

ผลงานทางวิชาการ
เรื่อง

คู่มือการปฏิบัติตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

ของ
นายสมเกียรติ บุญทอง
รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

งานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย แต่เดิมเป็นงานที่เป็นอาชีพเสริมมากกว่าอาชีพหลัก แต่ในปัจจุบันจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าการรับงานไปทำที่บ้านนิยมทำกันเป็นอาชีพหลักมากกว่าอาชีพเสริม แต่ผู้ใช้แรงงานที่เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกลับได้รับความสนใจดูแลเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งๆ ที่เป็นงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ให้กับประเทศชาติเป็นอย่างมาก อีกทั้งช่วยสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับผู้ที่ยากไร้และลดภาวะการว่างงานของประชาชนได้อย่างมากอีกด้วย ผู้รับงานไปทำที่บ้านถือเป็นแรงงานนอกระบบที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าแรงงานนอกระบบอื่น ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ด้อยโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการที่ไม่สามารถเข้าทำงานเป็นลูกจ้างในระบบได้ เช่น ข้อจำกัดด้านอายุ ร่างกาย เป็นต้น สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน การใช้แรงงาน การจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งกำหนดมาตรการให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ แต่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น มิได้บัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวก็ไม่ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของซึ่งอยู่ในบังคับตามหลักสัญญาทางแพ่งทั่วไป ปัจจุบันผู้ประกอบการอุตสาหกรรมมักหลบเลี่ยงกฎหมายไม่ต้องการทำสัญญาจ้างลูกจ้างเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการของตน เนื่องจากต้องมีหน้าที่จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด สถานประกอบการจึงมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นำไปผลิตประกอบ บรรจุ นอกสถานประกอบการของตน เพื่อจะไม่ต้องดูแลเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเหมือนลูกจ้างของตนเองที่ทำงานในสถานประกอบการและเป็นแรงงานในระบบ ต่อมาภาครัฐเห็นความสำคัญในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีจำนวนมากในระบบแรงงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีอำนาจต่อรองทางด้านเศรษฐกิจด้อยกว่า

ผู้จ้างงาน ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานในอัตราที่ต่ำ สภาพการทำงานไม่มีเสถียรภาพ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน จึงได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาบังคับใช้ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ซึ่งมีทั้งหมด ๕๐ มาตรา

คู่มือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เล่มนี้ ผู้เขียนจัดทำขึ้นโดยมีรายละเอียดของเนื้อหาประกอบด้วย ที่มาและความสำคัญ อนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๗๗ ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๘๘ เรื่อง ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน กฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง งานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศเวียดนาม เป็นต้น การคุ้มครองในหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมวด ๓ ค่าตอบแทน หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงาน หมวด ๕ คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน หมวด ๖ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง หมวด ๗ หมวด ๘ บทกำหนดโทษ สำหรับในหมวด ๘ เรื่อง บทกำหนดโทษในมาตรา ๔๘ ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางอาญาของผู้แทนของนิติบุคคล ผู้เขียนได้นำคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๒/๒๕๕๕ คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ และคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๕/๒๕๕๖ มาวิเคราะห์ ซึ่งมีประเด็นที่ศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยว่าบทบัญญัติในส่วนที่สันนิษฐานให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลโดยไม่ปรากฏว่ามีการกระทำหรือเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๙ วรรคสอง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการใช้ถ้อยคำในมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้บัญญัติคล้ายกับบทบัญญัติที่ศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยว่าขัดกับมาตรา ๓๙ วรรคสองของรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติดังกล่าวจึงน่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ซึ่งสมควรที่จะแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญต่อไป

ค

คำนำ

ผลงานคู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ นี้ ผู้ขอประเมินได้ศึกษาสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้แก่ อนุสัญญาระหว่างประเทศ ข้อแนะและกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งได้ศึกษา วิเคราะห์ประเด็นปัญหาและข้อหารื้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและกำหนดแนวปฏิบัติในแต่ละประเด็น และยังได้นำหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ทั้งหมดมาอธิบาย พร้อมทั้งนำแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ได้มีการวินิจฉัยเป็นบรรทัดฐานไว้แล้วมายกตัวอย่างประกอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้จะเกิดประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ รวมทั้งภาคีเครือข่ายนายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และประชาชนทั่วไป เพื่อสนองต่อนโยบายของกระทรวงแรงงานและรัฐบาล ตลอดจนใช้เป็นเอกสารอ้างอิงสำหรับกระทรวงแรงงานและผู้สนใจทั่วไป

นายสมเกียรติ บุญทอง

มกราคม ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
คำนำ.....	ค
สารบัญ.....	ง
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ.....	๑
๑.๒ สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.....	๔
บทที่ ๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน	๙
๒.๑ อนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๗๗.....	๑๐
๒.๒ ข้อเสนอฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน.....	๑๕
๒.๓ ข้อเสนอฉบับที่ ๑๘๘ เรื่อง ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน.....	๒๒
๒.๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศ.....	๓๐
บทที่ ๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.....	๖๖
๓.๑ หมวด ๑ บททั่วไป.....	๖๗
มาตรา ๑.....	๖๗
มาตรา ๒.....	๖๘
มาตรา ๓.....	๗๑
มาตรา ๔.....	๙๗
มาตรา ๕.....	๙๘
มาตรา ๖.....	๙๙
มาตรา ๗.....	๑๐๓
มาตรา ๘.....	๑๐๔
๓.๒ หมวด ๒ สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน..	๑๐๖
มาตรา ๙.....	๑๐๖
มาตรา ๑๐.....	๑๐๘
มาตรา ๑๑.....	๑๐๙
มาตรา ๑๒.....	๑๑๐

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
	มาตรา ๑๓..... ๑๑๘
	มาตรา ๑๔..... ๑๑๘
	มาตรา ๑๕..... ๑๒๐
๓.๓ หมวด ๓	การจ่ายค่าตอบแทน..... ๑๒๑
	มาตรา ๑๖..... ๑๒๑
	มาตรา ๑๗..... ๑๒๕
	มาตรา ๑๘..... ๑๒๖
	มาตรา ๑๙..... ๑๒๗
๓.๔ หมวด ๔	ความปลอดภัยในการทำงาน..... ๑๒๘
	มาตรา ๒๐..... ๑๒๘
	มาตรา ๒๑..... ๑๓๒
	มาตรา ๒๒..... ๑๓๔
	มาตรา ๒๓..... ๑๓๕
	มาตรา ๒๔..... ๑๓๘
๓.๕ หมวด ๕	คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน..... ๑๔๖
	มาตรา ๒๕..... ๑๔๖
	มาตรา ๒๖ – มาตรา ๓๒..... ๑๕๘
๓.๖ หมวด ๖	การยื่นคำร้องและพิจารณาคำร้อง..... ๑๖๗
	มาตรา ๓๓..... ๑๖๗
	มาตรา ๓๔..... ๑๘๓
	มาตรา ๓๕..... ๑๘๕
	มาตรา ๓๖..... ๑๙๐
	มาตรา ๓๗..... ๑๙๓
๓.๗ หมวด ๗	พนักงานตรวจแรงงาน..... ๒๐๗
	มาตรา ๓๘..... ๒๐๗
	มาตรา ๓๙..... ๒๐๘
	มาตรา ๔๐..... ๒๐๘
๓.๘ หมวด ๘	บทกำหนดโทษ..... ๒๑๓
	มาตรา ๔๑ – มาตรา ๔๗..... ๒๑๓

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
มาตรา ๔๘.....	๒๑๕
มาตรา ๔๙.....	๒๓๖
๓.๙ บทเฉพาะกาล.....	๒๓๘
บทที่ ๔ บทวิเคราะห์.....	๒๔๔
บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	๒๖๙
บรรณานุกรม.....	๒๘๒
ภาคผนวก.....	๒๘๙
๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	
๒. คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ	
- คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๒/๒๕๕๕	
- คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖	
- คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๕/๒๕๕๖	
๓. คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๙๗/๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	
๔. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ ๔๐๖/๒๕๕๔ เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	
๕. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แบบคำร้องและแบบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	
๖. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	
๗. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	
๘. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	

ซ

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

๙. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
 - ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)
 - ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)
๑๐. อื่นๆ

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่บุคคลสองฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้าง เข้ามาทำความตกลงก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อกัน^๑ โดยต่างฝ่ายยินยอมปฏิบัติต่อกันตามที่ตกลงไว้ และตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง และฝ่ายนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนอย่างหนึ่งและยังมีลักษณะพิเศษต่างไปจากสัญญาจ้างบริการธรรมดาเนื่องจากนายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องทำงานให้แก่นายจ้างภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง สำหรับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นการใช้แรงงานรูปแบบหนึ่งที่แตกต่างไปจากการจ้างแรงงานทั่วไป เนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานมิได้มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของ โดยการรับงานไปทำที่บ้าน เรียกคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” และเรียกอีกฝ่ายหนึ่งว่า “ผู้จ้างงาน” ซึ่งลักษณะการทำงานนั้นผู้จ้างงานหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะมอบหมายงานในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ประกอบการ ได้แก่ วัตถุดิบหลักหรือสัณหาระในการผลิต ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงาน โดยอาจจะรับไปทำงานเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลก็ได้ ซึ่งการมอบหมายงานให้ไปทำนั้นผู้จ้างงานอาจมอบหมายโดยผ่านตัวแทนหรืออาจกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วง โดยคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงค่าตอบแทนในการทำงานตามความเหมาะสมและพอใจทั้งสองฝ่าย อัตราค่าตอบแทนจึงขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงานที่รับไปทำที่บ้าน ส่วนเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนก็เป็นไปตามที่ตกลงกัน

การรับงานไปทำที่บ้านมีข้อดี คือ การกระจายกระบวนการผลิต การจ้างงานและรายได้ไปสู่ผู้ด้อยโอกาสและชุมชนที่ห่างไกลเนื่องจากผู้ใช้แรงงานเหล่านั้นไม่สามารถเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างในระบบได้ เนื่องจากการใช้แรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในเมืองหรือแหล่งอุตสาหกรรม การตกลงราคาในการรับงานแต่ละคราวจึงเป็นไปตามหลักเสรีภาพใน

^๑ วิจิตรา (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม, ย่อหลักกฎหมายแรงงาน, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒๔, หน้า ๕.

การทำสัญญา เนื่องจากคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีอำนาจต่อรองอย่างเสมอภาคกันเนื่องจากมิใช่ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้าง หากผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่าราคาว่าจ้างต่ำเกินไป ก็อาจต่อรองราคากันจนได้ราคาที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามในระบบเสรีนิยมภายใต้หลักการแข่งขันเสรี ทำให้กระบวนการในงานที่รับไปทำที่บ้านมีความซับซ้อนมากขึ้น มีการส่งมอบงานกันหลายช่วง ซึ่งทำให้มีบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องของหลายฝ่าย จนทำให้เกิดปัญหาในความไม่เป็นธรรมในการจ้างงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น การกำหนดค่าตอบแทนและเงื่อนไขการจ่ายเงินที่เป็นการเอาเปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านมากเกินไป ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานจากวัตถุอันตรายที่ผู้ว่าจ้างมอบให้รวมถึงอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการฟ้องร้องเกี่ยวกับการผิดสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งเดิมไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ คงมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กร ต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ และเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานและสภาพการทำงานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง แต่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวก็ไม่อาจครอบคลุมไปถึงการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกกลุ่มอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการตัดเย็บเสื้อผ้า การประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้า การทำดอกไม้ประดิษฐ์ เป็นต้น

แต่เดิมการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย เป็นอาชีพเสริมมากกว่าอาชีพหลักแต่ในปัจจุบันจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าการรับงานไปทำที่บ้านนิยมทำกันเป็นอาชีพหลักมากกว่าอาชีพเสริม การรับงานไปทำที่บ้านพบมากในอุตสาหกรรมการผลิต อาทิเช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องหนัง แปรรูปอาหารและผลผลิตการเกษตร การประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้า การทำดอกไม้ประดิษฐ์ การทำของขวัญของตกแต่งบ้าน เป็นต้น ปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น เช่น ปัญหาค่าตอบแทน งานขาดความต่อเนื่อง ความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน ไม่มีเงินทุน สถานที่ทำงานคับแคบ ชั่วโมงทำงานมากเกินไป สำหรับการช่วยเหลือที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการนั้น ได้แก่ ต้องการให้รัฐบาลช่วยหางานมาให้ทำอย่างต่อเนื่อง ให้ความคุ้มครองเรื่องค่าตอบแทน ให้ความช่วยเหลือด้านเงินทุน รวมทั้งให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีการรวมตัวเป็นองค์กรด้านแรงงานที่เข้มแข็ง

นอกจากนี้พบว่า ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีดังนี้^๒

๑. สถานภาพของตัวแรงงานไม่ชัดเจน กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ทำงานในการผลิตสินค้า สัญญาที่ใช้ในการทำงานเป็นสัญญาจ้างทำของมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน ทั้งที่โดยสภาพข้อเท็จจริงเป็นการจ้างงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเลี่ยงการบังคับใช้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒. ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานต่ำ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมากจึงมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากคนกลางหรือผู้ว่าจ้าง โดยจะได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ต่ำหรือค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรืออัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานในสถานประกอบการ โดยลักษณะงานแล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนการทำงานตามผลงาน และหากการจ่ายงานมายังผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องผ่านคนกลางหลายๆ ขั้นตอน ก็จะมีผลทำให้ค่าจ้างที่แรงงานจะได้รับต้องลดลงเรื่อยๆ ตามส่วน นอกจากนี้ยังพบผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมากไม่น้อยที่ถูกโกงค่าจ้างต่างตอบแทนจากการทำงาน

๓. สภาพการทำงานไม่มีเสถียรภาพ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานทำไม่ต่อเนื่องการทำงานไม่มีหลักประกันที่มั่นคง ทั้งนี้เพราะผู้ว่าจ้างเองก็ไม่มีเสถียรภาพในด้านการผลิตและจำหน่าย หากผู้ว่าจ้างมีงานมาก งานเร่ง ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะมียานมากและทำงานหนัก ในทางตรงกันข้ามหากธุรกิจของผู้ว่าจ้างไม่ดี ปริมาณงานก็จะลดลงหรือไม่มีงานทำ อันมีผลกระทบต่อการทำงานและรายได้ของแรงงาน นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเองก็ไม่มีความสามารถหรือความกล้าพอที่จะรับงานเป็นจำนวนมาก อันเนื่องมาจากปัญหาการควบคุมแรงงานและการจัดหาวัตถุดิบ เป็นผลให้การทำงานไม่มีเสถียรภาพ

๔. ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านจะทำงานในบริเวณบ้านพักอาศัย ระบบแสงสว่างไม่เพียงพอ ทำให้มีปัญหาด้านสายตา สถานที่ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีระบบถ่ายเทอากาศ ท่าทางการทำงานไม่เหมาะสม ทำให้ปวดเมื่อย ประกอบกับผู้รับงานไปทำที่บ้านมักขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ในบางพื้นที่ที่มีการนำงานอันตรายไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ เช่น การทำครกหิน ฝุ่นจากหิน จะทำให้ระคายเคืองต่อระบบหายใจ การทำสีไม้และหินทำให้เกิดระคายเคืองเวลาสูดดมและการสัมผัส อาจส่งผลต่อโรคระบบหายใจ การเพาะและผสมสายพันธุ์พืชซึ่งมีการใช้สารเคมี การทำด้ามมีดโกน ซึ่งมีการทิ้งซากเศษวัสดุเหลือใช้อย่างไม่เหมาะสม อันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน คนในครอบครัว และสิ่งแวดล้อมของชุมชนได้

^๒ ข้อมูลจากมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ.

กล่าวโดยสรุป^๓ การรับงานไปทำที่บ้านก็มีปัญหาหลายประการที่สำคัญคือการรับงานไปทำที่บ้านมีรูปแบบการจ้างงานไม่แน่นอน ในบางช่วงเวลาอาจมีฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน แต่ในบางช่วงเวลานิติสัมพันธ์อาจมีลักษณะเป็นการจ้างทำของ สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานยังครอบคลุมไปไม่ถึงการจ้างงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกกลุ่มอาชีพ จึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐต้องออกกฎหมายมาคุ้มครองแรงงานนอกระบบเหล่านี้ อันได้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาบังคับใช้โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอแนะมาตรการคุ้มครอง ส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เป็นทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่สถานประกอบการหลายแห่งได้ดำเนินการเคลื่อนย้ายการผลิตในบางขั้นตอนออกไปดำเนินการนอกโรงงานเป็นการผลิตตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทน ทั้งนี้พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ประกอบด้วยบทบัญญัติ ๘ หมวด ๕๐ มาตรา

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๑. “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้ว่าจ้างในกิจการอุตสาหกรรม มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

^๓ ข้อมูลจากกลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

๒. ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ที่เป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและเก็บไว้ที่สำนักงานของผู้จ้างงาน มีรายละเอียด ประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชื่อและที่อยู่ผู้จ้างงาน ชื่อตัวแทนผู้รับเหมาช่วง อัตราค่าตอบแทน จำนวนค่าตอบแทน วิธีคำนวณ วิธีหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกัน ประเภท ปริมาณ และมูลค่าแรงงานที่รับไปทำที่บ้าน วันเวลา เริ่มต้น วันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด วันส่งมอบงาน วันจ่ายค่าตอบแทน ลายมือชื่อผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๓. หลักประกันการทำงาน ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ แต่หลักเกณฑ์ให้เป็นไปตามวิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

๔. ค่าตอบแทน ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกิน ๗ วันนับแต่วันส่งมอบงาน ห้ามหักค่าตอบแทนเว้นแต่เป็นการชำระภาษีเงินได้ ชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าปรับให้แก่ผู้จ้างงานในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งมอบงานที่ทำไม่ทันตามกำหนดโดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๕. ความปลอดภัยในการทำงาน ห้ามให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำงานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุดิบ อุปกรณ์หรือวัสดุที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตราย ห้ามให้ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี

๖. ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานหรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงานให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบ เว้นแต่เกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

๗. กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน กรรมการโดยตำแหน่งจากภาครัฐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะ และให้ความเห็นต่อ รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เสนอแนะ เกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงหรือประกาศ กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

๘. การยื่นคำร้อง กรณีผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกำหนด ในพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ ความตาย สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน อยู่ หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับคำร้อง และในกรณีมีความจำเป็นสามารถขอขยาย เวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด

๙. พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจดังนี้ (๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือ สำนักงานของผู้ว่าจ้างหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือตรวจสภาพการ ทำงาน สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพหรือถ่ายเอกสารที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือ การจ่ายค่าตอบแทน (๒) เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน (๓) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้อัยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือ วัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณา (๔) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับงานหรือผู้รับงานไป ทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้อง

๑๐. บทกำหนดโทษ สำหรับผู้จ้างงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ฝ่าฝืนหรือ ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ อัตราโทษต่ำสุดคือ ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท สูงสุดคือ จำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีบทบัญญัติให้ออก กฎหมายลำดับรอง จำนวน ๑๔ ฉบับ ประกอบด้วยกฎกระทรวง ๔ ฉบับ คำสั่ง ๒ ฉบับ ประกาศ ๖ ฉบับ และระเบียบ ๒ ฉบับ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการออกกฎหมายลำดับรองเสร็จสิ้น และมีผลบังคับใช้แล้ว จำนวน ๖ ฉบับ ประกอบด้วยคำสั่ง ๒ ฉบับ ประกาศ ๒ ฉบับ ระเบียบ ๒ ฉบับ ดังนี้

๑. คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๙๗/๒๕๕๔ เรื่องแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ สั่ง ณ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๔

๒. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ ๔๐๖/๒๕๕๔ เรื่องมอบหมาย อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๓. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แบบคำร้องและแบบ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔

๔. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๔

๕. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจแรงงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๔

๖. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการ พิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่ บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการจำนวน ๖ ฉบับ ประกอบด้วย กฎกระทรวง ๔ ฉบับ ประกาศ ๔ ฉบับ ดังนี้

๑. กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๐ วรรคสอง ได้แก่ ร่างกฎกระทรวง กำหนดงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์ หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี พ.ศ....

๒. กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๑ (๒)(๓)(๔) ได้แก่ ร่างกฎกระทรวง กำหนดงานที่ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.....

๓. กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๔ ร่างกฎกระทรวง ว่าด้วยการจ่ายค่า รักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ

๔. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ....

๕. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนผู้จ้างงานและผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ....

๖. ร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง บัตรประจำตัวกรรมการและอนุกรรมการตามมาตรา ๓๒ วรรคท้าย

๗. ร่างประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกรับหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ..ตามมาตรา ๑๔

๘. ร่างกฎกระทรวงว่าด้วย “งานอื่น” ตามนิยามมาตรา ๓ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” พ.ศ....

บทที่ ๒

กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในบทนี้ผู้เขียนได้นำกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศต่างๆ รวมถึงอนุสัญญาและข้อแนะเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย อนุสัญญา ข้อแนะ และกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศต่างๆ โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

๑. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๑๗๗ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

๒. ข้อแนะฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

๓. ข้อแนะฉบับที่ ๑๘๘ เรื่อง ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ค.ศ. ๒๐๐๖

๔. กฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสหรัฐอเมริกา

๕. กฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศแคนาดา

๖. กฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศอังกฤษ

๗. กฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐ

เยอรมัน

๘. กฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศนิวซีแลนด์

๙. กฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศญี่ปุ่น

๑๐. กฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์

๑๑. กฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศเวียดนาม

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๑๗๗ ว่าด้วยงานที่รับไป ทำที่บ้าน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ในสมัยประชุมที่ ๘๓ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๑๙๙๖ และซึ่งได้ระลึกว่าอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับ ที่กำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงานได้นำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านและซึ่งได้มีข้อสังเกตว่างานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการปรับใช้อนุสัญญาและข้อเสนอเหล่านั้นสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านและเพิ่มเติมสารัตถะบางประการในมาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และซึ่งได้พิจารณาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่ง เป็นหัวข้อที่ ๔ ของวาระการประชุม และซึ่งได้กำหนดให้ข้อเสนออยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ ได้มีมติ ณ วันที่ ยี่สิบ เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก ให้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. ๑๙๙๖

มาตรา ๑

เพื่อประโยชน์ของอนุสัญญานี้

(ก) คำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๑) ในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่น ๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มีใช้สถานที่ทำงานของนายจ้าง

(๒) เพื่อรับค่าตอบแทน

(๓) ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

(๔) เว้นแต่บุคคลนั้นไม่ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้ว่าเป็น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามกฎหมายข้อบังคับแห่งชาติหรือคำพิพากษาของศาล

(ข) บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเองเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำที่สถานที่ทำงานประจำของตนนั้นมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนิยามแห่งอนุสัญญานี้

(ค) คำว่า "นายจ้าง" หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม

มาตรา ๒

อนุสัญญาฉบับนี้บังคับใช้กับทุกคนที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามนัยของมาตรา ๑

มาตรา ๓

สมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องกำหนด นำไปสู่การปฏิบัติ และ ทบทวนซึ่งนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นระยะ ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยปรึกษาหารือกับผู้แทนของ องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างข้างมาก และกับองค์การที่เกี่ยวข้อง ของผู้รับงานไป ทำที่บ้านและองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถ้ามี

มาตรา ๔

๑. นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่ เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้าน กับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่น ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับ ประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความ เหมาะสม

๒. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจะต้องได้รับการส่งเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

(ก) สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเอง เป็นผู้เลือกเองและในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น

(ข) การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

(ค) การคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

(ง) ค่าตอบแทน

(จ) การคุ้มครองด้านประกันสังคมตามกฎหมาย

(ฉ) การได้รับการฝึกอบรม

(ช) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน

(ซ) การคุ้มครองการคลอดบุตร

มาตรา ๕

ให้นำนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านไปสู่การปฏิบัติโดยกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือวิธีที่เหมาะสมอื่น ๆ ตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ

มาตรา ๖

ให้มีการดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้สถิติแรงงานครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้าน เท่าที่เป็นไปได้

มาตรา ๗

ให้นำกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษ และให้กำหนดเงื่อนไขอันเป็นการต้องห้ามของงานบางประเภทและการใช้สารบางชนิด สำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อสุขภาพและความปลอดภัย

มาตรา ๘

ในกรณีที่อนุญาตให้ใช้คนกลางได้ให้กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลางตามลำดับ โดยกฎหมาย และข้อบังคับแห่งชาติหรือโดยคำพิพากษาของศาลตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ

มาตรา ๙

๑. ระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติจะต้องสามารถบังคับให้มี การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่นำมาปรับใช้กับแรงงานที่รับไปทำที่บ้าน

๒. ให้มีมาตรการเยียวยารวมทั้งการลงโทษที่เหมาะสมสำหรับกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับและต้องปรับใช้อย่างได้ผล

มาตรา ๑๐

อนุสัญญานี้ไม่มีผลกระทบต่อบทบัญญัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านยิ่งกว่าตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น

มาตรา ๑๑

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการจะต้องแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา ๑๒

๑. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งการให้สัตยาบันของตน ได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว

๒. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว

๓. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับสำหรับประเทศสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา ๑๓

๑. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วอาจบอกเลิกได้เมื่อพ้นสิบปีนับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

๒. ประเทศสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันฉบับนี้และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน จะมีข้อผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขมาตรานี้

มาตรา ๑๔

๑. ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แจ้งแก่ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การได้แจ้งไป

๒. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา ๑๕

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับจดหมายทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา ๑๐๒ ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา ๑๖

เมื่อใดก็ตาม หากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผล บังคับใช้ของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญานับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมใหญ่มาตรา ๑๗

มาตรา ๑๗

๑. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญานับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญานับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญานับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญานับใหม่ที่แก้ไขใหม่ของประเทศสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิก อนุสัญญานับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญานับใหม่ที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา ๑๓ ข้างต้น

(ข) นับจากวันที่อนุสัญญานับใหม่ที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้ของประเทศสมาชิกยุติลง

๒. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญานับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้แล้ว แต่มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับใหม่ที่แก้ไขใหม่

มาตรา ๑๘

ตัวบทอนุสัญญานับนี้ทั้งที่เป็นภาษาฝรั่งเศสและภาษาอังกฤษมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ในสมัยประชุมที่ ๘๓ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๑๙๕๖ และซึ่งได้ระลึกว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับที่กำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงานได้นำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และซึ่งได้มีข้อสังเกตว่างานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการปรับใช้อนุสัญญาและข้อแนะนำเหล่านั้นสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเพิ่มเติมสาระตลบางประการในมาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และซึ่งได้พิจารณาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ ๔ ของวาระการประชุม และซึ่งได้กำหนดให้ข้อเสนอนี้อยู่ในรูปของข้อแนะนำเพิ่มเติมจากอนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. ๑๙๕๖ ได้มีมติ ณ วันที่ ยี่สิบ เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยสิบหก ให้รับรองข้อแนะนำต่อไปนี้เรียกว่า ข้อแนะนำว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. ๑๙๕๖

I นิยามและขอบเขตการบังคับใช้

๑. เพื่อประโยชน์แห่งข้อแนะนำนี้

(ก) คำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๑) ในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มีใช้สถานที่ทำงานของนายจ้าง

(๒) เพื่อรับค่าตอบแทน

(๓) ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน เว้นแต่บุคคลนั้นมีต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้ว่าเป็น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติหรือคำพิพากษาของศาล

(ข) บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำที่สถานทำงานประจำของตนนั้นมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งข้อแฉนี้

(ค) คำว่า “นายจ้าง” หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตนโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม

๒. ข้อแฉนี้บังคับใช้กับทุกคนที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามนัยในข้อ ๑

II บทบัญญัติทั่วไป

๓. (๑) ประเทศสมาชิกควรมอบหมายให้ผู้ทรงอำนาจหรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายตามกฎหมายและ แนวทางปฏิบัติแห่งชาติรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและการนำไปสู่การปฏิบัติตามที่อ้างถึงในมาตรา ๓ ของอนุสัญญา

(๒) ควรใช้องค์การไตรภาคีหรือองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในการกำหนดและการนำไปสู่การปฏิบัติซึ่งนโยบายแห่งชาติดังกล่าวนี้ เท่าที่เป็นไปได้

(๓) ในกรณีที่ไม่มีองค์การที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านผู้ทรงอำนาจหรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายที่อ้างถึงในวรรค (๑) ควรดำเนินการตามความเหมาะสมให้คนงานและนายจ้างเหล่านี้ได้แสดงความเห็นต่อนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและมาตรการที่รองรับนโยบายแห่งชาติดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติ

๔. ข้อมูลโดยละเอียดเกี่ยวข้องกับขอบเขตและลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งข้อมูลที่จำแนกตามเพศ ควรรวบรวมเก็บให้ทันสมัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและมาตรการที่รองรับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ข้อมูลนี้ควรพิมพ์เผยแพร่ต่อสาธารณชน

๕. (๑) ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับทราบเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของเงื่อนไขในการทำงานเป็นหนังสือหรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายแนวปฏิบัติแห่งชาติ

(๒) ข้อมูลดังกล่าวควรครอบคลุมรายการต่อไปนี้

(ก) ชื่อและที่อยู่ของนายจ้างและคนกลาง (ถ้ามี)

(ข) อัตราค่าตอบแทนและวิธีการคำนวณค่าจ้าง และ

(ค) ประเภทของงานที่ทำ

III การควบคุมงานที่รับไปทำที่บ้าน

๖. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจในระดับชาติและระดับภูมิภาค ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่นตามความเหมาะสม ควรกำหนดให้มีการจดทะเบียนนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านและคนกลางที่นายจ้างใช้ ในการนี้เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรระบุข้อมูลที่นายจ้างควรแจ้งหรือเก็บรักษาไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

๗. (๑) ควรกำหนดให้นายจ้างแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเมื่อส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านครั้งแรก

(๒) นายจ้างควรเก็บรักษาทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด โดยจำแนกตามเพศของผู้รับงานที่ตนมอบให้ทำ

(๓) นายจ้างควรเก็บรักษาบันทึกของงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยระบุ

(ก) เวลาที่กำหนด

(ข) อัตราค่าตอบแทน

(ค) ค่าใช้จ่าย (ถ้ามี) ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และจำนวนเงินที่ต้องชดใช้ให้

(ง) การหักเงินใด ๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ และ

(จ) ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ถึงกำหนดชำระ และค่าตอบแทนสุทธิที่ได้จ่ายไป รวมทั้งกำหนดวันที่ได้ชำระ

(๔) ควรให้สำเนาของบันทึกที่อ้างถึงในวรรค (๓) แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๘. トラบเท่าที่สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่ตรวจสอบแรงงานหรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีอำนาจบังคับใช้ บทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรได้รับอนุญาตให้เข้าไปในส่วนของบ้าน หรือสถานที่ส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีการทำงาน

๙. ในกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างร้ายแรงหรือซ้ำอีกควรดำเนินการที่เหมาะสมตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ รวมทั้งอาจห้ามส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน

IV อายุขั้นต่ำ

๑๐. กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงานควรบัญญัติให้ปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน

V สิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง

๑๑. ข้อจำกัดหรืออุปสรรคอื่นๆ ในทางการบริหารหรือกฎหมายต่อ
- (ก) การใช้สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งองค์การของตนเอง หรือการเข้าร่วมองค์การลูกจ้าง ตามที่ตนเลือก และ เข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การเหล่านั้น และ
- (ข) การใช้สิทธิขององค์การของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะเข้าร่วมกับสมาพันธ์หรือ สหพันธ์สหภาพแรงงานควรระบุไว้และขจัดให้สิ้นไป
๑๒. ควรมีมาตรการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดสภาพและเงื่อนไขของการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

VI ค่าตอบแทน

๑๓. ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ

๑๔. (๑) ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยการร่วมเจรจาต่อรอง หรือถ้าไม่มีควรกำหนดโดย

(ก) คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ภายหลังปรึกษาหารือกับผู้แทนขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างข้างมาก รวมทั้งองค์การที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านและองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้แทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านและนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ไม่มีองค์การที่กล่าวมาภายหลัง หรือ

(ข) กลไกการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมอื่นๆ ในระดับชาติ ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น

(๒) ในกรณีที่อัตราค่าตอบแทนมิได้ถูกกำหนดโดยวิธีการในวรรค (๑) ข้างต้น ควรกำหนดโดยการตกลงกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง

๑๕. สำหรับงานที่กำหนดจ่ายค่าจ้างตามหน่วยของงาน อัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านควรเทียบเท่ากับค่าตอบแทนของคณงานที่ได้รับในสถานประกอบการของนายจ้างหรือถ้าไม่มีคณงานประเภทนั้น ในสถานประกอบการอื่น ๆ ในสาขาของกิจกรรมและในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกัน

๑๖. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าตอบแทนสำหรับ

(ก) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานของบุคคลเหล่านี้ อาทิ ค่าใช้จ่ายในการใช้ไฟฟ้าและน้ำ การติดต่อสื่อสาร และการดูแลรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ และ

(ข) เวลาที่ใช้ในการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ การเปลี่ยนเครื่องมือ การจำแนกผลิตภัณฑ์ การแกะและบรรจุหีบห่อ และการดำเนินการอื่นๆ

๑๗. (๑) กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้าง ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างไว้ และควรคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมิให้ถูกหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรสำหรับงานที่บกพร่องหรือวัสดุที่เสียหาย

(๓) ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไม่เกินหนึ่งเดือน

๑๘. ในกรณีที่มีการใช้คนกลาง คนกลางและนายจ้างควรร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติแห่งชาติ

VII สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

๑๙. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรให้มีการเผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับข้อบังคับในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยและการป้องกันที่นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติ ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้ แนวทางเหล่านี้ควรแปลเป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจได้

๒๐. ควรกำหนดให้นายจ้าง

(ก) แจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับอันตรายที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบที่เกี่ยวข้องกับงานตามที่ได้ส่งมอบให้ทำ วิธีการป้องกันและจัดการฝึกอบรมที่จำเป็นตามความเหมาะสม

(ข) รับประกันว่าเครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่จัดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม และต้องดำเนินการมาตรการที่เหมาะสมเพื่อประกันว่าอุปกรณ์เหล่านี้ได้รับการดูแล รักษาอย่างถูกต้อง และ

(ค) จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดมูลค่า

๒๑. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้

(ก) ปฏิบัติตามมาตรการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยตามที่กำหนด

(ข) ดูแลรักษาสุขภาพและอนามัยของตนเองอย่างเหมาะสม รวมทั้งของบุคคลอื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการกระทำหรือ ละเว้นการกระทำของตนในการทำงาน รวมทั้งการใช้วัสดุ เครื่องจักรกล เครื่องมือ และอุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง

๒๒. (๑) ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปฏิเสธที่จะทำงานโดยมีเหตุผลอันสมควรที่เชื่อว่าอาจเกิดหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัยควร

ได้รับการคุ้มครองจากผลที่อาจเกิดขึ้นโดยยังมาไม่ถึงในลักษณะที่สอดคล้อง กับสภาพและแนวปฏิบัติแห่งชาติ ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรรายงานสถานการณ์ต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

(๒) ในกรณีที่มีอันตรายร้ายแรงและคาดว่าจะเกิดขึ้นต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัว หรือสาธารณะ ตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของรัฐได้กำหนดไว้ ควรห้ามการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมมาเยียวยาสถานการณ์นั้น

VIII ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และวันลา

๒๓. กำหนดเวลาที่ทำให้ทำงานเสร็จสิ้นไม่ควรทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำวันและประจำสัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบกับที่คนงานประเภทอื่น ๆ ได้รับ

๒๔. กฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติควรกำหนดเงื่อนไขที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับประโยชน์เช่นเดียวกับที่คนงานประเภทอื่น ๆ ได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย

IX ประกันสังคมและการคุ้มครองการคลอดบุตร

๒๕. ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางประกันสังคม โดย

(ก) ขยายบทบัญญัติต่าง ๆ ว่าด้วยการประกันสังคมที่มีอยู่ให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(ข) ปรับแผนงานต่าง ๆ ด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(ค) พัฒนาแผนงาน หรือเงินทุนพิเศษต่าง ๆ สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๒๖. กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองการคลอดบุตร ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

X การคุ้มครองการเลิกจ้าง

๒๗. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองในกรณีการเลิกจ้างเช่นเดียวกับที่คนงานประเภทอื่น ๆ ได้รับ

XI การยุติข้อพิพาท

๒๘. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรดำเนินการให้มีกลไกยุติข้อพิพาทระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้างหรือคนกลางที่นายจ้างใช้

XII โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๒๙. (๑) ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการต่าง ๆ โดยร่วมมือกับองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง โดย

(ก) แจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทราบถึงสิทธิ และความช่วยเหลือประเภทต่าง ๆ ที่ตนจะได้รับ

(ข) ปลุกจิตสำนึกขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง องค์กรเอกชนอื่น ๆ และ สาธารณชนส่วนใหญ่ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(ค) ช่วยเหลือให้องค์การของผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าร่วมในองค์กรต่าง ๆ ที่พวกตนเลือกเอง รวมทั้งสหกรณ์

(ง) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (รวมทั้งทักษะแบบใหม่ ความเป็นผู้นำ และทักษะในการเจรจา) ประสิทธิภาพในการผลิต โอกาสในการจ้างงาน และความสามารถในการหารายได้

(จ) จัดการฝึกอบรมในสถานที่ใกล้เคียงกับบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และต้องไม่กำหนดคุณสมบัติอย่างเป็นทางการโดยไม่จำเป็น

(ฉ) ปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยอำนวยความสะดวกเรื่องการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุดิบ และวัสดุที่จำเป็นอื่น ๆ ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพดี

(ช) ช่วยเหลือในการจัดตั้งศูนย์และเครือข่ายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีข้อมูลบริการ และลดการโดดเดี่ยวบุคคลเหล่านี้

(ฌ) ส่งเสริมให้มีการยอมรับว่างานที่รับไปทำที่บ้านเป็นประสบการณ์ของการทำงานที่รับรองได้

(๒) ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในชนบทได้เข้าร่วมโครงการเหล่านี้

(๓) ควรมีโครงการเฉพาะด้านเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

XIII การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

๓๐. ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้ ควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและหน้าที่ ของนายจ้างที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งโครงการต่าง ๆ ที่อ้างถึงในข้อ ๒๙ เป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจได้

ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๙๘ เรื่อง ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน ค.ศ. ๒๐๐๖

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จัดขึ้น ณ กรุงเจนีวา โดยคณะประสานงานของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่ ๙๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ (ค.ศ. ๒๐๐๖) และได้พิจารณาว่า มีการคุ้มครองโดยกฎหมายภายในประเทศ กฎระเบียบและข้อตกลงร่วม ซึ่งเกี่ยวข้องถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและคนงาน และได้พิจารณาว่า กฎหมายและกฎระเบียบ และการตีความควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่า และได้พิจารณาว่ากฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายการจ้างแรงงานต้องระบุถึงสิ่งที่สามารถก่อให้เกิดสถานะแห่งการเจรจาต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันในการจ้างแรงงาน และได้พิจารณาว่า การคุ้มครองคนงานเป็นหลักสำคัญของการใช้อำนาจหน้าที่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในปฏิญญา ILO เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ค.ศ. ๑๙๙๘) และวาระงานที่มีคุณค่า และได้พิจารณาถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการกำหนดว่า มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานเกิดขึ้นหรือไม่

ในสถานการณ์ที่สิทธิอันพึงมีและข้อผูกพันของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนั้นไม่มีความชัดเจนหรือในสถานการณ์ที่มีความพยายามอำพรางความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน หรือ สถานการณ์ ซึ่งในกรอบของกฎหมาย หรือการตีความกฎหมาย หรือการบังคับใช้กฎหมายนั้นมีข้อจำกัดหรือมีไม่เพียงพอ และได้คำนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ซึ่งการทำสัญญาสามารถส่งผลให้คนงานไม่ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่พึงจะได้รับ และได้ตระหนักว่ามีบทบาทในการให้แนวทางระหว่างประเทศแก่ประเทศสมาชิกเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการคุ้มครองเรื่องดังกล่าวนี้ โดยกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ และแนวทางดังกล่าวควรคงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานล่วงเวลาไว้ด้วย และได้ตระหนักด้วยว่าการคุ้มครองดังกล่าวควรครอบคลุมทุกคน โดยเฉพาะคนงานที่ด้อยโอกาส และควรอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และครอบคลุมทั่วถึง โดยให้ บังเกิดผลอย่างรวดเร็ว และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามโดยความสมัครใจ และได้ตระหนักว่า นโยบายแห่งชาติควรเป็นผลจากการปรึกษาหารือกับหุ้นส่วนทางสังคมและควรให้แนวทางแก่ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในสถานที่ทำงาน และกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ตระหนักว่านโยบายแห่งชาติควรส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การสร้างงาน และงานที่มีคุณค่า และได้พิจารณาว่าเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ทำให้มีการเคลื่อนย้ายคนงานเพิ่มขึ้น ซึ่งคนงานต้องการการคุ้มครองอย่างน้อยที่สุดก็ให้อยู่ภายใต้กรอบการคุ้มครองตามกฎหมายภายในประเทศ และได้คำนึงว่าในกรอบงานการบริการข้ามชาติเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องกำหนดว่า คนงานหมายถึงใครตามความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน คนงานมีสิทธิในเรื่องใดบ้าง และใครคือนายจ้าง และได้พิจารณาว่าปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน อาจก่อให้เกิดปัญหาที่รุนแรงแก่คนงานที่เกี่ยวข้อง ชุมชนและสังคม และได้พิจารณาว่าความไม่แน่นอนของความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานในฐานะนายจ้างและคนงาน จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อประกันถึงการแข่งขันที่เป็นธรรมและการคุ้มครองคนงานที่มีประสิทธิภาพในลักษณะที่เหมาะสมกับกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ และได้คำนึงถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แรงงานหญิง รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน และได้มีมติรับรองข้อเสนอเฉพาะบางประการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ห้าของระเบียบวาระการประชุม และได้มีมติว่าข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของข้อแนะ จึงได้รับรองข้อแนะต่อไปนี้ ซึ่งให้เรียกว่า ข้อแนะเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ (ค.ศ. ๒๐๐๖) เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๙ (ค.ศ. ๒๐๐๖)

ส่วนที่ ๑ นโยบายแห่งชาติด้านการคุ้มครองคนงาน

เรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

๑. ประเทศสมาชิกควรกำหนดและนำนโยบายแห่งชาติไปปฏิบัติ โดยให้มีการทบทวนภายในระยะเวลาอันสมควร และหากจำเป็นควรทำให้ขอบเขตของกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อประกันการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพให้แก่คนงานซึ่งทำงานอยู่ภายในกรอบของความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

๒. กฎหมายหรือแนวปฏิบัติ หรือทั้งกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ ควรให้คำจำกัดความเกี่ยวกับลักษณะและขอบเขตในการคุ้มครองคนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กฎหมาย

หรือแนวปฏิบัติ ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขอบเขต ครอบคลุม และความรับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติ ควรมีความชัดเจนและเพียงพอที่จะประกันการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพให้แก่คนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

๓. นโยบายแห่งชาติควรกำหนดและนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ โดยการปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงาน

๔. นโยบายแห่งชาติอย่างน้อยที่สุดควรประกอบด้วยมาตรการต่าง ๆ เพื่อ

(ก) ให้ข้อแนะนำแก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างและคนงานในเรื่องการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเรื่องความแตกต่างระหว่างคนงานที่ได้รับการว่าจ้างและคนงานผู้ประกอบการส่วนตัว

(ข) ปรามปรามความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่ซ่อนเร้นในลักษณะความสัมพันธ์อื่น ๆ ซึ่งรวมถึงการใช้รูปแบบอื่น ๆ ในการทำสัญญาเพื่อปิดบังซ่อนเร้นสถานะที่แท้จริงทางกฎหมาย ให้ระลึกว่า ความสัมพันธ์ในการจ้างแบบซ่อนเร้นอำพรางจะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งในฐานะอื่นที่มีใช้ลูกจ้าง โดยมีลักษณะซึ่งปิดบังสถานะที่แท้จริงทางกฎหมายในฐานะลูกจ้าง และในลักษณะซึ่งสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ทำสัญญานั้น มีผลทำให้คนงานไม่ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่พึงได้รับ

(ค) ประกันว่ามาตรฐานต่าง ๆ สามารถใช้ได้กับการทำสัญญาในทุกรูปแบบ รวมถึงรูปแบบสัญญาที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย เพื่อให้คนงานได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่ตนพึงได้รับ

(ง) ประกันว่ามาตรฐานต่าง ๆ สามารถใช้ได้กับการทำสัญญาในทุกรูปแบบ ซึ่งระบุตัวผู้รับผิดชอบเพื่อคุ้มครองสิทธิที่กำหนดไว้ในสัญญา

(จ) ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างและคนงานสามารถเข้าถึงกระบวนการและกลไกการยุติข้อพิพาทเกี่ยวกับเงื่อนไขและความสัมพันธ์การจ้างแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เหมาะสม รวดเร็ว ยุติธรรม และทำให้เสียค่าใช้จ่ายน้อย

(ฉ) ประกันให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน และการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ

(ข) จัดการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและเพียงพอ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายเปรียบเทียบ และกฎหมายตามคำพิพากษาของศาลให้แก่ฝ่ายตุลาการ พนักงานชี้ขาดข้อพิพาท พนักงานประนอมข้อพิพาท พนักงานตรวจแรงงาน และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการวินิจฉัยข้อพิพาท การบังคับใช้กฎหมายและมาตรฐานการจ้างงานภายในประเทศ

๕. ประเทศสมาชิกควรให้ความสนใจเป็นพิเศษกับนโยบายแห่งชาติ เพื่อให้มั่นใจได้ถึงการศึกษาคุ้มครองแก่คนงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะคนงานซึ่งได้ผลกระทบจากความไม่แน่นอนของการมีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน รวมทั้งคนงานหญิง คนงานกลุ่มเปราะบางที่สุด คนงานผู้เยาว์ คนงานสูงอายุ คนงานในเศรษฐกิจนอกระบบ คนงานอพยพ และคนงานพิการ

๖. ประเทศสมาชิกควรที่จะ

(ก) ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับนโยบายแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับมิติทางเพศ ซึ่งคนงานหญิงจะมีจำนวนมากกว่าในบางอาชีพและบางภาคกิจการ ซึ่งมีการซ่อนเร้นความสัมพันธ์การจ้างงานในสัดส่วนที่สูง หรือขาดความชัดเจนในเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

(ข) มีนโยบายที่ชัดเจนเรื่องความเสมอภาคทางเพศ การบังคับใช้กฎหมาย และข้อตกลงที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องมิติทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. ในเรื่องการเคลื่อนย้ายคนงานระหว่างประเทศ

(ก) ภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติและหลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงานแล้ว ประเทศสมาชิกควรพิจารณานำมาตรการที่เหมาะสมไปใช้ในการพิจารณาตัดสินคดี และร่วมมือกับประเทศสมาชิกอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้การคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพแก่คนงานอพยพในอาณาเขตของตน ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากความไม่ชัดเจนแน่นอนเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน และป้องกันมิให้คนงานอพยพเหล่านั้นถูกเอารัดเอาเปรียบ

(ข) กรณีที่คนงานสมัครทำงานในประเทศหนึ่งเพื่อไปทำงานในประเทศอื่น ประเทศ สมาชิกที่เกี่ยวข้องอาจพิจารณาจากข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย เพื่อป้องกันการถูก

เอารัดเอาเปรียบและการฉ้อโกง ซึ่งมีเจตนาหลีกเลี่ยงการดำเนินการใด ๆ ที่ใช้อยู่ปัจจุบัน เพื่อให้คุ้มครองคนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

๘. นโยบายแห่งชาติซึ่งให้การคุ้มครองคนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงานไม่ควรแทรกแซงความสัมพันธ์แท้จริงในลักษณะแพ่งและพาณิชย์ ในขณะที่เดียวกันต้องประกันว่า ผู้ซึ่งมีความสัมพันธ์ในการจ้างงานจะได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่พึงได้รับ

ส่วนที่ ๒ การกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับคนงาน

๙. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายแห่งชาติด้านการคุ้มครองคนงานในเรื่อง ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับคนงาน ควรนำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนของคนงานมาเป็นแนวทางเบื้องต้น เพื่อประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ แม้ว่าความสัมพันธ์นั้นจะทำเป็นสัญญาหรือวิธีการอื่นใด หรือจะมีลักษณะการดำเนินการใด ๆ ซึ่งขัดแย้งกับที่ฝ่ายต่าง ๆ ได้ตกลงกันไปแล้ว

๑๐. ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมวิธีการที่ชัดเจนเพื่อให้แนวทางแก่คนงานและนายจ้างในการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

๑๑. เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการพิจารณากำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ประเทศสมาชิกควรพิจารณาถึงความเป็นไปได้ภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) ให้มีวิธีการแบบเปิดกว้างในการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

(ข) ตั้งข้อสันนิษฐานทางกฎหมายว่ามีความสัมพันธ์ในการจ้างเกิดขึ้นเมื่อปรากฏว่ามีข้อบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ ๑ ข้อขึ้นไป

(ค) พิจารณาตัดสินใจว่าคนงานที่มีคุณลักษณะใด อยู่ในภาคกิจการทั่วไปหรือเฉพาะ บางประเภทกิจการ ที่ต้องจัดว่าเป็นคนงานที่ได้รับการว่าจ้าง หรือว่าเป็นคนงานที่ประกอบกิจการส่วนตัว ทั้งนี้ หลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงานแล้ว

๑๒. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายแห่งชาติตามความในข้อแนะนำฉบับนี้ ประเทศสมาชิกอาจพิจารณาให้คำจำกัดความอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขที่นำมา

บังคับใช้ในการกำหนดว่ามีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เช่น การอยู่ภายใต้อำนาจการบังคับบัญชา หรือ ความเป็นอิสระ

๑๓. ประเทศสมาชิกควรพิจารณาถึง ความเป็นไปได้ในการให้คำจำกัดความ ขอบขี้นเฉพาะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการจ้างงานไว้ในกฎหมายหรือกฎระเบียบ ภายในประเทศ หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ทั้งนี้ ขอบขี้นต่าง ๆ เหล่านี้อาจรวมถึง

(ก) ข้อเท็จจริงที่ว่า งานนั้นดำเนินการตามคำสั่งการ และอยู่ภายใต้การควบคุมของ บุคคลอื่น งานนั้นมีการรวมตัวกันของคนงานเพื่อทำงานในองค์กรของ วิสาหกิจ งานที่ทำนั้นโดยทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่เพื่อผลประโยชน์ของบุคคลอื่น งานนั้น ต้องดำเนินงานโดยคนงานนั้นเท่านั้น งานนั้นต้องทำในชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน หรือมี สถานที่ทำงานตามที่กำหนดให้หรือที่ได้ตกลงไว้กับฝ่ายที่ต้องการผลงาน งานนั้นทำใน ช่วงเวลาเฉพาะและมีความต่อเนื่องที่แน่นอน หรืองานนั้นขึ้นอยู่กับความพร้อมของ คนทำงาน หรืองานนั้นฝ่ายที่ต้องการผลงานเป็นฝ่ายจัดหาเครื่องมือ วัตถุดิบ และ เครื่องจักรให้

(ข) การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คนงานตามระยะเวลาที่กำหนด ข้อเท็จจริง ที่ว่าค่าตอบแทนดังกล่าวเป็นแหล่งรายได้หลักหรือแหล่งรายได้เพียงแหล่งเดียวของคนงาน การจ่ายเป็นสิ่งของ เช่น อาหาร ที่พัก หรือการเดินทาง การให้สิทธิต่าง ๆ เช่น วันหยุด ประจำสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายเงินโดยฝ่ายที่ต้องการผลงานเพื่อให้ คนงานเดินทางไปทำงานให้ตน หรือการไม่ต้องเสี่ยงทางการเงิน เพื่อคนงานนั้น

๑๔. การยุติข้อพิพาทเกี่ยวกับเงื่อนไขและความสัมพันธ์ในการจ้างงานควร เป็นเรื่องขององค์กรคณะพิจารณาตัดสินคดีแรงงาน (Industrial Tribunals) หรือองค์กรคณะ อื่น ๆ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจชี้ขาด ซึ่งคนงานและนายจ้างสามารถเข้าถึงได้ตาม กฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

๑๕. หน่วยงานที่ทรงอำนาจควรรับรองมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ว่าจะเคารพ และนำกฎหมายหรือกฎระเบียบว่าด้วย ความสัมพันธ์ในการจ้างงานไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึง ลักษณะต่าง ๆ ตามที่ได้พิจารณากำหนดไว้ในข้อแนะนำฉบับนี้ ตัวอย่างเช่น โดยผ่านการตรวจแรงงาน และโดยความร่วมมือกับหน่วยงานบริหารด้านประกันสังคมและ หน่วยงานด้านภาษี

๑๖. เรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างงาน การบริหารแรงงานภายในประเทศและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรจะได้มีการติดตามและประเมินผลกระบวนการและแผนงานการบังคับใช้กฎหมายตลอดเวลา โดยควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในอาชีพและภาคกิจการที่มีคนงานสตรีในสัดส่วนที่สูง

๑๗. ประเทศสมาชิกควรพัฒนามาตรการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งขจัดสิ่งจูงใจที่จะซ่อนเร้น อำพรางความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแห่งชาติตามความในอนุสัญญาฉบับนี้

๑๘. ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมบทบาทของการร่วมเจรจาต่อรองและการเจรจาทางสังคม โดยให้เป็นวิธีการหนึ่งในหลาย ๆ วิธีการ เพื่อที่จะหาข้อยุติปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับขอบเขตความสัมพันธ์ในการจ้างงานภายในประเทศ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแห่งชาติ

ส่วนที่ ๓ การตรวจติดตามผลและการนำไปปฏิบัติ

๑๙. ประเทศสมาชิกควรสร้างกลไกที่เหมาะสม หรือใช้กลไกที่มีอยู่แล้วในการตรวจติดตามผลการพัฒนาการของตลาดแรงงาน การจัดโครงสร้างงาน และการให้คำแนะนำในการรับรองและการนำมาตราการต่าง ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างงานไปปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติ

๒๐. องค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงาน ควรเป็นองค์กรผู้แทนบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันในกลไกเพื่อตรวจติดตามผลพัฒนาการของตลาดแรงงานและการจัดโครงสร้างงาน นอกจากนี้แล้ว องค์กรต่างๆ เหล่านี้ควรปรึกษาหารือกันภายใต้กลไกดังกล่าวให้บ่อยครั้งตามความจำเป็นและกรณีที่เป็นไปได้และพิจารณาว่าเป็นประโยชน์ให้อาศัยหลักการพื้นฐานจากรายงานของผู้เชี่ยวชาญ หรือผลงานการศึกษาทางวิชาการ

๒๑. ประเทศสมาชิกควรรวบรวมข้อมูลข่าวสารและข้อมูลสถิติ และดำเนินการวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบและโครงสร้างของงานในระดับประเทศและระดับภาคกิจการโดยให้พิจารณาคำนิ่งถึงสัดส่วนระหว่างชายและหญิง รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้พิจารณาดำเนินการภายในขอบเขตเท่าที่จะเป็นไปได้

๒๒. ประเทศสมาชิกควรสร้างกลไกเฉพาะประเทศของตน เพื่อประกันว่าความสัมพันธ์ในการจ้างงานสามารถที่จะกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบงาน

บริการข้ามชาติ ทั้งนี้ควรจะได้มีการพิจารณาเพื่อพัฒนาการติดต่อประสานงานที่เป็นระบบ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในเรื่องดังกล่าวกับประเทศอื่น ๆ

ส่วนที่ ๔ บทบัญญัติวรรคสุดท้าย

๒๓. ข้อแนะนำฉบับนี้ มิได้เป็นการปรับปรุงแก้ไขข้อแนะนำปีที่ ๑๘๘ ว่าด้วย สำนักจัดหางานเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๐ (ค.ศ. ๑๙๙๗) และข้อแนะนำปีที่ ๑๘๑ ว่าด้วยสำนัก จัดหางานเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๐ (ค.ศ. ๑๙๙๗) แต่ประการใด

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศ

เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านที่เหมาะสม ได้มีการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศต่าง ๆ ซึ่งแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองในระดับเทียบเท่าหรือเกือบเทียบเท่าแรงงานในระบบสถานประกอบการ โดยสำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วได้ศึกษาการคุ้มครองแรงงาน ในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น และการศึกษาการให้ความคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ และในประเทศที่มีการปกครองในระบบสังคมนิยม คือ ประเทศเวียดนาม

ในการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านได้กำหนดประเด็นการศึกษาไว้เฉพาะในเรื่องที่สำคัญ ดังนี้

๑. กิจกรรมที่มีการรับงานไปทำที่บ้าน
๒. การขออนุญาตของนายจ้างจากหน่วยงานของรัฐให้มีแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและการขออนุญาตของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการทำงานที่บ้าน
๓. การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องต่าง ๆ
๔. การเข้าตรวจสอบการทำงาน และการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านโดยหน่วยงานของรัฐ
๕. การเพิกถอนใบอนุญาตให้เป็นผู้มีแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและการเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน
๖. บทลงโทษ กรณีมีการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

๑. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศ สหรัฐอเมริกา

The Fair Labor Standards Act 1938 (FLSA)^๔ เป็นกฎหมายหลักในระดับสหพันธรัฐของสหรัฐอเมริกา (Federal Level) ที่กำหนดให้ความคุ้มครองมาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การค่าทำงานล่วงเวลา การจัดเก็บและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างและการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของลูกจ้างเด็ก (Child Labor) นอกจากนี้ ในแต่ละมลรัฐในสหรัฐอเมริกาได้มีการตรากฎหมายเพื่อคุ้มครองการทำงานและการให้สวัสดิการแรงงานของคนทำงานโดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม อย่างไรก็ตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในแต่ละมลรัฐกำหนดต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ใน The Fair Labor Standards Act

ในการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน The Fair Labor Standards Act 1938 ให้อำนาจ The Secretary of Labor ในการออกข้อบังคับห้ามการว่าจ้างงานแบบรับงานไปทำที่บ้านของกิจการ (Industrial Homework) บางประเภท และคำสั่งเพื่อการกำกับดูแล จำกัดการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Industrial Homemaker) และผู้ที่ทำงานที่บ้าน (Home Worker) ตามที่เห็นว่าจำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อป้องกันการที่ผู้ว่าจ้างหลีกเลี่ยงหรือใช้เป็นหนทางในการไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามอัตราที่กฎหมายกำหนด นอกจาก The Fair Labour Standards Act 1938 ที่ได้กำหนดรายละเอียดในเรื่องดังกล่าวแล้ว ได้มีการบัญญัติ Code of Federal Regulations Pertaining to ESA 29 CFR Part 530 Employment of Homeworkers in Certain Industries เพื่อการคุ้มครองการจ้างแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านสำหรับกิจการ ๗ ประเภท ได้แก่ กิจการผลิตเสื้อผ้าสตรี กิจการผลิตเครื่องประดับ กิจการเครื่องนุ่งห่มถักทอด้วยมือ กิจการผลิตถุงมือ กิจการผลิตกระดุมและเข็มขัด กิจการผลิตผ้าเช็ดหน้า และกิจการเย็บปักถักร้อย^๕ โดยการ

^๔ The Fair Labor Standards Act 1938, as Amended (29 u.s.c., et seq) จาก http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/Fair_LaborStandAct.pdf.

^๕ Code of Federal Regulations Pertaining to ESA (29 CFR Part 530.1) CFR Part 530.1 (e)

คุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านสำหรับกิจการทั้ง ๗ ประเภท Regulations, 29 CFR 530 มีหลักการคุ้มครองและสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การขออนุญาตจากหน่วยงานรัฐ

ในการทำงานที่บ้านนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องให้คำรับรองว่ามีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถทำงานในโรงงานได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุหรือความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ หรือไม่สามารถละทิ้งบ้านได้เนื่องจากต้องอยู่ดูแลบุคคลที่ต้องได้รับความช่วยเหลือที่บ้าน^๖ โดยนายจ้างต้องให้คำยืนยันเป็นหนังสือว่าจะปฏิบัติตาม FLSA กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคนจะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และในกรณีมีการจ้างแรงงานเด็กเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติการว่าจ้างคนทำงานเด็กแล้ว มีการจัดทำบันทึกชั่วโมงการทำงานและการจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการบันทึกในคู่มือการทำงานตามที่กำหนด การแจ้งถึงการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน จำนวนชิ้นงาน และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการทำงานในบันทึกคู่มือการทำงาน การกำหนดวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนกรณีมีการว่าจ้างโดยจ่ายค่าตอบแทนตามชิ้นงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับการสนับสนุนจากผู้ว่าจ้างในการให้ความร่วมมือกรณีมีการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่รัฐ และเจ้าหน้าที่รัฐสามารถเข้าตรวจสอบหรือขอสำเนารับรองเอกสารและบันทึกต่าง ๆ ได้^๗

๒. การจำกัดการทำงานให้แก่ นายจ้างโดยผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำงานให้แก่ นายจ้างเพียงรายเดียวในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม^๘

๓. การวางหลักประกันโดยนายจ้างเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจเรียกให้นายจ้างวางหลักประกันการปฏิบัติตามบทบัญญัติการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน แต่ไม่เกิน ๒,๕๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ^๙ ต่อการว่าจ้างแรงงาน ๑ คน^{๑๐}

^๖ Code of Federal Regulations Pertaining to ESA (29 CFR Part 530.1). CFR Part 530.4 (a) (l) (i) (ii).

^๗ 29 CFR 530.103.

^๘ 29 CFR 530 104 (a) – (c).

๔. การลงโทษกรณีมีการปฏิบัติฝ่าฝืน โดยเจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจเพิกถอนใบอนุญาตที่ออกให้แก่นายจ้าง หากมีการปฏิบัติฝ่าฝืนบทบัญญัติการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ให้ความร่วมมือแก่เจ้าหน้าที่รัฐในการตรวจสอบ หรือปฏิเสธการออกใบอนุญาตด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น^๙

นอกจาก The Fair Labor Standards Act ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในระดับประเทศ (Federal Level) และการออก Regulations, 29 Part 530 Employment of Homeworkers in Certain Industries เพื่อกำหนดการคุ้มครองการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับบางประเภทแต่ละมลรัฐในสหรัฐอเมริกาได้มีการออกกฎหมายในระดับท้องถิ่น (state level) เพื่อกำหนดการคุ้มครองแรงงานในแต่ละกลุ่มที่ทำงานภายในรัฐของตนได้ โดยต้องไม่ขัดต่อแนวทางการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายที่ออกใช้บังคับในระดับประเทศ แต่อาจกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานในลักษณะที่ทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้นจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่ใช้บังคับในระดับประเทศได้

ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้มีการออก California Labor Code เพื่อการคุ้มครองแรงงานในรัฐแคลิฟอร์เนีย สำหรับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Industrial Homeworker)^{๑๐} โดยกำหนดการคุ้มครองไว้ใน California Labor Code^{๑๐}, Division 2 Employment Regulation and Supervision, Part 10 Industrial Homework, Section 2650-2667 และ California Code of Regulations-Title 8, Division 1, Chapter 6 Division of Labor Standards Enforcement, Subchapter 7 Industrial Homework (Section 13600-13624) เพื่อกำหนดรายละเอียดการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (industrial homework) รวมถึงกำหนดบทสันนิษฐานว่าผู้ที่ทำงานที่บ้านของตนโดยได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในลักษณะที่ต้องส่งมอบชิ้นงานให้แก่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่การนำชิ้นงานไปใช้ส่วนตัวหรือภายในครอบครัวเป็น “ลูกจ้าง (employee)” มิใช่

^๙ California Labor Code, Part 10 Industrial Homework, Section 2650.

^{๑๐} California Code of Regulations, Sections 13600-13624 จาก

<http://dir.cagov/dlse/dlseLaws.html>.

“ผู้รับทำงานอิสระ (independent contractor)” เรื่องดังกล่าวแล้ว ได้มีการบัญญัติ Code of Federal Regulations Pertaining to ESA

ใน California Labor Code (Section 2650-2667) ได้กำหนดหลักการคุ้มครองและสาระสำคัญดังนี้

๑. กิจการที่ห้ามมีการรับงานไปทำที่บ้าน กำหนดห้ามการรับงานไปทำที่บ้าน ในกิจการผลิตสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม อุปกรณ์ที่ใช้ในการเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่ม เสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม ตุ๊กตาและของเล่นเด็ก ยาสูบ ยาและวัตถุมีพิษ ผ้าพันแผลและสินค้าเกี่ยวกับความสะอาดและสุขอนามัยต่าง ๆ วัตถุระเบิด ประทัดและดอกไม้ไฟ สินค้าอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่กล่าวข้างต้น และสินค้าอื่นที่ Division of Labor Standards Enforcement ประกาศกำหนด^{๑๑}

๒. การขอใบอนุญาตว่าจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน (license) กำหนดให้นายจ้างต้องขอใบอนุญาตว่าจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านโดยต้องจ่ายค่าธรรมเนียมสำหรับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านในอัตรา ๑๐๐ ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อคน โดยใบอนุญาตว่าจ้างฯ มีอายุ ๑ ปี และสามารถต่ออายุได้^{๑๒}

๓. การขอใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้าน (permit) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องขอใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้าน (permit) โดยต้องจ่ายค่าธรรมเนียมสำหรับใบอนุญาตทำงานในอัตรา ๒๕ ดอลลาร์สหรัฐฯ โดยใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้านมีอายุ ๑ ปี ทั้งนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานที่บ้านของตนเอง และหากผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติฝ่าฝืนข้อกำหนดในใบอนุญาต อาจถูกระงับหรือเพิกถอนใบอนุญาตได้ นอกจากนี้ ได้กำหนดห้ามการออกใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้านให้แก่บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี หรือบุคคลที่เป็นโรคเรื้อรังหรือโรคติดต่อ หรือบุคคลที่พักอาศัยอยู่ในบ้านที่ไม่สะอาดหรือถูกสุขอนามัย หรือเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคได้ง่าย^{๑๓}

^{๑๑} California Labor Code, Part 10 Industrial Homework.

^{๑๒} California Labor Code, Part 10 Industrial Homework.

^{๑๓} California Labor Code, Part 10 Industrial Homework.

๔. การติดฉลากหรือเครื่องหมายบนชิ้นงานที่ให้ไปทำที่บ้าน กำหนดให้ต้องมีการติดฉลากหรือเครื่องหมายเป็นภาษาอังกฤษที่สามารถอ่านได้ชัดเจน โดยระบุชื่อและที่อยู่ของนายจ้างบนชิ้นงานหรือภาชนะบรรจุชิ้นงานที่รับไปทำที่บ้าน

๕. การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างที่ว่าจ้างให้มีการรับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้างชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และต้องจัดทำบันทึกข้อมูล โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อและที่อยู่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รายการและจำนวนชิ้นงานที่ส่งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน วันเดือนปีที่ส่งให้ และอัตราค่าจ้าง จำนวนค่าจ้างและวันที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชื่อและที่อยู่ของตัวแทน (agent) หรือผู้รับงานอิสระ (independent contractor) ที่ส่งชิ้นงานให้มีการรับไปทำที่บ้าน พร้อมรายการ จำนวนชิ้นงานและวันที่ส่งชิ้นงาน^{๑๔}

๖. บทลงโทษ นายจ้างที่ทำการว่าจ้างให้มีการรับงานไปทำที่บ้านโดยไม่ได้ขอใบอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีโทษจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่มีใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้านมีโทษปรับ นอกจากนี้ การรับงานไปทำที่บ้านที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติตามกฎหมาย Division of Labor Standards Enforcement หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีอำนาจยึดหรือรับชิ้นงานใด ๆ ที่รับไปทำที่บ้านได้^{๑๕}

นอกจากการกำหนดการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านดังที่กล่าวข้างต้นแล้วใน California Code Regulations- Title 8, Division 1, Chapter 6 Division of Labor Standards Enforcement, Sub-chapter 7 Industrial Homeworker (Section 13600-13624) ได้กำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมในเรื่องอื่นที่มีความสำคัญ ได้แก่

๑. การกำหนดคำจำกัดความและข้อสันนิษฐานตามกฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้ลูกจ้าง (employee) หมายถึง ผู้ที่ได้รับการว่าจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านของกิจการ และกฎหมายให้สันนิษฐานว่าผู้ที่ทำงานที่บ้านของตนโดยได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในลักษณะที่ต้องส่งมอบชิ้นงานให้แก่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่การนำ

^{๑๔} California Labor Code, Part 10 Industrial Homework.

^{๑๕} California Labor Code, Part 10 Industrial Homework.

ขึ้นงานไปใช้ส่วนตัวหรือภายในครอบครัวเป็นลูกจ้าง มิใช่ผู้รับทำงานอิสระ (independent contractor)^{๑๖}

๒. การบันทึกข้อมูล กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจัดทำบันทึกชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันไว้ในคู่มือฯ และต้องส่งข้อมูลเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานให้แก่ นายจ้างอย่างสม่ำเสมอ และนายจ้างต้องจัดทำบันทึกเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึง ชั่วโมงการทำงานในช่วงการจ่ายค่าจ้างตามรายงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๑๗}

๓. การขออนุญาตว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดให้นายจ้างต้องยื่นคำขออนุญาตให้ว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย Labor Code Section 2665 ไปยังหน่วยงาน Division of Labor Standards Enforcement โดยจะทราบผล ภายใน ๓๐ วันว่าเอกสารคำขอครบถ้วนหรือไม่ประการใด และหน่วยงาน Division of Labor Standards Enforcement จะแจ้งให้ทราบผลเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่เอกสารครบถ้วน^{๑๘}

๔. การเข้าตรวจสอบ กำหนดให้นายจ้างที่ได้รับใบอนุญาตให้ว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องยินยอมให้เจ้าหน้าที่ของ Division of Labor Standards Enforcement เข้าไปในสถานที่ที่ทำงานเพื่อตรวจสอบเอกสาร รายงาน สัญญา หลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้าง หรือเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือตรวจสอบขึ้นงานที่ว่าจ้างให้ทำงาน หรือเพื่อการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานสำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างที่จ่ายตามขึ้นงานว่าถูกต้องตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่ และผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องยินยอมให้เจ้าหน้าที่ของ Division of Labor Standards Enforcement ตรวจสอบว่ามีการทำงานโดยปฏิบัติตามบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานหรือไม่หรือตรวจสอบขึ้นงานที่รับทำ หรือตรวจสอบการจัดทำบันทึกข้อมูลตามที่กำหนดหรือเข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อการศึกษาระยะเวลาในการทำงานสำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างที่จ่ายตามขึ้นงานว่า

^{๑๖} California Code of Regulations, Title8, Chapter 6. Article 1

^{๑๗} California Code of Regulations, Title8, Chapter 6. Article 1

^{๑๘} California Code of Regulations, Title8, Chapter 6. Article 1

ถูกต้องตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่^{๑๙}

๕. การเพิกถอนใบอนุญาต หลังจากการสอบสวนของ Division of Labor Standards Enforcement และเชื่อได้ว่า นายจ้างที่ได้รับใบอนุญาตให้ว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับอนุญาตให้รับงานไปทำที่บ้านไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน เจ้าหน้าที่ของ Division of Labor Standards Enforcement ต้องให้มีการบันทึกข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาว่า ได้มีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ ก่อนที่จะมีคำสั่งปฏิเสธ ระวัง หรือเพิกถอนใบอนุญาตได้ต้องให้ผู้ที่ได้รับอนุญาตมีโอกาสได้ชี้แจงหรือมีโอกาสที่จะอุทธรณ์คำสั่งโดยคู่กรณีด้วย^{๒๐}

๖. การรับงานในอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอไปทำที่บ้าน กำหนดห้ามนายจ้างว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่เกี่ยวกับการผลิตสิ่งทอไปทำที่บ้าน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานให้แก่ นายจ้างมาเป็นเวลานานและไม่อาจทำงานในโรงงานได้เนื่องจากมีอายุมากขึ้น หรือตกอยู่ในภาวะที่ร่างกายหรือจิตใจไม่ปกติ และได้รับการรับรองจากแพทย์ว่าไม่อาจทำงานในโรงงานได้หรือไม่อาจออกจากบ้านได้เนื่องจากต้องดูแลผู้ป่วยที่บ้าน หรือการรับงานไปทำที่บ้านเป็นกรณีที่เกิดจากการคุ้มครองการจ่ายชดเชยกรณีประสบอุบัติเหตุหรือบาดเจ็บจากการทำงาน หรือนายจ้างมีโรงงานซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่มีลักษณะเดียวกันกับสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๒๑}

๗. สภาพการจ้างงาน กำหนดเงื่อนไขให้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอนุญาตให้ทำงานให้แก่ นายจ้างเพียงรายเดียว โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่อาจทำงานในโรงงานได้ (Factory Worker) ในระหว่างการได้รับอนุญาตให้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างต้องเป็นผู้แจกจ่ายงานและรับมอบงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ นายจ้างต้องติดสลากหรือเครื่องหมายใด ๆ ระบุชื่อนายจ้างและที่อยู่เป็นภาษาอังกฤษบนชิ้นงาน

^{๑๙} California Code of Regulations, Title8, Chapter 6. Article 1

^{๒๐} California Code of Regulations, Title8, Chapter 6. Article 1

^{๒๑} California Code of Regulations, Title8, Chapter 6. Article 2

หรือบนหีบห่อหรือภาชนะที่บรรจุชิ้นงาน นายจ้างต้องจำกัดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่เกินจำนวนผลงานที่ทำงานได้โดยเฉลี่ยในสัปดาห์ของการทำงานตามชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายกำหนดไว้ในกิจการ ทำนองเดียวกันของร้านค้าและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงหรือเด็กจะได้รับการจ่ายค่าจ้างในอัตรารายชิ้นไม่น้อยกว่าการจ่ายค่าจ้างให้คนทำงานในโรงงานตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำบันทึกเกี่ยวกับชื่อและที่อยู่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชิ้นงานที่มอบหมายให้ทำ วันส่งมอบงานให้ทำรายการของชิ้นงานที่มอบให้ทำ ประเภทและลักษณะงานที่มอบให้ทำ อัตราค่าจ้างรายชิ้น วันที่และจำนวนชิ้นงานที่ได้รับจากการทำงาน ค่าจ้างที่จ่ายให้สำหรับการทำงาน และการจ่ายค่าจ้างรวมเป็นรายสัปดาห์ และนายจ้างต้องจัดส่งบันทึกดังกล่าวและข้อมูลอื่นใดตามที่หน่วยงาน Division of Industrial Welfare ร้องขอหรือเห็นสมควรกำหนดให้จัดส่งในกรณีที่นายจ้างไม่ได้ส่งมอบชิ้นงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรงต้องจัดทำชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง (Agent) ผู้จัดจำหน่าย (Distributor) หรือผู้รับทำงาน (Contractor) ที่เกี่ยวข้องกับการแจกจ่ายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและชื่อและที่อยู่ของบุคคลที่ได้รับรับชิ้นงานเพื่อนำไปผลิตต่อ ข้อมูลดังกล่าวต้องมีการรับรองจากผู้รับงานไปทำที่บ้านและส่งให้แก่ Division of Industrial Welfare ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไปหรือตามที่ร้องขอจากหน่วยงานดังกล่าว^{๒๒}

^{๒๒} California Code of Regulations, Title 8, Chapter 6.

๒. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศแคนาดา

แคนาดามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับทั้งในระดับสหพันธรัฐ (Federal level) และในระดับท้องถิ่น (Provincial level) รัฐบาลของสหพันธรัฐมีอำนาจในการประกาศมาตรการคุ้มครองแรงงานสำหรับการทำงานของบุคคลซึ่งทำงานให้แก่สหพันธรัฐ หรืองานที่ถือว่าเป็นงานของสหพันธรัฐ (Federal work) ในขณะเดียวกันแต่ละรัฐบาลท้องถิ่น (จำนวน ๑๐ มณฑล และ ๓ เขตปกครอง) มีอำนาจในการดูแลการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการของภาคเอกชนที่อยู่ในท้องถิ่นของตน

ในการค้นคว้ากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศแคนาดาได้มีการศึกษาเฉพาะมาตรการการให้ความคุ้มครองในระดับท้องถิ่นของมณฑลออนตาริโอ (Ontario) ซึ่งเป็นมณฑลที่มีประชากรมากที่สุดในประเทศ ในมณฑลออนตาริโอมี Employment Standards Act 2000^{๒๓} กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานทั่วไปแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการในมณฑลออนตาริโอ ซึ่งรวมทั้งการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Homeworker)^{๒๔} ซึ่งถือเป็น “ลูกจ้าง” ด้วย อย่างไรก็ตามการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีความแตกต่างจากลูกจ้างทั่วไปในบางกรณีตามความเหมาะสมของลักษณะงานแต่ละประเภท

ใน Employment Standards Act 2000 ได้บัญญัติความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในสถานที่พักอาศัยของตนเอง^{๒๕} เช่น การผลิตสินค้า การเตรียมอาหารเพื่อนำไปจำหน่ายต่อ การเย็บผ้า การติดต่อลูกค้าทางโทรศัพท์เพื่อขายสินค้า การค้นคว้าข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงผู้รับทำงานอิสระ (Independent Contractor) หรือ ผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-employed)^{๒๖}

^{๒๓} Employment Standards Acts, 2000. Part I, Definition. Article 1.

^{๒๔} Employment Standards Acts, 2000. Part I, Definition. Article 1.

^{๒๕} Ontario Regulation 285/01.

^{๒๖} Employment Standards Acts, 2000. Part I, Definition.

ผู้รับงานไปทำที่บ้านของมณฑลออนตาริโอมีฐานะเป็น “ลูกจ้าง (Employment)” และได้รับการคุ้มครองแรงงานตาม Employment Standards Act 2000 รวมถึงการได้รับการคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เฉพาะสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราร้อยละ ๑๑๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างทั่วไป^{๒๗} ทั้งนี้เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าใช้ประโยชน์จากพื้นที่สำหรับการทำงาน เป็นต้น ซึ่งหากมีการทำงานดังกล่าวในสถานประกอบกิจการของนายจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องเป็นผู้จัดหาและออกค่าใช้จ่ายสำหรับค่าไฟฟ้า ค่าพื้นที่ ค่าอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง^{๒๘}

มณฑลออนตาริโอมีการจำแนกประเภทผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) ไว้แตกต่างจากคนทำงานบ้าน (Domestic Worker) อย่างชัดเจน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) จะได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้างโดยการทำงานที่บ้านของตนเอง ในขณะที่คนทำงานบ้าน (Domestic Worker) ทำงานในพื้นที่อาศัยส่วนบุคคลเพื่อประโยชน์ในการทำงานให้แก่เจ้าของหรือผู้เช่าที่พักอาศัยดังกล่าว เช่น การทำความสะอาด การทำอาหาร การดูแลเด็กเล็ก ผู้สูงอายุ

การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของมณฑลออนตาริโอมีหลักการคุ้มครองและสาระสำคัญ ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ แต่ในกรณีที่มีการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงาน การคำนวณจ่ายค่าจ้างต้องคำนวณจากชิ้นงานมิใช่ชั่วโมงการทำงาน^{๒๙}

๒. ค่าทำงานล่วงเวลา กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าทำงานล่วงเวลากรณีทำงานเกิน ๔๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในอัตราร้อยละ ๑.๕ เท่าของค่าจ้างปกติ โดยคำนวณจ่ายเป็นรายสัปดาห์

^{๒๗} Ontario Regulation 285/01.

^{๒๘} Human Resources and Social Development Canada. Introduction-Minimum Wage จาก <http://srv166.services.gc.ca/wid-imt/mwa/index.aspx?report=report1>.

^{๒๙} Ontario Regulation 285/01. Homeworkers.

สัปดาห์^{๓๐} ทั้งนี้ นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำข้อตกลงเพื่อกำหนดให้มีวันหยุดทดแทนการจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลาก็ได้

๓. จำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุด กำหนดให้ ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือกรณีเกินกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวัน ต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์^{๓๑}

๔. เวลาพักรับประทานอาหาร กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาพัก ๓๐ นาที เพื่อรับประทานอาหารเช้าเมื่อทำงานติดต่อกัน ไม่เกิน ๕ ชั่วโมง ทั้งนี้ นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำข้อตกลงเพื่อกำหนดให้มีเวลาพักสั้นกว่าที่กำหนดไว้เป็นจำนวน ๒ ครั้งในช่วงการทำงาน ๕ ชั่วโมงก็ได้ ทั้งนี้เมื่อรวมระยะเวลาพักทั้ง ๒ ครั้งดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่า ๓๐ นาที^{๓๒} โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับช่วงเวลาพักรับประทานอาหาร เว้นแต่ตกลงไว้ในสัญญาว่าจ้าง^{๓๓}

๕. เวลาพัก กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาหยุดพักงานอย่างน้อย ๑๑ ชั่วโมง ติดต่อกันจากการทำงานในแต่ละวัน และในกรณีทำงานเป็นกะ ต้องมีการหยุดพักงานอย่างน้อย ๘ ชั่วโมงก่อนเข้าทำงานกะต่อไป^{๓๔}

๖. วันหยุดงาน กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาหยุดงานอย่างน้อย ๒๔ ชั่วโมงติดต่อกันในแต่ละสัปดาห์ หรือมีเวลาหยุดงานอย่างน้อย ๔๘ ชั่วโมง ติดต่อกันในช่วงการทำงาน ๒ สัปดาห์^{๓๕}

๗. วันหยุดสาธารณะ กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีวันหยุดสาธารณะโดยได้รับค่าทำงานในอัตราปกติสำหรับวันหยุดดังกล่าว (โดยไม่คำนึงว่าทำงานมาแล้วนานเท่าใด) และหากผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงเป็นหนังสือรับทำงานในวันหยุดดังกล่าวและทดแทนวันหยุดอื่นให้แทนการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

^{๓๐} Employment Standards Acts, 2000. Part VIII, Article 22(1).

^{๓๑} Employment Standards Acts, 2000. Part VII, Article 17(1).

^{๓๒} Employment Standards Acts, 2000. Part VII, Article 20(1).

^{๓๓} Employment Standards Acts, 2000. Part VII, Article 21.

^{๓๔} Employment Standards Acts, 2000. Part VII, Article 18(1).

^{๓๕} Employment Standards Acts, 2000. Part VII, Article 18(4).

๘. วันหยุดพักผ่อนประจำปี กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย ๒ สัปดาห์เมื่อทำงานมาแล้ว ๑๒ เดือน โดยได้รับค่าจ้าง และหากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำงานเป็นเวลาไม่ถึง ๑๒ เดือน จะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามอัตราส่วนโดยได้รับค่าจ้าง^{๓๖} นอกจากนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยร้อยละ ๔ ของค่าจ้างที่ได้รับในช่วงการหยุดพักผ่อนประจำปี^{๓๗}

๙. การแจ้งเป็นหนังสือเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นอย่างน้อยในเรื่องประเภทของงานที่จ้างให้ทำ จำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับชั่วโมงการทำงานเป็นรายสัปดาห์ที่มีการทำงานปกติกรณีจ่ายตามจำนวนชั่วโมงการทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายตามการผลิตชิ้นงานหรือผลงานเป็นรายสัปดาห์ที่มีการทำงานปกติ นอกจากนี้ นายจ้างต้องเก็บรักษาบันทึกชั่วโมงทำงานค่าจ้าง และหักเงินใด ๆ ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และจัดส่งเอกสารการจ่ายค่าจ้างเป็นหนังสือให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินในแต่ละงวดการจ่ายค่าจ้างด้วย^{๓๘}

^{๓๖} Employment Standards Acts, 2000. Part XI, Article 33(1).

^{๓๗} Employment Standards Acts, 2000. Part XI, Article 35.2.

^{๓๘} Employment Standards Acts, 2000. Part VI, Records, Article 15(1).

๓. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศไทย

ประเทศไทยมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในระบบและกำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างในระหว่างการทำงาน ได้แก่ The Employment Right Acts 1996,^{๓๙} The Working Time Regulations 1988,^{๔๐} National Minimum Wage Act 1998^{๔๑} และ Health and Safety at Work etc Act 1974^{๔๒}

ในประเทศไทยได้มีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานโดยได้กำหนดประเภทแรงงานไว้ ๓ ประเภท^{๔๓} ได้แก่ ประเภทที่หนึ่ง ลูกจ้าง ซึ่งหมายถึง บุคคลซึ่งทำงานภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน โดยสัญญาจ้างแรงงานนั้นอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ประเภทที่สอง ได้แก่ คนทำงาน (Worker) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ทำงานให้นายจ้างไม่ว่าจะอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาอื่นใดที่กำหนดให้บุคคลนั้นทำงานหรือจัดทำบริการให้นายจ้าง และประเภทที่สาม ได้แก่ ผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้าง แต่มีสัญญาที่จะจัดบริการให้ตามเวลาที่กำหนดโดยได้รับค่าตอบแทนจากการดำเนินการทางธุรกิจของตน ทั้งนี้ ผู้ว่าจ้างตนเองต้องจ่ายเงินภาษีและเงินประกันสังคมด้วยตนเอง

ในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานสำหรับกลุ่มแรงงานทั้ง ๓ ประเภทดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดให้แรงงานแต่ละกลุ่มได้รับสิทธิและการ

^{๓๙} The Employment Right Acts 1996 จาก <http://www.fedee.com/natlaw.html#uk>

^{๔๐} The Working Time Regulations 1988 จาก <http://www.opsi.gov.uk/si/si1998/19981833.htm>

^{๔๑} National Minimum Wage Act 1998 จาก

http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts1998/ukpg_19980039_en_1

^{๔๒} Health and Safety at Work etc Act 1974 จาก

<http://www.healthandsafety.co.uk/haswa.htm>

^{๔๓} Employees-Are You a “Worker”, “Employee”, or “Self-employed”? จาก

http://www.direct.gov.uk/en/Employment/employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027905

คุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มลูกจ้างจะได้รับสิทธิการคุ้มครองมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงสิทธิอื่น ๆ ที่กำหนดไว้สำหรับคนทำงาน เช่น การคุ้มครองจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม สิทธิการลาคลอด สำหรับคนทำงานจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างบางประการตามกฎหมายแรงงาน เช่น สิทธิในการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน การคุ้มครองจากการถูกหักค่าจ้างที่ผิดกฎหมาย การได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน (รวมถึงสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด) และสำหรับผู้ว่าจ้างตนเองจะไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่อาจได้รับการคุ้มครองสิทธิตามข้อตกลงของสหภาพแรงงาน และตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน^{๔๔}

ตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษดังที่กล่าวข้างต้นได้กำหนดความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๔๕} หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำงานที่บ้าน โดยงานที่รับไปทำที่บ้านอาจมีหลายลักษณะต่าง ๆ กัน สำหรับการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการศึกษายังไม่ปรากฏว่าอังกฤษมีการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้น การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงขึ้นอยู่กับสถานะของประเภทการจ้างงาน กล่าวคือ หากผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดอยู่ในประเภทคนทำงาน^{๔๖} การได้รับความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายจะเป็นไปอย่างจำกัดหรือน้อยกว่าแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านที่มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีสถานะเป็น “คนทำงาน” ได้รับการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐานในลักษณะค่าจ้างรายชั่วโมง^{๔๗} สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานที่นายจ้างได้เก็บรักษาไว้^{๔๘}

^{๔๔} Steen & Co., Difference in Right between Employees, Worker and Self-employed จาก http://www.steenandco.co.uk/resources/papers/difference_rights_self_employed.htm

^{๔๕}

http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027910

^{๔๖} <http://www.direct.gov.uk/en/>

[Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027916](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027916)

^{๔๗} National Minimum Wage Act 1998 (c.39), Chapter39.

^{๔๘} National Minimum Wage Act 1998 (c.39), Chapter39.

การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่ตกลงกับ นายจ้าง^{๔๙} และในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำตาม National Minimum Wage Act 1998 สำหรับการคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน การลาหยุดพักผ่อนประจำปี^{๕๐} และการได้รับ ค่าชดเชย^{๕๑} จะได้รับการคุ้มครองตาม The Working Time Regulations 1988 อย่างไรก็ตาม ก็ดีผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านที่มีสถานะเป็น “คนทำงาน” จะไม่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับ สิทธิการลาคลอดบุตร การลาสำหรับบิดาเพื่อเลี้ยงดูบุตร^{๕๒}

นอกจากการได้รับความคุ้มครองดังกล่าวข้างต้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานตาม Health and Safety at Work etc Act 1974 เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป นายจ้างมีหน้าที่ประเมินความเสี่ยงในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านและกำหนดมาตรการที่เหมาะสมต่อการ ป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือบุคคลใดก็ตามที่อาจจะได้รับ ผลกระทบจากการทำงานเหล่านั้น^{๕๓}

The Management of Health and Safety at Work Regulation 1999 ซึ่งอนุวัติตามข้อบังคับ The European Directive on Pregnant Workers 1944 ได้ กำหนดให้นายจ้างต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ กำลังตั้งครรภ์หรือเพิ่งผ่านการคลอดบุตรเป็นกรณีพิเศษ ความเสี่ยงนี้รวมไปถึงบุตรที่อยู่ในครรภ์มารดาหรือบุตรที่กำลังอยู่ในช่วงให้นมของมารดาด้วย นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่ บ้านสามารถขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือไปยังหน่วยงาน Health and Safety Executive (HSE) โดยหน่วยงานดังกล่าวมีอำนาจในการเข้าไปตรวจเยี่ยมนายจ้างและเข้า

^{๔๙} The Working Time Regulations 1998, Part II, Maximum weekly working time, Article 4 (1).

^{๕๐} The Working Time Regulations 1998, Part II, Entitlement to annual leave, Article 13 (1).

^{๕๑} The Working Time Regulations 1998, Part II, Compensation related to entitlement to leave, Article 14 (1).

^{๕๒} Employees Working from Home and Piece Work จาก http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027910

^{๕๓} Health and Safety at Work etc Act 1974, Chapter 37.

ไปตรวจเยี่ยมภายในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่านายจ้างได้มีการจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับอันตรายจากการทำงานของแรงงานประเทศอังกฤษโดยทั่วไปมีสาเหตุจากการยกของหนัก การใช้เครื่องมือในการทำงาน อุปกรณ์ไฟฟ้า วัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำงาน และการทำงานที่ต้องใช้สายตามาก^{๕๔}

ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปโดยใน National Minimum Wage Act 1998 จะกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับการประกันค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงตามอัตราที่กฎหมายกำหนดหรือนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณตามจำนวนของชิ้นงาน

ในส่วนการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน The Working Time Regulation 1988 กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์^{๕๕} และกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับการพักระหว่างวันโดยนายจ้างต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานมากกว่า ๖ ชั่วโมงมีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย ๒๐ นาที^{๕๖} และมีเวลาพัก ๑๑ ชั่วโมง ระหว่างวันทำงานในแต่ละวัน^{๕๗} นอกจากนี้ได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสิทธิมีวันหยุดประจำปีอย่างน้อย ๑ วันต่อสัปดาห์^{๕๘} และมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อย ๔.๘ สัปดาห์ โดยได้รับเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณีนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าจะให้วันหยุดตามวันหยุดตามวันหยุดธนาคารเพิ่มขึ้นอีกหรือให้นับรวมไว้ในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

^{๕๔} Health and Safety Executive, Homeworking Guidance for Employers and Employees on Health and Safety จาก <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg226.pdf>

^{๕๕} อ้างแล้วใน ๖๔

^{๕๖} The Working Time Regulations 1998, Part II, Article 12 (1)

^{๕๗} The Working Time Regulations 1998, Part II, Article 10 (1)

^{๕๘} The Working Time Regulations 1998, Part II, Article 11 (1)

ในส่วนค่าชดเชย The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulation 2002 ได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับค่าชดเชยในการคลอดบุตร ค่าชดเชยเกี่ยวกับครอบครัว และค่าชดเชยสำหรับการรับบุตรบุญธรรม

ในส่วนที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย Health and Safety at Work Act 1974 ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่รับรองเกี่ยวกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสวัสดิภาพเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม และนายจ้างต้องจัดให้มีการประเมินความเสี่ยง โดยต้องจัดทำข้อมูลเอกสารให้ความรู้ จัดอบรมและตรวจสอบในสิ่งที่จำเป็นต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน อีกทั้งต้องเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้แทนด้านความปลอดภัย และคณะกรรมการด้านความปลอดภัยด้วย นอกจากนี้ Health and Safety at Work Act 1974 ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่วางแผนและจัดระบบการทำงาน ดูแลรักษาสถานที่ในการทำงาน รวมถึงเพิ่มหรือลดเงื่อนไขเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ดูแลและบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย โดยมีสวัสดิการและความสะดวกสบายที่เพียงพอแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลรักษาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เช่นเดียวกัน โดยนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานถือว่ากระทำผิดกฎหมายและถูกดำเนินคดี^{๕๙} และกำหนดให้สหภาพแรงงานสามารถแต่งตั้งผู้แทนเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการเข้าไปอภิปรายกับนายจ้างและหน่วยงาน HSE หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตรวจสอบสถานที่ทำงานทำการไต่สวนในกรณีที่มีการแจ้งการเกิดอุบัติเหตุหรือเกี่ยวกับโรคและการเจ็บป่วยรวมถึงอันตรายต่าง ๆ ไต่สวนคำร้องทุกข์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

^{๕๙} อ้างแล้ว.

นอกจากนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งตั้งครรภ์ได้มีการออกระเบียบ The Management of Health and Safety at Work Regulation 1999 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ความใส่ใจกับผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งกำลังตั้งครรภ์ ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งได้ให้กำเนิดบุตรมาแล้ว ๖ เดือน หรือหญิงที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งอยู่ในช่วงให้นมบุตร โดยรัฐต้องจัดให้มีคู่มือสำหรับให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มารดาที่กำลังตั้งครรภ์หรือเพิ่งคลอดบุตร ตลอดจนให้คำแนะนำแก่นายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายด้วย

๔. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีการคุ้มครองมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำกระจายอยู่ตามกฎหมายต่าง ๆ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่ง (Civil Code) The Works Constitution Act 2001 (Amended on 23.12.2003), Home Work Act 1951, The Act on Collective Agreement 1969 (Amended on 29.10.1974), Federal Paid Leave Act 1963, The Employment Promotion Act 1985, The Act on Payment of Wage and Salaries on Public Holidays and Case of Sickness 1969, The Protection against Demission Act 1969 และ Working Time Act 1994 เป็นต้น^{๖๐}

ในกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (การคุ้มครองมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) หมายถึง บุคคลซึ่งทำงานในสถานที่ที่ตนเลือกเองหรือทำงานในบ้านของตนเองไม่ว่าจะทำเพียงลำพังหรือมีสมาชิกในครอบครัวช่วยทำเพื่อทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับเหมาช่วงที่รับงานไปทำที่บ้าน โดยจะได้รับประโยชน์จากผลสำเร็จของงานและได้รับค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้างไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม และไม่ว่าวัสดุอุปกรณ์จะจัดหาโดยผู้รับงานไปทำที่บ้านเองหรือผู้ว่าจ้างจัดหาให้^{๖๑}

ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย แต่ถูกจัดให้เป็นบุคคลที่ต้องถูกปฏิบัติตามกฎหมายเช่นเดียวกับลูกจ้าง โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป และมีบทบัญญัติเป็นการเฉพาะที่กำหนดไว้สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านใน Home Work Act 1951 (Heimarbeitergesetz)^{๖๒} (ซึ่งแก้ไขครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๐)

^{๖๐} Nation.Labour Law Profile: Federal Republic of Germany จาก

<http://www.ilo.org/public/English/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

^{๖๑} <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/HOMEWORKER-DE.htm>

^{๖๒}

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/HOMEWORKEREMPLOYMENTRELATIONSHIP-DE.htm>

Home Work Act 1951 ได้กำหนดการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน การคุ้มครองสุขภาพและอันตรายจากการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การคุ้มครองการเลิกจ้างให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และกำหนดให้มี Home Work Committee ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจาก ๓ ฝ่าย ได้แก่ ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ๓ คน ตัวแทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๓ คน และประธานคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการด้านแรงงาน ๑ คน โดยคณะกรรมการมีหน้าที่สนับสนุนให้มีการตกลงระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานเพื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและสภาพการทำงานของแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน^{๖๓} นอกจากนี้การจ่ายค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะได้รับค่าจ้างตามผลสำเร็จของชิ้นงานหรืออัตรารายชั่วโมง ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถกำหนดชั่วโมงในการทำงานได้อย่างอิสระแต่ ทั้งนี้จะต้องไม่เกินกว่าเวลาที่กฎหมายจำกัดไว้ โดยที่ไม่นำบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลามาใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๖๔} ในกรณีการว่างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองจากการประกันการว่างงาน นอกจากการให้ความคุ้มครองตามที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านในเยอรมนีได้รับการคุ้มครองเป็นกรณีเฉพาะตาม Home Work Act 1951 (Heimarbeitergesetz)^{๖๕} ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเท่าเทียมกันกับลูกจ้างทั่วไปในการจ้างงาน

๒. การคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งถูกกำหนดขึ้นโดย Home Work Committee^{๖๖}

^{๖๓} Nation Labour Law Profile: Federal Republic of Germany จาก

<http://www.ilo.org/public/English/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

^{๖๔} InterNational Project IP FLEXEM TER 2007 Flexibility of Labour at Home จาก

http://www.mruni.lt/dokumentai/katedros/darbo_teises_ir_socialines_saugos_katedra/mokslines_20veikla/labourathome.doc

^{๖๕} National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany จาก

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

^{๖๖} Home Work Act 1951, Section 19

๓. การแจ้งเป็นหนังสือเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำบันทึกการจ้างงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าได้ให้บุคคลใดไปทำงานใดหรือมีบุคคลใดรับช่วงงานไปทำ โดยนายจ้างต้องติดบันทึกการจ้างงานดังกล่าวไว้ในที่ที่เห็นได้ง่ายและต้องส่งบันทึกรายงานแก่สำนักงาน Lander Employment Office ทุก ๆ ๖ เดือน หากนายจ้างมีการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นครั้งแรก นายจ้างต้องจัดทำรายงานแจ้งแก่เจ้าหน้าที่รัฐพร้อมสำเนา ๒ ชุด โดยเจ้าหน้าที่จะจัดส่งสำเนาไปให้แก่สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง นายจ้างต้องทำรายการการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยรายการดังกล่าวต้องเปิดเผยถึงการจ่ายค่าจ้างและการรับค่าจ้าง รวมถึงเงื่อนไขต่าง ๆ รายการการจ่ายค่าจ้างดังกล่าวต้องมีการกำหนดอัตราค่าจ้างอย่างละเอียดเป็นรายชิ้นหรือหากไม่สามารถระบุเป็นรายละเอียดเช่นนั้นได้ จะต้องมีการอธิบายพื้นฐานของการคิดอัตราค่าจ้างเอาไว้ โดยนายจ้างต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับทราบและนายจ้างมีหน้าที่ต้องทำหนังสือรับรองการจ่ายค่าจ้างเพื่อเป็นหลักฐานในการจ่ายค่าจ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นรายบุคคล

๔. เวลาในการทำงาน กำหนดห้ามนายจ้างทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเสียเวลาโดยไม่จำเป็นอันเนื่องมาจากการจ้างงานของนายจ้าง

๕. ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วงกับนายจ้าง กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้กับผู้รับเหมาช่วงโดยรู้หรือควรจะรู้ว่าจำนวนเงินที่จ่ายไม่เพียงพอที่จะจ่ายให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือนายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้กับผู้รับเหมาช่วงโดยรู้หรือน่าจะรู้ว่าผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้ซึ่งไม่น่าไว้วางใจนายจ้างยังต้องรับผิดชอบในค่าจ้างร่วมกับผู้รับเหมาช่วง

๖. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ชี้แจงแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนที่จะรับงานไปทำให้ทราบถึงวิธีการทำงาน อันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากอุบัติเหตุหรือสุขภาพในการทำงาน รวมถึงมาตรการในการป้องกันดังกล่าว และนายจ้างต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านยืนยันเป็นหนังสือว่าได้รับทราบการชี้แจงดังกล่าวแล้ว และสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมถึงเครื่องจักรอุปกรณ์จะต้องได้รับการจัดและบำรุงรักษาเพื่อไม่ให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต สุขภาพและจิตใจของพนักงานหรือผู้ร่วมงาน

๗. การเลิกจ้าง กำหนดให้นายจ้างหรือฝ่ายที่รับงานไปทำที่บ้านสามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้ และในกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านเกินกว่า ๔ สัปดาห์ นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถยกเลิกการว่าจ้างได้ทั้ง ๒ ฝ่าย แต่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน ๒ สัปดาห์ นอกจากนี้ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้บอกเลิกการจ้าง นายจ้างต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามเวลาที่กฎหมายกำหนด เช่น หากผู้รับงานไปทำที่บ้านระหว่าง ๒-๔ ปี นายจ้างต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย ๒ เดือน เป็นต้น^{๖๗}

๘. การร้องเรียนและดำเนินคดี กำหนดให้เจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจควบคุมและตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง และในกรณีนายจ้างหรือผู้รับเหมาช่วงจ่ายค่าจ้างไม่เต็มจำนวนตามที่ตกลง ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิร้องทุกข์ไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจเรียกให้นายจ้างหรือผู้รับเหมาช่วงชำระเงินค่าจ้างในส่วนที่ขาดภายในระยะเวลาที่กำหนด

๙. การลงโทษ กำหนดให้นายจ้างจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) ในกรณีนายจ้างได้กระทำความผิดตามกฎหมายซ้ำอีกภายใน ๕ ปี และห้ามนายจ้างยื่นเอกสารเท็จต่อเจ้าหน้าที่รัฐ หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐ และห้ามนายจ้างฝ่าฝืนการป้องกันอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด ต้องโทษจำคุกตั้งแต่ ๑ ปี และปรับ

นอกจากการได้รับความคุ้มครองตาม Home Work Act 1951 แล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างโดยทั่วไปตาม Working Time Act 1994 ซึ่งกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรืออาจจะขยายชั่วโมงในการทำงานไม่เกิน ๑๐ ชั่วโมงต่อวัน หากรวมชั่วโมงในการทำงานภายใน ๖ เดือน หรือ ๒๔ สัปดาห์แล้วเฉลี่ยไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน^{๖๘} และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิหยุดทำงานในวันอาทิตย์และในวันหยุดสาธารณะ

^{๖๗} Civil Code, Section.622 para.3 ^{๖๗} Civil Code, Section.622 para.3.

^{๖๘} Working time Act 1994, Section.3 and Section 9.

และ Federal Paid Leave Act 1963 ซึ่งกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย ๒๔ วันต่อปีปฏิทิน และกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับเงินประกันการว่างงาน หากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานและมีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือนสำหรับช่วงเวลา ๓ ปี โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินช่วยเหลือในอัตราที่กฎหมายกำหนด^{๖๙}

^{๖๙} Federal Paid Leave Act 1963, Section.3 paras.1 and 2.

๕. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศนิวซีแลนด์

ประเทศนิวซีแลนด์กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างไว้ใน Employment Relations Act 2000,^{๗๐} The Parental Leave and Employment Protection Act 1987,^{๗๑ ๗๒} Holiday Act 2003,^{๗๓} Minimum Wage Act 1983,^{๗๔} Wage Protection Act 1983,^{๗๕} The Equal Pay Act 1972,^{๗๖} The Human Right Act 1993^{๗๗} และ Health and Safety in Employment Act 1992^{๗๘}

ใน Employment Relations Act 2000 ได้ให้คำจำกัดความ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker)” หมายถึง บุคคลที่รับงาน ถูกจ้าง หรือสัญญาที่จะทำการงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งในที่พักอาศัยของตน และหมายความรวมถึงบุคคลที่ผูกพัน ถูกจ้างให้ทำงานตามสัญญาระหว่างคู่กรณีด้วย^{๗๙} และ “ลูกจ้าง” หมายถึง บุคคลไม่ว่าอายุเท่าใดก็ตามที่ถูกจ้างโดยนายจ้างให้ทำงานและได้รับค่าจ้างหรือเงินรางวัลเป็นการตอบแทนภายใต้สัญญาการบริการ นอกจากนี้ลูกจ้างในที่นี้ยังมีความหมายรวมถึงแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker) ด้วย^{๘๐} ใน Wage Protection Act 1983 ได้ให้คำจำกัดความ “ผู้ทำงาน (Worker)” ไว้เช่นเดียวกับลูกจ้าง (employee) ใน Employment

^{๗๐} Employment Relations Act 2000 จาก

http://www.ers.dol.govt.nz/publications/pdfs/ERA%20_2004_amendments.pdf

^{๗๑} Parental Leave and Employment Protection of Employment Act 1987 จาก

^{๗๒} Employment Legislation จาก <http://www.eeotrust.org.nz>

^{๗๓} Holidays Act 2003 จาก <http://www.acepay.co.nz/hol2003a.thm>

^{๗๔} Minimum Wage Act 1983 จาก

http://www.austlii.edu.au/nz/legis/consol_act/nwa1983138.pdf

^{๗๕} Wage Protection Act 1983

^{๗๖} The Equal Pay Act 1972

^{๗๗} <http://www.ers.govt.nz/relationships/minimum.html>

^{๗๘} A Guide to The Health and Safety in Employment Act 1992 จาก

<http://www.dol.govt.nz>

^{๗๙} Employment Relations Act 2000, Part 2, Article 5.

^{๘๐} Employment Relations Act 2000, Part 2, Article 6.

Relations Act 2000^{๘๑} และได้กำหนดความหมายของ “ค่าจ้าง” หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึง ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเป็นรายชิ้น ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส และการตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ซึ่งมีการตกลงกันไว้เพื่อตอบแทนการทำงานหรือ การให้บริการ นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงส่วนหนึ่งส่วนใดของค่าจ้างด้วย^{๘๒}

Employment Relations Act 2000 ได้กำหนดคำจำกัดความและสถานะ ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง ผู้ที่รับจ้างทำงานสำหรับบุคคลอื่น โดยรับงานดังกล่าว ไปทำในบ้านพักส่วนตัวของตนเอง และรวมถึงบุคคลซึ่งโดยสาระสำคัญของสัญญาอาจมี ความหมายทางเทคนิคว่าเป็นคู่สัญญาที่เป็นผู้ซื้อและผู้ขาย^{๘๓} นอกจากนี้ Employment Relations Act 2000^{๘๔} ได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะเช่นเดียวกับลูกจ้าง ทั่วไป และกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่ เกี่ยวข้อง รวมถึงความคุ้มครองตาม Health and Safety in Employment Act 1992

ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศนิวซีแลนด์ได้รับความคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ เสมือนคนทำงาน ลูกจ้าง ตามที่กำหนดไว้ใน Minimum Wages Act 1983, Wage Protection Act 1983, The Equal Pay Act 1972, The Human Rights Act 1993, Holiday Act 2003, Parental Leave and Employment Protection Act 1987 และ Employment Relations Act 2000 มีหลักการคุ้มครองและสาระสำคัญ ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ใน Minimum Wages Act 1983 ได้กำหนดให้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านได้รับการประกันค่าจ้างขั้นต่ำตามอัตราที่กฎหมายกำหนด^{๘๕}

๒. การจ่ายค่าจ้าง ใน Wage Protection Act 1983 ได้กำหนดให้ในการจ่าย ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินสด^{๘๖} หากจะกำหนดให้จ่ายโดยวิธีอื่นนอกจากเงินสด ต้องได้รับความยินยอมจากคนทำงาน^{๘๗}

^{๘๑} Wage Protection Act 1983, Article 2.

^{๘๒} Wage Protection Act 1983, Article 2.

^{๘๓} อ่างแล้ว.

^{๘๔} อ่างแล้ว.

^{๘๕} Minimum Wage Act 1983, Article 6.

^{๘๖} Wage Protection Act 1983, Article 7.

^{๘๗} Wage Protection Act 1983, Article 5.

๓. ความเท่าเทียมกันในการรับค่าตอบแทนใน The Equal Pay Act 1972 และ The Human Rights Act 1993 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่เท่าเทียมกัน โดยต้องไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ สีผิว เผ่าพันธุ์ สถานภาพ สมรส ศาสนา หรือความพิการทางร่างกาย

๔. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ใน Holiday Act 2003 ได้กำหนดให้ลูกจ้าง (ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา ๔ สัปดาห์ และมีสิทธิหยุดในวันหยุดสาธารณะ ๑๑ วัน และสำหรับการลาป่วยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ ๕ วัน และได้รับการจ่ายค่าจ้าง (หลังจากเข้าทำงานแล้ว ๖ เดือน) และในกรณีสามีหรือภรรยา บิดา มารดา บุตร พี่น้อง ปู่ย่า ตายาย หลาน หรือบิดามารดาของคู่สมรสเสียชีวิต ลูกจ้างมีสิทธิลาไปเพื่อการประกอบกิจธุระเนื่องจากสูญเสียบุคคลในครอบครัวโดยได้รับสิทธิการลา ๓ วัน (หลังจากเข้าทำงานแล้ว ๖ เดือน)^{๘๘}

๕. การลาคลอด ใน Parental Leave and Employment Protection Act 1987 ได้กำหนดให้คนทำงานที่ทำงานโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์รวมทั้งคู่สมรสมีสิทธิลาเพื่อการคลอดบุตร^{๘๙}

๖. การเลิกจ้างหรือถูกระงับการจ้าง ใน Employment Relations Act 2000 กำหนดให้ลูกจ้าง (ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

๗. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ใน Health and Safety in Employment Act 1992 กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดหาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานและจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยและเพื่อสุขลักษณะที่ดีในการทำงานให้กับลูกจ้าง รวมทั้งสร้างความมั่นใจว่าเครื่องมือ และเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย และการเตรียมพื้นที่การทำงานได้จัดเตรียมมาอย่างดี และจะไม่เกิดอันตรายแก่ลูกจ้างระหว่างการทำงาน ตลอดจนพัฒนากระบวนการเกี่ยวเนื่องกับระบบเตือนภัยซึ่งอาจเกิดระหว่างการทำงานของลูกจ้าง^{๙๐}

^{๘๘} Minimum employment rights จาก <http://www.ers.govt.nz/relationships/minimum.html>

^{๘๙} ๒๐. อ่างแล้ว.

^{๙๐} A Guide to the Health and Safety in Employment Act 1992.

๘. การได้รับการคุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุ โดย The Accident Insurance Act 1998 กำหนดให้คนทำงานมีสิทธิได้รับการคุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน รวมทั้งการได้รับค่าชดเชยหากจำเป็นต้องหยุดงาน โดยผลแก่งอุบัติเหตุนั้น

๖. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายกำหนดความคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานของค่าจ้างขั้นต่ำและสภาพการทำงานโดยทั่วไปของ “คนทำงาน (“Worker)” ไว้ใน Labour Standards Law 1947 (amendment 2003)^{๙๑} นอกจากกฎหมายดังกล่าวแล้ว มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ได้แก่ Minimum Wage Law 1959,^{๙๒} Equal Employment Opportunity Law for Men and Women 1997^{๙๓} และ Industrial Safety and Health Law 1972^{๙๔}

กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานประเทศญี่ปุ่น Labour Standards Law 1947 ถือว่าเป็นกฎหมายหลักที่สำคัญ เนื่องจากมีหลักการต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้ถูกกำหนดขึ้นแม้ต่อมาจะมีการนำบทบัญญัติในเรื่องต่าง ๆ มาบัญญัติแยกเป็นกฎหมายเฉพาะก็ตาม^{๙๕}

^{๙๑} Labour Standards Law 1947 (amendment 2003) จาก

http://www.jil.go.jp/English/laborinfo/library/documents/llj_law1-rev.pdf

^{๙๒} ๒๐. อ้างแล้วใน ๘๖

^{๙๓} A Guide to the Health and Safety in Employment Act 1992,

^{๙๔} Labour Standards Law 1947 (amendment 2003) จาก

http://www.jil.go.jp/English/laborinfo/library/documents/llj_law1-rev.pdf

^{๙๕} Minimum Wage Law 1959 จาก

<http://www.jil.go.jp>http://www.jil.go.jp/English/laborinfo/library/documents/llj_law14v.pdf

^{๙๖} Equal Employment Opportunity Law for Men and Women 1997 จาก

http://www.jiwe.or.jp/English/law/law1_1_4.html

^{๙๗} The Industrial Safety and Health Law 1972 จาก

<http://www.asianlii.org/jp/legis/laws/isaha272/>

documents/llj_law14v.pdf

^{๙๘} Mutsuko Asakura, Workers' Protection in Japan จาก

<http://www.72.14.235.104/search?q=>

cacherdbd4imYzvUJ,wwwilo.org/public/English/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/japan.pdf+self-employment+law+japan&hl=en&ct=clnk&cd=5&gl=th

ในประเทศญี่ปุ่นผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่จัดว่าเป็น “คนทำงาน” ตามความหมายของ Labour Standards Law 1947 ดังนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตาม Labour Standards Law 1947 แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองเป็นการเฉพาะไว้ตาม Industrial Homework Law 1970 Industrial Homework Law 1970 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดมาตรฐานในเรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ตลอดจนการให้คุ้มครองในเรื่องค่าจ้างในการทำงาน^{๙๖} ชั่วโมงการทำงาน^{๙๗} การเลิกจ้าง^{๙๘} นอกจากนี้ ในการคุ้มครองค่าแรงขั้นต่ำผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองจาก Minimum Wage Law 1959 ด้วย

ในประเทศญี่ปุ่นอัตราค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะคิดคำนวณจากจำนวนชิ้นงานที่ทำเสร็จสมบูรณ์ซึ่งนอกจากวิธีนี้การคิดคำนวณค่าจ้างอาจคิดคำนวณจากส่วนที่แตกต่างระหว่างราคาของผู้ว่าจ้างขายวัตถุดิบในการผลิตให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านและราคาซื้อที่ผู้ว่าจ้างซื้อชิ้นงานที่ทำสำเร็จคืน^{๙๙}

Industrial Homework Law 1970 ได้ให้คำจำกัดความของ “ผู้รับงานอุตสาหกรรมไปทำที่บ้าน (industrial homemaker)” หมายถึง “บุคคลซึ่งได้รับการว่าจ้างให้ทำงานผลิตสินค้าโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งโดยปกติจะทำงานเพียงลำพังปราศจากความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นเว้นแต่บุคคลในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน โดยได้รับการว่าจ้างให้ผลิตสินค้า (รวมทั้งผลิตชิ้นส่วนหรือผลิตวัตถุดิบขั้นต้น) จากบุคคลซึ่งกระทรวงแรงงานได้กำหนดให้เป็นผู้ผลิต ขายสินค้า หรือทำสัญญาว่าจ้าง โดยเป็นธุรกิจของตนเองหรือแสดงออกให้เข้าใจว่าเป็นของตนเอง^{๑๐๐}

^{๙๖} Labour Standard Law (Law No.49 of April 7,1947), Chapter III, Wages, Article 24.

^{๙๗} Labour Standard Law (Law No.49 of April 7,1947), Chapter IV, Working Hours, Rest Periods, Rest Days, and Annual Leave with Pay

^{๙๘} Labour Standard Law (Law No.49 of April 7,1947), Chapter II Labour Contract, Article 23.

^{๙๙} Norma J. Chalmer, Industrial Relations in Japan: The Peripheral Workforce, Publisher: Routledge; 1 edition (August 22, 1989) p.88-89

^{๑๐๐} Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) chapter I General Provisions, Article 2.

ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมาย Industrial Homework Law 1970 นอกจากที่กล่าวข้างต้นแล้วยังมีหลักการคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคณะกรรมการ The Central Homework Council เป็นผู้ทำหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ^{๑๐๑}

๒. การจ่ายค่าจ้าง กำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินและจ่ายเต็มจำนวน ภายใน ๑ เดือนนับจากวันทำงานสำเร็จและมอบผลิตภัณฑ์ให้กับผู้ว่าจ้าง โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ว่าจ้างได้ทำการตรวจงานนั้นแล้วหรือไม่ โดยการจ่ายผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและรับผลิตภัณฑ์ ณ สถานที่ที่มอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความประสงค์เป็นอย่างอื่นหรือกรณีพิเศษอื่น ๆ^{๑๐๒} ทั้งนี้ ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้สอดคล้องกับอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานลักษณะคล้ายกันและอยู่ในพื้นที่เดียวกันได้รับด้วย

๓. การแจ้งเป็นหนังสือเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องจัดทำสมุดบันทึกการทำงาน โดยมีรายละเอียดที่จำเป็น เช่น ลักษณะของงาน อัตราค่าจ้าง กำหนดวันจ่ายค่าจ้าง และอื่น ๆ ตามข้อกำหนดกระทรวงแรงงานและต้องทำบันทึกในลักษณะเดียวกัน เมื่อรับงานคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน และต้องเก็บสมุดบันทึกซึ่งมีชื่อของผู้รับงานไปทำที่บ้านและรายละเอียดจำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๑๐๓} นอกจากนี้^{๑๐๔} ผู้ว่าจ้างต้องส่งรายงานเกี่ยวกับจำนวนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบหมายให้ทำงาน ปริมาณงาน และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนดต่อหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัดด้วย

^{๑๐๑} Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter V Consultative Machinery on Industrial Homework, Article 19.

^{๑๐๒} Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter III Industrial Homework Wages and Minimum Industrial Homework Wages, Article 6.

^{๑๐๓} Industrial Homeworker Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter II Entrustment, Article 3.

^{๑๐๔} Industrial Homeworker Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter VI Miscellaneous Provisions, Article 26.

๔. ชั่วโมงในการทำงาน กำหนดให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องพยายามหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานหรือการรับงานไปทำที่บ้านในลักษณะเป็นการบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ช่วยของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานในชั่วโมงทำงานที่ยาวนานกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ^{๑๐๕}

๕. ความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันอันตรายต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย เมื่อผู้ว่าจ้างได้โอน ให้เช่า มอบหรือจัดหาเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์หรือสัมภาระหรือสินค้าอย่างอื่นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๑๐๖} และหากมีการปฏิบัติฝ่าฝืน หัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัดมีอำนาจลงโทษผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ยุติการมอบงาน หรือสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรทั้งหมดหรือแต่บางส่วน หรือสั่งให้หยุดการใช้สัมภาระ สินค้าหรือสั่งให้ดำเนินมาตรการที่จำเป็นอื่น ๆ ตามสมควร^{๑๐๗}

๖. การตรวจสอบในสถานที่ทำงาน กำหนดให้หัวหน้าสำนักงานตรวจงานและพนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบให้การประกอบธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย และมีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมาย และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีการละเมิดกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสำนักงานของผู้ว่าจ้าง หรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อตรวจสอบเอกสารหรือสิ่งอื่น ๆ ตลอดจนสอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือสามารถนำสินค้าไปตรวจสอบในกรณีที่น่าจะเกิดความไม่ปลอดภัย กรณีจำเป็นหัวหน้าสำนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านรายงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็นตลอดจนให้บุคคลดังกล่าวไปพบที่สำนักงานได้^{๑๐๘}

^{๑๐๕} Industrial Homeworker Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter II Entrustment, Article 4.

^{๑๐๖} Industrial Homeworker Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter IV Safety and health, Article 17.

^{๑๐๗} Industrial Homeworker Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter IV Safety and health, Article 18.

^{๑๐๘} Industrial Homeworker Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter VI Miscellaneous Provisions, Article 27.

๗. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดเกี่ยวกับการให้คุ้มครองแรงงานไว้ใน The Labour Code of Philippines^{๑๐๙} โดย The Labour Code of Philippines ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม (agricultural worker) และคนทำงานที่ไม่ได้ทำงานในภาคเกษตรกรรม (Non-Agricultural Worker) อย่างเท่าเทียมกัน เว้นแต่กฎหมายจะกำหนดเป็นอย่างอื่น^{๑๑๐}

สำหรับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน (homeworker) The Labour Code of Philippines ให้อำนาจแก่เลขาธิการแรงงานและการว่าจ้างงาน (Secretary of Labor and Employment) ในการออกข้อบังคับ (Regulation) เป็นการเฉพาะ เพื่อให้คุ้มครองการว่าจ้างงานแก่ผู้รับงานจากภาคอุตสาหกรรมไปทำที่บ้าน^{๑๑๑} ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ออกข้อบังคับเพื่อคุ้มครองแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๑๑๒} มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง หรือผู้รับช่วงงานไปทำ (Sub-Contractor) ที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีหลักการคุ้มครองและสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การจ่ายค่าจ้าง กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างทันทีที่ได้รับงานที่ว่าจ้างโดยจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับงานไปทำ (contractor) หรือผู้รับช่วงงานไปทำ (sub-contractor) แล้วแต่กรณี และในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับช่วงงานไปทำ ผู้รับช่วงงานไปทำต้องมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในสัปดาห์เดียวกัน^{๑๑๓}

๒. การหักเงินค่าจ้าง กำหนดให้นายจ้างหรือผู้รับช่วงงานไปทำไม่อาจหักเงินค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่วัตถุดิบที่ใช้ในการทำงาน เว้นแต่มีหลักฐานปรากฏชัดเจนว่าเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเปิดโอกาสให้

^{๑๐๙} The Labour Code of Philippines จาก <http://www.dole.gov.ph/labourcode/>

^{๑๑๐} The Labour Code of Philippines, Art.6.

^{๑๑๑} The Labour Code of Philippines, Art.153.

^{๑๑๒} Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV
Employment of Homeworkers

^{๑๑๓} Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV
Employment of Homeworkers, Section 3.

ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีโอกาสในการชี้แจงถึงสาเหตุที่ไม่ควรมีการหักเงินค่าจ้าง ทั้งนี้ จำนวนเงินค่าจ้างที่จะถูกหักต้องมีความถูกต้องและเหมาะสม และไม่เกินกว่าค่าเสียหายตามจริงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ นายจ้างหรือผู้รับช่วงงานไม่อาจหักเงินค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินกว่าร้อยละ ๒๐ ของค่าจ้างที่ได้รับต่อสัปดาห์^{๑๑๔}

๓. เงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง กำหนดให้นายจ้างสามารถกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านงานที่ทำไว้ไม่เรียบริ้อยกลับไปทำใหม่เกินกว่า ๑ ครั้งก็ได้ โดยนายจ้างยังไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง และกำหนดให้นายจ้างหรือผู้รับช่วงงานไปทำไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหากปรากฏว่ามีการคืนงานที่รับไปที่บ้านอันเนื่องจากความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๑๑๕}

๔. การยุติข้อโต้แย้ง กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง หรือผู้รับช่วงงานสามารถเสนอข้อโต้แย้งระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง หรือผู้รับช่วงงานไปทำเกี่ยวกับการหักเงินค่าจ้างหรือการกำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าจ้างให้ The Regional Office ที่มีเขตอำนาจเป็นผู้พิจารณาตัดสิน คำตัดสินดังกล่าวให้ถือเป็นที่ยุติและไม่อาจอุทธรณ์ได้^{๑๑๖}

๕. ความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้รับงานไปทำหรือผู้รับช่วงงานไปทำ กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการว่าจ้างงานในลักษณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้รับจ้างช่วงงาน จะได้รับการจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และหากผู้รับช่วงงานไปทำฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับช่วงงานไปทำในการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้รับช่วงงานไปทำเสมือนหนึ่งว่าได้มีการว่าจ้างงานจากนายจ้างโดยตรง^{๑๑๗}

^{๑๑๔} Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers, Section 4.

^{๑๑๕} Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers, Section 5.

^{๑๑๖} Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers, Section 6.

^{๑๑๗} Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers, Section 7.

๘. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศเวียดนาม

ประเทศเวียดนามมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ Labour Code^{๑๑๘} ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๗ ใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๘ และต่อมากฎหมายฉบับดังกล่าวได้มีการแก้ไข และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นต้นมา Labour Code ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการทำงานและความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตอบแทนจากการทำงาน (wage earning worker) สำหรับลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะการว่าจ้างงานผู้ว่าจ้างจะเป็นนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาและไม่ว่าการทำงานจะมีรูปแบบและประเภทใด^{๑๑๙} นอกจากนี้ Labour Code ได้กำหนดให้ผู้ที่อยู่ในความคุ้มครองการทำงานรวมถึงผู้ฝึกงาน คนทำงานบ้าน และกลุ่มแรงงานประเภทอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ ได้แก่ คนทำงานหรือมีอาชีพเกี่ยวกับงานศิลปะ (artistic filed) และแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน^{๑๒๐} Labour Code ได้กำหนดให้การจ้างงาน ต้องมีการจัดทำสัญญาว่าจ้างงานเป็นหนังสือ^{๑๒๑} ส่วนระยะเวลาการจ้าง ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างสามารถเลือกรูปแบบการว่าจ้างงานได้ ๓ ลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง ได้แก่ การว่าจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ลักษณะที่สอง คือ การว่าจ้างที่มีกำหนดเวลา ๑-๓ ปี และลักษณะที่สาม คือ การว่าจ้างงานตามฤดูกาลหรือการว่าจ้างงานที่มีลักษณะเฉพาะเป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี ทั้งนี้ สำหรับการว่าจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราวเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือการว่าจ้างคนทำงานเพื่อช่วยเหลืองานในครัวเรือน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงว่าจ้างกันด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้^{๑๒๒}

^{๑๑๘} Labour Code จาก

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/38229/64933/E94VNM01.htm>.

^{๑๑๙} Labour Code, Section 2.

^{๑๒๐} Labour Code, Section 136.

^{๑๒๑} Labour Code, Section 26.

^{๑๒๒} Labour Code, Section 27.

ใน Labour Code ได้กำหนดให้กระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs) มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและจัดการดูแลด้านการคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตลอดจนจัดให้มีสวัสดิการแรงงานพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับแรงงาน และในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker) ใน Labour Code กำหนดให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ แต่ไม่รวมถึงคนทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะที่มีการนำวัตถุดิบหรือสินค้าไปผลิตหรือประกอบที่บ้านและส่งคืนไปยังผู้จัดหาสินค้า (supplier) หรือภายหลังการผลิตหรือประกอบสินค้าแล้วได้ดำเนินการจำหน่ายสินค้านั้นเองที่บ้าน^{๑๒๓}

การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับการคุ้มครองแรงงานมากน้อยเพียงใด Labour Code ได้กำหนดให้ลักษณะให้ความคุ้มครองขึ้นอยู่กับความตกลงในรูปแบบการว่าจ้างงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถตกลงกับนายจ้างที่จะทำงานที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านแทนการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างโดยได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง^{๑๒๔} แต่ทั้งนี้ หากผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนชุมชนชนบทจะไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงานตาม Labour Code ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านของชุมชนชนบทไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการแรงงาน อัตราค่าจ้าง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยการคุ้มครองเมื่อเกษียณอายุ เจ็บป่วย บาดเจ็บจากการทำงาน คลอดบุตร ว่างาน หรือตาย จากกองทุนประกันสังคม

^{๑๒๓} อ่างแล้วใน.

^{๑๒๔} Labour Code, Section 137.

บทที่ ๓

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีเจตนารมณ์เพื่อให้ ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน เนื้อหาประกอบด้วย ๘ หมวด ๕๐ มาตรา ดังนี้ คือ

หมวด ๑ บททั่วไป (มาตรา ๑ – มาตรา ๘)

หมวด ๒ สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา ๙ – มาตรา ๑๕)

หมวด ๓ ค่าตอบแทน (มาตรา ๑๖ – มาตรา ๑๙)

หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงาน (มาตรา ๒๐ – มาตรา ๒๔)

หมวด ๕ คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา ๒๕ – มาตรา ๓๒)

หมวด ๖ การยื่นคำร้องและพิจารณาคำร้อง (มาตรา ๓๓ – มาตรา ๓๗)

หมวด ๗ พนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา ๓๘ – มาตรา ๔๐)

หมวด ๘ บทกำหนดโทษ (มาตรา ๔๑ – มาตรา ๔๙)

หมวด ๑ บททั่วไป

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓”^{๑๒๕}

คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอแนะมาตรการคุ้มครอง ส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เป็นทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่สถานประกอบกิจการหลายแห่งได้ดำเนินการเคลื่อนย้ายการผลิตในบางขั้นตอนออกไปดำเนินการนอกโรงงานเป็นการผลิตตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทน ทั้งนี้พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ประกอบด้วยบทบัญญัติ ๘ หมวด ๕๐ มาตรา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตัวบทบัญญัติกฎหมายและเพื่อให้การตีความกฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถือปฏิบัติได้ กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้จัดทำคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ขึ้น

หลักการคุ้มครอง

การตกลงสัญญาทางแพ่งมีลักษณะที่เป็นปัจเจกชนซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการทำสัญญาและหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา ภายใต้ความเท่าเทียมกันของคู่สัญญา ทั้งสองฝ่ายจึงมีอำนาจต่อรองอย่างเสมอภาคกัน หากอีกฝ่ายเห็นว่าเงื่อนไขข้อตกลงในสัญญาไม่ยุติธรรมก็ไม่จำเป็นต้องก่อสร้างขึ้น แต่หากได้ไตร่ตรองแล้วตัดสินใจก่อสร้างขึ้นก็ต้องผูกพันตามเงื่อนไขนั้นตามหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา สำหรับการรับงานไปทำที่บ้านของผู้ใช้แรงงานในประเทศไทย พบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีฐานะยากจน เป็นผู้ด้อยโอกาสในสังคม เช่น เป็นผู้สูงอายุ เป็นผู้พิการหรือทุพพลภาพ การศึกษาน้อย ฯลฯ จึงขาดอำนาจต่อรองในการทำสัญญา

^{๑๒๕} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑.

กับผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานหรือนายทุนจึงมักกำหนดเงื่อนไขเอาเปรียบผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ หรือขาดความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่ดำเนินการควบคุมดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยส่วนใหญ่เห็นว่าต้องการลดต้นทุนการผลิต จึงจ่ายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำในอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำและไม่ต้องจัดสวัสดิการรวมถึงสิทธิประโยชน์ใดๆ ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเหมือนกับการจัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง โดยตรงของตน รูปแบบการจ้างงานจึงเกิดขึ้นในลักษณะที่เจ้าของสถานประกอบการ ภายโอนงานบางส่วนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงบัญญัติขึ้นมาเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป^{๑๒๖}

เจตนารมณ์

วันที่พระราชบัญญัติมีผลใช้บังคับ ระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนภาครัฐสามารถจัดระเบียบองค์กร จัดสรรงบประมาณได้ทัน

หลักการคุ้มครอง

วันที่พระราชบัญญัติมีผลใช้บังคับ ระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนภาครัฐสามารถจัดระเบียบองค์กร จัดสรรงบประมาณได้ทัน

สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๑. “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้ว่าจ้างในกิจการอุตสาหกรรม มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

^{๑๒๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒.

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

๒. ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ที่เป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและเก็บไว้ที่สำนักงานของผู้จ้างงาน มีรายละเอียดประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชื่อและที่อยู่ผู้จ้างงาน ชื่อตัวแทนผู้รับเหมาช่วง อัตราค่าตอบแทน จำนวนค่าตอบแทน วิธีคำนวณ วิธีหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกัน ประเภท ปริมาณ และมูลค่าแรงงานที่รับไปทำที่บ้าน วันเวลาเริ่มต้น วันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด วันส่งมอบงาน วันจ่ายค่าตอบแทน ลายมือชื่อผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๓. หลักประกันการทำงาน ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ แต่หลักเกณฑ์ให้เป็นไปตามวิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

๔. ค่าตอบแทน ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกิน ๗ วันนับแต่วันส่งมอบงาน ห้ามหักค่าตอบแทนเว้นแต่เป็นการชำระภาษีเงินได้ ชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าปรับให้แก่ผู้จ้างงานในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งมอบงานที่ทำไม่ทันตามกำหนดโดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๕. ความปลอดภัยในการทำงาน ห้ามให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำงานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุติด อุปกรณ์หรือวัสดุที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตราย ห้ามให้ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี

๖. ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานหรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

ณ สถานที่ทำงานให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบ เว้นแต่เกิดจากความจงใจหรือประมาท เลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

๗. กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน กรรมการโดยตำแหน่งจากภาครัฐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะ และให้ความเห็นต่อ รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เสนอแนะ เกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงหรือประกาศ กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

๘. การยื่นคำร้อง กรณีผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกำหนด ในพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ ความตาย สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน อยู่ หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับคำร้อง และในกรณีมีความจำเป็นสามารถขยาย เวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด

๙. พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจดังนี้ (๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือ สำนักงานของผู้ว่าจ้างหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือตรวจสภาพ การทำงาน สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพหรือถ่ายเอกสารที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน หรือการจ่ายค่าตอบแทน (๒) เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน (๓) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือ วัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณา (๔) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับงานหรือผู้รับงาน ไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้อง

๑๐. บทกำหนดโทษ สำหรับผู้จ้างงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ฝ่าฝืนหรือ ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ อัตราโทษต่ำสุดคือ ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท สูงสุดคือ จำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๑.๑ บทนิยาม

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัติ^{๑๒๗}

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรม มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ยังชีพด้วยค่าตอบแทนจากการทำงานและที่มีสถานภาพด้อยที่สุดในห่วงโซ่การผลิต เช่น ผู้รับงานที่มีความรู้ น้อย มีรายได้ต่ำ ขาดเงินลงทุน ขาดอำนาจต่อรอง

หลักการคุ้มครอง

ในการที่จะพิจารณาว่างานใดเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

(๑) เป็นงานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำเพื่อผลิตหรือประกอบ บรรจุ ซ่อม ปรับปรุง

(๒) สถานที่ทำงานอาจเป็นที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเองและมีใช้สถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน

(๓) เพื่อรับค่าตอบแทน

(๔) งานที่มอบหมายต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้จ้างงาน

(๕) งานที่มอบหมายเป็นงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีกรออกกฎกระทรวงกำหนดประเภทงานมาบังคับใช้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” ตามพระราชบัญญัติ^{๑๒๗} เป็นงานที่ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมได้ว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้นำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน ซึ่งพระราชบัญญัตินี้มิได้นิยามคำว่า “อุตสาหกรรม” ไว้ จึงต้องพิจารณาความหมายที่ใช้กันทั่วไป ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายคำว่า “อุตสาหกรรม” หมายถึง “กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อผลิต

^{๑๒๗} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓.

สิ่งของหรือจัดให้มีบริการ” นอกจากนี้ความหมายที่ใช้กันทั่วไป “อุตสาหกรรม” หมายถึง “การประกอบธุรกิจต่างๆ ที่ต้องอาศัยเงินลงทุน วัตถุประสงค์เครื่องจักร และแรงงาน มาผสมกัน เพื่อผลิตสินค้าและบริการสำหรับซื้อขาย” กล่าวโดยสรุป การผลิตสินค้าและบริการในงานอุตสาหกรรมเป็นการผลิตเพื่อการประกอบธุรกิจ มิใช่การผลิตเพื่อนำมาใช้เองในครัวเรือนโดยทั่วไป

ประเภทของอุตสาหกรรมที่มีการมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงาน ได้แก่

๑. ประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

๑.๑ การแปรรูปและถนอมผัก ผลไม้

๑.๒ การแปรรูปอาหาร

๒. ประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ

๒.๑ การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องแต่งกาย

๒.๒ การทอผ้า

๒.๓ การทำแหวน

๓. ประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปไม้และเครื่องจักสาน

๓.๑ การทำเฟอร์นิเจอร์ไม้

๓.๒ การจักสานไม้ไผ่หรือหวายเพื่อเป็นของใช้และเครื่องตกแต่ง

๓.๓ ผลิตภัณฑ์ไม้กวาด

๔. ประเภทอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษและดอกไม้ประดิษฐ์

๔.๑ การพิมพ์และโฆษณา

๔.๒ การผลิต/ประกอบบรุ่ม

๔.๓ ผลิต/ประกอบดอกไม้ประดิษฐ์ พวงมาลัย

๕. ประเภทอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ

๕.๑ การทำอิฐ กระจกตันไม้

๕.๒ ผลิตภัณฑ์แกะสลักจากหินและปูน

๕.๓ ผลิตภัณฑ์แก้วและเซรามิค

๖. ประเภทอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ

๖.๑ ผลิตภัณฑ์เครื่องทองเหลือง

๗. ประเภทอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด

๗.๑ การเจียรระไนอัญมณี

๗.๒ เครื่องใช้ที่ทำด้วยหนัง

๗.๓ ผลิตภัณฑ์เคมี ยาง และพลาสติก

๗.๔ การทำของเด็กเล่น ของที่ระลึก การทำเครื่องนอน

๗.๕ อุปกรณ์ไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

จากประเภทของอุตสาหกรรมที่มีการส่งงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สามารถแยกประเภทงานต่างๆ ได้แก่^{๑๒๘}

๑. การทอผ้า
๒. การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปและผลิตภัณฑ์จากผ้า
๓. การทำหมอนและตุ๊กตา
๔. การทำไม้กวาด
๕. การจักสานหรือการทอหรือถักสิ่งของเครื่องใช้จากวัสดุทางการเกษตร เช่น ไม้ไผ่ กล้วยา และผักตบชวา เป็นต้น
๖. การปั้นดินเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น พวงมาลัย ต่างหู
๗. การแกะสลักไม้ และหิน
๘. การผลิตผลิตภัณฑ์จากหนัง เช่น ทำกระเป๋าสตางค์ รองเท้า วิทยุมือถือ
๙. การทำทองรูปพรรณ
๑๐. การทำครกหินและสาก
๑๑. การลอกและการมวนใบจาก
๑๒. การแต่งและเจียรระโนพลอย
๑๓. การตัดกระดาษและทำกล่องกระดาษ
๑๔. การแกะเนื้อปู ปลา หอย กุ้ง
๑๕. การชุดเปลือกมะม่วงหิมพานต์
๑๖. การทำโครงร่ม การเย็บร่ม
๑๗. การประกอบไฟแช็ค
๑๘. การจัดโลหะ
๑๙. การประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้า เช่น ไฟกระพริบ พับสายไฟ รางไฟนิออน
๒๐. การทำวิกผม
๒๑. ประกอบไส้ดินสอด
๒๒. การทำลูกบอลกระจำ
๒๓. การทำใบมีดโกน

^{๑๒๘} ที่มาข้อมูลจาก สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, /กรมการจัดหางาน./
มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ.

๒๔. การทำหมวกกะปิเยาะ
๒๕. การถัก แห อวน
๒๖. การผลิตผลิตภัณฑ์จากเปลือกหอย
๒๗. การเคี้ยวและการทำน้ำตาลจากอ้อย และมะพร้าว
๒๘. การจัดขนมใส่ถาด
๒๙. การทำดอกไม้ประดิษฐ์ เช่น ดอกไม้จันทน์ ดอกไม้ผ้า ดอกไม้พลาสติก ดอกไม้กระดาษ เป็นต้น
๓๐. การสลักลายบนภาชนะโลหะ
๓๑. การทำตะแกรงหรือแปรงทองเหลือง
๓๒. การทำไส้ปิดฝุ่น
๓๓. การติดตราและบรรจุสิ่งของ เช่น รูป ยาเม็ด ไม้จิ้มฟัน และก้านไม้ขีด ไม้ปั่นหู เป็นต้น
๓๔. การวาดลวดลายบนวัสดุต่างๆ เช่น รม ตุ๊กตาปูน เป็นต้น
๓๕. การประดิษฐ์ของชำร่วย การ์ดอวยพร ของที่ระลึก
๓๖. การทำของรองเท้าและผู้ชาย
๓๗. การเย็บ ปักด้วยจักรและมือ
๓๘. การเย็บปักเลื่อม โบว์ และลูกปิดบนเสื้อ
๓๙. การทำผลิตภัณฑ์จากกระดาษสา
๔๐. การทำงานหัตถกรรมจากกะลามะพร้าว
๔๑. การผลิตของประดับตกแต่งบ้าน
๔๒. การเย็บ ถักทอพรมปูพื้น พรมเช็ดเท้า

งานที่รับไปทำที่บ้านตามประเภทตัวอย่างข้างต้น เป็นเพียงข้อมูลที่สามารถได้ ซึ่งรูปแบบและประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านยังมีอีกหลายรูปแบบ โดยผลิตภัณฑ์ต่างๆ อาจเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของตลาดและสภาพเศรษฐกิจ ว่าในช่วงใดต้องการผลิตภัณฑ์รูปแบบใดมากเป็นพิเศษ ผู้ประกอบกิจการเมื่อผลิตสินค้าไม่ทันก็จะส่งมอบงานนั้นไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ หรือในช่วงใดสินค้าหรือผลิตภัณฑ์นั้นไม่เป็นที่ต้องการของตลาด การส่งงานออกไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำก็จะลดลงไป ดังนั้นงานที่รับไปทำที่บ้านจึงมีความไม่แน่นอน รวมถึงอัตราค่าตอบแทนก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของตลาดเป็นหลักตลอดจนความยากง่ายของงานแต่ละชิ้น

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

โดยเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ ประสงค์ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งไม่มีอำนาจในการต่อรองเท่ากับผู้จ้างงานและไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ซึ่งลักษณะของงานโดยทั่วไปเป็นงานที่ต้องผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจ้างให้มีการนำงานออกไปทำนอกโรงงานอุตสาหกรรม หรือนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน

จากนิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายถึง

๑. ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นบุคคลธรรมดาหรือกลุ่มบุคคล ที่ไม่ใช่นิติบุคคล
๒. ตกลงรับงานกับผู้จ้างงาน เพื่อนำงานนั้นออกไปทำนอกสถานประกอบประกอบกิจการซึ่งอาจไปทำที่บ้านของตนเองหรือสถานที่อื่นใด โดยตกลงค่าตอบแทนตามแต่ตกลงกัน
๓. ต้องเป็นงานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ไปทำ
๔. การทำงานนั้นผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้จ้างงาน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

การตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำได้ดังนี้

๑. มอบงานโดยตนเอง หรือมอบงานโดยผ่านตัวแทนซึ่งอาจเป็นตัวแทนโดยชัดแจ้งหรือเป็นตัวแทนโดยปริยาย หากตกลงมอบงานด้วยตนเองก็คงไม่เกิดประเด็นปัญหาในการตีความ แต่หากตกลงผ่านตัวแทนก็ต้องพิจารณาว่าตัวแทนที่ผู้จ้างงานมอบงานให้มีข้อเท็จจริงในสาระสำคัญอย่างไร

๒. การมอบงานกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงงาน โดยผู้ประกอบกิจการมอบงานให้กับผู้รับเหมาช่วงและผู้รับเหมาช่วงนำงานไปจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกทอดหนึ่ง หากผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมด้วยย่อมมีฐานะเป็นผู้จ้างงาน เช่น โรงงานจำหน่ายเสื้อผ้า ได้มอบหมายงานผ่าน บริษัท ตัดเย็บเสื้อผ้า จำกัด โดยตกลงราคากันเป็นรายชิ้น แต่บริษัทฯ ได้ทำการตัดเย็บเสื้อผ้าเองบางส่วน งานส่วนที่ไม่ทันก็ตกลงมอบงานพร้อมวัสดุดิบไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นบุคคลธรรมดาหรือกลุ่มบุคคลในหมู่บ้าน นำไปผลิตที่บ้านของตนเอง โดยตกลงราคาตามผลงานที่ทำได้แล้ว

กำหนดส่งงานเป็นงวด ในลักษณะนี้ถือว่าบริษัทฯ เป็นผู้จ้างงาน เนื่องจากเป็นผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม

๓. การมอบงานกระทำในลักษณะเหมาช่วงงานแต่หากผู้รับเหมาช่วงงาน ซึ่งผู้รับเหมาช่วงงานเป็นเพียงคนกลางที่มีรายได้จากส่วนต่างของค่าตอบแทนโดยมิได้เป็นผู้ประกอบกิจการในงานอุตสาหกรรม ผู้รับเหมาช่วงดังกล่าวไม่มีฐานะเป็นผู้จ้างงานตามพระราชบัญญัตินี้ เช่น บริษัท ตัดเย็บเสื้อผ้า จำกัด ตกลงมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำโดยผ่าน นาย ก ตกลงราคาชิ้นละ ๑๐ บาท ซึ่งนาย ก เป็นเพียงคนกลางที่นำงานไปจ่ายให้แก่ นาย ข กับพวก ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยคิดค่าส่วนต่างชิ้นละ ๒ บาท ความสัมพันธ์ระหว่างนาย ก กับผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ใช่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่กรณีนี้ต้องถือว่า บริษัทฯ เป็นผู้จ้างงาน นาย ข กับพวก ถือเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” และ “ผู้จ้างงาน” สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับนิติสัมพันธ์ได้ดังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในงานที่รับไปทำที่บ้าน มิใช่ความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่เรียกนายจ้าง และ ลูกจ้าง

๒. ความสัมพันธ์ของคู่สัญญาในงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก อันเป็นสัญญาต่างตอบแทนอย่างหนึ่ง

๓. ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้รับงานไปทำที่บ้านเหมือนลูกจ้างทั่วไป ไม่มีการกำหนด วัน เวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลา เป็นต้น รวมถึงผู้จ้างงานไม่มีอำนาจลงโทษเหมือนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง

ตัวอย่าง กรณีเป็นผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้

๑. บริษัท ดอกไม้ จำกัด ประกอบกิจการขายส่งดอกไม้ประดิษฐ์ซึ่งทำจากพลาสติกและวัสดุอื่น ซึ่งบริษัทฯ ได้มีลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานของตนเองด้วยบางส่วน แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดมีมาก โรงงานของตนผลิตไม่ทัน จึงได้ตกลงว่าจ้างนางสาวกล้วยไม้ กับพวกที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน ให้ผลิตดอกไม้ประดิษฐ์ โดยบริษัท ดอกไม้ จำกัด ได้ตกลงมอบวัสดุและวัสดุในการทำงานให้นำไปผลิตนอกสถานประกอบการของบริษัท ดอกไม้ จำกัด โดยตกลงราคาตามความยากง่ายของชิ้นงาน และเมื่อนางสาวกล้วยไม้ กับพวกส่งมอบงานที่ว่าจ้างให้แล้วงานเสร็จสมบูรณ์ไม่มีการชำรุดเสียหายจะจ่ายเงินค่าตอบแทนให้ภายใน ๓ วัน การทำงานนั้นบริษัท ดอกไม้ จำกัด จะไม่ควบคุม

บังคับบัญชากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่กำหนด วันและเวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลา เป็นต้น กรณีเช่นนี้ นิติสัมพันธ์ระหว่างบริษัท ดอกไม้ จำกัด กับนางสาวกล้วยไม้ กับพวก เป็นผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากบริษัท ดอกไม้ จำกัด เป็นผู้ประกอบกิจการ ซึ่งตกลงมอบงานด้วยตนเองตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๒. บริษัท รองเท้าหนัง จำกัด ประกอบกิจการผลิตเครื่องหนังส่งออก บริษัทฯ ได้จ้างลูกจ้างของบริษัทฯ ส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานฝ่ายชายและฝ่ายผลิตเครื่องหนัง ซึ่งใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการผลิต แต่งานในส่วนเย็บรองเท้าบางส่วนที่ต้องใช้ฝีมือในการตัดเย็บ บริษัท รองเท้าหนัง จำกัด จึงได้มอบงานบางส่วนที่ต้องใช้ฝีมือให้แก่ นางสาวระเบียบกับพวกซึ่งเป็นกลุ่มตัดรองเท้าหนังโดยจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น นางสาวระเบียบกับพวกจึงได้นำงานไปทำที่บ้านของระเบียบเนื่องจากมีพื้นที่กว้างและโล่ง กรณีเช่นนี้รองเท้าหนัง จำกัด มีฐานะเป็นผู้จ้างงาน ส่วนนางสาวระเบียบกับพวกพวกเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๓. บริษัท แหวน จำกัด ประกอบกิจการผลิตแหวนและอุปกรณ์จับปลา ส่งออก ได้รับคำสั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศจำนวนมาก จึงได้ติดต่อว่าจ้างนายอวน ให้รับงานทำอวนจับปลาบางส่วนไปทำ นายอวนไม่ได้เป็นผู้ประกอบกิจการผลิตอวนจับปลาจึงได้ติดต่อให้ นายแห กับพวกซึ่งเป็นชาวบ้านแถบชายหาดบางแสนให้ทำการถักอวนดังกล่าว โดยนายอวนได้มอบวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ได้รับจากบริษัท แหวน จำกัด เช่นนี้ต้องถือว่า บริษัท แหวน จำกัด เป็นผู้จ้างงานผ่านนายอวนซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงงานแต่ไม่ได้เป็นผู้ประกอบกิจการผลิตอวน แต่หากข้อเท็จจริงเปลี่ยนไปว่านายอวนเป็นผู้ประกอบกิจการผลิตอวนจับปลา เมื่อรับงานมาแล้วได้ให้ลูกจ้างของตนเองทำงานบางส่วน และได้นำงานผลิตอวนจับปลาทั้งหมดหรือบางส่วนไปส่งมอบให้นายแหกับพวก ซึ่งเป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ กรณีเช่นนี้ นิติสัมพันธ์ระหว่างนายอวน และนายแห กับพวก เป็นผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากนายอวนเป็นผู้ประกอบกิจการ ที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนิยามในมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๔. นายใบจาก ประกอบธุรกิจจำหน่ายมวนใบจากส่งออก ได้มอบหมายให้นายขนม ไปจ้างนางสาวเทียน กับพวกชาวบ้านในตำบลเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ผลิตมวนใบจาก ซึ่งต้องมีขั้นตอนในการผลิตต่างๆ ได้แก่ ลอก ตัด มวน ใบจาก โดยนายใบจากมอบใบจากให้ไปทำ เช่นนี้ถือได้ว่านายใบจาก เป็นผู้จ้างงานโดยผ่านตัวแทน คือนายขนม

๕. นางสาวสาตีกับพวกรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน รับจ้างตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ทางกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มอบหมายให้นางสาวสาตีไปตกลงรับงานตัดเย็บเสื้อผ้าจากนายประตุน้ำซึ่งประกอบกิจการขายปลีกและขายส่งเสื้อผ้าสำเร็จรูป กรณีเช่นนี้ นายประตุน้ำอยู่ในฐานะผู้จ้างงาน นางสาวสาตีกับพวกอยู่ในฐานะผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากนางสาวสาตีเป็นตัวแทนของกลุ่มในการไปรับงานจากผู้จ้างงาน

ข้อหารือ

(๑) เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๒๔๖๘ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๙^{๑๒๙}

ประเด็นข้อหารือ

สำนักคุ้มครองแรงงานมีหนังสือ ที่ รง ๐๕๐๗/๐๕๗๒๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ เสนอความเห็นต่ออธิบดีผ่านผู้อำนวยการกองนิติการ กรณีจังหวัดขอนแก่นมีหนังสือ ที่ ขก ๐๐๒๔/๑๙๘๔๘ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๘ ข้อหารือข้อกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยมีประเด็นข้อหารือ ดังนี้

๑. คำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับบทกฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ แตกต่างกันอย่างไร หัวหน้ากลุ่มซึ่งตกลงรับงานจากผู้ส่งงานโดยแบ่งงานให้สมาชิก รวบรวมงานเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย ส่งมอบงานให้ผู้จ้าง และจ่ายเงินให้ผู้รับงานไปทำ เป็นนายจ้าง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎหมายอื่นๆ หรือไม่ ถ้าไม่เป็นนายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานจะรับและออกคำสั่งตามมาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔ ตามลำดับได้หรือไม่ อย่างไร

^{๑๒๙} แนวตอบข้อหารือตามหนังสือกองนิติการที่ รง ๐๕๐๔/๐๒๔๖๘ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๙.

๒. หากพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการที่รับงานไปทำที่บ้านแล้วพบว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานใน

งานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ เช่น ไม่จัดให้มีสัญญาจ้าง ไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้หัวหน้ากลุ่มหรือเจ้าของโรงงาน แก้ไขหรือปรับปรุงหรือจัดให้มีตามมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และกฎกระทรวงฯ ได้หรือไม่

ข้อเท็จจริง

จังหวัดขอนแก่นโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่นได้รับคำร้องกรณีค่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๓ คน และสอบถามข้อเท็จจริงได้ข้อมูล ดังนี้

๑. โรงงานแห่งหนึ่งไม่ทราบชื่อและที่อยู่ผู้ว่าจ้าง ได้ส่งงานตัดเย็บเสื้อนักเรียนให้นางนงลักษณ์ หอมวุฒิวงศ์ เป็นผู้รับงานตรงจากโรงงานแล้วส่งให้นางจันทร์หอม บริวัล ซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่ม คิดราคาเป็นเงินตัวละ ๖ บาท

๒. นางจันทร์หอมฯ ซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มนั้นได้ส่งงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านตัดเย็บประกอบเป็นตัวคิดราคาเป็นเงินตัวละ ๓-๔ บาท

๓. นางจันทร์หอมฯ ในฐานะหัวหน้ากลุ่มแบ่งงานให้สมาชิกในกลุ่มไปตัดเย็บประกอบเป็นตัวที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านบางส่วน และบางส่วนทำงานที่บ้านหัวหน้ากลุ่ม

๔. กรณีที่ทำงานที่บ้านหัวหน้ากลุ่มไม่มีการบังคับบัญชา ผู้รับงานจะไปทำงานและกลับเมื่อใดก็ได้ หัวหน้ากลุ่มเพียงแต่กำหนดเวลาส่งงานให้ทันกำหนดและอำนวยความสะดวกเพียงสถานที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเป็นของโรงงาน เช่น เข็ม ด้าย ฝาสำหรับการตัดเย็บ เป็นต้น

๕. การส่งมอบงานนางนงลักษณ์ฯ จะจัดรถบรรทุกไปรับงานที่บ้านของนางจันทร์หอมฯ ในฐานะหัวหน้ากลุ่ม ซึ่งเป็นผู้รวบรวมและรับงานมาตรวจสอบความเรียบร้อยและส่งมอบงานให้นางนงลักษณ์ฯ เพื่อส่งให้โรงงานต่อไป

๖. เมื่อนางนงลักษณ์ฯ ได้รับเงินจากโรงงานแล้วจะนำไปจ่ายให้นางจันทร์หอมเพื่อนำไปจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อไป

๗. กรณีที่งานไม่ผ่านต้องซ่อมแซมให้เรียบร้อย โรงงานจะให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านซ่อมแซมงานที่โรงงาน โรงงานจึงจะจ่ายเงินให้หัวหน้ากลุ่ม เมื่อหัวหน้ากลุ่มไม่ได้รับเงินจากโรงงาน หัวหน้ากลุ่มก็ไม่สามารถจ่ายเงินให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้

๘. วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๙ สำนักคุ้มครองแรงงานประชุมหารือและพิจารณาข้อหารือนี้ร่วมกับเจ้าหน้าที่กองนิติการโดยมีมติว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ กับกฎกระทรวงฯ มีความหมายไม่แตกต่างกัน และการตรวจสถานประกอบกิจการให้ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ

คู่มือการตรวจแรงงาน ซึ่งสถานที่ที่ดำเนินการตรวจเป็นสถานประกอบกิจการของนายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานสามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่

ข้อกฎหมาย

๑. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๕๗๕ อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

มาตรา ๕๗๗ อันว่าจ้างทำของนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้างตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

มาตรา ๕๘๘ เครื่องมือต่างๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จนั้นผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา

มาตรา ๗๙๗ อันว่าสัญญาตัวแทนนั้น คือ สัญญาซึ่งให้บุคคลหนึ่งเรียกว่าตัวแทนมีอำนาจทำการแทนบุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าตัวการ และตกลงจะทำการดั่งนั้น

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

ฯลฯ

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวง ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่ลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผลและอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

ฯลฯ

๓. กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๒ การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติมาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๒๑ มาตรา ๔๔ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๑๒๓ มาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๕ มาตรา ๑๓๔ มาตรา ๑๓๕ มาตรา ๑๓๖ มาตรา ๑๓๗ มาตรา ๑๔๐ มาตรา ๑๔๑ มาตรา ๑๔๒ มาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๓ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานตามข้อ ๒ งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่างานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูป

สิ่งของในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

ข้อ ๔ ให้นายจ้างซึ่งส่งมอบงานให้ลูกจ้าง แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันส่งมอบงานดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวนสองฉบับ โดยมอบให้ลูกจ้างและนายจ้างเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งชุดพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้

สัญญาจ้างแรงงานตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) วันและสถานที่ที่ทำสัญญาจ้าง
- (๒) ชื่อตัว ชื่อสกุล อายุ และที่อยู่ของนายจ้างและลูกจ้าง
- (๓) ที่ตั้งสถานประกอบกิจการของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง
- (๔) ประเภท ลักษณะ และสภาพของงานที่ส่งมอบให้แก่ลูกจ้าง
- (๕) วันและสถานที่ที่นายจ้างส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้าง
- (๖) อัตราค่าจ้าง และการหักค่าจ้าง
- (๗) วันและสถานที่ที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง
- (๘) วันและสถานที่ที่นายจ้างรับมอบงานจากลูกจ้าง

ข้อ ๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องตามอัตราค่าจ้างตามข้อ ๕(๖) และตามวันและสถานที่ตามข้อ ๕(๗) ทั้งนี้ วันที่จ่ายค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงานให้แก่นายจ้าง

ข้อ ๗ ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างไว้เพื่อการอื่นใด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (๑) ชำระเงินตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (๒) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าเป็นหนังสือจากลูกจ้าง
- (๓) ชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัตถุดิบของนายจ้าง อันเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้าง โดยได้รับความเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

การหักตาม (๒) และ (๓) ในแต่ละกรณี ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินร้อยละสิบของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อ ๖ เว้นแต่นายจ้างได้จัดทำเป็นหนังสือและลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

ข้อ ๘ ห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานดังต่อไปนี้ให้ลูกจ้าง

(๑) งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลุงานทำดอกไม้เพลิง

ความเห็นสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น

หัวหน้ากลุ่ม เจ้าของโรงงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๗ ซึ่งไม่ใช่นายจ้างตามความหมายในนิยามมาตรา ๕ จึงไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงไม่สามารถรับค่า ๑๒๓ มาตรา ๑๒๔ และมาตรา ๑๓๙(๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้

ความเห็นสำนักคุ้มครองแรงงาน

๑. คำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ แตกต่างกันอย่างใด หัวหน้ากลุ่มดังกล่าวเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ และตามกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือไม่ แต่ถ้าไม่เป็นนายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานจะรับและออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๓ และ ๑๒๔ ตามลำดับได้หรือไม่นั้น เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยาม “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้กระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย (๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีรับเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอด

หนึ่งก็ดี มอบหมายบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย และให้นิยาม “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้ให้ความหมายของ “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ไว้แต่อย่างใด ดังนั้น นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นนิติสัมพันธ์ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ความหมาย “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับ “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านฯ จึงมีความหมายอย่างเดียวกัน จะแตกต่างกันเพียงการใช้อำนาจบังคับบัญชาเท่านั้น กล่าวคือนายจ้างตามกฎหมายว่าจ้างไม่อาจใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยตรงเนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่างานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งหรือส่วนใด หรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้างด้วยเหตุดังกล่าวนี้ในงานที่รับไปทำที่บ้าน นายจ้างจึงไม่อาจใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยตรงกับผู้รับงานซึ่งทำงานในสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบการของนายจ้างได้ จากหลักกฎหมายดังกล่าว นายจ้างซึ่งมอบงานให้ลูกจ้างจึงเป็นผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และผู้รับงานไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของตนเองหรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบการของนายจ้างจึงเป็นลูกจ้างผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ในกรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการมิได้ส่งมอบงานให้ลูกจ้างทำโดยตรง แต่ได้ส่งผ่านคนกลางเพื่อนำไปมอบให้แก่ลูกจ้างและรับมอบงานจากลูกจ้างส่งคืนให้แก่ นายจ้าง กรณีเช่นนี้นายจ้างก็ยังคงต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างตามกฎหมายว่าจ้างฯ ข้อเท็จจริงกรณีหารือนี้ โรงงานซึ่งไม่ทราบชื่อได้ส่งมอบงานให้ผู้รับงานไป

ทำที่บ้านรวมทั้งรับงานส่งคืนให้โรงงานโดยผ่านนางจันทร์หอม บริวัล หัวหน้ากลุ่มเป็นคนกลาง ซึ่งเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานรวมทั้งวัตถุดิบเป็นของโรงงานและหากมีงานที่ต้องแก้ไข ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องไปทำการซ่อมชิ้นงานที่โรงงานหัวหน้ากลุ่มจึงจะได้รับค่าจ้างจึงฟังได้ว่าเจ้าของโรงงานซึ่งไม่ทราบชื่อมีฐานะเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ และนางจันทร์หอมฯ หัวหน้ากลุ่มเป็นคนกลางนำงานของโรงงานส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสถานที่ทำงานและกำหนดเวลาส่งมอบงาน รวบรวมและรับงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้านมาตรวจสอบความเรียบร้อยและส่งมอบให้นางนงลักษณ์ หอมวุฒิวงศ์ เพื่อส่งมอบให้โรงงานต่อไป นางจันทร์หอมฯ หัวหน้ากลุ่มจึงมีฐานะเป็นนายจ้าง ตามมาตรา ๕(๒) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ พนักงานจึงรับคำร้องและออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔ ตามลำดับได้

๒. หากพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่รับงานไปทำที่บ้านแล้วพบว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ เช่น ไม่จัดให้มีสัญญาจ้าง ไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น ผ้าปิดจมูก ถุงมือ พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้หัวหน้ากลุ่มหรือเจ้าของโรงงานแก้ไขหรือปรับปรุงหรือจัดให้มีได้หรือไม่ ตามมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ นั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๓๙ บัญญัติอำนาจหน้าที่พนักงานตรวจแรงงาน ดังนี้ (๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง ฯลฯ (๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจง ฯลฯ (๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ ดังนี้ เมื่อพิจารณาได้ว่าเจ้าของโรงงานมีฐานะเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ และหัวหน้ากลุ่มมีฐานะเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕(๒) ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านฯ จึงมีอำนาจออกคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙(๓) ให้หัวหน้ากลุ่มหรือเจ้าของโรงงานซึ่งมีฐานะเป็นนายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายได้

แนวคำตอบ

๑. ประเด็นคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ กับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ แตกต่างกันอย่างใด หัวหน้ากลุ่มซึ่งตกลงรับงานจากผู้ส่งงานโดยแบ่งงานให้สมาชิก รวบรวมงานเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย ส่งมอบงานให้ผู้จ้าง และจ่ายเงินให้ผู้รับงานไปทำ เป็นนายจ้าง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และกฎกระทรวงฯ หรือไม่ ถ้าไม่เป็นนายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานจะรับและออกคำสั่งตามมาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔ ตามลำดับ ได้หรือไม่ อย่างไร นั้น อาจแยกพิจารณาให้ความเห็นได้ดังนี้

(๑) ประเด็นคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ กับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ แตกต่างกันอย่างใดนั้น เห็นว่าตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ กำหนดนิยามให้ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย และ (๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย และกำหนดนิยามให้ “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เมื่อกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ ซึ่งในกฎกระทรวงดังกล่าวก็มีได้มีนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ไว้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จึงเห็นได้ว่าคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ กับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ไม่ได้มีความหมายแตกต่างกันแต่ประการใด

(๒) ประเด็นว่าหัวหน้ากลุ่มซึ่งตกลงรับงานจากผู้ส่งงาน โดยแบ่งงานให้สมาชิก รวบรวมงานเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย ส่งมอบงานให้ผู้จ้าง และจ่ายเงินให้ผู้รับงานไป ทำ เป็นนายจ้าง ตามมาตร ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และกฎกระทรวงฯ หรือไม่ ถ้าไม่เป็นนายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานจะรับและออกคำสั่งตามมาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔ ตามลำดับ ได้หรือไม่ อย่างไรนั้น เห็นว่าตามมาตรา ๕๗๕ แห่งประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดให้จ้างแรงงาน คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้าง ตลอดเวลาที่ทำงานให้ และมาตรา ๕๘๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดให้จ้างทำของ คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงาน สิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้ สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าโรงงานแห่งหนึ่งไม่ทราบชื่อ และที่อยู่ของผู้ว่าจ้าง ได้ส่งงานตัดเย็บเสื้อนักเรียนให้นางนงลักษณ์ หอมวุฒิมวงค์ เป็น ผู้รับงานตรงจากโรงงานแล้วส่งให้นางจันทร์หอม บริวัล ซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่ม คิดราคาเป็นเงิน ตัวละ ๖ บาท และนางจันทร์หอมฯ ซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มนั้นส่งงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตัดเย็บประกอบเป็นตัวคิดราคาเป็นเงินตัวละ ๓-๔ บาท โดยหัวหน้ากลุ่มตกลงรับงานแล้ว แบ่งงานให้สมาชิกในกลุ่มรับไปตัดเย็บประกอบเป็นตัวที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน บางส่วน และบางส่วนทำงานที่บ้านหัวหน้ากลุ่ม กรณีที่ทำงานที่บ้าน หัวหน้ากลุ่มไม่มีการ บังคับบัญชา โดยผู้รับงานจะไปทำงานและกลับเมื่อใดก็ได้ หัวหน้ากลุ่มเพียงแต่ กำหนดเวลาส่งงานให้ทันกำหนดและอำนวยความสะดวกเพียงสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเป็นของโรงงาน เช่น เข็ม ด้าย ฟ้าสำหรับการตัดเย็บ เป็นต้น การส่งมอบงานนางนงลักษณ์ฯ จะจัดรถบรรทุกไปรับงานที่บ้านของนางจันทร์หอมฯ ในฐานะหัวหน้ากลุ่มซึ่งเป็นผู้รวบรวมและรับงานมาตรวจสอบความเรียบร้อยและส่งมอบงาน ให้นางนงลักษณ์ฯ เพื่อส่งให้โรงงานต่อไป เมื่อนางนงลักษณ์ฯ ได้รับเงินจากโรงงานแล้วจะ นำไปจ่ายให้นางจันทร์หอมฯ เพื่อนำไปจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อไป กรณีที่งาน ไม่ผ่านต้องซ่อมแซมให้เรียบร้อย โรงงานจะให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านซ่อมแซมงานที่โรงงาน โรงงานจึงจะจ่ายเงินให้หัวหน้ากลุ่ม หากหัวหน้ากลุ่มไม่ได้รับเงินจากโรงงาน หัวหน้ากลุ่ม

ก็ไม่สามารถจ่ายเงินให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ จึงเห็นว่า เมื่อโรงงานเป็นผู้จัดหาและเป็นเจ้าของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน โดยให้อีกฝ่ายหนึ่งใช้กำลังกายประกอบความคิดเพื่อปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามความประสงค์ของตน เพื่อรับค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ นิติสัมพันธ์ดังกล่าวจึงเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ สำหรับอำนาจบังคับบัญชาของโรงงานแห่งนั้นแม้ไม่เคยใช้อำนาจดังกล่าวนั้นเลยไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำหนดเวลาการทำงานว่าจะมีเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานเมื่อใด ก็ได้หมายความว่าไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านเหล่านั้น มิใช่สัญญาจ้างทำของ ตามมาตรา ๕๘๗ เพราะมิใช่เป็นการตกลงทำภารงานจนสำเร็จเพื่อรับค่าจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น ซึ่งโดยปกติตามสัญญาจ้างทำของนั้น เครื่องมือต่างๆ สำหรับใช้ทำภารงานให้สำเร็จนั้น ผู้รับจ้างต้องเป็นผู้จัดหา ตามมาตรา ๕๘๘ ดังนั้น โรงงานซึ่งไม่ทราบชื่อดังกล่าวจึงมีฐานะเป็นนายจ้าง เนื่องจากไดมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ทำงาน โดยใช้เครื่องมือต่างๆ สำหรับการทำงานของโรงงานซึ่งเป็นนายจ้าง และสำหรับนางนงลักษณ์ หอมวุฒิวงศ์ ผู้ซึ่งได้รับมอบงานตัดเย็บเสื้อนักเรียนจากโรงงานซึ่งเป็นนายจ้างแล้วส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยมีนางจันทร์หอม บริวัล เป็นหัวหน้ากลุ่มเพื่อนำไปแบ่งงานให้สมาชิกและรวบรวมพร้อมกับรับงานมาตรวจสอบก่อนส่งมอบงานให้กับโรงงาน จึงมีฐานะเป็นนายจ้าง โดยเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ตามนิยามคำว่า “นายจ้าง” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ดังนั้น นางจันทร์หอมฯ หัวหน้ากลุ่มและสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมมีฐานะเป็นลูกจ้างของโรงงาน เพราะเป็นผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง ตามนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ สำหรับนิติสัมพันธ์ระหว่างนางจันทร์หอมฯ หัวหน้ากลุ่มกับสมาชิกนั้น เห็นว่า เมื่อนางจันทร์หอมฯ รับงานมาจากนางนงลักษณ์ฯ แล้วแบ่งงานให้สมาชิกในกลุ่มรับไปตัดเย็บประกอบเป็นตัวที่บ้านของสมาชิกบางส่วน และบ้านของตนเองอีกบางส่วน และกำหนดเวลาส่งงานให้ทันกำหนดเพื่อส่งมอบงานให้นางนงลักษณ์ฯ และรับเงินค่าจ้างมาจ่ายให้กับสมาชิกนั้น นางจันทร์หอมฯ หัวหน้ากลุ่มจึงมีฐานะเป็นเพียงตัวแทนตามมาตรา ๗๙๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีอำนาจทำการแทนลูกจ้างผู้ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่านั้น เพราะหากงานไม่ผ่านต้องซ่อมแซมให้เรียบร้อย โรงงานก็จะให้ผู้รับงานไปทำที่

บ้านนั้นไปซ่อมแซมงานที่โรงงานเอง เมื่องานเรียบร้อยจึงจะจ่ายเงินให้แก่หัวหน้ากลุ่มเพื่อจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อไปมิใช่เป็นความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาของหัวหน้ากลุ่ม เมื่อนิติสัมพันธ์ระหว่างนางจันทร์หอมฯ ในฐานะหัวหน้ากลุ่มกับสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่อาจเป็นกรณีที่หัวหน้ากลุ่มต้องรับผิดชอบในฐานะนายจ้างซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ที่ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ตามมาตรา ๑๒๓ และพนักงานตรวจแรงงานก็ไม่มีอำนาจมีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

อนึ่ง ตามข้อ ๓ แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่นมิใช่สถานประกอบการกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง ดังนั้น ตามข้อเท็จจริงข้างต้น การทำงานของลูกจ้างทั้งที่เป็นหัวหน้ากลุ่มและสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายกระทรวงนี้

๒. ประเด็นว่าหากพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการที่รับงานไปทำที่บ้านแล้วพบว่ามี การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ เช่น ไม่จัดให้มีสัญญาจ้าง ไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้หัวหน้ากลุ่มหรือเจ้าของโรงงาน แก้ไขหรือปรับปรุงหรือจัดให้มีตามมาตรา ๑๓๙(๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และกฎกระทรวงฯ ได้หรือไม่นั้น เห็นว่าตามมาตรา ๑๓๙(๓) กำหนดว่าในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และตามข้อ ๒ แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านฯ ก็ได้ กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามมาตรา ๑๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ด้วย ดังนั้น หากในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานพบว่าหัวหน้ากลุ่มหรือสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านในฐานะลูกจ้าง หรือเจ้าของโรงงาน

รวมถึงนางนงลักษณ์ฯ ในฐานะนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านฯ ก็ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อกำหนดแห่งกฎกระทรวงได้ ทั้งนี้ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓๙(๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบกับข้อ ๒ แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อหาหรือ

(๒) เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๒๔๘๖ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙^{๑๓๐}

ประเด็นข้อหาหรือ

สำนักคุ้มครองแรงงานมีหนังสือ ที่ รง ๐๕๐๗/๐๕๖๖๘ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ ข้อหาหรือปัญหากฎหมายว่า ลักษณะการจ้างงานของบริษัท เชียงคำเครื่องหนัง จำกัด กับประธานกลุ่มหรือสมาชิกกลุ่มเป็นไปตามประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อเท็จจริง

๑. จังหวัดพะเยาโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพะเยา ได้รับเรื่องร้องเรียนจากกลุ่มสตรีเย็บชนภาคเหนือว่า บริษัท เชียงคำเครื่องหนัง จำกัด จ่ายค่าจ้างวันละ ๑๐๐ บาท ซึ่งต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด

๒. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพะเยาตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว สรุปได้ดังนี้

^{๑๓๐} แนวตอบข้อหาหรือคามหนังสือกองนิติการที่ รง ๐๕๐๔/๐๒๔๘๖ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙.

๒.๑ บริษัท เชียงคำเครื่องหนัง จำกัด จดทะเบียนนิติบุคคล ณ สำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทจังหวัดพะเยา ประกอบกิจการผลิตกระเป๋าหนังเพื่อการส่งออก สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ ๑๓๗ หมู่ที่ ๑ ตำบลห้วยวน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา โดยหม่อมหลวงพงศ์จักร จักรพันธุ์ หรือนายคิฉิ โยชิซาวา กรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นผู้มีอำนาจและกระทำการแทนบริษัท มีพนักงานจำนวน ๓๑๗ คน

๒.๒ บริษัทฯ ได้ส่งมอบงานเย็บและประกอบกระเป๋าหนังให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำนวน ๔ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผลิตเครื่องหนังบ้านปางว้าว ตั้งอยู่ที่มูลนิธิเยาวสตรีภาคเหนือ ตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สมาชิกกลุ่มมีประมาณ ๑๙๐ คน มีนายจรัสพรหมมาเสริฐ เป็นประธาน

(๒) กลุ่มผลิตเครื่องหนังบ้านสบง ตั้งอยู่ที่อาคารอเนกประสงค์เทศบาล ตำบลสบง กิ่งอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา สมาชิกกลุ่มมีประมาณ ๑๑๐ คน มีนายจรัสพรหมมาเสริฐ เป็นประธาน

(๓) กลุ่มผลิตเครื่องหนังและผ้าไหมบ้านร่มเย็น ตั้งอยู่ที่อาคารอเนกประสงค์ของหมู่บ้านร่องสำน ตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สมาชิกกลุ่มมีประมาณ ๑๐๐ คน มี นางลัดดาวัลย์ คำมะโน เป็นประธาน

(๔) กลุ่มผลิตเครื่องหนังและผ้าไหมจุน ตั้งอยู่ในโรงเรียนบ้านห้วยเกี๋ยง (เก่า) ตำบลห้วยยางขาม อำเภอจุน จังหวัดพะเยา สมาชิกกลุ่มมีประมาณ ๑๒๐ คน มีนางเนรัญชรา คำรักษา เป็นประธาน

๓. กลุ่มผู้รับงานเริ่มก่อตั้งมาจากกลุ่มฝึกอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า แต่ไม่มีงานทำ ภายหลังได้รวมกลุ่มมาเพื่อรับงานของบริษัท เชียงคำเครื่องหนัง จำกัด โดยกลุ่มมีจักรอุตสาหกรรมบางส่วน และเมื่อมีสมาชิกเพิ่มขึ้น บริษัทฯ จึงได้สนับสนุนจักรอุตสาหกรรมให้กับกลุ่ม และกลุ่มผู้รับงานดังกล่าวได้จดทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดพะเยา

๔. สภาพการจ้างและการทำงานของสมาชิกกลุ่มฯ

๔.๑ บริษัทฯ กำหนดวันทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๐๐-๑๗.๐๐น. วันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ มีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน และไม่ได้รับค่าจ้าง กำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราวันละ ๑๐๐ บาท จ่าย

ทุกวันที่ ๕ และ ๒๐ ของเดือน โดยโอนเข้าบัญชีธนาคารของแต่ละคน บริษัทฯ เป็นผู้จัดทำเอกสารและแสดงการจ่าย โดยมีประธานกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่มเป็นผู้จัดทำสถิติวันลาและเวลาทำงานส่งให้กับบริษัทฯ การรับสมาชิกกลุ่มเป็นหน้าที่ของประธานกลุ่ม และเมื่อมีสมาชิกลาออกสามารถกลับเข้าทำงานใหม่ได้อีก ส่วนเรื่องระเบียบการลาต่างๆ ประธานและสมาชิกกลุ่มร่วมกันกำหนดขึ้นและควบคุมกันเอง

๔.๒ กลุ่มผู้รับงานฯ จะมีพนักงานของบริษัทฯ ประจำอยู่ประมาณกลุ่มละ ๕-๑๐ คน เพื่อดูแลด้านคุณภาพของสินค้า รวมถึงการสอนเทคนิคในการทำงานให้แก่สมาชิกกลุ่ม เพื่อลดความผิดพลาดของงาน เนื่องจากสินค้าของบริษัทฯ ผลิตเพื่อการส่งออกต่างประเทศ จึงต้องมีการกำกับดูแลด้านคุณภาพอย่างใกล้ชิด และงานที่จัดส่งให้กลุ่มจะเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ตลอด จึงต้องมีผู้ชำนาญอ่านแบบงาน และแนะนำเทคนิคการทำงานอย่างใกล้ชิด ในกรณีที่มียางเร่งด่วน บริษัทฯ จะขอให้กลุ่มฯ ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ โดยตกลงจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราชั่วโมงละ ๑๗.๕๐ บาท

๕. บริษัทฯ ส่งมอบงานโดยมีใบสั่งงานจากบริษัทฯ ส่งให้ประธานกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่มเย็บและประกอบชิ้นงาน งานที่ทำเสร็จแล้วพนักงานของบริษัทฯ จะเป็นผู้ตรวจ-รับจำนวนชิ้นงานจากกลุ่ม และจัดทำรายการแจ้งให้บริษัทฯ ทราบ

๖. บริษัทฯ ได้ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายค่าน้ำและค่าไฟฟ้าให้แก่เจ้าของสถานที่กลุ่มผลิตเครื่องหนังบ้านปางวัว กลุ่มผลิตเครื่องหนังและผ้าไหมบ้านร่มเย็น และกลุ่มผลิตเครื่องหนังและผ้าไหมจุน ส่วนกลุ่มผลิตเครื่องหนังบ้านสบง บริษัทฯ ได้จ่ายค่าเช่าสถานที่ให้กับเทศบาลตำบลสบง

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้

๒. กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๒ การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน นอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติมาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๒๑ มาตรา ๔๔ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๑๒๓ มาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๕ มาตรา ๑๓๔ มาตรา ๑๓๕ มาตรา ๑๓๖ มาตรา ๑๓๗ มาตรา ๑๓๘ มาตรา ๑๓๙ มาตรา ๑๔๐ มาตรา ๑๔๑ มาตรา ๑๔๒ และมาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๓ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานตามข้อ ๒ งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูป สิ่งของในบ้านของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบการของนายจ้างตามที่ได้

ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้างโดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

แนวคำตอบ

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท เชียงคำเครื่องหนัง จำกัด กับประธานกลุ่มหรือสมาชิกกลุ่มเป็น มีลักษณะเป็นนายจ้าง ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ เห็นว่าตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ บริษัท เชียงคำเครื่องหนัง จำกัด เป็นผู้กำหนดวันและเวลาทำงานปกติ การจ่ายค่าจ้างและจัดทำเอกสาร การจ่ายค่าจ้าง โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคารของผู้รับงานแต่ละคน แม้ประธานกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่มและสมาชิก ร่วมกันกำหนดระเบียบการลาต่างๆ ก็ตาม แต่ประธานกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่มเป็นผู้จัดทำสถิติและเวลาทำงานส่งให้บริษัทฯ ในการทำงานของผู้รับงานแต่ละกลุ่ม บริษัทฯ ได้จัดส่งพนักงานของบริษัทฯ ไปประจำกลุ่มละประมาณ ๕-๑๐ คน เพื่อดูแลด้านคุณภาพของสินค้าและสอนเทคนิคในการทำงานให้แก่ผู้รับงานสมาชิกกลุ่ม เพื่อลดความผิดพลาดของงาน เมื่อมีงานเร่งด่วนบริษัทฯ จะขอให้กลุ่มทำงานเกินเวลาทำงานปกติ โดยบริษัทฯ เป็นผู้ตกลงจ่ายค่าจ้างให้อัตราชั่วโมงละ ๑๗.๕๐ บาท เมื่องานเสร็จพนักงานของบริษัทฯ เป็นผู้ตรวจรับจำนวนชิ้นงานจากกลุ่ม และจัดทำรายการแจ้งให้บริษัทฯ ทราบ เห็นได้ว่า บริษัทฯ เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่สมาชิกในกลุ่ม โดยผ่านประธานกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่มด้วยการปฏิบัติตามข้อบังคับของบริษัทฯ ประธานกลุ่มและสมาชิกฯ เป็นผู้ทำงานโดยรับค่าจ้างจากบริษัทฯ ดังนั้น ลักษณะความสัมพันธ์ของบริษัทฯ กับประธานกลุ่มและสมาชิกกลุ่มฯ จึงเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒. การจ้างงานของบริษัทฯ จะอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ นั้น เห็นว่าตามข้อ ๓ แห่งกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดว่างานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการกิจการของนายจ้างตามที่ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยใช้วัตถุดิบในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการ

ทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง องค์ประกอบของงานที่รับไปทำที่บ้านจึงเป็นไปตามนิยามข้างต้นตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏสามารถแยกพิจารณาได้เป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มที่ ๑ ได้แก่ กลุ่มผลิตเครื่องนุ่งห่มบ้านปางว้าว กลุ่มผลิตเครื่องนุ่งและผ้าไหมบ้านร่มเย็น และกลุ่มผลิตเครื่องนุ่งและผ้าไหมจุน ซึ่งบริษัทฯ ได้ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายค่าน้ำ และค่าไฟฟ้าให้แก่เจ้าของสถานที่ นั้น ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ กลุ่มผลิตเครื่องนุ่งบ้านปางว้าว ตั้งอยู่ที่มูลนิธิเยาวสตรีภาคเหนือ กลุ่มผลิตเครื่องนุ่งและผ้าไหมบ้านร่มเย็น ตั้งอยู่ที่อาคารอเนกประสงค์ของหมู่บ้านร่องสำน และกลุ่มผลิตเครื่องนุ่งและผ้าไหมจุน ตั้งอยู่ในโรงเรียนบ้านห้วยเกียง (เก่า) จึงเห็นว่า สถานประกอบกิจการซึ่งลูกจ้างทำงานอยู่ในกลุ่มที่ ๑ นี้ เป็นสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบกิจการของบริษัทฯ นายจ้าง เพราะบริษัทฯ ได้ให้การสนับสนุนเฉพาะค่าใช้จ่าย ค่าน้ำ และค่าไฟฟ้าให้แก่เจ้าหน้าที่ของสถานที่เท่านั้น การทำงานของลูกจ้างดังกล่าวจึงได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งข้อ ๒ แห่งกฎหมายกระทรวงดังกล่าวกำหนดให้การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยมีได้นำบทบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับ ดังนั้น การที่บริษัทฯ นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านวันละ ๑๐๐ บาท ตามที่ตกลงกันจึงไม่ขัดต่อกฎหมายดังกล่าว

(๒) กลุ่มที่ ๒ ได้แก่ กลุ่มผลิตเครื่องนุ่งบ้านสบบง ซึ่งบริษัทฯ ได้จ่ายค่าเช่าสถานที่ให้กับเทศบาลตำบลสบบงที่กลุ่มฯ ใช้เป็นสถานที่ทำงานของกลุ่มฯ นั้น เห็นว่า ยังขาดความชัดเจนในเรื่องสิทธิครอบครองว่า บริษัทฯ มีสิทธิครอบครองในฐานะผู้เช่าสถานที่หรือเป็นการสนับสนุนค่าเช่าสถานที่ให้แก่กลุ่มผู้รับงานฯ สมควรให้สอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม หากปรากฏว่าสถานที่ทำงานของผู้รับงานฯ ไม่ใช่สถานประกอบกิจการของบริษัทฯ และการจ้างงานของบริษัทฯ ครอบคลุมองค์ประกอบของงานที่รับไปทำที่บ้านตามนิยามในข้อ ๓ แห่งกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ การที่บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างวันละ ๑๐๐ บาท แก่ผู้รับงานตามที่ตกลงกันจึงเป็นการจ่ายที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งนี้ตามข้อ ๒ แห่งกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านฯ ซึ่งมีได้นำบทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานกับออกกฎกระทรวงและประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้^{๑๓๑}

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานต้องกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔ ได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจในการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน โดยกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้ ซึ่งปัจจุบันได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๙๗ /๒๕๕๔^{๑๓๒} เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งสั่ง ณ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๔ โดยกำหนดให้บุคคลเป็นพนักงานตรวจแรงงานดังต่อไปนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหารทุกระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวง เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและทุกท้องที่ที่ทั่วราชอาณาจักร

^{๑๓๑} มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.

^{๑๓๒} คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๙๗/๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ

(๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกระดับและตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๔) ผู้อำนวยการเขต และผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตกรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ที่รับผิดชอบ

(๖) ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่นายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๗) ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพเรือ ซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่า นายเรือตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ในการปฏิบัติหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน หรือจ่ายค่าตอบแทน

๒. เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำกรอย่างอื่น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

๓. มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

๔. มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๕. รับคำร้อง สอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่ง ตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๓๓

มาตรา ๕ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้ตามกฎหมายอื่น^{๓๓๓}

หลักการคุ้มครอง

การคุ้มครองตามมาตรา ๕ มีความหมายว่า นอกจากที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ บัญญัติไว้แล้ว หากกฎหมายอื่น ได้บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์อื่นใดอีกนอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านกำหนด ผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอื่นด้วย เว้นแต่กฎหมายอื่นนั้น บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอื่น

ดังนั้นบทบัญญัตินี้ นอกจากจะรับรองการได้รับสิทธิประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิตามกฎหมายทุกฉบับแล้ว ยังปิดปากมิให้มีผู้มีหน้าที่ต้องให้สิทธิหรือจ่ายประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หยิบยกประเด็นการได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายฉบับอื่นของผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้นอ้างเพื่อไม่ให้สิทธิหรือประโยชน์หรือได้รับสิทธิหรือประโยชน์น้อยลงด้วย

^{๓๓๓} มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.

มาตรา ๖ ในกรณีที่อธิบดีเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือในการเข้าดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเมื่อได้รับคำร้องขอจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ซึ่งอธิบดีเห็นว่าการดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการเพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาลแรงงานหรืออาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท และเมื่ออธิบดีได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้ว ให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด^{๑๓๔}

ในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สินหรือค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้ด้วย

หลักการคุ้มครอง

บทบัญญัติมาตรานี้เป็นหลักการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในการให้ความช่วยเหลือในการต่อสู้หรือฟ้องร้องคดีผู้จ้างงานที่ไม่ปฏิบัติตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดไว้ เช่น ไม่จ่ายค่าตอบแทน ไม่จ่ายค่าเสียหายตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น โดยอธิบดีเห็นว่าการดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการเพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาลแรงงานหรืออาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท และเมื่ออธิบดีได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้ว ให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุดไม่ว่าคดีจะอยู่ในชั้นศาลใด

ปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ออกระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท พ.ศ. ๒๕๕๔^{๑๓๕} ซึ่งประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ มีหลักการสำคัญดังนี้

^{๑๓๔} มาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.

^{๑๓๕} ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท พ.ศ. ๒๕๕๔.



ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ว่าด้วยการดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๖ บัญญัติให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อาจขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการเพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาลแรงงาน หรือแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้

เพื่อให้การดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“ดำเนินคดีแทน” หมายความว่า การว่าต่างคดีหรือการแก้ต่างคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งให้อำนาจดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ หรือสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๔ คดีที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทจะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) คดีที่พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท และคำสั่งนั้นเป็นที่สุดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ หรือเป็นคดีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกฟ้องอันมีสาเหตุมาจากการรับงานไปทำที่บ้าน

(๒) ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทไม่อาจจัดหาทนายความดำเนินคดีเองได้

(๓) เป็นคดีที่จะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม

ข้อ ๕ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทซึ่งประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีแทน ยื่นคำร้องขอตามแบบท้ายระเบียบนี้ ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แห่งท้องที่ที่ออกคำสั่งตามข้อ ๔ หรือท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานมีภูมิลำเนา หรือท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่แล้วแต่กรณี และให้พนักงานเจ้าหน้าที่ออกใบรับให้ไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๖ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับคำร้องขอตามข้อ ๕ แล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ลงทะเบียนรับคำร้องขอไว้เป็นหลักฐาน

(๒) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายว่าคดีมีมูลหรือไม่ กรณีมีการออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๔ (๑) ให้ถือว่าคดีมีมูล

(๓) ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทลงลายมือชื่อในใบแต่งตั้งนายอย่างน้อย ๒ ฉบับ และแนบพิมพ์อื่นของศาลตามที่จำเป็น

(๔) กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหลายคนประสงค์จะฟ้องผู้จ้างงานรายเดียวกัน ในมูลเหตุเดียวกันให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดี

(๕) เสนอความเห็นต่ออธิบดีสำหรับส่วนกลาง หรือผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับส่วนภูมิภาค เพื่อให้ความเห็นชอบและแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในการดำเนินคดีแทน

ข้อ ๗ ในกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่รับคำร้องขอตามข้อ ๕ และได้ดำเนินการตามข้อ ๖ แล้วเห็นว่าเป็นคดีที่มีข้อยุ่งยาก พนักงานเจ้าหน้าที่อาจทำความเห็นต่ออธิบดีสำหรับส่วนกลาง หรือผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับส่วนภูมิภาคร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการเพื่อดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท

ข้อ ๘ ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นหรือมีพฤติการณ์พิเศษอันก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พนักงานเจ้าหน้าที่โดยความเห็นชอบของอธิบดีสำหรับส่วนกลาง หรือผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับส่วนภูมิภาค อาจรับดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๔ (๑) ก็ได้ โดยนำความในข้อ ๖ (๑) (๒) (๓) และ (๔) และข้อ ๗ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๙ ในกรณีมีเหตุจำเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับคำร้องอาจร้องขอให้กองนิติการร่วมดำเนินคดีแทนก็ได้

ข้อ ๑๐ กรณีไม่อาจรับดำเนินคดีแทนได้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แห่งท้องที่ที่รับคำร้องขอมีหนังสือแจ้งเหตุผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทนายทราบบโดยเร็ว

ในกรณีรับดำเนินคดีแทน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความในศาลแรงงานจนคดีถึงที่สุด เมื่อศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว หากคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งอุทธรณ์ หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทนายทราบบประสงค์ให้อุทธรณ์ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการแก้อุทธรณ์หรืออุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล โดยพิจารณาตามรูปคดีและข้อกฎหมาย ทั้งนี้ให้เสนอความเห็นต่อหัวหน้าหน่วยงานเพื่อพิจารณาสั่งการก่อนดำเนินการ

ข้อ ๑๑ ในกรณีคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งไปปฏิบัติตามคำบังคับภายในระยะเวลาหรือภายในเงื่อนไขที่ศาลกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ยื่นคำร้องขอต่อศาลให้ออกหมายบังคับคดีภายในสามสิบวันนับแต่วันล่วงพ้นระยะเวลาหรือเงื่อนไขที่ศาลกำหนดและส่งสำเนาหมายบังคับคดีให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทนายทราบบเพื่อดำเนินการบังคับคดีโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๑๒ ให้อธิบดีรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความ วินิจฉัย ปัญหา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

นายอาทิตย์ อีสโม

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๗ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน^{๑๓๖}

หลักการคุ้มครอง

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับข้อพิพาทในเรื่องแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ ซึ่งมาตรา ๘ นั้นมิได้บัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๓๓ ดังนั้นเพื่อให้บรรดาคดีที่เกี่ยวกับข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๓๓ จึงได้บัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาคดีพิพาทดังกล่าว ซึ่งหลักการที่บัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาเนื่องจากศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษ กระบวนพิจารณาของศาลแรงงานนั้นแตกต่างกับกระบวนพิจารณาคดีแพ่งทั่วไป มีผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และกำหนดวิธีพิจารณาคดีให้เป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเที่ยงธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน^{๑๓๗}

หลักการพิจารณาคดีของศาลแรงงานมีดังนี้

๑. การดำเนินคดีเป็นไปด้วยความประหยัด การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงานได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม ลักษณะการฟ้องอาจทำได้ยวจา ศาลแรงงานมีนิติกรที่จะช่วยแนะนำคู่ความให้สามารถดำเนินคดีในศาลได้อย่างถูกต้อง

๒. การดำเนินคดีเป็นไปโดยสะดวก เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานกระทำโดยเรียบง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อนเหมือนคดีแพ่งทั่วไป ศาลมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบเองได้ตามที่เห็นสมควร

^{๑๓๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๗.

^{๑๓๗} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ ๑๓), กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน. หน้าที่ ๓๕๕ - ๓๕๗.

๓. การดำเนินคดีเป็นไปโดยรวดเร็ว เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานเป็นไปโดยรวดเร็วที่สุดเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของคดีแรงงาน ดังนั้นการดำเนินคดีตั้งแต่เริ่มต้นด้วยการฟ้องจนถึงการพิพากษาคดีจะเป็นไปด้วยความรวดเร็ว นอกจากนี้กฎหมายยังได้บัญญัติให้มีการอุทธรณ์โดยเร็วโดยอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมาย

๔. การดำเนินคดีเป็นไปโดยเที่ยงธรรม แม้การดำเนินคดีจะเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว แต่ก็ต้องเป็นไปโดยเที่ยงธรรมหรือคู่ความได้รับความยุติธรรม

มาตรา ๘ ในกรณีที่สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี^{๑๓๘}

ที่มา

บทบัญญัติมาตรานี้ เป็นหลักการใหม่โดยได้นำแนวคิดและแบบอย่างมาจากพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕ ซึ่งบัญญัติว่า “ข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงาน หรือการทำนิติกรรม ที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ให้มีผลบังคับใช้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น ในการวินิจฉัยว่าข้อตกลงตามวรรคหนึ่ง ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้หรือไม่ ให้พิเคราะห์ถึงขอบเขตในด้านพื้นที่และระยะเวลาการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ รวมทั้งความสามารถและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมในรูปแบบอื่นหรือกับบุคคลอื่นของผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ ประกอบกับทางได้เสียทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายของคู่สัญญาด้วย บทบัญญัตินี้ได้กำหนดให้ในกรณีที่สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมีลักษณะที่ทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

^{๑๓๘} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๘.

เจตนารมณ์

กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง หรือข้อกำหนดต่างๆ ในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมีลักษณะที่ทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร อันไม่ตกเป็นโมฆะ เพราะไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้น มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี การกำหนดหลักการนี้เพื่อประโยชน์ในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน

หมวด ๒ เรื่อง สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๙ ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่งและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่งขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน^{๑๓๙}

เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ทำงานเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่มีการจ้างงานผ่านตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วง ให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย

(๓) อัตราค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๔) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๕) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด

(๖) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๗) ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน

หลักการคุ้มครอง

มาตรานี้เป็นการบัญญัติหน้าที่ให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ้าง เพื่อเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบหรือกรณีมีปัญหาในการฟ้องร้องคดี โดยกฎหมายกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องทำเอกสารเป็นภาษาไทยจำนวน ๒ ฉบับ โดยมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๑ ฉบับ และเก็บเอกสารอีกฉบับไว้ที่สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของผู้จ้างงาน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดต่างๆ ได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ เพศ อัตราค่าตอบแทน วิธีคำนวณค่าตอบแทน กำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด เป็นต้น

^{๑๓๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๙.

นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดหน้าที่ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน การกำหนดให้เก็บเอกสารไว้ก็เพื่อเป็นประโยชน์ในการตรวจแรงงานของทางราชการและกำหนดระยะเวลาที่ให้เก็บก็เพื่อเป็นประโยชน์ในทางคดีกรณีที่มีคดีฟ้องร้องกัน สำหรับรายละเอียดที่กฎหมายกำหนดให้อย่างน้อยประกอบด้วย

(๑) ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านคนเดียวให้ระบุชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น นางสาวสาลี อายุ ๓๐ ปี เพศหญิง อยู่บ้านเลขที่ ๑ ถนนในเมือง อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด เป็นต้น สำหรับในกรณีที่ทำงานเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) ต้องระบุชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน เช่น บริษัท มหาชน จำกัด กรณีเป็นบุคคลธรรมดา เช่น นายเพชร อยู่ดี หากเป็นในกรณีที่มีการจ้างงานผ่านตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วง ให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วยไม่ว่าจะมีการเหมาช่วงงานกันกี่ช่วงก็ตาม

(๓) ต้องระบุอัตราค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับว่าตกลงกันเป็นเงินเท่าใด คำนวณเป็นรายชิ้นหรืองานเหมา หากมีความเสียหายเกิดขึ้นในงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะหักค่าใช้จ่ายอย่างไร การคำนวณค่าตอบแทนจะใช้วิธีการใด ในกรณีที่ผู้จ้างงานเรียกหลักประกันการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อประกันความเสียหายในงาน ต้องระบุหลักประกันจำนวนที่ชัดเจนด้วย

(๔) ต้องระบุประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น ผู้จ้างงานส่งมอบหนังเทียมจำนวน ๑๐๐ ผืน ราคาวัตถุดิบผืนละ ๑๐๐ บาท รวมเป็นราคาค่าวัตถุดิบทั้งสิ้นจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

(๕) ต้องระบุกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด เช่น ผู้จ้างงานส่งมอบผ้าดิบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปตัดเย็บในวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ โดยให้ทำงานให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้น

(๖) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น กำหนดส่งมอบงานภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๗ โดยผู้จ้างงานจะมารับงานเองที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และจะจ่ายเงินค่าตอบแทนทั้งหมดภายในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เป็นต้น

(๗) ต้องลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งสองฝ่ายให้ครบถ้วน เพื่อจะได้ผูกพันคู่สัญญาให้ปฏิบัติตามสัญญาที่ตกลงกัน

การบอกเลิกการจ้าง

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้างโดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๑๔๐}

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

บทบัญญัติในมาตรานี้ เป็นการบัญญัติเพื่อเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะไม่ถูกบอกเลิกการจ้างงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง โดยไม่มีเหตุอันควร เป็นหลักการตามแนวคิดในความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานทำต่อเนื่องและสม่ำเสมอเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา เนื่องจากทำให้มีรายได้ จุนเจือครอบครัวและสามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินของตนเองได้ ซึ่งขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับงานมาทำแล้วต้องถือว่าสัญญาว่าจ้างได้เกิดขึ้นแล้ว ดังนั้นหากไม่มีเหตุการณใดมากระทบจนทำให้ไม่อาจส่งมอบงานได้ตามเวลาที่กำหนด สัญญาจ้างยังคงมีอยู่ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องผูกพันตามสัญญา อย่างไรก็ตามหลักการข้างระหนึ่งหากการชำระหนี้เป็นพันธวิสัยที่จะทำได้อันไม่ใช่ความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือจะโทษฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็มิได้ ฝ่ายนั้นก็ไม่ต้องรับผิดชอบตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๑๙ และอีกฝ่ายก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนตามสัญญาเช่นเดียวกัน นอกจากนี้มาตรานี้กำหนดให้ผู้จ้างงานอาจบอกเลิกการจ้างได้ ถ้าการทำงานไม่แล้วเสร็จนั้นเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้าง หากเป็นกรณีหลังนี้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

สรุปสาระสำคัญ

๑. ในกรณีที่งานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นยังไม่แล้วเสร็จเนื่องจากเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่อยู่ในระยะเวลาตามที่สัญญาจ้างกำหนด เช่น สัญญาจ้างเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ โดยเงื่อนไขในสัญญาจ้างกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ ในระหว่างที่ทำงานนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานล่าช้าเนื่องจากมีไปทำงานให้กับผู้จ้างงานรายอื่นอยู่ ซึ่งผู้จ้างงานได้มาตรวจงานทุกสัปดาห์โดยประเมินงานแล้วเห็นว่าไม่เสร็จทันเวลาแน่ ซึ่งหากผู้รับงาน

^{๑๔๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๐.

ไปทำที่บ้านไม่ไปทำงานให้คนอื่นแทน งานที่รับมาทำต้องเสร็จตามเวลาที่กำหนด กรณีนี้ถือว่างานไม่แล้วเสร็จเกิดจากความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้างได้ โดยให้ผู้อื่นทำงานนั้นแทน

๒. ในกรณีที่งานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นยังไม่แล้วเสร็จเนื่องจากไม่ใช่ความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น นาย ก. ซึ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านรับงานตัดเย็บรองเท้ามาทำ โดยผู้จ้างงานส่งมอบหนังเทียมจำนวน ๑๐๐ ผืน พร้อมอุปกรณ์ต่างๆ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำรองเท้าหนังให้แล้วเสร็จภายในกำหนด ๓ เดือน ซึ่งหากงานแล้วเสร็จตามเวลาจะได้รองเท้าหนังประมาณ ๒๐๐ คู่ ต่อมา ๑ เดือนผ่านไป นาย ก. ได้ทำรองเท้าหนังแล้วเสร็จไป ๕๐ คู่ เหลือหนังเทียมอีกจำนวน ๗๐ ผืน ปรากฏว่าผู้จ้างงานถูกยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าโดยกะทันหันเนื่องจากลูกค้าไม่ต้องการรองเท้าหนังดังกล่าวอีกต่อไป ซึ่งกรณีนี้ถือได้ว่าไม่ใช่ความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ต้องถือว่าผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ จึงต้องบอกเลิกการจ้าง แต่อย่างไรก็ตามผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๓. สำหรับเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้นั้น กฎหมายมิได้มีคำนิยามหรือบทขยายความเหตุจำเป็นไว้ว่าต้องเป็นกรณีใดบ้าง จึงต้องพิจารณาข้อเท็จจริงแต่ละกรณีไป

๔. ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไม่แล้วเสร็จตามสัญญาซึ่งล่วงเลยเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา ผู้จ้างงานย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงกันขยายเวลาส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน^{๑๔๑}

ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาส่งมอบงาน และผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงานโดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้อื่นรับงานนั้นไปทำแทนได้

หลักการคุ้มครอง

บทบัญญัติมาตรานี้เป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการจ้างงานต่อเนื่องไม่ถูกบอกเลิกการจ้าง เนื่องจากงานที่รับไปทำนั้น ไม่อาจแล้วเสร็จได้ทันเวลาตามที่ตกลงในสัญญาจ้าง แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วถึงการส่งมอบ

^{๑๔๑} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๑.

งานไม่ทันกำหนดเพื่อตกลงขยายเวลาส่งมอบงานต่อไปอีก แต่อย่างไรก็ตามมาตรานี้มีได้ คำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพียงฝ่ายเดียวแต่ได้บัญญัติสิทธิของผู้จ้างงานในการเลิกการจ้างด้วย กล่าวคือ หากการส่งมอบงานล่าช้าจะทำให้ผู้จ้างงานเสียหายอันมิใช่ เหตุความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานย่อมมีสิทธิที่จะบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้อื่น ทำแทนได้

สรุปสาระสำคัญ

๑. ในกรณีที่มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงกัน ขยายเวลาส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน เช่น กรณี บริษัท ใบจาก จำกัด ประกอบกิจการ ผลิตและจำหน่ายมวนใบจากส่งออก ได้ตกจ้างจ้างนางสาวใบไม้ กับพวกซึ่งเป็นกลุ่มผู้รับ งานไปทำที่บ้าน ให้ทำมวนใบจากให้แล้วเสร็จภายใน ๒ เดือน ซึ่งขั้นตอนในการผลิตใบ จากนั้น ต้องมีขั้นตอนหลายขั้น เริ่มตั้งแต่ ลอก ตัด ตากแดด มวน อบ เป็นต้น แต่ปรากฏ ว่าหลังจากนางสาวใบไม้ กับพวก ได้ลงมือทำงานได้เกือบเดือน ฝนตกแทบทุกวันทำให้ใบ จากไม่แห้ง ซึ่งเป็นเหตุให้งานที่รับมาทำที่บ้านอาจไม่แล้วเสร็จได้ตามกำหนดเนื่องจากเป็น ฤดูฝน นางสาวใบไม้ กับพวกจึงมีหน้าที่ต้องแจ้งให้บริษัท ใบจาก จำกัด ทราบถึงเหตุ ดังกล่าวเพื่อตกลงขยายระยะเวลาการส่งมอบงานออกไปอีก ๑ เดือน หากบริษัท ใบจาก จำกัด จำกัด ตกลงขยายเวลาให้ ต้องถือว่าสัญญาได้ขยายออกไปอีก ๑ เดือน

๒. ในกรณีตามข้อ ๑ หากบริษัท ใบจาก จำกัด ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาให้ ตามที่นางสาวใบไม้ กับพวก ขอลขยายเวลาส่งมอบงาน เนื่องจากมิใช่ความผิดของ บริษัท ใบจาก จำกัด และการส่งมอบงานล่าช้าอาจทำให้บริษัท ใบจาก จำกัด ถูกปรับ เป็นเงินจำนวนมาก บริษัท ใบจาก จำกัด มีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้อื่นรับ งานนั้นไปทำแทนได้ แต่อย่างไรก็ตามบริษัท บางจาก จำกัด ก็ต้องจ่ายค่าจ้างของงานที่ทำ สำเร็จแล้วตามสัดส่วนของงาน

มาตรา ๑๒ การบอกเลิกการจ้างตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ วรรคสอง ไม่ตัดสิทธิฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่จะเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการนั้น^{๑๔๒}

^{๑๔๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๒.

หลักการคุ้มครอง

บทบัญญัติมาตรานี้เป็นหลักการคุ้มครองคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายให้มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญาในกรณีที่การเลิกสัญญานั้นเป็นความผิดของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งบทบัญญัติมาตรานี้คุ้มครองทั้งผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. กรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จเนื่องจากเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแล้วนำงานไปให้ผู้อื่นทำ และหากผู้จ้างงานเสียหายอย่างไร่อมฟ้องร้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายได้ เช่น บริษัท ตึกตา จำกัด รับงานจากลูกค้าให้ผลิตตุ๊กตาหมีจำนวน ๑,๐๐๐ ตัว เพื่อนำไปจัดงานวันปีใหม่ กำหนดส่งงานวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ บริษัท ตึกตา จำกัด จึงได้นำงานไปให้นางสาว ตึก กับพวกให้รับงานไปทำที่บ้าน โดยตกลงทำสัญญาจ้างกันเป็นหนังสือ กำหนดส่งงานภายในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ราคาว่าจ้างตัวละ ๑๐๐ บาท โดยบริษัท ตึกตา จำกัด ได้มอบผ้าที่สั่งจากต่างประเทศและอุปกรณ์ที่ใช้ทำตุ๊กตาให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานล่าช้ามากเนื่องจากไปรับงานทำตุ๊กตามาทำจากผู้จ้างงานหลายคน จึงทำไม่ทัน เมื่อบริษัท ตึกตา จำกัด ทราบเรื่องและคาดการณ์ว่าคงส่งงานลูกค้าไม่ทันแน่ จึงบอกเลิกสัญญาวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๖ แล้วนำงานที่เหลือไปให้ผู้อื่นทำ กรณีเช่นนี้ผู้จ้างงานมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายจากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ โดยพิสูจน์ความเสียหายที่เกิดขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบริษัท ตึกตา จำกัด ก็ต้องจ่ายค่าจ้างของงานที่แล้วเสร็จแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กรณีตามข้อ ๑ หากการที่งานแล้วเสร็จไม่ทันเวลาเนื่องจากวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการผลิตตุ๊กตา ๑๐๐ ตัว ซึ่งนางสาวตึก กับพวก ได้แจ้งบริษัทให้ทราบและให้บริษัทจัดส่งวัสดุอุปกรณ์มาให้แก่ตนแล้ว แต่บริษัทไม่ดำเนินการ กรณีเช่นนี้บริษัท ตึกตา จำกัด จะฟ้องเรียกค่าเสียหายกับผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช่ความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่เป็นความผิดของผู้จ้างงานเอง ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิฟ้องค่าเสียหายจากการที่ตนเองกับพวกมิได้ทำงานต่อเนื่องและสูญเสียโอกาสในการประกอบอาชีพทำมาหาได้

๒. กรณีที่ผู้จ้างงานได้บอกเลิกสัญญาเนื่องจากมีความจำเป็น เช่น ลูกค้าเปลี่ยนแปลงแบบกะทันหัน ทำให้ลูกค้าไม่มีความต้องการตุ๊กตาหมีอีกต่อไป กรณีผู้จ้างงานสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ หากผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจต้องเสียหายอย่างไรก็ยังคงมีสิทธิฟ้องค่าเสียหายได้

๓. กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รับงานมาทำพร้อมวัสดุอุปกรณ์ แต่ปรากฏว่าดูแลรักษาไม่ดีทำให้เกิดเพลิงไหม้วัสดุอุปกรณ์ทั้งหมดไป ด้วยความประมาทเลินเล่อของผู้รับงาน

ไปทำที่บ้านเอง กรณีนี้เมื่อผู้จ้างงานได้บอกเลิกสัญญาแล้วมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายที่เกิดขึ้นได้รวมถึงค่าเสียหายที่เกิดจากส่งมอบงานไม่ทันได้ด้วย

๔. กรณีผู้จ้างงานเป็นฝ่ายเลิกสัญญาเนื่องจากมีความจำเป็น เช่น ลูกค้าเปลี่ยนแปลงแบบกะทันหัน ทำให้ลูกค้าไม่มีความต้องการตุ้กตาหมีอีกต่อไป กรณีนี้ผู้จ้างงานสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ หากผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจต้องเสียหายอย่างไรก็ยังคงมีสิทธิฟ้องค่าเสียหายได้

๕. ในกรณีที่มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานแล้วเพื่อขอขยายเวลาการส่งมอบงาน แต่ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาให้ และเลิกสัญญาว่าจ้างแล้วนำงานไปให้ผู้อื่นทำแทน หากเป็นกรณีที่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายได้ แต่หากไม่ใช่ความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานไม่มีสิทธิเลิกสัญญา หากผู้จ้างงานเป็นฝ่ายเลิกสัญญา ต้องถือว่าผู้จ้างงานเป็นฝ่ายผิดสัญญา จำต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

คำพิพากษาศาลฎีกา

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐/๒๕๔๒ การที่โจทก์บอกเลิกสัญญาจ้างแก่จำเลย ก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่จำเลยไม่ว่าจะพิจารณาในแง่ใด ด้วยเหตุนี้ แม้พยานหลักฐานโจทก์ที่นำสืบจะได้รับความไม่แจ้งชัดก็ดีหรือบางรายการโจทก์เรียกร้องค่าเครื่องมือเครื่องใช้หรือค่าก่อสร้างไม่ได้ อันเนื่องมาจากโจทก์ต้องเป็นผู้จัดหาเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ทำงานให้สำเร็จในแต่ละอย่าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๘ หรือเพราะมิได้กำหนดกันไว้ในสัญญา เป็นต้นว่าค่าปรับปรุงซ่อมแซมถนนก็ดี แต่เมื่อคำนึงถึงพฤติการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารสรุปผลงานของพนักงานจำเลยก่อนวันโจทก์หยุดงานในวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๓๕ เป็นเวลา ๑๘ วัน ซึ่งก็ปรากฏว่างานที่จ้างได้ดำเนินการไปถึงงวดที่ ๖ โดยงานวางท่อในงวดที่ ๓ และที่ ๕ สำเร็จ ๔๕ เปอร์เซ็นต์ และ ๒ เปอร์เซ็นต์ งานบ่อพักในงวดที่ ๖ สำเร็จ ๓๕ เปอร์เซ็นต์ จึงสมควรกำหนดค่างานก่อสร้างตลอดจนค่าวัสดุส่วนที่โจทก์ได้ทำขึ้นแล้ว นอกเหนือจากงานในงวดที่ ๑ และที่ ๒ และที่ ๔ ให้โจทก์อีกเท่าจำนวนเงินที่โจทก์ได้รับไปจากจำเลยก่อนงวดการจ่ายเงินในงวดต่าง ๆ ดังกล่าวตามนัยแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๙๑ วรรคสาม

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๐๖/๒๕๕๕ บริษัท ส. ได้ทำสัญญาว่าจ้างบริษัท บ. ตัดและแปรรูปเหล็กม้วนเพื่อนำไปจำหน่ายแก่ลูกค้า และบริษัทดังกล่าวเป็นผู้ดูแลทรัพย์สินของบริษัท ส. ด้วย เมื่อบริษัท ส. ได้รับสินค้าจากผู้ขนส่งทางเรือแล้วได้ส่งมอบแก่บริษัท บ. ในสภาพเรียบร้อย และบริษัทดังกล่าวไปฝากให้จำเลยเก็บรักษาไว้โดย

บริษัท บ. เป็นผู้ทำสัญญาฝากสินค้าเหล็กม้วนนี้เก็บในคลังสินค้ากับจำเลย โดยไม่ได้ความว่า บริษัทดังกล่าวทำสัญญานี้แทนบริษัท ส. แต่อย่างไร เมื่อเกิดความเสียหายแก่สินค้าเหล็กม้วนดังกล่าวก็เป็นกรณีที่จำเลยต้องรับผิดชอบตามสัญญาเก็บของในคลังสินค้าต่อบริษัท บ. คู่สัญญากับจำเลยตามสัญญาเก็บของในคลังสินค้า จำเลยหาได้มีหน้าที่ต้องเก็บรักษาสินค้าด้วยความระมัดระวังตามสัญญาเก็บของในคลังสินค้านี้ต่อบริษัท ส. ซึ่งมีคู่สัญญากับจำเลยแต่อย่างไร ดังนั้นกรณีเช่นนี้จึงเป็นกรณีที่บริษัท ส. คู่สัญญาจ้างทำของต้องใช้สิทธิเรียกร้องเอาค่าเสียหายของสินค้าตามสัญญาจ้างทำของจากบริษัท บ. ซึ่งเป็นคู่สัญญาจ้างทำของกับจำเลยเท่านั้น หาใช่กรณีบริษัท ส. ยังมีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยรับผิดชอบในมูลละเมิดให้ผิดไปจากความรับผิดโดยตรงของคู่กรณีที่มีต่อกันตามสัญญาเก็บของในคลังสินค้าและสัญญาจ้างทำของได้อีกไม่ ดังนั้นบริษัท ส. จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายในความเสียหายของสินค้าตามฟ้อง แม้โจทก์รับช่วงสิทธิจากบริษัท ส. ตามสัญญาประกันภัยที่ไม่มีสิทธิเรียกร้องจากจำเลยเช่นเดียวกับบริษัท ส. จำเลยรวมทั้งจำเลยร่วมผู้รับประกันภัยจากจำเลยย่อมไม่ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๓๕/๒๕๔๐ จำเลยที่ ๑ มีหนังสือแจ้งความประสงค์ขอเช่าซ่อมแซมอาคารที่ชำรุด เป็นพฤติการณ์ที่แสดงว่าจำเลยที่ ๑ ยินยอมรับผิดชอบในความชำรุดบกพร่องตามที่โจทก์เรียกร้อง ถือได้ว่าจำเลยที่ ๑ ผู้เป็นลูกหนี้ได้ทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันปราศจากเคลือบคลุมสงสัยตระหนักเป็นปริยายว่ายอมรับสภาพตามสิทธิเรียกร้องนั้นอันเป็นการรับสภาพหนี้ต่อโจทก์ตามสิทธิเรียกร้องนั้นแล้ว ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๗๒ เดิม อายุความยอมระงับคดีลง จำเลยที่ ๑ ก่อสร้างอาคารเสร็จและส่งมอบให้โจทก์แล้วโจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายเพื่อการที่จำเลยที่ ๑ ทำชำรุดบกพร่อง หาใช่ฟ้องเรียกค่าเสียหายเมื่อจำเลยที่ ๑ ก่อสร้างอาคารไม่เสร็จแล้วโจทก์บอกเลิกสัญญาตามสัญญาว่าจ้างก่อสร้างไม่ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องโดยไม่ต้องบอกเลิกสัญญาก่อน จำเลยที่ ๒ ทำหนังสือคำประกันยอมผูกพันตนเป็นผู้ค้ำประกันจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์เป็นเงินไม่เกิน ๘๔,๔๐๐ บาท หากจำเลยที่ ๑ ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาที่ทำไว้กับโจทก์ซึ่งโจทก์มีสิทธิเรียกค่าเสียหายใด ๆ จากจำเลยที่ ๑ ได้ จำเลยที่ ๒ ยอมชำระเงินแทนในทันทีโดยมิต้องเรียกร้องให้จำเลยที่ ๑ ชำระก่อนดังนี้เมื่อปรากฏว่าจำเลยที่ ๑ ต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ จำเลยที่ ๒ จึงต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ตามสัญญาค้ำประกันด้วย ส่วนข้อตกลงเรื่องการเรียกหลักประกันใหม่ตามสัญญาว่าจ้างก่อสร้างอาคารซึ่งเป็นสิทธิของโจทก์ที่มีต่อจำเลยที่ ๑ ตามสัญญาว่าจ้างก่อสร้างอาคาร ไม่มีผลกระทบต่อความรับผิดของจำเลยที่ ๒ ตามสัญญาค้ำประกันที่จำเลยที่ ๒ มีต่อโจทก์ จำเลยร่วมเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการของจำเลยที่ ๑ ต้องร่วมรับผิดกับจำเลยที่ ๑ ในบรรดาหนี้ของห้างหุ้นส่วนไม่มีจำกัดจำนวน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๐๗๗

ประกอบมาตรา ๑๐๘๗ แต่ตามคำขอให้เรียกจำเลยร่วมเข้ามาในคดี โจทก์ขอให้ร่วมรับผิดชอบเพียงในยอดเงินที่หักเงิน ๘๔,๔๐๐ บาท ที่จำเลยที่ ๒ มีหนังสือคำประกันออก ดังนี้ต้องนำเงิน ๘๔,๔๐๐ บาท หักออกจากจำนวนเงินค่าเสียหายทั้งหมดก่อน

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๔๔/๒๕๓๙ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น การซื้อขาย ต่างจากการรับจ้างทำของตรงที่การซื้อขायมุ่งถึงการโอนกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน ส่วนการรับจ้างทำของมุ่งถึงการงานที่ทำและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ซึ่งในเรื่องจ้างทำของนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๙๒ ได้กำหนดหน้าที่ของผู้รับจ้างไว้ว่าผู้รับจ้างต้องยอมให้ผู้ว่าจ้างหรือตัวแทนของผู้ว่าจ้างตรวจตราการงานได้ตลอดเวลา และมาตรา ๖๐๕ กำหนดสิทธิของผู้ว่าจ้างไว้ว่าถ้าการที่จ้างยังไม่แล้วเสร็จอยู่ตราบใด ผู้ว่าจ้างอาจบอกเลิกสัญญาได้เมื่อเสียค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับจ้างเพื่อความเสียหายใด ๆ อันเกิดแต่การเลิกสัญญา คดีนี้ การติดต่อสั่งทอผ้าระหว่างโจทก์กับจำเลยในครั้งแรก ๆ ได้ทำสัญญาซื้อขายเป็นหนังสือ ต่อมาจึงสั่งทอด้วยวาจาโดยจำเลยสั่งโจทก์ให้ทอผ้าตามลายที่จำเลยกำหนดโดยกำหนดจำนวนที่จำเลยต้องการแน่นอน ข้อตกลงในการส่งมอบผ้าและการชำระราคายังเป็นไปตามที่เคยกำหนดไว้ในสัญญาและในการทอผ้าตามที่จำเลยสั่ง โจทก์จะแจ้งให้ผู้อื่นเป็นผู้ทอให้ ในระหว่างที่มีการทอผ้าจำเลยไม่ได้เข้าไปควบคุมตรวจตราการทอและจะบอกยกเลิกการทอไม่ได้ ดังนี้นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ จึงเป็นสัญญาซื้อขายสังหาริมทรัพย์ เมื่อจำเลยที่ ๑ ได้สั่งให้โจทก์ทอผ้าหลายครั้ง การสั่งทอผ้าครั้งใดที่มีราคาเกินกว่า ๕๐๐ บาท และไม่ได้มีหลักฐานเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้ต้องรับผิดชอบหรือได้วางประจำไว้หรือได้มีการชำระหนี้บางส่วนแล้วโจทก์จะฟ้องร้องให้บังคับคดีแก่จำเลยที่ ๑ สำหรับผ้าที่มีการสั่งทอในครั้งดังกล่าวไม่ได้

๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๓๑๕/๒๕๕๔ จำเลยได้ส่งสินค้าตุ๊กตาข้างบนฐานโยกแยกกับโจทก์จำนวน ๘๘,๒๐๐ ตัว ต่อมาจำเลยแจ้งยกเลิกเนื่องจากจำเลยไม่มั่นใจว่าโจทก์จะส่งสินค้าได้ตามกำหนด แล้วจำเลยเปลี่ยนเป็นสั่งซื้อวัตถุดิบที่จะนำมาผลิตเป็นฐานตุ๊กตาข้างแทน เห็นว่า แม้ว่าตามใบเสนอราคาของโจทก์จะยังไม่มีการลงชื่อในช่องผู้สั่งซื้อก็ตาม แต่ตามเอกสารพร้อมคำแปลมีข้อความระบุว่าจำเลยยืนยันในการสั่งซื้อตุ๊กตาข้างโยกแยกกับโจทก์ จึงสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่รับฟังได้ว่า จำเลยได้ว่าจ้างโจทก์ให้ผลิตตุ๊กตาข้าง ๒ รายการ คือตุ๊กตาข้างสวมชุดเอี๊ยมและตุ๊กตาข้างบนฐานโยกแยก ซึ่งถือว่าเป็นสัญญาจ้างทำของโดยมีรายละเอียดข้อผูกพันตามสัญญาหลักที่ระบุว่าจะกำหนดเวลาเป็นสาระสำคัญของสัญญา ดังนั้น เมื่อโจทก์ผิดนัดโดยไม่สามารถส่งสินค้าตุ๊กตาข้างสวมชุดเอี๊ยมได้ทันภายในกำหนดจนจำเลยบอกเลิกสัญญาในส่วนตุ๊กตาข้างสวมชุดเอี๊ยมแล้ว เมื่อจำเลยอาจคาดหมายล่วงหน้าได้ว่าโจทก์ไม่อาจดำเนินการผลิตตุ๊กตาข้างบนฐานโยกแยกให้แก่

จำเลยได้ทันกำหนดเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ จำเลยชอบที่จะเลิกสัญญาเสียได้ มิพักต้องรอคอยให้ถึงเวลากำหนดส่งมอบ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๙๓ ศาลอุทธรณ์จึงชอบที่จะกำหนดค่าเสียหายจากค่าใช้จ่ายส่วนที่เพิ่มขึ้นในการที่จำเลยว่าจ้างบุคคลอื่นผลิตตุ๊กตาข้างบนฐานโยกเยก และที่ศาลอุทธรณ์กำหนดให้เฉพาะค่าเสียหายที่จำเลยต้องจ่ายเพิ่มขึ้นเป็นเงิน ๑๐๒,๐๐๐ บาท นั้น นับว่าเหมาะสมแล้ว ส่วนกรณีที่จำเลยสั่งซื้อวัตถุดิบจากโจทก์เพื่อนำไปให้บริษัทอินเทล ซ้อยส์ จำกัด ผลิตฐานตุ๊กตาข้างบนฐานครึ่งวงกลมนั้น เห็นว่า เป็นเหตุการณ์หลังจากจำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างทำตุ๊กตาข้างบนฐานโยกเยกกับโจทก์แล้วจึงเป็นคนละส่วนกัน ความรับผิดชอบของโจทก์ในค่าเสียหายดังกล่าวจึงเป็นไปตามสัญญาจ้างทำของ มิใช่ตามสัญญาซื้อขายวัตถุดิบดังที่โจทก์อ้างมาแต่อย่างใด โจทก์จึงต้องใช้ค่าเสียหายแก่จำเลยตามฟ้องแย้ง สำหรับตุ๊กตาข้างสวมชุดเอี้ยมเป็นเงิน ๑๑๐,๐๐๐ บาท และสำหรับตุ๊กตาข้างบนฐานโยกเยกเป็นเงิน ๑๐๒,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๒๑๒,๐๐๐ บาท ศาลอุทธรณ์พิพากษาชอบแล้ว ฎีกาของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน ค่าฤชาธรรมเนียมชั้นฎีกาให้เป็นพับ

๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๑๔/๒๕๕๐ เมื่อโจทก์ทำงานงวดที่สองชำระชุดบกพร่องไม่ถูกต้องตามสัญญาจ้าง และจำเลยได้ให้โจทก์แก้ไขให้เรียบร้อยก่อนแต่โจทก์เพิกเฉยไม่ยอมแก้ไข โจทก์จึงเป็นฝ่ายผิดสัญญา โจทก์ไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาและเรียกค่าเสียหายจากจำเลย แต่อย่างไรก็ตาม สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยถือว่าเป็นการเลิกกันโดยปริยาย สัญญาจ้างหมาก่อสร้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๗ ขณะเดียวกันก็เป็นสัญญาต่างตอบแทน เมื่อสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเลิกกันแล้วโจทก์และจำเลยต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งกับคืนสู่ฐานะดังที่เป็นอยู่เดิมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๙๑ วรรคหนึ่ง แต่เนื่องจากโจทก์ได้ทำงานงวดที่สองให้จำเลยเสร็จแล้วจึงไม่อาจให้กลับคืนสู่ฐานะดังที่เป็นอยู่เดิมได้ กรณีต้องบังคับตามมาตรา ๓๙๑ วรรคสาม จำเลยต้องจ่ายเงินค่าก่อสร้างในงวดที่สองให้แก่โจทก์แทน จำเลยไม่มีสิทธิงดจ่ายค่าจ้างเสียทั้งหมด เมื่องานของโจทก์มีสิ่งบกพร่องและจำเลยได้บอกกล่าวให้โจทก์แก้ไขสิ่งบกพร่องให้เป็นไปตามสัญญา แต่โจทก์ไม่ดำเนินการ จำเลยชอบที่จะว่าจ้างบุคคลภายนอกทำการแก้ไขสิ่งบกพร่องดังกล่าวได้ โดยโจทก์จะต้องออกค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๙๔ และจำเลยมีสิทธิหักค่าใช้จ่ายเท่าที่เสียไปจากค่าจ้างของงานงวดที่สองเท่านั้น เหตุที่โจทก์ทำงานบกพร่องเนื่องจากจำเลยขอเปลี่ยนแปลง ขยายห้องนอนให้กว้างขึ้น ใช้วัสดุผิดจากแบบแปลน ทำให้โครงเหล็กรับน้ำหนักมากกว่าแบบทำให้โค้งงอ จำเลยต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความบกพร่องดังกล่าวด้วย และเมื่อปรากฏว่าจำเลย

ยังไม่ได้ว่าจ้างบุคคลใดให้ทำการแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าว ศาลชั้นต้นจึงกำหนดค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างบุคคลภายนอกแก้ไขข้อบกพร่องตามความเหมาะสมได้

๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๘๐๙/๒๕๔๐ ศาลล่างทั้งสองกำหนดค่าเสียหายให้โจทก์เป็นเงินเพียง ๔๖,๐๐๐ บาท น้อยเกินไป ควรจะเป็นเงินจำนวนไม่น้อยกว่า ๔๔๖,๐๐๐ บาท ปรากฏว่าในชั้นอุทธรณ์โจทก์ไม่ได้อุทธรณ์ในข้อนี้ จึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลอุทธรณ์ ต้องห้ามมิให้ฎีกาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๔๙ วรรคหนึ่งศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย จำเลยทำงานล่วงเลยเวลาที่กำหนดไว้ แต่โจทก์ยอมรับเอาผลงานและชำระเงินให้จำเลยโดยดี โดยงานที่จำเลยทำส่วนใหญ่สมบูรณ์ มีความชำรุดบกพร่องเพียงเล็กน้อย ดังนี้ถือได้ว่าจำเลยได้ทำงานที่จ้างให้โจทก์เสร็จแล้ว ตามสัญญาจ้างเหมาะสมกับพิพาทมีข้อความว่า ผู้รับจ้างต้องทำงานรายนี้ให้แล้วเสร็จบริบูรณ์ภายในกำหนด ๑๘๐ วันนับแต่วันที่ปรากฏในสัญญานี้เป็นต้นไป ถ้าหากไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดนี้ผู้รับจ้างยินยอมให้ผู้ว่าจ้างปรับเป็นรายวันจนกว่าผู้รับจ้างจะทำงานรายนี้แล้วเสร็จสมบูรณ์ แต่ถ้าผู้ว่าจ้างเห็นว่าผู้รับจ้างไม่มีทางที่จะทำงานรายนี้ให้แล้วเสร็จได้ เมื่อครบกำหนด ๖๐ วันแล้ว ผู้รับจ้างยังทำไม่แล้วเสร็จ ผู้ว่าจ้างมีอำนาจที่จะเลิกสัญญานี้ได้ทันที และหากเกิดความเสียหายใด ๆ ขึ้น อันเนื่องจากผู้รับจ้างเหมาผิดสัญญา ผู้ว่าจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายได้ตามกฎหมายอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้ เมื่อครบกำหนดแล้วโจทก์ไม่ได้บอกเลิกสัญญาแล้วใช้สิทธิเรียกเบี้ยปรับตามสัญญา แต่กลับยอมต่ออายุสัญญาให้จำเลยโดยยอมรับเอาผลงานของจำเลยและชำระค่าจ้างให้จำเลยในวันซึ่งเป็นเวลาภายหลังที่ครบกำหนดอายุสัญญาที่โจทก์ต่อให้แล้วแสดงว่าโจทก์ไม่ได้ถือเอาระยะเวลาตามสัญญาเป็นสาระสำคัญโจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกเบี้ยปรับจากจำเลย

๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๑๒/๒๕๕๒ นอกจากงานก่อสร้างตามสัญญาจำเลยที่ ๑ ให้โจทก์ทำงานเพิ่มเติมไปจากสัญญา ซึ่งโจทก์ต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพิ่มขึ้น ประกอบกับการส่งงานงวดที่ ๑๔ และที่ ๑๕ โจทก์ส่งมอบพร้อมกันภายหลังล่วงพ้นระยะเวลาก่อสร้างสิ้นสุดแล้ว แต่จำเลยที่ ๑ ได้ชำระเงินค่างวดทั้งสองงวดให้โจทก์โดยไม่ปรากฏว่าในขณะที่รับมอบงานจำเลยที่ ๑ ได้ยึดเงื่อนไขหรืองวดสิทธิที่จะเรียกเอาเบี้ยปรับไว้ การที่จำเลยที่ ๑ อ้างว่าจำเลยที่ ๒ ได้บอกโจทก์แล้วว่าจะมีคนมาใช้ประโยชน์ในอาคารที่ก่อสร้างก็เป็นเพียงคำปรารภหาใช่เป็นการสงวนสิทธิที่จะเรียกเอาเบี้ยปรับไม่ การที่จำเลยที่ ๑ รับมอบงานงวดที่ ๑๔ และ ที่ ๑๕ ทั้งที่ระยะเวลาก่อสร้างสิ้นสุดแล้วและให้โจทก์ก่อสร้างงานงวดที่ ๑๖ ซึ่งเป็นงวดสุดท้ายต่อไป ย่อมแสดงให้เห็นว่าจำเลยที่ ๑ มิได้ถือเอาระยะเวลาตามสัญญาเป็นสำคัญ ทั้งมีงานที่จำเลยที่ ๑ ให้โจทก์ทำนอกเหนือสัญญาด้วย จึงเป็นพฤติการณ์ที่บ่งชี้ว่าข้อสัญญาที่เกี่ยวกับการส่งมอบงานล่าช้าไม่แล้วเสร็จตาม

สัญญาที่ โจทก์และจำเลยที่ ๑ ต่างมีเจตนาให้ระงับกันไปไม่ถือเป็นการผิดสัญญา จึงทำให้จำเลยที่ ๑ ไม่มีสิทธิเรียกเบี้ยปรับที่โจทก์ส่งมอบงานพ้นกำหนดเวลาสิ้นสุดตามสัญญาได้ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๑ วรรคสาม และมาตรา ๕๙๗

๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๖๗ - ๒๔๖๘/๒๕๕๒ โจทก์ที่ ๑ ทำสัญญาว่าจ้างจำเลยที่ ๑ ก่อสร้างอาคารขนาด ๑๖ คูหา แบ่งงวดงานก่อสร้างทั้งหมด ๑๑ งวด กำหนดลงมือก่อสร้างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๗ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๘ จำเลยที่ ๑ ไม่สามารถส่งงานตามกำหนดงวดในสัญญาได้ โจทก์ที่ ๑ ก็ยอมรับโดยเมื่อพ้นกำหนดตามสัญญาคือวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๘ โจทก์ที่ ๑ มีหนังสือถึงจำเลยที่ ๑ เร่งรัดทำการก่อสร้างตามงวดงาน เอกสารทุกฉบับที่โจทก์ที่ ๑ ส่งถึงจำเลยที่ ๑ เป็นเวลาหลังจากครบกำหนดตามสัญญาก่อสร้างแล้ว ฝ่ายจำเลยที่ ๑ ยืนยันว่าโจทก์ที่ ๑ ไม่ถือเอาระยะเวลาเป็นสาระสำคัญแม้จะส่งงานเกินกำหนดเวลาแต่ละงวดโจทก์ที่ ๑ ก็ยอมรับผลงาน การที่โจทก์ที่ ๑ ยอมรับผลงานก่อสร้างที่จำเลยที่ ๑ ส่งมอบงวดงานจึงเป็นการขยายระยะเวลาสัญญาว่าจ้างไปโดยไม่มีกำหนด มิได้ถือเอาวันที่กำหนดไว้เป็นสาระสำคัญ จนกระทั่งจำเลยที่ ๑ ขอเบิกเงินค่างวดงานในงวดที่ ๙ แต่โจทก์ที่ ๑ ปฏิเสธโดยขอให้จำเลยที่ ๑ ดำเนินการก่อสร้างให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๓๙ แสดงว่าโจทก์ที่ ๑ ได้กำหนดเวลาให้จำเลยที่ ๑ ส่งมอบงานทั้งหมดใหม่คือวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๓๙ เมื่อจำเลยที่ ๑ ไม่ปฏิบัติตามสัญญา โจทก์ที่ ๑ มีหนังสือบอกเลิกสัญญาลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๓๙ ส่งถึงจำเลยที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๓๙ จึงต้องถือว่าจำเลยที่ ๑ ผิดสัญญาตั้งแต่วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๓๙ มิใช่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๘ ดังนั้น จำเลยที่ ๑ เป็นฝ่ายผิดสัญญา จำเลยที่ ๑ ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากโจทก์ทั้งสอง

เมื่อฝ่ายโจทก์มิได้ถือเอากำหนดส่งมอบงานเดิมในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๘ เป็นสาระสำคัญ และได้กำหนดให้จำเลยที่ ๑ ส่งมอบงานใหม่เป็นวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๓๙ โจทก์ที่ ๑ จึงอ้างว่าจำเลยที่ ๑ ผิดสัญญาก่อนวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๓๘ หาได้ไม่ โจทก์ที่ ๑ ไม่อาจเรียกร้องค่าปรับรายวันตามสัญญาในระหว่างวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๘ ถึงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๓๙ จากจำเลยที่ ๑ ได้

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่สาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน การจ้างนั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง แต่ถ้างานในส่วนที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำ^{๑๔๓}

หลักการคุ้มครอง

บทบัญญัติมาตรานี้เป็นหลักการคุ้มครองความสัมพันธ์ของคู่สัญญา หากการตกลงทำสัญญาจ้างกันนั้น ผู้จ้างงานคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นหลัก เนื่องจากงานที่จ้างต้องใช้ทักษะเฉพาะตัว เช่น ตกลงจ้างเจียรไนอัญมณี งานศิลปะ เป็นต้น หากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ตกลงทำสัญญาจ้างกันแล้วแต่ภายหลังได้ถึงแก่ความตาย หรือกลายเป็นบุคคลทุพพลภาพ กรณีเช่นนี้ต้องถือว่าสัญญาว่าจ้างระงับลง แต่หากสาระสำคัญแห่งการจ้างมิได้คำนึงถึงเรื่องดังกล่าว สัญญาจ้างไม่ระงับลง แต่อย่างไรก็ตาม ถ้างานในส่วนที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำ

มาตรา ๑๔ ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ^{๑๔๔}

ให้ผู้จ้างงานคืนหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในเวลาไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ

^{๑๔๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๓.

^{๑๔๔} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๔.

หลักการคุ้มครอง

บทบัญญัตินี้บัญญัติขึ้นมาเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมิให้ต้องเดือดร้อนในการหาหลักประกันมาวางโดยไม่จำเป็น โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานเรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานได้เฉพาะกรณีที่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ส่งมอบงานที่จ้างให้แก่ผู้จ้างงานแล้ว ผู้จ้างงานต้องคืนหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในเวลาไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ

อย่างไรก็ตามปัจจุบันอธิบดียังมีได้กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ วิธีการ เรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นนั้นด้วยความระมัดระวังและประหยัด และหากไม่มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่น เมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน^{๑๔๕}

หลักการคุ้มครอง

บทบัญญัตินี้บัญญัติขึ้นมาเพื่อกำหนดหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานโดยใช้ วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ที่ผู้จ้างงานจัดหามาให้ด้วยความระมัดระวัง เช่น ผ้า หนั ง ใ ใบจาก ยาง เป็นต้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งอื่นนั้นด้วยความระมัดระวังและประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อชิ้นงานที่ผู้จ้างงานสั่งทำ และหากไม่มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่น เมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน ตัวอย่างเช่น

๑. บริษัท ใบจาก จำกัด ได้ส่งมอบใบจากให้นายทอง กับพวก ซึ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยนายทองกับพวกเป็นผู้จัดหาด้วยและเชือกฟางเอง นายทองกับพวกมีหน้าที่ต้องทำมวนใบจากจากใบจากที่บริษัท ใบจาก จำกัด มอบให้ โดยส่งมอบชิ้นงานตามกำหนด และมีหน้าที่ใช้วัสดุที่บริษัทส่งมอบให้ด้วยความระมัดระวัง และประหยัด กล่าวคือต้องเก็บใบจากไว้ในที่แห้งไม่ชื้นเนื่องจากอาจขึ้นรา ต้องใช้ใบจากให้ประหยัดเพื่อให้ได้ชิ้นงานมากๆ ไม่ตัดทิ้งมากเกินไป เช่น ใบจาก ๑ มัด โดยปกติสามารถทำมวนใบจากได้ ๕๐๐ มวน แต่นายทอง ได้ตัดใบจากทิ้งมากเกินไปมาตรฐานปกติทำให้ได้ใบจากที่ใช้ทำมวนใบจากน้อยมากจำนวนเพียง ๓๐๐ มวน เท่านั้น หรือได้เก็บรักษาใบจากไม่ดีทำให้ขึ้นราไม่สามารถนำมามวนใบจากได้

๒. เมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน เช่น กรณีตามข้อ ๑ เมื่อใบจากเหลือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องคืนวัสดุ อุปกรณ์ ให้ผู้จ้างงานทั้งหมด หากผู้รับงานไปทำที่บ้านนำใบจากไปขายให้ผู้อื่น ย่อมมีความผิดและอาจถูกฟ้องร้องคดีได้

^{๑๔๕} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๕.

หมวด ๓ การจ่ายค่าตอบแทน

มาตรา ๑๖ การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ^{๑๔๖}

ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับสิทธิในเรื่องค่าตอบแทนโดยเท่าเทียมกันและไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามระยะเวลา ณ สถานที่ที่กำหนด

หลักการคุ้มครอง

๑. เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานแล้วเสร็จตามที่ตกลงกับผู้จ้างงานแล้ว ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมิใช่ นายจ้างลูกจ้างกัน เงินที่จ่ายจึงไม่เรียกว่า “ค่าจ้าง” แต่เรียกชื่อว่า “ค่าตอบแทน”

๒. หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ผู้จ้างงานต้องกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ สำหรับคำว่าเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ มิได้มีความหมายว่าต้องเป็นอัตราค่าตอบแทนที่เท่ากันทุกสาขาอาชีพ แต่มีความหมายว่าต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีข้อเท็จจริงเหมือนกันมิให้แตกต่างกัน และต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีข้อเท็จจริงแตกต่างกันให้แตกต่างกัน เช่น หลักการเสียภาษีตามรายได้ที่ได้รับ คนรายได้มากเสียมาก คนรายได้น้อยเสียน้อยลดหลั่นกันไป เป็นต้น

๓. การกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านกำหนด ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการยังมิได้กำหนดอัตราค่าตอบแทน เนื่องจากคณะกรรมการต้องทำการศึกษาวิจัยลักษณะงานแต่ละประเภทโดยละเอียด รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทุกด้าน

^{๑๔๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๖.

๔. ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดให้คณะกรรมการกำหนดอัตราค่าตอบแทนต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ฉบับที่ ๖ และฉบับที่ ๗ กำหนดไว้ต้องไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท เท่ากันทั่วประเทศ แต่ก็ไม่บังคับใช้กับการจ้างงานในบางลักษณะ เช่น งานรับใช้ในบ้าน งานที่ไม่ได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ งานเกษตร เป็นต้น ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นเรื่องที่กำหนดได้ยากลำบาก เนื่องจากลักษณะการจ้างและการทำงานมีความแตกต่างกันมาก สาขาอาชีพแต่ละอย่างใช้ความรู้และทักษะต่างกัน คณะกรรมการจึงต้องคำนึงถึงเหตุปัจจัยหลายอย่างประกอบการพิจารณาให้เหมาะสม ซึ่งอาจต้องศึกษาวิจัยลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างละเอียดตามสาขาอาชีพเปรียบเทียบกันโดยคำนึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการจ้างงานด้วย เนื่องจากหากกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่สูงเกินไปอาจทำให้ผู้จ้างงานไม่อาจมอบหมายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำอีก แต่อาจใช้วิธีการจ้างลูกจ้างมาทำงานแทนสัญญาจ้างแรงงานแทน

ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัตินิยามค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ไว้ดังนี้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

องค์ประกอบของค่าจ้าง คือ

ข้อที่ ๑ ค่าจ้างนั้น มิได้ค้ำประกันว่าจะมีชื่อเรียกว่าอย่างไร ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีวิธีการจ่ายโดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร

ข้อที่ ๒ ค่าจ้างนั้น ต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้างมิใช่จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น

ข้อที่ ๓ ค่าจ้างนั้น นายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละสามร้อยบาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๓๓ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๓๒ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๓๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๓๕ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

คำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

ฯลฯ

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้าง

ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม ดังกล่าว

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัด กระบี่ กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร ขอนแก่น จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ นราธิวาส น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ปัตตานี พระนครศรีอยุธยา พังงา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ พะเยา มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยะลา ยโสธร ร้อยเอ็ด ระนอง ระยอง ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สงขลา สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุโขทัย สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อุตรธานี อุทัยธานี อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี และ อำนาจเจริญ

ข้อ ๓ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

“ค่าตอบแทน” มีความหมายกว้างกว่านิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งหมายความเฉพาะเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติเท่านั้น และรวมทั้งเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดวันลาเท่านั้น แต่ไม่รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในลักษณะที่เป็นสวัสดิการ สำหรับงานที่รับไปทำงานที่บ้านนั้นไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่มีวันหยุดวันลา หรืออยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้จ้างงาน รวมถึงการได้รับสวัสดิการเหมือนลูกจ้างทั่วไป การกำหนดค่าตอบแทนจึงต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างอื่น นอกเหนือจากเงินที่ตกลงจ้างกันในสัญญาจ้างว่าผู้จ้างงานได้ให้สิทธิประโยชน์ใดบ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งคณะกรรมการจะต้องนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๑๗ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำนั้น^{๑๔๗}

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับสิทธิในเรื่องค่าตอบแทนในระยะเวลาที่เหมาะสมภายหลังจากที่ได้ส่งมอบหมายงานแล้ว และในทางกลับกันก็เป็นการกำหนดเวลาที่เหมาะสมให้ผู้จ้างงานมีเวลาตรวจสอบความเรียบร้อยของงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบให้ก่อนการจ่ายค่าตอบแทน

หลักการคุ้มครอง

๑. ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำนั้น เช่น บริษัท รองเท้า จำกัด ได้ส่งมอบวัสดุในการทำรองเท้าให้นาย ก ซึ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ โดยตกลงส่งมอบงานทุกวันสิ้นเดือน และจ่ายค่าตอบแทนให้ทันทีร้อยละ ๕๐ ส่วนที่เหลือจ่ายให้ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ส่งมอบงาน เมื่อนาย ก ทำงานเสร็จแล้วนำงานไปส่ง บริษัท รองเท้า จำกัด ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้นาย ก ตามสัญญาที่ตกลงกัน

๒. กรณีตามข้อ ๑ หากบริษัท รองเท้า จำกัด และนาย ก ตกลงกันในสัญญาจ้างว่าจะจ่ายค่าตอบแทนให้ภายหลังจากส่งมอบงานแล้ว ๑๕ วัน ข้อตกลงดังกล่าวถือว่าขัดต่อกฎหมายตามมาตรา ๑๖ ซึ่งถือว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงตกเป็นโมฆะ ดังนั้นบริษัท รองเท้า จำกัด จึงต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่นาย ก ภายใน ๗ วัน หลังจากส่งมอบงาน

๓. กรณีผู้จ้างงานไม่จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องถือว่าผิดนัด แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้กำหนดเรื่องอัตราดอกเบี้ยกรณีผิดนัดการจ่ายค่าตอบแทนไว้เป็นการเฉพาะเหมือนเช่นกรณีการค้างจ่ายค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้นจึงต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ คือผู้จ้างงานต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัดจนกว่าจะชำระเสร็จ

^{๑๔๗} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๗.

มาตรา ๑๘ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๑๔๘}

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับสิทธิในเรื่องค่าตอบแทนโดยไม่ต้องเดือดร้อนเกินควร จึงกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น จ่ายเข้าบัญชีธนาคารของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จ่ายเป็นเช็คธนาคาร เป็นต้น ซึ่งโดยปกติเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านนำงานไปส่งมอบให้ที่โรงงานของผู้จ้างงานแล้ว ผู้จ้างงานมักจะจ่ายค่าตอบแทนให้ ณ สถานที่ส่งมอบงานโดยนัดมารับเงิน ก็ต้องเป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

หลักการคุ้มครอง

๑. กฎหมายกำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น บริษัท เครื่องหนัง จำกัด ส่งมอบงานให้นาย ก. ทำกระเป๋าหนัง โดยตกลงกันว่าเมื่องานแล้วเสร็จ บริษัท เครื่องหนัง จำกัด จะเข้าไปรับกระเป๋าเอง พร้อมจ่ายเงินสดให้แก่ผู้รับงานที่บ้านครั้งหนึ่ง ส่วนที่เหลือจะจ่ายโดยโอนเงินเข้าธนาคารของนาย ก. ภายใน ๕ วัน ซึ่งนาย ก. ตกลงยินยอมด้วย ก็ต้องถือปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น

๒. กรณีตามข้อ ๑ ถ้าบริษัท เครื่องหนัง จำกัด ตกลงให้นายก. กับพวกนำชิ้นงานไปส่งที่โรงงาน และตกลงจ่ายเงิน ณ สถานที่โรงงานนั้น โดยนาย ก. ตกลงยินยอมด้วย ก็ต้องถือปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น

^{๑๔๘} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๘.

มาตรา ๑๙ ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ^{๑๔๙}

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ

(๒) ชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(๓) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน(๔) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การหักค่าตอบแทนในกรณีตาม (๓) หรือ (๔) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้ การหักภาษีเงินได้ในกรณีตาม (๑) ให้ดำเนินการตามประมวลรัษฎากร

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าตอบแทนอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยโดยไม่ถูกผู้จ้างงานนำหนี้สินอื่นมาหักจากค่าตอบแทน ซึ่งหลักการนี้คล้ายกับหลักการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามการหักค่าตอบแทนการทำงานมีข้อยกเว้นให้ผู้จ้างงานสามารถหักค่าตอบแทนได้ ๔ กรณี ได้แก่ ชำระภาษี เงินที่กฎหมายกำหนดให้หัก ชดใช้ค่าเสียหาย ชำระค่าปรับ เป็นต้น

หลักการคุ้มครอง

๑. ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนไม่ว่ากรณีใด ๆ กล่าวคือ ห้ามหักเฉพาะค่าตอบแทนเท่านั้น ถ้ากรณีเงินอื่นที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนกฎหมายมิได้ห้ามไว้ ดังนั้นผู้จ้างงานอาจหักจากเงินอื่นได้

๒. การหักค่าจ้าง กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

๒.๑ ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ กล่าวคือ หากรายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงเกณฑ์ต้องเสียภาษีเงินได้ ผู้จ้างงานต้องหักภาษีจากค่าตอบแทนนั้นทุกคราวที่จ่ายพร้อมออกหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

^{๑๔๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๙.

๒.๒ ชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ กล่าวคือ หากมีกฎหมายอื่นให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องหักค่าตอบแทน ผู้จ้างงานก็มีสิทธิหักได้ เช่น หมายบังคับคดี หมายศาล เป็นต้น

๒.๓ ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน กล่าวคือ การจะหักเงินตามข้อนี้ได้ ต้องเป็นความเสียหายที่เกิดจากผู้รับงานไปทำที่บ้านจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านดูแลรักษาวัสดุในการทำงานไม่ดีทำให้วัสดุขึ้นราใช้งานไม่ได้ หรือทำให้ไฟไหม้จนวัสดุใช้การไม่ได้ อันเกิดจากการจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่อย่างไรก็ตามการหักค่าเสียหายดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย หากผู้รับงานไปทำที่บ้านยังมีข้อโต้แย้งเรื่องความเสียหายอยู่ ต้องถือว่าหน้าที่ผู้จ้างงานอ้างเป็นหนี้ที่มีข้อต่อสู้จะนำมาหักกลบลบหนี้กับค่าตอบแทนไม่ได้

๒.๔ ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน กล่าวคือ การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานไม่ทันกำหนดเนื่องจากเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้จ้างงานต้องถูกลูกค้าปรับหรือเกิดความเสียหายอื่นใด ผู้จ้างงานมีสิทธิหักค่าเสียหายหรือค่าปรับจากค่าตอบแทนได้ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อน

๓. การหักค่าตอบแทนในกรณีตาม (๒.๓) หรือ (๒.๔) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทน เช่น เกิดความเสียหายจากวัสดุชำรุดเสียหาย ๒,๐๐๐ บาท แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในงวดนั้นเพียงจำนวน ๖,๐๐๐ บาท ผู้จ้างงานมีสิทธิหักค่าเสียหายได้ไม่เกิน ๖๐๐ บาท (ร้อยละ ๑๐ ของค่าตอบแทน) ส่วนการหักภาษีเงินได้ในกรณีตาม (๒.๑) ให้หักได้ตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนดให้หักไว้

๔. อัตราของการหักค่าตอบแทนนี้ กฎหมายมิได้กำหนดไว้ว่าหากผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานตกลงกันจะให้หักค่าตอบแทนมากกว่าร้อยละ ๑๐ จะทำได้หรือไม่ เพื่อให้หนี้สินหมดไปโดยเร็ว ซึ่งบัญญัติแตกต่างกับมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๕. สำหรับการหักค่าเสียหายหรือการหักชำระค่าปรับจากค่าตอบแทนนั้น กฎหมายมิได้กำหนดว่าผู้จ้างงานต้องทำหลักฐานเป็นหนังสือ ดังนั้นการตกลงด้วยวาจาจึงมีผลบังคับได้

หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงาน (มาตรา ๒๐ – มาตรา ๒๔)

การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการและการทำงานนอกสถานประกอบกิจการนับวันจะมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ในส่วนของการจ้างงานในสถานประกอบกิจการได้มีกฎหมายที่คุ้มครองการทำงานให้ลูกจ้างปลอดภัยอยู่ ๒ ฉบับได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่บัญญัติเกี่ยวกับลักษณะงานที่ห้ามหญิง หญิงมีครรภ์ เด็ก ทำงาน รวมถึงลักษณะงานอันตรายที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่บัญญัติคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างตลอดจนขยายความคุ้มครองไปถึงบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้างโดยตรงแต่เข้ามาทำงานหรือทำประโยชน์ในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง สำหรับของการทำงานนอกสถานประกอบกิจการในลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้านนิติสัมพันธ์ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กันจึงไม่อาจนำบทบัญญัติในเรื่องความปลอดภัยมาใช้บังคับได้ แต่ในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้บัญญัติคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานไว้ในมาตรา ๒๐ ถึงมาตรา ๒๔ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ห้ามหญิงมีครรภ์และเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงาน การห้ามส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ในการทำงานที่อาจก่อให้เกิดอันตราย การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนหน้าที่ของผู้จ้างงานในการแจ้งเตือนข้อมูลวิธีการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

การคุ้มครองหญิงมีครรภ์และเด็ก

การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานสำหรับหญิงมีครรภ์และเด็กได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๐ ซึ่งมีหลักการดังนี้

มาตรา ๒๐ ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี^{๕๐}

งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

^{๕๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๐.

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงมีครรภ์ รวมถึงเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงาน ให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน โดยกำหนดห้ามมิให้ผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งลักษณะงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หลักการคุ้มครอง

๑. บทบัญญัติมาตรานี้ห้าม “ผู้ใด” ดังนั้นคำว่าผู้ใดจึงมิใช่หมายความเฉพาะผู้จ้างงานเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงบุคคลอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นผู้จ้างงาน ตัวแทนผู้รับเหมาช่วงงาน บุคคลในครอบครัว ให้หญิงมีครรภ์ซึ่งไม่ว่าจะตั้งครรภ์มาแล้วกี่เดือนก็ตาม และเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีนั้น ไม่ว่าหญิงมีครรภ์และเด็กจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม โดยงานที่ห้ามเป็นงานที่อาจทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ได้แก่ งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตรายงานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตรายและงานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อมสำหรับงานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตรายและงานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒. สำหรับงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ต้องเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ปัจจุบันกฎกระทรวงกำหนดลักษณะงานที่อาจเป็นอันตราย ยังไม่มีการออกกฎกระทรวงมาบังคับใช้

๓. การห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงานที่อาจเป็นอันตรายนั้น พึงสังเกตว่ามาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓๔ ได้กำหนดช่วงอายุไว้แตกต่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดอายุไว้ ๑๘ ปี เนื่องจากการจำกัดช่วงอายุในการทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านมีความแตกต่างจากการจ้างแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป หากห้ามมากจนเกินไปย่อมตัดช่องทางทำมาหาได้ของบุคคลจนเกินควร ซึ่งโดยสภาพการทำงานในครัวเรือนแล้วลูกย่อมต้องช่วยเหลืองานของพ่อแม่ที่รับมาทำที่บ้าน การจำกัดอายุจึงไม่เหมาะสมนัก กฎหมายจึงจำกัดเฉพาะงานที่อาจเป็นอันตรายเท่านั้น

สำหรับการคุ้มครองลักษณะงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์และเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดไว้ใน มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๙ ดังนี้

มาตรา ๓๙^{๑๕๑} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่ง อย่างไม่ใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาม พูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔๙^{๑๕๒} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เยาว์อายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างไม่ใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (๒) งานปี้โลหะ
- (๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถาน บริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (๙) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต้ น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือ เครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

^{๑๕๑} มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

^{๑๕๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๙.

เมื่อพิจารณาลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้านกับ ลักษณะงานที่มีการจ้างงานทั่วไปตามสัญญาจ้างแรงงานที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้วเห็นได้ชัดว่ามีความแตกต่างกัน เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะงานที่ทำอยู่ในครัวเรือนเป็นหลัก มีอาจทำในเรือหรือใช้นั่งร้านทำงานเหมือนงานก่อสร้างทั่วไปได้ ดังนั้นจึงสามารถนำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาเป็นแนวทางในการออกกฎกระทรวงได้เพียงลักษณะงานเท่านั้น เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือนงานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายงานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เป็นต้น

มาตรา ๒๑^{๑๕๓} ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย
- (๒) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน อันอาจเป็นอันตราย
- (๓) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย
- (๔) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม ลักษณะหรือประเภทของงานตาม (๒) (๓) หรือ (๔) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน โดยกำหนดห้ามมิให้ผู้จ้างงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอันที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งลักษณะงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หลักการคุ้มครอง

๑. บทบัญญัติมาตรานี้ใช้ถ้อยคำว่าห้าม “ผู้จ้างงาน” ซึ่งมีความแตกต่างจากมาตรา ๒๐ ที่ใช้ถ้อยคำว่า “ผู้ใด” ดังนั้นบทบัญญัติมาตรานี้จึงบัญญัติห้ามผู้จ้างงานส่งมอบงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ว่าผู้จ้างงานจะส่งมอบงานผ่านตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงก็ตาม ก็ไม่พินิจ

^{๑๕๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๑.

๒. สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นผู้ชาย ผู้หญิง หญิงมีครรภ์ ย่อมได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัตินี้ กฎหมายห้ามผู้จ้างงาน จ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำงานที่อาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดไม่ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะยินยอมทำงานนั้นก็ตาม ผู้จ้างงานย่อมมีความผิด

๓. งานที่ห้ามทำได้แก่ (๑) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย (๒) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน อันอาจเป็นอันตราย (๓) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย ซึ่งงานตาม (๑) - (๓) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงมาบังคับใช้ นอกจากนี้งานที่ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานได้แก่ งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม

การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นสิ่งที่กฎหมายต้องการคุ้มครองให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งโดยสภาพการจ้างและการทำงานแล้วงานที่รับไปทำนอกสถานประกอบกิจการของผู้ประกอบกิจการนั้นไม่สามารถควบคุมดูแลความปลอดภัยได้เหมือนการจ้างงานในสถานประกอบกิจการทั่วไป เนื่องจากตามกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องบริหารจัดการและกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในบางประเภทกิจการ เช่น ก่อสร้าง งานผลิต เป็นต้น ได้แก่ การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย แจกคู่มือการทำงานที่ปลอดภัย ฝึกซ้อมดับเพลิง ฯลฯ

สำหรับการคุ้มครองความปลอดภัยในงานที่รับไปทำที่บ้าน เมื่อพิจารณาถึงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ควบคุมยาก มีอาจกำหนดหน้าที่ควบคุมดูแลความปลอดภัยได้เหมือนกับการจ้างงานในสถานประกอบกิจการทั่วไป ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงบัญญัติคุ้มครองความปลอดภัยผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ชุมชน ไว้เพียง ๒ มาตรา โดยกำหนดห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง และกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุติด อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน วิธีการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

มาตรา ๒๒^{๑๕๔} ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ชุมชน ให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน โดยกำหนดห้ามมิให้ผู้จ้างงานส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ อันที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง

หลักการคุ้มครอง

๑. บทบัญญัติมาตรานี้ใช้ถ้อยคำว่าห้าม “ผู้จ้างงาน” ซึ่งมีความแตกต่างจากมาตรา ๒๐ ที่ใช้ถ้อยคำว่า “ผู้ใด” ดังนั้นบทบัญญัติมาตรานี้จึงบัญญัติห้ามผู้จ้างงานส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง

๒. สำหรับวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน เช่น

๒.๑ กรณีวัตถุอันตราย ผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำดอกไม้ไฟ ซึ่งวัตถุอันตรายในการทำงานได้แก่ดินประสิว สารเคมีต่างๆ ที่อาจเกิดอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และชุมชนใกล้เคียงได้ หรืออาจเกิดระเบิดได้ เป็นต้น

๒.๒ อุปกรณ์หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน เช่น ผู้จ้างงานส่งมอบเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานและโดยสภาพแล้วไม่ได้มาตรฐานไม่มีการตรวจสอบความปลอดภัยในการใช้งานมาก่อนอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

๓. แม้ผู้จ้างงานจะหลีกเลี่ยงการส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ให้แก่บุคคลอื่นโดยไม่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรงก็ตาม หากสิ่งนั้นอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง ผู้จ้างงานก็ไม่พ้นความรับผิดชอบ

๔. การส่งมอบส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน แม้บางกรณีอาจไม่เป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ตาม แต่ผู้จ้างงานต้องคำนึงถึงบุคคลอื่นที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านบ้างว่าจะได้รับผลกระทบหรืออันตราย

^{๑๕๔} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๒.

จากวัตถุติบ อุปรกรณ์นั้นหรือไม่ เช่น ในบ้านอาจมีคนเจ็บป่วยเรื้อรังอยู่ หรือมีเด็กเล็กอาศัยอยู่ หากสัมผัสวัตถุติบนั้นอาจเกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยได้ เป็นต้น ในกรณีความปลอดภัยของชุมชนนั้นเป็นเรื่องสำคัญมากหากผู้จ้างงานส่งสารเคมีอันตรายซึ่งโดยสภาพแล้วไม่อาจก่่ออันตรายได้ถ้าอยู่ในสภาวะแวดล้อมทั่วไป แต่ถ้าอยู่ในสภาวะแวดล้อมของผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้วอาจเกิดระเบิดขึ้นได้ ในกรณีนี้ผู้จ้างงานต้องคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงเหล่านี้ด้วย เป็นต้น

มาตรา ๒๓^{๑๕๕} ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุติบ อุปรกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปรกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปรกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนอุปรกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน โดยกำหนดหน้าที่ให้ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุติบ อุปรกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจัดให้มีอุปรกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

๑. กรณีที่ผู้จ้างงานมอบวัตถุติบ อุปรกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่โดยสภาพไม่เป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่อาจเกิดอันตรายขึ้นจากการใช้งานให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่แจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุติบ อุปรกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว เช่น

^{๑๕๕} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๓.

๑.๑ บริษัท ก่อเครื่องกระดาษ จำกัด ผู้จ้างงาน ได้ส่งมอบวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือ สิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ให้แก่นาย ก. กับพวก ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำเครื่องกระดาษ ประกอบด้วย กระดาษ กาวชนิดพิเศษ น้ำยาผสม สารเคมี เครื่องตัดกระดาษ เครื่องเจาะกระดาษ เป็นต้น ผู้จ้างงานมีหน้าที่แจ้งเตือนอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น กาวชนิดพิเศษ ห้ามสัมผัสโดยตรงเด็ดขาดเนื่องจากจะทำให้เกิดแผลแสบร้อนที่ผิวหนังดังนั้นเวลาทำงานต้องใช้ถุงมือหรืออุปกรณ์ช่วย น้ำยาผสมห้ามเก็บไว้ในที่ร้อนอาจเกิดระเหยและทำให้เกิดระคายเคืองผิวหนังและถ้ากระเด็นเข้าตาอาจทำให้ตาบอดได้ สำหรับเครื่องตัดกระดาษนั้นใบมีดมีความคมมาก ต้องระวังในการใช้งาน เป็นต้น

๑.๒ บริษัท ไฟแช็ค จำกัด ได้ส่งมอบวัตถุดิบในการประกอบไฟแช็ค ประกอบด้วย น้ำมัน สารเคมีไวไฟ ต่างๆ ซึ่งโดยสภาพแล้วสารเคมีและน้ำมันเป็นสิ่งที่ไวไฟ ดังนั้น ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น หรือในกรณีที่สารเคมีบางตัวโดยสภาพแล้วไม่สามารถติดไฟได้โดยตัวของมันเอง แต่ถ้าได้ผสมกับสารเคมีบางตัวและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะทำให้เกิดการระเบิดขึ้นได้ กรณีเช่นนี้ ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบด้วยตลอดจนวิธีการ จัดเก็บวัตถุดิบแต่ละชนิด

๒. ผู้จ้างงานมีหน้าที่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ หลักการนี้คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน เช่น ถุงมือ ผ้าปิดจมูก หมวก เป็นต้น หากผู้จ้างงานได้จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างของตนที่ทำงานในโรงงานอย่างไร ก็ควรจัดอุปกรณ์ประเภทเดียวกันที่ได้มาตรฐานพึงเสมือนว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างของตนด้วย

๓. กฎหมายกำหนดหน้าที่ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน ซึ่งในเรื่องนี้เป็นเรื่องที่มีการควบคุมยากเนื่องจาก ผู้รับงานไปทำที่บ้านมิได้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้จ้างงานเหมือนความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยเฉพาะการทำงานที่บ้านนั้นอยู่นอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมักละเลยไม่ใส่อุปกรณ์ที่ผู้จ้างงานจัดหาให้เพราะความเคยชิน และมีทัศนคติด้านความปลอดภัยที่ผิดๆ ดังนั้นการคุ้มครองความปลอดภัยแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องพยายามเปลี่ยนทัศนคติแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทางบวก

การเปลี่ยนทัศนคติด้านความปลอดภัย^{๑๕๖}

ทัศนคติหากพิจารณาตามความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน แล้วอาจแยกได้ดังนี้ คือ “ทัศน” หมายถึง ความเห็น เครื่องรู้เห็น สิ่งที่เห็น ส่วน “คติ” หมายถึงความเป็นไป วิธีแบบอย่างหรือลักษณะ ซึ่งเมื่อรวมกันเป็นทัศนคติอาจจะแปลว่า ลักษณะของความเห็น แต่อย่างไรก็ดีทัศนคตินี้มีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ “ทัศนคติคือความรู้สึกที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง” ทัศนคตินี้มีทั้งทางดีและทางชั่ว หรือมีทั้งทางบวก (Positive) และทางลบ (Negative) โดยปกติทัศนคตินี้มักรับหรือมีขึ้นมาเริ่มตั้งแต่ตอนแรกๆ ของชีวิต เป็นทำนองชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ประเพณี ความเชื่อถือ และเรื่องเกี่ยวกับสถาบันแห่งสังคมต่างๆ (Institutions) เป็นต้น

การเปลี่ยนทัศนคติ คือการเปลี่ยนความรู้สึกของคนจากความรู้สึกอย่างหนึ่ง ให้เกิดความรู้สึกอีกอย่างหนึ่งในเรื่องเดียวกัน อาจทำได้ ๓ ทาง คือ

๑. การให้ความรู้ (Knowledge) มีอยู่ ๓ วิธี

๑.๑ วิธีการบอกเล่า (Telling Method) ได้แก่

- การปาฐกถา
- การประชุม
- การอภิปรายเป็นชุดของผู้ทรงคุณวุฒิ
- การอภิปรายเป็นกลุ่ม
- การศึกษาเฉพาะกรณีเรื่อง
- การทดลองแก้ไขปัญหาตามกรณีที่เกิด
- การตอบคำถาม
- การสอนให้ทำงานและพัฒนาเฉพาะตัว

๑.๒ วิธีแสดง (Showing Method) ได้แก่

- การใช้เอกสาร
- การเขียนอธิบายบนกระดานดำ
- ภาพยนตร์ แผนภูมิ
- การใช้คอมพิวเตอร์
- สิ่งของ หุ่นจำลอง นิทรรศการ

^{๑๕๖} วิฑูรย์ สิมะโชคดี, วิศวกรรมความปลอดภัย, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สำนักพิมพ์พิสิทธ์ เซ็นเตอร์ (๒๕๓๖), หน้า ๕๗-๕๙.

- การสาธิต
- การแสดงเลียนของจริง
- การดูและศึกษาจากการปฏิบัติการ

๑.๓ จัดทำ (Doing Method) ได้แก่

- การทำเลียนของจริง
- ทำโครงการ หรือแผนงาน
- การทดลองปฏิบัติงาน
- การปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมดูแล
- การให้ไปช่วยงานผู้อื่น
- การมอบอำนาจหน้าที่
- การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
- บทบาทสมมุติ

สำหรับวิธีการให้ความรู้ทั้ง ๓ วิธีนี้ ผู้จ้างงานอาจใช้แบบใดแบบหนึ่งก็ได้ตามความเหมาะสมหรืออาจผสมผสานกันก็ได้

๒. การทำงานร่วมกันรวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับการทำงานร่วมกันนั้นจะก่อให้เกิด ความเห็นใจและเข้าใจกันและกัน ความเป็นกันเอง การรู้จักนิสัยใจคอกัน การผูกมิตร โอกาสที่จะชี้แจงและปรับความเข้าใจกัน ส่วนการให้ความช่วยเหลือทำได้หลายทาง เช่น การให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการและเจ้าหน้าที่ ด้านการเงิน ด้านวัตถุ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงาน

ความรับผิดชอบของผู้จ้างงานกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตรายเจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย

ความรับผิดชอบของผู้จ้างงานที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น แม้อุสัญญาทั้งสองฝ่าย จะมิได้เป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่พระราชบัญญัติผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ก็ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจากการทำงาน ให้แก่ผู้จ้างงานแล้วหากประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ไว้ในมาตรา ๒๔ โดยผู้จ้างงานต้อง รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟู ค่าทำศพ ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แล้วแต่กรณี แต่อัตราที่จ่ายอาจได้รับไม่เท่ากับกฎหมายเงินทดแทนกำหนดไว้ซึ่งใช้บังคับเฉพาะกรณี ที่เป็นนายจ้างลูกจ้างกัน ดังนั้นการได้รับเงินกรณีของงานที่รับไปทำที่บ้านให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๔^{๑๕๗} ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟู สมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน ให้ได้รับการดูแล รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ

^{๑๕๗} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๔.

หลักการคุ้มครอง

ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) การใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้

(๒) ผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

(๓) อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน

ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

อย่างไรก็ตาม ผู้จ้างงานไม่ต้องรับผิดชอบในกรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วยทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

ตัวอย่าง

๑. กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ เช่น บริษัท กระจดาช จำกัด ประกอบกิจการจำหน่ายกล่องกระจดาช ได้ตกลงจ้างนายสา กับพวก ซึ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ทำกล่องกระจดาชรูปแบบต่างๆ โดยบริษัท กระจดาช จำกัด ได้ส่งมอบวัตถุดิบ วัสดุ และและสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ให้แก่นายสา กับพวก ทำงาน ประกอบด้วย กระจดาช กาวชนิดพิเศษ น้ำยาผสม สี สารเคมี เครื่องปั๊มกล่องกระจดาช ฯลฯ พร้อมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้แจ้งเตือนอันตรายที่อาจเกิดขึ้นให้กับนายสา กับพวกทราบแล้ว ในระหว่างการทำงานปรากฏว่าน้ำยาผสม และสารเคมีได้ทำปฏิกิริยากันทำให้ระเบิดกระเด็นมาโดนร่างกายและใบหน้าของนายสาได้รับอันตราย ทั้งที่นายสาได้ระมัดระวังอย่างดีที่สุดแล้ว ตามวิธีการที่ผู้จ้างงานแจ้งเตือน แต่เนื่องจากสารเคมีดังกล่าวมีความไวต่อการทำปฏิกิริยามากแม้ระวังแล้วยังเกิดขึ้นได้อีก จนนายสาต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลเป็นเวลาหลายวัน และตาบอดทั้งสองข้างกลายเป็นบุคคลทุพพลภาพ กรณีเช่นนี้บริษัท กระจดาช จำกัด มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาล และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพให้นายสา แต่หากนายสา ได้ถึงแก่ความตาย บริษัท กระจดาช จำกัด ต้องจ่ายค่าทำศพ ทั้งนี้ตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

๒. กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน เช่น บริษัท เปลือกหอย จำกัด ได้จ้างนายปู กับพวก ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้นำเปลือกหอยไปประดิษฐ์เป็นเครื่องประดับ โดยส่งมอบเปลือกหอยชนิดต่างๆ และวัสดุในการทำงานต่างๆ เช่น สว่าน เครื่องเจียร สี ฯลฯ แต่บริษัท เปลือกหอย จำกัด มิได้จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ นายปู กับพวก ทำงาน ปรากฏว่าขณะนายปูทำงานโดยใช้มือเปล่าเจียรเปลือกหอยไม่มีถุงมือและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยอื่นๆ เปลือกหอยได้กระเด็นเข้าตาทำให้ตาบอด และเครื่องเจียรบาดมือ ต้องรักษาตัวในโรงพยาบาลเสียค่ารักษาพยาบาลไปจำนวนมาก กลายเป็นคนตาบอด กรณีเช่นนี้ บริษัท เปลือกหอย จำกัด มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาล และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ นายสา ตามจำนวนและอัตราที่กฎกระทรวงกำหนด

๓. กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน เช่น บริษัท ใบจาก จำกัด ได้จ้างนางสมทรง กับพวกให้ลอกและมวนใบจาก โดยส่งมอบมัดใบจากให้นางสาวสมทรงกับพวกทำงาน นางสาวสมทรงนำงานไปทำที่บ้านของตนเองและระหว่างที่ลอกจากนั้นมิดบาดมือและติดเชื้อเนื่องจากใบจากมีเชื้อรา ต้องรับการรักษาที่โรงพยาบาลและเสียค่ารักษาพยาบาล กรณีเช่นนี้ต้องถือว่านางสาวสมทรงเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน บริษัท ใบจาก จำกัด มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ นางสาวสมทรงตามจำนวนและอัตราที่กฎกระทรวงกำหนด แต่อย่างไรก็ตามหากนางสาวสมทรงเกิดอุบัติเหตุขณะขี่รถมอเตอร์ไซด์รับจ้างไปซื้อตั๋ยมวนใบจากและเกิดอุบัติเหตุรถชนทำให้หัวฟาดพื้นต้องรักษาตัวในโรงพยาบาล ในกรณีนี้ต้องถือว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดนอกสถานที่ทำงานของบริษัท ใบจาก จำกัด ไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าอื่นๆ

๔. การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ต้องไม่ใช่กรณีที่เกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง เช่น กรณีตามข้อ ๑ เมื่อบริษัท กระดาษ จำกัด ได้ส่งมอบวัตถุดิบ วัสดุ ที่ใช้ในการทำงาน รวมถึงใช้แจ้งเตือนอันตรายที่อาจเกิดขึ้นพร้อมบอกวิธีป้องกันแล้ว ตลอดจนได้จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว ปรากฏว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงและไม่ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่ผู้จ้างงานจัดให้ เพราะหากใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยดังกล่าวแล้ว ย่อมไม่ได้รับอันตราย กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านเมาสุราและทำงานโดยไม่ใส่แว่นตากันสารเคมี กระเด็น ทำให้สารเคมีกระเด็นเข้าตาจนตาบอดทั้งสองข้าง กรณีเช่นนี้ผู้จ้างงานไม่ต้องรับ

ผิดในคำรักษาพยาบาล และค่าอื่นๆ เนื่องจากเกิดจาก เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่าง ร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายเงิน ทดแทนบัญญัติไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕

“**ประสบอันตราย**”^{๑๕๘} หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือ ผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

ประสบอันตรายจึงเป็นกรณีที่

๑. ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย เช่น ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถขนส่งเกิด อุบัติเหตุเป็นผลให้ลูกจ้างบาดเจ็บถึงแขน ขา ขาด เป็นต้น

๒. ลูกจ้างได้รับผลกระทบแก่จิตใจ เช่น ลูกจ้างทำงานในโรงงานซึ่งมีการผลิตที่ ต้องใช้พลังไอน้ำ มีคนเสียชีวิตมาก แต่ภาพที่ลูกจ้างดังกล่าวเห็นนั้นทำให้เกิดความรู้สึก หวาดกลัว เห็นภาพหลอนตลอดเวลา

๓. ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เช่น ลูกจ้างที่ทำงานในงานก่อสร้างแล้วทำงานบน นั่งร้านและตกนั่งร้านลงมาคอหักตาย

การประสบอันตรายทั้ง ๓ กรณีดังกล่าวจะต้องอยู่ในเงื่อนไขที่ว่า การประสบ อันตรายนั้นเกิดขึ้นเนื่องจาก

๑) การทำงานให้แก่นายจ้าง เช่น ลูกจ้างตำแหน่งเป็นช่างไฟฟ้า ขณะทำการ ต่อสายไฟฟ้าหรือซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ ลูกจ้างได้รับกระแสไฟฟ้าซึ่งลัดวงจรเข้าสู่ร่างกาย และถึงแก่ความตาย เป็นต้น

๒) การป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง เช่น ลูกจ้างทำงานเป็นช่าง ยนต์มีหน้าที่ในการแก้ไขหรือปรับแต่งเครื่องยนต์ ขณะทำงานเห็นคนร้ายเข้ามาจะทำ อันตรายแก่ทรัพย์สินของนายจ้าง ลูกจ้างก็วางมือจากงานที่ทำงานแล้วเข้าไปขัดขวาง คนร้ายและมีการต่อสู้กันจนในที่สุดลูกจ้างได้รับบาดเจ็บและถึงแก่ความตาย แม้การได้รับ

^{๑๕๘} พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕.

บาดเจ็บนั้นจะไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงานโดยตรง แต่ถือว่าลูกจ้างได้กระทำการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

๓) การทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่เป็นพนักงานพิมพ์คอมพิวเตอร์ ไม่มีหน้าที่ขับรถยนต์แต่ประการใดเลย แต่นายจ้างได้ใช้ให้ลูกจ้างขับรถยนต์ไปทำธุระในกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างได้รับอันตรายเพราะเกิดอุบัติเหตุในการขับรถยนต์ ก็ต้องถือว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเกิดจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

เมื่อลูกจ้างได้ประสบอันตรายตามนิยามดังกล่าวนี้ ก็จะมีผลให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน แต่ถ้าไม่ใช้การประสบอันตรายตามความหมายดังกล่าวข้างต้น ลูกจ้างก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนใดๆ เลย ซึ่งมีคำวินิจฉัยของศาลฎีกาวินิจฉัยกรณีประสบอันตรายหรือไม่ ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกากรณีเข้าข่าย

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๙๑๙/๒๕๓๘ ลูกจ้างออกเดินทางจากบ้านพักเพื่อเก็บเงินจากลูกจ้างตามคำสั่งนายจ้างและประสบอุบัติเหตุขณะเดินทาง ลักษณะงานลูกจ้างไปต้องเข้าไปที่ทำงานแต่ออกจากบ้านพักตรงไปหาลูกค้า ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๗๔/๒๕๔๐ ลูกจ้างออกเดินทางไปประเทศฝรั่งเศสเพื่อคอยดูแลลูกค้าของนายจ้างตามคำสั่งนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างต้องทำงานอยู่ตลอดเวลาทั้งวันตลอดระยะเวลาการเดินทาง ลูกจ้างเกิดหมดสติไปเนื่องจากร่างกายทำงานไม่ได้พักผ่อนบนเครื่องบินและเสียชีวิตในเวลาต่อมา ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๐๕/๒๕๔๐ ลูกจ้างเดินทางไปรับผลการตรวจน้ำลายของลูกค้าตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และมอบของชำระ่วยให้ลูกค้า จังหวัดลำปาง ระหว่างเดินทางกลับซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการทำงานได้เกิดอุบัติเหตุจนถึงแก่ความตาย ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๖/๒๕๔๗ ลูกจ้างทำงานเป็นแม่บ้านทำความสะอาดสำนักงาน ลูกจ้างขับรถจักรยานยนต์จากบ้านไปทำงานและได้แวะตลาดซื้อของเพื่อนำไปเตรียมรับรองแขกและพนักงานของนายจ้างตามหน้าที่ แต่เกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกากรณีไม่เข้าข่าย

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๙๕/๒๕๔๖ ลูกจ้างขึ้นไปบนโครงจอภาพยนตร์ แล้วเอกลวดเหล็กฟาดสายไฟฟ้าแรงสูงจนถูกไฟฟ้าดูดตกลงมาเสียชีวิต เกิดจากการที่ลูกจ้างต้องการโอ้อวดตนเองว่าเป็นผู้วิเศษ มิได้เกิดจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งนายจ้าง จึงมิใช่การ “ประสบอันตราย” ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๘/๒๕๕๐ ลูกจ้างขับรถตามคำสั่งกรรมการผู้จัดการไปเจรจาต่อรองเรื่องค่าเสียหายที่กรรมการผู้จัดการขับรถเฉี่ยวชนรถยนต์อื่น ต่อมาลูกจ้างและกรรมการผู้จัดการถูกคนร้ายใช้อาวุธปืนยิงถึงแก่ความตายโดยไม่ปรากฏสาเหตุ ทั้งการถูกคนร้ายยิงมิใช่เหตุที่ตามมาปกติย่อมเกิดขึ้นได้จากการเดินทาง ความตายมิใช่ผลโดยตรงจากการทำงานหรือตามคำสั่งของนายจ้างจึงมิใช่การ “ประสบอันตราย” ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ (๑๓๑/๒๕๒๓ , ๑๗๙๙/๒๕๒๓ , ๖๘๘/๒๕๒๔ , ๙๓๙/๒๕๒๕ , ๑๘๙๒/๒๕๒๗ , ๒๓๒๐/๒๕๒๗)

ลูกจ้างถูกยิงหรือถูกทำร้ายอันเนื่องมาจากสาเหตุส่วนตัว มิใช่การ “ประสบอันตราย” ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ (๒๓๗๙/๒๕๒๐ , ๒๕๐๗/๒๕๒๑ , ๖๙๗/๒๕๒๒ , ๑๓๑๐/๒๕๒๕ , ๑๑๗๒/๒๕๒๖ , ๓๑๔๖/๒๕๒๖ , ๒๐๘/๒๕๓๐ , ๓๙๖๖/๒๕๓๐ , ๒๑๑๔/๒๕๓๑ , ๓/๒๕๔๓)

ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุเกี่ยวกับยานพาหนะขณะที่ยังเดินทางไปไม่ถึงสถานที่ทำงานและยังไม่ลงมือทำงาน หรือขณะที่ไปทำธุระอันมิใช่การทำงานของนายจ้าง หรือในขณะที่มิใช่ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่แก่นายจ้าง มิใช่การ “ประสบอันตราย” ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕

“เจ็บป่วย”^{๑๔๙} หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

การเจ็บป่วยและการถึงแก่ความตายดังกล่าว จะต้องเกิดขึ้นจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๑๔ ซึ่งบัญญัติว่า ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ไว้ ๘ ประเภท ดังนี้

- (๑) โรคที่เกิดขึ้นจากสารเคมี เช่น ฟอสฟอรัส แมงกานีส
- (๒) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางกายภาพ เช่น โรคหูตึงจากเสียง
- (๓) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางชีวภาพ
- (๔) โรคระบบหายใจที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
- (๕) โรคผิวหนังที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน
- (๖) โรคระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน
- (๗) โรคมะเร็งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน
- (๘) โรคอื่นๆ ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

^{๑๔๙} พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕.

หมวด ๕ คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา ๒๕ – มาตรา ๓๒)

คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้แทนฝ่ายรัฐ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนผู้จ้างงาน ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน การได้มาซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนผู้จ้างงาน ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย สำหรับวาระการดำรงตำแหน่งนั้น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนผู้จ้างงาน ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินกว่าสองวาระติดต่อกันไม่ได้ สำหรับหน้าที่ที่สำคัญของคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นต้น

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน” ประกอบด้วย^{๑๖๐}

(๑) ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนห้าคน ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกินสามคน โดยในจำนวนนี้ให้มีตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อยหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน

(๕) กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน

ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (๓) (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย

^{๑๖๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๕.

ปัจจุบันได้มีประกาศกระทรวง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงานและกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงานและกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานด้วยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทน หรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมวด ๑

การเสนอชื่อผู้แทนผู้จ้างงานและผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข้อ ๓ ให้อธิบดีประกาศกำหนดการขึ้นทะเบียนผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะเลือกกันเองเป็นผู้แทนผู้จ้างงานและผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนการเลือกกันเอง

การขึ้นทะเบียนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๔ ให้อธิบดีแจ้งให้ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้ขึ้นทะเบียนตามข้อ ๓ แจ้งชื่อผู้แทนของตนจำนวนหนึ่งคน

การแจ้งชื่อผู้แทน ให้แจ้งตามแบบ ระยะเวลา และสถานที่ที่อธิบดีกำหนด

ข้อ ๕ ผู้แทนซึ่งได้รับการแจ้งชื่อตามข้อ ๔ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้จ้างงานหรือเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ได้ขึ้นทะเบียนตามข้อ ๓ กรณีผู้จ้างงานเป็นนิติบุคคล ผู้แทนผู้จ้างงานต้องเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

(๔) ไม่เป็นบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ออกจากการเป็นกรรมการในคณะกรรมการเพราะเหตุขาดประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่ เว้นแต่พ้นระยะเวลาการให้ออกมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๖ ให้อธิบดีตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้แทนตามข้อ ๔ และแจ้งผลให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้แทนทราบ

ในกรณีที่ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้แทนได้รับแจ้งว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อปลัดกระทรวงแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง และให้ปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องอุทธรณ์ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นที่ที่สุด

ข้อ ๗ เมื่อครบระยะเวลาในการแจ้งชื่อผู้แทนตามที่อธิบดีกำหนด หากปรากฏว่าไม่มีการแจ้งชื่อผู้แทนของแต่ละฝ่าย หรือมีการแจ้งชื่อผู้แทนเพียงหญิงหรือชาย หรือแจ้งชื่อผู้แทนไม่ครบฝ่ายละหกคน ให้อธิบดีเสนอชื่อผู้แทนของแต่ละฝ่ายจากผู้ขึ้นทะเบียนตามข้อ ๓ ให้ครบฝ่ายละหกคน ทั้งนี้ให้มีทั้งหญิงและชาย โดยให้นำความใน ข้อ ๕ และข้อ ๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

การเตรียมการประชุม และการประชุมเลือกกันเอง

ข้อ ๘ ให้อธิบดีประกาศรายชื่อและหมายเลขประจำตัวของผู้แทนที่มีสิทธิเข้าร่วมประชุมเลือกกันเองของแต่ละฝ่าย วัน เวลา และสถานที่ประชุม ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทุกพื้นที่ไม่น้อยกว่าสิบห้าวันก่อนวันประชุมเลือกกันเอง

ให้อธิบดีมีหนังสือแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ประชุมให้ผู้แทนที่มีสิทธิเข้าร่วมประชุมทราบด้วย

ข้อ ๙ ให้อธิบดีเตรียมการประชุมเพื่อเลือกกันเองของผู้แทน ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อ หมายเลขประจำตัวของผู้แทนแต่ละฝ่าย

(๒) จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนน ดังนี้

(ก) บัตรลงคะแนน

(ข) หีบบัตรลงคะแนน

(ค) คู่มือสำหรับลงคะแนน

(ง) เครื่องเขียน

(จ) กระดานดำ กระดาษ หรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน เพื่อใช้

ในการนับคะแนน บัตรลงคะแนนเป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ข้อ ๑๐ ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นประธานการประชุมเลือกกันเองของผู้แทนที่ได้รับการประกาศรายชื่อ ทั้งนี้ การเลือกกันเองให้ใช้วิธีลงคะแนนลับ

การประชุมเลือกกันเองต้องมีผู้แทนที่มีสิทธิเข้าร่วมประชุมจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าจึงจะถือว่าครบองค์ประชุม

กรณีที่ผู้แทนมาไม่ครบองค์ประชุมตามวรรคสองให้อธิบดีเรียกประชุมใหม่ภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้จะมีผู้แทนเข้าร่วมประชุมจำนวนเท่าใดให้ถือว่าครบองค์ประชุม

ข้อ ๑๑ ผู้แทนคนหนึ่งจะลงคะแนนเลือกกันเองได้ไม่เกินสามคน

ข้อ ๑๒ ให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจนับคะแนนจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน โดยประธานกรรมการและกรรมการหนึ่งคน แต่งตั้งจากข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนกรรมการที่เหลือแต่งตั้งจากผู้แทนที่เข้าร่วมประชุมเลือกกันเอง ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ควบคุมดูแลการประชุมเลือกกันเอง

(๒) อำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนที่เข้าร่วมประชุม และไม่ให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าไปในสถานที่ประชุม

(๓) ตรวจสอบหลักฐานการแสดงตนของผู้แทน บันทึกชื่อและหมายเหตุลงในบัญชีรายชื่อผู้แทน

(๔) วินิจฉัยชี้ขาดใช้สิทธิลงคะแนนของผู้แทน

(๕) วินิจฉัยบัตรดี บัตรเสีย ตรวจนับและรวมคะแนน รวมทั้งรายงานผลการนับคะแนนและประกาศผลการนับคะแนน

ให้อธิบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คะแนนจากข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการตรวจนับคะแนนในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๓ การลงมติวินิจฉัยของคณะกรรมการตรวจนับคะแนนให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการตรวจนับคะแนนคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการออกเสียงลงมติ ถ้ามีคะแนนเท่ากันให้ประธานออกเสียงเพิ่มขึ้นได้อีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๔ ในระหว่างเวลาเปิดการลงคะแนนเลือกกันเองให้ผู้แทนไปแสดงตนต่อกรรมการตรวจนับคะแนน โดยแสดงบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวประชาชนที่หมดอายุ หรือหลักฐานอื่นใดของทางราชการ หรือหน่วยงานของรัฐที่มีรูปถ่ายสามารถแสดงตนได้ และมีหมายเลขประจำตัวประชาชนของผู้ถือบัตรให้กรรมการตรวจนับคะแนนตรวจสอบรายชื่อในบัญชีรายชื่อผู้แทนและบันทึกหมายเลขของบัตรและชื่อหน่วยงานของรัฐที่ออกบัตรแล้วให้ผู้แทนลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในบัญชีรายชื่อผู้แทนแล้วให้กรรมการตรวจนับคะแนนมอบบัตรลงคะแนนให้แก่ผู้นั้นเพื่อไปลงคะแนน

ผู้แทนต้องมาใช้สิทธิลงคะแนนด้วยตนเอง จะมอบให้ผู้อื่นมาใช้สิทธิแทนไม่ได้

ในกรณีที่สงสัยว่าผู้ที่มาแสดงตนนั้นไม่ใช่ผู้ที่มีชื่อในบัญชีรายชื่อผู้แทน ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และต้องบันทึกคำวินิจฉัยและลงลายมือชื่อไว้ด้วย

เมื่อถึงเวลาเปิดการลงคะแนนให้ประธานกรรมการตรวจนับคะแนนประกาศเปิดการลงคะแนนและเปิดหีบบัตรลงคะแนนต่อหน้าผู้แทนซึ่งอยู่ในที่ประชุม เพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรลงคะแนนหรือสิ่งใดอยู่ในหีบบัตรลงคะแนน และให้บันทึกการดำเนินการดังกล่าว

ไว้ โดยให้ผู้แทนไม่น้อยกว่าสองคนซึ่งอยู่ ณ สถานที่ประชุมในขณะนั้นลงลายมือชื่อในบันทึกด้วย

ข้อ ๑๕ การลงคะแนนในการประชุมเลือกกันเอง ให้ทำเครื่องหมายกากบาทลงในช่องทำเครื่องหมายในบัตรลงคะแนนให้ตรงกับหมายเลขประจำตัวของผู้แทนที่เข้าร่วมประชุม และในกรณีที่ผู้แทนไม่ประสงค์จะลงคะแนนให้ผู้แทนทำเครื่องหมายกากบาทในช่องทำเครื่องหมาย “ไม่ลงคะแนน” ในบัตรลงคะแนน

ข้อ ๑๖ เมื่อผู้แทนได้รับบัตรแล้วให้ไปยังคูหาลงคะแนนที่ว่างคราวละหนึ่งคนเพื่อลงคะแนนโดยให้ทำเครื่องหมายกากบาทลงในบัตรลงคะแนน และพับบัตรที่ลงคะแนนเพื่อมิให้ผู้อื่นทราบได้ว่าลงคะแนนให้แก่ผู้ใดหรือไม่ประสงค์จะลงคะแนนให้ผู้แทนรายใดแล้วให้นำบัตรนั้นใส่ลงในหีบบัตรด้วยตนเองต่อหน้ากรรมการตรวจนับคะแนน ก่อนออกไปจากสถานที่ลงคะแนนในการประชุมเลือกกันเอง

ข้อ ๑๗ ผู้แทนจะนำเอกสาร หรือกระทำได้ด้วยประการใดๆ ซึ่งเป็นการระบุรายชื่อหรือหมายเลขประจำตัวของผู้แทนเข้าไป ณ สถานที่ลงคะแนนไม่ได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม

หมวด ๓

การตรวจนับและรวมคะแนน

ข้อ ๑๘ เมื่อไม่มีผู้แทนคนใดซึ่งอยู่ในที่ประชุมประสงค์จะลงคะแนนแล้ว ให้การประชุมเพื่อลงคะแนนเลือกกันเองยุติลง ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนประกาศปิดการลงคะแนนเลือกกันเองและให้เจ้าหน้าที่คะแนนดำเนินการตรวจนับและรวมคะแนน ณ สถานที่ลงคะแนน โดยเปิดเผยจนแล้วเสร็จ ห้ามมิให้เลื่อนหรือประวิงการนับคะแนน

ข้อ ๑๙ บัตรลงคะแนนต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นบัตรเสีย

(๑) บัตรที่มีใช้บัตรที่คณะกรรมการตรวจนับคะแนนจัดเตรียมไว้ให้เพื่อลงคะแนน

(๒) บัตรที่มีได้ทำเครื่องหมายลงคะแนน

(๓) บัตรที่มีเครื่องหมายหรือข้อความอื่นใดนอกจากเครื่องหมายกากบาท

(๔) บัตรที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนให้กับผู้แทนคนใด

(๕) บัตรที่ทำเครื่องหมายลงคะแนนให้กับผู้แทนเกินกว่าสามคน

(๖) บัตรที่ทำเครื่องหมายนอกช่อง

(๗) บัตรที่ทำเครื่องหมายลงคะแนนทั้งในช่องทำเครื่องหมาย และในช่องไม่ประสงค์ลงคะแนน

บัตรดังกล่าวให้กรรมการสลักหลังว่า “เสีย” พร้อมทั้งระบุเหตุผลของการเป็นบัตรเสียและต้องมีกรรมการตรวจนับคะแนนไม่น้อยกว่าสามคนลงลายมือชื่อกำกับไว้

ในการนับคะแนน หากปรากฏว่ามีบัตรเสีย ให้แยกบัตรเสียออกไว้เป็นส่วนหนึ่ง และห้ามมิให้นับบัตรเสียเป็นคะแนนไม่ว่ากรณีใด

กรณีบัตรเสียที่ลักษณะตาม (๖) ให้ถือเป็นบัตรเสียเฉพาะที่ทำเครื่องหมายนอกช่อง

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนประกาศผลการนับคะแนน ณ สถานที่ประชุมในที่ที่มีการนับคะแนนแล้วเสร็จ และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดตามลำดับจนถึงผู้ได้รับคะแนนน้อยที่สุดเรียงตามลำดับจนครบจำนวนแล้วมอบให้อธิบดีโดยเร็ว

ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนเท่ากันในระดับใด ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนดำเนินการจับสลากโดยเปิดเผยเพื่อเรียงลำดับระหว่างผู้ได้คะแนนเสียงเท่ากันในระดับนั้น

ข้อ ๒๑ เมื่อการนับคะแนนเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนเก็บบัตรที่ไม่ใช้นับคะแนนใส่ซองปิดผนึกแล้วลงลายมือชื่อกรรมการตรวจนับคะแนนเก็บบัตรที่ไม่ใช้นับคะแนนซึ่งต้องแยกบัตรดี บัตรที่ผู้ลงคะแนนทำเครื่องหมายกากบาทในช่อง “ไม่ลงคะแนน” และบัตรเสียไว้ให้ชัดเจน และส่งมอบให้อธิบดีพร้อมกับหลักฐานการดำเนินการของคณะกรรมการตรวจนับคะแนนตามข้อ ๑๒ และบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกเป็นผู้แทน

เมื่อประกาศผลการนับคะแนนแล้ว อธิบดีจะทำลายบัตรลงคะแนนและเอกสารอื่นได้เมื่อพ้นระยะเวลาคัดค้านการเลือกกันเองไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

ข้อ ๒๒ เมื่อคณะกรรมการตรวจนับคะแนนประกาศผลการนับคะแนนแล้ว ถ้าผู้แทนที่เข้าประชุมเห็นว่าการที่บุคคลใดได้รับการเลือกกันเองเป็นไปโดยมิชอบ ให้มีสิทธิยื่นคำคัดค้านต่ออธิบดีภายในกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันประกาศผลการตรวจนับคะแนน

เมื่ออธิบดีได้รับคำร้องคัดค้านแล้ว ให้วินิจฉัยสั่งการโดยไม่ชักช้า คำวินิจฉัยสั่งการของอธิบดีให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๓ เมื่อพ้นระยะเวลาตามข้อ ๒๒ ให้อธิบดีประกาศรายชื่อผู้แทนผู้จ้างงานและผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อเป็นกรรมการผู้แทนผู้จ้างงานและกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการเรียงตามลำดับ

ข้อ ๒๔ ให้อธิบดีเสนอรายชื่อผู้แทนผู้จ้างงานและผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่ายละสามคนที่มีคะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสนอ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน หรือกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการ

กรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้แทนสามคนแรกเป็นเพศเดียวกันทั้งหมดให้อธิบดีเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับเลือกเพศตรงข้ามกับลำดับที่ ๑ และลำดับที่ ๒ ซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดในเพศนั้น เป็นผู้ได้รับเลือกแทนลำดับที่ ๓

หากในการลงคะแนนเสียงครั้งใดมีผู้ได้รับคะแนนเสียงเป็นเพศเดียวกันทั้งหมดให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนดำเนินการจับสลากโดยเปิดเผยในรายชื่อของกลุ่มผู้แทนเพศที่ไม่ได้รับคะแนน เพื่อเป็นผู้แทนลำดับที่ ๓

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานหรือกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้แต่งตั้งผู้แทนที่ได้รับคะแนนเสียงในลำดับถัดไปตามข้อ ๒๓ หากรายชื่อผู้แทนดังกล่าวจะเป็นผลให้กรรมการผู้แทนไม่มีทั้งหญิงและชายให้ดำเนินการตามข้อ ๒๔ วรรคสอง โดยอนุโลม

กรณีไม่สามารถดำเนินการได้ตามวรรคหนึ่ง ให้อธิบดีดำเนินการประชุมเลือกกันเองตามประกาศนี้ เว้นแต่วาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการประชุมเพื่อเลือกกันเองแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สรุป

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านตามประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ กำหนดให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การขึ้นทะเบียนผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะเลือกกันเอง ซึ่งบุคคลที่ประสงค์จะสมัครต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ ๕ ซึ่งต้องมีสัดส่วนทั้งหญิงและชายทั้งสองฝ่าย เมื่อได้รายชื่อแล้ว ก็จะเป็นขั้นตอนในการเตรียมการประชุมเพื่อเลือกกันเอง โดยอธิบดีจะประกาศรายชื่อพร้อมหมายเลขประจำตัวของผู้แทนที่มีสิทธิเข้าร่วมประชุม กำหนดวัน เวลา และสถานที่ประชุม จัดทำบัญชีรายชื่อ จัดอุปกรณ์สำหรับลงคะแนน ได้แก่ บัตรลงคะแนน หับบัตรลงคะแนน เครื่องเขียน เป็นต้น สำหรับองค์ประชุมนั้นต้องมีผู้แทนผู้มีสิทธิเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๕ จึงจะครบองค์ประชุม ในการเลือกตั้งผู้แทนคนหนึ่งจะลงคะแนนเลือกกันเองได้ไม่เกิน ๓ คน สำหรับคณะกรรมการตรวจนับคะแนนนั้นต้องมีไม่น้อยกว่า

๕ คน มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลการประชุมเลือกกันเองให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย รวมถึงหน้าที่อื่นที่ การลงคะแนนนั้นใช้วิธีลงคะแนนโดยลับ ผู้แทนต้องมาใช้สิทธิลงคะแนนด้วยตนเองจะมอบให้ผู้อื่นมาใช้สิทธิแทนไม่ได้ เมื่อลงคะแนนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนปิดการลงคะแนนและให้นำรวมคะแนนโดยเปิดเผยจนแล้วเสร็จมิให้เลื่อนหรือประวิงการนับคะแนน และประกาศผลคะแนน ณ สถานที่ประชุมที่นัดกันโดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดตามลำดับจนถึงผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดเรียงตามลำดับจนครบจำนวนแล้วมอบให้อธิบดีโดยเร็ว ถ้าคะแนนเท่ากันให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนดำเนินการจับสลากโดยเปิดเผย เมื่อประกาศผลคะแนนแล้วถ้าผู้แทนที่เข้าประชุมเห็นว่าบุคคลใดได้รับการเลือกกันเองโดยมิชอบ ให้มีสิทธิยื่นคำคัดค้านต่ออธิบดีภายในกำหนด ๗ วัน นับแต่วันประกาศผลการตรวจนับคะแนน คำวินิจฉัยของอธิบดีเป็นที่สุดท้าย หลังจากนั้นอธิบดีเสนอรายชื่อผู้แทนผู้จ้างงานและผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่ายละ ๓ คน ต่อปลัดกระทรวงเพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้ง โดยให้มีสัดส่วนทั้งหญิงและชาย

สำหรับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๒๕ (๓) ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกินสามคน โดยในจำนวนนี้ให้มีตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อยหนึ่งคน ประกาศกระทรวงแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการไว้ดังนี้

ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร

ไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“องค์กรเอกชน” หมายความว่า ชมรม กลุ่ม สมาคม มูลนิธิ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นทั้งที่เป็นนิติบุคคลและไม่เป็นนิติบุคคล องค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

“คณะกรรมการสรรหา” หมายความว่า คณะกรรมการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

ข้อ ๓ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่ายละสองคน และนักวิชาการที่มีความรู้เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนสองคนเป็นกรรมการ โดยมีนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่สรรหาและพิจารณาคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๔ ให้อธิบดีประกาศให้องค์กรเอกชนเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

การเสนอชื่อตามวรรคหนึ่งให้เสนอชื่อองค์กรละไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินหกคน ทั้งนี้ให้มีทั้งหญิงและชาย

เมื่อครบระยะเวลาในการเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามที่อธิบดีกำหนด หากปรากฏว่าไม่มีการเสนอชื่อบุคคล หรือเสนอชื่อบุคคลไม่ครบจำนวนสามคน หรือครบจำนวนสามคนแต่ไม่มีตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคล เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาดำเนินการคัดเลือกบุคคลจากองค์กรเอกชนที่มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ เพื่อให้ได้บุคคลที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคน โดยให้มีทั้งหญิงและชาย ในจำนวนนี้ให้มีตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อยหนึ่งคน

องค์กรเอกชนที่ประสงค์จะเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ต้องยื่นแบบเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน พร้อมแบบประวัติบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ตามแบบท้ายประกาศนี้ ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด หรือกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทุกพื้นที่

ข้อ ๕ องค์กรเอกชนที่มีสิทธิเสนอชื่อบุคคลตามข้อ ๔ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) มีที่ตั้งสำนักงานและรายชื่อกรรมการหรือคณะผู้ดำเนินการที่ชัดเจน

(๒) มีผลการดำเนินการ เอกสาร ภาพถ่ายหรือหลักฐานอื่นๆ ที่แสดงถึงกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน

(๓) มีหลักฐานการเป็นนิติบุคคล กรณีที่ไม่ได้เป็นนิติบุคคลต้องมีหน่วยงานราชการออกหนังสือรับรองการมีอยู่ขององค์กรเอกชน

ข้อ ๖ ผู้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งบุคคลตามข้อ ๔ วรรคสาม ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์

(๓) มีความเชี่ยวชาญโดยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าสามปี

(๔) ไม่เป็นบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ออกจากการเป็นกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านเพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่ เว้นแต่พ้นระยะเวลาการให้ออกมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยงานรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ

(๗) ไม่เป็นข้าราชการการเมืองหรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๘) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๗ ให้อธิบดีตรวจสอบหลักเกณฑ์ขององค์กรเอกชนผู้เสนอชื่อตามข้อ ๕ และคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อตามข้อ ๖ และประกาศรายชื่อองค์กรเอกชนและบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีคุณสมบัติถูกต้องครบถ้วนโดยเปิดเผยก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

องค์กรเอกชนและบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ ซึ่งไม่ได้รับการประกาศรายชื่อตามวรรคหนึ่งมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อปลัดกระทรวงแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันประกาศ และให้ปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับเรื่องอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นที่สุด

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อตามข้อ ๗ เพื่อให้ได้บุคคลที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนโดยให้มีทั้งหญิงและชาย ในจำนวนนี้ให้มีตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อยหนึ่งคน

การคัดเลือกบุคคลตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาเสนอรายชื่อบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกตามวรรคหนึ่งเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สรุป

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้อธิบดีประกาศให้องค์กรเอกชนเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิโดยเสนอองค์กรละไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๖ คน ทั้งนี้ให้มีทั้งหญิงและชาย ซึ่งผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ เมื่อได้รายชื่อแล้วให้อธิบดีประกาศรายชื่อโดยเปิดเผยก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน หลังจากนั้นให้คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อให้ได้บุคคลที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยให้มีทั้งหญิงและชาย ในจำนวนนี้ให้มี

ตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อย ๑ คน เมื่อคัดเลือกเสร็จแล้วให้ประธานคณะกรรมการสรรหาเสนอรายชื่อบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๒๖ กรรมการตามมาตรา ๒๕ (๓) (๔) และ (๕) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินกว่าสองวาระติดต่อกันไม่ได้^{๒๖๑}

เมื่อครบกำหนดวาระตามวรรคหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๓) (๔) และ (๕) ขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่

เมื่อกรรมการเดิมจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทนก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่วาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นก็ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

เจตนารมณ์

เพื่อให้กรรมการมีวาระในการดำรงตำแหน่งชัดเจนและเหมาะสม ตลอดจนเพื่อให้ได้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกลุ่มหรืออาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ ได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการซึ่งจะทำให้มีความรู้หลากหลายสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ของการทำงานในรูปแบบที่รับงานไปทำที่บ้านและลดการผูกขาดอำนาจ

^{๒๖๑} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๖.

คำอธิบาย

บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้ แต่ทั้งนี้จะดำรงตำแหน่งเกินกว่า ๒ วาระติดต่อกันไม่ได้ เมื่อกรรมการดำรงตำแหน่งครบวาระแล้ว หากยังไม่มีกรรมการชุดใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ให้กรรมการเดิมที่พ้นจากตำแหน่งอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปเพื่อมิให้การดำเนินการต่างๆ ต้องหยุดชะงักลง สำหรับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการชุดใหม่มาแทนชุดที่หมดวาระ ให้ดำเนินการก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน ระยะเวลา ๙๐ วัน เป็นระยะเวลาเร่งรัดให้ดำเนินการโดยเร็ว ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา ๒๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามมาตรา ๒๕ (๓) (๔) และ (๕) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ^{๑๖๒}

เจตนารมณ์

เป็นการกำหนดเหตุอื่นที่ทำให้กรรมการพ้นจากตำแหน่งนอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ

^{๑๖๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๖.

คำอธิบาย

นอกจากกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องพ้นจากเหตุอื่น ได้แก่ ตาย ลาออก รัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่ เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ และได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๒๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้^{๑๖๓}

(๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง หรือประกาศเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๔) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๕) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตาม (๓) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

^{๑๖๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๖.

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตาม (๑) (๒) (๔) และ (๕) ให้คณะกรรมการพิจารณาให้ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านได้รับการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนจากรัฐในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงาน การรับงานจากหน่วยงานของรัฐ การให้บริการทางวิชาการ การพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน และการพัฒนาเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนการให้สินเชื่อหรือเงินทุนหมุนเวียนแก่ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านด้วย

เจตนารมณ์

เพื่อกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านให้มีความเหมาะสมเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน เช่น คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

คำอธิบาย

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านมีดังนี้

๑. การคุ้มครองการจ้างงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นเรื่องที่ต้องศึกษาวิจัย ข้อมูลต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทางในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งการคุ้มครองบางเรื่อง การออกกฎหมายมาบังคับใช้อาจไม่เหมาะสม จึงต้องออกเป็นมาตรการหรือนโยบายในการส่งเสริมต่างๆ ซึ่งคณะกรรมการต้องศึกษาหาแนวทางและเสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ได้แก่

- การคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายต่างๆ เครือข่ายแรงงาน การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสารเผยแพร่สิทธิหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีหนังสือแจ้งภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ จัดอบรม สัมมนา เป็นต้น

- มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้นเป็นที่ยอมรับในระดับสากล เช่น มีการจัดการแข่งขันทักษะในการประกอบอาชีพต่างๆ ส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยและทักษะการทำงานใหม่ๆ เป็นต้น

- มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน กล่าวคือ ปรับเปลี่ยนทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงานและกลับมาใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยให้เหมาะสมและเคยชินเป็นนิสัย

- การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน กล่าวคือ กำหนดนโยบายในการส่งเสริมให้ความรู้ถึงสิทธิประโยชน์และบทบาทหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๒. เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง หรือประกาศเพื่อกำหนดการตามพระราชบัญญัตินี้ สำหรับกฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีบทบัญญัติให้ออกกฎหมายลำดับรองจำนวน ๑๔ ฉบับ เป็นกฎกระทรวง ๔ ฉบับ คำสั่ง ๒ ฉบับ ประกาศ ๖ ฉบับ และระเบียบ ๒ ฉบับ ซึ่งคณะกรรมการมีหน้าที่เสนอแนะต่อรัฐมนตรีในการออกกฎหมายลำดับรองดังกล่าว

๓. กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน กล่าวคือ คณะกรรมการมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้างออกประกาศเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาบังคับใช้โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท ดังนั้นคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านต้องพิจารณาศึกษาแนวทางในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามประเภทงาน

๔. ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน กล่าวคือคณะกรรมการมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายด้านแรงงาน แนวทางส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในระบบทวิภาคีให้ปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

๕. ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

๖. การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตาม คณะกรรมการต้องพิจารณากำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คณะกรรมการค่าจ้างจะใช้หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยพิจารณาจากการศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนี ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ

ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ สำหรับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

๗. นอกจากนี้คณะกรรมการยังมีอำนาจในการดำเนินการทั่วไป และในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ให้คณะกรรมการพิจารณาให้ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านได้รับการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนจากรัฐในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงาน การรับงานจากหน่วยงานของรัฐ การให้บริการทางวิชาการ การพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน และการพัฒนาเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนการให้สินเชื่อหรือเงินทุนหมุนเวียนแก่ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านด้วย ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเอกชนและภาครัฐ

มาตรา ๒๙ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม^{๑๖๔}

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

เจตนารมณ์

เพื่อกำหนดแนวทางในการประชุมคณะกรรมการ องค์ประชุม และการลงมติวินิจฉัยชี้ขาด

คำอธิบาย

บทบัญญัตินี้กำหนดให้การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม และการประชุมถ้าประธานไม่มาประชุม ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม และในการประชุมครั้งใดวาระการประชุมให้ลงมติเห็นชอบเรื่องใด

^{๑๖๔} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๖.

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๓๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้^{๑๖๕}

การประชุมคณะกรรมการให้นำมาตรา ๒๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เจตนารมณ์

เพื่อให้มีคณะทำงานช่วยเหลือหรือสนับสนุนงานให้แก่คณะกรรมการ จึงให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

คำอธิบาย

บทบัญญัตินี้กำหนดให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้ เช่น ในเรื่องการศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการให้รวบรวมข้อเท็จจริง ศึกษาวิจัยเบื้องต้นเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้

มาตรา ๓๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้^{๑๖๖}

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณา และให้กรรมการหรืออนุกรรมการรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง

(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

^{๑๖๕} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๐.

^{๑๖๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๑.

ในการนี้ ให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๓๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๑ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง^{๑๖๗}

สำหรับการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๓) (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย กำหนดไว้ดังนี้

เจตนารมณ์

เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหรืออนุกรรมการในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เช่น การเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการ การสอบถามข้อเท็จจริงจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

คำอธิบาย

บทบัญญัตินี้กำหนดให้คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณา และให้กรรมการหรืออนุกรรมการรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง กล่าวคือ การเข้าไปในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานซึ่งอาจเป็นสำนักงานใหญ่ หรือสำนักงานสาขา คณะกรรมการมีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายที่จะเข้าไป เฉพาะเวลาทำการของสถานประกอบกิจการนั้น นอกจากนี้ยังมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งอาจเป็นครัวเรือน ศาลาในหมู่บ้าน หรือโรงเรือนอื่นๆ ในเวลาทำงาน ซึ่งการการเข้าไปในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ให้กรรมการหรืออนุกรรมการแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

๒. กรรมการหรืออนุกรรมการมีอำนาจสอบถามข้อมูลต่างๆ จากผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้บุคคลที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

^{๑๖๗} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๒.

๓. กรรมการหรืออนุกรรมการมีอำนาจมีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น เช่น มีหนังสือให้ผู้จ้างงานส่งตัวอย่างวัตถุดิบในการทำเครื่องหนังมาตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน มีหนังสือเรียกบุคคลอื่นใดที่ไม่ใช่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมาชี้แจงเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

๔. การเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรรมการหรืออนุกรรมการต้องรายงานผลให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง

หมวด ๖ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินใดๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากผู้รับงานไปทำที่บ้านจะยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้โดยตรงแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่ หรือสถานที่ที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานรับคำร้องแล้วต้องรีบดำเนินการสอบสวนและรวบรวมข้อเท็จจริงและมีคำสั่งเป็นหนังสือภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องหากมีเหตุจำเป็นพนักงานตรวจแรงงานอาจขอขยายเวลาจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ไม่เกิน ๓๐ วัน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนคำร้อง แล้วปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งพร้อมกับแจ้งให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทราบด้วย หากผู้จ้างงานไม่เห็นด้วยกับคำสั่งก็มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง โดยผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้ สำหรับสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัตินี้ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน ได้แก่ เงินประกัน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ส่วนเงินอื่นๆ ไม่อยู่ในอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานที่จะรับเรื่องไว้วินิจฉัยได้

ในส่วนของบทบัญญัติมาตราที่เกี่ยวกับการรับคำร้อง กำหนดไว้ในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ดังนี้

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด หากผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายก่อนการยื่นคำร้องหรือระหว่างการพิจารณาคำร้อง ให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้^{๑๖๘}

^{๑๖๘} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๓.

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในการใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

หลักการคุ้มครอง

กรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ณ ท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ เช่น ผู้จ้างงานมีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านรับงานมาทำที่บ้านซึ่งตั้งอยู่จังหวัดพะเยา หากส่งมอบงานแล้ว ผู้จ้างงานไม่จ่ายค่าตอบแทนตามที่ตกลงกัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ณ สถานที่ทำงานของตนเองคือจังหวัดพะเยาได้ หรือจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานที่จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาของผู้จ้างงานก็ได้ อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ กำหนดไว้เพียงเงินบางประเภทเท่านั้น ดังนั้นหากเป็นเงินอื่น เช่นค่าเสียหายจากการผิดสัญญาระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องยื่นฟ้องคดีต่อศาลเอง สำหรับเงินตามพระราชบัญญัตินี้ที่อยู่ในอำนาจของการรับและพิจารณาคำร้อง ได้แก่

๑. เงินประกันการทำงาน ตามมาตรา ๑๕ กล่าวคือ หากผู้จ้างงานได้เรียกเงินประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงานแล้ว ผู้จ้างงานต้องคืนเงินประกันการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำมิฉะนั้นต้องถือว่าผิดนัด ต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปีนับแต่วันผิดนัด เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงานวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๕๕ ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องคืนเงินประกันภายในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๕ หากไม่คืนภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้นับแต่วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

๒. ค่าตอบแทน ตามมาตรา ๑๖ กล่าวคือ หากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงานตามสัญญาแล้ว ผู้จ้างงานไม่จ่ายค่าตอบแทนให้ตามสัญญาซึ่งต้องไม่เกิน ๗ วัน นับแต่วันส่งมอบงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ เช่น บริษัท รองเท้าหนัง จำกัด ได้ตกลงจ้างนาย ก กับพวกให้ตัดเย็บรองเท้าหนัง กำหนดส่งมอบงานทุกวันที่ ๑๕ และวันสิ้นเดือน เป็นงวด และจะจ่ายเงินค่าตอบแทนให้ภายใน ๕ วัน นับแต่วันส่งมอบงาน เมื่อนาย ก กับพวกส่งมอบงานในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๕ ให้แก่บริษัท รองเท้าหนัง จำกัด แล้ว บริษัท รองเท้าหนัง จำกัด ต้องจ่ายค่าตอบแทนภายใน วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๕ (ภายใน ๕ วัน ตามสัญญา

หากมิได้กำหนดไว้ว่าจะจ่ายเมื่อใดก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนภายใน ๗ วัน นับแต่วันส่งมอบงาน) หากผู้จ้างงานไม่จ่ายค่าตอบแทนภายในกำหนด นาย ก กับพวก ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

๓. ค่ารักษาพยาบาล ตามมาตรา ๒๔ กล่าวคือ ผู้จ้างงานไม่ยอมรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหา หรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน เช่น กรณีวัตถุอันตรายที่ผู้จ้างงานส่งมอบให้ระเบิดทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านบาดเจ็บต้องรักษาตัวที่โรงพยาบาล เสียค่าใช้จ่ายไปจำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท กรณีนี้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาลตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีการออกกฎกระทรวงกำหนดอัตรา และหลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษามาบังคับใช้

๔. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ตามมาตรา ๒๔ กล่าวคือ ตามกรณีตามข้อ ๓ หากการบาดเจ็บจากการทำงานให้แก่ผู้จ้างงานนั้น เป็นเหตุให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทุพพลภาพ และต้องทำการฟื้นฟูสมรรถภาพ และเสียค่าใช้จ่าย กรณีนี้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบในค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีการออกกฎกระทรวงกำหนดอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพมาบังคับใช้

๕. ค่าทำศพ ตามมาตรา ๒๔ กล่าวคือ ตามกรณีตามข้อ ๓ หากการทำงานนั้น เป็นเหตุให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องเสียชีวิต ผู้จ้างงานนั้นต้องจ่ายค่าทำศพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

๖. กรณีค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ หากพนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า เกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง กรณีนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว

คำพิพากษาที่เกี่ยวข้อง

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๕/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างไปทำงานที่ต่างจังหวัดให้กับนายจ้าง เมื่อทำงานเสร็จแล้วเดินทางกับบริษัทเพื่อรายงานนายจ้าง แต่ถูกคนร้ายชิงทรัพย์จนถึงแก่ความตาย ถือว่าความตายเกิดจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จึงถือเป็นการประสบอันตรายตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

โจทก์ยื่นขอรับเงินทดแทนกรณีเสียชีวิต จำเลยวินิจฉัยว่าไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เนื่องจากลูกจ้างถูกยิงเสียชีวิตเพราะติดหนึ่การพนันและเรื่องผู้หญิง โจทก์อุทธรณ์ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนยื่น โจทก์ไม่เห็นด้วยจึงฟ้องเป็นคดีนี้ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยให้จ่ายค่าทดแทนกรณีตายแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๒๐ ในการจ่ายให้จำเลยปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ (๔) และมาตรา ๑๘ วรรคสี่ จำเลยอุทธรณ์เรื่องอำนาจฟ้อง

ประเด็นเรื่องอำนาจฟ้องศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้โจทก์ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีคำสั่งว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิ และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยยื่น คำสั่งของสำนักงานประกันสังคมและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจึงมีผลโดยตรงต่อนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องเพิกถอนต่อศาลแรงงานได้ ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๙ บัญญัติหลักการไว้ว่าต้องเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนเหมือนคดีแพ่งทั่วไป มาตรา ๓๕ จึงบัญญัติให้ทำคำฟ้องเป็นหนังสือหรือจะฟ้องด้วยวาจาก็ได้ คดีนี้โจทก์มารดาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้มอบอำนาจให้นาง ล. มาฟ้องคดีด้วยวาจาและศาลแรงงานภาค ๖ วันที่กรายการแห่งข้อหาตามแบบคำฟ้องคดีแรงงาน (รง.๑) โดยแนบหลักฐาน อันเป็นการฟ้องเพื่อทำลายมติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน มิใช่เป็นการฟ้องลูกหนี้ให้ชำระหนี้ในมูลหนี้ อย่างไรก็ดีอย่างหนึ่งประกอบกับคดีแรงงานไม่มีค่าฤชาธรรมเนียมที่ต้องบังคับเอาแก่ลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่ต้องฟ้องให้ลูกตัวบุคคลที่เป็นลูกหนี้เหมือนคดีแพ่งทั่วไป การที่โจทก์สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลกถือได้ว่าเป็นการฟ้องผู้มีอำนาจและหน้าที่ออกคำสั่งหรือคำวินิจฉัยดังกล่าว ทั้งปรากฏว่าฝ่ายจำเลยได้แต่งตั้งอัยการเข้ามาแก้ต่างแทนฝ่ายจำเลยแล้ว ดังนั้นโจทก์จึงมีอำนาจฟ้องสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก

นาย พ. ลูกจ้าง ตำแหน่งช่างเทคนิค นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่ จังหวัดอุดรธานี ลูกจ้างเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ นายจ้าง เมื่อปฏิบัติหน้าที่เสร็จแล้วยัง จะต้องเดินทางกลับไปยังบริษัทของนายจ้างเพื่อไปรายงานให้นายจ้างได้ทราบ ระหว่างนั้นก็ถูกคนร้ายชิงทรัพย์จนลูกจ้างถึงแก่ความตาย เหตุเกิดขึ้นขณะลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง ถือว่าความตายเกิดจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงถือเป็นการประสบอันตราย ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงิน ทดแทน

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๕/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างขับรถออกนอกเส้นทางแล้วเกิดอุบัติเหตุทำให้ตาบอด ไม่ถือ เป็นการประสบอันตรายตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ลูกจ้างที่จะ ได้รับเงินทดแทนนั้นต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายเนื่องจากการทำงาน หรือ ป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้างนั้น คดีนี้โจทก์ประสบ อุบัติเหตุเนื่องจากขับรถของนายจ้างไปติดหล่ม และโจทก์ขับรถจักรยานยนต์ไปตามเพื่อน มาช่วยยกรถนั้น ข้อเท็จจริงปรากฏชัดว่าโจทก์ขับรถออกนอกเส้นทางเพื่อไปยืมเงินเพื่อน บิดาของโจทก์ แม้การออกนอกเส้นทางจะเป็นเพียงขับไปจอดในทางเข้าบ้านเพื่อนบิดา ของโจทก์ห่างถนนประมาณ ๑๐ เมตร แต่ก็เป็นการขับไปทำธุระส่วนตัวอันเป็นการ กระทำนอกทางการที่จ้าง เมื่อรถของนายจ้างติดหล่มยอมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่ โจทก์ต้องแก้ไขความผิดพลาดอันเกิดจากการกระทำของตนเองเพื่อประโยชน์ของตน และ โจทก์จำเป็นต้องจัดการเอารถของนายจ้างขึ้นจากหล่มให้ได้เพื่อปกปิดมิให้นายจ้างทราบ ว่าขับรถของนายจ้างออกนอกเส้นทางไปทำธุระกิจส่วนตัวและเพื่อให้การทำงานในหน้าที่ ของตนเสร็จสิ้นไป โดยนายจ้างไม่ทราบว่าโจทก์แอบขับรถจักรยานยนต์เพื่อไปตามเพื่อน ร่วมงานมาช่วยยกรถของนายจ้าง และประสบอุบัติเหตุชนกับรถจักรยานยนต์อื่นวิ่งตัดหน้า ทำให้ตาขวาโจทก์บอดสนิท สมองช้า จึงไม่เป็นการประสบอันตรายตามมาตรา ๕ แห่ง พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน พิพากษา ยกฟ้อง

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีดังนี้

ส่วนที่ ๑
การรับคำร้อง

๑. ผู้มีสิทธิยื่นคำร้อง ได้แก่

(๑) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) ทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย

ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบถามข้อมูลว่าผู้ร้องเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านตาม
มาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ หรือไม่ หรือเป็น
ทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายจริงหรือไม่

๒. สิทธิเรียกร้อง หมายถึง สิทธิเรียกร้องเงินที่ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้แก่

(๑) หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน

(๒) ค่าตอบแทน

(๓) ค่ารักษาพยาบาล

(๔) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ

(๕) ค่าทำศพ

๓. การยื่นคำร้อง

ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบถามข้อมูลจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท
ของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายว่าจะมาร้องเรื่องใด ในนามบุคคลหรือในนาม
ของกลุ่มบุคคล มีใครเป็นผู้จ้างงานและมีที่อยู่ตั้งอยู่ที่ใด เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเบื้องต้น
แล้วพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิยื่นคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำ
ที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบถามว่าได้นำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงาน
แล้วหรือไม่และชี้แจงให้ผู้รับคำร้องทราบว่า มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน
หรือนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานทางใดทางหนึ่ง แต่จะใช้สิทธิได้ทางเดียวเท่านั้น หาก
ผู้ร้องประสงค์จะใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงาน
ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้ร้องเขียนคำร้องตามแบบ รน.๑ โดยกรอกข้อความให้ครบถ้วน
ทุกรายการ เพราะเป็นข้อเท็จจริงเบื้องต้นที่จะทำให้พนักงานตรวจแรงงานกำหนดประเด็น

ในการสอบข้อเท็จจริงได้ โดยให้ผู้ร้องเป็นผู้เขียนคำร้องด้วยตนเอง กรณีที่หัวหน้ากลุ่มเป็นผู้ร้องในนามกลุ่ม ให้หัวหน้ากลุ่มรวบรวมแบบ รน.๑ ของผู้รับงานไปทำที่บ้านพร้อมหลักฐานเอกสาร รวมถึงหนังสือมอบอำนาจของแต่ละคน

(๒) เรียกเอกสารหลักฐานประกอบคำร้อง เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน กรณีไม่มีบัตรประจำตัวประชาชนให้ใช้สำเนาบัตรอื่นที่ส่วนราชการออกให้ เช่น ใบขับขี่ หนังสือเดินทาง สำเนาทะเบียนบ้าน เอกสารเกี่ยวกับประเด็นคำร้อง เช่น ร้องเรื่อง ค่าตอบแทนควรเรียกหลักฐานการจ่ายค่าตอบแทน สัญญาจ้าง ฯลฯ

(๓) ถ้าทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายเป็นผู้ยื่นคำร้อง ให้เรียกสำเนาใบมรณะบัตรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำเนาทะเบียนบ้านหรือสำเนา สุตติบัตรของผู้ร้อง ประกอบการพิจารณา นอกเหนือจากเอกสารประกอบคำร้องข้างต้นโดยตรวจสอบกับต้นฉบับแล้วเก็บสำเนาไว้ กรณีทายาทโดยพินัยกรรม ให้เรียกเอกสารตาม (๒) และหลักฐานพินัยกรรมด้วย

(๔) สำเนาเอกสารต่างๆ ให้ผู้ร้องรับรองความถูกต้องด้วย

กรณีที่มีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานห้องที่ที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนา หรือห้องที่อื่น ซึ่งมีใช้ห้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่ ให้พนักงานตรวจแรงงาน ผู้รับคำร้องชี้แจงให้ผู้ร้องได้ทราบว่า การรับคำร้องไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร้อง โดยจะส่งคำร้องให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งห้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ (ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้อง และการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๔ วรรคสอง)

กรณีคำร้องไม่อยู่ในอำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน แต่ผู้ร้องประสงค์จะให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการให้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและป้องกันการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการในเบื้องต้นโดยแนะนำให้ผู้ร้องดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องหรืออาจให้คำแนะนำหรือเชิญคู่กรณีมาเจรจาหาข้อยุติ

๔. การบันทึกคำให้การ

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานรับคำร้องแล้วให้บันทึกคำให้การของผู้ร้องโดยใช้แบบ รบ.๑๐ ดังนี้

(๑) กรอกข้อมูล ชื่อ ที่อยู่ เพศ อายุ และสถานะทั่วไปของผู้ร้องให้ครบถ้วน หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน กรณีไม่มีบัตรประจำตัวประชาชนให้ใช้สำเนาบัตรอื่นที่ส่วนราชการออกให้ เช่น ใบขับขี่ หนังสือเดินทาง

(๒) การบันทึกคำให้การควรเริ่มด้วยการบันทึกชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน กรณีเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนจำกัดให้ใช้ชื่อกรรมการผู้จัดการหรือหุ้นส่วนผู้จัดการ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้นๆ ถ้าผู้จ้างงานเป็นบุคคลธรรมดา ควรระบุชื่อ-นามสกุลจริงของผู้จ้างงาน ที่อยู่และที่ตั้งสถานประกอบกิจการ ประเภทกิจการ ที่ตั้ง และสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ชัดเจน

(๓) สภาพการทำงานทั่วไป เช่น ความสัมพันธ์ในฐานะผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน วันเริ่มรับงานมาทำที่บ้าน ประเภทและลักษณะงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ อัตราค่าตอบแทน วิธีการคำนวณอัตราค่าตอบแทน และการจ่ายค่าตอบแทนโดยจ่ายเป็นเงินสดหรือตกลงโดยวิธีการอื่นๆ กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน สถานที่จ่ายค่าตอบแทน หลักฐานการจ่ายค่าตอบแทน สัญญาจ้างงานและข้อเท็จจริงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคำร้อง

(๔) สอบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ผู้ร้องยื่นโดยบันทึกประเด็นตามข้อ ๕

๕. การสอบสวนข้อเท็จจริงและการกำหนดประเด็น

๕.๑ การสอบสวนข้อเท็จจริง

พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวทางการสอบสวนข้อเท็จจริง ดังนี้

- | | | | |
|-----|------------|-----|---------------------------------------|
| (๑) | เรื่องอะไร | คือ | เหตุอะไรหรือเรื่องอะไรที่เกิดขึ้น |
| (๒) | ที่ไหน | คือ | เหตุหรือเรื่องนั้นเกิดขึ้นที่ไหน |
| (๓) | เมื่อไร | คือ | เหตุหรือเรื่องนั้นเกิดขึ้นเมื่อไร |
| (๔) | อย่างไร | คือ | เหตุหรือเรื่องนั้นเกิดขึ้นอย่างไร |
| (๕) | ใคร | คือ | ผู้เกี่ยวข้องกับเหตุหรือเรื่องที่เกิด |
| (๖) | ทำไม | คือ | มูลเหตุที่เกิดเหตุหรือเกิดเรื่อง |

วัตถุประสงค์ของการสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อทราบรายละเอียดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีสอบปากคำบุคคลที่เกี่ยวข้องและบันทึกไว้ รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเข้าไว้ในสำนวน ซึ่งเมื่อได้สอบปากคำและรวบรวมพยานหลักฐานเพียงพอแล้วก็จะสามารถนำไปวินิจฉัยสั่งการในประเด็นคำร้องนั้นได้

ในการสอบสวนข้อเท็จจริงจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้พนักงานตรวจแรงงานทำการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยเปิดเผย ในกรณีนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธินำทนายความหรือที่ปรึกษาของตนเข้าร่วมได้ กรณีที่ทนายความหรือที่ปรึกษาให้ข้อเท็จจริงโดยผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่คัดค้าน ให้บันทึกเป็นคำให้การของผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย (ระเบียบกรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงาน
ตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕
ข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง)

๕.๒ การกำหนดประเด็น

พนักงานตรวจแรงงานต้องยึดหลักกฎหมายและดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง
ตามคำร้องที่ยื่นไว้จากผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มากที่สุด โดยต้องกำหนดประเด็น
ที่จะต้องสอบสวนข้อเท็จจริงในประเด็นบ้าง เช่น กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านยื่นคำร้องว่า
ผู้จ้างงานไม่จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด
ตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
ต้องสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) อัตราค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ
วิธีการคำนวณค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับ
งานไปทำที่บ้าน

(๒) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๓) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด

(๔) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงาน และวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๖. การลงทะเบียนรับคำร้อง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการรับคำร้องผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือ
ทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายแล้ว พร้อมทั้งบันทึกคำให้การของผู้ร้อง
และเรียกพยานเอกสารประกอบคำให้การครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว สิ่งที่พนักงานตรวจ
แรงงานจะต้องดำเนินการ คือ

(๑) ตรวจสอบความถูกต้องของคำร้องและการบันทึกคำให้การว่าครบถ้วนแล้ว
หรือไม่

(๒) แจ้งวิธีการดำเนินการและกำหนดนัดหมายให้ผู้ร้องทราบว่าจะต้อง
ดำเนินการต่ออย่างไร

(๓) ลงทะเบียนรับคำร้องเพื่อดำเนินการต่อไป

(๔) ออกใบรับคำร้อง (แบบ รน. ๑๒) ให้ผู้ร้อง/ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้เป็น
หลักฐาน

๗. การประสานคำร้อง

การประสานส่งคำร้อง ให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้จ้างงานมี ภูมิลำเนาหรือท้องที่อื่นที่รับคำร้องไว้ประสานกับพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับ งานไปทำที่บ้านทำงานอยู่โดยจัดส่งคำร้อง บันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริง เอกสารอื่นที่ จำเป็นทางโทรสารโดยทันที หรือโดยวิธีอื่นใด เช่น นำส่งด้วยตนเองภายในวันทำการถัดไป เป็นอย่างช้า และจัดส่งคำร้อง บันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ เกี่ยวข้องไปภายในสามวันทำการนับแต่วันที่รับคำร้อง ทั้งนี้ ให้แจ้งให้ผู้ร้องทราบโดย ไม่ชักช้า (ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการ พิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่ บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๔ วรรคสาม)

การประสานดังกล่าวข้างต้นให้ใช้หลักการประสาน ดังนี้

(๑) กรณีที่มีการประสานระหว่าง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดหนึ่ง กับ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนึ่ง ให้ปฏิบัติตาม ระเบียบงานสารบรรณ

(๒) กรณีที่มีการประสานระหว่าง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่หนึ่ง กับ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่หนึ่ง ให้ปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณ

(๓) กรณีที่มีการประสานระหว่าง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ กับ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด กับ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ให้ดำเนินการส่งเรื่องผ่านกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานตามระเบียบงานสารบรรณ

ส่วนที่ ๒

การพิจารณาคำร้อง

๑. พนักงานตรวจแรงงานผู้รับผิดชอบคำร้องของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กรณีที่ยื่นคำร้องในนามบุคคล ให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านทำงานอยู่ เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบสวนข้อเท็จจริง รวบรวมเอกสาร พยานหลักฐานจากผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีคำสั่งวินิจฉัย คำร้องของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย (ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

ของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๗ วรรคหนึ่ง)

กรณีที่ยื่นคำร้องในนามกลุ่มบุคคลให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่หัวหน้ากลุ่มทำงานอยู่เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบสวนข้อเท็จจริง รวบรวมเอกสารพยานหลักฐานจากผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีคำสั่งวินิจฉัย คำร้องของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย (ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๗ วรรคหนึ่ง)

เหตุผลที่กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่เป็นผู้รับผิดชอบเนื่องจาก

- (๑) พยานหลักฐานส่วนใหญ่อยู่ในท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่
- (๒) การจ่ายค่าตอบแทนส่วนใหญ่จะจ่าย ณ สถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่
- (๓) โดยส่วนใหญ่สถานที่ที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นสถานที่ความผิดเกิด เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจของพนักงานสอบสวนในการดำเนินคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา ๑๘ ซึ่งให้พนักงานสอบสวนแห่งที่ที่มีความผิดเกิดเป็นผู้รับผิดชอบในการสอบสวนความผิดนั้นเพื่อดำเนินคดี

๒. การนัดหมายผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การนัดหมาย พนักงานตรวจแรงงานต้องมีหนังสือสอบถามหรือเรียกผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาพบพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ การนัดหมายผู้จ้างงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือนัดหมายผู้จ้างงานโดยใช้แบบหนังสือเชิญพบพนักงานตรวจแรงงาน (แบบ รน. ๗) หากผู้จ้างงานมีความจำเป็นหรือเหตุขัดข้องไม่สามารถมาพบได้ ให้มีหนังสือเรียกให้ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน (แบบ รน. ๘) อีกครั้งหนึ่ง เว้นแต่ผู้จ้างงานไม่ให้ความร่วมมือพนักงานตรวจแรงงานอาจดำเนินคดีได้โดยไม่ต้องมีหนังสือเรียกอีกครั้งหนึ่งก็ได้

กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือเชิญผู้จ้างงานมาพบและเรียกให้ไปพบแล้วแต่ผู้จ้างงานไม่มาพบ พนักงานตรวจแรงงานต้องแสวงหาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งจำเป็นต่อการพิสูจน์ข้อเท็จจริง ตามมาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙) แล้วให้ดำเนินการออกคำสั่งต่อไป

๒.๒ การนัดหมายผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย หากข้อเท็จจริงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ผู้ร้อง ยังไม่ชัดเจนเพียงพอให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือเรียกผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ผู้ร้อง มาพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมหรือส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ หากผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ผู้ร้อง ไม่มาพบพนักงานตรวจแรงงานอาจใช้ดุลพินิจในการมีหนังสือเชิญมาพบอีกครั้งหนึ่งหรือไม่ก็ได้ ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มาพบ ให้พยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเท่าที่ทำได้และให้พิจารณาตามพยานหลักฐานที่ปรากฏและออกคำสั่งต่อไป

๒.๓ การนัดหมายบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง หากข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาคำร้องยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือเรียกบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมหรือส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ

๓. การบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงผู้จ้างงาน

๓.๑ กรณีผู้จ้างงานหรือผู้รับมอบอำนาจมาพบตามวันนัด ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จ้างงานพร้อมถ่ายสำเนาและให้ผู้จ้างงานรับรองความถูกต้อง

(๒) กรณีที่เป็นนิติบุคคล ให้ตรวจสอบหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลว่า บุคคลนั้นมียานาจรกระทำแทนนิติบุคคลนั้นหรือไม่ พร้อมทั้งบันทึกปากคำในฐานะของผู้จ้างงาน

(๓) แจงชื่อ และเรื่องและผู้รับงานไปทำที่บ้านมาร้องให้ผู้จ้างงานทราบ

(๔) ทำการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยเปิดเผย ในการนี้ผู้จ้างงานมีสิทธินำทนายความหรือที่ปรึกษาของตนเข้าร่วมได้ (ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง) ให้บันทึกชื่อสกุล ที่อยู่ของทนายความหรือที่ปรึกษาให้ชัดเจน กรณีที่ทนายความหรือที่ปรึกษาให้ข้อเท็จจริงโดยที่ผู้จ้างงานไม่คัดค้านให้บันทึกไว้โดยถือว่าเป็นคำให้การของผู้จ้างงาน แต่ถ้าผู้จ้างงานคัดค้าน ให้บันทึกไว้ให้ชัดเจน (พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๒๓ วรรคสอง)

(๕) บันทึกข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ละเอียดครบถ้วนทุกประเด็นตามคำร้องที่ยื่นไว้ โดยเรียงลำดับเหตุการณ์

(๖) อ่านบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงให้ผู้จ้างงานฟัง หรือให้ผู้จ้างงานอ่านด้วยตนเอง และลงลายมือชื่อไว้ในบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงทุกแผ่นทุกครั้ง

(๗) กรณีผู้จ้างงานยื่นพยานหลักฐานใดต่อพนักงานตรวจแรงงานให้บันทึกการรับพยานหลักฐานไว้ให้ชัดเจน กรณีเป็นสำเนาเอกสารให้ยื่นรับรองสำเนาเอกสารให้ถูกต้อง

กรณีที่ผู้จ้างงานมิได้มาพบด้วยตนเอง และมอบหมายให้ผู้แทนมาพบพนักงานตรวจแรงงานต้องมีหนังสือมอบอำนาจมาแสดง และให้ตรวจสอบหนังสือมอบอำนาจว่าถูกต้องหรือไม่ ดังนี้

(๑) ในหนังสือมอบอำนาจได้มอบให้ผู้ใดมาพบ

(๒) กรณีที่ผู้จ้างงานเป็นนิติบุคคล ผู้แทนต้องได้รับมอบมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น

(๓) หนังสือมอบอำนาจต้องลงลายมือชื่อผู้จ้างงานในฐานะผู้มอบอำนาจ กรณีเป็นนิติบุคคลจะต้องลงลายมือชื่อผู้มอบอำนาจของผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล พร้อมทั้งประทับตราสำคัญของนิติบุคคลด้วย โดยหนังสือมอบอำนาจนั้นจะต้องมีการลงลายมือชื่อผู้มอบอำนาจ ผู้รับมอบอำนาจ และพยาน

(๔) ให้ตรวจสอบหนังสือมอบอำนาจว่า ผู้รับมอบอำนาจได้รับมอบอำนาจให้มาดำเนินการเกี่ยวกับเรื่อง que ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้องเรียนหรือไม่ และมีอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงและตัดสินใจแทนผู้มอบอำนาจได้มากน้อยเพียงใด

(๕) การติดต่อการแสดมภ์ในหนังสือมอบอำนาจต้องปฏิบัติตามประมวลรัษฎากรมาตรา ๑๑๘ กรณีที่ผู้จ้างงานให้ผู้แทนมาพบแต่ไม่มีหนังสือมอบอำนาจหรือหนังสือมอบอำนาจไม่ติดต่อการแสดมภ์ ให้พนักงานตรวจแรงงานฟังข้อเท็จจริงจากผู้แทนผู้จ้างงาน และบันทึกคำให้การของผู้แทนผู้จ้างงานนั้นไว้ ซึ่งอาจรับฟังได้ในฐานะพยาน

๓.๒ กรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้แทนผู้จ้างงานมิได้มาชี้แจงข้อเท็จจริง หลบหนี หรือจงใจประวิงการชี้แจงข้อเท็จจริงโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้พนักงานตรวจแรงงานทำการสอบสวนข้อเท็จจริงจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย และรวมตลอดถึงแสวงหาพยานหลักฐานทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำเป็นต้องพิสูจน์ข้อเท็จจริง (ตามมาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙) และพิจารณาดำเนินการต่อไป

๔. การสอบสวนข้อเท็จจริง

พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวทางการสอบสวนข้อเท็จจริงตามแนวการสอบสวนข้อเท็จจริงในข้อ ๕.๑ ของส่วนที่ ๑

๕. การรวบรวมพยานหลักฐาน (ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสวงหาพยานหลักฐานทุกประเภททั้งพยานบุคคล พยานเอกสารและวัตถุพยานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำร้อง รวมถึงคำชี้แจงหรือความเห็นของคู่กรณี พร้อมทั้งเดินทางออกไปตรวจสอบสถานที่ที่เกี่ยวข้องด้วย เว้นแต่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าเป็นการกล่าวอ้างที่ไม่จำเป็นฟุ่มเฟือยหรือเพื่อประวิงเวลา

๖. การประสานเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง

พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่ อาจขอความร่วมมือจากพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่หรือท้องที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง รวบรวมเอกสารและพยานหลักฐานให้ก็ได้ โดยกำหนดประเด็นที่ต้องการให้สอบสวนข้อเท็จจริงพร้อมระบุเอกสารหรือพยานหลักฐานที่ต้องการอย่างชัดเจน (ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘)

ให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ได้รับการร้องขอ ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงตามประเด็นดังกล่าวข้างต้น รวบรวมเอกสารและพยานหลักฐานตามที่ร้องขอ รวมตลอดถึงการสอบสวนข้อเท็จจริงรวบรวมเอกสารและพยานหลักฐานไปให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่โดยมิชักช้า ทั้งนี้ ไม่เกิน ๑๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับการร้องขอ (ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๙ วรรคสอง)

๗. การนับระยะเวลา

เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ยื่นคำร้องแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะต้องพิจารณาและมีคำสั่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง (นับรวมวันหยุดด้วย) การนับระยะเวลาการดำเนินการให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

(๑) กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่ หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่เป็นผู้รับคำร้อง ให้เริ่มนับระยะเวลาเมื่อพนักงานตรวจแรงงานนั้นได้รับคำร้อง เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ดังกล่าวเป็นผู้มีอำนาจรับคำร้องตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

(๒) กรณีพนักงานตรวจแรงงานนอกท้องที่ตาม (๑) เป็นผู้รับคำร้องให้พนักงานตรวจแรงงาน ผู้รับคำร้องนั้นดำเนินการส่งคำร้องไปยังพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่หรือที่ผู้จ้างมีภูมิลำเนาอยู่ทางโทรสารโดยทันที และให้เริ่มนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานตาม (๒) ได้รับคำร้อง ทั้งนี้ ตามมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

ทั้งนี้การนับระยะเวลาเป็นวัน มิให้นับวันแรกแห่งระยะเวลานั้นรวมเข้าด้วย เว้นแต่จะได้เริ่มการในวันนั้น ตั้งแต่เวลาที่เริ่มต้นทำการตามปกติในทางราชการของพนักงานตรวจแรงงาน เช่น หน่วยงานเปิดทำงาน ๐๘.๓๐ น. หากผู้รับงานไปทำที่บ้านมา ยื่นคำร้องก่อนหรือเวลา ๐๘.๓๐ น. ให้เริ่มนับในวันที่รับคำร้องนั้น หากยื่นคำร้องหลังจาก เวลา ๐๘.๓๐ น. ก็ให้เริ่มนับในวันถัดไป ในกรณีที่วันสุดท้ายตรงกับวันหยุดให้รับรวม วันหยุดนั้นด้วย (พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๖๔ และระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำ ร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ วรรคท้าย)

๘. การพิจารณาวินิจฉัย

(๑) พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาข้อเท็จจริงที่ปรากฏ โดยใช้หลักการ พิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อเท็จจริง ดังนี้

- ๑) ต้องพิสูจน์ได้ตามที่เป็นจริงเสมอ
- ๒) ต้องเป็นเรื่องที่มีความชัดเจนเพียงพอ
- ๓) ความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐาน
- ๔) ความสัมพันธ์ของข้อเท็จจริงกับพยาน
- ๕) ความเชื่อมโยงระหว่างข้อเท็จจริงต่างๆ

แนวทางการชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน กรณีที่กฎหมายกำหนดให้มีเอกสารเป็น หลักฐานให้ถือพยานเอกสารเป็นหลักฐานสำคัญกว่าพยานบุคคล เว้นแต่พยานเอกสารสูญ หาย บุปสลาย หรือเอกสารเท็จ สามารถรับฟังพยานบุคคลแทนได้ พยานบุคคล ประจักษ์ พยานน้ำหนักรับฟังได้ดีกว่าพยานบอกเล่า กรณีพยานบุคคลให้การขัดแย้งกันให้ สันนิษฐานว่าพยานที่ให้การเป็นโทษตนเองมีน้ำหนักน่าเชื่อถือมากกว่า

(๒) สรุปมูลเหตุแห่งคำร้อง และข้อเท็จจริงทั้งหมดโดยแยกเป็นข้อเท็จจริงของฝ่ายผู้จ้างงาน ฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งได้มาจากพยานหลักฐานของแต่ละฝ่าย

(๓) กำหนดประเด็นการพิจารณาวินิจฉัย อธิบายเหตุผลในการพิจารณาวินิจฉัยของแต่ละประเด็น โดยอ้างอิงข้อกฎหมาย

(๔) ควรศึกษาคำชี้แจง ระเบียบ แนวปฏิบัติของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และคำพิพากษาของศาล เพื่อนำมาประกอบการพิจารณา

(๕) เพื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้จ้างงานต้องจ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้แสดงวิธีการคิดคำนวณที่มาของเงินนั้นให้ชัดเจนไว้ในสำนวน เพื่อประโยชน์ในการชี้แจงต่อพนักงานอัยการหรือศาล

๙. การขอขยายเวลา

กรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในระยะเวลาสามสิบวัน ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผลและความจำเป็น เช่น ประสบปัญหาในการรวบรวมพยานหลักฐาน เนื่องจากมีพยานบุคคลหลายปาก หรือพยานบุคคลอยู่ในหลายพื้นที่และต้องมิใช่ปัญหาความไม่สะดวกของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่มีเหตุผลอย่างเพียงพอ และเพื่อมิให้มีปัญหาในทางกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานควรยื่นคำขอขยายเวลาการดำเนินการไม่น้อยกว่าห้าวัน ก่อนครบกำหนดระยะเวลาสามสิบวันตามกล่าวข้างต้น เสนออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณา

ตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ ๔๐๖/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ อธิบดีมีคำสั่งมอบหมายการพิจารณาขยายเวลาโดยให้รองอธิบดีมีอำนาจทั่วราชอาณาจักร และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในเขตพื้นที่ของจังหวัดนั้นๆ

๑๐. การชี้แจงขั้นตอนการดำเนินการและสิทธิหน้าที่แก่คู่กรณี

ให้พนักงานตรวจแรงงานชี้แจงขั้นตอนการดำเนินการรวมทั้งสิทธิหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาให้คู่กรณีทราบตามความจำเป็นแก่กรณี เช่น การนำสืบพยานบุคคล และพยานเอกสาร การให้ปากคำตามกำหนดนัด ถ้าคำร้องหรือคำให้การมีข้อบกพร่องหรือมีข้อความที่อ่านไม่เข้าใจหรือผิดพลาด อันเห็นได้ชัดว่าเกิดจากความไม่รู้หรือความเลินเล่อของคู่กรณี ให้พนักงานตรวจแรงงานแนะนำให้คู่กรณีแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
ข้อ ๑๐

ระยะเวลาในการพิจารณาออกคำสั่ง

มาตรา ๓๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๓๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนคำร้องตามมาตรา ๓๓ แล้วปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินดังกล่าวตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง พร้อมกับแจ้งให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทราบ

ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินตามวรรคสาม ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้มีสิทธิได้รับเงินร้องขอให้จ่ายเงิน ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่ตกลงกัน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้จ่ายเงิน ณ สถานที่ตามที่ร้องขอได้

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า ผู้ยื่นคำร้องไม่มีสิทธิได้รับเงินจากผู้จ้างงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ยื่นคำร้องและผู้จ้างงานทราบ

เจตนารมณ์

เพื่อให้การพิจารณาคำร้องของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการพิจารณาโดยเร็ว และตามเวลาที่เหมาะสมในการสอบสวนข้อเท็จจริง อีกทั้งบทบัญญัติดังกล่าวยังกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถขอขยายเวลาได้หากมีความจำเป็นที่ไม่อาจดำเนินการได้ตามกำหนดเวลาของกฎหมาย

หลักการคุ้มครอง

๑. เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ แล้ว พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง ซึ่งระยะเวลาสามสิบวันเป็นระยะเวลาที่เคร่งครัดมิใช่เวลาเร่งรัด ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

๒. ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง ซึ่งตามแนวปฏิบัติของกรมกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานยื่นคำขอขยายเวลาการดำเนินการไม่น้อยกว่าห้าวัน ก่อนครบกำหนดระยะเวลาสามสิบวันตามกล่าวข้างต้น เสนออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณา และตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ ๔๐๖/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ อธิบดีมีคำสั่งมอบหมายการพิจารณาขยายเวลาโดยให้รองอธิบดีมีอำนาจที่วราชอาณาจักร์ และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในเขตพื้นที่ของจังหวัดนั้นๆ

๓. เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนคำร้องของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และตรวจสอบพยานหลักฐานต่างๆ แล้ว เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งพร้อมกับแจ้งให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทราบ

๔. ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่หากผู้มีสิทธิได้รับเงินร้องขอให้จ่ายเงิน ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่ตกลงกัน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้จ่ายเงิน ณ สถานที่ตามที่ร้องขอได้

๕. เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนคำร้องของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และตรวจสอบพยานหลักฐานต่างๆ แล้ว เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทไม่มีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ไม่มีสิทธิได้รับเงินตามคำร้องและส่งคำสั่งแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาททราบ

มาตรา ๓๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๓๔ แล้ว ถ้าผู้ยื่นคำร้องหรือผู้จ้างงานไม่เห็นด้วยกับคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหรือถือว่าได้รับคำสั่ง^{๑๖๙}

ในกรณีที่ผู้ยื่นคำร้องหรือผู้จ้างงานไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้นเป็นที่สิ้นสุด

ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เจตนารมณ์

เพื่อกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์ให้สอดคล้องกับระยะเวลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และกำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาคดีพิพาทเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายจึงบัญญัติให้ผู้จ้างงานหรือรับงานไปทำที่บ้านที่ไม่พอใจคำสั่งให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหรือถือว่าได้รับคำสั่ง

หลักการคุ้มครอง

๑. ความชอบด้วยการกระทำทางปกครอง เป็นหลักการการควบคุมฝ่ายปกครองมิให้ใช้อำนาจทางปกครองนอกเหนืออำนาจหน้าที่ที่กฎหมายให้ไว้หรือใช้ดุลพินิจที่ไม่ชอบ สำหรับการควบคุมการกระทำทางปกครองในเรื่องคำสั่งทางปกครองนั้น ประกอบด้วย การควบคุมภายในของฝ่ายปกครองเอง และการควบคุมโดยองค์กรภายนอก การควบคุมภายในโดยหลักการแล้วจะให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานทางปกครองนั้นเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ส่วนการควบคุมคำสั่งทางปกครองโดยองค์กรภายนอกส่วนใหญ่จะให้องค์กรตุลาการหรือศาลนั่นเอง สำหรับการอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๔ กำหนดให้อุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานภายใน ๓๐ วัน โดยไม่ต้องอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ที่ออกคำสั่งนั้น

๒. การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เป็นสิทธิของคู่กรณีทั้ง ๒ ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายผู้จ้างงาน และ ฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในกำหนดเวลาของกฎหมาย ซึ่งกำหนดไว้

^{๑๖๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๕.

๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับหรือถือว่าได้รับคำสั่ง หากไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดเวลาดังกล่าว คำสั่งนั้นย่อมเป็นที่สุด

๓. การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้ เช่น พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท หากผู้จ้างงานไม่เห็นด้วยต้องวางเงินตามจำนวนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงจะอุทธรณ์คำสั่งได้ หรือกรณีพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินหลายประเภทแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ผู้จ้างงานไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานบางเรื่อง ก็สามารถวางเงินต่อศาลได้ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เช่น พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินค่าตอบแทน ๑๐,๐๐๐ บาท คืนเงินประกัน ๒๐,๐๐๐ บาท จ่ายค่ารักษาพยาบาลจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท ผู้จ้างงานไม่เห็นด้วยกับเรื่องค่ารักษาพยาบาลก็สามารถอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเฉพาะประเด็นค่ารักษาพยาบาลและนำเงิน ๒๐,๐๐๐ บาทวางต่อศาลแรงงานได้ ก็จะมีประเด็นโต้แย้งเฉพาะค่ารักษาพยาบาลขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกา

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๗๑๔/๒๕๕๕ เรื่อง ลูกจ้างนำคดีฟ้องบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงเป็นที่สุด นายจ้างจึงไม่อาจยกข้อต่อสู้ใดๆ ได้อีก

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย โจทก์ลาออก ระหว่างทำงานจำเลยค้างจ่ายค่าจ้างและเงินต่างๆ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้างและเงินต่างๆ รวม ๑๔,๘๖๕.๗๐ บาท แล้ว จำเลยไม่ปฏิบัติตามและมีได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว โจทก์จึงนำคดีมาฟ้องบังคับต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างไม่สามารถฟ้องคดีได้เพราะโจทก์ไม่ใช่ผู้เสียหาย จึงไม่มีอำนาจฟ้อง ผู้เสียหายให้แก่ภาคราชการคือพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้น เห็นว่า คดีนี้เป็นคดีฟ้องให้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่นำคดีมาสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงเป็นที่สุด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสอง จำเลยจึงไม่อาจยกข้อต่อสู้ใดๆ ได้อีกรวมถึงเรื่องอำนาจฟ้อง

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๒๓/๒๕๕๕ เรื่อง ลากิจไม่ถูกต้องตามระเบียบ ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแม้จะแก้ไขฟ้องหลายครั้ง ก็ตามให้นับวันแรกที่ฟ้อง จึงถือฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

จำเลยจ้างโจทก์เป็นผู้จัดการฝ่ายขาย วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ โจทก์ยื่นหนังสือต่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลขอลากิจไปร่วมงานศพมารดาของเพื่อนที่ต่างจังหวัดรวม ๓ วัน ในวันที่ ๑๖-๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าโจทก์มีหน้าที่รับผิดชอบงาน ยื่นซองประมูลงานเพื่อรับจ้างผลิตบัตรพลาสติกมูลค่านับล้านบาทในวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ จึงมีคำสั่งไม่อนุญาต โจทก์ทราบคำสั่งวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ แต่โจทก์ฝ่าฝืนคำสั่งได้ละทิ้งหน้าที่ขาดงานติดต่อกัน ๓ วัน โดยไม่มีเหตุจำเป็นและทำให้จำเลยเสียหายไม่สามารถเข้าร่วมประมูลเสนองานได้ กรณีถือได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙(๕) และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

จำเลยได้ยื่นคำร้องต่อจำเลยร่วมพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๒ ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยไม่มีสิทธิได้รับเงินตามคำร้อง จำเลยทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานครั้งแรกวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ โจทก์ฟ้องคดีในวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ขอให้เพิกถอนคำสั่งจำเลยร่วมดังกล่าว โจทก์ขอแก้ไขคำฟ้องหลายครั้งเมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๐ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๐ และวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ศาลแรงงานกลางจึงมีคำสั่งให้โจทก์ทำคำฟ้องนำมายื่นใหม่ต่อศาลวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ เห็นว่า วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ไม่ใช่วันที่โจทก์ยื่นฟ้องคงเป็นแต่เพียงวันที่ศาลแรงงานกลางสั่งให้โจทก์เรียบเรียงทำคำฟ้องซึ่งแก้ไขหลายครั้งนำมายื่นต่อศาลใหม่ ถือได้ว่าโจทก์ยื่นฟ้องขอด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่งแล้ว ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโจทก์ยื่นฟ้องเกินกำหนดและไม่วินิจฉัยประเด็นพิพาทย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๐๘๑/๒๕๕๕ เรื่อง การนับระยะเวลาฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานบังคับตามมาตรา ๑๙๓/๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

แม้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ จะบัญญัติให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง อันเป็นเพียงการกำหนดระยะเวลาใช้สิทธิว่าสั้นยาวเพียงใด มิใช่บทบัญญัติให้นับระยะเวลาใช้สิทธิว่าเริ่มหรือสิ้นสุดเมื่อใด บทบัญญัติดังกล่าวและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็มีได้กำหนดหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาไว้เป็นพิเศษแต่อย่างใดอันจะถือได้ว่าเป็นการกำหนดวิธีการนับระยะเวลาเป็นอย่างอื่นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๑ การนับระยะเวลานำคดีมาสู่ศาลตามมาตรา ๑๒๕ จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓ โจทก์ทราบคำสั่งวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ การนับระยะเวลาจึงไม่นับวันแรกคือวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ แต่เริ่มนับวันแรกในวันถัดไปคือวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ เป็นต้นไปและจะครบสามสิบวันในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๙ การที่โจทก์นำคดีไปสู่ศาลในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๙ ซึ่งเป็นวันสุดท้าย จึงเป็นการนำคดีมาสู่ศาลภายในกำหนดระยะเวลาสามสิบวันนับแต่รับทราบคำสั่ง คำสั่งของจำเลยจึงยังไม่ถึงที่สุด

โจทก์ได้จ้างนางสาว จ. เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการสาขาตั้งมีหน้าที่บริหารและดูแลงานด้านบุคคลและการเงิน เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๙ เงินในตู้নিরภัยหายไปจำนวน ๓๐๔,๙๘๘ บาท นางสาว จ. เคยนำเงินจากตู้নিরภัยไปฝากธนาคารด้วยตนเองโดยไม่ได้ขออนุญาตโจทก์เป็นการผิดระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของโจทก์ที่ให้พนักงานธนาคารไปรับเงินฝากที่สำนักงานสาขาของโจทก์อันเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการเงินข้อสำคัญที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อความปลอดภัยและป้องกันการทุจริตของลูกจ้าง จึงเป็นกรณีร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) ทั้งได้ความว่าก่อนหน้านี้นักงานคนหนึ่งของโจทก์แอบหยิบเงินในช่องใส่ลงในตู้নিরภัยไปจำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท และสินค้าของโจทก์ที่นำมาจำหน่ายขาดหายไปคิดเป็นเงิน ๑๔๓,๔๓๐ บาท แสดงถึงความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของนางสาว จ. ขาดความระมัดระวังในการป้องกันรักษาเงินและทรัพย์สินของโจทก์เป็นการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๑๑๙ (๓) โจทก์จึงเลิกจ้าง

นางสาว จ. ได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย คำวินิจฉัยของจำเลยตามคำสั่งที่ ๑/๒๕๕๐ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลแรงงานจึงพิพากษาเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๒/๒๕๕๕ เรื่อง การวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เป็นเรื่องอำนาจฟ้อง เมื่อนายจ้างไม่วางเงินศาลไม่รับฟ้องจึงชอบแล้ว

จำเลยเป็นพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๑๗/๒๕๕๐ สั่งให้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายค่าจ้างและเงินอื่นแก่ลูกจ้างจำนวน ๒๒,๑๒๑ บาท โจทก์อุทธรณ์โดยไม่วางเงิน เห็นว่า บทบัญญัติมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นบทบัญญัติเรื่องการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม ซึ่งหมายถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน แต่คดีนี้เป็นเรื่องการนำคดีไปสู่ศาลในกรณีที่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยนายจ้างจะต้องวางเงินตามคำสั่งนั้นต่อศาลแล้วจึงจะฟ้องคดีได้ ซึ่งเป็นเรื่องอำนาจฟ้อง อันเป็นเงื่อนไขหลักเกณฑ์ไว้อย่างแจ้งชัดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม ทั้งนี้ เพื่อห้ามมิให้นายจ้างฟ้องคดีเพื่อประวิงเวลาการจ่ายเงินและเป็นการยืนยันว่านายจ้างพร้อมจะจ่ายเงินได้ ดังนั้น ปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องกับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม จึงเป็นคนละเรื่องคนละกรณีต่างชั้นตอนกันหาอาจนำมาบังคับใช้ด้วยกันได้ไม่ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องโจทก์ด้วยเหตุที่โจทก์ไม่วางเงินต่อศาลตามจำนวนตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจึงชอบแล้ว

๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๙๗/๒๕๕๐

เรื่อง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานถึงที่สุดแล้ว นายจ้างจะดำเนินการใดในเรื่องเดียวกันรวมถึงให้การต่อสู้อีกไม่ได้

๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๔๐๖/๒๕๕๐

เรื่อง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานถึงที่สุดแล้ว นายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้คดีไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างอีกได้

๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๖-๖๐๗๗/๒๕๔๙

เรื่อง นายจ้างได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้วไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดคำสั่งจึงถึงที่สุด เมื่อลูกจ้างฟ้องบังคับตามคำสั่ง นายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้

เรื่องการเป็นนายจ้างลูกจ้างที่ยุติไปแล้วมากล่าวอ้างได้อีก ศาลแรงงานวินิจฉัยเรื่องดังกล่าวจึงไม่ชอบ

๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๑/๒๕๔๘

เรื่อง นายจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ตามที่ตนไม่พอใจคำสั่ง เมื่อไม่วางเงินนายจ้างย่อมไม่มีอำนาจฟ้อง

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่ผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป^{๓๗๐}

เจตนารมณ์

เพื่อให้เกิดความสงบสุขในการคุ้มครองแรงงาน จึงกำหนดให้ในกรณีที่ผู้จ้างงานได้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป

หลักการคุ้มครอง

๑. การออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้มายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัตินี้ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินตามคำร้องของผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว ซึ่งต่อมาผู้จ้างงานเห็นด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานและได้นำเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานชำระให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดแล้ว การดำเนินคดีอาญาผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไปทั้งข้อหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งและข้อหาที่มูลฐานความผิดด้วย

๒. กรณีผู้จ้างงานฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง การพิจารณาดำเนินคดีอาญาผู้จ้างงานนั้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

^{๓๗๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๖.

๒.๑ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ระงับการดำเนินคดีอาญา เมื่อ

(๑) ศาลมีคำพิพากษาให้ยกฟ้องผู้จ้างงาน เนื่องจากคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานชอบด้วยกฎหมาย และผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ได้รับเงินที่ผู้จ้างงานวางไว้ต่อศาลแล้ว

(๒) ศาลมีคำพิพากษามาตามยอม เนื่องจากผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน และผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับเงินตามคำพิพากษาแล้ว

(๓) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากผู้จ้างงานขอถอนฟ้อง และผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้รับเงินแล้ว

(๔) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากผู้จ้างงานไม่มาศาลตามกำหนดนัดตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้รับเงินแล้ว

๒.๒ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานในข้อหาที่เป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งและในข้อหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔ วรรคสาม ดังนี้

(๑) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากผู้จ้างงานไม่วางเงินตามจำนวนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือวางเงินไม่ครบถ้วนต่อศาล หรือผู้จ้างงานขอถอนฟ้องโดยผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทยังไม่ได้รับเงิน

(๒) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากผู้จ้างงานไม่มาศาลตามกำหนดนัดตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทยังไม่ได้รับเงิน

๒.๓ กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามมาตรา ๓๔ วรรคสาม ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินต่างๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง แต่ผู้จ้างงานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนดดังกล่าวและไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่ง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานทั้งในข้อหาที่เป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งและในข้อหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔

๒.๔ กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่มีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และผู้จ้างงานได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๕ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีศาลแรงงานได้มีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในประเด็นแห่งคดีว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท มีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ หากผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป หากผู้จ้างงานไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษา และผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทมีความประสงค์จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงาน โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะพิสูจน์ให้เห็นถึงการกระทำความผิดของผู้จ้างงานได้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาในความผิดฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

(๒) กรณีคำพิพากษตามยอม เนื่องจากผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน และผู้จ้างงานได้ปฏิบัติตามคำพิพากษา การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป

หมวด ๗ พนักงานตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานไว้ในมาตรา ๓๗ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่ต่างๆ ประกอบด้วยการปฏิบัติการทางปกครองที่มุ่งแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งในส่วนของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านอันเป็นการพิจารณาทางปกครอง และให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากนี้ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้ สำหรับมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา ๓๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ ดังต่อไปนี้^{๑๗๑}

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือการจ่ายค่าตอบแทน

(๒) เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำกรอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

(๓) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๔) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

^{๑๗๑} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๗.

ในการตรวจสอบสถานประกอบการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

เจตนารมณ์

เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ รวมถึงให้อธิบดีมีอำนาจมอบหมายให้แพทย์ นักสังคม หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความช่วยเหลือแนะนำต่อพนักงานตรวจแรงงาน

คำอธิบาย

การตรวจแรงงานเป็นการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มุ่งแสวงหาข้อเท็จจริงให้มากที่สุดเพื่อนำไปประกอบการออกคำสั่งทางปกครองต่อไป บทบัญญัติมาตรานี้จึงกำหนดอำนาจหน้าที่อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังนี้

๑. เข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือการจ่ายค่าตอบแทน กล่าวคือ การตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการของผู้ว่าจ้างไม่ว่าจะเปิดทำการช่วงเวลาใดก็ตามก็สามารถเข้าไปตรวจได้โดยชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงเข้าไปตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้จ้างงานในขณะทำงานแม้เป็นการทำงานในบ้านเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ตาม การเข้าไปตรวจนั้นพนักงานตรวจแรงงานสามารถสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน หรือเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน

๒. เก็บตัวอย่างวัตถุหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำกรอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย กล่าวคือ การจะพิจารณาว่าวัตถุ วัสดุในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งผู้จ้างงานมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำไปผลิต ประกอบ บรรจุ จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ บทบัญญัตินี้จึงกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถเก็บตัวอย่างวัตถุหรือผลิตภัณฑ์จากผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่

บ้านได้ แต่อย่างไรก็ตามต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน แล้วแต่กรณี หรือต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งปัจจุบัน ได้มีคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ ๔๐๖/ ๒๕๕๔ เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มอบหมายให้ข้าราชการมีอำนาจดังต่อไปนี้



คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่ ๔๐๖/๒๕๕๔

เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พ.ศ. ๒๕๕๓

ตามที่ ดังต่อไปนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๔ วรรคสอง กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่ง ภายในเวลาที่กำหนด ขออนุญาตขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ไม่เกิน สามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด และมาตรา ๓๗ (๒) กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจเก็บตัวอย่างวัตถุพิษหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงานและกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติตาม พระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๔ วรรคสอง และมาตรา ๓๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ อธิบดีกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานจึงมอบหมายให้ข้าราชการดังต่อไปนี้

(๑) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่ว ราชอาณาจักร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

เป็นผู้พิจารณาอนุญาตขอขยายเวลาออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน หรือ ให้ความเห็นชอบในการเก็บตัวอย่างวัตถุพิษหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำและกระทำการอย่างอื่น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(นางอัมพร นิตสิริ)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๓. มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น กล่าวคือ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการออกหนังสือเชิญ ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับเหมาช่วงงาน และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการดำเนินการในการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานได้

๔. มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ กล่าวคือ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจแรงงานและพิจารณาพยานหลักฐานต่างๆ แล้วเห็นว่าผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ เช่น ผู้จ้างงานเรียกหลักประกันการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่มีสิทธิเรียกเก็บ หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่ผู้จ้างงานมอบให้ เป็นต้น พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดได้

สำหรับระยะเวลาการปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน บทบัญญัติมาตรานี้มิได้กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติไว้เป็นการเฉพาะเหมือนเช่นกรณีการออกคำสั่งตามมาตรา ๓๔ ดังนั้นจึงเป็นดุลพินิจของพนักงานตรวจแรงงานที่จะกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติตามคำสั่งโดยคำนึงถึงตามความเหมาะสมของการให้ปฏิบัติในแต่ละเรื่อง เช่น การดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านหากเป็นเรื่องที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและสิ่งแวดล้อมของชุมชน ควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติโดยเร็ว

๕. ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

ปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการตรวจแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน เพื่อมิให้เกิดปัญหาในเรื่องขอบเขตอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการตรวจพบความผิดในบางกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งพนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการทางด้านอาญาต่อผู้กระทำการฝ่าฝืนนั้นโดยไม่ต้องออกคำสั่งให้ปฏิบัติก่อน ดังนี้



ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ว่าด้วยการตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อให้การปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

“การตรวจแรงงาน” หมายความว่า การที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงาน หรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสาร ที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน หรือการจ่ายค่าตอบแทน เก็บตัวอย่างวัตถุพิษหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานครหรือจังหวัดอื่น ดำเนินการตรวจแรงงานในเขตท้องที่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้คำแนะนำหรือมีคำสั่งเป็นหนังสือตามมาตรา ๓๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และตรวจติดตามผลในกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ข้อ ๕ ให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดส่วนราชการอื่นนอกจากข้อ ๔ ดำเนินการตรวจแรงงานในลักษณะเป็นการตรวจทั่วไปตามแนวปฏิบัติว่าด้วยการตรวจแรงงานของข้าราชการในสังกัดส่วนราชการอื่น เพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยให้จัดทำแผนการตรวจในรอบหนึ่งเดือนและประสานงานกับพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๔ เป็นการล่วงหน้าเพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในการตรวจ

เมื่อได้ดำเนินการตรวจแรงงานตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้พนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวประสานกับพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๔ เพื่อแจ้งผลการดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในขั้นตอนต่อไปในกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ข้อ ๖ ในกรณีที่มีคำร้องหรือความปรากฏแก่พนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๔ ว่าผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานนั้นดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยด่วน หากพบว่าผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้มีคำสั่งเพื่อให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติตามกฎหมายต่อไป เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว ดำเนินคดีโดยการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องมีคำแนะนำหรือคำสั่งให้ปฏิบัติตามกฎหมายเสียก่อน

(๑) ความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษ หรือเกิดผลกระทบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมาก

(๒) ความผิดตามมาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ หรือมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย

(๓) ความผิดตามมาตรา ๓๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

(๔) ความผิดตามมาตรา ๔๕ หรือมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เฉพาะความผิดที่กระทำต่อพนักงานตรวจแรงงาน

(๕) ความผิดที่มีการกระทำความผิดอาญาตามกฎหมายอื่นรวมอยู่ด้วย
กรณีมีคำร้องหรือความปรากฏแก่พนักงานตรวจแรงงานในสังกัดส่วนราชการอื่นให้ประสานงานกับพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๔ เพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานนั้นจะร่วมดำเนินการด้วยก็ได้

ข้อ ๗ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับไปทำที่บ้านปฏิบัติตามกฎหมายให้กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติตามคำสั่งและให้ระยะเวลาอุทธรณ์คำสั่งนั้นไว้ท้ายคำสั่ง

ข้อ ๘ เมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ในการดำเนินคดีอาญาผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้เป็นไปตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๙ แบบรายงานการตรวจแรงงาน (รณ.๓) แบบหนังสือเชิญพบพนักงานตรวจแรงงาน (รณ.๔) แบบหนังสือให้ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน (รณ.๕) และแบบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน (รณ.๖) ให้เป็นไปตามแบบท้ายระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายอาทิตย์ อีสโม)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๑. ความหมายและขอบเขตอำนาจ

การตรวจแรงงาน หมายความว่า การที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงานเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน และสอบถามข้อเท็จจริงถ่ายภาพถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือจ่ายค่าตอบแทน เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

พนักงานตรวจแรงงานสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตำแหน่งประเภทบริหารทุกระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งให้เป็นพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

พนักงานตรวจแรงงานสังกัดส่วนราชการอื่น หมายถึง ข้าราชการซึ่งมิได้สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งให้เป็นพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ทั้งในสถานประกอบกิจการ และสถานที่ทำงานอื่นๆ

๒. ความหมายและขอบเขตอำนาจ

๑. เพื่อคุ้มครองให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้จ้างงาน ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๒. เพื่อส่งเสริมให้ผู้จ้างงานปรับปรุงสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการให้ดีขึ้น

๓. เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ แก่ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔. เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติตามกฎหมาย นำมา

ประกอบการวิเคราะห์และพัฒนาคู่มือรองรับงานไปทำที่บ้านให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๓. แผนการตรวจแรงงาน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์พนักงานตรวจแรงงานต้องมีการกำหนดแผนการตรวจแรงงานและขั้นตอนในการตรวจไว้ โดยเตรียมเป้าหมายการตรวจแรงงานว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และเนื่องจากการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานที่ตั้งอยู่คนละแห่งกัน โดยสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะอยู่ในเคหะสถานหรือสถานที่อื่นใดซึ่งมิใช่สถานที่ประกอบกิจการของผู้จ้างงาน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนที่กำหนดหน่วยปฏิบัติทุกหน่วยต้องค้นหาแหล่งข้อมูลของผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และกำหนดกลุ่มเป้าหมายรวมถึงสถานที่ที่จะต้องดำเนินการตรวจและเก็บข้อมูลในงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังต่อไปนี้

๓.๑ แหล่งข้อมูล

(๑) ข้อมูลจากสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงผู้ซึ่งส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน

(๒) ข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด งานพัฒนาชุมชนในเขตกรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานระดับท้องถิ่น เป็นต้น

(๓) ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่ได้ดำเนินการในปีที่ผ่านมา

(๔) ข้อมูลที่ได้จากองค์กรเอกชนต่างๆ

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย

(๑) ผู้จ้างงาน สถานประกอบกิจการ สำนักงานของผู้จ้างงาน ผู้ส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๒) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๓) ตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงผู้ซึ่งส่งมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สถานที่ตั้งซึ่งเป็นสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วง

๔. ประเภทการตรวจแรงงาน

๔.๑ การตรวจปกติ หมายถึง การตรวจแรงงานครั้งแรกหรือเป็นการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ยังไม่เคยผ่านการตรวจหรือเปิดดำเนินการใหม่

๔.๒ การตรวจตามคำร้อง หมายถึง การตรวจสถานประกอบกิจการที่มีคำร้องเรียนว่าผู้จ้างงานหรือตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หากพบว่ามี การปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้มีคำสั่งให้ผู้จ้างงานหรือตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔.๓ การตรวจพิเศษ หมายถึง การตรวจแรงงานเป็นกรณีพิเศษที่มีลักษณะแตกต่างจากการตรวจปกติ ซึ่งจะมุ่งตรวจสถานประกอบกิจการที่มีสถานการณ์ หรือเหตุการณ์เป็นการเฉพาะ

๔.๔ การตรวจติดตามผล หมายถึง การตรวจสถานประกอบกิจการที่เคยผ่านการตรวจปกติ การตรวจตามคำร้องและการตรวจพิเศษแล้ว เพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้จ้างงานหรือตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๕. ขั้นตอนการตรวจแรงงาน

๕.๑ ขั้นเตรียมการ

พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจสอบข้อมูลและวางแผนการตรวจให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย งบประมาณที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดจัดเตรียมอุปกรณ์ในการตรวจแรงงานเพื่อใช้ประกอบการตรวจแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากลักษณะการจ้างงานในงานที่รับไปทำที่บ้านมีสถานที่ทำงานอยู่คนละแห่งกัน โดยสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะอยู่ในเคหะสถานของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกและไม่ใช้สถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน ประกอบกับการส่งมอบงานผ่านตัวแทนและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานและการทำงานในสถานประกอบกิจการที่จัดการ การบริหารงาน การบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

๕.๒ การตรวจแรงงาน

เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงาน ตลอดจนเอกสารหลักฐานให้พนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติดังนี้

(๑) แสดงบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานพร้อมแจ้งอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และ

แจ้งความประสงค์ของการตรวจแรงงานโดยขอตรวจสอบหลักฐานข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน

(๒) กรณีไม่พบผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้พนักงานตรวจแรงงานออกหนังสือเชิญหรือเรียกให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาพบ

๕.๒.๑ การตรวจแรงงาน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข้อเท็จจริงจากผู้รับงานไปทำที่บ้านถือเป็นหลักฐานเบื้องต้นที่แสดงให้เห็นว่าผู้จ้างงานปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ หรือไม่ พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องสอบถามข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมถึงสิทธิหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ทุกๆ เรื่อง ดังนี้

(๑) พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของผู้รับงานไปทำที่บ้านครบถ้วน และขอหมายเลขบัตรประจำตัวประชาชนด้วย

(๒) พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาว่าผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านและบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ พร้อมบันทึกข้อมูลการตรวจในแบบรายงานการตรวจ (รณ.๓)

(๓) พนักงานตรวจแรงงานต้องพึงระมัดระวังไม่ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องได้รับความเดือดร้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

(๔) พนักงานตรวจแรงงานควรให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับให้คำแนะนำแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

(๕) หากพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่าผู้จ้างงานยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ในเรื่องใด ให้พนักงานตรวจแรงงานใช้ดุลพินิจในการพิจารณาดำเนินการให้คำแนะนำหรือมีคำสั่งแล้วแต่กรณี

(๖) พนักงานตรวจแรงงานนำผลการตรวจแรงงานบันทึกในระบบคอมพิวเตอร์ On-Line

(๗) กรณีที่พบว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้องให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจติดตามผลให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

(๘) ในกรณีที่พบว่าผู้จ้างงานปฏิบัติไม่ถูกต้องและอยู่นอกเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานประสานงานไปยังเขตพื้นที่ที่สำนักงานของผู้จ้างงานตั้งอยู่เพื่อสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมหลักฐานเพื่อประกอบการดำเนินการตามขั้นตอนของ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ต่อไป

๕.๒.๒ การตรวจแรงงาน ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงาน

พนักงานตรวจแรงงานจะต้องเข้าไปตรวจ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานว่าปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ หรือไม่ โดยให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอยู่ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อสอบถามข้อมูลจากผู้จ้างงานแล้วสามารถให้ข้อมูลของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ครบถ้วน เช่น ชื่อ ที่อยู่ เลขบัตรประจำตัวประชาชน สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานบันทึกข้อมูลในแบบรายงานการตรวจแรงงาน (รณ.๓) ในกรณีผู้จ้างงานไม่สามารถให้ข้อมูลของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ครบถ้วน ไม่นับเป็นผลงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) พนักงานตรวจแรงงานนำผลการตรวจแรงงานบันทึกลงในระบบคอมพิวเตอร์ On-Line

(๓) กรณีสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของพนักงานตรวจแรงงาน แต่สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ต่างท้องที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งประสานการตรวจ เพื่อดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๕.๒.๓ การตรวจแรงงาน ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของตัวแทน/ผู้รับเหมาช่วง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน ข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน ข้อมูลผู้จ้างงานจากตัวแทน/ผู้รับเหมาช่วงแล้วพบว่า ตัวแทน/ผู้รับเหมาช่วง สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับชื่อ ที่อยู่ สภาพการจ้างหรือเงื่อนไขการจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือของผู้จ้างงานได้ทั้งหมดหรือบางส่วน ให้บันทึกข้อมูลในแบบการตรวจแรงงาน (รณ.๓) และลงในระบบคอมพิวเตอร์ On-Line

กรณีพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตรวจแล้วพบตัวแทน/ผู้รับเหมาช่วงสามารถให้ข้อมูลอย่างหนึ่งอย่างใดเกี่ยวกับชื่อ ที่อยู่ของผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สภาพการจ้าง สภาพการทำงานบางส่วน ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งประสานงานไปยังพนักงานตรวจแรงงาน ณ ท้องที่ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งอยู่ เพื่อดำเนินการประสานงานส่งข้อมูลการตรวจต่อไป

๖. การประสานงาน

การประสานงานให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการ ดังนี้

(๑) การประสานงานระหว่างกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่หรือกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในแต่ละจังหวัด ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับการประสานงานส่งคำร้องในงานรับคำร้องในงานรับคำร้องและพิจารณาคำร้อง คือ

- กรณีที่มีการประสานงานระหว่างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในแต่ละจังหวัด ให้ปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณ

- กรณีที่มีการประสานงานระหว่างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ในแต่ละพื้นที่ ให้ปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณ

- กรณีที่มีการประสานงานระหว่างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่กับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ให้ดำเนินการส่งเรื่องผ่านกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามระเบียบงานสารบรรณ

(๒) ในการดำเนินการประสานงานการตรวจให้ส่งเป็นหนังสือภายใน ๓ วันทำการ

มาตรา ๓๘ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๗ (๔) ให้อุทธรณ์ต่อศาลแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง^{๑๗๒}

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่ศาลแรงงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่นหรือมีการวางหลักประกันตามที่ศาลแรงงานจะกำหนด

ในกรณีผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด ในกรณีผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ให้ศาลแรงงานมีอำนาจกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องวางหลักประกันต่อศาลแรงงานตามที่ศาลแรงงานกำหนด จึงจะฟ้องคดีได้ เว้นแต่ศาลแรงงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๗ (๔) หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นอันระงับไป

เจตนารมณ์

เพื่อกำหนดให้การอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเกิดความเป็นธรรม จึงกำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย และการกำหนดเรื่องการดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นอันระงับไปหากได้มีการปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหรือคำสั่งศาลแรงงานแล้ว

คำอธิบาย

๑. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้อุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดและคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้เป็นที่สุด แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๘ กำหนดให้อุทธรณ์คำสั่งโดยตรงต่อศาลแรงงานโดยไม่ต้องอุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน และได้กำหนดระยะเวลาอุทธรณ์คำสั่งต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

^{๑๗๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๘.

๒. การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา นี้ แม้ศาลแรงงาน จะรับไว้พิจารณา แต่ในระหว่างนั้นผู้จ้างงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงาน เนื่องจากการอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงาน เว้นแต่ศาลแรงงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่นหรือมีการวางหลักประกันตามที่ศาล แรงงานจะกำหนด

๓. ในกรณีผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน กำหนดระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด ซึ่งจะนำคดี มาโต้แย้งภายหลังไม่ได้ ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ศาลแรงงาน มีอำนาจกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องวางหลักประกันต่อศาลแรงงานตามที่ศาลแรงงาน กำหนด ซึ่งโดยปกติถ้าเป็นคำสั่งในเรื่องที่ให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายเงินใดๆ กับผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน ศาลจะกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องวางเงินหรือหลักประกันต่อศาลจึงจะฟ้องคดีได้ เว้นแต่เป็นคำสั่งในเรื่องอื่นศาลแรงงานจะกำหนดให้ผู้จ้างงานดำเนินการเป็นอย่างอื่น

๔. เมื่อพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้ผู้จ้างงานต้องปฏิบัติอย่างใด อย่างหนึ่งตามที่พระราชบัญญัตินี้กำหนด แต่ผู้จ้างงานไม่ปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่ กฎหมายกำหนด คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมเป็นที่สุด ผู้จ้างงานย่อมมีความผิดฐาน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและฐานฝ่าฝืนข้อหามูลฐานที่เป็นเหตุให้ ออกคำสั่ง

๕. ในกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ปฏิบัติตามคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๗ (๔) ให้การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานหรือผู้รับ งานไปทำที่บ้านแล้วแต่กรณี ให้การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นอันระงับไป และในกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้นำคดีไปสู่ศาล และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อ ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นอันระงับไป สำหรับการนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน หากเป็นกรณีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับเรื่องเงิน หากผู้จ้างงานและผู้รับงาน ไปทำที่บ้านได้ตกลงประนีประนอมกันละผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับเงินแล้ว ตกลงถอนฟ้อง คดีต่อศาล หรือกรณีผู้จ้างงานได้ปฏิบัติตามคำพิพากษตามยอม และผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้รับเงินตามที่ตกลงกันแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๓๙ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๓๗ ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร^{๑๗๓}

มาตรา ๔๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๗ ให้พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๓๗ แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง^{๑๗๔}

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

เจตนารมณ์

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ในการแสวงหาข้อเท็จจริง ได้รับการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่

คำอธิบาย

๑. ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน และบุคคลผู้ช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงานให้ได้รับการอำนวยความสะดวกในหารตรวจสอบข้อเท็จจริง กฎหมายจึงกำหนดให้บุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้จ้างงาน หัวหน้างาน ลูกจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และบุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น พนักงานตรวจแรงงานต้องการเก็บวัตถุบียงรายการจากผู้จ้างงานซึ่งมีหัวหน้างานดูแลรักษาอยู่ หัวหน้างานนั้นก็ต้องอำนวยความสะดวกต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ด้วย เป็นต้น หรือกรณีผู้เชี่ยวชาญต้องการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตรวจสอบเครื่องจักร ผู้จ้างงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก็ต้องอำนวยความสะดวกต่อเจ้าหน้าที่ด้วย

๒. ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องด้วย

^{๑๗๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๙.

^{๑๗๔} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๐.

๓. บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ซึ่งปัจจุบันได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ และมาตรา ๔๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นผู้ออกบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน สำหรับปลัดกระทรวงแรงงานหรือข้าราชการอื่นที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า

(๒) ปลัดกระทรวงแรงงาน สำหรับปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน ที่ปรึกษากฎหมาย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือข้าราชการอื่นที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า

(๓) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับข้าราชการนอกจาก (๑) และ (๒) ซึ่งปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร หรือในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งจังหวัด

(๔) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการนอกจาก (๑) และ (๒) ซึ่งปฏิบัติงานเฉพาะในเขตจังหวัดนั้น

ข้อ ๔ ให้ข้าราชการซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานตรวจแรงงานยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวตามแบบท้ายประกาศนี้ พร้อมแนบรูปถ่ายจำนวนสองรูป และสำเนาบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐที่รับรองสำเนาถูกต้อง ยื่นต่อผู้บังคับบัญชา

ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งได้รับคำขอตามวรรคหนึ่ง เสนอคำขอต่อผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัวตามข้อ ๓

รูปถ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้รูปถ่ายที่ถ่ายไว้ไม่เกินหกเดือนก่อนวันยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวขนาด ๒.๕ x ๓ เซนติเมตร ครึ่งตัว หน้าตรง ไม่สวมหมวกและแว่นตาสีเข้ม แต่งเครื่องแบบข้าราชการหรือเครื่องแบบเจ้าหน้าที่รัฐ

ข้อ ๕ บัตรประจำตัวตามประกาศนี้ ให้มีอายุห้าปีนับแต่วันออกบัตร

ข้อ ๖ เมื่อได้ออกบัตรประจำตัวให้แก่ผู้ใด ให้ผู้ออกบัตรประจำตัวจัดให้มีสำเนาข้อความและรายการบัตรประจำตัว ซึ่งติดรูปถ่ายของผู้นั้นไว้ด้วยหนึ่งฉบับและให้เก็บไว้เป็นหลักฐานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ การออกบัตรประจำตัว ในกรณีที่บัตรประจำตัวหมดอายุ สูญหาย หรือชำรุด ให้นำความในข้อ ๓ ถึงข้อ ๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๘ ผู้ใดได้รับบัตรประจำตัวใหม่ หรือผู้ถือบัตรไม่มีสิทธิใช้บัตรประจำตัวนั้นต่อไป ให้คืนบัตรต่อผู้ออกบัตรประจำตัวตามข้อ ๓ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับบัตรประจำตัวใหม่ หรือไม่มีสิทธิใช้บัตรประจำตัวนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมวด ๘ บทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและมีบทลงโทษทางอาญากรณีที่บุคคลใดได้ทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ซึ่งตามแนวคิดทางปรัชญาของการคุ้มครองแรงงานแล้วจะเห็นว่า กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นกฎหมายสังคม คุณธรรมทางกฎหมายหรือสิ่งที่กฎหมายต้องการคุ้มครองนั้นคือแรงงาน ซึ่งถือเป็นคุณธรรมส่วนรวม การที่ผู้จ้างงานฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ไม่จ่ายค่าตอบแทน ไม่จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่เพียงแต่กระทำต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่านั้น หากแต่เป็นการกระทำต่อสังคมโดยรวม สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดอัตราโทษทางอาญาต่ำสุดคือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท (มาตรา ๙) และโทษสูงสุดคือจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับแนวคิดในการลงโทษทางอาญาก็มีเจตนารมณ์เพื่อยับยั้งการก่ออาชญากรรมขึ้นในสังคม แม้การกำหนดโทษปรับจะเป็นการกำหนดโทษอย่างหนึ่งซึ่งมีข้อดีเนื่องจากเป็นโทษที่ไม่ก่อให้เกิดต้นทุนทางสังคม (Social Costs) แต่หากโทษปรับนั้นไม่สามารถยับยั้งการกระทำผิดอาญาได้แล้ว โทษจำคุกจะเป็นโทษที่เข้ามาเสริมเมื่อพิจารณาสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันแล้ว ความผิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้จ้างงานเป็นผู้ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจและมีกำลังทรัพย์มาก ภายใต้ระบบทุนนิยมเสรี เมื่อเปรียบเทียบผลประโยชน์ในประกอบธุรกิจที่ผู้จ้างงานได้รับกับความเสียหายต่อสังคม หากผู้จ้างงานไม่ปฏิบัติตามกฎหมายผู้จ้างงานซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจสูงอาจเลือกที่จะกระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยยอมเสียค่าปรับแทนหากผลประโยชน์ที่ได้รับในการหลบเลี่ยงกฎหมายมากกว่าอัตราโทษที่กำหนดดังนั้นโทษปรับเพียงอย่างเดียวย่อมไม่สามารถยับยั้งการกระทำผิดของเจ้าของสถานประกอบกิจการได้ ดังนั้นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ในบางมาตราจะกำหนดโทษจำคุกด้วย ซึ่งบทบัญญัติในหมวดบทกำหนดโทษนี้คือมาตรา ๔๑ ถึง มาตรา ๔๗ ดังนี้

มาตรา ๔๑ ผู้จ้างงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท^{๑๗๕}

^{๑๗๕} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๑.

มาตรา ๔๒ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{๑๗๖}

มาตรา ๔๓ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{๑๗๗}

ในกรณีที่การฝ่าฝืนตามวรรคหนึ่งเป็นเหตุให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๔ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{๑๗๘}

มาตรา ๔๕ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๗ หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๓๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{๑๗๙}

มาตรา ๔๖ ผู้ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๓๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{๑๘๐}

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๗ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๗ (๔) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท^{๑๘๑}

^{๑๗๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๒.

^{๑๗๗} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๓.

^{๑๗๘} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๔.

^{๑๗๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๕.

^{๑๘๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๖.

^{๑๘๑} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๗.

ความรับผิดชอบของผู้แทนนิติบุคคล

นิติบุคคลเป็นบุคคลสมมติ การแสดงออกของนิติบุคคลย่อมกระทำโดยผู้แทนของนิติบุคคลนั้น ดังนั้นเมื่อผู้แทนนิติบุคคลได้กระทำการหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ย่อมเป็นการแสดงออกซึ่งการกระทำของนิติบุคคล ผู้แทนของนิติบุคคลจึงต้องร่วมรับผิดชอบในการกระทำของนิติบุคคลด้วย ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๘ ดังนี้

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น^{๑๘๒}

เจตนารมณ์

เพื่อกำหนดให้ผู้แทนของนิติบุคคลต้องรับผิดชอบร่วมกับนิติบุคคลในกรณีที่นิติบุคคลกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

คำอธิบาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้บัญญัติความรับผิดชอบของผู้แทนนิติบุคคลไว้ในมาตรา ๔๘ โดยกำหนดให้ในกรณีที่นิติบุคคลกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการบัญญัติให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นต้องรับผิดชอบทางอาญา เป็นการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้แทนของนิติบุคคลทุกคนต้องรับผิดชอบโดยยังไม่มี การพิสูจน์ความผิด ซึ่งเป็นการผลักภาระการพิสูจน์ให้กับบุคคลและเป็นการนำบุคคลเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญา บทบัญญัตินี้จึงน่าจะขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา โดยให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด จนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิด ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่น่าสนใจ ๓ เรื่อง คือ

^{๑๘๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๘.

(๑) คำวินิจฉัยที่ ๑๒/๒๕๕๕ เกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่ามาตรา ๕๔ ขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง และขัดกับหลักนิติธรรม

(๒) คำวินิจฉัยที่ ๒/๒๕๕๖ เกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่ามาตรา ๑๕๘ ไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง

(๓) คำวินิจฉัยที่ ๕/๒๕๕๖ เกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่ามาตรา ๗๔ ขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง และขัดกับหลักนิติธรรม

ผู้เขียนได้นำคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญทั้ง ๓ เรื่อง มาวิเคราะห์ ประกอบหลักความรับผิดชอบของนิติบุคคลดังนี้

นิติบุคคล

ความรับผิดชอบในการกระทำของบุคคลอื่น^{๑๘๓} ได้แก่ความรับผิดชอบของนิติบุคคล เพราะนิติบุคคลไม่มีตัวตนที่จะกระทำการด้วยตนเองแต่หากมีบุคคลธรรมดากระทำการกิจการของนิติบุคคลนั้น กฎหมายในเรื่องนิติบุคคลมีขึ้นในชั้นแรกก็เพื่อกำหนดสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของนิติบุคคลในทางแพ่ง เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๖ อันเป็นเรื่องการแสดงเจตนาและทำความเข้าใจซึ่งเป็นกรณีแพ่ง แต่เมื่อกิจการของนิติบุคคลกว้างขวางยิ่งขึ้น ความจำเป็นที่จะต้องใช้วิธีบังคับความรับผิดชอบของนิติบุคคลโดยวิธีการทางอาญาก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะในบางกรณีไม่เป็นการเพียงพอที่จะใช้วิธีการทางแพ่งแก่นิติบุคคลเท่านั้น จำเป็นต้องมีโทษ เช่น ปรับหรือริบทรัพย์ลงแก่นิติบุคคลบ้าง แต่กฎหมายในทางอาญาก็ยังไม่มีบัญญัติเป็นหลักทั่วไปไว้ให้แจ่มชัด ในอังกฤษมีพระราชบัญญัติ Interpretation Act ๑๘๘๙ บัญญัติการตีความพระราชบัญญัติต่างๆ ให้คำว่า Person คือบุคคล หมายความว่า Body Corporate ซึ่งเทียบได้กับนิติบุคคลด้วย เว้นแต่จะเห็นเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัตินั้นเป็นอย่างอื่น แต่นี่ก็เป็นการตีความในพระราชบัญญัติเท่านั้น ไม่หมายความว่าความผิดตามกฎหมายจารีตประเพณีซึ่งไม่ได้ออกเป็นพระราชบัญญัติ และก็ไม่ได้ทำให้ปัญหาอื่นๆที่เป็นหลักความรับผิดชอบในทางอาญาหมดสิ้นไป เช่น ปัญหาเรื่องการกระทำ เจตนาและโทษที่

^{๑๘๓} จิตติ ดิงศภัทย์ , กฎหมายอาญา ภาค ๑ , กรุงเทพมหานคร : จัดพิมพ์โดยเนติบัณฑิตยสภา, หน้า ๕๗๙.

จะลงแก่นิติบุคคล ซึ่งตามสภาพจะกระทำเหมือนบุคคลธรรมดาไม่ได้ ปัญหาเรื่องความรับผิดของนิติบุคคลในทางอาญา แม้จะยอมรับกันว่าอาจมีอยู่ดังที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา ๗ บัญญัติวิธีดำเนินคดีอาญาแก่นิติบุคคลไว้ แต่ก็ยังไม่แน่นอนว่าความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลนั้นมีอยู่เพียงใด เพราะเป็นที่ยอมรับเช่นเดียวกันว่าที่จะให้นิติบุคคลรับผิดทางอาญาถึงขนาดที่เหมือนกับบุคคลธรรมดาทุกประการนั้นย่อมเป็นไปได้ ปัญหาข้อนี้จึงยังเป็นที่โต้เถียงกันอยู่

ความคิดเห็นของนักนิติศาสตร์ในเรื่องความรับผิดของนิติบุคคลในทางอาญานั้น ในทางหลักการ ส่วนมากยังเห็นในทางที่ไม่มีความรับผิดในทางอาญา แต่ก็มีผู้เห็นว่านิติบุคคลต้องรับผิดทางอาญามากขึ้นทุกที ทั้งนี้ก็เนื่องจากสภาพการณ์บ้านเมืองมีความจำเป็นโน้มเอียงไปในทางนั้น เหตุผลที่ต่างฝ่ายอ้างอิงโต้แย้งกันก็คือ

๑. นิติบุคคลไม่มีตัวตนไม่มีจิตใจของตนเอง โดยสภาพจึงกระทำหรือมีเจตนาในการกระทำที่เป็นหลักแห่งความรับผิดทางอาญาอย่างบุคคลธรรมดาไม่ได้ เป็นการขัดกับสภาพนิติบุคคลดังเช่นที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๖๗ บัญญัติไว้

ในข้อนี้ฝ่ายแย้งก็ว่าอาจมีการกระทำหรือเจตนาโดยผ่านผู้แทนนิติบุคคลได้ เช่นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๗๐

๒. นิติบุคคลมีสิทธิและหน้าที่ภายในวัตถุประสงค์ เช่น ที่ปรากฏตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๖ เพราะฉะนั้นนิติบุคคลจะมีวัตถุประสงค์ที่จะทำความผิดอาญาไม่ได้ เช่น บริษัทจำกัดที่ไม่มีวัตถุประสงค์ในการประกันภัย หากกระทำการคล้ายประกันภัย ตัวบุคคลธรรมดาที่กระทำการนั้นมีความผิดตามพระราชบัญญัติควบคุมกิจการค้าขายอันกระทบถึงความปลอดภัยหรือผาสุกแห่งสาธารณชน พ.ศ. ๒๔๗๑ มาตรา ๗ มาตรา ๘ แต่บริษัทนิติบุคคลไม่มีความผิด เพราะบริษัทจะกระทำกิจการอันเป็นการนอกวัตถุประสงค์ที่ประสงค์มิได้ ข้อนี้ฝ่ายแย้งก็ว่าเหตุผลเช่นนี้ย่อมจะมีผลให้นิติบุคคลมีเสรีภาพถึงขนาดที่ทำอะไรๆ ได้ โดยไม่มีความผิดอาญา ในข้อนี้ก็เห็นได้ว่าถึงอย่างไรก็ต้องมีบุคคลธรรมดาเป็นผู้กระทำการนั้นที่จะถูกลงโทษอยู่ด้วย อย่างไรก็ตาม การกระทำนอกวัตถุประสงค์ที่ประสงค์ต่างกับการกระทำตามวัตถุประสงค์แต่เป็นการกระทำโดยวิธีที่เป็นความผิดทางอาญา เช่น บริษัทค้าข้าวภายในวัตถุประสงค์แต่ค้าโดยผิดกฎหมายควบคุมฯ เป็นต้น ซึ่งอาจถือเป็นการกระทำภายในวัตถุประสงค์ แต่เป็นความผิดได้

๓. การลงโทษนิติบุคคลเป็นการขัดกับหลักที่ว่า โทษเป็นสิ่งเฉพาะตัว (La personalite des peines) เช่น โทษปรับที่ลงแก่นิติบุคคลนั้น ผลที่แท้จริงจะตกแก่บุคคลธรรมดาที่ประกอบกันเข้าเป็นนิติบุคคลนั้น ซึ่งอาจไม่รู้เห็นด้วยในการกระทำผิดที่นิติบุคคลถูกลงโทษนั้นเลย ข้อนี้ฝ่ายแย้งก็ยอมรับว่าเป็นความจริง แต่ก็เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควร

กระทำ เพราะจะเป็นผลให้บุคคลธรรมดา ผู้มีสิทธิควบคุมการกระทำของนิติบุคคล เพิ่มความเคร่งครัดในการควบคุมนิติบุคคลนั้นยิ่งขึ้น

๔. เมื่อพิเคราะห์ลักษณะของโทษทั้ง ๕ ประการ ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๘ แล้วจะเห็นได้ว่ากำหนดไว้สำหรับบุคคลธรรมดาเท่านั้น เช่น ประหารชีวิต จำคุก กักขัง จะมีได้แต่บุคคลธรรมดา ฝ่ายแย้งเห็นว่าถึงกระนั้นก็ยังมิใช่โทษปรับและริบทรัพย์สินซึ่งลงแก่นิติบุคคลได้ ถึงแม้การบังคับค่าปรับจะทำได้แต่ยึดทรัพย์ จะกักขังแทนไม่ได้ และยังเห็นต่อไปว่าบางกรณีบุคคลธรรมดาที่ประกอบกันเข้าเป็นนิติบุคคลอาจไม่มีทรัพย์สิน แต่ทรัพย์สินของนิติบุคคลอาจมีอยู่เป็นหลักประกันก็ได้

ข้ออ้างเหล่านี้ถึงจะเป็นการถูกต้องทั้งสองฝ่าย แต่ความจำเป็นที่ต้องลงโทษนิติบุคคลก็เป็นสิ่งที่ต้องมีโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ศาลฝรั่งเศสแม้จะยึดมั่นในหลักที่ว่านิติบุคคลไม่มีความรับผิดชอบทางอาญา ก็ยอมรับข้อยกเว้น เช่น การปรับในความผิดบางประการ เป็นต้นว่าในทางภาษีอากรอาจบังคับเอาแก่นิติบุคคลได้ การริบทรัพย์สินซึ่งมีลักษณะหนักไปในทางวิธีการเพื่อความปลอดภัย ความผิดที่นิติบุคคลต้องรับผิดชอบในการกระทำของผู้อื่น เช่น ในการกระทำของผู้แทน เป็นต้น ศาลอังกฤษก็ขยายหลักการลงโทษนิติบุคคลออกไปโดยลงโทษการกระทำเป็นการละเว้น (Nonfeasance) การกระทำความผิดที่ไม่ต้องมีเจตนาความรับผิดชอบในการกระทำของผู้อื่น และในที่สุดก็ยอมรับความผิดบางประการที่ต้องมีเจตนาหรือประมาท โดยอาศัยหลักที่เรียกว่า alter ego (the other self) คือ ถือเอาการกระทำของผู้แทนเป็นการกระทำของนิติบุคคลเอง ซึ่งหลักประการนี้ทางอเมริกายังไม่ลงรอยกัน ศาลในบางรัฐตัดสินว่า นิติบุคคลอาจรับผิดชอบในความผิดฐานฆ่าคนโดยประมาทในการกระทำของผู้แทนของตน แต่ศาลในบางรัฐก็ไม่ยอมรับเช่นนั้น แต่แม้จะยอมรับว่านิติบุคคลอาจมีความรับผิดชอบในความผิดที่กระทำโดยเจตนาโดยอาศัยหลัก alter ego ถือว่าตัวแทนคือนิติบุคคล และถือว่าการกระทำของผู้แทนคือการกระทำของผู้แทนนิติบุคคลก็ตาม แท้จริงหลักในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๖ ก็เห็นได้ว่าบัญญัติขึ้นสำหรับการแสดงเจตนาและการใช้ค่าเสียหาย ซึ่งเป็นกรณีแพ่งเท่านั้น ส่วนเจตนาในทางอาญาโดยสภาพก็เป็นสิ่งที่มิได้ แต่บุคคลธรรมดาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๖๗ และแม้จะยอมรับการกระทำของผู้แทนเป็นการกระทำของนิติบุคคลได้ การกระทำของผู้แทนที่จะถือเอาเป็นการกระทำของนิติบุคคลได้จะต้องเป็นผู้แทนที่แสดงความประสงค์ของนิติบุคคลได้โดยอำนาจของตัวเอง เช่น ผู้จัดการที่ได้รับการแต่งตั้งโดยกฎหมายข้อบังคับหรือตราสารจัดตั้ง เช่น กรรมการบริษัทจำกัด หรือผู้แทนอื่นๆ เช่น ผู้จัดการสาขา เป็นต้น เช่นที่เห็นได้จากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๗๐ ถึงมาตรา ๗๗ ไม่หมายรวมถึงลูกจ้างหรือตัวแทนที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้จัดการหรือผู้แทนดังกล่าวนั้นต่อไปอีก เป็นชั้นๆ ซึ่งตามปกติทำโดยสัญญา

คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ

๑. คำวินิจฉัยที่ ๑๒/๒๕๕๕ เรื่อง พระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๕๕ มาตรา ๕๔ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง หรือไม่

คดีนี้มีข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญที่เป็นประเด็นขึ้นสู่การวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญนั้นสรุปความได้ว่า พนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลจังหวัดบุรีรัมย์กรณีบริษัท เอเชียน เจมส์ จำกัด จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนิติบุคคลประกอบกิจการธุรกิจขายตรง และนายพิธาน เชี่ยวหัตถ์พงษ์ จำเลยที่ ๒ ในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลตามหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล ซึ่งกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๕๕ ต่อมาศาลจังหวัดบุรีรัมย์พิพากษาว่าจำเลยทั้งสองมีความผิดตามพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงโทษปรับจำเลยที่ ๑ ในฐานะนิติบุคคลเป็นเงินจำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท และลงโทษจำเลยที่ ๒ จำคุก ๕ ปี จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ภาค ๓ พิพากษายืนจำเลยทั้งสองฎีกาคัดค้านคำพิพากษา และในระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา จำเลยที่ ๒ ยื่นคำร้องต่อศาลฎีกาโต้แย้งว่าพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๕๕ มาตรา ๕๔ ในส่วนที่สันนิษฐานให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลโดยไม่ปรากฏว่ามีการกระทำหรือเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๙ วรรคสอง มาตรา ๔๐ (๕) ประกอบมาตรา ๓๐ ศาลฎีกาจึงมีคำสั่งให้ส่งความเห็นและข้อโต้แย้งของจำเลยที่ ๒ ต่อศาลรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๑๑ วรรคหนึ่ง

คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๒/๒๕๕๕ มีประเด็นที่ศาลรัฐธรรมนูญต้องวินิจฉัยว่า มาตรา ๕๔^{๑๘๔} แห่งพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๕๕ ในส่วนที่สันนิษฐานให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลโดยไม่ปรากฏว่ามีการกระทำหรือเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับการกระทำ

^{๑๘๔} มาตรา ๕๔ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนไม่ได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น.

ความผิดของนิติบุคคลนั้น ชัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสองหรือไม่ ซึ่งบัญญัติว่า ในคดีอาญา ต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิดก่อนมีคำพิพากษาอันถึงที่สุดแสดงว่าบุคคลใดได้กระทำความผิด จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำความผิดมิได้ เป็นอันใช้บังคับไม่ได้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๖

ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองผู้บริโภคจากการเสนอขายสินค้าหรือบริการแก่ผู้บริโภคโดยตรง ณ ที่อยู่อาศัยหรือสถานที่ทำงานของผู้บริโภค หรือของบุคคลอื่น หรือสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานที่ประกอบการค้าเป็นปกติธุระ โดยผ่านผู้จำหน่ายอิสระหรือตัวแทนขายตรง ทำให้ผู้บริโภคตกอยู่ในสภาวะการณ์ที่ไม่อาจตัดสินใจตกลงซื้อสินค้าหรือรับบริการได้อย่างอิสระและรอบคอบ นอกจากนี้ ยังมีการประกอบธุรกิจจำหน่ายสินค้าหรือบริการในลักษณะของการสื่อสารข้อมูลเพื่อเสนอขายสินค้าหรือบริการโดยตรงต่อผู้บริโภค ซึ่งสินค้าหรือบริการดังกล่าวอาจไม่ตรงกับคำกล่าวอ้างตามที่ได้โฆษณาไว้ อีกทั้งการทำตลาดขายตรงและตลาดแบบตรงในปัจจุบันได้มีการใช้วิธีการชักชวนและจัดให้ประชาชนทั่วไปเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในธุรกิจดังกล่าว โดยตกลงจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการหาผู้เข้าร่วมเครือข่ายดังกล่าว ซึ่งคำนวณจากจำนวนผู้เข้าร่วมเครือข่ายเพิ่มขึ้น อันมีลักษณะเป็นการหลอกลวงประชาชน ทำให้ประชาชนโดยทั่วไปในฐานะผู้บริโภคตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่สงบสุขในสังคม จึงมีบทกำหนดโทษในมาตรา ๕๔ ซึ่งบัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

ศาลรัฐธรรมนูญโดยตุลาการศาลรัฐธรรมนูญเสียงข้างมาก (จำนวน ๕ คน) วินิจฉัยว่าพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕๔ เฉพาะในส่วนที่สันนิษฐานให้บรรดากรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับนิติบุคคล โดยไม่ปรากฏว่ามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใดอย่างหนึ่งกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นชัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง เป็นอันใช้บังคับไม่ได้ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๖ โดยให้เหตุผลว่า บทบัญญัติดังกล่าวนั้นเป็นการสันนิษฐานความผิดของผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญาโดยอาศัยสถานะของบุคคลเป็นเงื่อนไข มิใช่การสันนิษฐานข้อเท็จจริงที่เป็นองค์ประกอบความผิดเพียงบางข้อหลังจากที่โจทก์ได้พิสูจน์ให้เห็นถึงการกระทำอย่างใดอย่าง

หนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความผิดที่จำเลยถูกกล่าวหา และยังขัดกับหลักนิติธรรมข้อที่ว่าโจทก์ในคดีอาญาต้องมีภาระการพิสูจน์ถึงการกระทำความผิดของจำเลยให้ครบองค์ประกอบของความผิดและยังเป็นการนำบุคคลเข้าสู่กระบวนการดำเนินคดีอาญาให้ต้องตกเป็นผู้ต้องหาและจำเลยซึ่งทำให้บุคคลถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพ เช่น ถูกจับกุม จึงขัดต่อหลักนิติธรรมและขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง

ส่วนตุลาการศาลรัฐธรรมนูญฝ่ายข้างน้อย (จำนวน ๔ คน) เห็นว่าพระราชบัญญัติชายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕๔ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง โดยให้เหตุผลว่า บทบัญญัติดังกล่าวมิได้ผลักระการพิสูจน์ข้อสันนิษฐานตามกฎหมายไปให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยเป็นผู้พิสูจน์ เพราะกรณีนี้ได้มีการพิสูจน์ว่านิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดมาแล้ว นิติบุคคลเป็นนามสมมุติไม่มีตัวตน การกระทำใดๆ ของนิติบุคคลจะกระทำโดยผู้แทนของนิติบุคคลนั้นๆ ฉะนั้นเมื่อมีการพิสูจน์ว่านิติบุคคลกระทำความผิดเท่ากับว่าได้มีการพิสูจน์แล้วว่าเป็นการกระทำของบุคคลธรรมดาที่กระทำในนามกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ ฯลฯ แล้ว กรณีนี้จึงเท่ากับได้มีการพิสูจน์มาแล้ว หากเชื่อว่าเป็นการผลักระการพิสูจน์ความผิดไปให้ผู้ต้องหาหรือจำเลย และบทบัญญัติดังกล่าวยังมีบทยกเว้นให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ ฯลฯ มีช่องทางพิสูจน์เพื่อแสดงความบริสุทธิ์ว่าตนมิได้มีส่วนร่วมหรือรู้เห็นในการกระทำความผิดของนิติบุคคลซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติให้เป็นคุณแก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยและในระหว่างการพิจารณาคดีผู้ต้องหาหรือจำเลยยังคงเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาว่าจำเลยกระทำความผิดตามกฎหมาย

๒. คำวินิจฉัยที่ ๒/๒๕๕๖ เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง หรือไม่

คดีนี้มีข้อเท็จจริงว่า พนักงานอัยการได้ยื่นฟ้องจำเลยในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท ดาด้าแมท จำกัด (มหาชน) ต่อศาลอาญากรุงเทพใต้ในฐานะความผิดร่วมกันไม่จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๐ มาตรา ๑๔๔ และมาตรา ๑๕๘ และประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๘๓ จำเลยให้การปฏิเสธ ต่อมาจำเลยยื่นคำร้องต่อศาลอาญากรุงเทพใต้โต้แย้งว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๘ เป็นบทบัญญัติที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา โดยสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิดจนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิด ศาลอาญากรุงเทพใต้เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. มาตรา ๑๕๘ เป็นบทบัญญัติที่ศาลจะใช้บังคับแก่คดี และยังไม่มีความวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ

ในส่วนที่เกี่ยวกับบทบัญญัติดังกล่าวจึงให้ส่งความเห็นตามทางการเพื่อขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญมาตรา ๒๑๑

ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่า มาตรา ๓๙ วรรคสอง บัญญัติว่า ในคดีอาญาต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด เป็นบทบัญญัติที่มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาโดยให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาไม่มีความผิดจนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิด เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิของบุคคลเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางอาญาที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ให้แก่บุคคลทุกคนที่จะไม่ถูกลงโทษทางอาญาจนกว่าจะมีพยานหลักฐานมาพิสูจน์ว่าเป็นผู้กระทำความผิด สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการให้นายจ้างลูกจ้าง และองค์กร ต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ และเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานและสภาพการทำงานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ได้ให้ความหมายของคำว่า “นายจ้าง” ไว้ว่า หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย ดังนั้น นายจ้างจึงมีทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๘ บัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใดหรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย บทบัญญัติดังกล่าวเป็นการบัญญัติถึงกรณีที่นิติบุคคลกระทำความผิด และการกระทำความผิดนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการไม่สั่งการ หรือการกระทำการ หรือการไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใดๆ ที่ต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นก็ให้บุคคลที่กระทำการ หรืองดเว้นกระทำการตามหน้าที่ดังกล่าว ต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดที่นิติบุคคลกระทำด้วย เป็นบทบัญญัติที่กำหนดตัวบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในทางอาญาร่วมกับนิติบุคคลเนื่องจากนิติบุคคลเป็นบุคคลสมมติตามกฎหมาย ซึ่งไม่สามารถ

กระทำการใดๆ ได้ด้วยตนเอง หรือไม่สามารที่จะก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกได้ หากปราศจากบุคคลผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น อันเป็นการสอดคล้องกับความหมายของคำว่านายจ้างที่เป็นนิติบุคคลตามมาตรา ๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๘ เป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ถือเอาพฤติกรรมการกระทำของผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งก่อให้เกิดการกระทำความผิดของนิติบุคคลว่าต้องรับผิดชอบในผลของการกระทำของตนเอง จึงมิใช่เป็นบทสันนิษฐานความผิดของกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินงานของนิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดไว้ก่อนตั้งแต่แรกเริ่มคดี หากแต่โจทก์ยังคงต้องมีหน้าที่พิสูจน์ถึงการกระทำหรืองดเว้นกระทำตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าวก่อนว่าเป็นผู้สั่งการ หรือไม่สั่งการหรือกระทำการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำและมีความผิดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติไว้ หรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ทั่วไปของความรับผิดทางอาญาที่ผู้กระทำความผิดจะต้องรับผลแห่งการกระทำการ หรืองดเว้นกระทำการนั้นเมื่อมีกฎหมายบัญญัติไว้ว่าเป็นความผิด และการกระทำหรืองดเว้นกระทำการนั้นต้องครบองค์ประกอบความผิด นอกจากนี้ เมื่อนิติบุคคลถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดโจทก์จะต้องพิสูจน์ให้ศาลเห็นโดยปราศจากเหตุอันควรสงสัยว่า การกระทำความผิดนั้นเกิดขึ้นจากการสั่งการ หรือการไม่สั่งการ หรือการกระทำการหรือการไม่กระทำการของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น และภาระพิสูจน์การกระทำความผิดของบุคคลดังกล่าว ยังคงต้องพิจารณาถึงมาตรฐานการพิสูจน์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๒๒๗ ศาลจะพิพากษาลงโทษจำเลยได้ก็ต่อเมื่อแน่ใจว่ามีการกระทำความผิดจริงตามที่กฎหมายบัญญัติ และในกรณีที่มีความสงสัยตามสมควรว่าจำเลยได้กระทำความผิดหรือไม่ ศาลจะต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้แก่จำเลย และในระหว่างการพิจารณาของศาล หรือหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่นนั้น กรรมการผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ยังถือว่าเป็นผู้บริสุทธิ์อยู่จนกว่าศาลมีคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่าจำเลยได้กระทำการอันเป็นความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๘ จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง

๓. คำวินิจฉัยที่ ๕/๒๕๕๖ เรื่อง พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๗๔ มีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง หรือไม่

คดีนี้มีข้อเท็จจริงว่า ผู้ตรวจการแผ่นดินได้รับคำร้องของนายวิศิษฐ์ เลหาพูนรังสี กรรมการผู้จัดการ นางนิภาพัฒน์ โรมรัตน์พันธ์ และนายทัน เทียนสุวรรณ กรรมการบริหาร ของบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากได้ถูกเจ้าพนักงานทำการค้นเพื่อยึด อาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์แผ่นซีดีหรือสิ่งของอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีการติดตั้งหรือบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์ละเมิดลิขสิทธิ์ และต่อมามีหมายเรียกมายังบริษัทและกรรมการบริษัททุกคนในฐานะผู้ต้องหา ซึ่งผู้ร้องเรียนเห็นว่าพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๗๔ เป็นบทบัญญัติที่สันนิษฐานว่าผู้ร้องเรียนซึ่งเป็นกรรมการของบริษัท มีความผิด โดยผู้กล่าวหาไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ความบริสุทธิ์มายังกรรมการหรือผู้จัดการที่ต้องพิสูจน์ว่าไม่ได้รู้เห็นหรือยินยอมด้วย บทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นการสันนิษฐานความผิดของผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญาโดยอาศัยสถานะของบุคคลเป็นเงื่อนไข ซึ่งเป็นการบัญญัติกฎหมายที่ทำให้กรรมการหรือผู้จัดการถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพ เช่น ถูกหมายเรียก และอาจถูกจับกุม คุมขัง ต้องขอประกันตัว โดยไม่มีพยานหลักฐานในเบื้องต้นว่ากรรมการหรือผู้จัดการได้กระทำการหรือมีเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา อีกทั้งบทบัญญัติดังกล่าวยังขัดต่อหลักนิติธรรมและขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง ผู้ร้องเรียนจึงส่งเรื่องให้ผู้ร้องเสนอเรื่องให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจาราวินิจฉัย

ผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นว่า พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๗๔ มีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง หรือไม่ จึงเสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยตามมาตรา ๒๔๕ (๑)

ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่า มาตรา ๓๙ วรรคสอง บัญญัติว่า ในคดีอาญาต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด เป็นบทบัญญัติที่มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาโดยให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาไม่มีความผิดจนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิด ซึ่งข้อสันนิษฐานว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาเป็นผู้บริสุทธิ์ (Presumption of innocence) ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสองนี้เป็นข้อสันนิษฐานอันมีที่มาจากหลักสิทธิมนุษยชน ดังปรากฏอยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ข้อ ๑๑ ที่ว่า บุคคลซึ่งถูกกล่าวหาว่ามีความผิดอาญา มีสิทธิที่จะได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์ จนกว่าจะมีการพิสูจน์ว่ามีความผิดตามกฎหมายในการพิจารณาโดยเปิดเผย และผู้นั้นได้รับหลักประกันทั้งหลายที่จำเป็นในการต่อสู้คดี และกติการะหว่างประเทศว่าด้วย

สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights) ข้อ ๑๔.๒ ที่ว่า บุคคลทุกคนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาต้องมีสิทธิได้รับการสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าจะพิสูจน์ตามกฎหมายได้ว่ามีความผิดอันถือเป็นหลักการพื้นฐานของระบบงานยุติธรรมทางอาญาสากลที่ว่า บุคคลทุกคนมิใช่ผู้กระทำความผิดอาญา เพื่อเป็นหลักประกันแห่งสิทธิและเสรีภาพของบุคคลเกี่ยวกับความรับผิดชอบอาญาที่รัฐให้การรับรองแก่บุคคลทุกคนที่จะไม่ถูกลงโทษทางอาญาจนกว่าจะมีพยานหลักฐานมาพิสูจน์ได้ว่าเป็นการกระทำความผิด และเป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของหลักนิติธรรม (The Rule of Law) ที่ได้รับการยอมรับในนานาอารยประเทศ

พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ทั้งทางเศรษฐกิจและศีลธรรม ซึ่งบุคคลผู้สร้างสรรค์พึงได้รับจากผลงานสร้างสรรค์อันเกิดจากการเป็นผู้ทำหรือผู้ก่อให้เกิดงานสร้างสรรค์อย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น จึงต้องมีมาตรการคุ้มครองด้านลิขสิทธิ์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนาและการขยายตัวทางเศรษฐกิจการค้า และอุตสาหกรรมของประเทศและระหว่างประเทศ และเพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์งานในด้านวรรณกรรม ศิลปกรรม และงานด้านอื่นๆ รวมทั้งมีบทกำหนดโทษหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ และสำหรับกรณีนิติบุคคลกระทำความผิด มีบทบัญญัติให้กรรมการหรือผู้จัดการเป็นตัวการร่วมกระทำความผิดกับนิติบุคคลตามมาตรา ๗๔ ที่บัญญัติว่า ในกรณีที่นิติบุคคลกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่ากรรมการหรือผู้จัดการทุกคนของนิติบุคคลนั้นเป็นผู้ร่วมกระทำความผิดกับนิติบุคคลนั้น เว้นแต่พิสูจน์ได้ว่าการกระทำของนิติบุคคลนั้นได้กระทำโดยตนมิได้รู้เห็นหรือยินยอมด้วย

พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๗๔ มีวัตถุประสงค์ให้ดำเนินคดีแก่กรรมการหรือผู้จัดการทุกคนของนิติบุคคล โดยให้ถือว่าเป็นผู้ร่วมกระทำความผิดกับนิติบุคคลด้วยจึงเป็นข้อสันนิษฐานตามกฎหมายที่มีผลเป็นการสันนิษฐานความผิดของจำเลย โดยโจทก์ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ให้เห็นถึงการกระทำหรือเจตนาอย่างใดอย่างหนึ่งของจำเลยก่อน เป็นการนำการกระทำความผิดของบุคคลอื่นมาเป็นเงื่อนไขของการสันนิษฐานให้จำเลยมีความผิดและต้องรับโทษทางอาญา เนื่องจากการสันนิษฐานว่าถ้าผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ก็ให้กรรมการหรือผู้จัดการทุกคนของนิติบุคคลนั้นต้องร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคลผู้กระทำความผิดด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนรู้เห็นเป็นใจในการกระทำความผิดของนิติบุคคลดังกล่าว โดยโจทก์ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ถึงการกระทำหรือเจตนาของกรรมการหรือผู้จัดการทุกคนของนิติบุคคลนั้นว่ามีส่วนร่วม

เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลอย่างไร คงพิสูจน์แต่เพียงว่านิติบุคคลกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และจำเป็นเป็นการหรือผู้จัดการของนิติบุคคลนั้นเท่านั้น กรณีจึงเป็นการสันนิษฐานไว้แต่แรกแล้วว่า กรรมการหรือผู้จัดการทุกคนของนิติบุคคลนั้นได้กระทำความผิดร่วมกับนิติบุคคลด้วย อันมีผลเป็นการผลักภาระการพิสูจน์ความบริสุทธิ์ไปยังกรรมการหรือผู้จัดการทุกคนของนิติบุคคลนั้น บทบัญญัติมาตราดังกล่าวจึงเป็นการสันนิษฐานความผิดของผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา โดยอาศัยสถานะของบุคคลเป็นเงื่อนไข มิใช่การสันนิษฐานข้อเท็จจริงที่เป็นองค์ประกอบความผิดเพียงบางข้อหลังจากที่โจทก์ได้พิสูจน์ให้เห็นถึงการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความผิดที่จำเลยถูกกล่าวหาและยังขัดกับหลักนิติธรรม ข้อที่ว่าโจทก์ในคดีอาญาต้องมีภาระการพิสูจน์ถึงการกระทำความผิดของจำเลยให้ครบองค์ประกอบของความผิด นอกจากนี้ บทบัญญัติมาตราดังกล่าวยังเป็นการนำบุคคลเข้าสู่กระบวนการดำเนินคดีอาญาให้ต้องตกเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลย ซึ่งทำให้บุคคลดังกล่าวอาจถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพ เช่น การถูกจับกุม หรือถูกคุมขัง โดยไม่มีพยานหลักฐานตามสมควรในเบื้องต้นว่าบุคคลนั้นได้กระทำการหรือมีเจตนาประการใด อันเกี่ยวกับความผิดตามที่ถูกกล่าวหา บทบัญญัติมาตราดังกล่าวในส่วนที่สันนิษฐานความผิดอาญาของผู้ต้องหาหรือจำเลยโดยไม่ปรากฏว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยได้กระทำการหรือมีเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับความผิดนั้น จึงขัดต่อหลักนิติธรรมและขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง

วิเคราะห์

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๘ เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษในกรณีที่นิติบุคคลได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งในกรณีที่กรรมการผู้จัดการหรือบุคคลที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดชอบร่วมกับนิติบุคคล บุคคลนั้นต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น ในส่วนของคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๒/๒๕๕๕ ซึ่งได้วินิจฉัยกรณีเกี่ยวกับ มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๕๕ และคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๕/๒๕๕๖ ซึ่งได้วินิจฉัยกรณีเกี่ยวกับ มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ ส่วนที่กฎหมายบัญญัติสันนิษฐานให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลโดยไม่ปรากฏว่ามีการกระทำหรือเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

ศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยว่าขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง และขัดกับหลักนิติธรรม แต่สำหรับคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ กรณีมาตรา ๑๕๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นั้น ศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยว่าไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง ซึ่งเมื่อนำบทบัญญัติของพระราชบัญญัติทั้ง ๔ ฉบับมาพิจารณาถ้อยคำแล้วเห็นได้ว่า มาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้บัญญัติไว้แตกต่างจากมาตรา ๑๕๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ได้บัญญัติไว้คล้ายกับมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๗๔ พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๘ บัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๘ บัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการ อันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

๓) ตามพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕๔ ที่บัญญัติว่า ในกรณีที่นิติบุคคลกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่ากรรมการหรือผู้จัดการทุกคนของนิติบุคคลนั้นเป็นผู้ร่วมกระทำผิดกับนิติบุคคลนั้น เว้นแต่พิสูจน์ได้ว่าการกระทำของนิติบุคคลนั้นได้กระทำโดยตนมิได้รู้เห็นหรือยินยอมด้วย

๔) พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๗๔ ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นิติบุคคลกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่ากรรมการหรือผู้จัดการทุกคนของนิติบุคคลนั้นเป็นผู้ร่วมกระทำผิดกับนิติบุคคลนั้น เว้นแต่พิสูจน์ได้ว่าการกระทำของนิติบุคคลนั้นได้กระทำโดยตนมิได้รู้เห็นหรือยินยอมด้วย”

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นมาโดยมีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแลและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอแนะ

มาตรการคุ้มครอง ส่งเสริม พัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เป็นทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่สถานประกอบการหลายแห่งได้ดำเนินการเคลื่อนย้ายการผลิตในบางขั้นตอนออกไปดำเนินการนอกโรงงานเป็นการผลิตตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทน

สำหรับถ้อยคำของมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งบัญญัติว่า “ให้ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ...ต้องรับโทษ...” ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะการบัญญัติที่คล้ายกับมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัยว่าบทบัญญัติของพระราชบัญญัตินี้ขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าบทบัญญัติมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ น่าจะมีปัญหาในเรื่องความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายเนื่องจากขัดกับหลักสันนิษฐานตามกฎหมายในคดีอาญาที่ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าจำเลยหรือผู้ต้องหาเป็นผู้บริสุทธิ์ โดยให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาไม่มีความผิดจนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิด บทบัญญัติดังกล่าวเป็นการนำการกระทำความผิดของบุคคลอื่นมาเป็นเงื่อนไขของการสันนิษฐานให้จำเลยมีความผิดและต้องรับโทษทางอาญา เนื่องจากการสันนิษฐานว่าถ้าผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ก็ให้กรรมการหรือผู้จัดการทุกคนของนิติบุคคลนั้นต้องร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคลผู้กระทำความผิดด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนรู้เห็นเป็นใจในการกระทำความผิดของนิติบุคคลดังกล่าว ซึ่งผู้เขียนวิเคราะห์ตามหลักการดังนี้

เมื่อพิเคราะห์เหตุผลของศาลรัฐธรรมนูญตามคำวินิจฉัยที่ ๑๒/๒๕๕๕ และคำวินิจฉัยที่ ๕/๒๕๕๖ จะเห็นได้ว่า ศาลรัฐธรรมนูญได้ใช้วิธีการเชิงอุปนัย (inductive)^{๑๘๕} โดยการนำบทบัญญัติมาตรา ๕๔ แห่งตามพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๗๔ มา “ให้ลักษณะ” (conceptualize) ว่าเป็นการ “สันนิษฐานความผิดของผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญาโดยอาศัยสถานะของบุคคลเป็นเงื่อนไข” และเพราะเหตุนี้จึงขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง ในขณะเดียวกัน ในส่วนของเหตุผลของศาลรัฐธรรมนูญที่ว่า “มิใช่การสันนิษฐานข้อเท็จจริงที่เป็นองค์ประกอบความผิดเพียงบางข้อหลังจากที่โจทก์ได้พิสูจน์ให้

^{๑๘๕} ฤกษ์กสิการ. (ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๕ เดือนมิถุนายน-กรกฎาคม ๒๕๕๕). หน้า ๑๗-๑๘.

เห็นถึงการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความผิดที่จำเลยถูกกล่าวหา” เห็นได้ว่า ศาลรัฐธรรมนูญได้กล่าวถึง “ลักษณะ” ของข้อสันนิษฐานตามกฎหมายในคดีอาญาอีก ลักษณะ ในทำนองว่าข้อสันนิษฐานที่มีลักษณะที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแตกต่างกับ ข้อสันนิษฐานอีกลักษณะหนึ่งนี้ จึงมีความหมายโดยนัยว่าข้อสันนิษฐานตามกฎหมายใน คดีอาญาในลักษณะนี้ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง แต่อย่างใด จึงอาจ กล่าวโดยสรุปในเบื้องต้นได้ว่า ตามคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๒/๒๕๕๕ และ คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๕/๒๕๕๕ ลักษณะของข้อสันนิษฐานตามกฎหมายใน คดีอาญาที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง คือ กรณีที่ข้อเท็จจริงที่เป็น เงื่อนไขแห่งการสันนิษฐาน (Basic fact) เป็นเพียงสถานะของบุคคล และข้อเท็จจริงที่ได้รับการ สันนิษฐานหรือข้อเท็จจริงที่ถูกสันนิษฐานขึ้น (Presumed fact) คือจำเลยมีความผิดใน ข้อหาหรือฐานความผิดนั้นๆ ในขณะที่ลักษณะของข้อสันนิษฐานตามกฎหมายในคดีอาญาที่ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง คือ กรณีที่ข้อเท็จจริงที่เป็นเงื่อนไข แห่งการสันนิษฐาน (Basic fact) เป็นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของจำเลยที่เกี่ยวข้องกับ ความผิดที่จำเลยถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงที่ได้รับการสันนิษฐาน (Presumed fact) หรือผลจากการที่โจทก์นำสืบพิสูจน์ข้อเท็จจริงที่เป็นเงื่อนไขแห่งการสันนิษฐานได้ คือ องค์ประกอบความผิดเพียงบางข้อเท่านั้น อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงลักษณะของ ข้อเท็จจริงที่เป็นเงื่อนไขแห่งการสันนิษฐาน และลักษณะของข้อเท็จจริงที่ได้รับการ สันนิษฐาน ตามที่คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญนี้ได้นำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง ของข้อสันนิษฐานตามกฎหมายในคดีอาญา โดยข้อเท็จจริงที่เป็นเงื่อนไขแห่งการสันนิษฐาน (Basic fact) มี ๒ ลักษณะ คือ (๑) เป็นสถานะของบุคคล (จำเลย) และ (๒) เป็นการกระทำ (ของจำเลย) และข้อเท็จจริงที่ได้รับการ สันนิษฐาน (Presumed fact) มี ๒ ลักษณะ คือ (๑) จำเลยมีความผิด หรือกล่าวอีกนัย หนึ่งคือ ครอบองค์ประกอบความผิด ในข้อหาหรือฐานความผิดนั้นๆ และ (๒) องค์ประกอบ ความผิดบางข้อ (ของข้อหาหรือฐานความผิดนั้นๆ) จะเห็นได้ว่า ลักษณะหรือ “รูปแบบ” ของข้อสันนิษฐานตามกฎหมายในคดีอาญามีได้มีเพียง ๒ ประการ หากแต่ยังมีอีก ๒ ลักษณะหรือรูปแบบ คือ กรณีที่ข้อเท็จจริงที่เป็นเงื่อนไขแห่งการสันนิษฐานเป็นสถานะ ของบุคคล (จำเลย) และข้อเท็จจริงที่ได้รับการสันนิษฐานคือองค์ประกอบความผิดบางข้อ และประการสุดท้าย กรณีที่ข้อเท็จจริงที่เป็นเงื่อนไขแห่งการสันนิษฐานเป็นการกระทำ อย่างใดอย่างหนึ่งของจำเลย และข้อเท็จจริงที่ได้รับการสันนิษฐานคือ จำเลยมีความผิดใน ข้อหาหรือฐานความผิดนั้นๆ (หรือครอบองค์ประกอบความผิด) ข้อสันนิษฐานตามกฎหมาย ในคดีอาญาในอีก ๒ ลักษณะดังกล่าวนี้จึงกล่าวได้ว่ายังไม่ได้รับการวินิจฉัยโดย

ศาลรัฐธรรมนูญ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยนัย ว่าขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙
วรรคสอง หรือไม่

ข้อสันนิษฐานของกฎหมาย

ความรับผิดของกรรมการบริษัทมีรากฐานอยู่ในแนวคิดเรื่องความรู้เห็นเป็นใจในการกระทำ และบทบัญญัติในพระราชบัญญัติต่างๆ ได้บัญญัติความรับผิดของกรรมการบริษัทไว้ในรูปแบบของข้อสันนิษฐาน โดยหลักการการพิสูจน์ไปให้กรรมการบริษัทซึ่งเป็นจำเลย แต่ในคดีอาญานั้นมีหลักปรัชญาในการดำเนินคดีอยู่ว่า โจทก์จะต้องนำเสนอพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำผิดของจำเลยจนปราศจากมูลเหตุอันควร จึงจะสามารถลงโทษจำเลยได้ และในกรณีที่มีความสงสัยตามสมควรศาลจะต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้แก่จำเลย^{๑๘๖} ดังนั้นการกำหนดข้อสันนิษฐานทางอาญาจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัญหาเรื่องความชอบธรรมว่า รัฐมีเหตุผลหรือมีความชอบธรรมเพียงใดในการตราบทบัญญัติเกี่ยวกับข้อสันนิษฐานความรับผิดทางอาญาขึ้นใช้กับจำเลย ผลแห่งการที่กฎหมายกำหนดข้อสันนิษฐานไว้ก็คือผ่อนผันให้คู่ความที่ได้รับประโยชน์จากข้อสันนิษฐานนำเสนอพยาน พิสูจน์ข้อเท็จจริงที่เป็นเงื่อนไขแห่งการสันนิษฐานเกิดขึ้นด้วย ดังนั้นการกำหนดข้อสันนิษฐานโดยกฎหมายจึงมีผลเป็นการแทรกแซงดุลพินิจของศาล ในการประเมินพยานแวดล้อม ส่วนปัญหาคู่ความฝ่ายตรงข้ามจะนำเสนอหักล้างข้อสันนิษฐานได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับข้อสันนิษฐานนั้นเองเปิดโอกาสให้มีการโต้แย้งได้หรือไม่เปิดโอกาสให้โต้แย้งได้^{๑๘๗}

เหตุผลของการบัญญัติข้อสันนิษฐานโดยกฎหมาย

๑. เพื่อขจัดความไม่ยุติธรรมที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินคดี เพราะคู่ความฝ่ายหนึ่งมีความได้เปรียบอย่างมากในการพิสูจน์ข้อเท็จจริงใดข้อหนึ่ง

๒. เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีโดยนำข้อเท็จจริงที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดมาบัญญัติเป็นข้อสันนิษฐาน ซึ่งข้อเท็จจริงที่เป็นเงื่อนไขการสันนิษฐานนั้นจะนำเสนอได้ง่ายเสียค่าใช้จ่ายน้อย และดำเนินคดีได้รวดเร็วกว่าข้อเท็จจริงที่รับการสันนิษฐานมากและเมื่อข้อเท็จจริงที่เป็นเงื่อนไขเกิดขึ้น มีความเป็นไปได้สูงมากที่ข้อเท็จจริงที่รับการสันนิษฐานจะต้องเกิดขึ้นด้วย

^{๑๘๖} ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศานต์. (๒๕๓๑). ข้อสันนิษฐานที่เป็นโทษแก่จำเลยในคดีอาญา (เอกสารประกอบการสัมมนา). หน้า ๔.

^{๑๘๗} พิชราวลัย สุขคุ้ม. (๒๕๔๙). ความรับผิดทางอาญาของกรรมการบริษัท. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. หน้า ๓๓.

๓. เพื่อช่วยเสริมนโยบายปราบปรามอาชญากรรมบางประเภทของรัฐตามปกติในคดีอาญามีหลักทั่วไปว่า ฝ่ายรัฐซึ่งเป็นโจทก์จะต้องพิสูจน์องค์ประกอบความผิดให้ครบถ้วน และพิสูจน์ว่าจำเลยเป็นผู้กระทำความผิดจนปราศจากความสงสัย มาตรฐานการพิสูจน์เช่นนี้ใช้กับคดีอาญาทุกคดีโดยมีเหตุผลว่าเพื่อคุ้มกันคนบริสุทธิ์มิให้ต้องถูกลงโทษ แต่ในอีกด้านหนึ่งก็ทำให้เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมต้องทำงานหนักในการรวบรวมพยานหลักฐานให้เพียงพอ และน่าเชื่อถือพอที่ศาลจะลงโทษได้ ซึ่งในคดีบางประเภทอาจจะหาพยานหลักฐานได้ยากตามสภาพของคดีทำให้คนทำผิดสามารถหลุดรอดการลงโทษตามกระบวนการยุติธรรมได้วิธีการแก้ไขของฝ่ายรัฐก็คือการลดมาตรฐานการพิสูจน์ข้อเท็จจริงในความผิดประเภทนั้นเอง โดยการออกกฎหมายกำหนดข้อสันนิษฐานเพื่อให้เจ้าพนักงานของรัฐไม่ต้องพิสูจน์ข้อเท็จจริงที่รับการสันนิษฐาน ซึ่งมักเป็นองค์ประกอบความผิดที่หาพยานหลักฐานยาก แต่ให้พิสูจน์ข้อเท็จจริงที่เป็นเงื่อนไขของการสันนิษฐาน ซึ่งสามารถสืบพยานง่ายกว่าแทนซึ่งจะมีผลทำให้สามารถจับกุมลงโทษผู้กระทำผิดได้มาก แต่ขณะเดียวกันโอกาสที่คนบริสุทธิ์อาจถูกลงโทษเพราะผลของข้อสันนิษฐานก็จะมากขึ้นกว่าเมื่อตอนไม่มีข้อสันนิษฐาน^{๑๘๘}

เหตุผลของการบัญญัติข้อสันนิษฐานความรับผิดทางอาญาของกรรมการบริษัท

แนวคิดในการใช้กฎหมายของรัฐ เพื่อแทรกแซงระบบผลประโยชน์ในสังคมได้เริ่มเกิดขึ้นนับแต่สมัย Roman โดยที่ยุริสต์ ได้เสนอแนวทางในการใช้กฎหมายเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสังคม อย่างไรก็ตาม แนวความคิดในการใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองสังคมได้รับการกล่าวถึงอย่างจริงจังโดย รูดอล์ฟ ฟอน เยียร์ริง (Rudolf von Jhering) นักนิติศาสตร์ชาวเยอรมันผู้ซึ่งเสนอความคิดเห็นไว้ในหนังสือเรื่อง “กฎหมายในฐานะเครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมาย” (Law as Means to an End) ความว่า “กฎหมายที่ดีจะต้องแบกภาระทั้งหลายที่จะมีอิทธิพลต่อผลประโยชน์ต่างๆ ในชีวิตของสังคม โดยมอบให้รัฐหยิบยกเอาผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งมาพิจารณาเป็นพิเศษ.....ในสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำ หรือมีช่องว่างในทางเศรษฐกิจที่ห่างกันมากระหว่างความ “มี” กับความ “จน” ถ้านำกฎหมายมาใช้ให้ประสานกับสภาพของสังคมดังกล่าวหากจะใช้กฎหมายในลักษณะเท่าเทียมกันต่อบุคคลทุกคนตามลักษณะของกฎหมายทั่วไปที่ยึดถือปฏิบัติอยู่

^{๑๘๘} เข็มชัย ชูติวงศ์. (๒๕๓๑). ความชอบธรรมในการกำหนดข้อสันนิษฐานตามกฎหมายในคดีอาญา. วารสารอัยการ. หน้า ๘-๙.

แล้วก็ไม่อาจที่จะแก้ปัญหาช่องว่างดังกล่าวได้ จึงจำเป็นที่จะเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการ “สร้าง” และการ “ใช้” อย่างไม่เท่าเทียมเพื่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันหรืออย่างน้อยก็เกือบจะเท่าเทียมกัน^{๑๘๙}

การดำเนินงานต่างๆ ของนิติบุคคลในบางครั้งอาจเป็นการกระทำความผิดได้ ซึ่งความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นอาจส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ความผิดนั้นเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (Economic crime) เนื่องจากโดยลักษณะอาชญากรรมประเภทนี้ พยานหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดมักจะอยู่ในความครอบครองของผู้กระทำความผิดเป็นส่วนใหญ่ ทำให้การรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ ของฝ่ายโจทก์ เพื่อฟ้องร้องดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดเป็นไปด้วยความยากลำบาก ซึ่งถ้าฝ่ายโจทก์ไม่สามารถนำพยานหลักฐานเข้าสืบให้ศาลเห็นถึงการกระทำความผิดของจำเลยจนปราศจากเหตุอันควรสงสัยได้แล้ว ศาลก็ไม่อาจลงโทษจำเลยได้ ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงจำเป็นต้องกำหนดข้อสันนิษฐานความรับผิดทางอาญาของกรรมการผู้จัดการบ้างเพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดีตามกระบวนการยุติธรรม ปัจจุบันนี้ปรากฏว่าได้มีการกระทำความผิดโดยนิติบุคคลซึ่งก่อให้เกิดผลร้ายแรงแก่สังคมอยู่เนืองๆ และการที่จะลงโทษปรับนิติบุคคลเพียงประการเดียวอาจจะไม่ได้ผล เนื่องจากนิติบุคคลมีความสามารถทางการเงิน ในการชำระค่าปรับ ดังนั้นจึงจะต้องหาตัวผู้ดำเนินการซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาตามลงโทษให้ได้ แต่เนื่องจากความผิดทางเศรษฐกิจนี้ มักจะหาพยานหลักฐานได้ยาก จึงได้บัญญัติสันนิษฐานให้ผู้แทนนิติบุคคลทุกคนรับผิดชอบก่อนแม้ข้อสันนิษฐานนี้ยังมีปัญหาเรื่องความเป็นธรรมอยู่บ้าง^{๑๙๐}

ในส่วนเหตุผลเรื่องความรับผิดในการกระทำของบุคคลอื่นนั้นเป็นเรื่องที่กฎหมายต้องการให้กลุ่มบุคคลดูแลกันเองมิให้กระทำความผิด หากมีผู้ใดกระทำความผิด ผู้แทนนิติบุคคลคนอื่นๆ ก็ต้องรับผิดชอบในการกระทำนั้นๆ ด้วย ส่วนโทษสำหรับความผิดในกรณีดังกล่าวก็น่าจะมีหลักว่า ไม่ควรลงโทษจำคุกเว้นแต่จะเกิดจากการกระทำนั้นก่อให้เกิดความสงบสุข หรือเกิดความเสียหายที่ร้ายแรงต่อประชาชนและสังคม

^{๑๘๙} อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ. (๒๕๓๒). การศึกษาและการให้ความรู้ทางกฎหมาย : นักนิติศาสตร์และวิศวกรรมสังคม. หน้า ๖๕๓.

^{๑๙๐} พิชราวลัย สุขคุ้ม. (๒๕๔๙). ความรับผิดทางอาญาของกรรมการบริษัท. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. หน้า ๔๑.

สำหรับความรับผิดของกรรมการบริษัทในความผิดของบริษัทนั้น^{๑๙๑} ไม่ว่าจะ มีลักษณะความผิดที่เด็ดขาดหรือไม่เด็ดขาดก็ตาม น่าจะมีพื้นฐานความคิดในการบัญญัติกฎหมายในลักษณะที่คล้ายคลึงกับการกำหนดให้รับผิดในการกระทำของบุคคลอื่นอยู่ด้วยเช่นกัน กล่าวคือ กฎหมายประสงคิให้ผู้ซึ่งต่างก็มีหน้าที่บริหารนิติบุคคลด้วยกัน ต้องรับผิดชอบกันเมื่อมีผู้ใดกระทำการอันเป็นการผูกพันนิติบุคคล และแม้ว่าการกระทำนั้นจะเป็นความผิดอาญาก็ตาม ทั้งนี้เพื่อที่บุคคลเหล่านั้นจะได้ควบคุมดูแลมิให้บุคคลใดๆ ในกลุ่มของตนกระทำความผิดอันจะส่งผลให้นิติบุคคลกระทำความผิดทางอาญาด้วย ดังนั้นการบัญญัติให้กรรมการบริษัทรับผิดในการกระทำของบริษัทจึงน่าจะมีพื้นฐานมาจากความจำเป็นที่กฎหมายประสงคิจะควบคุมมิให้นิติบุคคลกระทำความผิดอาญา โดยการกำหนดให้ผู้ดำเนินการหรือกรรมการบริษัทต้องรับผิดชอบเด็ดขาด หรือกำหนดเพียงข้อสันนิษฐานให้กรรมการบริษัทรับผิดไว้ก่อนนั่นเอง ซึ่งกรณีนี้จะทำให้การกระทำความผิดของบริษัทซึ่งอาจจะกระทำความผิด และผลของการกระทำนั้นก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงลดน้อยลงได้

แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดโดยเคร่งครัด

แนวคิดทฤษฎีความรับผิดในทางละเมิดเริ่มจากความรับผิดเมื่อมีความเสียหาย (ทฤษฎีรับภัย) ไปสู่ความรับผิดเพราะมีความผิด (Fault Treory) และเมื่อสภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป หลักความรับผิดเมื่อมีความผิดขาดความเหมาะสม ทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดก็กลับไปสู่หลักที่ถือว่าเมื่อมีความเสียหายย่อมต้องมีความรับผิด หรือที่เรียกว่า ความรับผิดเด็ดขาด (Strict Liability หรือ absolute liability) หลักความรับผิดเด็ดขาดช่วยให้ผู้เสียหายได้รับการชดใช้เยียวยาโดยไม่ต้องพิสูจน์ความผิด ใช้ในละเมิดที่เกิดจากกิจการอันตรายและการบริโภคสินค้าและบริการ อย่างไรก็ตาม มีข้อโต้แย้งเรื่องภาระความรับผิดของผู้ประกอบธุรกิจในการใช้หลักความรับผิดเด็ดขาดนี้ไม่น้อย โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้าและบริการ ซึ่งก่อให้เกิดภาระเรื่องทุนที่สูงขึ้นจนทำธุรกิจแบกภาระไว้เกินกว่าที่ควรจะเป็น สังคมปัจจุบันต้องการมาตรฐานที่ปลอดภัยดีกว่าการเยียวยาชดใช้ และเพิ่มภาระการลงทุนสามารถกระจายได้โดยการบวกเข้าไปในราคาสินค้า และการเอาประกันความเสียหายอันเป็นการแบ่งเบาหรือกระจายความเสี่ยงภัยแก่สังคมได้โดยยุติธรรม

^{๑๙๑} สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. (๒๕๔๗). ปัญหาพิเศษในกฎหมายอาญา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ วิทยุชน จำกัด. หน้า ๑๒๒.

วิเคราะห์บทบัญญัติมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองผู้บริโภครจากการเสนอขายสินค้าหรือบริการแก่ผู้บริโภคโดยตรงเป็นปกติธุระโดยผ่านผู้จำหน่ายอิสระหรือตัวแทนขายตรง ทำให้ผู้บริโภคตกอยู่ในสภาวะการณ์ที่ไม่อาจตัดสินใจตกลงซื้อสินค้าหรือรับบริการได้อย่างอิสระและรอบคอบ นอกจากนี้ยังมีการประกอบธุรกิจจำหน่ายสินค้าหรือบริการในลักษณะของการสื่อสารข้อมูลเพื่อเสนอขายสินค้าหรือบริการโดยตรงต่อผู้บริโภคซึ่งอาจไม่ตรงกับคำกล่าวอ้างในการโฆษณาไว้ อีกทั้งการทำตลาดแบบตรงในปัจจุบันได้มีการใช้วิธีการชักชวนและจัดให้ประชาชนทั่วไปเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในธุรกิจดังกล่าวโดยตกลงจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการหาผู้เข้าร่วมเครือข่าย อันมีลักษณะเป็นการหลอกลวงประชาชนทำให้ประชาชนในฐานะผู้บริโภคตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่สงบสุขในสังคม จึงมีบทบัญญัติกำหนดโทษตามมาตรา ๔๘ ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดด้วยเว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

จากหลักการและเหตุผลความจำเป็นของการกำหนดข้อสันนิษฐานตามกฎหมายในคดีอาญาดังกล่าว ในการใช้เกณฑ์ทางเนื้อหาพิจารณาข้อสันนิษฐานตามกฎหมาย ผู้ร่างมีวัตถุประสงค์หรือเหตุผลที่สำคัญที่สุด คือ หลัก Rational connection ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ในกรณีที่ฝ่ายนิติบัญญัติหรือผู้ร่างกฎหมายจะต้องบัญญัติโดยคำนึงถึงเหตุผลหรือความจำเป็นประการอื่นประกอบกับความสมเหตุสมผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งเหตุผลความจำเป็นเกี่ยวกับความยากลำบากในการนำสืบพิสูจน์ข้อเท็จจริงของพยานหลักฐานอยู่ในความครอบครองของจำเลยหรืออยู่ในความรู้เห็นของจำเลยแต่ฝ่ายเดียว และเหตุป้องกันอาชญากรรมทางเศรษฐกิจหรือทางสังคมที่มีความร้ายแรง ผลจากคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๒/๒๕๕๕ ที่วินิจฉัยบทบัญญัติในมาตรา ๕๔ นั้นเป็นอันใช้บังคับมิได้ ซึ่งถือได้ว่ากฎหมายที่ฝ่ายนิติบัญญัติตราขึ้นนั้นถูกฝ่ายตุลาการตรวจสอบโดยการยกเลิกกฎหมายนั้นอันมีผลให้ไม่มีกฎหมายที่บัญญัติให้กรรมการผู้จัดการของบริษัทต้องรับผิด ดังนั้นผลในทางกฎหมายต้องปล่อยตัวจำเลยที่ ๒ ไป และถือว่าจำเลยไม่เคยได้กระทำความผิดหรือเคยได้รับโทษ ซึ่งเป็นไปตามหลักประกันในกฎหมายอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๒ และมาตรา ๓

สำหรับปัญหาประการต่อมาคือฝ่ายนิติบัญญัติได้ออกกฎหมายที่มีลักษณะที่กำหนดข้อสันนิษฐานในส่วนที่สันนิษฐานให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับการกระทำ

ความผิดของนิติบุคคลโดยไม่ปรากฏว่ามีการกระทำหรือเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น ซึ่งมีจำนวนหลายฉบับ (กว่า ๙๐ ฉบับ) หากมีการยื่นคำร้องขึ้นสู่ศาลโดยอ้างคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๒/๒๕๕๕ ในประเด็นดังกล่าว จะส่งผลให้บทบัญญัติกฎหมายนั้นๆ ในเรื่องข้อสันนิษฐานเด็ดขาดนี้เป็นอันใช้บังคับไม่ได้ และหากในคดีใดคดีถึงที่สุดโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ก็ต้องปล่อยตัวผู้นั้นไปโดยไม่ถือว่าผู้นั้นเคยได้กระทำความผิดและไม่เคยได้รับโทษ ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการยุติธรรมเป็นอย่างมาก

แต่เมื่อพิจารณาคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ เกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๘ ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัยว่าไม่ขัดหรือแย้งต่อมาตรา ๓๙ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญ เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวมิใช่เป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ถือเอาพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งก่อให้เกิดการกระทำความผิดของนิติบุคคลว่าต้องรับผิดชอบในผลของการกระทำของตนเอง จึงมิใช่เป็นบทสันนิษฐานความผิดของกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินงานของนิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดไว้ก่อนตั้งแต่แรกเริ่มคดี หากแต่โจทก์ยังคงต้องมีหน้าที่พิสูจน์ถึงการกระทำ หรืองดเว้นกระทำตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าวก่อนว่าเป็นผู้สั่งการ หรือไม่สั่งการหรือกระทำการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำและความผิดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติไว้ ดังนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๘ จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๙ วรรคสอง

ผู้เขียนเห็นว่าฝ่ายนิติบัญญัติคงต้องนำหลักการและเหตุผลในการพิจารณา ร่างกฎหมายในเรื่องข้อสันนิษฐานตามกฎหมายในคดีอาญาโดยพิจารณาทั้งในเกณฑ์ลักษณะรูปแบบ รวมถึงเกณฑ์เนื้อหาที่มุ่งคุ้มครองประโยชน์ของมหาชนมากกว่าประโยชน์ของปัจเจกชน เพื่อหาจุดสมดุลระหว่างประโยชน์สาธารณะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายอาญาควบคุมและป้องปรามอาชญากรรมกับประโยชน์ของปัจเจกชนในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนผู้บริโภคซึ่งสอดคล้องกับหลักการสำคัญประการหนึ่งในกฎหมายมหาชน คือ หลักความได้สัดส่วน (Principle of proportionality) ที่ถือเป็นหลักการสำคัญของหลักนิติรัฐ ซึ่งเป็นรัฐที่ยอมตนอยู่ภายใต้ระบบกฎหมายในความสัมพันธ์กับปัจเจกชนเพื่อคุ้มครองสถานะของปัจเจกชนโดยกำหนดวิธีการและมาตรการซึ่งรัฐ หรือองค์กรของรัฐสามารถใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้นเพื่อให้ข้อสันนิษฐานเกิดความเป็นธรรม ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางดังนี้

๑. ตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น” ควรบัญญัติความรับผิดของกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น โดยใช้ข้อความในลักษณะเช่นเดียวกับมาตรา ๑๕๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้ คือ

“ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย”

๒. กรณีกฎหมายฉบับอื่นๆ ที่มีลักษณะของการกำหนดข้อสันนิษฐานคล้ายกับมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ นั้น ฝ่ายนิติบัญญัติควรแก้ไขโดยออกกฎหมายฉบับเดียวที่เป็นกฎหมายกลางที่สามารถแก้ไขความบกพร่องในกฎหมายแต่ละฉบับได้โดยไม่ต้องแก้ไขกฎหมายทุกฉบับ

มาตรา ๔๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้^{๑๙๒}

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

^{๑๙๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๙.

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

เจตนารมณ์

เพื่อกำหนดให้ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ระบุด้วยการเปรียบเทียบโดยผู้มีอำนาจเปรียบเทียบตามกฎหมาย และเมื่อได้ชำระเงินตามจำนวนที่เปรียบเทียบแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

คำอธิบาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นกฎหมายที่มีสภาพบังคับทางอาญา แต่ในขณะเดียวกันถือเป็นกฎหมายสังคมและเป็นกฎหมายมหาชนที่ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานใช้อำนาจทางปกครองออกคำสั่งให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลอื่นใด ปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด แต่เมื่อบุคคลดังกล่าวไม่ดำเนินการตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนด คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมถึงที่สุด บุคคลนั้นต้องรับผิดทางอาญาตามฐานความผิดที่ได้กระทำความผิด เพื่อให้คดีอาญาระงับลง พระราชบัญญัตินี้จึงบัญญัติให้บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ และเมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินตามจำนวนที่เปรียบเทียบแล้วให้คดีอาญาเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๓๗ (๔) ซึ่งบทบัญญัติมาตรา ๔๙ ได้กำหนดไว้ดังนี้

๑. ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบคดีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้แก่ (๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

๒. ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้นำคดีที่ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ไปร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลดังกล่าว ในระหว่างการดำเนินการสอบสวนของพนักงานสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยอมรับสารภาพความผิดและยินยอมให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายทำการเปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งสำนวนคดีและความยินยอมให้เปรียบเทียบ

ให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดง ความยินยอมให้เปรียบเทียบ

๓. เมื่อผู้มีอำนาจกระทำการเปรียบเทียบแล้วและแจ้งจำนวนค่าปรับที่ต้อง นำเงินมาชำระให้แก่ผู้กระทำความผิดแล้ว เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่ เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีอาญาเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา มาตรา ๓๗ (๔)

๔. ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมให้เปรียบเทียบ แล้ว แต่ไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๐ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๓) (๔) และ (๕) เพื่อให้ได้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ^{๑๙๓}

ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่คณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ไปพลางก่อน

คำอธิบาย

กฎหมายกำหนดให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครอง การรับงานไปทำที่บ้านตามมาตรา ๒๕ (๓) (๔) (๕) ภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวถือเป็นระยะเวลาเร่งรัดให้ฝ่ายรัฐและ ส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินการโดยเร็ว และในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการดังกล่าว ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทน

^{๑๙๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๕๐.

กรรมการปกครอง ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่คณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน

สำหรับกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๕ (๓) (๔) (๕) ประกอบด้วย

๑. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกิน ๓ คน ในจำนวน ๓ คนนี้ให้มีตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อยหนึ่งคน

๒. กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวน ๓ คน โดยกรรมการทั้งสามต้องประกอบด้วยทั้งหญิงและชาย

๓. กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวน ๓ คน โดยกรรมการทั้งสามต้องประกอบด้วยทั้งหญิงและชาย

ซึ่งหลักเกณฑ์การเลือกกรรมการหรือการแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ข้อหารือ

เรื่อง ข้อกฎหมายมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือกองนิติการ ด่วนมาก ที่ รง ๐๕๐๔/๐๑๙๐๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

ประเด็นข้อหารือ

สำนักคุ้มครองแรงงานมีหนังสือ ด่วนมาก ที่ รง ๐๕๐๗/๐๕๓๕๗ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕ หารือกองนิติการ เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ และมาตรา ๕๐ วรรคสองบัญญัติว่าในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการทำหน้าที่คณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน

ปัจจุบันในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน และกรณีไม่สามารถดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๓) (๔) และ (๕) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อให้ได้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่งนั้น คณะกรรมการตามมาตรา ๕๐ วรรคสอง ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ทำหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนสามารถทำหน้าที่ต่อไปได้หรือไม่

ข้อเท็จจริง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอยู่ในระหว่างดำเนินการการร่างกฎหมายลำดับรอง รองรับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ (ออกตามมาตรา ๒๕ วรรคสาม) ที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการ ๒ ฉบับ ดังนี้

๑. ร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๒. ร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกันเองเพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการผู้แทนผู้จ้างงานและกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน” ประกอบด้วย

(๑) ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนห้าคน ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกินสามคน โดยในจำนวนนี้ให้มีตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อยหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน

(๕) กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน

ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (๓) (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๒๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง หรือประกาศเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๔) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงานตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๕) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามท (๓) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตามท (๑) (๒) (๔) และ (๕) ให้คณะกรรมการพิจารณาให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนจากรัฐในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงาน การรับงานจากหน่วยงานของรัฐ การให้บริการทางวิชาการ การพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงานและการพัฒนาเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนการให้สินเชื่อหรือเงินทุนหมุนเวียนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

มาตรา ๕๐ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕(๓) (๔) และ (๕) เพื่อให้ได้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการ
คณะหนึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการ
จัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการ
ปกครอง ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่คณะกรรมการเพื่อ
ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน

แนวคำตอบ

ตามบทบัญญัติมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๓) (๔) และ (๕) เพื่อให้ได้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เห็นว่า บทบัญญัตินี้ กำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวันดังกล่าวมีเจตนารมณ์ให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเร่งรัดดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๓) (๔) และ (๕) เพื่อให้ได้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านโดยเร็วเท่านั้น ซึ่งบทบัญญัติ มาตรา ๕๐ วรรคสองก็ได้บัญญัติรองรับในกรณีที่ยังไม่มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านไว้ โดยให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็น ประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทน กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นกรรมการเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน ดังนั้น ตามที่กรมฯ อยู่ระหว่างดำเนินการการยกร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกันเองเพื่อให้ได้มา ซึ่งกรรมการผู้แทนผู้จ้างงานและกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการ คุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน จึงไม่สามารถดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม มาตรา ๒๕ (๓) (๔) และ (๕) ทำให้ปัจจุบันยังไม่มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง นั้น เห็นว่าคณะกรรมการตามบทบัญญัติมาตรา ๕๐ วรรคสองสามารถทำหน้าที่ต่อไปได้

บทที่ ๔

บทวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

บทวิเคราะห์

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีด้วยกัน ๒ ฉบับ ได้แก่ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งออกตามความมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยมีหลักการและเหตุผลเพื่อกำหนดให้การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างจากการจ้างงานทั่วไปที่ต้องอยู่ภายใต้การบังคับใช้ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แม้กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ จะเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวก็ใช้บังคับระหว่างคู่สัญญาที่มีความสัมพันธ์กัน ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น ไม่ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ ที่ไม่มีนิติสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของซึ่งอยู่ในบังคับตามหลักสัญญาทางแพ่ง สำหรับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๗ ตอนที่ ๗๐ ก ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ โดยมีหลักการคุ้มครองแรงงานแตกต่างจากการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ออกมาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อประสบอันตราย กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ฯลฯ กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมิได้มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของ และเป็นแรงงานนอกระบบซึ่งไม่เคยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติให้ความคุ้มครองมาก่อน นอกจากนี้การระงับข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กำหนดให้อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลชำนาญพิเศษ ในบทนี้ผู้เขียนจะวิเคราะห์เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายทั้งสองฉบับ ดังนี้



กฎกระทรวง
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน
พ.ศ. ๒๕๔๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๒ การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติมาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๒๑ มาตรา ๔๔ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๑๒๓ มาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๕ มาตรา ๑๓๔ มาตรา ๑๓๕ มาตรา ๑๓๖ มาตรา ๑๓๗ มาตรา ๑๓๘ มาตรา ๑๔๐ มาตรา ๑๔๑ มาตรา ๑๔๒ และมาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๓ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานตามข้อ ๒ งานที่รับไปทำที่บ้านหมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้างโดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

ข้อ ๔ ให้นายจ้างผู้ซึ่งส่งมอบงานให้ลูกจ้าง แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันส่งมอบงานดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวนสองฉบับ โดยมอบให้ลูกจ้างและนายจ้างเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งชุด พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้

สัญญาจ้างตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) วันและสถานที่ที่ทำสัญญาจ้าง
- (๒) ชื่อตัว ชื่อสกุล อายุ และที่อยู่ของนายจ้างและลูกจ้าง
- (๓) ที่ตั้งสถานประกอบกิจการของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง
- (๔) ประเภท ลักษณะ และสภาพของงานที่ส่งมอบให้แก่ลูกจ้าง
- (๕) วันและสถานที่ที่นายจ้างส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้าง
- (๖) อัตราค่าจ้าง และการหักค่าจ้าง
- (๗) วันและสถานที่ที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง
- (๘) วันและสถานที่ที่นายจ้างรับมอบงานจากลูกจ้าง

ข้อ ๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างตามข้อ ๕(๖) และตามวันและสถานที่ตามข้อ ๕(๗) ทั้งนี้ วันที่จ่ายค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงานให้แก่นายจ้าง

ข้อ ๗ ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างไว้เพื่อการอื่นใด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (๑) ชำระเงินตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (๒) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าเป็นหนังสือจากลูกจ้าง
- (๓) ชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัตถุติดของนายจ้างอันเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้างโดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

การหักตาม (๒) และ (๓) ในแต่ละกรณี ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินร้อยละสิบของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อ ๖ เว้นแต่นายจ้างได้จัดทำเป็นหนังสือและลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

ข้อ ๘ ห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานดังต่อไปนี้ให้ลูกจ้าง

(๑) งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำ
พลุ งานทำดอกไม้เพลิง

(๒) งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารโซยา
ไนต์ สารก่อมะเร็งตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือ
วัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ

(๓) งานอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ข้อ ๙ ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการ
ทำงานและกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ ตามมาตรฐานและ
หลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และต้อง
ปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือกำหนดตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๐ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗

อุไรวรรณ เทียนทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ : - เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๒๒ แห่ง
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการ
คุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้ จึง
จำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

วิเคราะห์เปรียบเทียบ

๑. นิติสัมพันธ์ของคู่สัญญา

๑.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นกฎหมายที่บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งไม่มีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างต่อกัน ดังนั้นจึงไม่เรียกคู่สัญญานานายจ้างและลูกจ้าง แต่เรียกคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งว่า “ผู้จ้างงาน” และเรียกคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ซึ่งผูกพันตามสัญญาจ้างทำของที่มุ่งผลสำเร็จของการทำงานเป็นหลัก โดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามอัตราที่ตกลงกันตามผลงานที่ทำได้ในแต่ละงวด ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้าน การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอิสระที่จะกำหนดเวลาทำงานของตนเองได้เพียงแต่ส่งมอบงานให้ทันกำหนดตามสัญญาเท่านั้น ไม่ต้องลงเวลาทำงาน ไม่อยู่ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลา เป็นต้น ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน เป็นต้น

๑.๒ ส่วนกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ใช้บังคับกับคู่สัญญาที่มีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยเรียกคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งว่า “ลูกจ้าง” และเรียกคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งว่า “นายจ้าง” สำหรับลูกจ้างนั้นแม้จะเรียกชื่อ ว่า ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ ย่อมมีฐานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะเป็นสัญญาที่บุคคลสองฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้าง เข้ามาทำความตกลงก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยต่างฝ่ายยินยอมปฏิบัติต่อกันตามที่ตกลงไว้และตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง และฝ่ายนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนอย่างหนึ่งและยังมีลักษณะพิเศษต่างไปจากสัญญาจ้างบริการธรรมดาเนื่องจากนายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงาน of ลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องทำงานให้แก่ นายจ้างภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ซึ่งแตกต่างกับสัญญาจ้างทำของที่ถือผลสำเร็จของงานเป็นหลักไม่มีการควบคุมบังคับบัญชาจากอีกฝ่ายหนึ่ง

เนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้เป็นนิติสัมพันธ์ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ความหมายของ “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” จึงต้องเป็นไปตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ดังนั้น นายจ้างซึ่งส่งมอบงานให้ลูกจ้างทำ โดยหลักจึงเป็นผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และลูกจ้างที่รับงานจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือ

แปรรูปสิ่งของในบ้านของตนเอง หรือสถานที่อื่นซึ่งมิใช่สถานประกอบการของนายจ้าง จึงต้องเป็นผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ในกรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการมิได้ส่งมอบงานให้ลูกจ้างทำโดยตรง แต่ได้ส่งผ่านคนกลางเพื่อนำไปมอบให้แก่ลูกจ้าง และรับมอบงานจากลูกจ้างส่งคืนให้แก่นายจ้าง กรณีดังกล่าวนายจ้างก็ยังคงต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงนี้อยู่ เว้นแต่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าคนกลางที่รับงานไปมอบให้ลูกจ้างทำมีฐานะเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วง การที่ลูกจ้างรับงานจากนายจ้างไปทำนั้น ลูกจ้างอาจไม่ได้ทำเองทั้งหมดแต่เพียงลำพังคนเดียว โดยถ้าปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างหาคนมาช่วยในลักษณะมีการจ่ายค่าตอบแทนให้ตามชิ้นงานที่ทำได้ บุคคลนั้นย่อมอยู่ในฐานะลูกจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ ในการรับงานไปทำที่บ้านลูกจ้างอาจรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อมาขอรับงานจากนายจ้างไปทำ ซึ่งลักษณะดังกล่าวลูกจ้างทุกคนต่างก็มีฐานะเป็นลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านด้วยกันทั้งสิ้น

การรับงานไปทำที่บ้านอาจมีลักษณะและวิธีการที่มีบุคคลเข้ามาดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการจ่ายสินจ้างตอบแทนความสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น ในกรณีที่มีการจ้างเหมากันในลักษณะดังกล่าวไม่ว่าจะกี่ช่วงก็ตาม หากมีการจ้างลูกจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบการของนายจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน ผู้รับเหมาที่นั้นย่อมตกอยู่ในฐานะนายจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ และให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้างที่ค้างจ่ายด้วย

๒. ขอบเขตการบังคับใช้

๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๗ ตอนที่ ๗๐ ก ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ประกอบด้วย ๘ หมวด ๕๐ มาตรา ได้แก่หมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมวด ๓ การจ่ายค่าตอบแทน หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงาน หมวด ๕ คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน หมวด ๖ การยื่นคำร้องและพิจารณาคำร้อง หมวด ๗ พนักงานตรวจแรงงาน หมวด ๘ บทกำหนดโทษ พระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมมาทำนอกสถานประกอบการ ซึ่งจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความไม่แน่นอนและสถานภาพ

ไม่ค่อยเสถียร สำหรับขอบเขตการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีหลักเกณฑ์พิจารณาดังนี้

(๑) เป็นงานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ เพื่อผลิตหรือประกอบ บรรจุ ซ่อม บำรุง

(๒) สถานที่ทำงานอาจเป็นที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเองและมีใช้สถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน

(๓) เพื่อรับค่าตอบแทน

(๔) งานที่มอบหมายต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้จ้างงาน

๒.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๑ ตอนที่ ๓๕ ก วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ มีผลบังคับเมื่อพ้นกำหนด ๙๐ วันนับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับกับกรณีนายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป ไม่ใช่บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เนื้อหาประกอบด้วย บทบัญญัติที่ให้นำการคุ้มครองตามบทบัญญัติมาตราต่างๆ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับกับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ด้วย ได้แก่ มาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๒๑ มาตรา ๔๔ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๑๒๓ มาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๕ มาตรา ๑๓๔ มาตรา ๑๓๕ มาตรา ๑๓๖ มาตรา ๑๓๗ มาตรา ๑๔๐ มาตรา ๑๔๑ มาตรา ๑๔๒ และมาตรา ๑๔๓ การบัญญัติคุ้มครองเรื่องอื่นๆ ได้แก่ การจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ การห้ามหักค่าจ้าง ห้ามนายจ้างส่งมอบงานที่อาจเป็นอันตราย การดำเนินการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

๓. บทนิยาม

๓.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้บัญญัตินิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” แตกต่างจากนิยามในกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ นอกจากนี้ได้บัญญัตินิยาม “ผู้จ้างงาน” และนิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ดังนี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ผู้ว่าจ้างในกิจการอุตสาหกรรม มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

๓.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดความหมายของงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ดังนี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้างโดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

บทนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้บัญญัติไว้แตกต่างกัน สำหรับนิยามตามกฎกระทรวงนี้ งานที่นายจ้างมอบให้ลูกจ้างไปทำที่บ้านนั้นต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง เช่น นายจ้างประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปหรือผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์ได้ส่งผ้า หนังสัตว์หรือจักรเย็บผ้าให้ลูกจ้างตัดเย็บเป็นเสื้อผ้าสำเร็จรูปหรือกระเป๋าหนังหรือได้นำเฉพาะบางชิ้นส่วนมาให้ลูกจ้างตัดเย็บเพื่อนำไปประกอบเอง เป็นต้น แต่งานที่ผู้จ้างงานส่งมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ นั้น อาจไม่ใช่งานที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้จ้างงานก็ได้

๔. เงื่อนไขเรื่องอายุเด็กที่ห้ามทำงาน

๔.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีได้กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านเหมือนเช่นการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๔ ที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงาน ดังนั้นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี สามารถทำงานเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เหตุผลที่กฎหมายมิได้บัญญัติห้ามเรื่องอายุขั้นต่ำในการจ้างงานเนื่องจากลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้านต้องนำงานมาทำในครัวเรือนหรือในหมู่บ้านในลักษณะงานของครอบครัวช่วยกันทำ ซึ่งบางครั้งบุตรที่อยู่ในบ้านต้องช่วยเหลือพ่อแม่ที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นการแบ่งเบาภาระและเพิ่มรายได้ใน

ครอบครัว การห้ามเรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงานจึงอาจเป็นการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพมากเกินไป ดังนั้นพระราชบัญญัตินี้จึงไม่ได้ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงาน เว้นแต่ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของเด็ก

๔.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเนื้อหาในกฎกระทรวงกำหนดให้นำมาตรา ๔๔ มาบังคับใช้ด้วย ดังนั้นจึงห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นการบัญญัติที่แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๕. สิทธิและหน้าที่

๕.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้

(๑) ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ที่เป็นภาษาไทย (มาตรา ๙) มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและเก็บไว้ที่สำนักงานของผู้จ้างงาน มีรายละเอียดประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชื่อและที่อยู่ผู้จ้างงาน ชื่อตัวแทนผู้รับเหมาช่วง อัตราค่าตอบแทน จำนวนค่าตอบแทน วิธีคำนวณ วิธีหักค่าตอบแทนและจำนวนหลักประกัน ประเภท ปริมาณ และมูลค่าแรงงานที่รับไปทำที่บ้าน วันเวลาเริ่มต้น วันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด วันส่งมอบงาน วันจ่ายค่าตอบแทนลายมือชื่อผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับบอกเลิกการจ้างงาน โดยไม่ให้ผู้จ้างงานบอกเลิกการจ้างที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ เว้นแต่ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้แต่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนและค่าเสียหายอื่นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา ๑๐) สำหรับในกรณีที่งานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับมาทำแล้วไม่แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ผู้รับงานอาจขอขยายเวลาต่อผู้จ้างงานได้ หากความล่าช้านั้นไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิไม่ขยายเวลาให้และอาจบอกเลิกจ้างงานแล้วนำงานไปให้ผู้อื่นทำแทนได้(มาตรา ๑๑) แต่ทั้งนี้การบอกเลิกการจ้างไม่ตัดสิทธิฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากอีกฝ่ายหนึ่งได้ (มาตรา ๑๒)

(๒) หลักประกันการทำงาน ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ แต่หลักเกณฑ์ให้เป็นไปตามวิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

๕.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

(๑) นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือมอบไว้ให้แก่ลูกจ้างโดยมีเนื้อหาและสาระสำคัญเกี่ยวกับสัญญาจ้างและสภาพการทำงานอย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้ วันและสถานที่ที่ทำงาน สัญญาจ้าง ชื่อ อายุ และที่อยู่ของนายจ้างและลูกจ้าง ที่ตั้งสถานประกอบกิจการของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ประเภท ลักษณะ และสภาพของงานที่ส่งมอบให้แก่ลูกจ้าง วันและสถานที่ที่นายจ้างส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้าง อัตราค่าจ้าง และการหักค่าจ้าง วันและสถานที่ที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง วันและสถานที่ที่นายจ้างรับมอบงานจากลูกจ้าง โดยให้นายจ้างจัดทำขึ้นสองฉบับ โดยนายจ้างเก็บไว้คนละฉบับพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้

(๒) กำหนดให้นายจ้างที่ส่งมอบงานให้ลูกจ้างทำนั้น ต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันส่งมอบงานดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยแจ้งพนักงานตรวจแรงงานก่อนวันส่งมอบงานไม่น้อยกว่า ๗ วัน และแจ้งทุกครั้งที่มีการส่งมอบงาน ซึ่งต้องมีรายละเอียดดังนี้ (๑) รายการและจำนวนลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน (๒) ลักษณะของงานที่ส่งมอบให้ลูกจ้างทำ (๓) กำหนดระยะเวลาส่งมอบงานและระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง (๔) สถานที่ทำงานของลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน (๕) รายละเอียดของวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ที่นายจ้างส่งมอบให้ลูกจ้างทำ

สำหรับการแจ้งการส่งมอบงานนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้กำหนดให้ต้องมีการแจ้งล่วงหน้าดังเช่นกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗

๖. เงื่อนไขเกี่ยวกับคู่สัญญา

๖.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสาระสำคัญของคู่สัญญาว่า ในกรณีที่สาระสำคัญของการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายและไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน การจ้างนั้นย่อมสิ้นสุดลง แต่ถ้างานในส่วนที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วน (มาตรา ๑๓) ซึ่งหมายความว่า การที่ผู้จ้างงานได้ตกลงว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านคนใดทำงานนั้นเนื่องจากเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานชิ้นนั้นได้สำเร็จจึงตกลงมอบงานให้ อันแสดงว่าสัญญาว่าจ้างนั้นถือสาระสำคัญถือคุณสมบัติของบุคคลเป็นสำคัญ ดังนั้นเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตาย สัญญาว่าจ้างย่อมระงับ แต่ถ้าการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายและไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่

เพราะความผิดของตน สัญญาจ้างไม่ระงับ หากผู้จ้างงานเลิกสัญญาก็อาจต้องจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๖.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นกฎกระทรวงที่ใช้บังคับกรณีที่คู่สัญญาสองฝ่ายมีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งสัญญาจ้างจะระงับหรือไม่มีหลักการดังนี้

(๑) กรณีปกติ กล่าวคือ สัญญาจ้างที่มีกำหนดแน่นอน มีเหตุสิ้นสุด ๓ เหตุ คือ สิ้นสุดเมื่อถึงกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา สิ้นสุดเมื่อเงื่อนไขสำเร็จ หรือเมื่อถึงกำหนดเวลา ตกลงเลิกสัญญากัน

(๒) กรณีพิเศษ กล่าวคือ

- ความตายของคู่สัญญา กล่าวคือ ในส่วนของลูกจ้างนั้น การทำงานของลูกจ้างเป็นการเฉพาะตัวซึ่งไม่ตกทอดไปยังทายาท ดังนั้นเมื่อลูกจ้างตาย สัญญาจ้างแรงงานก็ย่อมระงับไป และในส่วนของนายจ้างนั้นถ้าสัญญาจ้างแรงงานที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้างแล้ว นายจ้างเกิดตายสัญญาจ้างแรงงานก็ย่อมระงับไปเช่นเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หากกรรมการของบริษัทตายไป ไม่ทำให้นิติบุคคลสิ้นไป สัญญาจ้างยังคงอยู่ต่อไป หรือกรณีที่นิติบุคคลอยู่ในระหว่างการฟื้นฟูกิจการ ถูกพิทักษ์เด็ดขาด นิติบุคคลยังไม่สิ้นไป สัญญาจ้างยังคงอยู่ ซึ่งนิติบุคคลจะสิ้นสภาพลงเมื่อล้มละลาย หรือเลิกนิติบุคคลไป เช่นนั้นแล้วสัญญาจ้างจึงสิ้นสุดลง

- การทำงานของลูกจ้างตกเป็นพันวิสัย กล่าวคือ โดยลูกจ้างเกิดเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานต่อไปอีกได้ หรือเสื่อมสมรรถภาพลงอย่างมาก หรือการทำงานของลูกจ้างกลายเป็นสิ่งผิดต่อกฎหมาย หรือการขาดคุณสมบัติของลูกจ้างเกี่ยวกับอายุที่จะทำงานไม่ได้

- การส่งมอบงานของนายจ้างเป็นพันวิสัย กล่าวคือ โดยงานที่ส่งมอบกลายเป็นสิ่งผิดกฎหมายหรือวัตถุแห่งสัญญาไม่มีอยู่อีกต่อไป หรือหมดสัมปทาน หรือประสบปัญหาเศรษฐกิจ โดยผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ

๗. การจ่ายค่าตอบแทน

๗.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทนนั้นต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด (มาตรา ๑๖) ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามที่ตกลงกัน แต่ไม่เกิน ๗ วันนับแต่วันส่งมอบงาน (มาตรา ๑๗) ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อน (มาตรา ๑๘) ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทน เว้นแต่ (๑) เป็นการชำระภาษีเงินได้ (๒) ชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ (๓) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน (๔) ชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าปรับให้แก่ผู้จ้างงานในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งมอบงานที่ทำไม่ทันตามกำหนดโดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน การหักค่าตอบแทนตาม (๓) หรือ (๔) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละ ๑๐ ของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวด (มาตรา ๑๙)

สำหรับการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามมาตรา ๑๖ กำหนดให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหมายถึงเงินค่าตอบแทนการทำงานที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันเป็นค่าตอบแทนในการทำงานและหมายความรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดและค่าจ้างในวันลาด้วย ในส่วนของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับที่ ๖ และฉบับที่ ๗ กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท ดังนั้นคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านต้องพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในแต่ละประเภทงานไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการยังมีได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนดังกล่าว

๗.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดให้นำมาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วยซึ่งบทบัญญัตินี้ดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหญิงหรือชายถ้าหากงานที่ทำนั้นมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน(มาตรา ๕๓) ให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างเป็นเงินตราไทย การจ่ายด้วยตัวเงินหรือเงินสกุลอื่นต้องได้รับความยินยอมจาก

ลูกจ้างก่อน(มาตรา ๕๔) แต่สำหรับสถานที่จ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน สำหรับกำหนดเวลาการจ่ายนั้นกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ผู้แก่ลูกจ้างไม่เกิน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงานให้แก่นายจ้าง (ข้อ ๖)

ส่วนการห้ามหักค่าจ้างกฎกระทรวงฉบับนี้ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างเว้นแต่ (๑) ชำระเงินตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ (๒) ชำระหนี้สินสหกรณ์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้อื่นที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าเป็นหนังสือจากลูกจ้าง (๓) ชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัตถุติบของนายจ้างอันเกิดจากความจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง การหักตาม (๒) หรือ (๓) ในแต่ละกรณี ห้ามมิให้หักเกินร้อยละ ๑๐ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อ ๖ เว้นแต่นายจ้างได้จัดทำหนังสือและลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ (ข้อ ๗)

สำหรับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท หรือไม่ เห็นว่ากฎกระทรวงฉบับนี้มีได้กำหนดให้นำมาตรา ๙๐ มาบังคับใช้ด้วย ดังนั้นค่าจ้างที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ ซึ่งหลักการคุ้มครองในส่วนนี้แตกต่างกับการคุ้มครองที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๘. ความปลอดภัยในการทำงาน

๘.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไว้กล่าวคือ ห้ามมิให้ผู้ใดไม่ว่าจะเป็นผู้จ้างงาน ผู้รับเหมาช่วงหรือบุคคลอื่นใด ให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ซึ่งงานที่ลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพนั้นให้กำหนดเป็นกฎกระทรวง (มาตรา ๒๐) แต่สำหรับงานที่เป็นงานที่รับไปทำที่บ้านที่ไม่ใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ กฎหมายฉบับนี้ไม่ห้ามเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี หรือหญิงมีครรภ์ทำงาน สำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านต่างๆ ไป กฎหมายมิได้ห้ามผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ เว้นแต่ห้ามให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๒๑) ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุติบ อุปกรณ์หรือวัสดุที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตราย (มาตรา ๒๒) นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้

ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว รวมทั้งผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

๘.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัย โดยห้ามนายจ้างส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้คือ งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุมีพิษ เช่น งานทำพลุ งานดอกไม้เพลิง งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็งตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ และงานอื่นที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด (ข้อ ๘) นอกจากนี้กฎกระทรวงนี้กำหนดให้นายจ้างจัดเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีกำหนด และลูกจ้างมีหน้าที่ต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือกำหนด(ข้อ ๙)

ซึ่งหลักการคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านของกฎหมายทั้งสองฉบับนี้มีหลักการคล้ายกัน เช่น เรื่องงานอันตรายที่ห้ามทำการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเครื่องมือ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

๙. ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ

๙.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานหรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงานให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบ เว้นแต่เกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง ซึ่งหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่ผู้จ้างงานต้องจ่ายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นไปตามที่กฎกระทรวงกำหนด ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้ออกกฎกระทรวงกำหนดเรื่องดังกล่าว

๙.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ มีได้กำหนดในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพไว้ เนื่องจากหลักการคุ้มครองในเรื่องการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายในการทำงานของ ลูกจ้าง ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ อยู่แล้วในกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันไม่ใช่กรณีที่เกิดจากการทำงานจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ อยู่แล้ว

การกำหนดหน้าที่ให้ผู้จ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ต้องรับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ใช่ลูกจ้างของสถานประกอบการจึงไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมาย ประ ก ัน ส ี ง ค ม ดังนั้นกฎหมายจึงบัญญัติหลักการคุ้มครองเกี่ยวกับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้ผู้จ้างงานมีความรับผิดชอบต่อแรงงานที่ตนมอบงานให้ทำเสมือนเป็น ลูกจ้างของตนเองที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้วย

๑๐. คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

๑๐.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้มี คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็น ประธาน กรรมการโดยตำแหน่งจากภาครัฐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและ เลขาธิการ โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สัดส่วนชายและหญิง คณะกรรมการมีอำนาจต่างๆ ตามที่กฎหมาย กำหนดในมาตรา ๒๘ ได้แก่ มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะ และให้ความเห็นต่อรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เสนอแนะเกี่ยวกับการ ออกกฎกระทรวงหรือประกาศ กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นต้น ปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่ในระหว่างรวบรวมข้อมูล และการศึกษาวิจัย

๑๐.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ มิได้กำหนดในเรื่องคณะกรรมการไว้ และมีได้กำหนดให้นำหมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย ซึ่งในหมวดคณะกรรมการค่าจ้างนี้ ได้กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๔ คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ คณะกรรมการมีหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำ ต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ฯลฯ ปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้าง ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท เท่ากันทั่วประเทศ (ฉบับที่ ๖ และฉบับที่ ๗) และได้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามแต่ละสาขาอาชีพแล้ว

๑๑. การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

๑๑.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินต่างๆ ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่ หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้ ให้ดำเนินการตามคำร้องของตน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับเรื่องไว้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว จะต้องสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งเป็นหนังสือภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับคำร้อง และในกรณีมีความจำเป็นสามารถขอขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนด หากข้อเท็จจริงที่พนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนแล้วปรากฏว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับเงินตามคำร้องให้ออกคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง หากผู้จ้างงานได้รับทราบคำสั่งแล้วนำเงินไปจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในกำหนดเวลาตามกฎหมาย การดำเนินคดีอาญาของนายจ้างให้เป็นอันระงับไป ในกรณีที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับทราบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้วไม่เห็นด้วยกับคำสั่งให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง หากผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลต้องวางเงินตามจำนวนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานด้วยจึงจะฟ้องคดีได้ ในกรณีที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่นำคดีไปสู่ศาล

ภายในเวลาที่กำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด และในระหว่างการพิจารณาคดีของศาล หากผู้จ้างงานได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป

๑๑.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้นำมาตรา ๑๒๓ มาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๕ ในเรื่องการยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้องมาบังคับใช้ด้วย กล่าวคือ กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านไม่จ่ายเงินต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างตามที่กำหนดไว้กฎหมาย ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับเรื่องไว้ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว จะต้องสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งเป็นหนังสือภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันรับคำร้อง และในกรณีมีความจำเป็นสามารถขอขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนด หากข้อเท็จจริงที่พนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนแล้วปรากฏว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามคำร้องให้ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง หากนายจ้างได้รับทราบคำสั่งแล้วนำเงินไปจ่ายให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดเวลาตามกฎหมาย การดำเนินคดีอาญาของนายจ้างให้เป็นอันระงับไป ในกรณีที่ผู้นายจ้างและลูกจ้างได้รับทราบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้วไม่เห็นด้วยกับคำสั่ง ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง หากนายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลต้องวางเงินตามจำนวนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานด้วยจึงจะฟ้องคดีได้ ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในเวลาที่กำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด และในระหว่างการพิจารณาคดีของศาลหากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไป

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้องตามกฎหมายทั้งสองฉบับมีหลักการคล้ายกัน แต่ต่างกันตรงในเรื่องของระยะเวลาในการดำเนินการพิจารณาและการสอบสวนข้อเท็จจริงของพนักงานตรวจแรงงานที่กำหนดไว้ต่างกัน สำหรับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดระยะเวลาการดำเนินการไว้สั้นกว่ากำหนดระยะเวลาดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การกำหนดไว้เช่นนี้เพื่อเป็นมาตรการในการเร่งรัดขั้นตอนการดำเนินการให้รวดเร็วขึ้นทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองที่เป็นธรรม

๑๒. พนักงานตรวจแรงงาน การอุทธรณ์คำสั่ง

๑๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๗ กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้ว่าจ้างหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือตรวจสภาพการทำงาน สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพหรือถ่ายเอกสารที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือการจ่ายค่าตอบแทน (๒) เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (๓) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณา (๔) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้อง ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการออกคำสั่งให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง หากผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่เห็นด้วยกับคำสั่งให้อุทธรณ์คำสั่งโดยตรงต่อศาลแรงงานโดยไม่ต้องอุทธรณ์คำสั่งต่อผู้บังคับบัญชาของพนักงานตรวจแรงงานก่อนภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง แต่ไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง แต่การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานไม่เป็นเหตุให้เป็นการทุเลาการบังคับตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

๑๒.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้นำมาตรา ๑๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย ซึ่งเป็นบทบัญญัติในเรื่องอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน กล่าวคือ พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจดังนี้ (๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ หรือตรวจสภาพการทำงานและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ (๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา (๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่านายจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการออกคำสั่งให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง หากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่ง ให้อุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

พิจารณาอุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้เป็นที่สุด แต่การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานไม่เป็นเหตุให้เป็นการทุเลาการบังคับตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้วการดำเนินคดีอาญาของนายจ้างเป็นอันระงับไป

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่ากฎหมายทั้ง ๒ ฉบับได้กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานไว้คล้ายกัน แต่ได้บัญญัติเรื่องการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานไว้ต่างกัน สำหรับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานถือเป็นการใช้อำนาจทางปกครองอย่างหนึ่งของเจ้าหน้าที่อันมีผลกระทบต่อบุคคลภายนอก จึงเป็นคำสั่งทางปกครอง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ อันมีผลกระทบต่อเอกชนผู้อยู่ในบังคับตามคำสั่ง การควบคุมฝ่ายปกครองมิให้ใช้อำนาจหน้าที่ออกคำสั่งทางปกครองเกินกรอบที่กฎหมายให้อำนาจไว้ จึงต้องกำหนดมาตรการควบคุมการใช้อำนาจทางปกครอง คือการตรวจสอบการกระทำทางปกครองของเจ้าหน้าที่ ซึ่งโดยหลักการตรวจสอบการใช้อำนาจทางปกครองจะกำหนดให้องค์กรที่ตรวจสอบในเบื้องต้นได้แก่องค์กรของฝ่ายปกครองนั่นเอง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองตามลำดับชั้น และการตรวจสอบโดยองค์กรภายนอกได้แก่ศาลปกครองหรือศาลยุติธรรมอื่น เป็นต้น สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดให้อุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานได้โดยตรงโดยไม่ต้องอุทธรณ์คำสั่งต่อผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ก่อนซึ่งเป็นการบัญญัติเงื่อนไขการอุทธรณ์แตกต่างจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดไว้

๑๓. บทกำหนดโทษ

๑๓.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดบทกำหนดโทษไว้ในหมวด ๘ บทกำหนดโทษ ตั้งแต่มาตรา ๔๑ - มาตรา ๔๙ โดยกำหนดโทษสำหรับความผิดต่างๆ ซึ่งระวางโทษต่ำสุดปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท (มาตรา ๔๑) ระวางโทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๔๓) ซึ่งความผิดตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้หากพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจเปรียบเทียบคดีเห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดมีอำนาจเปรียบเทียบได้ พนักงานผู้มีอำนาจในการเปรียบเทียบได้แก่ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น เมื่อผู้กระทำ

ความผิดได้ชำระเงินตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบจำนวนเงินที่เปรียบเทียบแล้วให้คดีอาญาเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาอาญามาตรา ๓๗ (๔)

๑๓.๒ กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นการกำหนดการคุ้มครองแรงงานให้แตกต่างจากลักษณะการจ้างงานทั่วไป สำหรับการกำหนดโทษกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๒ ประกอบกฎกระทรวงฉบับนี้ กำหนดโทษไว้ในมาตรา ๑๔๔ จำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งความผิดตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ หากพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจเปรียบเทียบคดีเห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรถูกฟ้องร้องให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดมีอำนาจเปรียบเทียบได้ พนักงานผู้มีอำนาจในการเปรียบเทียบได้แก่ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบจำนวนเงินที่เปรียบเทียบแล้วให้คดีอาญาเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาอาญามาตรา ๓๗ (๔)

สำหรับในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดให้ผู้แทนของนิติบุคคลนั้นต้องรับผิดชอบร่วมกับนิติบุคคลด้วย โดยได้กำหนดไว้ในมาตรา ๔๘ ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้ผู้แทนของนิติบุคคลต้องรับผิดชอบร่วมกับนิติบุคคลด้วย ซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรา ๑๕๘ กฎหมายทั้ง ๒ ฉบับนี้ได้เขียนถ้อยคำในบทบัญญัติดังกล่าวแตกต่างกันซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์ไว้แล้วในท้ายบทที่ ๓ ว่า มาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ น่าจะขัดกับรัฐธรรมนูญในเรื่องบทสันนิษฐานความรับผิดชอบอาญา ที่ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยเป็นผู้บริสุทธิ์อยู่จนกว่าจะได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้กระทำความผิด โดยจะปฏิบัติต่อผู้นั้นเหมือนผู้กระทำผิดมิได้ เนื่องจากถ้อยคำที่เขียนไว้ในมาตรา ๔๘ คล้ายกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕๔ ซึ่งคำวินิจฉัยที่ ๑๒/๒๕๕๕ วินิจฉัยว่าขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง และขัดกับหลักนิติธรรม และคำวินิจฉัยที่ ๕/๒๕๕๖ เกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่ามาตรา ๗๔ ขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง และขัดกับหลักนิติธรรม ส่วนคำวินิจฉัยที่ ๒/๒๕๕๖ เกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่ามาตรา ๑๕๘ ไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง

บทบัญญัติมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และบทบัญญัติมาตรา ๑๕๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๘ บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๘ บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย

ผู้เขียนเห็นว่าบทบัญญัติตามมาตรา ๑๕๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ วินิจฉัยว่าไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญ เนื่องจากถ้อยคำในมาตรา ๑๕๘ ได้เขียนแตกต่างจากพระราชบัญญัติชายตรง และตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕๔ และพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๗๔ ที่ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่าขัดรัฐธรรมนูญ ซึ่งถ้อยคำในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๘ ได้เขียนคล้ายกับกฎหมายทั้งสองฉบับที่ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่าขัดรัฐธรรมนูญ ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรแก้ไขบทบัญญัติมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้สอดคล้องกับมาตรา ๑๕๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑๔. การคุ้มครองแรงงานในเรื่องอื่นๆ

๑๔.๑ อัตราดอกเบี้ยกรณีค้างจ่ายเงิน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้มีบทบัญญัติเรื่องการกำหนดอัตราดอกเบี้ยกรณีผู้จ้างงานผิดนัดการจ่ายเงินต่างๆ ไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ ซึ่งกำหนดอัตราดอกเบี้ยผิดนัดการจ่ายเงินไว้ในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี สำหรับบทกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้นำมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย ซึ่งมาตรา ๙ ได้กำหนดให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในกรณีผิดนัดจ่ายเงินต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา

ค่าทำงานในวันหยุด เงินประกัน เป็นต้น นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของเงินที่ค้างจ่าย และในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือจ่ายเงินแก่ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มแก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน ของเงินที่ค้างจ่าย ดังนั้นหากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี จนกว่าจะชำระเสร็จ และหากนายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรต้องรับผิดชอบเสียเงินเพิ่มแก่ลูกจ้างด้วย

๑๔.๒ การเรียกหลักประกันความเสียหายหรือหลักประกันการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีบทบัญญัติเรื่องการเรียกหลักประกันความเสียหายหรือหลักประกันการทำงาน โดยบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๔ ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้น อาจก่อให้เกิดการเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด และผู้จ้างงานต้องคืนหลักประกันให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ สำหรับกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ มิได้กำหนดให้นำมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นบทบัญญัติในเรื่องการเรียกหลักประกันความเสียหายและหลักประกันการทำงานมาใช้บังคับด้วย ดังนั้นนายจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านจึงไม่อาจเรียกหรือรับหลักประกันความเสียหายหรือหลักประกันการทำงานจากลูกจ้างได้

๑๔.๓ การเปลี่ยนตัวนายจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงตัวผู้จ้างงาน ที่กำหนดให้ผู้จ้างงานรายใหม่ต้องรับโอนสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ของผู้จ้างงานเดิมที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ต้องรับโอนสิทธิและหน้าที่ดังกล่าวเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยไปกว่าเดิม หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้จ้างงานโดยมีการโอนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ไปทำงานกับผู้จ้างงานรายใหม่ ผู้จ้างงานรายใหม่ไม่จำเป็นต้องรับโอนสิทธิและหน้าที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับจากผู้จ้างงานเดิม ดังนั้นผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถตกลงเงื่อนไขการว่าจ้างได้ตามที่ตกลงกัน สำหรับกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวไว้ให้มีความแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยกำหนดให้นำมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นบทบัญญัติในเรื่องการ

เปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างมาใช้บังคับด้วย กล่าวคือ ในกรณีที่กิจการได้มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รั้งมรดก หรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใด ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ ดังนั้นลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและหน้าที่ที่เคยได้รับจากนายจ้างเดิม หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างใหม่ นายจ้างใหม่ต้องรับโอนการจ้าง อายุการทำงาน สภาพการจ้างและเงื่อนไขการจ้างที่ลูกจ้างเคยได้รับจากนายจ้างเดิม

๑๔.๔ การคุ้มครองในเรื่องในการออกใบสำคัญการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้มีบทบัญญัติให้ผู้จ้างงานต้องออกใบสำคัญการทำงานให้กับผู้รับงานไปที่บ้านเมื่อการว่าจ้างสิ้นสุดลง แต่สำหรับกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดให้นำมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วย กล่าวคือ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น การออกหนังสือรับรองการทำงานให้แก่ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง ระบุข้อความว่าลูกจ้างทำงานตำแหน่งอะไร ลักษณะงานเป็นเช่นใด เป็นต้น (ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๕)

๑๔.๕ การคุ้มครองในเรื่องการปฏิบัติให้เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๖ กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ ซึ่งหลักการคุ้มครองในเรื่องไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน สอดคล้องกับการคุ้มครองตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่ได้กำหนดให้นำมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วย ซึ่งบัญญัติว่า ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ นอกจากนี้ยังได้บัญญัติให้นำมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วย ซึ่งบัญญัติว่า ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง ดังนั้นลูกจ้างในงานที่รับ

ไปทำที่บ้านตามกฎหมายกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ และผู้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายมิให้นายจ้างหรือผู้จ้างงานเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

๑๔.๖ การล่วงเกิน คุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องห้ามผู้จ้างงานหรือหัวหน้างาน ล่วงเกินทางเพศผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ตามกฎหมายกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดให้นำมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วย ซึ่งบัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ดังนั้น การคุ้มครองในเรื่องการกระทำเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ ลูกจ้างที่ทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายกระทรวงฉบับนี้จึงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายมากกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๑๔.๗ การบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้างงานไว้ในมาตรา ๑๐ ถึง มาตรา ๑๒ มิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้างงานในขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับมอบงานมาทำและอยู่ในระหว่างระยะเวลาทำสัญญา หากผู้จ้างงานเลิกสัญญาโดยมิใช่ความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายได้ แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวมิได้คุ้มครองให้ผู้จ้างงานต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญาว่าจ้าง สำหรับกฎหมายกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดให้นำมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วย ซึ่งเป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างจะเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้าง ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบไม่น้อยกว่า ๑ งวด การจ่ายค่าจ้าง หากไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามที่บอกกล่าว ซึ่งบทบัญญัติมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ บทสรุป

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๗ ตอนที่ ๗๐ ก ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบฉบับแรกที่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่น เดิมผู้ใช้แรงงานที่เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความสนใจดูแลเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งๆ ที่เป็นงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ให้กับประเทศชาติเป็นอย่างมาก อีกทั้งช่วยสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับผู้ที่ยากไร้และลดภาระการว่างงานของประชาชนได้อย่างมากอีกด้วย แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเหล่านั้นกลับไม่ได้รับการคุ้มครองเหมือนเช่นแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามกฎหมายแรงงานอื่น สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอแนะมาตรการคุ้มครอง ส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เป็นทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่สถานประกอบการหลายแห่งได้ดำเนินการเคลื่อนย้ายการผลิตในบางขั้นตอนออกไปดำเนินการนอกโรงงานเป็นการผลิตตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบด้วยบทบัญญัติ ๘ หมวด ๕๐ มาตรา เนื้อหาประกอบด้วย หมวด ๑ บททั่วไป (มาตรา ๑ ถึง มาตรา ๘) หมวด ๒ สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา ๙ ถึง มาตรา ๑๕) หมวด ๓ ค่าตอบแทน (มาตรา ๑๖ ถึง มาตรา ๑๙) หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงาน (มาตรา ๒๐ ถึง มาตรา ๒๔) หมวด ๕ คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา ๒๕ ถึง มาตรา ๓๒) หมวด ๖ การยื่นคำร้องและพิจารณาคำร้อง (มาตรา ๓๓ ถึง มาตรา ๓๗) หมวด ๗ พนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา ๓๘ ถึง มาตรา ๔๐) หมวด ๘ บทกำหนดโทษ (มาตรา ๔๑ ถึง มาตรา ๔๙) ซึ่งผู้เขียนสรุปเนื้อหาสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. บททั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นกฎหมายที่บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งไม่มีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างต่อกัน ดังนั้นจึงไม่เรียกคู่สัญญาว่านายจ้างและลูกจ้าง แต่เรียกคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งว่า “ผู้จ้างงาน” และเรียกคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ซึ่งผูกพันตามสัญญาจ้างทำของที่มุ่งผลสำเร็จของการทำงานเป็นหลัก โดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามอัตราที่ตกลงกันตามผลงานที่ทำได้ในแต่ละงวด ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้าน การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอิสระที่จะกำหนดเวลาทำงานของตนเองได้เพียงแต่ส่งมอบงานให้ทันกำหนดตามสัญญาเท่านั้น ไม่ต้องลงเวลาทำงาน ไม่อยู่ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลา เป็นต้น ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน เป็นต้น

๒. ขอบเขตการบังคับใช้

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๗ ตอนที่ ๗๐ ก ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ประกอบด้วย ๘ หมวด ๕๐ มาตรา ได้แก่ หมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมวด ๓ การจ่ายค่าตอบแทน หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงาน หมวด ๕ คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน หมวด ๖ การยื่นคำร้องและพิจารณาคำร้อง หมวด ๗ พนักงานตรวจแรงงาน หมวด ๘ บทกำหนดโทษ พระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานจากผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมมาทำนอกสถานประกอบการ ซึ่งจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความไม่แน่นอนและสภาพไม่ค่อยเสถียร

๓. บทนิยาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้บัญญัตินิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” แตกต่างจากนิยามในกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ นอกจากนี้ได้บัญญัตินิยาม “ผู้จ้างงาน” และนิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ดังนี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้ว่าจ้างในกิจการอุตสาหกรรม มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

บทนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้บัญญัติไว้แตกต่างกัน สำหรับนิยามตามกฎกระทรวงนี้ งานที่นายจ้างมอบให้ลูกจ้างไปทำที่บ้านนั้นต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง เช่น นายจ้างประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปหรือผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์ได้ส่งผ้า หนังสัตว์หรือจักรเย็บผ้าให้ลูกจ้างตัดเย็บเป็นเสื้อผ้าสำเร็จรูปหรือกระเป๋าหนังหรือได้นำเฉพาะบางชิ้นส่วนมาให้ลูกจ้างตัดเย็บเพื่อนำไปประกอบเอง เป็นต้น แต่งานที่ผู้จ้างงานส่งมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ นั้น อาจไม่ใช่งานที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้จ้างงานก็ได้

๔. เงื่อนไขเรื่องอายุเด็กที่ห้ามทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีได้กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านเหมือนเช่นการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๔ ที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงาน ดังนั้นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี สามารถทำงานเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เหตุผลที่กฎหมายมิได้บัญญัติห้ามเรื่องอายุขั้นต่ำในการจ้างงานเนื่องจากลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้านต้องนำงานมาทำในครัวเรือนหรือในหมู่บ้านในลักษณะงานของครอบครัวช่วยกันทำ ซึ่งบางครั้งลูกที่อยู่ในบ้านต้องช่วยเหลือพ่อแม่ที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นการแบ่งเบาภาระและเพิ่มรายได้ในครอบครัว การห้ามเรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงานจึงอาจเป็นการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพมากเกินไป ดังนั้นพระราชบัญญัตินี้จึงไม่ได้ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงาน เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของเด็ก

๕. สิทธิและหน้าที่

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้

(๑) ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ที่เป็นภาษาไทย (มาตรา ๙) มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและเก็บไว้ที่สำนักงานของผู้จ้างงาน มีรายละเอียดประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชื่อและที่อยู่ผู้จ้างงาน ชื่อตัวแทนผู้รับเหมาช่วง อัตราค่าตอบแทน จำนวนค่าตอบแทน วิธีคำนวณ วิธีหักค่าตอบแทนและจำนวนหลักประกัน ประเภท ปริมาณ และมูลค่าแรงงานที่รับไปทำที่บ้าน วันเวลาเริ่มต้น วันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด วันส่งมอบงาน วันจ่ายค่าตอบแทน ลายมือชื่อผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบอกเลิกการจ้างงาน โดยไม่ให้ผู้จ้างงานบอกเลิกการจ้างที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ เว้นแต่ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้แต่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนและค่าเสียหายอื่นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา ๑๐) สำหรับในกรณีที่งานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับมาทำแล้วไม่แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ผู้รับงานอาจขอขยายเวลาต่อผู้จ้างงานได้ หากความล่าช้านั้นไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิไม่ขยายเวลาให้และอาจบอกเลิกจ้างงานแล้วนำงานไปให้ผู้อื่นทำแทนได้(มาตรา ๑๑) แต่ทั้งนี้การบอกเลิกการจ้างไม่ตัดสิทธิฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากอีกฝ่ายหนึ่งได้ (มาตรา ๑๒)

(๒) หลักประกันการทำงาน ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ แต่หลักเกณฑ์ให้เป็นไปตามวิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

๖. เงื่อนไขเกี่ยวกับคู่สัญญา

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสาระสำคัญของคู่สัญญาว่า ในกรณีที่สาระสำคัญของการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายและไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน การจ้างนั้นย่อมสิ้นสุดลง แต่ถ้างานในส่วนที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วน (มาตรา ๑๓) ซึ่งหมายความว่า การที่ผู้จ้างงานได้ตกลงว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านคนใดทำงานนั้นเนื่องจากเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานชิ้นนั้น

ได้สำเร็จจึงตกลงมอบงานให้ อันแสดงว่าสัญญาว่าจ้างนั้นถือสาระสำคัญถือคุณสมบัติของบุคคลเป็นสำคัญ ดังนั้นเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตาย สัญญาว่าจ้างย่อมระงับ แต่ถ้าการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายและไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน สัญญาจ้างไม่ระงับ หากผู้จ้างงานเลิกสัญญาก็อาจต้องจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๗. การจ่ายค่าตอบแทน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทนนั้นต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด (มาตรา ๑๖) ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกิน ๗ วันนับแต่วันส่งมอบงาน (มาตรา ๑๗) ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อน (มาตรา ๑๘) ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทน เว้นแต่ (๑) เป็นการชำระภาษีเงินได้ (๒) ชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ (๓) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน (๔) ชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าปรับให้แก่ผู้จ้างงานในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งมอบงานที่ทำไม่ทันตามกำหนดโดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน การหักค่าตอบแทนตาม (๓) หรือ (๔) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละ ๑๐ ของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวด (มาตรา ๑๙) สำหรับการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามมาตรา ๑๖ กำหนดให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหมายถึงเงินค่าตอบแทนการทำงานที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันเป็นค่าตอบแทนในการทำงานและหมายความรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดและค่าจ้างในวันลาด้วย ในส่วนของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับที่ ๖ และฉบับที่ ๗ กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท ดังนั้นคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ต้องพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในแต่ละประเภทงานไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการยังมีได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนดังกล่าว

๘. ความปลอดภัยในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไว้กล่าวคือ ห้ามมิให้ผู้ใดไม่ว่าจะเป็นผู้จ้างงาน ผู้รับเหมาช่วง หรือบุคคลอื่นใด ให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ซึ่งงานที่ลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพนั้นให้กำหนดเป็นกฎกระทรวง (มาตรา ๒๐) แต่สำหรับงานที่เป็นงานที่รับไปทำที่บ้านที่ไม่ใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ กฎหมายฉบับนี้ไม่ห้ามเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี หรือหญิงมีครรภ์ทำงาน สำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านต่างๆ ไป กฎหมายมิได้ห้ามผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ เว้นแต่ห้ามให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๒๑) ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์หรือวัสดุที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตราย (มาตรา ๒๒) นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว รวมทั้งผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

๙. ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานหรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงานให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบ เว้นแต่เกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง ซึ่งหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่ผู้จ้างงานต้องจ่ายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นไปตามที่กฎกระทรวงกำหนด ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้ออกกฎกระทรวงกำหนดเรื่องดังกล่าว

๑๐. คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน กรรมการโดยตำแหน่งจากภาครัฐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขาธิการ โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน สักส่วนชายและหญิง คณะกรรมการมีอำนาจต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดในมาตรา ๒๘ ได้แก่ มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะ และให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เสนอแนะเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงหรือประกาศ กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นต้น ปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่ในระหว่างรวบรวมข้อมูลและการศึกษาวิจัย

๑๑. การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินต่างๆ ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่ หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้ ให้ดำเนินการตามคำร้องของตน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับเรื่องไว้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว จะต้องสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งเป็นหนังสือภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับคำร้อง และในกรณีมีความจำเป็นสามารถขอขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนด หากข้อเท็จจริงที่พนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนแล้วปรากฏว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับเงินตามคำร้องให้ออกคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง หากผู้จ้างงานได้รับทราบคำสั่งแล้วนำเงินไปจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในกำหนดเวลาตามกฎหมาย การดำเนินคดีอาญาของนายจ้างให้เป็นอันระงับไป ในกรณีที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับทราบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้วไม่เห็นด้วยกับคำสั่งให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง หากผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลต้องวางเงินตามจำนวนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานด้วยจึงจะฟ้องคดีได้ ในกรณีที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในเวลาที่กำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่ยุติ และในระหว่างการพิจารณาคดีของศาล

หากผู้จ้างงานได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป

๑๒. พนักงานตรวจแรงงาน การอุทธรณ์คำสั่ง

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓๗ กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้ว่าจ้างหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือตรวจสอบสภาพการทำงาน สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพหรือถ่ายเอกสารที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือการจ่ายค่าตอบแทน (๒) เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (๓) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณา (๔) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้อง ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการออกคำสั่งให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง หากผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่เห็นด้วยกับคำสั่งให้อุทธรณ์คำสั่งโดยตรงต่อศาลแรงงานโดยไม่ต้องอุทธรณ์คำสั่งต่อผู้บังคับบัญชาของพนักงานตรวจแรงงานก่อนภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง แต่ไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง แต่การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานไม่เป็นเหตุให้เป็นการทุเลาการบังคับตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

๑๓. บทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดบทกำหนดโทษไว้ในหมวด ๘ บทกำหนดโทษ ตั้งแต่มาตรา ๔๑ – มาตรา ๔๙ โดยกำหนดโทษสำหรับความผิดต่างๆ ซึ่งระวางโทษต่ำสุดปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท (มาตรา ๔๑) ระวางโทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๔๓) ซึ่งความผิดตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้หากพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจเปรียบเทียบคดีเห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดมีอำนาจเปรียบเทียบได้ พนักงานผู้มีอำนาจในการเปรียบเทียบได้แก่ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันวันทราบจำนวนเงินที่เปรียบเทียบแล้วให้คดีอาญาลงเลิกตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาอาญามาตรา ๓๗ (๔)

สำหรับในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดให้ผู้แทนของนิติบุคคลนั้นต้องรับผิดชอบร่วมกับนิติบุคคลด้วย โดยได้กำหนดไว้ในมาตรา ๔๘ ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้ผู้แทนของนิติบุคคลต้องรับผิดชอบร่วมกับนิติบุคคลด้วย ซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรา ๑๕๘ กฎหมายทั้ง ๒ ฉบับนี้ได้เขียนถ้อยคำในบทบัญญัติดังกล่าวแตกต่างกันซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์ไว้แล้วในท้ายบทที่ ๓ ว่า มาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ น่าจะขัดกับรัฐธรรมนูญในเรื่องบทสันนิษฐานความรับผิดชอบทางอาญา ที่ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยเป็นผู้บริสุทธิ์อยู่จนกว่าจะได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้กระทำความผิด โดยจะปฏิบัติต่อผู้นั้นเหมือนผู้กระทำความผิดมิได้ เนื่องจากถ้อยคำที่เขียนไว้ในมาตรา ๔๘ คล้ายกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕๔ ซึ่งคำวินิจฉัยที่ ๑๒/๒๕๕๕ วินิจฉัยว่าขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง และขัดกับหลักนิติธรรม และคำวินิจฉัยที่ ๕/๒๕๕๖ เกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่ามาตรา ๗๔ ขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง และขัดกับหลักนิติธรรม ส่วนคำวินิจฉัยที่ ๒/๒๕๕๖ เกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่ามาตรา ๑๕๘ ไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง

๑๔. การคุ้มครองแรงงานในเรื่องอื่นๆ

นอกจากคุ้มครองตามข้อ ๑ - ข้อ ๑๓ ข้างต้นแล้ว พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ยังกำหนดการคุ้มครองแรงงานแตกต่างจากการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ดังนี้

(๑) อัตราดอกเบี้ยกรณีค้างจ่ายเงิน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้มีบทบัญญัติเรื่องการกำหนดอัตราดอกเบี้ยกรณีผู้จ้างงานผิดนัดการจ่ายเงินต่างๆ ไว้เป็นการเฉพาะเหมือนเช่นกรณีการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดอัตราดอกเบี้ยในกรณีที่นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายเงินต่างๆ ตามมาตรา ๙ ในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี สำหรับการผิดนัดจ่ายเงินต่างๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ ซึ่งกำหนดอัตราดอกเบี้ยผิดนัดการจ่ายเงินไว้ในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี

ดังนั้น หากผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานต้องเสียดอกเบี้ยเพียงร้อยละ ๗.๕ ต่อปี เท่านั้น

(๒) การเรียกหลักประกันความเสียหายหรือหลักประกันการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีบทบัญญัติเรื่องการเรียกหลักประกันความเสียหายหรือหลักประกันการทำงาน โดยบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๔ ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้น อาจก่อให้เกิดการเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด และผู้จ้างงานต้องคืนหลักประกันให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ

(๓) การเปลี่ยนตัวนายจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงตัวผู้จ้างงาน ที่กำหนดให้ผู้จ้างงานรายใหม่ต้องรับโอนสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ของผู้จ้างงานเดิมที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ต้องรับโอนสิทธิและหน้าที่ดังกล่าวเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ไม่น้อยไปกว่าเดิม หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้จ้างงานโดยมีการโอนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ไปทำงานกับผู้จ้างงานรายใหม่ ผู้จ้างงานรายใหม่ไม่จำเป็นต้องรับโอนสิทธิและหน้าที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับจากผู้จ้างงานเดิม

(๔) การคุ้มครองในเรื่องการออกใบสำคัญการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้มีบทบัญญัติให้ผู้จ้างงานต้องออกใบสำคัญการทำงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อการว่าจ้างสิ้นสุดลง แต่สำหรับบทกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดให้นำมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วย กล่าวคือ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น การออกหนังสือรับรองการทำงานให้แก่ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง ระบุข้อความว่าลูกจ้างทำงานตำแหน่งอะไร ลักษณะงานเป็นเช่นใด เป็นต้น (ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๕)

(๕) การคุ้มครองในเรื่องการปฏิบัติให้เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๖ กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการ

คุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ ซึ่งหลักการคุ้มครองในเรื่องไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน สอดคล้องกับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งบัญญัติว่า ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

(๖) การล่วงเกิน คุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องห้ามผู้จ้างงานหรือหัวหน้างาน ล่วงเกินทางเพศผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วย

(๗) การบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีบทบัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกการจ้างงานไว้ในมาตรา ๑๐ ถึง มาตรา ๑๒ มิให้ผู้จ้างงานเลิกการจ้างงานในขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับมอบงานมาทำและอยู่ในระหว่างระยะเวลาทำสัญญา หากผู้จ้างงานเลิกสัญญาโดยมิใช่ความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายได้ แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวมิได้คุ้มครองให้ผู้จ้างงานต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญาจ้าง ตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วย

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ สมควรที่จะมีการบัญญัติการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการคุ้มครองเพิ่มขึ้นในบางเรื่อง ดังนี้

๑. ความรับผิดชอบทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล กล่าวคือในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นนิติบุคคลและได้กระทำความผิด บุคคลที่ต้องร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคล โดยหลักการคือผู้แทนของนิติบุคคลที่มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องกระทำการหรืองดเว้นกระทำการตามที่กฎหมายกำหนดแต่ไม่กระทำการนั้น ซึ่งในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๘ ได้กำหนดให้ผู้แทนของนิติบุคคลต้องรับผิดชอบร่วมกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลด้วย โดยได้บัญญัติดังนี้ “ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น” ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวน่าจะขัดกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง ตามคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๒/๒๕๕๕ และคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๕/๒๕๕๖ แต่คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ กรณีบทบัญญัติมาตรา ๑๕๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่าบทบัญญัติดังกล่าวไม่ขัดรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๙ วรรคสอง ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรแก้ไขบทบัญญัติมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้สอดคล้องกับมาตรา ๑๕๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒. การคุ้มครองแรงงานในเรื่องอื่นๆ ได้แก่

(๑) อัตราดอกเบี้ยกรณีค้างจ่ายเงินต่างๆ เช่นไม่จ่ายค่าตอบแทนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ควรแก้ไขอัตราดอกเบี้ยค้างจ่ายให้ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามมาตรา ๙ ในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี สำหรับการผิดนัดการจ่ายเงิน

(๒) การกำหนดหลักประกันความเสียหายหรือหลักประกันการทำงานที่ผู้จ้างงานจะเรียกจากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ควรสูงเกินไปและควรจำกัดเฉพาะงานที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายจากการทำงานได้เท่านั้น เนื่องจากจะเป็นภาระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องเดือนร้อนในการหาเงินเกินสมควร

(๓) การคุ้มครองในเรื่องการออกไปสำคัญการทำงาน เช่น การออกหนังสือรับรองการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อสิ้นสุดการจ้าง ระบุข้อความว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานมีลักษณะงานเป็นเช่นใด เป็นต้น

(๔) การคุ้มครองในเรื่องการปฏิบัติให้เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(๕) การคุ้มครองในเรื่องการล่วงเกิน คุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ

บรรณานุกรม

หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (๒๕๕๑). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๑๓).
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- _____. (๒๕๕๐). สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.
- จิตติ ติงศภัทย์. (๒๕๕๕). กฎหมายอาญาภาค ๑. กรุงเทพมหานคร : จัดพิมพ์โดย
เนติบัณฑิตยสภา.
- ไผทชิต เอกจริยกร. (๒๕๕๐). คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม
ฝากทรัพย์
- ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (๒๕๒๔). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (๒๕๓๗). “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” (พิมพ์ครั้งที่ ๓).
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- _____. (๒๕๓๘). “ทำสัญญาจ้างอย่างไรจึงไม่เสียเปรียบ.” (พิมพ์ครั้งที่ ๑)
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (๒๕๕๒). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากร
มนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ ๖). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- _____. (๒๕๕๓). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
(พิมพ์ครั้งที่ ๗). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (๒๕๔๗). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน : พื้นฐานความรู้ทั่วไป
กฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๒๐). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- _____. (๒๕๕๓). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๒๔). กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (๒๕๓๖). วิศวกรรมความปลอดภัย : กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ฟิลิกส์เซ็นเตอร์.
- สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. (๒๕๔๗). ปัญหาพิเศษในกฎหมายอาญา. กรุงเทพมหานคร :
บริษัท สำนักพิมพ์ วิญญูชน จำกัด.

วิทยานิพนธ์

- จีรพงษ์ ตรงวินิชนาม. (๒๕๔๗). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ดลนิมิต มหาวีระ. (๒๕๕๓). ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธีระ หงส์เจริญ. (๒๕๒๔). ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พัชรารัตน์ สุขคุ้ม. (๒๕๔๙). ความรับผิดชอบทางอาญาของกรรมการบริษัท. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตคณะนิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สดดี สีนไชย. (๒๕๕๐). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุณี นัตราคม. (๒๕๒๘). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา นิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสารอื่นๆ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (๒๕๔๕). “ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๓”. กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (๒๕๔๒). “รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๐.” กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน คู่มือการตรวจแรงงาน (ฉบับปรับปรุง)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน คู่มือการรับและวินิจฉัย คำร้อง (ฉบับปรับปรุง)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานคู่มือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ (๒๕๕๑).

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน คู่มือการดำเนินคดีอาญา
เข้มชัย ชุตินวงศ์. (๒๕๓๑). ความชอบธรรมในการกำหนดข้อสันนิษฐานตามกฎหมายใน
คดีอาญา. วารสารอัยการ.

ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศานต์. (๒๕๓๑). ข้อสันนิษฐานที่เป็นโทษแก่จำเลยในคดีอาญา
(เอกสารประกอบการสัมมนา).

ปกป้อง ศรีสนิท. (๒๕๕๓). “การวิเคราะห์โทษทางอาญาด้วยหลักนิติเศรษฐศาสตร์.” .

วารสารนิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (๒๕๕๕). กฤษฎีกาสารปีที่ ๗ ฉบับที่ ๕

เดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๕๕.

อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ. (๒๕๓๒). การศึกษาและการให้ความรู้ทางกฎหมาย : นักนิติศาสตร์และ
วิศวกรรมสังคม.

กฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.

อื่นๆ

๑. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๑๗๗
ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน.
๒. ข้อเสนอฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน.
๓. ข้อเสนอฉบับที่ ๑๘๘ เรื่อง ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน ค.ศ. ๒๐๐๖.
๔. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีแทนผู้รับงาน
ไปทำที่บ้านหรือทายาท พ.ศ. ๒๕๕๔.
๕. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการตรวจแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๔.

๖. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน.
๗. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน.
๘. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.
๙. คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๙๗/๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.
๑๐. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ ๔๐๖/๒๕๕๔ เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.

LAWS

A Guide to The Health and Safety in Employment Act 1992.

California Labor Code.

California Code of Regulations.

Employment Relations Act 2000.

Federal Paid Leave Act 1963.

Health and Safety at Work etc Act 1974.

Home Work Act 1951.

Holidays Act 2003.

Industrial Homework Law.

Labour Standards Law 1947.

Minimum Wage Act 1983.

Nation Labour Law.

National Minimum Wage Act 1998.

Rules to Implement the Labor Code.

The Fair Labor Standards Act 1938 (FLSA).

The Employment Right Acts 1996.
The Working Time Regulations 1988.
The Industrial Safety and Health Law 1972.
The Equal Pay Act 1972.
The Labour Code of Philippines .
Wage Protection Act 1983.
Working time Act 1994.

ELECTORNIC SOURCES

www. [http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/Fair LaborStandAct.pdf](http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/FairLaborStandAct.pdf).
www. <http://dir.cagov/dlse/dlseLaws.html>.
www. <http://srv166.services.gc.ca/wid-imt/mwa/index.aspx?report=report1>.
www. http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts1998/ukpg_19980039_en_1.
www. <http://www.healthandsafety.co.uk/haswa.htm>.
www.http://www.direct.gov.uk/en/Employment/employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027905.
www.http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027910.
www. <http://www.fedee.com/natlaw.html#uk>.
www. <http://www.opsi.gov.uk/si/si1998/19981833.htm> National Minimum Wage Act 1998.
www.http://www.steenandco.co.uk/resources/papers/difference_rights_self_employed.htm.
www.http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027916.
www.<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg226.pdf>.

[www.http://www.ilo.org/public/English/
dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm](http://www.ilo.org/public/English/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm)

[www.http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/HOMEWORKER-
DE.htm.](http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/HOMEWORKER-DE.htm)

[www.http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/HOMEWORKEREMP
LOYMENTRELATIONSHIP-DE.htm.](http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/HOMEWORKEREMPLOYMENTRELATIONSHIP-DE.htm)

[www.http://www.ilo.org/public/English/dialogue/ifpdial/info/national/
ger.htm.](http://www.ilo.org/public/English/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm)

[www.http://www.mruni.lt_dokumentai/katedros/darbo_teises_ir_socialines_
saugos_katedra/mokslines%20veiklos/labourathome.doc.](http://www.mruni.lt/dokumentai/katedros/darbo_teises_ir_socialines_saugos_katedra/mokslines_veiklos/labourathome.doc)

[www.http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/
ger.htm.](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm)

[www.http://www.ers.dol.govt.nz/publications/pdfs/ERA%20_2004_
amendments.pdf.](http://www.ers.dol.govt.nz/publications/pdfs/ERA%20_2004_amendments.pdf)

[www.http://www.eeotrust.org.nz.](http://www.eeotrust.org.nz)

[www.http://www.acepay.co.nz/hol2003a.thm.](http://www.acepay.co.nz/hol2003a.thm)

[www.http://www.austlii.edu.au/nz/legis/consol_act/nwa1983138.pdf.](http://www.austlii.edu.au/nz/legis/consol_act/nwa1983138.pdf)

[www.http://www.ers.govt.nz/relationships/minimum.thml.](http://www.ers.govt.nz/relationships/minimum.thml)

[www. http://www.dol.govt.nz.](http://www.dol.govt.nz)

[www.http://www.jil.go.jp/English/laborinfo/library/ documents/lj_law1-
rev.pdf.](http://www.jil.go.jp/English/laborinfo/library/documents/lj_law1-rev.pdf)

[www.http://www.jil.go.jphttp://www.jil.go.jp/English/laborinfo/library/
documents/ lj_law14v.pdf.](http://www.jil.go.jphttp://www.jil.go.jp/English/laborinfo/library/documents/lj_law14v.pdf)

[www.http://www.jiwe.or.jp/English/law/ law1_1_4.html.](http://www.jiwe.or.jp/English/law/law1_1_4.html)

ภาคผนวก

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
๒. คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ
 - คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๒/๒๕๕๕
 - คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖
 - คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๕/๒๕๕๖
๓. คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๙๗/๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
๔. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ ๔๐๖/๒๕๕๔ เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
๕. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แบบคำร้องและแบบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
๖. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
๗. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
๘. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
๙. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
 - ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)
 - ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)
๑๐. อื่นๆ