



การรับงานไปทำที่บ้าน

โดย

นางสาวชฎานี กลีบบัว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

นิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขากฎหมายธุรกิจ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การรับงานไปทำที่บ้าน

โดย

นางสาวชญานี กลีบบัว



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

นิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขากฎหมายธุรกิจ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



Homework

BY

MISS CHAYANEE KLEEBBUA



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF LAWS

BUSINESS LAW

FACULTY OF LAW

THAMMASAT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2015

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะนิติศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวชญาณี กลีบบัว

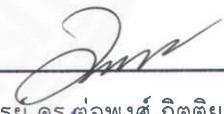
เรื่อง

การรับงานไปทำที่บ้าน

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
นิติศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2559

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต๋องศักดิ์ กิตติยานุพงศ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ เมธีศรี)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(อาจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์)

คณบดี



(ศาสตราจารย์ ดร.อุดม รั้วมฤต)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การรับงานไปทำที่บ้าน
ชื่อผู้เขียน	นางสาวชญาณี กลีบบัว
ชื่อปริญญา	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/ มหาวิทยาลัย	กฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ มณีศรี
อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม	
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การรับงานไปทำที่บ้านเป็นวิธีที่ผู้ประกอบการธุรกิจนำมาใช้เพื่อลดต้นทุนและเพื่อหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยการทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ จึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 อย่างไรก็ตามจากการค้นคว้าพบว่ายังคงมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้และการตีความกฎหมาย และในบางกรณียังไม่มีบทบัญญัติที่จะนำมาปรับใช้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมีความพยายามที่จะเสนอแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายไทยให้มีความชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรม

ประเด็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมี 3 ประการ

ประการแรก ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายกำหนดไว้ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม ทำให้เกิดข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมาย

ประการที่สอง การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน ตามกฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนดค่าตอบแทนในการ

ทำงาน แต่ปัจจุบันยังไม่มีกำหนดค่าตอบแทนดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวางระบบในเรื่องค่าตอบแทนไว้ให้ชัดเจน ส่วนเรื่องเวลาในการทำงานตามกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ สำหรับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ยังคงพบปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน และหากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประสบอันตรายจะได้รับการเยียวยาเฉพาะได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงานเท่านั้น สำหรับกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นหญิงและเด็กก็จะได้รับความคุ้มครองเพิ่มเติมเฉพาะหญิงมีครรภ์และเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเท่านั้น ส่วนเรื่องสวัสดิการในการทำงานตามกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ สำหรับเรื่องความสิ้นสุดของสัญญา กฎหมายให้สิทธิผู้จ้างงานในการเลิกสัญญาไว้เพียงฝ่ายเดียว จึงมีปัญหาว่าหากผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นต้องการเลิกสัญญาจะต้องบังคับตามบทบัญญัติใด

ประการที่สาม การควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดไว้อย่างไร

เมื่อพิจารณาจากหลักกฎหมายว่าด้วยการการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติไว้ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม สำหรับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด โดยให้จ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ส่งมอบงานหรือตามที่ตกลงกัน ส่วนเรื่องเวลาในการทำงานกฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้ สำหรับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ห้ามผู้จ้างงานจ้างให้ทำงานที่อาจเป็นอันตราย ห้ามส่งมอบวัตถุอันตรายและอุปกรณ์ที่อาจเป็นอันตราย ต้องแจ้งให้ทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นและวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตราย รวมทั้งจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย และให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ส่วนกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ห้ามทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ส่วนเรื่องสวัสดิการในการทำงาน กฎหมายไม่ได้มีการบัญญัติไว้ สำหรับเรื่องความสิ้นสุดของสัญญา กฎหมายให้สิทธิผู้จ้างงานในการเลิกสัญญาไว้เพียงฝ่ายเดียว ส่วนเรื่องการควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน มีการกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการ พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน

เมื่อพิจารณาหลักกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้านในต่างประเทศ มีการให้นิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ไว้แตกต่างกัน สำหรับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน ตามกฎหมายเยอรมนี คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านจะกำหนด

มาตรฐานค่าตอบแทนขั้นต่ำ ส่วนกฎหมายอังกฤษและกฎหมายสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง แต่จะจ่ายตามจำนวนชิ้นงานก็ได้ สำหรับเรื่องเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีทั้งประเทศที่กำหนดและไม่กำหนด ส่วนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายอังกฤษ กฎหมายสหรัฐอเมริกา และกฎหมายเยอรมนี ผู้จ้างงานมีหน้าที่ทำให้สถานที่ทำงานและระบบการทำงานมีความปลอดภัย หมายมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง และจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล โดยทั้งสามประเทศให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก และกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสวัสดิการในด้านประกันสังคม ส่วนเรื่องความสิ้นสุดของสัญญาตามกฎหมายอังกฤษและกฎหมายเยอรมนี คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายสามารถบอกเลิกสัญญาได้โดยจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา โดยทั่วไปคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายสามารถเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า สำหรับเรื่องการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาคำหนดให้กิจการบางประเภทต้องมีการขออนุญาต ส่วนตามกฎหมายเยอรมนี ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางต้องจัดทำบันทึกการจ้างงานและการแจกจ่ายงาน

จากประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาในเชิงเปรียบเทียบกฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ และได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายไทยดังต่อไปนี้

ประการแรก ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเสนอว่าลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านควรดูที่ความสัมพันธ์ในการจ้างงานโดยไม่ระบุว่าเป็นกิจการประเภทใด หากโดยทั่วไปงานนั้นเป็นงานที่สามารถทำได้ในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน แต่มีการส่งมอบงานนั้นให้ทำนอกสถานประกอบกิจการอย่างสม่ำเสมอจนทำให้ความสัมพันธ์ของคู่สัญญาเปลี่ยนแปลงจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาจ้างทำของ การทำงานในลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นการรับงานไปทำที่บ้าน

ประการที่สอง การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเสนอให้กำหนดวิธีการในการคำนวณค่าตอบแทน โดยให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และหากผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนต้องเสียดอกเบี้ยด้วย ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เสนอให้เพิ่มการฝึกอบรมและให้พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้หยุดทำงานได้ รวมทั้งมีการขยายความคุ้มครองกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุนอกสถานที่ทำงาน ส่วนในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นหญิงและเด็กเสนอประเภทงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายที่ควรกำหนดไว้ในกฎกระทรวง สำหรับสวัสดิการในการทำงานเสนอให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานมานานเข้าสู่กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในเรื่องความสิ้นสุดของสัญญาเสนอให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีสิทธิในการเลิกสัญญา

ประการที่สาม การควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเสนอให้ผู้จ้างงานยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

คำสำคัญ: การรับงานไปทำที่บ้าน, ผู้รับงานไปทำที่บ้าน



Thesis Title	Homework
Author	Miss Chayanee Kleebbua
Degree	Master of Laws
Department/Faculty/University	Business Law Law Thammasat University
Thesis Advisor	Professor Wichitra
Thesis Co-Advisor	Vichienchom, Ph.D. Assistant Professor Surasak Maneesorn, Ph.D
Academic Years	2015

ABSTRACT

Homework is a hire of work applied by entrepreneurs to reduce their cost and to avoid their obligations under labor law. In performing such work, the success of work will be mainly considered so homework is a hire of work contract, not a hire of service contract. As employers have no power of command, homeworkers are not protected by the labour law, but they are protected by the Protection of Homework Act B.E. 2553. However, from research, it is found that there are some problems incurred by use and interpretation of law, and there is no legal provision applicable to some cases. Hence, this thesis is an attempt to propose guidelines for amendment on the Thai legal provisions to be clear, appropriate and fair.

There are three legal issues in respect of homework.

Firstly, with regard to nature of homework, the law states that homework shall be work in industrial sector. This cause restrictions on law enforcement.

Secondly, with respect to the protection of homeworker on work compensation, the Homework Protection Committee is authorized by law to stipulate the compensation. Nevertheless, there is currently no stipulation on the said compensation. Therefore, it is necessary to set a clear compensation standard. There is no legal provision on working hour. Regarding safety of work, some problems on unsafety of work are still found. Moreover, in the event that homeworkers confront any danger, they will be remedied in case of injury incurred at their workplace only. With respect to female and young homeworkers, they will be additionally protected in the event of pregnancy and age under fifteen years. There is no legal provision on working welfare. Regarding termination of contract, the employer is entitled by law to solely terminate the contract. As a consequence, there is a problem that if a homeworker wish to terminate the contract, which law will be applicable to?

Thirdly, how should the supervision on the businesses consisting in hire of homework be?

Upon the consideration on the legal principle on homework in Thailand, the Protection of Homework Act B.E. 2553 stipulates that "homework" shall be work in industrial sector. For protection of homeworkers on work compensation, employer is required by law to fix compensation for homeworker not less than the wage rate under the labour protection law as stated by the Homework Protection Committee. The compensation shall be paid at the time of work delivery or as agreed. There is no legal provision on working hour. For safety of work, the employer is prohibited to hire for any work probably dangerous or to hand over any material and equipment likely dangerous. The employer shall inform the dangers which may incur and methods to prevent and cope with danger as well as providing safety equipment. The employer shall be responsible for any expenses in case a homeworker experiences any danger due to performing its duties at workplace. In case homeworker is a pregnant woman or a child under fifteen years, such person is not allowed to perform any work potentially dangerous to his/her health

and safety. There is no legal provision on working welfare. Regarding termination of contract, the employer is entitled by law to solely terminate the contract. With regard to the supervision on the businesses consisting in hire of homework, the employer is required by law to provide the homeworker with the documents relevant to homework and keep them at the business establishment in the condition ready to be examined by labour inspector in working hour.

Upon the consideration on the legal principle on homework in foreign countries, "Homework" is differently defined. For the protection of homeworkers on work compensation under German law, the Homework Protection Committee shall set the standard of minimum compensation. According to laws of England and United State of America, there is a stipulation on minimum hourly wage but the payment can be made upon success of each work. With regard to working hour of homework, it is prescribed in some countries and not prescribed in some countries. Regarding safety of work, under laws of England, United State of America and Germany, the employer shall be responsible for managing the workplace and working system to be safe and also finding the measures to protect any risk as well as providing personal protective equipment. The three mentioned countries provide protection to female and young homeworkers and procure the social security welfare to them. In respect of contract termination, under laws of England and Germany, both parties may terminate the contract by providing prior notice. Under law of United State of America, generally the parties may terminate contract without any prior notice. With regard to the supervision on the businesses consisting in hire of homework, under law of United State of America, there are some businesses required to obtain permission while, under law of Germany, entrepreneurs or its representatives shall record the employment and work assignment.

From the problems regarding homework, the researcher comparatively analyzed the international law of the International Labor Organization and foreign countries, and proposed the guidelines for amendment on Thai law as follows:

Firstly, in terms of homework nature, the researcher proposes that the homework nature should be considered from the employment relation regardless of

business type. If such work is able to be normally performed in the business establishment of employer but there are work deliveries to be consistently performed outside business establishment, resulting in the legal relation of the parties being changed from hire of service into hire of work, such work performance shall be homework;

Secondly, in respect of homeworker protection, the researcher proposes to specify the compensation calculation. The employer shall at least pay monthly compensation. If the employer fail to pay compensation, the employer shall be liable for interest thereon. With regard to safety of work, the researcher proposes to increase training course and allow labour inspector authorized by law to order for work suspension, including to expand protection for the homeworkers facing danger outside workplace. In case of female and young homeworkers, the types of work possibly dangerous should be prescribed in ministerial regulations. With respect to working welfare, persistent homeworkers should be added to the Social Security Fund and Workmen Compensation Fund. For contract termination, the researcher proposes that both parties should be entitled to terminate contract; and

Thirdly, regarding the supervision on the businesses consisting in hire of homework, the researcher proposes that the employer shall submit the documents evidencing working conditions and working circumstance.

Keywords: Homework, Homeworker

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ มณีศรี ที่กรุณาให้โอกาสผู้เขียนด้วยการรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้และให้แนวความคิดทางด้านกฎหมาย ตลอดจนให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่มีประโยชน์ รวมทั้งกรุณาตรวจร่างการจัดทำวิทยานิพนธ์และชี้แนะแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหา นอกจากนี้ท่านยังให้กำลังใจแก่ผู้เขียนไม่ให้อ่อนท้อต่อการทำวิทยานิพนธ์จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และท่านอาจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ความรู้และข้อคิดเห็นทางด้านกฎหมาย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณพัชรวิบูล มงคลพรวิทยา และคุณอภิรักษ์ ทัพฝั่ง ที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนช่วยเหลือผู้เขียนในยามพบปัญหาเร่งด่วนอยู่เสมอ คุณชวาล อนุเอียร ที่ช่วยแปลบทคัดย่อเป็นภาษาต่างประเทศ คุณศิริโรจน์ งามตุล และคุณปราณี ไพรสมย ที่ให้กำลังใจผู้เขียนในการทำวิทยานิพนธ์อยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รุ่นปีการศึกษา 2556 ทุกท่าน ที่ได้แบ่งปันข้อมูลในการเรียน การจัดทำรายงาน การจัดทำวิทยานิพนธ์ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่อุดมศรี กลีบบัว มารดาของผู้เขียน และคุณชนมน กลีบบัว พี่สาวของผู้เขียน ที่ได้ให้โอกาสและสนับสนุนให้ผู้เขียนได้รับการศึกษาที่ดี เชื้อมั่นในความสามารถ หวังดี และเป็นกำลังใจที่สำคัญให้กับผู้เขียนอยู่เสมอ หากวิทยานิพนธ์เล่มนี้มีประโยชน์ในส่วนตัวอันยังให้เกิดความดีงามไม่ว่ามากหรือน้อย ผู้เขียนขอมอบความดีนั้นให้เป็นคุณต่อครูอาจารย์ บิดามารดา และบุคคลทั้งหลายที่มีพระคุณต่อผู้เขียนดังกล่าวไปข้างต้น ส่วนบรรดาข้อบกพร่องที่มีในวิทยานิพนธ์นี้ ผู้เขียนขออ้อนรับไว้แต่เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชญาณี กลีบบัว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2.วัตถุประสงค์ของการศึกษา	16
3.ขอบเขตของการศึกษา	16
4.วิธีการศึกษา	17
5.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	17
บทที่ 2 วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้าน	19
1.วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในยุคโบราณ และยุคกลาง	19
2.วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในยุคใหม่	20
3.วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	21
4.วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในต่างประเทศ	24
4.1 ประเทศอังกฤษ	25
4.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา	27
4.3 ประเทศเยอรมนี	28
4.4 ประเทศสิงคโปร์	29
5.วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย	30

5.1	ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน	37
5.2	กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน	39
5.3	กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	42
บทที่ 3 การรับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายไทย		45
1.	ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน	45
2.	ประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้าน	52
2.1	งานที่รับไปทำที่บ้านจำแนกตามแหล่งการทำงาน	52
2.2	งานที่รับไปทำที่บ้านจำแนกตามลักษณะการประกอบการ	53
2.3	งานที่รับไปทำที่บ้านจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	53
2.4	งานที่รับไปทำที่บ้านจำแนกตามผลิตภัณฑ์อันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	54
3.	การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	56
3.1	ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	56
3.1.1	การกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	57
3.1.2	วิธีการคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	57
3.1.3	การให้คุ้มครองตามกฎหมายสำหรับการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	58
3.1.4	การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	61
3.2	เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	62
3.3	ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	64
3.3.1	มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	65
3.3.1.1	งานที่ห้ามมิให้มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน	65
3.3.1.2	การจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน	66
3.3.2	มาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	68
3.3.3	กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	70

3.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก	73
3.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน	75
3.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับไปทำที่บ้าน	79
3.6.1 กรณีงานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและ ยังอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน	79
3.6.2 กรณีมีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้าน จะไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	82
3.6.3 กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงาน ต่อไปได้	85
4. การควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน	88
บทที่ 4 การรับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	92
1. กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	93
1.1 อนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉบับที่ 177	93
1.1.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน	94
1.1.2 การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	94
1.2 ข้อเสนอว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉบับที่ 184	96
1.2.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน	96
1.2.2 การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	97
1.2.2.1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	97
1.2.2.2 เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	98
1.2.2.3 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	98
1.2.2.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก	99
1.2.2.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน	100
1.2.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน	100
1.2.3 การควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้าง ให้รับงานไปทำที่บ้าน	100
2. กฎหมายอังกฤษ	102
2.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน	106

2.2 การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	107
2.2.1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	107
2.2.2 เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	108
2.2.3 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	109
2.2.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก	111
2.2.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน	112
2.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน	112
3.กฎหมายสหรัฐอเมริกา	113
3.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน	113
3.2 การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	114
3.2.1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	114
3.2.2 เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	115
3.2.3 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	115
3.2.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก	116
3.2.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน	118
3.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน	119
3.3 การควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน	120
4.กฎหมายเยอรมนี	121
4.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน	122
4.2 การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	122
4.2.1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	123
4.2.2 เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	124
4.2.3 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	125
4.2.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก	126
4.2.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน	128
4.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน	129
4.3 การควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน	130
5.กฎหมายสิงคโปร์	131
5.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน	132
5.2 ลักษณะของงานที่สามารถทำได้ในที่พักอาศัย	132

5.2.1	โครงการสำนักงานที่บ้าน	133
5.2.2	โครงการธุรกิจขนาดเล็กที่ทำจากที่บ้าน	135
บทที่ 5 บทวิเคราะห์ปัญหาในเชิงเปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน		139
1.	ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน	139
2.	การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	148
2.1	ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	148
2.1.1	การกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	148
2.1.2	การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	152
2.1.3	การผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	154
2.2	เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	155
2.3	ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	157
2.3.1	มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	157
2.3.2	มาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	161
2.3.3	กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	168
2.4	การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก	172
2.4.1	การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิง	172
2.4.2	การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก	174
2.5	สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน	177
2.6	ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับไปทำที่บ้าน	185
2.6.1	การเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีทั่วไป	186
2.6.1.1	สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่มีกำหนดระยะเวลา	186
2.6.1.2	สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา	186
2.6.2	การเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีพิเศษ	187
2.6.2.1	กรณีกระทำความผิดร้ายแรง	188
2.6.2.2	กรณีกระทำความผิดไม่ร้ายแรง	189
2.6.2.3	กรณีกระทำความผิดซ้ำ	189

2.6.2.4	ระยะเวลาในการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาในกรณีที่ คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีการกระทำความผิด	194
4.	การควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน	196
บทที่ 6	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	202
1.	บทสรุป	202
2.	ข้อเสนอแนะ	208
บรรณานุกรม		220
ประวัติผู้เขียน		236



บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในเศรษฐกิจยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีแบบทุนนิยม ทำให้ภาคธุรกิจต่างๆ มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง ประกอบกับการเพิ่มจำนวนของประชากรที่มากขึ้น จึงทำให้ผู้ประกอบการต้องมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยต้องมีการเพิ่มกำลังในการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อให้ทันต่อความต้องการของตลาด แต่ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็ต้องพยายามหามาตรการในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าหรือบริการให้ต่ำลงเพื่อที่จะได้มีผลกำไรจากการผลิตสินค้าหรือบริการให้มากที่สุด ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและสามารถดำเนินกิจการต่อไปในตลาดได้ โดยมาตรการหนึ่งที่จะสามารถช่วยลดต้นทุนในการผลิตและเพิ่มผลกำไรแก่ผู้ประกอบการได้ คือ การหันมาจ้างงานนอกสถานประกอบการหรือการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั่นเอง

การจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเป็นปรากฏการณ์ในทางแรงงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเล็งของผู้ประกอบการที่ไม่ต้องการจะลงทุนมาก โดยมีการปิดโรงงานหรือสถานประกอบการแล้วย้ายสถานที่ผลิตไปอยู่ที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งแต่เดิมขณะที่ทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการบุคคลดังกล่าวมีสถานะเป็นลูกจ้าง แต่เมื่อมีการย้ายสถานที่ผลิตไปอยู่ที่บ้านทำให้สถานะของบุคคลดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากลักษณะของการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้นเป็นการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้จ้างงาน โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานที่ทำเป็นสำคัญ โดยในการจ่ายค่าตอบแทนก็จะมีจ่ายเป็นหน่วยตามความสำเร็จของงาน ไม่ได้คำนึงถึงแรงงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำให้แก่ผู้จ้างงานเป็นสำคัญ ประกอบกับเมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แม้ตามกฎหมายฉบับดังกล่าวจะมีการกำหนดคำนิยามของคำว่าลูกจ้างไว้เพียงว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่บุคคลดังกล่าวก็ต้องทำงานให้แก่ นายจ้างภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นสัญญาที่ลูกจ้างตกลงจะทำการงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะจ่ายสินจ้างให้ตลอดเวลาที่ทำงานให้ โดยนายจ้างจะต้องมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง ซึ่งอำนาจบังคับบัญชานี้ถือเป็นเงื่อนไขหรือองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน แต่สำหรับการรับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอิสระที่จะทำงานที่ไหน เวลาใด หยุดพักเมื่อไร หรือแต่งกายอย่างไรก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้กับผู้จ้างงานเท่านั้น ผู้จ้างงานไม่มี

อำนาจบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ด้วยเหตุนี้สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของตามมาตรา 587 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้นเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 เป็นต้น

เมื่อสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานจึงต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในเรื่องลักษณะจ้างทำของ ซึ่งอาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งโดยทั่วไปมักมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าที่ควร ทั้งๆ ที่ลักษณะของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น มีขั้นตอนและกรรมวิธีในการทำงานคล้ายคลึงหรือเหมือนกันกับการทำงานในโรงงานหรือในสถานประกอบกิจการของผู้ประกอบกิจการ แต่สิทธิต่างๆ ที่ได้รับ ตลอดจนความคุ้มครองตามกฎหมายกลับแตกต่างกัน จึงเป็นช่องทางให้ผู้ประกอบกิจการส่วนหนึ่งหันมาทำสัญญาในลักษณะจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านแทนสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อเป็นการลดต้นทุนในการผลิต และเป็นการหลีกเลี่ยงหรือลดภาระหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นต้องตรากฎหมายขึ้นมาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้นมาเป็นพิเศษ ประกอบแนวความคิดในทางสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ซึ่งเดิมจะเน้นให้ความคุ้มครองลูกจ้าง (Employee) ที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันมีการขยายแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองออกไปถึงผู้ใช้แรงงาน (Labour) ซึ่งรวมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นประเทศไทยในฐานะประเทศภาคีสมาชิกจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานในประเทศในสอดคล้องกับแนวความคิดในทางสากล

สำหรับในประเทศไทย ภาครัฐได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถือเป็นแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในประเทศ จึงได้มีการออกระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2546 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 อย่างไรก็ตามสาระสำคัญของระเบียบดังกล่าวไม่ได้ออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองในด้านกฎหมายแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ออกมาเพื่อส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านและเสริมสร้างการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเข้มแข็ง

ต่อมาในปี พ.ศ.2547 จึงได้มีการตรากฎกระทรวงว่าด้วยความคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ.2541 ที่บัญญัติให้มีการออกกฎกระทรวงเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ออกมาเพื่อให้การคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตามยังคงมีปัญหาในการบังคับใช้ เนื่องจากกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ประกอบกับเนื้อหาของกฎกระทรวงให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาปรับใช้ในบางกรณี ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานที่มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นใดเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ แต่เมื่อการรับงานไปทำที่บ้านเป็นการทำงานในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นที่รโหฐาน โดยหลักแล้วพนักงานตรวจแรงงานย่อมไม่มีอำนาจที่จะเข้าไปได้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพราะอาจมีการส่งมอบวัตถุอันตรายหรือสารเคมีที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อรวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง จึงทำให้เกิดปัญหาว่าจะควบคุมดูแลได้อย่างไร นอกจากนี้การที่กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงใช้บังคับได้เฉพาะกรณีที่มีนิติสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่เนื่องจากลักษณะของการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้าน นิติสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาจึงมิได้เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่คู่สัญญาจะผูกพันกันตามสัญญาจ้างทำของ ส่งผลให้กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง

ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องในการบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยความคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ต่อมาในปี พ.ศ.2553 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน โดยพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการในการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับการเยียวยาเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอแนะมาตรการในการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่สถานประกอบกิจการหลายแห่งได้ดำเนินการเคลื่อนย้ายการผลิตในบางขั้นตอนออกไปดำเนินการนอกโรงงานหรือนอกสถานประกอบกิจการ โดยการมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปผลิตหรือประกอบตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทน

อย่างไรก็ตามแม้จะมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ออกมาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรงแล้ว แต่ก็ยังพบว่าทบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ยังคงมีปัญหาบางประการที่มีความไม่สมบูรณ์ และยังคงให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ครอบคลุมในบางประการ จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎหมายให้มีความชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยที่เป็นที่แพร่หลายมากขึ้นและมีแนวโน้มจะขยายตัวเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต ประกอบกับการที่ประเทศไทยซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกของกลุ่มประชาคมอาเซียนจะต้องเปิดกว้างในด้านของการเคลื่อนย้ายแรงงาน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากฎหมายแรงงานให้มีความทันสมัย แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความสอดคล้องกับสภาพสังคมไทยด้วย

จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนได้รวบรวมประเด็นปัญหาที่ยังมีความไม่ชัดเจน รวมทั้งประเด็นปัญหาที่ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายของประเทศไทย เดิมมีการตรากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ซึ่งมีการให้คำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่าหมายถึง งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ ซึ่งจะต้องเป็นการทำงานในบ้านของลูกจ้างเอง หรือสถานที่อื่นซึ่งมิใช่สถานประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน เพื่อรับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง อย่างไรก็ตามต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งมีการให้คำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่าหมายถึง งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดไว้ว่าต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม อาจทำให้เกิดปัญหาในการตีความได้ว่างานใดบ้างที่เป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ และเมื่อพิจารณาจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 จะเห็นได้ว่ามิได้มีการระบุไว้โดยเฉพาะว่าต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาว่าถ้าเป็นการทำงานประเภทอื่น เช่น งานพาณิชยกรรม หรืองานบริการ จะได้รับความคุ้มครองด้วยหรือไม่ และควรมีการกำหนดเกี่ยวกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ด้วยหรือไม่

อย่างไรก็ตามในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นได้เคยมีวิทยานิพนธ์เสนอให้แก้ไขคำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” และเสนอให้แยกประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยให้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ นอกสถานที่ประกอบกิจการของผู้จ้างงาน โดยใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ของผู้จ้างงานทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้จ้างงาน หรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง และงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ได้แก่ งานที่รับไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรม งานเกี่ยวกับภาคการเกษตร งานเกี่ยวกับการประมง และงานในด้านอื่นๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง¹ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าข้อเสนอดังกล่าวยังคงไม่ชัดเจนอยู่ ทั้งในเรื่องของวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ที่กำหนดให้ใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาได้ว่าหากมิได้มีการใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ของนายจ้างเลยก็จะได้ไม่ได้รับความคุ้มครอง และในเรื่องประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านที่กำหนดให้รวมถึงงานเกี่ยวกับภาคการเกษตรและงานเกี่ยวกับการประมงด้วย ก็อาจทำให้เกิดปัญหาได้ เพราะโดยทั่วไปงานเกษตรก็จะทำ ณ สถานที่เพาะปลูกทำการเกษตร เช่น นา ไร่ สวน ส่วนงานประมงก็จะทำในทะเลหรือบนเรือประมง ไม่ได้มีการรับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการกำหนดคำนิยามตามที่กล่าวมาข้างต้นยังคงมีความไม่ชัดเจนอยู่

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า กฎหมายอังกฤษไม่ได้มีการให้คำนิยามคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้ แต่จากการค้นคว้าพบว่า โดยทั่วไป “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึง งานใดๆ ที่ทำจากที่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นงานในกระบวนการผลิตสินค้าที่มีความหลากหลาย ตั้งแต่การผลิตรองเท้าไปจนถึงการผลิตส่วนประกอบของรถยนต์ ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาได้ให้คำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่าหมายถึง การผลิตสินค้าโดยบุคคลใดๆ ที่บ้าน อพาร์ทเมนต์ ห้องเช่า หรือห้องพัก ให้แก่นายจ้าง (Employer) ที่ได้รับอนุญาตในการผลิตสินค้านั้นดังกล่าว โดยไม่คำนึงถึงแหล่งที่มาของวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำมาใช้ในการผลิตสินค้านั้น ส่วนกฎหมายเยอรมนีและกฎหมายสิงคโปร์ไม่ได้มีการให้คำนิยามคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้โดยตรง แต่มีการให้คำนิยามคำว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ โดยตามกฎหมายเยอรมนี “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถเลือกสถานที่ทำงานด้วยตนเอง โดยทำงานในบ้านของตนเองหรือสถานที่ที่ตนเลือก ไม่ว่าจะทำโดยลำพังหรือมีสมาชิกในครอบครัวช่วยทำ โดยเป็นงานที่เกี่ยวกับการค้าหรือ

¹ ณัชชา เมืองสง, “การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), น.117.

อุตสาหกรรมตามคำสั่งของผู้ประกอบการค้า (Trader) หรือตามคำสั่งของคนกลาง (Intermediate Master) และการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับวัตถุดิบไม่ทำให้ฐานะของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านเปลี่ยนแปลงไป ส่วนตามกฎหมายของสิงคโปร์ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายถึง บุคคลใดๆ ซึ่งได้รับวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งของ เพื่อนำไปผลิต ทำความสะอาด ประดับตกแต่ง ทำให้สวยงาม เปลี่ยนแปลงแก้ไข ซ่อมแซม หรือดัดแปลง สำหรับนำไปจัดจำหน่าย โดยทำงานในบ้านของตนเองหรือในสถานที่อื่นๆ และไม่อยู่ภายใต้การควบคุมหรือการบริหารจัดการของบุคคลผู้ให้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งของนั้น โดยจากการศึกษาค้นคว้ากฎหมายสิงคโปร์พบว่าไม่มีการออกกฎหมายมาเพื่อให้ความคุ้มครองรองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากกิจกรรมทางอุตสาหกรรมใดๆ เป็นสิ่งต้องห้ามในที่อยู่อาศัยส่วนตัว ส่งผลกระทบโดยตรงให้การรับงานไปทำที่บ้านถูกผลักไสให้กลับไปสู่อุตสาหกรรมในรูปแบบดั้งเดิมที่มีการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม²

ดังนั้นจึงมีปัญหาคำสั่งที่จำเป็นต้องพิจารณาว่าการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดให้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึง งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงาน หรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง มีความเหมาะสมหรือไม่ และควรมีการกำหนดเกี่ยวกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ด้วยหรือไม่

ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีประเด็นปัญหาที่ผู้เขียนจะทำการศึกษาดังนี้

1) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติไว้ว่า การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านยังไม่ได้มีการกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งการที่กฎหมายวางหลักการให้กำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ก็มีประเด็นปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่าควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้อย่างไร เนื่องจากในการประกอบธุรกิจแต่ละประเภทนั้น ย่อมมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้แตกต่างกัน

² Vega Ruiz, M.L., Home work: A comparative analysis of legislation and practice, (Geneva: International Labour Office, 1996), p.18.

แม้เป็นธุรกิจประเภทเดียวกัน แต่ในแต่ละสถานประกอบกิจการก็อาจมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้แตกต่างกัน บางสถานประกอบกิจการอาจมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้หลากหลาย แม้เป็นลูกจ้างในตำแหน่งเดียวกันก็อาจได้รับค่าจ้างไม่เท่ากันก็ได้ ประกอบกับลักษณะของการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานเมื่อใดก็ได้ และจะทำงานวันละกี่ชั่วโมงก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้กับผู้จ้างงานเท่านั้น ไม่เหมือนกับการทำงานในสถานประกอบกิจการที่นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาควบคุมการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างจะประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างเอาไว้

นอกจากนี้ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ได้มีการบัญญัติไว้ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ ซึ่งอาจมีประเด็นปัญหาว่าการที่กฎหมายกำหนดเช่นนี้จะเป็นการก่อให้เกิดภาระในการทำบัญชีและภาระในการจ่ายค่าตอบแทนของผู้จ้างงานมากเกินไปหรือไม่ เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านบางประเภทอาจมีการส่งมอบงานกันบ่อย เช่น ทุก 1-2 วัน นอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาว่าหากผู้จ้างงานผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านผลทางกฎหมายจะเป็นอย่างไร ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มิได้มีการบัญญัติไว้ ดังนั้นจึงมีปัญหาคว่าควรใช้หลักทั่วไปตามมาตรา 224 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายอังกฤษ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง อย่างไรก็ตามนายจ้าง (Employer) อาจจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณตามชิ้นงานแทนการจ่ายค่าจ้างเป็นอัตรารายชั่วโมงก็ได้ โดยเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องทำการทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยความเร็วในการทำงานให้สำเร็จของผู้รับงานไปทำที่บ้านและกำหนดอัตราค่าจ้างต่อชิ้นงาน ซึ่งวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้นดังกล่าวเรียกว่า ระบบอัตราค่าจ้างต่อชิ้นงานที่เป็นธรรม (The System of Fair Piece Rates) ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีนายจ้าง (Employer) ต้องการจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณจากชิ้นงาน ให้นายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างต่อชิ้นงานโดยศึกษาดูจากระยะเวลาในการทำงาน หรือวิธีการคำนวณอื่นๆ อันเป็นแบบแผน และให้เก็บเอกสารเกี่ยวกับวิธีการในการคำนวณอัตราค่าจ้างต่อชิ้นงานไว้ให้เจ้าหน้าที่แผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน (The Wage and Hour Division) ตรวจสอบได้ ส่วนตามกฎหมายเยอรมนี ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความ

คุ้มครองตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน (Home Working Committee) ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจาก 3 ฝ่าย คือ ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลาง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการด้านแรงงาน โดยเมื่อพิจารณาจากกฎหมายต่างประเทศแล้วจะเห็นว่ามียุทธวิธีกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพราะเกิดจากการตกลงร่วมกันและมีวิธีการคิดคำนวณที่แน่นอนเป็นขั้นเป็นตอน

ดังนั้นจึงมีปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่าการที่มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 วางหลักการไว้ว่า การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ มีความเหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่ ควรใช้มาตรฐานใดในการกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน และการที่มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำมีความเหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่ ควรมีการแก้ไขหรือไม่ อย่างไร และในกรณีที่ผู้จ้างงานผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านผลทางกฎหมายจะเป็นอย่างไร ควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หรือไม่

2) ปัญหาเกี่ยวกับเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ เนื่องจากลักษณะการทำงานที่รับไปทำที่บ้านอาจมีความไม่แน่นอน โดยในการทำงานแต่ละครั้งผู้จ้างงานอาจมอบหมายปริมาณงานให้มากน้อยแตกต่างกัน และด้วยลักษณะของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ ทำให้ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานเมื่อไหร่ก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกันเท่านั้น ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนี้ มีวิทยานิพนธ์เห็นสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ว่าไม่ควรกำหนดเวลาการทำงานปกติ วันหยุด วันลา เพราะเป็นเรื่องที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดเองตามความสะดวกของตน³ อย่างไรก็ตามการที่กฎหมายไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้เลย ก็อาจเป็นช่องทางให้ผู้จ้างงานมอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาก

³ ณัชชา เมืองสง, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 1*, น.95.

จนเกินไป ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งโดยทั่วไปมักมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าก็จำเป็นที่จะต้องรับทำงานดังกล่าว การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานหนักมากเกินไปก็อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพได้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ในเรื่องการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายต่างประเทศสามารถแบ่งออกได้เป็นสองระบบ คือ ระบบที่กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ เช่น กฎหมายอังกฤษ ซึ่งกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกฎหมายเยอรมนี ซึ่งกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องมีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรืออาจจะขยายระยะเวลาในการทำงานได้ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้หากมีการขยายระยะเวลาการทำงาน ต้องเฉลี่ยช่วงระยะเวลาในการทำงานภายใน 6 เดือน หรือ 24 สัปดาห์ ต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน และระบบที่ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ เช่น กฎหมายสหรัฐอเมริกา

ด้วยเหตุนี้จึงมีปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่าควรมีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หรือไม่ อย่างไร

3) ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มีประเด็นปัญหาที่ผู้เขียนจะทำการศึกษาดังนี้

(1) มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการบัญญัติห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานบางประเภท เช่น งานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย รวมถึงห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตราย และต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน อย่างไรก็ตามยังคงพบว่ามีผู้รับงานไปทำที่บ้านบางส่วนได้รับอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่ นอกจากนี้ในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานได้มีการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะ แต่ก็มีปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่าพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวจะให้ความคุ้มครองรวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยหรือไม่

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายอังกฤษและกฎหมายสหรัฐอเมริกามีการกำหนดให้เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรการที่กฎหมายกำหนด เพื่อคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยตามกฎหมายอังกฤษกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่รับรองเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความ

ปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าจะได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติที่เหมาะสม รวมทั้งมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลข่าวสารและฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในเรื่อง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคน สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านก็มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของตนเองและของผู้อื่นอันเนื่องมาจากการทำงานของตนเอง ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกากำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการทำให้การทำงานและสถานที่ทำงานปราศจากอันตรายร้ายแรง จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล และจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น สำหรับผู้ทำงานก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ส่วนตามกฎหมายเยอรมนีกำหนดให้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางมีหน้าที่ต้องชี้แจงแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนที่จะรับงานไปทำที่บ้านให้ทราบถึงวิธีการทำงานและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมถึงมาตรการในการป้องกันอันตรายดังกล่าว และมีการกำหนดให้สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ต้องได้รับการออกแบบติดตั้งและบำรุงรักษาไม่ให้เกิดอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและประชาชนทั่วไป

ด้วยเหตุนี้จึงมีปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านตามบัญญัติไว้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ ควรมีการกำหนดมาตรการอื่นๆ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร และสามารถนำพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาใช้กับการรับงานไปทำที่บ้านได้หรือไม่

(2) มาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือในกรณีมีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าให้ความคุ้มครองเฉพาะค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพเท่านั้น หากมีความเสียหายอย่างอื่นอาจไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะจนไม่สามารถทำงานได้ นอกจากนี้การที่กฎหมายกำหนดว่าต้องเป็นอันตรายที่เกิดจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน อาจเกิดปัญหาว่าถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอันตรายในสถานที่อื่น นอกเหนือจากสถานที่ทำงาน เช่น ได้รับอันตรายขณะนำงานไปส่งมอบให้แก่ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว ทำให้ผู้รับงาน

ไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่อาจเรียกให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพได้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายอังกฤษ กฎหมายสหรัฐอเมริกา และกฎหมายเยอรมนี มีการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตราย เนื่องจากความไม่ปลอดภัยในการทำงานได้รับความคุ้มครองตามระบบประกันสังคม

ดังนั้นจึงมีปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่ามาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

4) ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก

ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการบัญญัติห้ามผู้ใดจ้างหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าถ้าเป็นการจ้างงานที่มีลักษณะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย บุคคลดังกล่าวก็สามารถทำงานได้ แตกต่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่บัญญัติห้ามมิให้จ้างเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้างโดยเด็ดขาด ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยหรือไม่ก็ตาม และมีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแรงงานที่เป็นหญิงทุกคนมิได้มีการจำกัดเฉพาะหญิงมีครรภ์ โดยจะมีการให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมเป็นพิเศษแก่หญิงมีครรภ์

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายอังกฤษมีการกำหนดให้นายจ้างต้องให้ความใส่ใจกับผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นหญิงที่กำลังตั้งครรภ์ หรือหญิงซึ่งอยู่ในช่วงให้นมบุตร และกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีคู่มือสำหรับให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงแก่หญิงที่กำลังตั้งครรภ์หรือเพิ่งคลอดบุตร รวมทั้งให้คำแนะนำแก่นายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกามีการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างปฏิเสธที่จะจ้างงานหญิงเนื่องจากการตั้งครรภ์ตราบเท่าที่หญิงนั้นยังทำงานตามหน้าที่ได้ หรือเลิกจ้างหญิงมีครรภ์เพราะอคติของตน หรืออคติของเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า และห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อหญิงมีครรภ์เพราะสาเหตุอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ ในเรื่องการจ่ายเงิน งานที่ได้รับมอบหมาย การเลื่อนตำแหน่ง การปลดพนักงาน การฝึกอบรม สิทธิประโยชน์ และเงื่อนไขอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ส่วนตามกฎหมายเยอรมนีมีการกำหนดห้ามมิให้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางใช้หญิงที่กำลังตั้งครรภ์ ยกของหนักหรือทำงานเกี่ยวกับชิ้นส่วนของงานที่เป็นอันตราย และห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างคนงานหญิงระหว่างตั้งครรภ์จนกระทั่งคลอดบุตร 4 เดือน

สำหรับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก ตามกฎหมายอังกฤษมีการกำหนดให้เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดห้ามจ้างงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความผาสุกของผู้เยาว์ โดยมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานไว้ตามช่วงอายุของผู้เยาว์ ส่วนตามกฎหมายเยอรมนีห้ามมิให้มีการจ้างงานเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี แต่มีข้อยกเว้นว่าเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป อาจทำงานบางประเภทโดยเป็นผู้ฝึกฝนงานได้ แต่การทำงานนั้นจะต้องมีความเหมาะสมสำหรับเด็กด้วย และมีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานไว้ โดยให้บุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ด้วยเหตุนี้จึงมีปัญหากำหนดที่จำเป็นต้องพิจารณาว่ามาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็กตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ ควรมีการกำหนดมาตรการอื่นๆ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

5) ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มิได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ และเนื่องจากลักษณะของสัญญาให้รับงานไปทำที่บ้านไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง และไม่ได้รับสวัสดิการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ผู้จ้างงานก็ไม่ได้มีสถานะเป็นนายจ้าง จึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจัดให้มีสวัสดิการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยสวัสดิการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีบัญญัติไว้ในกฎหมายหลายฉบับ เช่น ตามมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ ซึ่งต่อมาได้มีการตรากฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลจัดเตรียมไว้ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการจากกองทุนเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และสวัสดิการจากกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 สำหรับสวัสดิการจากกองทุนประกันสังคม แม้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่อาจเข้าสู่ระบบประกันสังคมในฐานะผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้าง แต่อาจเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยสมัครใจเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ แต่เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบได้ จึงไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายอังกฤษมีการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสวัสดิการในการพัฒนาฝีมือการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังได้รับความคุ้มครองด้านประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน การเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และสิทธิประโยชน์อื่น ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาและกฎหมายเยอรมนี มีการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการในด้านประกันสังคม ทั้งในกรณีชราภาพ ทูพพลภาพตาย เจ็บป่วย คลอดบุตร เงินสงเคราะห์ครอบครัว อุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งแต่ละกรณีจะกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินสมทบแตกต่างกัน

ด้วยเหตุนี้จึงมีปัญหาค่าจ้างที่จำเป็นต้องพิจารณาว่าควรมีการบัญญัติเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หรือไม่ อย่างไร หรือควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสวัสดิการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่

6) ปัญหาเกี่ยวกับความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จึงต้องบอกเลิกการจ้างโดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งในเรื่องปัญหาเกี่ยวกับความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนี้มีวิทยานิพนธ์เสนอไว้ว่าควรมีการกำหนดให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา เพราะหากพิจารณาจากลักษณะของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว จะเห็นว่ามี การส่งงานกันเป็นครั้งๆ หรือวงๆ ซึ่งอาจถือเป็นสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลา การเลิกสัญญาจึงควรมีการบอกกล่าวล่วงหน้า⁴ อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าแม้โดยทั่วไปการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมักจะไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน แต่ก็มีความเป็นไปได้ที่คู่สัญญาอาจทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านโดยมีการกำหนดระยะเวลา ดังนั้นการเลิกสัญญาจึงควรกำหนดให้มีความแตกต่างกันหรือไม่ นอกจากนี้เมื่อพิจารณามาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จะเห็นได้ว่า มีการกำหนดไว้เฉพาะกรณีที่ผู้จ้างงานต้องการใช้สิทธิในการเลิกสัญญาเท่านั้น แต่ไม่มีการกำหนดถึงกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการใช้สิทธิในการเลิกสัญญาได้เลย จึงอาจเกิดปัญหาว่าหากผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการเลิก

⁴ เฟื่องอ้าง, น.106.

สัญญาจะต้องปฏิบัติอย่างไร จะต้องบังคับกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายอังกฤษ ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา ถ้ามีการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเกิน 1 เดือนขึ้นไป นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนเลิกสัญญาตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด เช่น กรณีที่ทำสัญญาต่อเนื่องกันน้อยกว่า 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ กรณีที่ทำสัญญาต่อเนื่องกันเกินกว่า 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ เป็นต้น ในกรณีที่ฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา ถ้ามีการทำสัญญาจ้างต่อเนื่องกัน 1 ปีขึ้นไป ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นายจ้างก่อนเลิกสัญญาไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา คู่สัญญามีสิทธิที่จะยกเลิกความผูกพันที่มีต่อกันตามสัญญาในเวลาใดก็ได้ โดยจะมีหรือไม่มีเหตุผลก็ได้ แต่มีข้อแม้ว่าเหตุผลในการตัดสินใจของนายจ้างที่จะยุติความสัมพันธ์ตามสัญญาการจ้างงานจะต้องไม่ใช่เหตุผลที่อยู่บนพื้นฐานของการเลือกปฏิบัติ ส่วนตามกฎหมายเยอรมนี ในกรณีที่ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนเลิกสัญญาตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด เช่น กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอายุงานไม่เกิน 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน กรณีมีอายุงานเกิน 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 2 เดือน เป็นต้น ส่วนในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางก่อนเลิกสัญญา 2 สัปดาห์

ดังนั้นจึงมีปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่าการที่มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติถึงสิทธิในการบอกเลิกสัญญาของผู้จ้างงานไว้เพียงฝ่ายเดียวเหมาะสมหรือไม่ ควรมีการบัญญัติให้การเลิกสัญญาเป็นสิทธิของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้การเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่มีการกำหนดระยะเวลาและไม่มีกำหนดระยะเวลาควรกำหนดให้มีความแตกต่างกันหรือไม่ และในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้มีการกระทำความผิดขึ้นหรือมีการกระทำความผิดซ้ำ คู่สัญญาอีกฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาหรือไม่ อย่างไร และจะต้องใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาเมื่อใด

ประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

เนื่องจากการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ผู้จ้างงานไม่ต้องรับภาระหน้าที่ต่างๆ ตามที่ระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ดังนั้นเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของผู้จ้างงาน จึงจำเป็นต้องมีมาตรการในการควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ภาครัฐสามารถควบคุมและตรวจสอบการจ้างให้รับ

งานไปทำที่บ้าน ตลอดจนสามารถให้คุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างเพียงพอ ซึ่งตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการบัญญัติเกี่ยวกับมาตรการในการควบคุมการประกอบธุรกิจลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง และเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่ง ขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา โดยทั่วไปการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้นสามารถทำได้ เว้นแต่ในบางกิจการที่จะต้องมีการขออนุญาตในการจ้างงานโดยกำหนดให้นายจ้างต้องขอรับใบอนุญาตในการจ้างให้รับไปทำที่บ้าน สำหรับงานในกิจการอุตสาหกรรม 7 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มสตรี อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับ อุตสาหกรรมการถักเสื่อกันหนาว อุตสาหกรรมการผลิตถักมือ อุตสาหกรรมการผลิตผ้าเช็ดหน้า อุตสาหกรรมเย็บปักถักร้อย และอุตสาหกรรมการผลิตกระดุมและหัวเข็มขัด ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องขอรับใบอนุญาตในการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับงานในกิจการอุตสาหกรรม 2 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มสตรี และอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับ โดยในการขออนุญาตจะต้องมีการรับรองทั้งจากนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านว่ามีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้านเนื่องจากไม่สามารถทำงานในโรงงานได้ ทั้งนี้ต้องมีการยืนยันจากนายจ้างว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคนจะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนตามกฎหมายเยอรมนีมีการกำหนดให้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางต้องจัดทำบันทึกการจ้างงานและการแจกจ่ายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านติดไว้ในที่เห็นได้ง่าย และต้องส่งบันทึกการจ้างงานและการแจกจ่ายงานไปยังหน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่เรียกว่า สำนักงานการจ้างงานแห่งท้องถิ่น ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวสามารถทราบถึงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านได้

ดังนั้นจึงมีปัญหากำหนดจำเป็นต้องพิจารณาว่ามาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดมาตรการในการควบคุมการประกอบธุรกิจลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง และเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่ง ขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงานนั้นเพียงพอหรือไม่ ควรมีการกำหนดมาตรการอื่นๆ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

2.วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาหลักทั่วไปของลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจ ในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในเรื่องลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจ ในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

2.3 เพื่อศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในเรื่องลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายของประเทศอังกฤษ กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายของประเทศเยอรมนี และกฎหมายของประเทศสิงคโปร์

2.4 เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในเรื่องลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กับกฎหมายมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายของประเทศอังกฤษ กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายของประเทศเยอรมนี และกฎหมายของประเทศสิงคโปร์

2.5 เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะงานที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

3.ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการรับงานไปทำที่บ้าน โดยจะศึกษาเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิเคราะห์เปรียบเทียบกับหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายมาตรฐาน

แรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยจะศึกษาอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 และข้อเสนอแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 ในส่วนของกฎหมายต่างประเทศจะวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศอังกฤษ กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายของประเทศเยอรมนี และกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสนอแนวทางปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเหมาะสมกับสถานการณ์ของการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยต่อไป

4.วิธีการศึกษา

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ไม่ว่าจะเป็นกฎหมาย หนังสือ เอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย ตลอดจนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ประเภทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ คือ กฎหมายมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายของประเทศอังกฤษ กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายของประเทศเยอรมนี และกฎหมายของประเทศสิงคโปร์

5.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

5.1 ทำให้ทราบถึงประเด็นปัญหาในการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

5.2 ทำให้ทราบถึงแนวคิดและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

5.3 ทำให้ทราบถึงแนวคิดและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายของประเทศอังกฤษ กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายของประเทศเยอรมนี และกฎหมายของประเทศสิงคโปร์

5.4 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันของการรับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในเรื่องลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กับกฎหมายมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายของประเทศอังกฤษ กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายของประเทศเยอรมนี และกฎหมายของประเทศสิงคโปร์

5.5 ทำให้ทราบถึงแนวทางในการเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เพื่อให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ของการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยต่อไป

บทที่ 2

วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐาน ของการรับงานไปทำที่บ้าน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนมีความประสงค์ที่จะศึกษาหลักกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยในการพิจารณาเรื่องการให้คุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาในเบื้องต้น ถึงวิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เข้าใจถึงประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของการเกิดขึ้นและการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งการรับงานไปทำที่บ้านนั้นมีวิวัฒนาการมาอย่างช้านาน และได้มีการพัฒนาเรื่อยมาตามลักษณะโครงสร้างทางด้านสังคมวิทยาและสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยในบทนี้ผู้เขียนจะขอกกล่าวถึงวิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในภาพรวมตั้งแต่ยุคโบราณในสมัยโรมัน ยุคกลาง ยุคใหม่ ตลอดจนวิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในต่างประเทศ อันได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมนี ประเทศสิงคโปร์ รวมทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และวิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

1. วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในยุคโบราณและยุคกลาง

ในยุคโบราณตั้งแต่สมัยโรมันซึ่งเริ่มต้นราวประมาณ 1,000 ปีก่อนคริสต์ศักราช ถึง ค.ศ. 476¹ ยังไม่มีแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน โดยนักกฎหมายโรมันรู้จักแต่เพียงสัญญาเช่า (Locatio Conductio) เท่านั้น และได้ใช้หลักเกณฑ์ของสัญญาเช่านี้กับความสัมพันธ์ทุกประเภทที่จัดอยู่ในสัญญาเช่า ตามกฎหมายโรมันคู่สัญญาตามสัญญาเช่าแบ่งได้เป็นสองฝ่าย คือ ฝ่ายผู้มอบสิ่งของบางสิ่งบางอย่างให้ (Locator) และฝ่ายผู้รับเอาสิ่งของที่เขาให้เช่า (Conductor) โดยฝ่ายผู้มอบสิ่งของบางสิ่งบางอย่างให้ (Locator) เป็นผู้อนุญาตให้บุคคลอื่นมีอำนาจใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในสิ่งของของตน ในกรณีการเช่าทรัพย์สินเขาก็ยินยอมให้บุคคลอื่นมีอำนาจใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ใน

¹ Thai History, “การแบ่งยุคสมัยทางประวัติศาสตร์,” สืบค้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2558, จาก <https://sites.google.com/site/thaihistorysotoihfdkjnr/-kar-baeng-yukh-smay-thang-prawatisastr>

ทรัพย์สินของเขา ในกรณีการเช่าการทำงานเขาก็ได้มอบการทำงานของเขาให้ และในกรณีการเช่าเพื่อผลงานเขาก็มอบผลงานที่ทำสำเร็จของเขาให้ ในขณะที่ฝ่ายผู้รับเอาสิ่งของที่เขาให้เช่า (Conductor) ก็คือ บุคคลผู้มีอำนาจใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในสิ่งของของบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน การทำงานให้ หรือผลงานที่ทำจนสำเร็จแล้ว ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแม้ในสมัยโรมันจะถือว่าสัญญาเช่าเป็นสัญญาที่เป็นรูปแบบแบบเดียว (Uniform Contract) แต่ก็ได้เริ่มมีเค้าการจำแนกสัญญาเช่าออกเป็นสามแบบตามวัตถุประสงค์ที่เช่า คือ การใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในทรัพย์สิน การทำงานให้ หรือผลงานที่ทำสำเร็จ²

ต่อมาในสมัยยุคกลางช่วงปี ค.ศ.476 ถึง ค.ศ.1453³ ก็ยังคงไม่มีแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ก็ได้เริ่มมีการพัฒนาขึ้นอย่างช้าๆ ในยุโรป โดยในยุคนั้นมีแรงงานเสรี (Free Servant) ที่รับจ้างทำงานอิสระเกิดขึ้น ซึ่งแรงงานประเภทนี้มีความสำคัญมากในเขตเมืองใหญ่ๆ ของยุโรป โดยเฉพาะในช่วงการเริ่มพัฒนาโรงงานช่างฝีมือตั้งแต่ ค.ศ.900 เป็นต้นมา โดยแรงงานรับจ้างอิสระในยุคนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ช่างฝีมือ (Handicraft) ซึ่งเป็นแรงงานที่ผลิตสินค้าออกจำหน่าย ช่างผลิต (Job Work) ซึ่งเป็นแรงงานที่ผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้ว่าจ้าง เป็นรายๆ เป็นต้น โดยที่ในยุคกลางนั้นมีการห้ามผลิตสินค้าเพื่อการจำหน่ายในอนาคต ช่างผลิตจะรับวัสดุมาและทำการผลิตตามความรับผิดชอบของตน ซึ่งอาจจะทำอยู่ในบ้านของตนเองหรือบ้านของผู้ว่าจ้างก็ได้ และช่างผลิตอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นสิ่งของหรือเงิน⁴

2. วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในยุคใหม่

เมื่อยุคกลางสิ้นสุดลงเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ ช่วงปี ค.ศ.1453 ถึง ค.ศ.1945⁵ มีเหตุการณ์ที่สำคัญเกิดขึ้น คือ การปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ซึ่งเกิดขึ้นในปี ค.ศ.1780 โดยเกิดขึ้นที่ประเทศอังกฤษเป็นแห่งแรกของโลก และต่อมาได้มีการแพร่ขยายไปยังประเทศอื่นๆ ทั่วยุโรป การปฏิวัติอุตสาหกรรมส่งผลให้มีการนำเครื่องจักรต่างๆ เข้ามาใช้ในโรงงานกันอย่างแพร่หลาย และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิต จากการใช้แรงงานคนมาเป็นการใช้เครื่องจักรทำงาน

² วินัย ลูวิโรจน์, หลักวินัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศรีเอทีฟคอร์เนอร์ จำกัด, 2546), น.6-7.

³ Euzones, “ยุคสมัยทางประวัติศาสตร์,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2558, จาก <https://blog.eduzones.com/poonpreecha/87026>

⁴ วินัย ลูวิโรจน์, อ่างแล้ว เจริญรทที่ 2, น.12-13.

⁵ Euzones, อ่างแล้ว เจริญรทที่ 3.

แทน โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ก็ยังคงมีการรับเอาส่วนดีของการค้าขายและแลกเปลี่ยนสินค้าในหมู่บ้านหัตถกรรมหรืองานฝีมือแบบดั้งเดิมมาเป็นแบบอย่าง ซึ่งบางส่วนของการผลิตสามารถดำเนินการภายนอกโรงงานได้ จึงทำให้บ้านกลายเป็นส่วนขยายตามปกติของสถานที่ทำงานสำหรับอุตสาหกรรมการผลิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่มีความต้องการของตลาดสูง⁶ และในเวลาต่อมาผู้ทำงานก็เริ่มมีการซื้อเครื่องจักรเป็นของตัวเอง และนำเครื่องจักรดังกล่าวไปใช้กับงานในบ้านของพวกเขาเอง โดยงานดังกล่าวยังคงใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เจ้าของโรงงานเป็นผู้จัดหาให้ โดยที่โรงงานจะนำสินค้าไปบรรจุเอง ทำให้การรับงานไปทำที่บ้านในระบบโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นและมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว แต่ในทางกลับกันก็จะเห็นได้ว่าบ้านพักสำหรับอยู่อาศัยได้ถูกเปลี่ยนไปให้มีสภาพเหมือนโรงงานจนไม่น่าอยู่นัก เพราะบริเวณบ้านถูกกองด้วยสินค้าหรือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานตั้งแต่เช้ายันค่ำ นอกจากนี้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านยังอาจมีการให้ลูกๆ หรือญาติๆ มาช่วยกันผลิตสินค้าเพื่อให้ทันกับความต้องการของตลาด ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของพวกเขาเอง⁷

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจ้างงานด้วยวิธีการให้รับงานไปทำที่บ้านนั้น เป็นการจ้างงานนอกระบบที่มีวิวัฒนาการมาอย่างช้านานแล้ว โดยเริ่มต้นมาจากการทำงานที่บ้าน ซึ่งการทำงานที่บ้านที่เก่าแก่ที่สุดที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน ถูกพบได้จากยุคก่อนระบบทุนนิยม ผ่านการค้าขายและแลกเปลี่ยนสินค้าในหมู่บ้านหัตถกรรมหรืองานฝีมือในสังคมการทำงานแบบดั้งเดิม ซึ่งเป็นระบบการทำงานในนามของนายจ้างและเป็นที่แพร่หลายมาก่อนที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม แม้ว่าการรับงานไปทำที่บ้านจะปรากฏให้เห็นเป็นรูปร่างชัดเจนพร้อมกับการปฏิวัติอุตสาหกรรมก็ตาม⁸

3. วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในอดีตองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) มีแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง (Employee) ที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันมีการขยายแนวความคิดออกไปถึงการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงาน (Labour) ซึ่งรวมไป

⁶ Vega Ruiz, M.L., Home work: A comparative analysis of legislation and practice, (Geneva: International Labour Office, 1996), p.1.

⁷ Ruth Crawford, “Development and Control of Industrial Homework,” Monthly Labor Review, Vol.58, No.6, p.1147 (June 1944).

⁸ Vega Ruiz, M.L., *supra note 6*, p.1.

ถึงลูกจ้าง คนทำงานบ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และบุคคลอื่นใดที่ใช้แรงงานให้เกิดประโยชน์หรือเกิดมูลค่าขึ้นมา โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสนใจกับการใช้แรงงานของกลุ่มผู้ใช้แรงงานภาคนอกระบบ ซึ่งรวมถึงกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1972 แล้ว เพราะเห็นว่าเป็นกิจกรรมของคนจนที่ทำงานหนัก แต่กลับเป็นแรงงานที่ไม่มีตัวตน มีเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรม มีรายได้ไม่แน่นอน และมักไม่ได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร⁹ ทำให้ขาดการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม รวมทั้งต้องเผชิญกับความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมบ่อยครั้งกว่ากลุ่มผู้ใช้แรงงานในระบบ โดยในปีค.ศ. 1973 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จำแนกกิจกรรมการใช้แรงงานออกเป็นกิจกรรมการใช้แรงงานภาคในระบบ (Formal Sector) และภาคนอกระบบ (Informal Sector)¹⁰

กิจกรรมการใช้แรงงานภาคนอกระบบ (Informal Sector) มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นหน่วยประกอบการขนาดเล็กมักมีการใช้แรงงานในครอบครัวและใช้ทุนต่ำ มีการใช้เทคโนโลยีและทักษะในการผลิตต่ำ มีการใช้แรงงานที่เข้มข้น เปิดดำเนินการได้โดยง่ายและมีการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง ผลที่ตามมาคือ ผลิตภาพมักจะต่ำ ให้ผลตอบแทนต่ำและไม่สม่ำเสมอ โดยกิจกรรมภาคนอกระบบเกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาความยากจนและการว่างงานในช่วงที่โอกาสจ้างงานภาคในระบบมีจำกัด ความเชื่อในช่วงนั้นก็คือการประกอบอาชีพภาคนอกระบบจะหมดไปเมื่ออุตสาหกรรมมีการพัฒนาจนถึงขีดที่สามารถรองรับแรงงานได้ทั้งหมด¹¹

อย่างไรก็ตามกิจกรรมภาคนอกระบบซึ่งรวมถึงการรับงานไปทำที่บ้าน ก็ยังคงดำรงอยู่เรื่อยมาอย่างต่อเนื่องจนมา จนกระทั่งถึงปี ค.ศ. 1980 เมื่อมีการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศและการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจในประเทศกำลังพัฒนา ทำให้การจ้างงานภาคในระบบลดลง เป็นผลให้กิจกรรมภาคนอกระบบมีความสำคัญมากขึ้น เพราะนอกจากจะมีรูปแบบของการผลิตที่ยืดหยุ่น ทำให้ต้นทุนต่ำแล้ว ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนซึ่งมีความเสี่ยงต่อการไม่มีความทำอันเป็นผลมาจากวิกฤตการณ์การจ้างงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากความไม่แน่นอนของการผลิตของภาคในระบบ ซึ่งการคงอยู่และเพิ่มขึ้นของการจ้างงานภาคนอกระบบนี้ ส่งผลให้เกิดการทบทวน

⁹ ชุทธิ มีสิทธิ์ และพูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์, ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย: สิทธิและการรณรงค์นโยบาย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549), น.11.

¹⁰ นฤมล นิราทร, “แรงงานนอกระบบ: การคุ้มครองทางสังคมและนัยต่อการพัฒนา,” สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2558, จาก <http://seminar.qf.or.th/File/DownloadFile/733>

¹¹ เฟิงอ้วง.

ความหมายของกิจกรรมภาคคนอกระบบใหม่ เพื่อให้ครอบคลุมถึงกิจกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศที่พัฒนาอุตสาหกรรมแล้วและในประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งพลวัตรของตลาดแรงงาน โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ปรับเปลี่ยนคำศัพท์ที่ใช้เรียกกิจกรรมดังกล่าวจากเดิมที่เรียกว่ากิจกรรมภาคคนอกระบบ (Informal Sector) มาเป็นเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Economy)¹²

สำหรับการรับงานไปทำที่บ้านนั้นแม้ว่าในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมจะทำให้การรับงานไปทำงานที่บ้านบางประเภทหายไป เนื่องจากผู้ใช้แรงงานนิยมไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ก็มี การรับงานไปทำที่บ้านหลายประเภทที่ยังคงดำรงอยู่และมีแนวโน้มที่จะมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในทุกภาคเศรษฐกิจ ซึ่งในปีที่ผ่านมา นอกจากการรับงานไปทำที่บ้านจะมีการเจริญเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ โดยได้รับการสะท้อนให้เห็นไม่เพียงแต่การกระตุ้นความสนใจในหมู่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสังคมและแรงงานเท่านั้น แต่ยังอยู่ในการตัดสินใจของหลายๆ รัฐบาลที่จะนำกฎระเบียบที่ออกแบบมาโดยมีรายละเอียดเพื่อให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมแก่ผู้ทำงานประเภทนี้มาบังคับใช้¹³

สำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงได้กำหนดกลไกหรือมาตรการระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในรูปของอนุสัญญาโดยเมื่อวันที่ 4 เดือนมิถุนายน ค.ศ.1996 ในสมัยประชุมที่ 83 ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เห็นว่าอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับที่กำหนดมาตรฐานต่างๆ ของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ซึ่งได้นำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยนั้นอาจไม่เหมาะสม เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงและเพิ่มเติมสารัตถะบางประการในมาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้พิจารณารับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน และได้กำหนดให้ข้อเสนอนี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ โดยได้มีมติ ณ วันที่ 20 เดือนมิถุนายน ค.ศ.1996 ให้รับรองอนุสัญญานี้ โดยเรียกว่า อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วย

¹² เพิ่งอ้าง.

¹³ Vega Ruiz, M.L., *supra note 6*, p.1.

งานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)) แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังไม่ได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้¹⁴

นอกจากนี้เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)) องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้จัดทำข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184)) เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ประเทศสมาชิกรับไปปรับใช้ในการดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เหมาะสม ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสภาพการณ์ของแต่ละประเทศ

4. วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในต่างประเทศ

การรับงานไปทำที่บ้านถือว่าเป็นการทำงานรูปแบบหนึ่งของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยการรับงานไป

¹⁴ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันมี 15 ฉบับ แต่มีการบอกเลิก 1 ฉบับ จึงมีผลใช้บังคับ 14 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปี (ภาคอุตสาหกรรม) ค.ศ.1921, อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (เงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) ค.ศ.1924, อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930, อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบทของอนุสัญญา ค.ศ.1946, อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการบริการจัดหางาน ค.ศ.1948, อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ.1951, อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษอาญาคนงานพื้นเมือง ค.ศ.1955, อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957, อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบทของอนุสัญญา ค.ศ.1961, อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ.1964, อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุด ค.ศ.1967, อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ.1973, อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ.1983 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ.1999

ความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, “อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2558, จาก <https://ilosectionmol.thailand.wordpress.com>

ทำที่บ้านนั้นมีวิวัฒนาการมาอย่างช้านาน และได้มีการพัฒนาเรื่อยมาตามลักษณะโครงสร้างของแต่ละประเทศซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านสังคมวิทยาและสภาพเศรษฐกิจ¹⁵ โดยในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงวิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านของประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมนี และประเทศสิงคโปร์

4.1 ประเทศอังกฤษ

การรับงานไปทำที่บ้านในประเทศอังกฤษมีประวัติศาสตร์อันยาวนาน โดยในศตวรรษที่สิบหก มีการทำอุตสาหกรรมขนสัตว์ ซึ่งอุตสาหกรรมประเภทนี้ต้องพึ่งพาอาศัยผู้ที่ทำงานที่บ้าน เพื่อล้าง ทอ และสานขนสัตว์ ต่อมาในศตวรรษที่สิบเจ็ดและสิบแปดการรับงานไปทำที่บ้านก็มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร จำพวกมีด ช้อน และส้อมที่ใช้ในการรับประทานอาหาร สามารถพบได้ทั่วไปรอบๆ เมืองเซฟฟิลด์ (Sheffield) ซึ่งเป็นเมืองทางตอนเหนือของประเทศอังกฤษ และอุตสาหกรรมการผลิตโซ่และตะปูในเมืองเวสต์มิดแลนด์ (West Midlands) ซึ่งเป็นเมืองที่ตั้งอยู่ทางภาคตะวันตกของประเทศอังกฤษ แม้ว่าต่อมาการรับงานไปทำที่บ้านหลายประเภทจะหายไป เนื่องมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ซึ่งเกิดขึ้นในปี ค.ศ.1780 โดยเกิดขึ้นที่ประเทศอังกฤษเป็นแห่งแรกของโลก และต่อมาได้มีการแพร่ขยายไปยังประเทศอื่นๆ ทั่วยุโรป ซึ่งการปฏิวัติอุตสาหกรรมส่งผลให้เกิดการเจริญเติบโตของโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานเข้ามาสู่ระบบโรงงานอุตสาหกรรม แต่อย่างไรก็ตามการรับงานไปทำที่บ้านก็ยังคงเป็นรูปแบบการจ้างงานที่มีบทบาทสำคัญในหลายๆ อุตสาหกรรมในช่วงศตวรรษที่สิบเก้า¹⁶

จนกระทั่งในปัจจุบันการรับงานไปทำที่บ้านก็ยังคงมีอยู่ จากข้อมูลของหน่วยงานที่ให้บริการในด้านการให้คำปรึกษา การไกล่เกลี่ยประนีประมอม และการอนุญาโตตุลาการ (The Advisory Conciliation and Arbitration Service: ACAS) ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐบาลสหราชอาณาจักร (ซึ่งประกอบด้วยอังกฤษ เวลส์ สกอตแลนด์ และไอร์แลนด์เหนือ) ระบุว่าในปี ค.ศ.2013 มีผู้รับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรมการผลิตในสหราชอาณาจักรมากกว่าล้านคน โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า นอกจากนี้ยังมีการแพร่กระจายของการรับงานไปทำที่บ้านไปยังการ

¹⁵ Vega Ruiz, M.L., *supra note 6*, p.1.

¹⁶ Alexandra Beauregard, Kelly Basile and Esther Canonico, “Home is where the work is: A new study of homeworking in Acas – and beyond,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2558, จาก http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/2/Home-is-where-the-work-is-a-new-study-of-homeworking-in-Acas_and-beyond.pdf

ทำงานซึ่งโดยทั่วไปมีการทำงานในสำนักงาน โดยการใช้อุปกรณ์ทางโทรศัพท์ในการเชื่อมต่อระยะไกลไปยังสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นมากขึ้นสำหรับพนักงานและเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจสำหรับองค์กร เช่น ค่าเช่า ค่าน้ำ ค่าไฟ เป็นต้น¹⁷

สำหรับแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นกลุ่มผู้ที่ถูกจ้างงานโดยไม่ปกติ (Atypical Groups)¹⁸ และไม่มีการบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ ดังนั้นสิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงย่อมขึ้นอยู่กับสถานะทางกฎหมายในการจ้างงานบุคคลดังกล่าว ซึ่งสถานะในการจ้างงานแบ่งออกเป็นสามประเภท คือ ลูกจ้าง (Employee) คนงาน (Worker) และผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed)¹⁹ โดยสถานะในการจ้างงานจะกำหนดถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีในการทำงาน โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (The Office for National Statistics) พบว่าในปี ค.ศ.2012 ผู้ที่ทำงานจากที่บ้านส่วนใหญ่มีการรายงานถึงสถานะของตนเองว่าเป็นผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed) ถึงร้อยละ 63 และเป็นลูกจ้าง (Employee) ร้อยละ 37²⁰ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาจากคำพิพากษาของศาลอังกฤษในคดี *Airfix Footwear Ltd v Cope* (1978) และในคดี *Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner and Taverna* (1984) พบว่าในกรณีที่นายจ้างมีการจ้างให้บุคคลใดทำงานนอกสถานประกอบการ ในลักษณะที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์และวัตถุดิบต่างๆ หรือมีการกำหนดรูปแบบงานที่ให้ทำ มีการส่งมอบและเก็บรวบรวมผลงานที่ให้ทำอย่างสม่ำเสมอ บุคคลดังกล่าวถือว่ามีสถานะเป็นลูกจ้าง²¹ ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะดังกล่าวจึงได้รับความคุ้มครองตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานในฐานะลูกจ้าง

4.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Brain Willy, *Employment Law*, Second edition, (Harlow: Pearson Education Limited, 2003), p.80.

¹⁹ Nldirect Government Services, “Working from home and piece work,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/flexible-working/working-from-home-and-piece-work.htm>

²⁰ Alexandra Beauregard, Kelly Basile and Esther Canonico, *supra note 16*.

²¹ Brain Willy, *supra note 18*, p.80.

วิวัฒนาการของการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศสหรัฐอเมริกา ในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทจะมีประวัติความเป็นมาคล้ายคลึงกัน มีอุตสาหกรรมเพียงไม่กี่ประเภทเท่านั้นที่มีประวัติความเป็นมาที่แตกต่างออกไป ซึ่งโดยทั่วไปนั้นอุตสาหกรรมการรับงานไปทำที่บ้านที่อยู่รอดมาจนถึงปัจจุบัน เป็นร่องรอยที่ปรากฏมาก่อนยุคที่จะเลิกการทำงานฝีมือที่บ้านไปสู่ยุคที่มีการใช้ประโยชน์จากเครื่องจักรกล โดยอุตสาหกรรมที่เก่าแก่ที่สุดคืออุตสาหกรรมถักนิตซึ่งถูกพบตั้งแต่สมัยอาณานิคม โดยมีเมืองฟุลตัน (Fulton County) ซึ่งตั้งอยู่ในมลรัฐนิวยอร์กเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมถักนิต โดยก่อนหน้านี้ชาวอินเดียแดงซึ่งเป็นชนพื้นเมืองอเมริกันจะใช้หนังกวางเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน เพื่อติดต่อทางธุรกิจการค้ากับผู้ที่เข้ามาตั้งรกรากอาศัยอยู่ ซึ่งหนังกวางดังกล่าวนิยมนำมาทำเป็นถักนิตและขายให้กับคนตัดไม้ในพื้นที่โดยรอบ ต่อมาในช่วงกลางของศตวรรษที่สิบแปด ช่างฝีมือชาวสก็อตถูกดึงดูดมายังพื้นที่นี้และทำให้การผลิตถักนิตเริ่มมีคุณภาพดีขึ้น หลังจากนั้นจึงมีการนำถักนิตไปจำหน่ายในตลาด โดยผู้ผลิตมักจะเพียงแค่จัดตั้งร้านค้า และมีการแจกจ่ายงานไปตามบ้านเรือน ต่อมาในปี ค.ศ. 1960 เริ่มมีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ ทำให้มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ขึ้นมากมาย หลังจากนั้นไม่นานก็มีผู้ทำงานจำนวนหนึ่งซื้อเครื่องจักรเป็นของตนเองและทำงานอยู่ในบ้านของพวกเขา ซึ่งผู้ทำงานเหล่านี้ยังคงทำงานโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทางโรงงานจัดหาให้ โดยอุตสาหกรรมอื่นๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการรับงานไปทำที่บ้านก็มักจะได้รับการพัฒนามาในลักษณะเช่นเดียวกันกับที่กล่าวมาข้างต้น²²

สำหรับแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ในระยะเริ่มแรกกฎระเบียบเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านถูกกำหนดขึ้นภายในแต่ละมลรัฐ โดยในปี ค.ศ. 1871 ถึงปี ค.ศ. 1904 มลรัฐสิบสองแห่งได้มีการตรากฎหมายขึ้นเพื่อจำกัดเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งการตรวจสอบและการลงทะเบียนการรับงานไปทำที่บ้าน ต่อมาในปี ค.ศ. 1938 สภาองเกรสได้มีการผ่านกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 1938 (The Fair Labor Standards Act of 1938: FLSA) โดยกฎหมายดังกล่าวนี้ครอบคลุมคนทำงานไม่ว่าจะทำงานที่บ้านหรือในโรงงานอุตสาหกรรม²³ นอกจากนี้ตามกฎหมายดังกล่าวได้มีการบัญญัติให้เลขาธิการแรงงาน (The Secretary of Labor) มีอำนาจที่จะออกกฎระเบียบและคำสั่งใดๆ เพื่อวางระเบียบ ควบคุม จำกัด หรือห้ามการรับงานไปทำที่บ้านในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจำเป็น

²² Ruth Crawford, *supra* note 7, p.1146.

²³ United States Court of Appeals, District of Columbia Circuit, “The History of Restrictions on Industrial Homework,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2558, จาก <https://law.resource.org/pub/us/case/reporter/F2/722/722.F2d.795.82-2133.html>

และเหมาะสมเพื่อป้องกันการหลีกเลี่ยงเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอาศัยอำนาจดังกล่าวเลขานุการแรงงานจึงได้ออกกฎระเบียบเรื่องที่ 29 ของประมวลกฎระเบียบของสหพันธรัฐ ส่วนที่ 530 การจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรม (Title 29 CFR Part 530 - Employment of Homeworkers in Certain Industries) โดยตามกฎระเบียบดังกล่าวมีการวางข้อจำกัดเกี่ยวกับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรมบางประเภท นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้ทั้งนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องได้รับอนุญาตให้มีการรับงานไปทำที่บ้านสำหรับกิจการอุตสาหกรรมบางประเภทด้วย²⁴

4.3 ประเทศเยอรมนี

วิวัฒนาการของการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศเยอรมนีมีลักษณะเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ในยุโรป คือมีการเริ่มต้นมาจากการทำงานที่บ้านในหมู่ช่างหัตถกรรมหรืองานฝีมือในสังคมาการทำงานแบบดั้งเดิม จนกระทั่งต่อมาเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นที่นิยมมากขึ้น จนการรับงานไปทำงานที่บ้านบางประเภทหายไป แต่ก็มีกิจกรรมหลายประเภทที่ยังคงอยู่รอดมาได้เพราะฝีมือของแรงงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใส่ใจในรายละเอียด และต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ เช่น งานเย็บปักถักร้อย งานเจียรระโนเครื่องประดับประเภทคริสตัล เป็นต้น²⁵

สำหรับแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายของประเทศเยอรมนีกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นบุคคลที่ถูกจัดให้มีสถานะเช่นเดียวกับลูกจ้าง (Employee-like Person) โดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่บัญญัติขึ้นมาเป็นพิเศษ คือกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งถูกบัญญัติขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ.1911 และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงหลายครั้ง โดยบทบัญญัติของกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ มีรากฐานมาจากกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ปี ค.ศ.1951 (The Home Work Act 1951) ซึ่งต่อมาได้รับการแก้ไขปรับปรุงหลายครั้งครั้งล่าสุด ปี ค.ศ.2006²⁶ อย่างไรก็ตามในกรณีที่กฎหมายดังกล่าวไม่ได้

²⁴ Raymond J. Donovan, “Department of Labor, Wage and Hour Division, Employment Standards Administration, 29 CFR Part 530: Employment of Homeworkers in Certain Industries,” Federal Register, Vol.46 No.86, (May 1981): 25106.

²⁵ Vega Ruiz, M.L., *supra note 6*, p.1.

²⁶ Manfred Weiss and Marlene Schmidt, Labour Law and Industrial Relations in Germany, Fourth revised edition. (The Netherlands: Kluwer Law International, 2008), p.48.

บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ยังคงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ²⁷

4.4 ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์เป็นเพียงหนึ่งในไม่กี่ประเทศที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกปฏิเสธสถานะในการจ้างงาน ถูกยกเว้นจากขอบเขตของการใช้กฎหมายทั่วไป และถูกจัดให้เป็นคนทำงานส่วนตัว (Own-account) หรือผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-employed worker)²⁸ โดยในปี ค.ศ.1960 ประเทศสิงคโปร์มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจครั้งยิ่งใหญ่ ซึ่งกลยุทธ์ทางเศรษฐกิจที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ เป็นสาเหตุให้การรับงานไปทำที่บ้านที่มีอยู่เดิมนั้นหายไป เนื่องจากความจำเป็นในการควบคุมการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมด้วยเหตุผลด้านสิ่งแวดล้อม รัฐบาลจึงได้พัฒนาระบบในการควบคุมและการบริหารจัดการภาคอุตสาหกรรม และกำหนดนโยบายด้านที่อยู่อาศัย โดยให้มีคณะกรรมการการจัดหาและการพัฒนาที่อยู่อาศัย (The Housing & Development Board: HDB) เพื่อตรวจสอบว่าที่อยู่อาศัยส่วนตัวถูกนำมาใช้เพียงเพื่อการอยู่อาศัยอย่างเคร่งครัด กิจกรรมทางอุตสาหกรรมใดๆ จึงเป็นสิ่งต้องห้ามในที่อยู่อาศัยส่วนตัว ซึ่งมาตรการเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อตรงให้การรับงานไปทำที่บ้านถูกผลักไสให้กลับไปสู่อุตสาหกรรมในรูปแบบดั้งเดิม²⁹ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประเทศสิงคโปร์ไม่ได้มีการออกกฎหมายมาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

อย่างไรก็ตาม แม้จะไม่มี การรับงานไปทำที่บ้านสำหรับงานในกิจการอุตสาหกรรม แต่ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยที่มีอยู่ในสิงคโปร์ทำให้มีการทำงานจากที่บ้านในรูปแบบการทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Teleworking jobs/Telecommuting jobs) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม โดยผู้ทำงานสามารถทำงานได้จากที่บ้านหรือสถานที่ที่ต้องการ เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูล ผู้จัดการบัญชี ที่ปรึกษาด้านภาษี นักวิเคราะห์ธุรกิจ เป็นต้น³⁰

²⁷ ปิติพัฒน์ พงษ์ไพบูลย์, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ: ศึกษากรณีงานภาคเกษตรกรรม ประมง และงานที่รับไปทำที่บ้าน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2554), น.75.

²⁸ Vega Ruiz, M.L., *supra note 6*, p.7.

²⁹ *Ibid*, p.3.

³⁰ Ministry of Manpower, “Flexible Work Arrangements,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2558, จาก <https://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/employment-practices/flexible-work-arrangements.pdf>

5. วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

การจ้างงานด้วยวิธีการให้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยเป็นการจ้างงานนอกระบบที่มีมานานแล้ว ซึ่งลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านแต่เดิมนั้นจะเป็นงานหัตถกรรมครัวเรือนหรืองานที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ไม่ซับซ้อน โดยมีการตัดชิ้นตอนการผลิตในบางขั้นตอนหรือนำชิ้นส่วนของงานบางชิ้นไปทำการผลิตหรือผลิตทั้งหมด โดยในอดีตการรับงานไปทำที่บ้านเป็นเพียงอาชีพเสริมเท่านั้น แต่ในปัจจุบันการรับงานไปทำที่บ้านได้กลายมาเป็นอาชีพหลัก อันเนื่องมาจากการเจริญเติบโตของภาคธุรกิจที่มีการขยายขนาดเพิ่มมากขึ้นและการแข่งขันที่มีความเข้มข้นเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการต้องพยายามชิงความได้เปรียบในเชิงธุรกิจ โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตและรูปแบบการจ้างงานเพื่อลดต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการ ยิ่งผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการได้มากขึ้นก็จะทำให้กิจการได้รับผลกำไรที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นและสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ประกอบการบางส่วนมีการปรับตัว โดยหันมาจ้างงานแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งนอกสถานประกอบการ โดยให้แรงงานกลุ่มนี้รับงานไปทำในครัวเรือนของตนเอง หรือรวมกลุ่มกันทำงานภายในหมู่บ้าน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้เรียกว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน”

ต่อมาเมื่อกลางปี พ.ศ.2540 เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจขึ้นในประเทศไทย ส่งผลให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตหลายประเภทจำเป็นต้องปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าและบริการใหม่จากการประกอบการที่มีขนาดใหญ่ มีการจ้างงานเป็นจำนวนมาก เปลี่ยนเป็นปรับลดขนาดของกิจการให้เล็กลง ส่งผลให้มีสถานประกอบการขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ซึ่งในสถานประกอบการขนาดเล็กนี้เองจะมีการรับช่วงการผลิตสินค้าและบริการมาทำเป็นทอดๆ มีการกระจายการผลิตสู่การใช้แรงงานตามบ้านเรือน หมู่บ้านหรือชุมชนต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ระบบการรับงานไปทำที่บ้านที่โตขึ้น ทำให้มีลักษณะการจ้างงานและการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น³¹

แม้ว่าจะผ่านพ้นวิกฤติทางเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ.2540 มาแล้ว แต่ในปัจจุบันการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านก็ยังคงมีความแพร่หลาย เนื่องจากเป็นรูปแบบการจ้างงานที่สามารถช่วยลดภาระในด้านการลงทุนให้แก่ผู้ประกอบการได้ และผู้ประกอบการสามารถจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมากๆ ได้โดยไม่ต้องมีสถานประกอบการอยู่เลย ทำให้ต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการ

³¹ กระทรวงแรงงาน, “รับงานไปทำที่บ้าน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558, จาก http://www.mol.go.th/employee/job_home

ของผู้ประกอบกิจการต่ำลง นอกจากนี้การจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านยังเป็นการลดภาระหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีกด้วย ในด้านผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น แม้จะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ผู้รับงานมาทำที่บ้านก็เลือกที่จะทำงานดังกล่าว เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านมีความยืดหยุ่นทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ในการทำงาน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถที่จะเลือกเวลาทำงาน เวลาพัก และสถานที่ทำงานได้ตามความสะดวกของตน เนื่องจากบางกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีภาระต้องทำงานบ้าน หรือต้องดูแลเด็กหรือคนชรา ทำให้ไม่สะดวกในการทำงานตามเวลาปกติ การรับงานไปทำที่บ้านก็จะทำให้ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถที่จะเลือกเวลาทำงานและเวลาพักเมื่อไรก็ได้ นอกจากนี้การรับงานไปทำที่บ้านยังทำให้ผู้ที่ต้องการทำงาน แต่ไม่สะดวกในการเดินทางหรือไม่สามารถออกไปหางานทำนอกบ้าน เช่น แม่บ้าน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สามารถรับงานไปทำที่บ้านได้ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน และการรับงานไปทำที่บ้านยังถือเป็นโอกาสหารายได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่มีการศึกษา และทักษะที่จำกัด เพราะการรับงานไปทำที่บ้านนั้นผู้จ้างงานจะไม่เข้มงวดเรื่องคุณสมบัติของผู้รับงานไปทำที่บ้านและการทำงานนั้นไม่ต้องยุ่งยากเรื่องการสมัครเข้าทำงาน นอกจากนี้การลงทุนในการทำงานก็ไม่สูงหรือแทบจะไม่ต้องลงทุนเลย และผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ไม่ต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องการตลาด หรือปัญหาในการหาช่องทางจำหน่ายสินค้า³² ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การรับงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นที่แพร่หลายมากขึ้น มีอยู่ทั่วไปทั้งในเขตเมืองและชนบท และจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ยังคงมีแนวโน้มในการขยายตัวเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต โดยจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติล่าสุด เมื่อปี 2550 พบว่ามีครัวเรือนที่รับงานมาทำที่บ้านเป็นจำนวน 249,290 ครัวเรือน และมีประชากรที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวน 442,251 คน³³ อย่างไรก็ตามจากข้อมูลเมื่อปี 2552 ของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Foundation for Labour and Employment Promotion) ซึ่งเป็นมูลนิธิที่ดำเนินงานในด้านการส่งเสริมและพัฒนา รวมทั้งการรณรงค์ด้านนโยบายเพื่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานนอกระบบระบุว่า ตัวเลขผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจออกมานั้นต่ำกว่าความเป็นจริงมาก จากการประมาณมูลค่าการส่งออกและศักยภาพการผลิตของ

³² อมรา พงศาพิชญ์ และคณะวิจัย, การกระจายงานออกนอกแหล่งผลิต: งานจ้างเหมาที่รับไปทำที่บ้านโดยผู้หญิงและเด็ก, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547), น.94.

³³ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, “รับงานมาทำที่บ้าน ปี 2550 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร,” สืบค้นเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2558, จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/HomeExc_50.pdf

ประเทศ เชื่อกันว่าน่าจะมีผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงประมาณ 2 ล้านคนในประเทศไทย³⁴ ดังนั้นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงถือว่าเป็นแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทย

การจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเป็นปรากฏการณ์ในทางแรงงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากผู้ประกอบการที่ต้องการจะลดต้นทุนในการผลิตและหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีการปิดหรือปรับลดขนาดโรงงานหรือสถานประกอบการ แล้วย้ายสถานที่ผลิตไปอยู่ที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งแต่เดิมขณะที่ทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการบุคคลดังกล่าวมีสถานะเป็นลูกจ้าง แต่เมื่อมีการย้ายสถานที่ผลิตไปอยู่ที่บ้านทำให้สถานะของบุคคลดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากเมื่อพิจารณาจากลักษณะของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นสัญญาที่สร้างขึ้นระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงานโดยมีข้อตกลงให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน และผู้จ้างงานตกลงจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยคำนวณจากผลงานที่ทำได้เป็นหน่วยหรือเป็นรายชิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสัญญาดังกล่าวนั้นทำขึ้นโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานที่ทำเป็นสำคัญ โดยที่ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้าน³⁵ สัญญาดังกล่าวจึงมี

³⁴ บุญสม น้ำสมบูรณ์ และพูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์, “นโยบายโดยย่อ: การคุ้มครองทางกฎหมาย (ผู้รับงานไปทำที่บ้านในเมืองไทย),” สืบค้นเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2558, จาก <http://www.homenetthailand.org/index.php/th/2010-03-17-11-37-32-th-th-2/health-safety-th-th-2/203-policy-brief-social-protection-th-th-2>

³⁵ คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 31/2543 จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเย็บเสื้อผ้าสตรีที่ร้านจำเลย โดยคิดค่าจ้างตามผลงานเป็นรายชิ้น ไม่มีกำหนดเวลาทำงานแน่นอน โจทก์จะเข้าไปทำงานวันเวลาใดก็ได้ตั้งแต่ 9.00-21.00 นาฬิกาของแต่ละวัน ยกเว้นวันอาทิตย์ซึ่งจำเลยหยุดประกอบการ จำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาการทำงานของโจทก์ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่ต้องด้วยสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ ตามมาตรา 587 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำงานนั้น โดยสัญญาจ้างทำของนั้นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ การที่ผู้รับจ้างตกลงจะทำการงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้แก่ผู้ว่าจ้างจนสำเร็จ ผู้ว่าจ้างมิได้ต้องการเฉพาะแรงงานของผู้รับจ้างแต่เพียงอย่างเดียว³⁶ แตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 587 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ โดยวัตถุประสงค์แห่งสัญญาจ้างแรงงานนั้นลูกจ้างต้องทำงานให้นายจ้าง โดยนายจ้างต้องการแต่จะใช้แรงงานของลูกจ้างเท่านั้น งานที่ลูกจ้างทำจะเสร็จหรือไม่ ไม่ใช่ข้อสำคัญของสัญญาแรงงาน และนายจ้างจะจ่ายสินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้าง³⁷ โดยนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างซึ่งอำนาจบังคับบัญชานี้ถือเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน³⁸

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6067/2545 การพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยเป็นลูกจ้างและนายจ้างหรือไม่นั้น นอกจากจะพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยมีความสัมพันธ์กันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 5 แล้ว ยังต้องปรากฏว่าโจทก์อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาโดยต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 119 ด้วย คดีนี้โจทก์รับจ้างจำเลยทำงานตำแหน่งมัคคุเทศก์อิสระ อัตราค่าจ้างขึ้นกับการทำงานแต่ละครั้งโดยน่านักท่องเที่ยวไปตามตารางทัวร์ที่กำหนดไว้ หากไม่มาทำงานก็จะไม่ได้ค่าจ้าง กำหนดวันทำงานไม่แน่นอน ไม่มีการกำหนดวันหยุดวันลาและสวัสดิการสำหรับโจทก์ แสดงว่าโจทก์มีอิสระในการทำงานกับจำเลยไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา ไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงไม่ใช่การจ้างแรงงานหรือเป็นลูกจ้างและนายจ้างกันตามบทกฎหมายข้างต้นโจทก์ไม่เป็นลูกจ้างของจำเลย

³⁶ ไผทชิต เอกจริยกร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น.134.

³⁷ เพ็งอ้วง, น.148.

³⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 111987/2554 โจทก์ตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้พนักงานขับรถตลอดเวลาที่ยังทำงานให้ โดยโจทก์มุ่งจะใช้การงานของพนักงานขับรถมากกว่าค่านึงถึงผลสำเร็จแห่ง

การพิจารณาแบ่งแยกว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาจ้างแรงงานนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะคู่สัญญาในแต่ละสัญญาจะมีสิทธิหน้าที่และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแตกต่างกัน ถ้าหากเป็นสัญญาจ้างทำของ โดยทั่วไปจะตกอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างทำของเท่านั้น แต่ถ้าหากเป็นสัญญาจ้างแรงงานแล้ว นอกจากจะตกอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงานแล้ว ก็ยังตกอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานส่วนอื่นๆ ด้วย อันได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยวิธีการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน รวมทั้งกฎหมายอื่นๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม เป็นต้น³⁹

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสัญญาจ้างทำของและสัญญาจ้างแรงงานแล้ว พบว่าแม้สัญญาจ้างทำของและสัญญาจ้างแรงงานจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่มีคู่สัญญาสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่ง และอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้ แต่ก็มีข้อแตกต่างกันในประการสำคัญ ดังนี้

(1) สัญญาจ้างแรงงานนั้นมุ่งเน้นที่แรงงานของลูกจ้าง ส่วนสัญญาจ้างทำของมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน โดยมีนักกฎหมายบางส่วนเห็นว่า สัญญาจ้างแรงงานนั้น ลูกจ้างมีหน้าที่แต่ทำงานให้นายจ้างเท่านั้น และนายจ้างต้องการแต่จะใช้งานลูกจ้างเท่านั้น ส่วนงานที่ลูกจ้างทำจะเสร็จหรือไม่

งานที่ทำ พนักงานขับรถต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของโจทก์ และโจทก์มีอำนาจให้คุณให้โทษ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับพนักงานขับรถจึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13825/2555 โจทก์ผู้รับจ้างต้องมีรถบรรทุกสินค้าเป็นของตนเอง จำเลยจะจ่ายค่าจ้างให้เฉพาะวันที่ปฏิบัติงานส่งสินค้าให้จำเลยเท่านั้น จึงบ่งบอกว่าจำเลยมุ่งถึงผลสำเร็จของงาน คือให้มีรถบรรทุกสินค้าไปให้ลูกค้าตามช่วงเวลานั้นจนเสร็จสิ้นไปเป็นสำคัญ อีกทั้งโจทก์จะมาทำงานวันใดก็ได้ตามความสมัครใจ ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าโจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยและหากโจทก์ฝ่าฝืนไม่ยอมตามจำเลยมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่โจทก์ได้ แสดงว่าจำเลยไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาโจทก์ ซึ่งอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างทำของ หาใช่สัญญาจ้างแรงงานไม่

³⁹ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น.116.

ไม่ใช่ข้อสำคัญของสัญญา การที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างมิใช่หวังผลสำเร็จของงาน แต่สำหรับสัญญาจ้างทำของนั้น ผู้รับจ้างต้องทำงานจนสำเร็จ กล่าวคือ ผู้ว่าจ้างต้องการผลสำเร็จของงานเท่านั้น⁴⁰

(2) สัญญาจ้างแรงงานนายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาในระหว่างทำงาน⁴¹ ส่วนสัญญาจ้างทำของผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจดังกล่าว โดยมีนัยกฎหมายหลายท่านได้อธิบายไว้ดังนี้

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า สัญญาจ้างแรงงาน ในระหว่างทำงานนายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างได้ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับและคำสั่งของนายจ้าง หากฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยได้ ในขณะที่สัญญาจ้างทำของ ในระหว่างทำงานผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการเหนือผู้รับจ้าง⁴²

วิจิตรา (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า หลักอำนาจบังคับบัญชาเป็นหลักประการหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ หลักนี้แสดงให้เห็นว่า หากผู้รับทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด โดยต้องทำงานภายใต้บังคับบัญชาของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งแล้ว สัญญานั้นก็เป็นสัญญาจ้างแรงงาน กรณีหากทำงานให้โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ก็เป็นสัญญาจ้างทำของ⁴³

สุดาศิริ วดวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์ ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต้องควบคุมดูแลสั่งการมีอำนาจบังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำได้⁴⁴

⁴⁰ เพ็งอ้วน น.136.

⁴¹ วิลาศินี ปานใจ, “ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น.39. และ สุนาภ เจริญสิทธิ์, “ผู้ฝึกงาน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), น.16.

⁴² พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Labour Law for Human Resources Management, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม, 2557), น.45.

⁴³ วิจิตรา (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม, อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 39, น.136.

⁴⁴ สุดาศิริ วดวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2557), น.78.

(3) สัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างได้รับค่าจ้าง แม้ยังไม่มีผลสำเร็จของงาน ส่วนสัญญาจ้างทำของโดยทั่วไปจะได้สินจ้างเมื่อทำงานจนสำเร็จ⁴⁵

(4) สัญญาจ้างแรงงานนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบลูกจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกในทางการที่จ้าง⁴⁶ ส่วนสัญญาจ้างทำของโดยทั่วไปผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบผู้รับจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก⁴⁷

(5) สัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างมักใช้เครื่องมือของนายจ้าง ส่วนสัญญาจ้างทำของผู้รับจ้างมักทำงานโดยใช้เครื่องมือของตนเอง⁴⁸

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เมื่อสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานจึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้ว่าลักษณะของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านจะมีขั้นตอนและกรรมวิธีในการทำงานคล้ายคลึงหรือเหมือนกันกับการทำงานในสถานประกอบกิจการ แต่สิทธิต่างๆ ที่ได้รับตลอดจนความคุ้มครองตามกฎหมายกลับแตกต่างกัน จึงเป็นช่องทางให้ผู้ประกอบกิจการบางส่วนที่ต้องการหลีกเลี่ยงหรือลดภาระหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หันมาทำสัญญาในลักษณะจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านแทนสัญญาจ้างแรงงาน

อย่างไรก็ตามภาครัฐได้เล็งเห็นถึงสภาพปัญหาและความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงมีความพยายามที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีการออกระเบียบและกฎหมายมาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้

5.1 ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน

⁴⁵ มาตรา 602 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อันสินจ้างนั้นพึงใช้ให้เมื่อรับมอบการที่ทำถ้าการที่ทำนั้นมีกำหนดว่าจะส่งรับกันเป็นส่วนๆ และได้ระบุจำนวนสินจ้างไว้เป็นส่วนๆ ไซ้รู้ ท่านว่าพึงใช้สินจ้างเพื่อการแต่ละส่วนในเวลารับเอาส่วนนั้น

⁴⁶ มาตรา 425 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบลูกจ้างในผลแห่งละเมิด ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น

⁴⁷ มาตรา 428 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ผู้ว่าจ้างทำของไม่ต้องรับผิดชอบเพื่อความเสียหายอันผู้รับจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้นแก่บุคคลภายนอกในระหว่างทำการงานที่ว่าจ้าง เว้นแต่ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ผิดในส่วนการงานที่สั่งให้ทำ หรือในคำสั่งที่ตนให้ไว้ หรือในการเลือกหาผู้รับจ้าง

⁴⁸ มาตรา 588 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เครื่องมือต่างๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จนั้นผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา และ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, *อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 42*, น.46-49.

ในปี พ.ศ.2546 กระทรวงแรงงานได้มีการออกระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2546 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 โดยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2546 มีเจตนารมณ์เพื่อให้การบริหารจัดการเกี่ยวกับการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเนื้อหาของระเบียบดังกล่าวเป็นการออกมาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้มีกองทุนสนับสนุนการรับงานไปทำที่บ้าน⁴⁹

อย่างไรก็ตามแม้ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2546 จะไม่ได้ให้ความคุ้มครองในด้านกฎหมายแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ ไม่ได้มีการให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน เวลาในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน อันเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการให้ความคุ้มครองด้านกฎหมายแก่ผู้ใช้แรงงาน แต่ตามระเบียบดังกล่าวเป็นการส่งเสริมการจดทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน และเสริมสร้างการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เข้มแข็ง สร้างความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เพื่อประโยชน์ในการรับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนเพื่อความสะดวกต่อการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้จดทะเบียนจะได้รับสิทธิประโยชน์ในการกู้เงินจากกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้เงินไปซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิตหรือขยายการผลิตเพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁵⁰

สำหรับการจดทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2546 กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้นในสำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ โดยมีนายทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านทำหน้าที่ในการพิจารณาการจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่

⁴⁹ อภิสร ทพจาง, “การคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (home worker) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553,” บทบัญญัติ, เล่ม 66 ตอน 2, (มิถุนายน 2553): 136.

⁵⁰ กระทรวงแรงงาน, “รับงานไปทำที่บ้าน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2558, จาก http://lb.mol.go.th/ewt_news.php?nid=239

บ้าน ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้ง ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน และติดตามประเมินผล เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน⁵¹

ตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 ถึง พ.ศ.2557 มีกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมาจดทะเบียนกับ กรมการจัดหางานแล้วจำนวน 537 กลุ่ม มีจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิก 5,749 คน มีจำนวนผู้จ้างงานหรือสถานประกอบการที่มอบหมายงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน 334 แห่ง⁵² ซึ่ง การจดทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านนี้เป็นการเสริมสร้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีการรวมตัวกัน ทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพและศักยภาพในการรับงานและการผลิต นอกจากนี้ยัง สะดวกกับภาครัฐในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย⁵³

5.2 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในปี 2547 กระทรวงแรงงานได้ตรากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงาน ที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาระดับชาติและนโยบายรัฐบาล โดยการตรา กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยกฎกระทรวงฉบับ ดังกล่าวมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ.2547 ซึ่งถือเป็นการรับรองสภาพทางกฎหมาย และเป็นความพยายามครั้งแรกที่จะคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁵⁴

สาระสำคัญของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยงานที่รับไปทำที่บ้านที่จะได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ จะต้องเป็นงานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ ซึ่งจะต้องเป็นการทำงานในบ้านของลูกจ้างเอง หรือสถานที่อื่นซึ่งมิใช่สถาน ประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน เพื่อรับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยใช้

⁵¹ ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2546 ข้อ 6

⁵² เว็บไซต์กฎหมายปาระมี, “พัฒนาคน พัฒนาชาติ: การรับงานไปทำที่บ้าน,” สืบค้น เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.parameelaw.com/index.php?Lay=show&ac=article&id=539660273&Ntype=5>

⁵³ กรมการจัดหางาน, “การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.doetak.com/index08.html>

⁵⁴ ชุทธิ มีสิทธิ์ และพูลทรัพย์ สวนเมือง ตุลาพันธ์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 9*, น.20-21.

วัตถุประสงค์หรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง โดยการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้อาจพิจารณาออกเป็นสองลักษณะ คือ การให้ความคุ้มครองตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 และการให้ความคุ้มครองโดยนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาปรับใช้ในบางกรณี

(1) การให้ความคุ้มครองตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547

ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 มีการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้นายจ้างผู้ซึ่งส่งมอบงานให้ลูกจ้างแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันส่งมอบงานดังกล่าว และนายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือมอบให้ลูกจ้างและนายจ้างเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งชุด พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ โดยสัญญาจ้างต้องมีรายการตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ยังมีการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการค่าจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างภายในระยะเวลาไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงานให้แก่ นายจ้าง และโดยทั่วไปห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างไว้เพื่อการอื่นใด เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย และยังมี การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยการห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานบางประเภทที่อาจก่อให้เกิดอันตราย รวมทั้งกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดขึ้นหรือกำหนดขึ้น

(2) การให้ความคุ้มครองโดยนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาปรับใช้ในบางกรณี⁵⁵

⁵⁵ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ข้อ 2 การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 21 มาตรา 44 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 123 มาตรา 124 มาตรา 125 มาตรา 134 มาตรา 135 มาตรา 136 มาตรา 139 มาตรา 140 มาตรา 141 มาตรา 142 และมาตรา 143 ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 มีการกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในบางกรณี โดยมีสาระสำคัญ คือ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ และห้ามนายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก รวมทั้งห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง นอกจากนี้ในกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ตามที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด ถ้านายจ้างจงใจหรือกลั่นแกล้งไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องชำระเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วัน ของเงินค่าจ้างที่ค้างชำระจนกว่าจะชำระเสร็จ และสำหรับกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือนำคดีไปสู่ศาลได้⁵⁶

อย่างไรก็ตามแม้จะมีการตรากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ขึ้นมาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรงแล้ว แต่การให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายยังคงมีข้อจำกัดอยู่บางประการ เนื่องจากตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 มีการให้คำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่าหมายความถึง งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ ซึ่งจะต้องเป็นการทำงานในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นซึ่งมิใช่สถานประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน เพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง ส่งผลให้มีการแบ่งแยกผู้รับงานไปทำที่บ้านออกเป็นสองกลุ่ม โดยกลุ่มแรก คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ ส่วนกลุ่มที่สอง คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่ได้ใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้าง โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ซื้อหรือจัดหาวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตเองทั้งหมด ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านกลุ่มนี้จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับดังกล่าว⁵⁷

⁵⁶ น.นายรอบรู้, “สาระสำคัญของผู้รับงานไปทำที่บ้าน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.hrtotai.com/Articles/Index/25>

⁵⁷ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, เหลียวหลังแลหน้า กฎหมายคุ้มครองสิทธิผู้รับงานไปทำที่บ้าน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท โพรโตไทป์ จำกัด, 2550), น.22.

นอกจากนี้ยังมีปัญหาและอุปสรรคบางประการในการบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 เนื่องจากในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ตามข้อ 2 ของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 กำหนดให้นำมาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้บังคับ⁵⁸ จึงก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าไปตรวจสอบสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นที่รื้อถอน โดยหลักแล้วหากกฎหมายไม่ได้ให้อำนาจที่จะเข้าไป พนักงานตรวจแรงงานย่อมไม่อาจเข้าไปตรวจสอบหรือควบคุมดูแลได้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพราะหากผู้จ้างงานมีการส่งมอบวัตถุอันตรายหรือสารเคมีที่อาจก่อให้เกิดอันตรายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือบุคคลอื่น ก็จะทำให้เกิดปัญหาว่าจะควบคุมดูแลอย่างไร

นอกจากนี้การที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงมีผลใช้บังคับเฉพาะการรับงานไปทำที่บ้านที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีนิติสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น แต่เนื่องจากลักษณะของการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ นิติสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาจึงมิได้เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน ส่งผลให้กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง

นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตว่าการที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เท่ากับว่าเป็นการรับรองว่าการรับงานไปทำที่บ้านเป็นความสัมพันธ์ในทางสัญญาจ้างแรงงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วการรับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในทางสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากลักษณะของการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านจะมีการส่งมอบงานให้ไปทำนอกสถานประกอบการกิจการ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานเมื่อไรก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการทำงานที่รับไปทำที่บ้านจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานที่ทำเป็นสำคัญ จึงมีลักษณะเป็น

⁵⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 139 วางหลักการไว้ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้าง สภาพการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นใด เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

สัญญาจ้างทำของ ดังนั้นเมื่อการรับงานไปทำที่บ้านไม่ใช่ความสัมพันธ์ในทางสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่สามารถนำกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวมาใช้บังคับกับการรับงานไปทำที่บ้าน

ดังนั้นแม้จะมีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 มาให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยตรงแล้ว แต่กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวก็ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้ในบางประการตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น และการที่กฎหมายฉบับดังกล่าวมีสถานะทางกฎหมายเป็นเพียงกฎกระทรวงจึงทำให้ไม่อาจให้ความคุ้มครองได้เท่าเทียมกับพระราชบัญญัติ⁵⁹

5.3 กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในปี พ.ศ.2553 รัฐสภาได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ.2554 และเป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยมีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอแนะมาตรการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับสภาพการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน จากเดิมที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการเป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการหรือตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทน ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรม จึงมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553⁶⁰ ออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง

ทั้งนี้พระราชบัญญัติฉบับนี้ประกอบด้วยบทบัญญัติ 8 หมวด 50 มาตรา โดยมีการบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ค่าตอบแทนในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง พนักงานตรวจแรงงาน และมีบทกำหนดโทษซึ่งเป็นโทษทางอาญาไว้ด้วย ซึ่งเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องและข้อจำกัดบางประการของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไป

⁵⁹ ไพทชิต เอกจริยกร, *อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 36*, น.136.

⁶⁰ กระทรวงแรงงาน, “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2558, จาก http://www.labour.go.th/th%20webimage/images/law/doc/home_worker_2553.pdf

ทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีการใช้บังคับอยู่ก่อนหน้าที่จะมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองที่ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับดังกล่าวก็ยังคงให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ครอบคลุมและมีความไม่ชัดเจนในบางประการ ซึ่งผู้เขียนจะขอกล่าวถึงในบทต่อไป

กล่าวโดยสรุป ในยุคโบราณตั้งแต่สมัยโรมันจนถึงยุคกลาง ยังไม่มีแนวความคิดเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ต่อมาเมื่อเข้าสู่ยุคสมัยใหม่เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้นครั้งแรกในประเทศอังกฤษและได้มีการแพร่ขยายไปสู่ประเทศอื่นๆ ทั่วยุโรป ส่งผลให้การรับงานไปทำที่บ้านปรากฏให้เห็นเป็นรูปเป็นร่างชัดเจนมากขึ้น และมีแนวโน้มจะแพร่ขยายเพิ่มขึ้น ทำให้เริ่มเกิดแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศต่างๆ ซึ่งการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ.1871 โดยในระยะเริ่มแรกกฎระเบียบเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านถูกกำหนดขึ้นภายในแต่ละมลรัฐ ต่อมาได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ.1938 (The Fair Labor Standards Act of 1938: FLSA) ซึ่งคุ้มครองครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย หลังจากนั้นจึงได้มีออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรมเพิ่มเติมสำหรับประเทศเยอรมนีได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้านขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ.1911 (The Home Work Act 1951) และได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเรื่อยมา ส่วนในประเทศอังกฤษ ไม่ได้มีการบัญญัติกฎหมายไว้เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยตรง แต่ในปี ค.ศ. 1978 ได้มีการตัดสินคดีของศาลวางหลักให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะเป็นลูกจ้าง อย่างไรก็ตามต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงและเหตุการณ์แวดล้อมในแต่ละคดีด้วย ส่วนในประเทศสิงคโปร์ไม่ได้มีการออกกฎหมายมาให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรมเป็นสิ่งต้องห้ามตามกฎหมาย สำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการตรานุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)) และข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184))

ส่วนในประเทศไทยมีการออกระเบียบเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2546 แต่ระเบียบดังกล่าวมีขึ้นเพียงเพื่อส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน แต่ไม่ได้ให้ความคุ้มครองในด้านกฎหมายแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต่อมาในปี พ.ศ.2547 ได้มีการตรากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกๆ ที่ให้ความคุ้มครอง

ทางด้านแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่มีปัญหาบางประการในการบังคับใช้ ต่อมาในปี พ.ศ.2553 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน



บทที่ 3

การรับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายไทย

จากการศึกษาเกี่ยวกับวิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของการรับงานไปทำที่บ้าน ในบทที่ผ่านมาพบว่าการรับงานไปทำที่บ้านในแต่ละประเทศต่างมีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน และได้มีการพัฒนาต่อเนื่องเรื่อยมาตามสภาพโครงสร้างทางด้านสังคมวิทยาและสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ โดยในแต่ละประเทศต่างก็มีแนวความคิดในการที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งในส่วนที่เหมือนกันและส่วนที่แตกต่างกันไป ซึ่งในบทนี้ผู้เขียนจะทำการศึกษาถึงการรับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายของประเทศไทย โดยศึกษาถึงลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน ประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้าน และการให้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน เวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก สวัสดิการในการทำงาน ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนการควบคุมการประกอบธุรกิจ ลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหาต่างๆ ตามกฎหมาย อันนำไปสู่ข้อสรุปและข้อเสนอแนะว่าจากปัญหาที่เกิดขึ้น ควรมีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเพียงพอ

1. ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

การพิจารณาถึงลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นปัญหาประการแรกที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ทราบว่าจะงานในลักษณะใดบ้างที่เป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งจะส่งผลให้ งานนั้นได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 โดยจากการศึกษาในเรื่องลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน พบว่าตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการให้คำนิยามคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้ดังนี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หรืองานอื่น ที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตามคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 อธิบายไว้ว่าในการที่จะพิจารณาว่างานใดเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- (1) เป็นงานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ เพื่อผลิตหรือประกอบ บรรจุ ซ่อมแซม ปรับปรุง
- (2) สถานที่ทำงานอาจเป็นที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเอง และมีใช้สถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน
- (3) เพื่อรับค่าตอบแทน
- (4) งานที่มอบหมายต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้จ้างงาน¹

ตามข้อมูลของกระทรวงแรงงานมีการกำหนดเกี่ยวกับลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้านว่า เป็นงานที่ไม่ใช้เทคโนโลยีซับซ้อนในการผลิต มีการตัดชิ้นตอนบางชิ้นตอน หรือชิ้นส่วนของงานบางชิ้นไปทำการผลิตหรือผลิตทั้งหมด ลักษณะงานที่ส่งให้ทำเป็นงานที่สามารถเรียนรู้ได้ง่าย เป็นงานที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มักใช้แรงงานคนทำการผลิตมากกว่าใช้เครื่องจักร สำหรับประเภทของการรับงานไปทำที่บ้านมีทั้งประเภทงานที่ผลิตหรือประกอบขึ้นเพื่อใช้ภายในประเทศหรือเพื่อการส่งออก เช่น การทำกระเป๋า รองเท้า เข็มขัด ซองโทรศัพท์มือถือ ดอกไม้ประดิษฐ์ วิกผม ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เจียรระโนพลอย แหวน ประกอบไฟแช็ค และประกอบเครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้า เป็นต้น²

เมื่อพิจารณาจากบทความ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ พบว่ามีการอธิบายรวมทั้งให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ดังนี้

บทความของอาภัสรา เทพจำนง ได้ให้ความเห็นไว้ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” จะต้องเป็นงานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไปทำการผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน ดังนั้นหากผู้จ้างงานไม่ได้เป็นผู้ประกอบกิจการในอุตสาหกรรม หรือผู้จ้างงานเป็นผู้ประกอบกิจการในอุตสาหกรรม แต่ไม่ได้จ้างให้ผลิตหรือประกอบงานในกิจการ

¹ กระทรวงแรงงาน, “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558, จาก http://www.labour.go.th/th%20webimage/images/law/doc/home_worker_2553.pdf

² กระทรวงแรงงาน, “รับงานไปทำที่บ้าน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558, จาก http://www.mol.go.th/employee/job_home

อุตสาหกรรมนั้น ก็ไม่ถือว่างานนั้นเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน อันจะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553³

บทความของชนาธิป ชินะนาวิน ได้ให้ความเห็นไว้ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” มิได้จำกัดเพียงต้องไปทำที่บ้านเท่านั้น ลูกจ้างอาจไปทำที่อื่นก็ได้ แต่ต้องเป็นนอกสถานประกอบการกิจการของผู้จ้างงาน และการเลือกสถานที่ทำงานก็ต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้เลือกด้วย⁴

วิทยานิพนธ์ของณัชชา เมืองสง ได้ให้ความเห็นไว้ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีลักษณะดังนี้

(1) เป็นงานที่ผู้จ้างงานมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ

(2) ประเภทของงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ให้ความคุ้มครองเฉพาะประเภทของงานในกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้น มิได้หมายความรวมถึงงานประเภทอื่นด้วย

(3) เป็นการนำงานไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งอาจเป็นบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเป็นสถานที่อื่นใดที่มีใช้สถานที่ของนายจ้าง⁵

รายงานการวิจัยของจตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร และคณะ ไม่ได้มีการให้ความหมายของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้โดยตรง แต่มีการให้ความหมายของคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับผู้ว่าจ้างโดยตรง ได้รับค่าตอบแทน ทั้งนี้งานที่ต้องเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยมีลักษณะเป็นการผลิต ประกอบ หรือทำสิ่งของส่งมอบให้กับคนกลางหรือผู้ว่าจ้างเท่านั้น ไม่ได้ผลิต ประกอบ หรือเพื่อทำขายเอง⁶

³ อภัสรา เทพจันทร์, “การคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (home worker) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553,” บทบัญญัติ, เล่ม 66 ตอน 2, น.137 (มิถุนายน 2553)

⁴ ชนาธิป ชินะนาวิน, “การคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553,” บทบัญญัติ, เล่ม 66 ตอน 1, น.90-91 (มีนาคม 2553)

⁵ ณัชชา เมืองสง, “การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), น.67.

⁶ จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, ระกาวิ น ลีชนะวานิชพันธ์ และพิมพ์ใจ ไมตรีเปรม, รายงานการวิจัย มาตรการและแนวทางการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม, (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ., 2544), น.5.

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดพบว่ามี การให้ความหมายของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้ดังนี้

ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 ไม่ได้มีการให้ความหมายของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้โดยตรง แต่มีการให้ความหมายของคำว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ตามข้อ 5 ว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลซึ่งรับงานจากเจ้าของงาน หรือผู้ซึ่งรับมอบหมายงานจากเจ้าของงานไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลงในบ้านของตนเอง หรือสถานที่ที่มีใช้สถานประกอบการกิจการของเจ้าของงานหรือผู้ซึ่งรับมอบหมายงานจากเจ้าของงาน เพื่อรับค่าจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ได้ให้ความหมายของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้ตามข้อ 3 ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ ซึ่งจะต้องเป็นการทำงานในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นซึ่งมิใช่สถานประกอบการกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน เพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้ตามมาตรา 3 ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการกิจการของผู้จ้างงาน หรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการกำหนดลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายทั้ง 3 ฉบับนั้นมีความแตกต่างกัน จากระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 จะเห็นได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นงานผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ ซึ่งตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ได้กำหนดลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านไว้เช่นเดียวกับระเบียบดังกล่าว คือ เป็นงานผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ แต่ได้มีการกำหนดเพิ่มเติมว่าโดยปกติการทำงานนั้นต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 กำหนดไว้เพียงว่างานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวงเท่านั้น ซึ่งการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 กำหนดไว้ว่าต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม อาจทำให้เกิดปัญหาในการตีความได้ว่างานใดบ้างที่

เป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ และเมื่อพิจารณาจากกฎหมายฉบับก่อนหน้านั้น จะเห็นได้ว่ามิได้มีการระบุไว้โดยเฉพาะว่าต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาว่าถ้าเป็นการทำงานประเภทอื่น เช่น งานพาณิชย์กรรม หรือ งานบริการ จะได้รับความคุ้มครองด้วยหรือไม่

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในเรื่องวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 มีการกำหนดเกี่ยวกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการทำงานไว้ โดยกำหนดว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ จะต้องเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนเท่านั้น สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ซื้อหรือจัดหาวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตเองทั้งหมด จะไม่ได้รับความคุ้มครอง⁷ ส่วนตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2546 และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้กำหนดเกี่ยวกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเอาไว้ว่าให้บุคคลใดเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ดังกล่าว จึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าควรมีการกำหนดเกี่ยวกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไว้หรือไม่ ผู้จ้างงานจะต้องจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ และการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์เองทั้งหมดจะเป็นการทำงานที่รับไปทำที่บ้านหรือไม่

ตัวอย่าง การทำสัญญาจ้างทนายความให้ร่างสัญญาหรือร่างคำฟ้องโดยให้ทำงานอยู่ที่บ้านไม่ต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงาน หรือการจ้างนักเขียนให้เขียนหนังสือหรือบทความอยู่ที่บ้านเพื่อนำไปตีพิมพ์จำหน่าย ถึงเวลาก็กำหนดส่งงานกันเป็นงวดๆ โดยทั้งทนายความและนักเขียนไม่ได้ใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ของผู้ว่าจ้างเลย เช่นนี้จะเป็นการทำงานที่รับไปทำที่บ้านหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าตามตัวอย่างที่กล่าวมาไม่ใช่การทำงานในกิจการอุตสาหกรรมอย่างแน่นอน ดังนั้นเมื่อไม่ใช่การทำงานในกิจการอุตสาหกรรมย่อมไม่ใช่การทำงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

เมื่อพิจารณาจากคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน อธิบายไว้ว่า การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้นิยามคำว่า “อุตสาหกรรม” ไว้จึงต้องพิจารณาความหมายที่ใช้กันทั่วไป ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายคำว่า “อุตสาหกรรม” ไว้ว่าหมายถึง กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีบริการ นอกจากนี้ความหมายที่ใช้

⁷ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, เหลียวหลังแลหน้า กฎหมายคุ้มครองสิทธิผู้รับงานไปทำที่บ้าน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท โพรโตไทป์ จำกัด, 2550), น.22.

กันทั่วไป “อุตสาหกรรม” หมายถึง การประกอบธุรกิจต่างๆ ที่ต้องอาศัยเงินลงทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร และแรงงานมาผสมผสานกัน เพื่อผลิตสินค้าและบริการสำหรับซื้อขาย กล่าวโดยสรุป “อุตสาหกรรม” จึงหมายถึง การผลิตสินค้าและบริการในงานอุตสาหกรรม เป็นการผลิตเพื่อการประกอบธุรกิจ มิใช่การผลิตเพื่อนำมาใช้เองในครัวเรือนโดยทั่วไป⁸

เมื่อพิจารณาจากบันทึกการประชุมเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านพ.ศ. ... พบว่ามีกรรมาธิการขอสงวนความเห็น โดยขอให้มีการตัดคำว่า “ในกิจการอุตสาหกรรม” ออกไป เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีความเข้าใจคำว่าอุตสาหกรรมว่าต้องเป็นการทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการเท่านั้น หากเขียนคำจำกัดความโดยมีคำว่าเฉพาะในกิจการอุตสาหกรรม จะทำให้มีปัญหาในการตีความ เพราะงานที่รับไปทำที่บ้านบางครั้งมีความคาบเกี่ยวกับงานอื่น เช่น งานหัตถกรรม หรืองานแปรรูปสินค้าเกษตร ดังนี้จึงควรตัดคำว่า “ในกิจการอุตสาหกรรม” ออก เพื่อให้กฎหมายฉบับนี้ครอบคลุมงานหลายประเภท และมีผลบังคับใช้ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ อย่่างไรก็ตามคณะกรรมการเสียงส่วนใหญ่เห็นว่าหากไม่ระบุ “ในกิจการอุตสาหกรรม” จะมีปัญหาในเรื่องของบุคคลที่รับผิดชอบในการเป็นผู้จ้างงาน และความหมายของ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรม มิใช่หมายความถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพราะความหมายของ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งไม่ต้องระบุว่าเป็นงานอะไร แต่ผู้จ้างงานต้องระบุว่าเป็นกิจการอุตสาหกรรม และตามพจนานุกรมความหมายของคำว่า “อุตสาหกรรม” หมายถึง กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงาน เพื่อผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีบริการ ความหมายของอุตสาหกรรมจึงครอบคลุมไปถึงงานหลายประเภท⁹

อย่างไรก็ตามวิทยานิพนธ์ของณัชชา เมืองสง ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การกำหนดให้คุ้มครองเฉพาะประเภทของงานในกิจการอุตสาหกรรมนั้น เป็นการคุ้มครองที่ค่อนข้างแคบ เนื่องจากในปัจจุบันมีงานที่รับไปทำที่บ้านในหลายรูปแบบนอกเหนือจากงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ งานที่รับไปทำที่บ้านในภาคการเกษตร การประมง และงานด้านอื่นๆ เช่น กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ กิจกรรมทางธุรกิจ เป็นต้น จึงเสนอให้แก้ไขคำนิยามของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้าน และให้แยกประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยให้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ นอก

⁸ กระทรวงแรงงาน, *อ้งแล้ว เชิงอรุทธิที่ 1*.

⁹ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, “สรุปการประชุมสภาผู้แทนราษฎรวันพุธที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๓,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558, จาก www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/.../article_20100507125409.doc

สถานที่ประกอบกิจการของผู้จ้างงาน โดยใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ของผู้จ้างงานทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้จ้างงาน หรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง และงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งจะได้รับ ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ งานที่รับไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรม งานเกี่ยวกับ ภาคการเกษตร งานเกี่ยวกับการประมง และงานในด้านอื่นๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁰

อย่างไรก็ตามข้อเสนอดังกล่าวก็ยังคงมีความไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมถึงการทำงานที่รับไปทำที่บ้านทุกประเภท ทั้งในเรื่องของวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ที่เสนอให้ใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ของผู้จ้างงานทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งการกำหนดเช่นนี้จะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ซื้อหรือจัดหาวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตเองทั้งหมดโดยอาจตกลงกันหักกลบลบ จากค่าตอบแทนเมื่อส่งมอบงานให้ผู้ว่าจ้างไม่ได้รับความคุ้มครอง นอกจากนี้ในเรื่องประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านที่เสนอให้รวมถึงงานเกี่ยวกับภาคการเกษตร และงานเกี่ยวกับการประมงด้วยอาจไม่ถูกต้อง เพราะโดยปกติทั่วไปงานภาคการเกษตรก็จะทำ ณ สถานที่ที่เพาะปลูกทำการเกษตรกรรม เช่น สวน ไร่ นา ส่วนงานประมงก็จะทำที่แม่น้ำ ทะเล หรือบนเรือประมง ไม่ได้มีการรับงานไปทำที่บ้านแต่อย่างใด

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการให้คำนิยามคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอก สถานที่ประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง ยังคงมีปัญหาอยู่ เนื่องจากการกำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม อาจทำให้เกิดปัญหาในการตีความกฎหมายได้ว่างานใดบ้างที่เป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม โดยเมื่อพิจารณาจากกฎหมายฉบับก่อนหน้าที่จะมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 พบว่ามีได้มีการระบุไว้ โดยเฉพาะว่างานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้น และการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม ย่อมส่งผลให้งานประเภทอื่นไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ดังนั้นจึงมีปัญหาคำพิเคราะห์ว่าควรกำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านรวมถึงงานประเภทอื่นด้วยหรือไม่ หรือควรกำหนดคำว่างานในกิจการอุตสาหกรรมไว้หรือไม่ นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้มีการกำหนดเกี่ยวกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเอาไว้ว่าให้บุคคลใดเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน จึงมีปัญหาคำพิเคราะห์ว่าควรมีการ

¹⁰ ณัชชา เมืองสง, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 5*, น.117.

กำหนดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเอาไว้หรือไม่ ผู้จ้างงานจะต้องจัดหาวัตถุประสงค์และอุปกรณ์ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ และการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาวัตถุประสงค์และอุปกรณ์เองทั้งหมดจะเป็นการทำงานที่รับไปทำที่บ้านหรือไม่

2. ประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการแยกประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านเอาไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้งานทุกประเภทที่เป็นงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ได้รับความคุ้มครองไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของผู้เขียนพบว่าประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถจำแนกออกได้เป็นหลายประเภท โดยอาจจำแนกตามแหล่งการทำงาน ลักษณะการประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรม หรือผลิตภัณฑ์อันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนี้

2.1 งานที่รับไปทำที่บ้านจำแนกตามแหล่งการทำงาน¹¹

(1) งานที่รับไปทำที่บ้านที่ทำในชนบท มักมีผู้ประกอบการในเมืองหรือตัวแทนในท้องถิ่นเป็นผู้จ้างงาน ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านคือครัวเรือนในหมู่บ้านหรือในบางกรณีจะทำงานผ่านกลุ่มผู้ผลิต

(2) งานที่รับไปทำที่บ้านที่ทำในเมือง มักจะเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการหลายขนาดและหลายพื้นที่ โดยอาจจะผ่านผู้ประกอบการขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก หรือผ่านตัวแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งอาจเป็นครัวเรือนหรือเจ้าของกิจการขนาดเล็ก หรืออาจเป็นการทำงานให้กับผู้รับช่วงอีกทอดหนึ่ง

(3) งานที่รับไปทำที่บ้านที่ทำในฟาร์มของเกษตรกร เกิดจากธุรกิจการเกษตรขนาดใหญ่กว่าจ้างให้เกษตรกรหรือกลุ่มเกษตรกรทำการผลิตสินค้าการเกษตรให้ เรียกว่า การเกษตรแบบพันธสัญญา (Contract Farming) ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้อง 3 กลุ่มใหญ่ คือ กิจการการเกษตรขนาดใหญ่ซึ่งจะทำธุรกิจการเกษตรแบบครบวงจร ตัวแทนหรือพ่อค้าคนกลาง และเกษตรกรซึ่งอาจเป็นผู้ผลิตอิสระหรือกลุ่มเกษตรกร

¹¹ บริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด, รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์: โครงการการศึกษาแนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด, 2546), น.19.

2.2 งานที่รับไปทำที่บ้านจำแนกตามลักษณะการประกอบการ¹²

(1) งานที่รับไปทำที่บ้านของครัวเรือน เป็นกรณีที่ครัวเรือนทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยการติดต่อโดยตรงกับผู้จ้างงาน หรือติดต่อผ่านทางตัวแทน หรือผู้รับเหมาช่วงรายเล็ก ๆ ในท้องถิ่น เมื่อรับงานไปแล้วผู้รับงานอาจทำงานคนเดียวหรือทำงานช่วยกันโดยสมาชิกในครัวเรือน

(2) งานที่รับไปทำที่บ้านของกลุ่ม เป็นกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รวมกลุ่มกัน โดยหัวหน้ากลุ่มหรือผู้แทนกลุ่มจะรับงานมาจากผู้จ้างงานและนำมาแจกจ่ายให้กับสมาชิก เมื่อสมาชิกรับงานมาแล้วอาจทำงานในสถานที่เดียวกัน เช่น ที่ทำการกลุ่ม ที่บ้านของหัวหน้ากลุ่ม หรืออาจจะทำงานที่บ้านของตนเองก็ได้

(3) งานที่รับไปทำที่บ้านของผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวหรือผู้รับช่วงการผลิตขนาดเล็ก เป็นกรณีที่ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวที่มีกิจการเป็นของตนเองทำการผลิตสินค้าหัตถกรรมหรืออุตสาหกรรม โดยใช้แรงงานและอุปกรณ์ของครัวเรือน ซึ่งผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวอาจกลายเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เมื่อมีกิจการขนาดใหญ่กว่ามาติดต่อจ้างให้ทำการผลิต

2.3 งานที่รับไปทำที่บ้านจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม¹³

(1) การผลิต เช่น เสื้อผ้าเครื่องแต่งกายและสิ่งทอ ผลิตภัณฑ์จากไม้และกระดาษ เครื่องประดับเพชรพลอย สินค้าเบ็ดเตล็ด ดอกไม้ประดิษฐ์ รม ไม้กวาด ม้าลาย เครื่องใช้ที่ทำด้วยหนัง อาหาร เครื่องดื่ม ยาสูบ เพอร์นิเจอร์ โลหะขั้นมูลฐาน โลหะประดิษฐ์ การพิมพ์โฆษณา ผลิตภัณฑ์เคมี ยางและพลาสติก ของเล่นเด็ก ผลิตภัณฑ์เซรามิกและเครื่องแก้ว เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ไฟฟ้า

(2) การขายส่ง การขายปลีกของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน

(3) เกษตรกรรม

(4) กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์และกิจกรรมทางธุรกิจ

(5) กิจกรรมด้านบริการชุมชน และบริการส่วนบุคคล

¹² ญัฐวุฒิ เรืองวงศ์โรจน์, “ปัญหากฎหมายในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน: ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญา และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายกลุ่มประเทศอาเซียน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2556), น.26-28.

¹³ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, “รับงานมาทำที่บ้าน ปี 2550,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558, จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/HomeRep_50.pdf

(6) อื่นๆ ได้แก่ อุตสาหกรรมการก่อสร้าง โรงแรมและภัตตาคาร การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งประกันสังคมภาคบังคับ งานด้านสุขภาพ และงานด้านสังคมสงเคราะห์และการศึกษา

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเกี่ยวกับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านครั้งล่าสุดเมื่อปี 2550 พบว่าประเภทของอุตสาหกรรมที่มีการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีทั้งภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม อย่างไรก็ตามประเภทอุตสาหกรรมที่มีการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมากที่สุดยังคงเป็นอุตสาหกรรมสาขาการผลิต ซึ่งมีผู้รับงานไปทำที่บ้านมากถึงร้อยละ 87.3 ของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด ทั้งนี้เป็นเพราะงานในสาขานี้ส่วนใหญ่เป็นการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคต่างๆ ที่มีขั้นตอนการผลิตหลายขั้นตอนและบางขั้นตอนสามารถกระจายงานมาให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำงานไปทำนอกสถานประกอบการได้ ซึ่งเป็นสินค้าประเภทเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายและสิ่งทอมากที่สุดถึงร้อยละ 54.2 รองลงมาคือผลิตภัณฑ์จากไม้และกระดาษร้อยละ 8.6 นอกนั้นเป็นการผลิตสินค้าประเภทต่างๆ ได้แก่ เครื่องประดับเพชรพลอย เครื่องใช้ที่ทำด้วยหนัง อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ เป็นต้น¹⁴

2.4 งานที่รับไปทำที่บ้านจำแนกตามผลิตภัณฑ์อันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน¹⁵

(1) ผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหาร เช่น การทำปลาจืด การทำผักและผลไม้ดอง การปอกและบรรจุหัวกระเทียม การทำพริกแกง การผลิตและบรรจุขาใบหม่อน การทำขนม การทำเครื่องดื่ม การทำอาหารสุนัข เป็นต้น

(2) ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เสื้อ กางเกง การถักร้อย การทำผ้าปูโต๊ะ การทอผ้าไหม การทอผ้าฝ้าย การสาวไหม การกรอไหมมัดหมี่ การย้อมผ้า การทำแหอวน เป็นต้น

(3) ผลิตภัณฑ์รองเท้าและเครื่องหนัง เช่น การตัดเย็บรองเท้าหนังแท้และหนังเทียม การทำรองเท้ายาง การตัดเย็บกระเป๋าและเข็มขัด เป็นต้น

(4) ผลิตภัณฑ์จากพืช เช่น การทำประตูหน้าต่าง การทำเฟอร์นิเจอร์ไม้ การทำโต๊ะเก้าอี้ ตู้ เตียงนอน การทำไม้ปิ้งไก่ ไม้เสียบลูกชิ้น ก้านธูป ไม้จิ้มฟัน การจักสานไม้ไผ่ หวาย เถาวัลย์ การทำภาชนะบรรจุผลิตภัณฑ์เกษตร ภาชนะบรรจุอาหาร หมวก ไม้กวาด เสื่อกก เสื่อพลาสติก

¹⁴ เฟิงอ้วง.

¹⁵ ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), น. 31-34.

ตะกร้า เครื่องตกแต่งสำนักงาน ผลิตภัณฑ์จากผักตบชวา ตะกร้า กรงนก กรงแมว ผลิตภัณฑ์จากย่านลิเภา เป็นต้น

(5) ผลิตภัณฑ์จากกระดาษและดอกไม้ประดิษฐ์ เช่น การทำดอกไม้ประดิษฐ์ด้วยกระดาษ ผ้า พลาสติก และเยื่อไม้ การทำดอกไม้จันทน์ กระดาษไหว้เจ้า การทำพัดกระดาษการทำกระดาษสา การทำร่ม เป็นต้น

(6) ผลิตภัณฑ์โลหะ เช่น การทำอิฐ การทำกระถางปลูกต้นไม้ การทำตุ๊กตาชาววัง การทำเตา การทำผลิตภัณฑ์แกะสลักหินและปูนปั้น เป็นต้น

(7) ผลิตภัณฑ์โลหะ เช่น การหล่อโลหะ การทำชิ้นส่วน การทำของชำร่วยจากโลหะ การทำเครื่องมือการเกษตร การตีมีด การทำผลิตภัณฑ์เครื่องทองเหลือง เป็นต้น

(8) ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ไฟฟ้า เช่น การทำไฟกระพริบและไฟประดับ การทำอะไหล่อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(9) ผลิตภัณฑ์เครื่องประดับ เช่น การเจียรไนนิล พลอย เพชร การทำเครื่องทองทั้งของแท้และของเทียม เป็นต้น

(10) ผลิผลเกษตรกรรม เป็นการทำเกษตรแบบพันธสัญญา (Contract Farming) คือ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านปลูกพืช เพาะเมล็ด ขยายปริมาณเมล็ดพันธุ์ ได้ตามข้อกำหนดในสัญญา ผู้จ้างงานจะรับซื้อคืน ซึ่งมีทั้งการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ เช่น การปลูกหน่อไม้ฝรั่ง ถั่ว ข้าว มะเขือเทศ สับปะรด แตงโม ข้าวโพดอ่อน ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ การเลี้ยงกุ้ง สุกร ไก่ เป็ด เป็นต้น

(11) ผลิตภัณฑ์อื่นๆ เช่น การบรรจุผลิตภัณฑ์และการปิดฉลาก การบรรจุแท่งสี น้ำมันลงกล่อง การร้อยลูกปัด การทำวิกผม เส้นผมเทียม การทำผ้าหม่นวม หมอน การทำตุ๊กตา ของเล่นเด็ก อุปกรณ์การศึกษา การทำของที่ระลึกต่างๆ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท โดยอาจจำแนกตามแหล่งการทำงาน จำแนกตามลักษณะการประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และจำแนกตามผลิตภัณฑ์อันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการจำแนกประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้งานทุกประเภทที่เป็นงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน โดยจากการศึกษาของผู้เขียนพบว่าแม้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จะไม่ได้มีการจำแนกประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ ก็ไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางกฎหมายประการใด และจาก

การศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่าประเทศส่วนใหญ่ก็ได้มีการจำแนกประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านไว้เช่นกัน¹⁶

3.การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายไทยซึ่งมีหลากหลายมาตรการที่สำคัญ ทั้งในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน เวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก สวัสดิการในการทำงาน ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

3.1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ค่าตอบแทนในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ทำงานเกือบทุกคนจะต้องคำนึงถึงเพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกงานที่จะทำ เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 พบว่ามิได้มีการบัญญัติคำนิยามคำว่า “ค่าตอบแทน” ไว้ว่าหมายความว่าอย่างไร แต่จากการค้นคว้าของผู้เขียนพบว่าได้มีการให้ความหมายคำว่า “ค่าตอบแทน” โดยนักวิชาการ ผู้เขียนบทความ และผู้เขียนวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ชนาธิป ชินะนาวิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ค่าตอบแทน” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 คือ เงินที่ผู้จ้างงานจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน มิใช่ค่าจ้าง เพราะเป็นการตอบแทนผลงานที่ได้ทำสำเร็จ มิใช่ตอบแทนการทำงานดังเช่นค่าจ้าง¹⁷

จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร และคณะ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ค่าตอบแทน” หมายความว่า ค่าจ้างที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับจากผู้จ้างงาน โดยอาจเป็นค่าจ้างรายชิ้น หรือแบบเหมา แล้วแต่ผู้จ้างงานเป็นผู้กำหนดเอง หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนด หรือทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน¹⁸

¹⁶ Gisela Schneider De Villegasg, “Home work: A case for social protection,” *International Labour Review*, Vol. 129, No. 4, p.424 (1990).

¹⁷ ชนาธิป ชินะนาวิน, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 4*, น.96.

¹⁸ จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, ระภาวีน ลิขนะวานิชพันธ์ และพิมพ์ใจ ไมตรีเปรม, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 6*, น.5.

ณัชชา เมืองสง ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำได้¹⁹

3.1.1 การกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

โดยทั่วไปการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านย่อมเกิดขึ้นจากการตกลงกันระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นไปตามหลักเรื่องเสรีภาพในการทำสัญญา อันเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญในการทำสัญญาว่าผู้ที่เข้าทำสัญญาจะตกลงทำสัญญากับใครและจะตกลงอย่างไรก็ย่อมได้ทั้งสิ้น เพียงแต่ต้องอยู่ภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น²⁰ ถ้าผู้ที่จะเข้าทำสัญญาฝ่ายใดเห็นว่าข้อสัญญาเป็นการเอาเปรียบมากจนเกินไป หรือหนึ่งที่ตนรับภาระไว้มากกว่าหนึ่งที่อีกฝ่ายหนึ่งต้องปฏิบัติตอบแทนจนไม่เป็นธรรมแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องยอมรับข้อตกลงในการก่อให้เกิดหนึ่งนั้น ด้วยการไม่ตกลงทำสัญญากับอีกฝ่ายหนึ่ง ดังนั้นโดยหลักแล้วอัตราค่าตอบแทนในการรับงานทำที่บ้านย่อมขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นไปตามหลักเรื่องเสรีภาพในการทำสัญญา คู่สัญญาจะตกลงกันเท่าไรก็ได้ขึ้นอยู่กับความพอใจของทั้งสองฝ่าย ถ้าฝ่ายผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนแล้วฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่าต่ำเกินไป ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ไม่จำเป็นต้องผูกพันตนเข้าทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้น

3.1.2 วิธีการคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้มีการบัญญัติถึงวิธีการในคำนวณค่าตอบแทนสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากวิธีการคำนวณค่าจ้างของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง นายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงกันจ่ายค่าจ้างในการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยคำนวณตามระยะเวลาการทำงาน of ลูกจ้าง เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือคำนวณเป็นหน่วยตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้

อย่างไรก็ตามสำหรับการรับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นสัญญาที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงทำขึ้นโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ประกอบกับโดยลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานเมื่อไรก็ได้ และจะทำงานวันละกี่ชั่วโมงก็ได้

¹⁹ ณัชชา เมืองสง, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 5*, น.118.

²⁰ มาตรา 151 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การใดเป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมาย ถ้ามิใช่กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นไม่เป็นโมฆะ

ขึ้นอยู่กับความสะดวกของตน เพียงแต่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาในการส่งมอบงานเท่านั้น โดยผู้จ้างงานไม่ได้เข้ามามีอำนาจในการบังคับบัญชาหรือควบคุมดูแลในระหว่างการทำงาน ทำให้ในการคำนวณค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมักจะคำนวณเป็นหน่วยตามผลสำเร็จของงาน

3.1.3 การให้คุ้มครองตามกฎหมายสำหรับการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

แม้ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านจะขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา แต่ความตกลงดังกล่าวก็ต้องอยู่ภายในกรอบของกฎหมาย ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ดังนี้

“มาตรา 16 การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ”

ดังนั้นในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ค่าตอบแทนที่ผู้จ้างงานจะต้องจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าตอบแทนที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด

(2) อัตราค่าตอบแทนที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนดจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(3) กรณีผู้จ้างงานส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหลายรายหรือหลายกลุ่ม โดยงานที่ส่งมอบมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน อัตราค่าตอบแทนที่ผู้จ้างงานกำหนดจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกรายหรือทุกกลุ่มต้องเท่าเทียมกัน โดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

(4) ค่าตอบแทนต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำงานที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ²¹

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ยังมิได้มีการประกาศกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน²² ดังนั้นจึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวไว้อย่างไร จะกำหนดให้เหมือนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้หรือไม่

จากการศึกษาค้นคว้าของผู้เขียนพบว่าได้มีการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ ดังนี้

ณัชชา เมืองสง ได้ให้ความเห็นไว้ว่า เมื่อยังมิได้มีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านโดยคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน การกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านจึงควรเทียบเคียงจากกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องอัตราค่าตอบแทนจากผู้จ้างงาน²³ และเสนอว่าในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านโดยคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านนั้น ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือ โดยกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำต่อหน่วยหรือต่อผลงานที่ทำได้²⁴

ณัฐวุฒิ เรืองวงศ์โรจน์ ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน จำเป็นจะต้องมีการแยกค่าตอบแทนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้านออกจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ผู้รับไปทำที่บ้านได้รับ ซึ่งแตกต่างกับงานของลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง²⁵

²¹ กระทรวงแรงงาน, *อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 1*.

²² แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2554 แต่เพิ่งจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านชุดแรก เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2558 ในปัจจุบันจึงยังไม่มีประกาศกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านที่ออกโดยคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

²³ ณัชชา เมืองสง, *อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 5*, น.79.

²⁴ *เพ็งอ้อ*, น.118.

²⁵ ณัฐวุฒิ เรืองวงศ์โรจน์, *อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 12*, น.72.

คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านควรคำนึงถึงการเพิ่มค่าใช้จ่ายอื่นที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน อาจต้องรับภาระเพิ่มจากการรับงานไปทำที่บ้าน อาทิเช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าสาธารณูปโภค และค่าขนส่ง ที่อาจเป็นภาระของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งต่อผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย²⁶

อภัสรา เทพจันทร์ ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีการกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ โดยใช้คำว่า “ไม่น้อยกว่า” อัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันนั้น ดังนี้เป็นไปได้หรือไม่ที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านอาจกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านสูงกว่าอัตราค่าจ้างของลูกจ้างตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ทำงานอยู่กับบ้านหรือที่พักของตน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงต้องรับภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้านพักของตน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าใช้ประโยชน์จากพื้นที่สำหรับการทำงาน ซึ่งหากมีการทำงานดังกล่าวในสถานประกอบกิจการของนายจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องเป็นผู้จัดหาและออกค่าใช้จ่ายดังกล่าว²⁷

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากการประกอบธุรกิจแต่ละประเภทแล้ว จะพบว่าในการประกอบธุรกิจแต่ละประเภทนั้น ย่อมมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้แตกต่างกัน แม้เป็นธุรกิจประเภทเดียวกันแต่ในแต่ละสถานประกอบกิจการก็อาจมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้แตกต่างกัน บางสถานประกอบกิจการอาจมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้หลากหลาย แม้เป็นลูกจ้างในตำแหน่งเดียวกันก็อาจได้รับค่าจ้างไม่เท่ากันก็ได้ และการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเทียบเคียงจากกฎหมายแรงงานนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เพราะแม้ตามกฎหมายแรงงานจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง โดยอาจกำหนดอัตราการจ่ายค่าจ้างกันเอาไว้ตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามระยะเวลาอื่นก็ได้ หรืออาจจะกำหนดอัตราค่าจ้างกันโดยคำนึงถึงผลงานที่ลูกจ้าง

²⁶ ฝ่ายข้อมูลเชิงนโยบายและสื่อสารสังคม แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน, “ข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.,” สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2558, จาก www.labourcrisiscenter.com/images/Copy%20Women%20HOuse.doc

²⁷ อภัสรา เทพจันทร์, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 3*, น.140.

ทำได้ภายในช่วงเวลาที่กำหนดกันเอาไว้ก็ได้²⁸ ซึ่งในปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการออกประกาศเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวันเท่านั้น

ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเทียบเคียงจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงไม่เหมาะสม เพราะโดยลักษณะของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมักมีการกำหนดค่าตอบแทนกันเป็นรายชิ้นหรือต่อหน่วยตามผลงานที่ทำได้ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานเมื่อใดก็ได้ และจะทำงานวันละกี่ชั่วโมงก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้กับผู้จ้างงานเท่านั้น ไม่เหมือนกับการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาควบคุมการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างจะประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างไว้

ดังนั้นจึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าการกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดไว้อย่างไร และใช้มาตรฐานใดมาเป็นเครื่องมือในการกำหนด

3.1.4 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานจนแล้วเสร็จและได้ส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ได้มีการบัญญัติไว้ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ

จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้จ้างงานมีทางเลือกในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน 2 ทางเลือก คือ

- (1) จ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ
- (2) จ่ายค่าตอบแทนตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ เช่น จ่ายค่าตอบแทนภายใน 3 วัน หรือ 5 วัน หลังจากที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามเนื่องจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านบางประเภทอาจมีการมอบหมายงานและส่งมอบงานกันบ่อย เช่น ทุก 1-2 วัน ดังนั้นหากกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ส่งมอบงานหรือตามที่กำหนดที่ตกลงกัน ก็อาจจะเป็นการก่อให้เกิดภาระในการ

²⁸ สุตาศิริ วดวงศ์ และปานทิพย์ พลฤกษ์ชลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2557), น.143.

ทำบัญชีและภาระในการจ่ายค่าตอบแทนของผู้จ้างงานมากจนเกินไป ดังนั้นจึงมีปัญหาค่าตอบแทนที่ต้องพิจารณาว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรมีการเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งต่อฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน

นอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาต่อไปอีกว่าหากผู้จ้างงานผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านผลทางกฎหมายจะเป็นอย่างไร ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้มีการบัญญัติไว้ ดังนั้นจึงมีปัญหาค่าตอบแทนที่ต้องพิจารณาว่าควรใช้หลักทั่วไปตามมาตรา 224 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

3.2 เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้ เนื่องจากลักษณะของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านอาจมีความไม่แน่นอน ทั้งในเรื่องของปริมาณงานที่อาจมีความไม่แน่นอน โดยในการทำงานแต่ละครั้งผู้จ้างงานอาจมอบหมายงานให้ทำมากน้อยแตกต่างกัน ประกอบกับลักษณะของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ ทำให้ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงสามารถกำหนดเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยจะทำงานเมื่อไหร่หรือจะหยุดพักวันไหนก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้กับผู้จ้างงานเท่านั้น ซึ่งในเรื่องเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ณัชชา เมืองสง ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ไม่ควรกำหนดเวลาการทำงานปกติ วันหยุด วันลา เพราะเป็นเรื่องที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดเอง ตามความสะดวกในการทำงานของตน²⁹

เอกพงศ์ คลังกรรม ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ในการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้จ้างงานจะต้องคำนวณถึงวันหยุดสุดสัปดาห์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมเข้ากันกับระยะเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านควรมีวันหยุดพักผ่อน เพื่อสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังเช่นที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 วางหลักกฎหมายไว้ว่าให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกินหกวัน³⁰

²⁹ ณัชชา เมืองสง, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 5*, น.95.

³⁰ เอกพงศ์ คลังกรรม, “มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), น.162.

เสนอ นัคราภิบาล ไม่ได้มีการให้ความเห็นเกี่ยวกับกำหนดเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้โดยตรง แต่ได้มีการให้ความเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานในวันหยุดไว้ว่า ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับงานจากผู้จ้างงานนับระยะเวลารวมกันแล้วครบหนึ่งปี ไม่ว่าจะรับงานต่อเนื่องหรือไม่ก็ตาม ควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีในช่วงของรอบปีนั้นๆ³¹

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จะเห็นได้ว่ากฎหมายไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องระยะเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเอาไว้เลย ซึ่งการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานก็อาจเป็นช่องทางให้ผู้จ้างงานมอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมากเกินไป ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นบุคคลที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่าก็จำเป็นที่จะต้องทำงานดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลเสียแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ต้องทำงานหนักมากเกินไปจนไม่มีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ แต่อย่างไรก็ตามการกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนที่แน่นอน รวมทั้งต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีก็อาจเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม เพราะโดยลักษณะของการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาที่จะสั่งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในเวลาใด ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานเมื่อใดก็ได้ และจะทำงานวันละกี่ชั่วโมงก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้กับผู้จ้างงานเท่านั้น โดยจะกำหนดค่าตอบแทนกันเป็นรายชิ้นหรือต่อหน่วยตามผลงานที่ทำได้ ไม่เหมือนกับการทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ที่นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาควบคุมการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างจะประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างนั้น นายจ้างจะประกาศไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือจะประกาศแจ้งเป็นการเฉพาะ ในกรณีที่นายจ้างไม่ต้องการทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ได้³² แต่ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลา

³¹ เสนอ นัคราภิบาล, “ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย: ศึกษาเฉพาะกรณีการรับงานไปทำที่บ้าน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545), น.140.

³² เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 22 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น.74.

สิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดได้ นายจ้างต้องตกลงกับลูกจ้างเพื่อกำหนดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน³³

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้เลย เนื่องจากโดยลักษณะของการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอิสระที่จะทำงานหรือจะหยุดพักเมื่อไรก็ได้ตามความสะดวกของตน แต่การที่กฎหมายไม่ได้กำหนดมาตรการใดๆ ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้เลย อาจทำให้ผู้จ้างงานมอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานมากเกินไป ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานหนักมากเกินไปจนอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นจึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่าควรจะมีการกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้หรือไม่ เช่น อาจกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือกำหนดให้ฝ่ายผู้จ้างงานต้องมอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มากเกินไป โดยคำนึงถึงเวลาในการพักผ่อนของฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยเช่นนี้จะกำหนดไว้ได้หรือไม่

3.3 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้ทำงานเกือบทุกคนต้องคำนึงถึงในการเลือกงาน สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านก็เช่นกัน โดยจากการศึกษาพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าปัญหาในด้านอื่นๆ เช่น ปัญหาทางด้านสายตา ปัญหาการผิดปกติของอวัยวะต่างๆ ของร่างกายเนื่องจากอิริยาบถหรือท่าทางในการทำงาน ปัญหาจากฝุ่นละออง ปัญหาจากการใช้เครื่องมือเครื่องจักร และปัญหาจากการใช้สารเคมี เป็นต้น³⁴ โดยในการศึกษาเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนจะแยกพิจารณาออกเป็นมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และมาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

³³ วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น.157.

³⁴ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, “รับงานมาทำที่บ้าน ปี 2550 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร,” สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2558, จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/HomeExc_50.pdf

3.3.1 มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ได้มีการกำหนด มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเอาไว้ เพื่อเป็นการคุ้มครองและ ป้องกันมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอันตรายอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนี้

3.3.1.1 งานที่ห้ามมิให้มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 วางหลักการห้ามมิให้ผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานบางประเภท ดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย³⁵
- (2) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความ สิ้นเสียอันอาจเป็นอันตราย
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย
- (4) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพ สิ่งแวดล้อม

การห้ามมิให้มีการจ้างงานตามที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการห้ามผู้จ้าง งานมิให้จ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอย่างเด็ดขาด โดยงานที่ห้ามเป็นงานที่อาจทำให้เกิดอันตราย ต่อสุขภาพและความปลอดภัย ได้แก่ งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย งาน ที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสิ้นเสียอันอาจเป็นอันตราย งานเกี่ยวกับ ความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย และงานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม สำหรับลักษณะหรือประเภทของงานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสิ้นเสียอันอาจเป็นอันตราย งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็น อันตราย และงานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง³⁶ ซึ่งเหตุที่ห้ามมิให้ผู้จ้างงานจ้างงานดังกล่าวนั้น เนื่องจากงานดังกล่าวเป็น

³⁵ พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ.2535 มาตรา 4 “วัตถุอันตราย” หมายความว่า วัตถุดังต่อไปนี้ วัตถุระเบิดได้ วัตถุไวไฟ วัตถุออกซิไดซิ่งและวัตถุเปอร์ออกไซด์ วัตถุมีพิษ วัตถุที่ทำให้ เกิดโรค วัตถุที่มีอันตรายร้ายแรง วัตถุที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพันธุกรรม วัตถุกัดกร่อน วัตถุที่ก่อให้เกิด การระคายเคือง และวัตถุอย่างอื่น ไม่ว่าจะเป็เคมีภัณฑ์หรือสิ่งอื่นใด ที่อาจทำให้เกิดอันตรายแก่ บุคคล สัตว์ พืช ทรัพย์สิน หรือสิ่งแวดล้อม

³⁶ กระทรวงแรงงาน, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 1*.

งานอันตราย ต้องปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีความเหมาะสม การที่รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่มีสถานที่ที่มีความเหมาะสมเพียงพอ กฎหมายจึงต้องห้ามมิให้มีการรับงานดังกล่าวไปทำที่บ้าน³⁷

3.1.1.2 การจัดหาหรือส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน

(1) กรณีที่วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานโดยสภาพอาจเป็นอันตราย ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 วางหลักการห้ามมิให้ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียงโดยเด็ดขาด

(2) กรณีที่วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานโดยสภาพไม่เป็นอันตราย แต่อาจเกิดอันตรายขึ้นได้จากการใช้งาน ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 วางหลักการให้ผู้จ้างงานสามารถจัดหาหรือส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานดังกล่าวให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ แต่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันและแก้ไขอันตรายดังกล่าว นอกจากนี้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ และผู้รับงานไปทำที่บ้านก็มีหน้าที่ต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ด้วย และเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่ให้แก่ผู้จ้างงาน

อย่างไรก็ตามแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 จะมีการกำหนดมาตรการในการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้แล้ว แต่ก็ยังคงพบว่ามีผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมถึงบุคคลภายนอก เช่น สมาชิกในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลในที่พักอาศัยอยู่ใกล้เคียง ได้รับอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตัวอย่าง การเกิดเหตุระเบิดอันเนื่องมาจากการรับงานผลิตพลูไปทำที่บ้าน ซึ่งแรงระเบิดทำให้บ้านพังเสียหายทั้งหลังและมีผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมทั้งบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต โดยเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ.2557 ที่บ้านหลังหนึ่งใน

³⁷ ชนาธิป ชินชนาวิน, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 4*, น.98.

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา³⁸ และเมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ.2558 ที่บ้านหลังหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี³⁹

ตัวอย่าง การได้รับพิษสารโลหะหนักโดยเฉพาะสารตะกั่ว โดยจากข้อมูลของสำนักกระบาดวิทยา ซึ่งทำการสำรวจเมื่อปี พ.ศ.2552 พบว่าการได้รับพิษสารโลหะหนักโดยเฉพาะสารตะกั่วในเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีมีแนวโน้มสูงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเด็กจะได้รับพิษสารโลหะหนักโดยการสัมผัสจากสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่ หรือได้รับพิษสารโลหะหนักจากการทำงานของบิดามารดาที่รับงานไปทำที่บ้าน เช่น งานเซรามิค งานทาสี เป็นต้น⁴⁰

นอกจากมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 แล้ว จากการศึกษาของผู้เขียนพบว่ามิวทอยานพอร์เสนอให้มีการกำหนดมาตรการอื่นๆ เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ณัชชา เมืองสง เสนอให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการคุ้มครองบุคคลภายนอกซึ่งอาจได้รับความเสียหายจากงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น สมาชิกในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในหมู่บ้านใกล้เคียง ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากอันตรายหรือได้รับความเสียหายเนื่องมาจากงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยการคุ้มครองบุคคลภายนอกนี้ ควรกำหนดให้มีมาตรการและวิธีการในการดำเนินการคุ้มครองความปลอดภัย ตลอดจนการเยียวยาความเสียหายไม่ว่าในชีวิตร่างกายหรือสุขภาพอนามัย⁴¹

ณัฐวุฒิ เรื่องวงศ์โรจน์ เสนอให้มีการจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงาน โดยมีเหตุผลที่สมควรเชื่อได้ว่างานที่ทำอาจส่งผลให้เกิดหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อตัวผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁴²

³⁸ ไทยรัฐออนไลน์, “พลุระเบิดสนั่นที่กรุงเก่า-ฉีกร่างคนทำแหกเหลว,” สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.thairath.co.th/content/420501>

³⁹ news.bugaboo.tv, “เจาะประเด็น special-อนาถ!พลุระเบิดสุพรรณบุรี,” สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2558, จาก http://news.bugaboo.tv/watch/เจาะประเด็น_special_อนาถ_พลุระเบิดสุพรรณบุรี.html

⁴⁰ สำนักกระบาดวิทยา, “สรุปรายงานเฝ้าระวังโรค 2552: พิษสารโลหะหนัก (Heavy Metal Poisoning),” สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2558, จาก <http://epid.moph.go.th/>

⁴¹ ณัชชา เมืองสง, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 5*, น.119.

⁴² ณัฐวุฒิ เรื่องวงศ์โรจน์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 12*, น.81.

สรวิศ วาสุกกรี เสนอให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ตรวจตราสภาพเครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งมีหน้าที่ชี้แนะและอบรมการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ก่อนการใช้งาน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ดูแลและระมัดระวังในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ดังกล่าว นอกจากนี้ควรกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งระงับการใช้เครื่องมือ วัสดุ หรืออุปกรณ์ที่ อาจเป็นอันตรายอันสามารถก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้⁴³

ดังนั้นจึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 อันได้แก่ การห้ามมิให้มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับงานบางประเภท การห้ามผู้จ้างงานส่งมอบวัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตราย การให้ผู้จ้างงานแจ้งเตือนเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน รวมทั้งวิธีการในการป้องกันและแก้ไขอันตรายดังกล่าว และการให้ผู้จ้างงานจัดให้มีอุปกรณ์ในการคุ้มครองความปลอดภัย เป็นมาตรการในการคุ้มครองความปลอดภัยที่เพียงพอแล้วหรือไม่ ควรมีการกำหนดมาตรการอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ เช่น อาจกำหนดมาตรการให้นายจ้างมีหน้าที่ฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคน หรืออาจกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของตนเองและของผู้อื่นอันเนื่องมาจากการทำงานของตนเองด้วย รวมทั้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงานที่อาจส่งผลให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อตนเอง เช่นนี้จะสามารถกำหนดได้หรือไม่

3.3.2 มาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นกับตน ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จึงได้บัญญัติถึงมาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ ดังนี้

⁴³ สรวิศ เว็มสุกรี, “มาตรฐานทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), น.121.

“มาตรา 24 ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่มีการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง”

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบเฉพาะค่าใช้จ่าย 3 ประเภทเท่านั้น คือ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ แต่หากมีความเสียหายอย่างอื่นผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น กรณีประสบอันตรายจนไม่สามารถทำงานได้ กรณีสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ เป็นต้น

การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องเกิดขึ้นเนื่องจากกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

- (1) การใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้
- (2) ผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน
- (3) อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน

การที่กฎหมายกำหนดว่าต้องเป็นอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน อาจเกิดปัญหาได้ว่าถ้าเกิดผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอันตรายในสถานที่อื่นนอกเหนือไปจากสถานที่ทำงาน เช่น ได้รับอันตรายขณะเดินทางเพื่อไปรับวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานจากผู้จ้างงาน หรือได้รับอันตรายขณะเดินทางเพื่อนำงานไปส่งมอบให้แก่ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่อาจเรียกให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้

จากการศึกษาค้นคว้าของผู้เขียนพบว่ามิวิทยานิพนธ์เสนอไว้ว่านอกจากผู้จ้างงานจะต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพแล้ว ควรมีการเยียวยา

เพิ่มเติมโดยให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าจ้างตามปกติ หรือค่าขาดประโยชน์นำมาหาได้ หากเป็นกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นมียานอื่นอยู่ด้วย⁴⁴

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ให้ความคุ้มครองเฉพาะค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพเท่านั้น แต่หากมีความเสียหายอย่างอื่นผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น กรณีประสบอันตรายจนไม่สามารถทำงานได้ กรณีสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ เป็นต้น และคุ้มครองเฉพาะอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับอันตรายในสถานที่อื่นไม่ได้รับความคุ้มครอง จึงมีปัญญาที่ต้องพิจารณาว่าควรมีการกำหนดให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือไม่ เช่น อาจกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อย่างไรก็ตามการกำหนดเช่นนี้ก็อาจจะเป็นการก่อให้เกิดภาระแก่ผู้จ้างงานมากเกินไป แต่เมื่อพิจารณาอีกด้านหากมิได้มีการกำหนดเช่นนี้ก็อาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องหามาตรการหรือกลไกเพื่อสร้างความสมดุลในการให้คุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องไม่ก่อให้เกิดภาระแก่ฝ่ายผู้จ้างงานมากเกินไปด้วย

3.3.3 กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปัจจุบันมีกฎหมายที่ออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะ อันได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตราย เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ยังคงขาดการพัฒนาด้านความรู้และความเข้าใจควบคู่กันไป ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องจากการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มที่สูงขึ้นและทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุมกำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

⁴⁴ ณิชชา เมืองสง, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 5*, น.119.

อย่างเหมาะสม สำหรับป้องกันและสงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

ดังนั้นเมื่อมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกมาให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะแล้ว จึงต้องพิจารณาว่ากฎหมายดังกล่าวจะครอบคลุมไปถึงการรับงานไปทำที่บ้านด้วยหรือไม่ โดยพิจารณาจากคำนิยามของคำว่านายจ้างและลูกจ้าง ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ว่าครอบคลุมรวมไปถึงผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยหรือไม่

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 พบว่ามีการให้คำนิยามคำว่านายจ้างและลูกจ้างไว้ดังนี้

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงผู้ประกอบการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม

จากคำนิยามคำว่า “นายจ้าง” จะเห็นได้ว่านายจ้างตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีความหมายกว้างกว่าที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพราะให้หมายความรวมถึงผู้ประกอบการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการคุ้มครองทุกคนที่เข้าไปทำงานหรือทำประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือในสถานประกอบการ แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับบุคคลที่มาทำงานหรือทำผลประโยชน์นั้นจะไม่ได้มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม⁴⁵

⁴⁵ กระทรวงแรงงาน, “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554,” สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.labour.go.th/th%20/doc/law/safety-explanation-2554.pdf> และ ศรีณีย์ งามอัครไพบุลย์, เอกสารเพื่อประกอบการพิจารณากฎหมายของสมาชิกรัฐสภา เล่มที่ 15 ร่าง

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

จากคำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” จะเห็นได้ว่าลูกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีความหมายกว้างกว่าที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะให้หมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างด้วย แม้ว่าบุคคลผู้ซึ่งทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างจะไม่ได้มีความสัมพันธ์ในทางสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้าง แต่บุคคลดังกล่าวก็ตกอยู่ในฐานะลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของคำว่านายจ้าง⁴⁶

จากการศึกษาค้นคว้าของผู้เขียนพบว่าวิทยานิพนธ์ของณัชชา เมืองสง ได้ให้ความเห็นไว้ว่า เมื่อพิจารณาจากคำนิยามของคำว่าลูกจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะเห็นได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องด้วยกรณีลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และหากพิจารณาว่าต้องด้วยกรณีที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างหมายความว่าผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม เห็นว่ายังคงมีปัญหาในการตีความ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 จะไม่เรียกผู้จ้างงานว่านายจ้าง แต่อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาจากคำนิยามของคำว่านายจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้บัญญัติคำนิยามของนายจ้าง ไว้กว้างกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกฎหมายมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองทุกคนที่เข้าไปทำงานหรือทำประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือในสถานประกอบกิจการ จึงเห็นได้ว่าการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 สามารถตีความไปถึงกรณีการรับงานไปทำที่บ้านด้วย โดยคำว่านายจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวครอบคลุมถึงผู้จ้างงาน ที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือมาตรการตามที่พระราชบัญญัติกำหนดไว้ และคำว่าลูกจ้างสามารถ

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ... ศึกษากรนำมาใช้ในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ คลังวิชา, 2547), น.28.

⁴⁶ เพิ่งอ้าง น.28-29.

ตีความครอบคลุมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานด้วย⁴⁷

เมื่อพิจารณาจากคำชี้แจงกระทรวงแรงงานพบว่าเนื่องจากเดิมการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกำหนดขอบเขตเฉพาะผู้ที่ป็นนายจ้างและลูกจ้างตามความหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เท่านั้น ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการคุ้มครองและการบังคับใช้ในเรื่องความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อให้การคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมแก่ลูกจ้างต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการโดยตรง หรือลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแล นายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการ เจ้าของ หรือผู้ครอบครองสถานที่ซึ่งยินยอมให้บุคคลใดมาทำงาน หรือทำประโยชน์ในสถานที่นั้น⁴⁸

ดังนั้นจึงมีปัญหาที่จำต้องพิจารณาว่าพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 จะครอบคลุมไปถึงการรับงานไปทำที่บ้านด้วยหรือไม่ หากไม่ครอบคลุมควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีความสอดคล้องกับลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้านด้วยหรือไม่

3.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็กไว้ ดังนี้

“มาตรา 20 ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี โดยงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

สำหรับผู้ฝ่าฝืนมาตรา 20 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

⁴⁷ ณัชชา เมืองสง, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 5*, น.100-102.

⁴⁸ กระทรวงแรงงาน, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 45*.

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการกำหนดห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งคำว่า “ผู้ใด” มิได้หมายความเฉพาะผู้จ้างงานเท่านั้นแต่หมายความรวมถึงบุคคลอื่นด้วย เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือบุคคลในครอบครัวที่นำงานที่รับไปทำที่บ้านไปให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงาน⁴⁹

อย่างไรก็ตามมีประเด็นปัญหาว่าการที่กฎหมายจะห้ามมิให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะการห้ามมิให้ทำงานย่อมทำให้หญิงมีครรภ์และเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีขาดรายได้จากการทำงาน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวมีความเหมาะสมแล้ว เพราะมิได้ห้ามมิให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างเด็ดขาด แต่หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปียังสามารถทำงานที่รับไปทำที่บ้านได้ หากงานนั้นไม่ใช่งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีนั้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มี การออกกฎกระทรวงในเรื่องงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ดังนั้นจึงมีประเด็นปัญหาวางานดังกล่าวได้แก่งานอะไรบ้าง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วพบว่าในกรณีการใช้แรงงานหญิง มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงทุกคน มิได้มีการจำกัดเฉพาะหญิงมีครรภ์ โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานบางประเภท⁵⁰ และมีการให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมเป็นพิเศษสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์⁵¹ ส่วนในกรณีการใช้แรงงานเด็ก

⁴⁹ กระทรวงแรงงาน, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 1*.

⁵⁰ มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

⁵¹ มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

พบว่ามีการบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้างโดยเด็ดขาด⁵² ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กหรือไม่ก็ตาม

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการกำหนดห้ามผู้ใดจ้างหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งแตกต่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้างโดยเด็ดขาด และมีการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงทุกคนมิได้มีการจำกัดเฉพาะหญิงมีครรภ์เท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงมีปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่ามาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ ควรมีการกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองอื่นๆ เพิ่มเติมหรือไม่ เช่น อาจกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็กได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็กตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นนี้จะเป็นการเหมาะสมหรือไม่

3.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้านและไม่ได้มีการให้ความหมายคำว่าสวัสดิการไว้ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของผู้เขียนพบว่า มีนักวิชาการ นักกฎหมาย รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้คำอธิบายความหมายคำว่า “สวัสดิการ” ไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 มีการให้ความหมายไว้ว่า “สวัสดิการ” หมายถึง การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง

สุตาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พลุกษาลวิทย์ ได้อธิบายไว้ว่า “สวัสดิการ” ตามความหมายทั่วไป หมายถึง การจัดการต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นความต้องการทางด้านวัตถุหรือจิตใจ ที่จะ

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสิ้นเปลือง
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ หุ่น ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

⁵² มาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มีผลทำให้ตัวบุคคลที่อยู่ในชุมชนนั้น มีความเป็นอยู่ที่สุขสบายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันจะมีผลให้ชุมชนนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง มีความสมบูรณ์พูนสุขในที่สุด แต่ถ้าเป็น “สวัสดิการแรงงาน” ย่อมหมายความว่า การที่ฝ่ายนายจ้างได้ให้ผลประโยชน์หรือบริการต่างๆ แก่ฝ่ายลูกจ้าง เพื่อที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างดี ก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการของฝ่ายนายจ้างและเกิดสันติสุขในกิจการอุตสาหกรรม อันจะส่งผลไปถึงความเจริญรุ่งเรืองในทางเศรษฐกิจโดยรวม และความสงบสุขของประเทศชาติในที่สุด⁵³

กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สวัสดิการแรงงาน” คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้าง ด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น⁵⁴

นรินทร์ แก้ววารี ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง การให้สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสะดวกสบาย เป็นสิ่งที่จัดให้มิใช่นอกเหนือจากค่าจ้าง และไม่ใช่อะไรที่เป็นผลโดยตรงจากการทำงาน⁵⁵

วิจิตร ระวังวงศ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรม สามารถมีสภาพการทำงาน ระดับความเป็นอยู่และสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในการดำรงชีวิต⁵⁶

⁵³ สุตาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาลวิทย์, *อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 28*, น.211, 213.

⁵⁴ กระทรวงแรงงาน, “สวัสดิการแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2558, จาก http://www.mol.go.th/employee/Welfare_workers

⁵⁵ นรินทร์ แก้ววารี, “สวัสดิการแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/59912>

⁵⁶ สุตาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาลวิทย์, *อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 28*, น.212.

สวัสดิการสามารถแบ่งออกได้เป็นสองประเภทใหญ่ๆ คือ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

(1) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการประเภทที่รัฐบังคับให้นายจ้างทุกคนต้องจัดทำ ถ้าไม่ทำจะมีความผิด ซึ่งข้อกำหนดต่างๆ ที่รัฐกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดให้มันั้น เป็นมาตรฐานขั้นต่ำสุดของสวัสดิการที่จะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง⁵⁷

(2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้มันั้นสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่เกิดขึ้นตามข้อผูกพันหรือสัญญา โดยอาจเกิดจากกรณีที่นายจ้างเป็นผู้เสนอจัดให้เอง กรณีนายจ้างตกลงกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือกรณีที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง⁵⁸

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 พบว่ามีได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ และเนื่องจากลักษณะของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ใช่สัญญาที่มีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน แต่เป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการจ้างทำของ จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างและไม่ได้รับสวัสดิการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งผู้จ้างงานก็ไม่ได้มีสถานะเป็นนายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจัดให้มันั้นสวัสดิการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเช่นกัน ซึ่งสวัสดิการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีบัญญัติไว้ในกฎหมายหลายฉบับ ดังนี้

(1) สวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งมีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย โดยตามมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ ซึ่งต่อมาได้มีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 โดยสาระสำคัญของกฎกระทรวงฉบับนี้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มันั้นน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องสุขา สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลจัดเตรียมไว้ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง

⁵⁷ เพิ่งอ้าง น.220.

⁵⁸ วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 33*, น.208-209.

(2) สวัสดิการตามกฎหมายเงินทดแทน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนเงินทดแทน เพื่อนำมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างประสบเคราะห์กรรมอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างใน 3 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย กรณีเจ็บป่วย และกรณีเสียชีวิต

(3) สวัสดิการตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน ด้วยการกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนยื่นแบบขึ้นทะเบียนนายจ้างและยื่นแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคม สำหรับการจ่ายเงินสมทบ ให้นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน และรัฐบาลร่วมกันจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคม เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบเคราะห์กรรมอื่นนอกเหนือจากการทำงานใน 7 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย และกรณีทุพพล กรณีเสียชีวิต กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน⁵⁹ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่อาจเข้าสู่ระบบประกันสังคมในฐานะผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างได้ แต่อย่างไรก็ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 กำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคม เช่น หาบเร่ แผงลอย รวมทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยสมัครใจเข้าเป็นผู้ประกันตนได้⁶⁰ แต่เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้มีรายได้น้อย เมื่อไม่มีนายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบ ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยวิธีการสมัครใจเข้าเป็นผู้ประกันตนมีภาระต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

อย่างไรก็ตามผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างหลักประกันสุขภาพให้คนไทยทุกคนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลรัฐหรือเอกชนที่ร่วมโครงการตามที่กำหนดในพื้นที่ที่อยู่อาศัย แต่โครงการดังกล่าวก็ยังคง

⁵⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 32*, น.471.

⁶⁰ ปิยพล บุญมี, “มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการ: ศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานนอกระบบ”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2553), น.110.

มีข้อจำกัดอยู่บางประการ คือ ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลจะต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลในพื้นที่ที่อยู่อาศัยที่ระบุไว้ตามสิทธิของผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลเท่านั้น เว้นแต่ในกรณีฉุกเฉินสามารถเข้ารับการรักษาที่สถานพยาบาลอื่นได้ไม่เกินปีละ 2 ครั้ง⁶¹ และโครงการดังกล่าวมิได้ครอบคลุมการรักษาทุกประเภท

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสวัสดิการบางประเภทเป็นสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างโดยเฉพาะ เช่น ห้องน้ำและห้องสุขา แต่หากมีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานก็ไม่จำเป็นต้องจัดในส่วนนี้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในบ้านของตนซึ่งมีห้องน้ำและห้องสุขาอยู่แล้ว แต่สำหรับสวัสดิการในเรื่องอื่นๆ เช่น สวัสดิการตามกฎหมายเงินทดแทน ควรจะต้องมีการจัดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ และการจัดสวัสดิการดังกล่าวจะก่อให้เกิดภาระแก่ผู้จ้างงานเกินไปหรือไม่ หรือควรจะสร้างระบบประกันสังคมขึ้นมาสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราที่สูงเกินไป เช่นนี้จะทำได้หรือไม่

3.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับไปทำที่บ้าน

ในเรื่องความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 สามารถแบ่งได้เป็น 3 กรณี คือ กรณีงานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและยังอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน กรณีมีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้

3.6.1 กรณีงานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและยังอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน

มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จึงต้องบอกเลิกการจ้างโดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้มีการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้จ้างงานที่ฝ่าฝืนบอกเลิกการจ้างในขณะที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้ว

⁶¹ ชุทธิ มีสิทธิ์ และพูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธุ์, ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย: สิทธิและการรณรงค์นโยบาย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549), น.23.

เสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน แต่อย่างไรก็ตามการที่ผู้จ้างงานฝ่าฝืนบอกเลิกสัญญาในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเท่ากับว่าเป็นการบอกเลิกสัญญาโดยไม่มีสิทธิ ส่งผลให้สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านยังไม่เลิกกัน ซึ่งแตกต่างกับสัญญาจ้างทำของตามมาตรา 605⁶² แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่ให้อิสระแก่ผู้ว่าจ้างในการบอกเลิกสัญญา โดยผู้ว่าจ้างอาจบอกเลิกสัญญาเมื่อไหร่ก็ได้ เพียงแต่ต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับจ้างเพื่อความสะดวกสบายอย่างใด ๆ อันเกิดแต่การเลิกสัญญา

ดังนั้นโดยหลักแล้วในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่แล้วเสร็จและยังอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น งานที่ผลิตไม่เป็นไปตามแบบที่กำหนดและไม่สามารถแก้ไขได้ทันภายในระยะเวลาที่ตกลงกัน หรือการผลิตที่ไม่เป็นไปตามแบบที่กำหนดนั้นถือเป็นสาระสำคัญ หรือวัตถุดิบที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำมาใช้ไม่ได้คุณภาพตามที่ตกลงกันไว้ เป็นต้น ซึ่งในกรณีนี้ผู้จ้างงานสามารถบอกเลิกการจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น ผู้จ้างงานถูกยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าโดยกะทันหัน ซึ่งในกรณีนี้ผู้จ้างงานสามารถบอกเลิกการจ้างได้ แต่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย⁶³

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานอาจบอกเลิกการจ้างได้ทั้งในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความผิด และในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีความผิดแต่ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งในกรณีที่ผู้จ้างงานบอกเลิกการจ้างเนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความผิด อาจเกิดปัญหาในการตีความกฎหมายได้ว่าความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้แก่อะไรบ้าง และความผิดนั้นจะต้องเป็นความผิดรุนแรงหรือเพียงแต่เป็นความผิดเพียงเล็กน้อยก็สามารถบอกเลิกการจ้างได้ และผู้จ้างงานจะสามารถบอกเลิกการจ้างทันทีที่มีการกระทำความผิดเลยได้หรือไม่ ยกตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานช้ากว่าที่กำหนด ซึ่งกรณีนี้เห็นได้ชัดเจนว่าเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าเป็นการส่งมอบงานช้าไปเพียง 1-2 วัน เช่นนี้ผู้จ้างงานจะบอกเลิกสัญญาทันทีได้หรือไม่ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องหลักทั่วไปของการเลิกสัญญาตามมาตรา

⁶² มาตรา 605 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถ้าการที่จ้างยังทำไม่แล้วเสร็จอยู่ตราบใด ผู้ว่าจ้างอาจบอกเลิกสัญญาได้ เมื่อเสียค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับจ้างเพื่อความสะดวกสบายอย่างใด ๆ อันเกิดแต่การเลิกสัญญานั้น

⁶³ กระทรวงแรงงาน, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 1*.

387⁶⁴ มีการวางหลักไว้ว่าถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาทันทีไม่ได้ แต่จะต้องกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้ฝ่ายที่ไม่ชำระหนี้ชำระหนี้ภายในระยะเวลานั้น เว้นแต่ระยะเวลาในการชำระหนี้จะเป็นสาระสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องจำงทำของตามมาตรา 605 มีการวางหลักไว้ว่าถ้างานที่จ้างยังไม่แล้วเสร็จ ผู้ว่าจ้างจะบอกเลิกสัญญาเสียเมื่อไหร่ก็ได้ เพียงแต่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอันเกิดจากการเลิกสัญญาให้แก่ผู้รับจ้าง ซึ่งถ้านำหลักทั่วไปในการเลิกสัญญาตามมาตรา 387 มาปรับใช้ก็จะมีผลให้ผู้จ้างงานไม่สามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันที แต่ถ้านำหลักเรื่องจำงทำของตามมาตรา 605 มาปรับใช้ก็จะมีผลให้ผู้จ้างงานสามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันทีไม่ว่าผู้รับจ้างไปทำที่บ้านจะมีความผิดหรือไม่ก็ตาม โดยไม่ต้องมีการกำหนดระยะเวลาพอสมควรเพื่อให้ผู้รับจ้างไปทำที่บ้านชำระหนี้เสียก่อน

นอกจากนี้การที่กฎหมายบัญญัติห้ามมิให้ผู้จ้างงานบอกเลิกการจ้างในขณะที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน อาจเกิดประเด็นปัญหาว่าระยะเวลาที่ตกลงกันหมายถึงระยะเวลาใด เนื่องจากในการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้นอาจแบ่งได้เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา และสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ว่าจะเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาหรือสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะมี การตกลงมอบหมายงานและส่งมอบงานกันเป็นงวดๆ ซึ่งในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีกำหนดระยะเวลา ผู้จ้างงานสามารถบอกเลิกสัญญาได้เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานงวดใดงวดหนึ่งเสร็จสิ้น เช่น ผู้จ้างงานจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำดอกไม้ประดิษฐ์ โดยมิได้มีการกำหนดระยะเวลาในการจ้างงานเอาไว้ แต่ตกลงให้มีการมอบหมายงานและส่งมอบงานกันเป็นงวดๆ ต่อมาเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในงวดใดงวดหนึ่งเสร็จสิ้นแล้ว ผู้จ้างงานย่อมบอกเลิกการจ้างได้ แต่ในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เช่น ผู้จ้างงานจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเย็บกระดุมเสื้อ โดยกำหนดระยะเวลาในการจ้างงานเอาไว้เป็นเวลา 1 ปี และตกลงให้มีการมอบหมายงานและส่งมอบงานกันเป็นงวดๆ เช่นนี้อาจเกิดปัญหาได้ว่าหากผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในงวดใดงวดหนึ่งเสร็จสิ้นแล้ว ถ้าผู้จ้างงานต้องการบอกเลิกการจ้างจะสามารถทำได้หรือไม่

จากการศึกษาของผู้เขียนพบว่ามิวิตยานิพนธ์เสนอไว้ว่า ในการเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านควรจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลิกสัญญา โดยให้มีการบอกกล่าว

⁶⁴ มาตรา 387 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายหนึ่งจะกำหนดระยะเวลาพอสมควร แล้วบอกกล่าวให้ฝ่ายนั้นชำระหนี้ภายในระยะเวลานั้นก็ได้ ถ้าและฝ่ายนั้นไม่ชำระหนี้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ไซ้ อีกฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาเสียก็ได้

ล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา เพราะหากพิจารณาจากลักษณะของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว จะเห็นได้ว่าการตกลงกันให้ส่งงานแก่ผู้จ้างงานเป็นครั้งๆ ไปหรือส่งงานเป็นงวดก็ได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจถือเป็นสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลา การเลิกสัญญาจึงควรมีการบอกกล่าวล่วงหน้า⁶⁵

อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าแม้โดยทั่วไปแล้วการทำสัญญาจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้านมักจะมีการตกลงกันมอบหมายงานและส่งมอบงานกันเป็นครั้งคราวหรือเป็นงวดๆ โดยไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาเอาไว้ว่าทำสัญญากันกี่เดือนหรือกี่ปี แต่ก็อาจมีการทำสัญญากันโดยมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนเอาไว้ก็ได้ ดังนั้นจึงมีประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าในการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่มีกำหนดระยะเวลา และสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้แตกต่างกันหรือไม่

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จะเห็นได้ว่าการบัญญัติไว้เฉพาะสิทธิของผู้จ้างงานในการบอกเลิกสัญญาเท่านั้น แต่ไม่ได้มีการบัญญัติถึงสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการบอกเลิกสัญญา ซึ่งอาจจะเกิดจากความผิดของผู้จ้างงาน เช่น ผู้จ้างงานผิดนัดไม่ชำระค่าตอบแทนในงวดก่อนๆ จึงมีประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิเลิกสัญญาหรือไม่ ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการเลิกสัญญาจะต้องปฏิบัติอย่างไร ควรใช้หลักทั่วไปในการเลิกสัญญาตามมาตรา 386-389 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือควรมีการสร้างหลักการพิเศษเพิ่มเติมขึ้นมาในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

3.6.2 กรณีมีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติไว้ว่าในการณที่มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงกันขยายเวลาส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน

ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาส่งมอบงาน และผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงานโดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้รับงานนั้นไปทำแทนได้

ดังนั้นผู้จ้างงานจึงมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานไปให้ผู้รับงานอื่นทำแทนได้ในกรณีที่มิเหตุอันควรคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา และผู้

⁶⁵ ญรัฐฯ เมืองสง, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 5, น.106.

จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงานโดยไม่ใช้ความผิดของผู้จ้างงาน เช่น ตามสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำดอกไม้ประดิษฐ์ 100 ชิ้น โดยใช้ระยะเวลา 10 วัน ต่อมาในวันที่ 8 ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพิ่งทำดอกไม้ประดิษฐ์ได้เพียง 20 ชิ้น ถือเป็นกรณีที่มีเหตุอันควรคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา 10 วัน ผู้จ้างงานย่อมมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้รับงานนั้นไปทำแทนได้

แต่อย่างไรก็ตามก่อนที่จะมีการบอกเลิกการจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจขอขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานต่อผู้จ้างงานได้ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเมื่อเกิดเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งตามกฎหมายมิได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานเอาไว้ ดังนั้นจึงเป็นสิทธิของผู้จ้างงานที่จะตกลงขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ก็ได้ และจะตกลงขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานออกไปกี่วันก็ได้ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านคาดว่าจะทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด จึงขอขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานออกไปอีก 1 วัน แม้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะขอขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานออกไปแค่เพียงวันเดียว แต่ก็ขึ้นอยู่กับผู้จ้างงานที่จะตกลงขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ก็ได้ หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านขอขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานออกไปอีก 3 วัน แต่ผู้จ้างงานอาจจะขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพียง 1 วันก็ได้ หากผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายระยะเวลาในการส่งมอบงาน และผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงานโดยไม่ใช้ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานก็มีสิทธิบอกเลิกการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านได้ ซึ่งโดยทั่วไปการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานล่าช้าก็ย่อมเกิดความเสียหายต่อธุรกิจของผู้จ้างงานอยู่แล้ว

อย่างไรก็ตามหากผู้จ้างงานตกลงขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว ผู้จ้างงานย่อมไม่มีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาเพราะเหตุที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้อีก⁶⁶ เว้นแต่จะเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ผู้จ้างงานมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาขึ้นใหม่ เช่น ผู้จ้างงานตกลงขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว แต่เกิดเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ผู้จ้างงานขยายให้อีก ผู้จ้างงานย่อมมีสิทธิที่บอกเลิกสัญญาหรือจะตกลงขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกก็ได้ หรือผู้จ้างงานตกลงขยายระยะเวลาในการส่งมอบงานให้แก่ผู้รับ

⁶⁶ กระทรวงแรงงาน, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 1*.

งานไปทำที่บ้านแล้ว แต่ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกสัญญา โดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังอาจมีประเด็นปัญหาว่าหากผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานสำเร็จไปแล้วบางส่วน แต่ต่อมาผู้จ้างงานได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญา ผู้จ้างงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในส่วนของงานที่ทำสำเร็จไปบางส่วนแล้วหรือไม่ เช่น ผู้จ้างงานจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยสร้อยข้อมือ 100 เส้น และผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จไปแล้ว 90 ชิ้น เช่นนี้ผู้จ้างงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ เพราะงานส่วนที่ทำได้จนเสร็จสิ้นแล้วก็ถือว่าเป็นการสมประโยชน์ของผู้จ้างงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มิได้มีการบัญญัติไว้ อย่างไรก็ตามในเรื่องหลักทั่วไปในการเลิกสัญญาตามมาตรา 309 มีการวางหลักการไว้ว่า เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้ใช้สิทธิเลิกสัญญาแล้ว คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจำต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งได้กลับคืนสู่ฐานะดังที่เป็นอยู่เดิม ส่วนที่เป็นการงานอันได้กระทำไป การที่จะชดเชยคืนให้ทำได้ด้วยใช้เงินตามควรค่าแห่งการนั้นๆ หรือถ้าในสัญญาที่กำหนดว่าให้ใช้เงินตอบแทนก็ให้ใช้ตามนั้น ดังนั้นหากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานสำเร็จไปแล้วบางส่วน แต่ต่อมาผู้จ้างงานได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญา ผู้จ้างงานก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามควรค่าแห่งงานที่ได้ทำไป

นอกจากนี้เมื่อมีการบอกเลิกการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว คู่สัญญาฝ่ายที่ได้รับความเสียหายย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายดังนี้

มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 บัญญัติไว้ว่า การบอกเลิกการจ้างตามมาตรา 10 และมาตรา 11 วรรคสอง ไม่ตัดสิทธิฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่จะเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการนั้น

ดังนั้นในกรณีที่ผู้จ้างงานบอกเลิกการจ้างในขณะที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่แล้วเสร็จและยังอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกันตามมาตรา 10 หากเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไม่เป็นไปตามแบบที่ผู้จ้างงานกำหนดและไม่สามารถแก้ไขได้ทันภายในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานย่อมเรียกค่าเสียหายจากผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการเลิกสัญญาได้ ส่วนในกรณีที่ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้าง เช่น ผู้จ้างงานถูกยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าโดยกะทันหัน นอกจากผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความเสียหายอย่างอื่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมเรียกค่าเสียหายจากผู้จ้างงานซึ่งเป็นฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการเลิกสัญญาได้

ส่วนในกรณีที่ผู้จ้างงานบอกเลิกการจ้างเนื่องจากมีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหาย

จากความล่าช้าในการส่งมอบงานตามมาตรา 11 ถ้าเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่าจะงานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จเกิดขึ้นเนื่องจากความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ยอมทำงาน ผู้จ้างงานยอมเรียกค่าเสียหายจากผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการเลิกสัญญาได้ แต่ถ้าเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่าจะงานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จไม่ได้เกิดขึ้นเนื่องจากความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น วัตถุประสงค์ที่ผู้จ้างงานกำหนดให้นำมาใช้ขาดตลาด ผู้จ้างงานยอมไม่สามารถเรียกค่าเสียหายจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3.6.3 กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้

มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่สาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน การจ้างนั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง แต่ถ้างานในส่วนที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำ

ดังนั้นแม้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อไปได้ แต่หากสาระสำคัญแห่งการจ้างไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านก็ยังไม่สิ้นสุดลง ทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านยังคงสามารถทำงานนั้นต่อไปได้ แต่หากสาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน สัญญาจ้างนั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง ซึ่งหลักการดังกล่าวเป็นหลักการเดียวกันกับลักษณะของสัญญาจ้างทำของ ตามมาตรา 606⁶⁷ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วสัญญาจ้างทำของไม่ได้อาศัยคุณสมบัติของผู้รับจ้างหรือผู้ว่าจ้างเป็นการเฉพาะตัว แตกต่างกับลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานที่สัญญาย่อมสิ้นสุดลงเมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตาย เนื่องจากโดยทั่วไปการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานต้องอาศัยคุณสมบัติเฉพาะตัวของลูกจ้าง⁶⁸

⁶⁷ มาตรา 606 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถ้าสาระสำคัญแห่งสัญญาอยู่ที่ความรู้ความสามารถ ของตัวผู้รับจ้างและผู้รับจ้างตายก็ดี หรือตกเป็นผู้ไม่สามารถทำการ ที่รับจ้างนั้นต่อไปได้ด้วยมิใช่เพราะ ความผิด ของตนก็ดี ท่านว่าสัญญา นั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง ถ้าและการส่วนที่ได้ทำขึ้นแล้วนั้นเป็นประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้างไซ้ ท่านว่าผู้ว่าจ้าง จำต้องรับเอาไว้และใช้สินจ้างตามสมควรแก่ส่วนนั้น ๆ

⁶⁸ วิจิตร (พุงลัดดา) วิเชียรชม, *อ้าวแล้ว เจริญธรรมที่ 33*, น.110.

ในกรณีที่สาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้ อาจพิจารณาแยกออกเป็น 2 ประการดังนี้

(1) กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในกรณีที่สาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้ อันมิใช่เพราะความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง แต่หากก่อนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะถึงแก่ความตายหรือตกเป็นผู้ไม่สามารถทำงานได้ ปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานไปบางส่วนแล้วและงานในส่วนที่ทำไปแล้วนั้นเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอางานในส่วนนั้นไว้และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ผู้จ้างงานจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านปั้นแจกันเซรามิค 10 ใบ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านปั้นแจกันเซรามิคไปได้เพียง 2 ใบ ผู้รับงานไปทำที่บ้านเกิดหัวใจล้มเหลวจนถึงแก่ความตาย กรณีนี้สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านย่อมสิ้นสุดลง แต่เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานไปแล้วบางส่วน และงานในส่วนที่ทำไปนั้นเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานย่อมต้องรับเอาแจกันเซรามิค 2 ใบนั้นไว้ และจ่ายค่าตอบแทนให้ตามสัดส่วนของงานที่ทำ

อย่างไรก็ตามมีประเด็นปัญหาว่า แม้แจกันเซรามิค 2 ใบ ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ปั้นไว้แล้วจะเป็นประโยชน์ต่อผู้จ้างงาน แต่ผู้จ้างงานจะปฏิเสธไม่ยอมรับชำระหนี้ตามมาตรา 320⁶⁹ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และไม่ชำระค่าตอบแทนได้หรือไม่ เพราะเมื่อหนี้เกิดขึ้นแล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีฐานะเป็นลูกหนี้ในส่วนที่ต้องส่งมอบงานที่สั่งให้ทำ ย่อมมีหน้าที่ต้องชำระหนี้ให้ถูกต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ เมื่อลูกหนี้ยังมีได้ชำระหนี้ให้เป็นผลสำเร็จตามความตกลงของคู่สัญญา แม้จะได้ทำงานไปบางส่วนแล้วและส่วนที่ทำไปแล้วนั้นเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหนี้ก็ตาม แต่ลูกหนี้ก็ไม่อาจบังคับให้เจ้าหนี้รับชำระหนี้ได้ เพราะจะเป็นการบังคับให้เจ้าหนี้รับชำระหนี้แต่เพียงบางส่วน หรือให้รับชำระหนี้เป็นอย่างอื่นผิดไปจากที่จะต้องชำระ ซึ่งเจ้าหนี้

⁶⁹ มาตรา 320 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อันจะบังคับให้เจ้าหนี้รับชำระหนี้แต่เพียงบางส่วน หรือให้รับชำระ หนี้เป็นอย่างอื่นผิดไปจากที่จะต้องชำระแก่เจ้าหนี้ นั้น ท่านว่าหากอาจจะบังคับได้ไม่

มีสิทธิปฏิเสธไม่ยอมรับชำระหนี้ได้⁷⁰ อย่างไรก็ตามการที่จะใช้สิทธิปฏิเสธไม่ชำระหนี้ นั้น จะต้องเป็นกรณีที่ถูกหนี้ชำระหนี้ไม่ครบหรือชำระหนี้เป็นอย่างอื่น ทั้งๆ ที่ลูกหนี้ยังมีความสามารถที่จะชำระหนี้ได้⁷¹ ดังนั้นเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีฐานะเป็นลูกหนี้ในส่วนที่ต้องส่งมอบงานที่สั่งให้ทำไม่สามารถที่จะชำระหนี้ได้ ผู้จ้างงานซึ่งมีฐานะเป็นเจ้านี้ย่อมไม่มีสิทธิปฏิเสธการชำระหนี้ ประกอบกับมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เป็นบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ โดยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำ อีกทั้งเหตุที่ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ก็มีได้เกิดจากความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และงานในส่วนที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานจึงไม่มีสิทธิปฏิเสธไม่ยอมรับชำระหนี้

(2) กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้อันเนื่องมาจากความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้มีการบัญญัติไว้ว่าในกรณีที่สาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เพราะความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง ผลทางกฎหมายจะเป็นอย่างไร

ในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมีสาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง แม้จะไม่มีกรบทบัญญัติถึงผลทางกฎหมายไว้โดยตรงว่าให้การจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านสิ้นสุดลง แต่เมื่อสัญญาดังกล่าวเป็นสัญญาที่ผู้จ้างงานได้ตกลงทำขึ้น โดยอาศัยความไว้นั้นเชื่อใจในความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานคงมิได้ต้องการผลสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องการงานที่ได้มาตรฐานตามความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ในสภาพที่ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ผู้จ้างงานก็มีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้ ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่ง

⁷⁰ กฤษฎา พงษ์เจริญ, “หน้าที่ของผู้ว่าจ้างในการชำระสินจ้าง”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), น.30-31.

⁷¹ เพิ่งอ้าง, น.93

และพาณิชย์ มาตรา 389⁷² เนื่องจากการชำระหนี้กลายเป็นพันวิสัยเพราะเหตุ อยางใดอย่างหนึ่งอันจะโทษลูกหนี้ได้ และผู้จ้างงานยังสามารถเรียกค่าเสียหายจากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ตามมาตรา 391 วรรคสี่⁷³ หรือผู้จ้างงานจะใช้สิทธิเลิกสัญญาตามมาตรา 605⁷⁴ ก็ได้ ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นจะใช้สิทธิในการเลิกสัญญาไม่ได้⁷⁵

4.การควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

เนื่องจากการทำสัญญาในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน การทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านจึงเป็นช่องทางหนึ่งในการลดภาระหน้าที่ต่างๆ ของผู้จ้างงานตามที่ระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของผู้จ้างงาน จึงจำเป็นต้องมีมาตรการในการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถตรวจสอบเกี่ยวกับการจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และสามารถให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างเพียงพอ ซึ่งตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยบัญญัติให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง และเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่ง ขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน โดยเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังนี้

⁷² มาตรา 389 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถ้าการชำระหนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนกลายเป็นพันวิสัยเพราะเหตุ อยางใดอย่างหนึ่งอันจะโทษลูกหนี้ได้ไซ้ เจ้าหนี้จะเลิกสัญญานั้นเสียก็ได้

⁷³ มาตรา 391 วรรคสี่ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การใช้สิทธิเลิกสัญญานั้นหากกระทบกระทั่งถึงสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายไม่

⁷⁴ มาตรา 605 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถ้าการที่จ้างยังไม่แล้วเสร็จ อยู่ตราบใด ผู้ว่าจ้างอาจบอกเลิกสัญญาได้ เมื่อเสียค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับจ้างเพื่อความเสียหาย อยางใด ๆ อันเกิดแต่การเลิกสัญญานั้น

⁷⁵ ไผทชิต เอกจริยกร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น.217.

- (1) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ทำงานเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 - (2) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่มีการจ้างงานผ่านตัวแทน หรือผู้รับเหมาช่วง ให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย
 - (3) อัตราค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 - (4) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน
 - (5) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด
 - (6) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 - (7) ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- และให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน

จากบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายกำหนดให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงาน เพื่อพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน อาจเกิดปัญหาได้ว่าแม้จะมีการเก็บเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ แต่ถ้าพนักงานตรวจแรงงานไม่ทราบว่าได้มีการจ้างให้รับไปทำที่บ้านจากสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานใด พนักงานตรวจแรงงานก็จะมีได้มีการเข้าไปตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านซึ่งเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานดังกล่าว ดังนั้นจึงมีปัญหาต้องพิจารณาว่ามาตรการในการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เพียงพอหรือไม่ ควรมีการกำหนดมาตรการอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ เช่น อาจกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องมีการขออนุญาตจากหน่วยงานของรัฐหากต้องการประกอบธุรกิจลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน หรืออาจกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องส่งเอกสารเกี่ยวกับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมายังเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน เป็นต้น

สำหรับองค์กรที่มีหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและควบคุมการประกอบธุรกิจลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ได้แก่

- (1) คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีที่มีที่มาจากหน่วยงานภาครัฐ ผู้จ้างงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่

บ้านมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งเสนอแนะเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงหรือประกาศเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน และติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(2) พนักงานตรวจแรงงาน เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านและสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือการจ่ายค่าตอบแทน รวมทั้งเก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยในการเก็บตัวอย่างนั้นพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายด้วย นอกจากนี้ยังมีอำนาจออกหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น และมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

กล่าวโดยสรุป การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาในการตีความกฎหมายว่างานในกิจการอุตสาหกรรมหมายถึงงานประเภทใดบ้าง และงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานในกิจการอุตสาหกรรมจะได้รับความคุ้มครองหรือไม่

สำหรับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีการให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานโดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน อย่างไรก็ตามในปัจจุบันคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านยังมิได้มีการประกาศกำหนดอัตราค่าตอบแทน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวางระบบให้ชัดเจนว่าควรกำหนดกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้อย่างไร และการที่กฎหมายกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ส่งมอบงานหรือตามที่กำหนดตกลงกันมีความเหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่

และหากผู้จ้างงานผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านผลทางกฎหมายจะเป็นอย่างไร ส่วนในเรื่องเวลาในการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา ตามกฎหมายมิได้มีการกำหนดไว้ เนื่องจากลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอิสระที่จะทำงานเมื่อไหร่ก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกันเท่านั้น แต่การที่กฎหมายมิได้กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานได้เลย ก็อาจจะเป็นช่องทางให้ผู้จ้างงานมอบหมายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมากเกินไป ส่วนในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีการกำหนดห้ามมิให้จ้างงานบางประเภทที่อาจเป็นอันตราย รวมถึงห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตราย และต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดมาตรการในการเยียวยาความเสียหายในกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย รวมทั้งมีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงมีครรภ์และเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีไว้ด้วย ซึ่งมีประเด็นปัญหาว่าการให้ความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดไว้เพียงพอหรือไม่ ควรจะมีการกำหนดมาตรการอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ และจะนำพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มาใช้บังคับกับการรับงานไปทำที่บ้านได้หรือไม่ ส่วนในเรื่องความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายมีการกำหนดไว้เฉพาะสิทธิในการบอกเลิกสัญญาของผู้จ้างงานเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นฝ่ายต้องการเลิกสัญญาจะต้องบังคับตามบทบัญญัติใด

ส่วนในเรื่องการควบคุมการประกอบธุรกิจลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายให้สิทธิแก่ผู้ประกอบการอย่างเต็มที่ที่จะจ้างให้มีการรับงานไปทำที่บ้าน โดยไม่จำเป็นต้องมีการขออนุญาตจากหน่วยงานใด เพียงแต่กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจดูได้เท่านั้น จึงมีประเด็นปัญหาว่าควรจะมีระบบในการควบคุมการจ้างงานในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ เช่น การขออนุญาต การลงทะเบียน เป็นต้น ซึ่งผู้เขียนจะได้วิเคราะห์ประเด็นปัญหาเหล่านี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

บทที่ 4

การรับงานไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

แม้ในปัจจุบันจะมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะแล้ว แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวก็ยังคงมีความไม่ชัดเจนในบางประการและไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างครอบคลุมเพียงพอ ทั้งในเรื่องของลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน เวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก การสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

ดังนั้นในบทนี้ผู้เขียนจึงได้ศึกษาถึงแนวความคิดตามกฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันเป็นกฎหมายแม่แบบที่ให้ประเทศภาคีสมาชิกนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานภายในประเทศภาคีสมาชิก และศึกษาถึงแนวความคิดของกฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมนี และประเทศสิงคโปร์ โดยเหตุที่เลือกศึกษาค้นคว้ากฎหมายของประเทศเหล่านี้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นประเทศที่มีการพัฒนากฎหมายไปในแนวทางที่น่าสนใจ โดยประเทศเยอรมนีและประเทศสหรัฐอเมริกามีการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านขึ้นมาโดยเฉพาะ ส่วนประเทศอังกฤษไม่ได้มีกฎหมายที่กำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน จึงต้องการค้นคว้าว่ามีการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างไร ส่วนประเทศสิงคโปร์ เป็นประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงในกลุ่มประชาคมอาเซียน ซึ่งมีการพัฒนากฎหมายแรงงานที่ทันสมัย ประกอบกับในฐานะที่ประเทศไทยจะต้องเปิดกว้างในด้านของการเคลื่อนย้ายแรงงาน จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้ากฎหมายของประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง ทั้งนี้เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเพื่อเป็นประโยชน์ในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสถานการณ์การรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยต่อไป

1.กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ให้ความสนใจกับการใช้แรงงานของกลุ่มผู้ใช้แรงงานภาคคนอกระบบ ซึ่งรวมถึงกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตั้งแต่ปี ค.ศ.1972 แล้ว เพราะเห็นว่าเป็นกิจกรรมของคนจนที่ทำงานหนัก แต่กลับเป็นแรงงานที่ไม่มีตัวตน มีเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรม มีรายได้ที่ไม่แน่นอน¹ และมักไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากรัฐเท่าที่ควร ทำให้ขาดการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม รวมทั้งต้องเผชิญกับความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงบ่อยครั้งกว่ากลุ่มผู้ใช้แรงงานในระบบ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าวจึงได้กำหนดกติกาหรือมาตรฐานการระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำ เรียกว่า อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (C177 - Home Work Convention, 1996 (No.177)) และข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184))

1.1 อนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉบับที่ 177

เมื่อวันที่ 4 เดือนมิถุนายน ค.ศ.1996 ในสมัยประชุมที่ 83 ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เห็นว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับที่กำหนดมาตรฐานต่างๆ ของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ซึ่งได้นำมาใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยนั้น อาจมีความไม่เหมาะสมเนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงและเพิ่มเติมสาระตลบางประการในมาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับลักษณะพิเศษของการรับงานไปทำที่บ้าน ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้พิจารณารับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน และได้กำหนดให้ข้อเสนอนี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ โดยได้มีมติเมื่อวันที่ 20 เดือนมิถุนายน ค.ศ.1996 ให้รับรองอนุสัญญาที่เรียกว่า “อนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่

¹ ชฤทธิ มีสิทธิ์ และพูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์, ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย: สิทธิและการรณรงค์นโยบาย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549), น.11.

บ้าน ค.ศ.1996”² โดยอนุสัญญาฉบับดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบต่อบทบัญญัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านยิ่งกว่าตามที่กำหนดไว้โดยอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น³

1.1.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (C177 - Home Work Convention, 1996 (No.177)) ให้คำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่าหมายถึงงานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Homeworker) ในบ้านของบุคคลนั้นหรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มีใช้สถานที่ทำงานของนายจ้าง (Employer) เพื่อรับค่าตอบแทนจากการก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน เว้นแต่บุคคลนั้นจะมีความเป็นอิสระและสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้ว่าเป็น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามกฎหมายข้อบังคับแห่งชาติหรือตามคำพิพากษาของศาล⁴

นอกจากนี้ตามอนุสัญญาฉบับดังกล่าวยังมีการกำหนดข้อยกเว้นเพิ่มเติมถึงบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเองเป็นครั้งคราวแทนที่จะทำงานที่สถานที่ทำงานประจำของตน ว่ามิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งอนุสัญญานี้⁵

1.1.2 การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (C177 - Home Work Convention, 1996 (No.177)) กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องรับเอาหลักการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และจะต้องทบทวนนโยบายแห่งชาติที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นระยะๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยปรึกษารือกับผู้แทนขององค์การนายจ้าง (Organizations of Employers) และผู้แทนขององค์การผู้ทำงาน (Organizations of Workers) และถ้ามีองค์การอื่นที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านและนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ต้องมีการปรึกษารือกับองค์การดังกล่าวด้วย⁶ ซึ่งตาม

² International Labour Organization, “C177 - Home Work Convention, 1996 (No.177),” สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2558, จาก http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

³ Home Work Convention, 1996 (No. 177), Article 10

⁴ Home Work Convention, 1996 (No. 177), Article 1(a)

⁵ Home Work Convention, 1996 (No. 177), Article 1(b)

⁶ Home Work Convention, 1996 (No. 177), Article 3

อนุสัญญาฉบับดังกล่าวกำหนดไว้ว่า นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับคนงานรับค่าจ้างอื่นๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความเหมาะสม⁷ โดยประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องนำนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไปสู่การปฏิบัติโดยกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือวิธีที่เหมาะสมอื่นๆ ตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ⁸ และจะต้องกำหนดมาตรการเยียวยาที่เพียงพอ รวมทั้งบทลงโทษที่เหมาะสม ในกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับดังกล่าวด้วย⁹

นอกจากนี้ตามอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (C177 - Home Work Convention, 1996 (No.177)) ยังมีการกำหนดให้ประเทศสมาชิกจะต้องส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังนี้

- (1) สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเอง เป็นผู้เลือกเองและในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น
- (2) การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- (3) การคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยให้นำกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยไปปรับใช้กับการรับงานไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษ และให้กำหนดเงื่อนไขอันเป็นการต้องห้ามของงานบางประเภทและการใช้สารบางชนิด สำหรับการรับงานไปทำที่บ้านเพื่อสุขภาพและความปลอดภัย¹⁰
- (4) ค่าตอบแทน
- (5) การคุ้มครองด้านประกันสังคมตามกฎหมาย
- (6) การได้รับการฝึกอบรม
- (7) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน
- (8) การคุ้มครองการคลอดบุตร¹¹

⁷ Home Work Convention, 1996 (No. 177), Article 4(a)

⁸ Home Work Convention, 1996 (No. 177), Article 5

⁹ Home Work Convention, 1996 (No. 177), Article 9(b)

¹⁰ Home Work Convention, 1996 (No. 177), Article 7

¹¹ Home Work Convention, 1996 (No. 177), Article 4(b)

นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง (Employer) และคนกลาง (Intermediary) ในกรณีที่มีการอนุญาตให้ใช้คนกลางในการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านไว้ โดยให้กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลางตามลำดับ ตามกฎหมายและข้อบังคับ แห่งชาติหรือโดยคำพิพากษาของศาลตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ¹²

1.2 ข้อเสนอว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉบับที่ 184

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (C177 - Home Work Convention, 1996 (No.177)) องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึง ได้จัดทำข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ประเทศสมาชิกลงไปปรับใช้ในการ ดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เหมาะสม ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับ สภาพการณ์ของแต่ละประเทศ

1.2.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

ข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) ให้คำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ไว้เช่นเดียวกับ อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (C177 - Home Work Convention, 1996 (No.177)) ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับ งานไปทำที่บ้าน (Homeworker) ในบ้านของบุคคลนั้นหรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มิใช่สถานที่ทำงานของนายจ้าง (Employer) เพื่อรับค่าตอบแทนจากการก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือ บริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการ ทำงาน เว้นแต่บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระและสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะ พิจารณาได้ว่าเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ตามกฎหมายข้อบังคับแห่งชาติหรือคำพิพากษาของศาล¹³

นอกจากนี้ตามข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) ยังมีการกำหนดข้อยกเว้นเพิ่มเติมถึง บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเองเป็นครั้งคราวแทนที่จะทำงานที่ สถานที่ทำงานประจำของตน ว่ามิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งข้อเสนอนี้¹⁴

¹² Home Work Convention, 1996 (No. 177), Article 8

¹³ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 1(a)

¹⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 1(b)

1.2.2 การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามข้อแนะนำที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184) เกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน เวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก สวัสดิการในการทำงาน และความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

1.2.2.1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ข้อแนะนำที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) เสนอแนะว่าประเทศสมาชิกควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการรับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ¹⁵ โดยในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรกำหนดโดยการร่วมกันเจรจาต่อรอง หรือถ้าไม่มีการร่วมกันเจรจาต่อรองควรกำหนดโดยวิธีการดังต่อไปนี้

(1) คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ภายหลังจากที่เจ้าหน้าที่นั้นได้ปรึกษาหารือกับผู้แทนขององค์การนายจ้าง (Organizations of Employers) และผู้แทนขององค์การผู้ทำงาน (Organizations of Workers) รวมทั้งองค์การอื่นที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้แทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้แทนของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ไม่มีองค์การที่กล่าวมาข้างต้น หรือ

(2) กลไกการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมอื่นๆ ในระดับชาติ ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น

อย่างไรก็ตามในกรณีที่อัตราค่าตอบแทนมิได้ถูกกำหนดโดยวิธีการดังกล่าวมาข้างต้น ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยการตกลงกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง¹⁶ และสำหรับงานที่มีการกำหนดให้จ่ายค่าจ้างตามหน่วยของงาน อัตราค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับควรเทียบเท่ากับอัตราค่าตอบแทนของลูกจ้างที่ได้รับจากการทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง หรือถ้าไม่มีลูกจ้างประเภทนั้นในสถานประกอบการของนายจ้าง ควรเทียบเคียงกับอัตราค่าตอบแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นๆ ในสาขาของกิจกรรมและในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกัน¹⁷ และตามข้อแนะนำนี้ยังมีการเสนอแนะว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับ

¹⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 13

¹⁶ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 14

¹⁷ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 15

ค่าตอบแทนสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงาน อาทิเช่น ค่าใช้จ่ายในการใช้ไฟฟ้าและน้ำ การติดต่อสื่อสาร การดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ เวลาที่ใช้ในการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ การเปลี่ยนเครื่องมือ การจำแนกผลิตภัณฑ์ การแกะและบรรจุหีบห่อ และการดำเนินการอื่นๆ เป็นต้น¹⁸

นอกจากนี้ตามข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) ยังมีการเสนอให้ประเทศสมาชิกบัญญัติให้นำกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างไปปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างไว้ รวมทั้งควรคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมิให้ถูกหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรสำหรับงานที่บกพร่องหรือวัสดุที่เสียหาย และผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไม่เกินหนึ่งเดือน¹⁹ สำหรับในกรณีที่มีการใช้คนกลางในการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน คนกลางและนายจ้างควรร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติแห่งชาติ²⁰

1.2.2.2 เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) เสนอแนะว่าการกำหนดเวลาที่ให้ทำงานเสร็จสิ้นไม่ควรกำหนดโดยทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสที่จะได้หยุดพักผ่อนในแต่ละวันและหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อเปรียบเทียบกับที่คนงานประเภทอื่นๆ ได้รับ²¹ นอกจากนี้ควรกำหนดเงื่อนไขให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับประโยชน์เช่นเดียวกับที่คนงานประเภทอื่นๆ ในการได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย²²

1.2.2.3 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) เสนอแนะให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจจัดให้มีการเผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับข้อบังคับในด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และการป้องกันที่นายจ้าง

¹⁸ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 16

¹⁹ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 17

²⁰ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 18

²¹ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 23

²² Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 24

และผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติ โดยแนวทางเหล่านี้ควรแปลเป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจได้²³

นอกจากนี้ควรกำหนดให้นายจ้างแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบเกี่ยวกับอันตรายที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบ ที่เกี่ยวข้องกับงานตามที่ได้ส่งมอบให้ทำและวิธีการป้องกันอันตรายดังกล่าว รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมที่จำเป็นตามความเหมาะสมและรับประกันว่าเครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่จัดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม และต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อประกันว่าอุปกรณ์เหล่านี้ได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง ตลอดจนต้องจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดมูลค่า²⁴

สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามมาตรการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย และต้องดูแลสุขภาพสุขภาพและอนามัยของตนเองอย่างเหมาะสม รวมทั้งของบุคคลอื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำของตนในการทำงาน รวมทั้งการใช้วัสดุ เครื่องจักรกล เครื่องมือ และอุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้ควรมีการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถปฏิเสธที่จะทำงาน โดยมีเหตุผลอันสมควรที่เชื่อได้ว่าอาจจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของตน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านควรรายงานสถานการณ์ต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า²⁵ และในกรณีที่มีอันตรายร้ายแรงหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายร้ายแรงขึ้นต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัว หรือสาธารณะ ตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของรัฐได้กำหนดไว้ ควรห้ามการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมมาเยียวยาสถานการณ์นั้น²⁶

1.2.2.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก

ข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) เสนอแนะว่ากฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติของ

²³ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 19

²⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 21

²⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 22

²⁶ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 23

ประเทศสมาชิกเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือการรับเข้าทำงานควรบัญญัติให้ปรับใช้กับการรับงานไปทำที่บ้านด้วย²⁷

1.2.2.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) มีการเสนอแนะว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางด้านประกันสังคม โดยการขยายบทบัญญัติต่างๆ ว่าด้วยการประกันสังคมที่มีอยู่ให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้านและปรับแผนงานต่างๆ ด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้านตลอดจนพัฒนาแผนงานหรือเงินทุนพิเศษต่างๆ สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน²⁸ นอกจากนี้ควรบัญญัติให้นำกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองการคลอดบุตรมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย²⁹

1.2.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

ข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) มิได้กำหนดเกี่ยวกับเหตุของความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านไว้ แต่ได้มีการเสนอแนะเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจากการถูกเลิกจ้างไว้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองในกรณีการเลิกจ้างเช่นเดียวกับที่คนงานประเภทอื่นๆ ได้รับ³⁰

1.2.3 การควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

ข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No.184)) เสนอแนะให้ควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น ตามความเหมาะสม กำหนดให้มีการจดทะเบียนนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านและคนกลางที่นายจ้างใช้ ในการนี้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรระบุข้อมูลที่นายจ้างควรแจ้งหรือเก็บรักษาไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจดูได้³¹

²⁷ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 10

²⁸ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 25

²⁹ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 26

³⁰ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 27

³¹ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 6

ตามข้อแนะนำดังกล่าวยังมีการเสนอว่ากฎหมายของประเทศสมาชิก ควรมีการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิที่จะได้รับทราบเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของเงื่อนไขในการทำงานเป็นหนังสือหรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวควรครอบคลุมรายการเกี่ยวกับ ชื่อ และที่อยู่ของนายจ้างและคนกลาง (ถ้ามี) อัตราค่าตอบแทนและวิธีการคำนวณค่าตอบแทน และประเภทของงานที่ทำ³²

นอกจากนี้ควรมีการกำหนดหน้าที่ของนายจ้าง โดยให้นายจ้างแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเมื่อส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านครั้งแรก และนายจ้างต้องเก็บรักษาทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมดไว้ โดยจำแนกตามเพศของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบงานให้ทำ รวมทั้งนายจ้างควรเก็บรักษาสันทัดเกี่ยวกับงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยบันทึกดังกล่าวจะระบุเกี่ยวกับช่วงเวลาที่กำหนดให้ทำงาน (Time Allocated) อัตราค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ถ้ามี) และจำนวนเงินที่ต้องชดใช้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน การหักเงินใดๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ถึงกำหนดชำระ และค่าตอบแทนสุทธิที่ได้จ่ายไป รวมทั้งกำหนดวันที่ได้ชำระ และควรมอบสำเนาของบันทึกดังกล่าวให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ด้วย³³

นอกจากนี้อาจมีการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเพิ่มเติมโดยให้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีอำนาจบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านได้รับอนุญาตให้เข้าไปในบ้านหรือสถานที่ส่วนบุคคลอื่นๆ ที่มีการทำงาน ตรวจสอบเท่าที่สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล³⁴ และสำหรับในกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างร้ายแรงหรือซ้ำอีก ควรมีการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ รวมทั้งอาจห้ามส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน³⁵

³² Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 5

³³ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 7

³⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 8

³⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Article 9

2.กฎหมายอังกฤษ

ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นกลุ่มผู้ที่ถูกจ้างงานโดยไม่ปกติ (Atypical Groups)³⁶ และไม่มีการบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ ดังนั้นสิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงย่อมขึ้นอยู่กับสถานะทางกฎหมายในการจ้างงานบุคคลดังกล่าว ซึ่งสถานะในการจ้างงานแบ่งออกเป็นสามประเภท คือ ลูกจ้าง (Employee) คนงาน (Worker) และผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed)³⁷ โดยสถานะในการจ้างงานจะกำหนดถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีในการทำงาน ดังนี้

(1) ลูกจ้าง (Employee) หมายถึง บุคคลใดๆ ที่ได้เข้าไปหรือทำงานภายใต้สัญญาการจ้างงาน หรือได้ทำงานภายใต้สัญญาการจ้างงานที่ได้สิ้นสุดลงแล้ว โดยสัญญาดังกล่าวไม่จำเป็นต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร สัญญาการจ้างแรงงานสามารถเกิดขึ้นได้ทันทีที่ลูกจ้างและนายจ้างตกลงยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงาน³⁸ โดยลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองขั้นต่ำตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน ซึ่งประกอบไปด้วยสิทธิที่จะได้รับเงินจากนายจ้างเมื่อไม่สามารถทำงานได้เพราะเจ็บป่วย สำหรับลูกจ้างที่เป็นหญิงมีสิทธิที่จะลาเพื่อคลอดบุตรโดยยังได้รับเงินจากนายจ้าง และสำหรับลูกจ้างทั้งที่เป็นหญิงและชายมีสิทธิที่จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่เพิ่งคลอดหรือบุตรบุญธรรม โดยยังคงได้รับเงินจากนายจ้าง นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีสิทธิที่จะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม และยังมีสิทธิที่จะได้รับเงินตามกฎหมายจากนายจ้างเมื่อถูกให้ออกจากงาน รวมทั้งได้รับสิทธิทั้งหมดตามที่

³⁶ Brain Willy, Employment Law, Second edition, (Harlow: Pearson Education Limited, 2003), pp.78, 85-86.

³⁷ Alex Davies, Workplace Law Handbook 2011: Employment Law and Human Resources, (Cambridge: Workplace Law Group Ltd, 2011), p.180.

³⁸ Employment Right Act 1996 Article 230(1) In this Act “employee” means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment.

Emplotment Right Act 1996, Section 230(2) In this Act “contract of employment” means a contract of service or apprenticeship, whether express or implied, and (if it is express) whether oral or in writing.

คนงาน (Worker) ได้รับ อย่างไรก็ตามสิทธิบางประเภทอาจมีการกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำของการจ้างงาน เมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันตามระยะเวลาที่กำหนดจึงจะมีสิทธิดังกล่าว³⁹

(2) คนงาน (Worker) หมายถึง บุคคลใดๆ ที่ได้เข้าไปหรือทำงานภายใต้สัญญาการจ้างงาน หรือสัญญาอื่นใด ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย และไม่ว่าด้วยวาจาหรือด้วยลายลักษณ์อักษร โดยบุคคลนั้นยอมรับที่จะทำงานหรือดำเนินงานใดๆ ด้วยตนเอง หรือให้บริการสำหรับบุคคลภายนอก หรือได้ทำงานภายใต้การจ้างงานดังกล่าวที่ได้สิ้นสุดลงแล้ว⁴⁰ ดังนั้นบุคคลใดที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง บุคคลนั้นย่อมมีสถานะเป็นคนงานด้วย แต่บุคคลที่มีสถานะเป็นคนงานอาจไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง ซึ่งบุคคลที่มีสถานะเป็นคนงาน ได้แก่ คนที่ถูกส่งไปทำงานจากตัวแทนจัดหางาน (Agency Worker) คนทำงานไม่แน่นอนในช่วงเวลาสั้น (Short Term Casual Worker) คนทำงานอิสระ (Freelancer) และคนทำงานไม่เต็มเวลา (Part-Time Worker) โดยคนงานทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ (The National Minimum Wage) การหยุดพักก่อนการได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี การจำกัดการทำงานในเวลากลางคืน การได้รับความคุ้มครองจากการหักเงินโดยไม่มีอำนาจ และการได้รับสิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติอย่างผิดกฎหมาย⁴¹

เมื่อมีการจ้างงานลูกจ้าง (Employee) หรือคนงาน (Worker) นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องหักเงินเดือนหรือค่าจ้างของลูกจ้าง (Employee) หรือคนงาน (Worker) เพื่อจ่าย

³⁹ Nldirect Government Services, “Employment status,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/understanding-your-work-status/employment-status.htm>

⁴⁰ Employment Right Act 1996 Article 230(3) In this Act “worker” (except in the phrases “shop worker” and “betting worker”) means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)—

(a) a contract of employment, or

(b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual;

and any reference to a worker’s contract shall be construed accordingly.

⁴¹ Nldirect Government Services, *supra* note 39.

เป็นภาษีเงินได้ (Income Tax) และจ่ายเข้าสู่กองทุนการประกันภัยแห่งชาติ (National Insurance Contributions)⁴²

(3) ผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed) ในกรณีของผู้ว่าจ้างตนเองจะไม่ได้มีการทำสัญญาการจ้างงานกับนายจ้างเนื่องจากการทำธุรกิจของตนเอง ผู้ว่าจ้างตนเองจึงเป็นนายจ้างของตนเอง และสามารถที่จะตัดสินใจได้เองว่าจะคิดค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเท่าไร หรือจะทำงานในเวลาใด และจะหยุดพักเมื่อไร ดังนั้นผู้ว่าจ้างตนเองจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการจ้างงาน และนอกจากนี้ผู้ว่าจ้างตนเองยังมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายภาษีเงินได้ (Income Tax) และจ่ายเข้าเงินสู่กองทุนการประกันภัยแห่งชาติ (National Insurance Contributions) ด้วยตนเอง⁴³

สถานะในการจ้างงานเป็นประเด็นปัญหาที่ทำให้เกิดความสับสนและมีการถกเถียงกันในประเทศอังกฤษ โดยสถานะในการจ้างงานถูกจำแนกออกเป็นสามประเภทใหญ่ๆ คือ ลูกจ้าง (Employee) คนงาน (Worker) และผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed) ซึ่งการกำหนดเป็นหมวดหมู่เช่นนี้ส่งผลกระทบต่อในเรื่องภาษี ประกันภัยแห่งชาติ ผลประโยชน์และการคุ้มครองการจ้างงาน อย่างไรก็ตามการพิจารณาว่าบุคคลใดมีสถานะในการจ้างงานอย่างไรเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนเนื่องจากไม่อาจอาศัยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งมากำหนดถึงสถานะในการจ้างงานได้อย่างสมบูรณ์ โดยศาลแรงงาน (Employment Tribunal) จะตัดสินโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงและเหตุการณ์แวดล้อมในแต่ละคดี⁴⁴

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสถานะทางกฎหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน (Grey Areas) ระหว่างลูกจ้าง (Employees) คนงาน (Workers) และผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed) อย่างไรก็ตามจากคำพิพากษาของศาลอังกฤษมีแนวโน้มว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านน่าจะ

⁴² Nldirect Government Services, “Working from home and piece work,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.nldirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/flexible-working/working-from-home-and-piece-work.htm>

⁴³ Nldirect Government Services, *supra note 39*.

⁴⁴ Great Britain. Parliament. House of Lords. European Union Committee, Modernising European Union Labour Law: Has the UK Anything to Gain?, (London: The Stationery Office Limited, 2007), p.80.

สถานะใกล้เคียงกับการเป็นลูกจ้าง (Employee) จากคดี Airfix Footwear Ltd v Cope (1978) และคดี Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner and Taverna (1984)⁴⁵

คดี Airfix Footwear Ltd v Cope (1978)⁴⁶ ข้อเท็จจริงในคดีนี้เกี่ยวข้องกับบริษัท Airfix Footwear Ltd จำกัด ซึ่งได้จัดหาชิ้นส่วนของรองเท้า กาว และวัสดุอื่นๆ ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Outworkers) เพื่อให้พวกเขาผลิตรองเท้าจากที่บ้านตามวิธีการที่ได้สอนและฝึกอบรมให้ โดยนาง Cope เป็นผู้ทำงานคนหนึ่งที่ถูกว่าจ้างให้ประกอบชิ้นส่วนรองเท้าโดยการติดกาวกับวัสดุต่างๆ เข้าด้วยกัน แม้ว่าเธอจะไม่มีข้อตกลงโดยเฉพาะเจาะจงว่าจะต้องทำงานที่ไหน แต่ในทางปฏิบัติเธอจะทำงานที่บ้าน และบริษัทจะนำรูปแบบของงานและวัสดุมาส่งให้ที่บ้านของเธอทุกๆ ช่วงบ่าย ในเวลาประมาณ 16.00 นาฬิกา ซึ่งนาง Cope จะทำงานทุกวัน โดยทั่วไปจะทำงานห้าวันต่อสัปดาห์ และจะทำงานจนถึงเวลา 24.00 นาฬิกา แต่ถ้าเธอยังทำงานไม่เสร็จ เธอก็จะทำงานให้เสร็จสิ้นในเช้าวันถัดไป โดยเธอได้ทำงานติดต่อกันมาเป็นระยะเวลาเจ็ดปี และได้รับค่าตอบแทนโดยคำนวณจากชิ้นงานที่ทำ (Piecework) ซึ่งในคดีดังกล่าวศาลอุทธรณ์การจ้างงาน (The Employment Appeals Tribunal) ได้วินิจฉัยว่านาง Cope ถือว่าเป็นบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง

คดี Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner and Taverna (1984)⁴⁷ โดยข้อเท็จจริงในคดีนี้คือ นาง Gardiner และนาง Taverna เป็นหนึ่งในจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Outworker) ที่ถูกว่าจ้างโดยบริษัท Nethermere (St Neots) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตกางเกงขายาว และยังคงมีการจ้างลูกจ้างประจำเพื่อทำงานเต็มเวลา (Full-Time) ในโรงงานด้วย โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านเหล่านี้จะทำงานนอกเวลา (Part-Time) และมีหน้าที่เย็บชายกางเกงและกระเป๋าคอโดยใช้เครื่องจักรที่บริษัทจัดหามาให้ โดยไม่มีการกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานที่แน่นอน และมีการจ่ายค่าตอบแทนให้ตามปริมาณงานที่ทำได้ และไม่ได้ถูกผูกมัดให้ต้องรับผิดชอบทำงานที่มีปริมาณงานมากกว่าปกติ โดยก่อนหน้านี้นาง Gardiner และนาง Taverna เคยทำงานในโรงงานมาก่อนจนกระทั่งถึงปี ค.ศ.1976 พวกเขาได้เริ่มย้ายมาทำงานที่บ้านครั้งแรกโดยใช้เครื่องจักรของตนเอง แต่หลังจาก

⁴⁵ Stephen Taylor and Astra Emir, Employment Law: An Introduction, Second edition, (New York: Oxford University Press Inc., 2009), pp.68-70.

⁴⁶ ดูคดี Airfix Footwear Ltd v Cope (1978) ICR 1210

⁴⁷ ดูคดี Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner and Taverna (1984) IRLR 240

นั้นประมาณหนึ่งเดือนทางบริษัทก็ได้มีการจัดหาเครื่องจักรมาให้ โดยทั่วไปทางบริษัทจะมีการส่งมอบงานให้พวกเธอและเก็บรวบรวมงานที่ทำได้วันละหนึ่งหรือสองครั้ง⁴⁸

2.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิของการจ้างงาน ค.ศ. 1996 (Employment Right Act 1996) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและคนงาน มิได้มีการบัญญัติความหมายของงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ แต่โดยทั่วไปผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมหมายความถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำงานจากที่บ้าน ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มักจะถูกจ้างงานในกระบวนการผลิตสินค้า ซึ่งมีความหลากหลายตั้งแต่การผลิตรองเท้าไปจนถึงการผลิตส่วนประกอบของรถยนต์⁴⁹ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของผู้เขียนพบว่ามีกรณีอธิบายความหมายของคำว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยนักกฎหมาย ดังนี้

Hepple, B.A. ได้อธิบายไว้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Outworker ซึ่งต่อมาเรียกว่า Homeworker) หมายถึงบุคคลซึ่งทำงานในบ้านหรือในสภาพแวดล้อมของตนเอง โดยอาจทำงานภายใต้สัญญาการให้บริการ (Contract of Service) หรือการบริการ (Services)⁵⁰

Simon Honeyball and John Bowers ได้อธิบายไว้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Outworkers) หมายถึงบุคคลใดๆ ที่ทำงานที่บ้าน ซึ่งการรับงานไปทำที่บ้านมักมีการปฏิบัติทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมการตัดเย็บเสื้อผ้า โดยความสัมพันธ์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างมีที่ทำว่าน่าจะเป็นสัญญาอิสระ (Independent Contract) ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจปฏิเสธที่จะทำงานได้ หากเห็นว่าค่าตอบแทนที่ตนได้รับนั้นต่ำเกินไป⁵¹

Brain Willy ได้อธิบายไว้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Homeworker) หมายถึงบุคคลซึ่งยอมรับทำงานให้แก่นายจ้าง โดยการทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่จะอยู่ภายในบ้านของตน ซึ่งบุคคลดังกล่าวอาจเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานในรูปแบบดั้งเดิม (Traditional Homeworkers)

⁴⁸ Richard Painter and Ann Holmes, *Case & Materials on Employment Law*, Fourth edition, (New York: Oxford University Press, 2002), p.57-58.

⁴⁹ Nldirect Government Services, *supra note 42*.

⁵⁰ Hepple, B.A., *Employment Law*, Fourth edition, (East Kilbride: Sweet & Maxwell Limited, 1981), p.71.

⁵¹ Simon Honeyball and John Bowers., *Textbook on Labour Law*, Eighth edition, (New York: Oxford University Press Inc., 2004), p.29.

ที่ทำงานในกระบวนการผลิตในรูปแบบซ้ำๆ ให้แก่บริษัท หรือเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานผ่านระบบโทรคมนาคม (Teleworkers) ซึ่งทำงานเชื่อมโยงผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์⁵²

2.2 การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากที่กล่าวไปแล้วว่าตามกฎหมายของประเทศอังกฤษนั้น ไม่มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ แต่การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจะขึ้นอยู่กับสถานะของประเภทการจ้างงาน ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดอยู่ในสถานะลูกจ้าง (Employee) ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิของการจ้างงาน ค.ศ. 1996 (Employment Right Act 1996) ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดอยู่ในสถานะคนงาน (Worker) โดยหลักก็ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิของการจ้างงาน ค.ศ. 1996 เช่นเดียวกับลูกจ้าง ยกเว้นสิทธิบางประการเท่านั้นที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะสำหรับลูกจ้าง แต่ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดอยู่ในสถานะผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed) ย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิของการจ้างงาน ค.ศ. 1996 เลย

2.2.1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษ ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้าง (Employee) หรือคนงาน (Worker) ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ ค.ศ. 1998 (The National Minimum Wage Act 1998) โดยตามกฎหมายดังกล่าวมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ (The National Minimum Wage: NMW) เป็นจำนวนเงินค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่อชั่วโมงการทำงานที่ผู้ทำงานในประเทศอังกฤษมีสิทธิที่จะได้รับ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำชาตินี้จะมีอัตราแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุของผู้ทำงาน โดยในปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติเป็นดังนี้

- (1) ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป อัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ 6.50 ปอนด์ต่อชั่วโมง
- (2) ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18-20 ปี อัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ 5.13 ปอนด์ต่อชั่วโมง
- (3) ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 16-17 ปี และออกจากโรงเรียนแล้วอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ 3.79 ปอนด์ต่อชั่วโมง
- (4) ผู้ฝึกงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ 2.73 ปอนด์ต่อชั่วโมง

⁵² Brain Willy, *supra note 36*, p.605.

(5) ผู้ที่อยู่ในวัยการศึกษาภาคบังคับจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ⁵³

นอกจากการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงตามอัตราที่กฎหมายกำหนดแล้ว นายจ้างอาจจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยคำนวณตามจำนวนชิ้นงานแทนการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงก็ได้ ซึ่งในประเทศอังกฤษมีวิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างต่อชิ้นงาน เรียกว่า ระบบอัตราชิ้นงานที่เป็นธรรม (The System of Fair Piece Rates) ซึ่งวิธีการดังกล่าว นายจ้างต้องทำการทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยความเร็วในการทำงานให้สำเร็จของผู้รับงานไปทำที่บ้านและกำหนดอัตราค่าจ้างต่อชิ้นงาน⁵⁴

2.2.2 เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษมีการกำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงานไว้ตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิการจ้างงาน ค.ศ. 1996 (Employment Right Act 1996) และระเบียบว่าด้วยเวลาในการทำงาน ค.ศ. 1998 (The Working Time Regulation 1998) เพื่อให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังนี้

(1) ชั่วโมงในการทำงาน

ระเบียบว่าด้วยเวลาในการทำงาน ค.ศ. 1998 (The Working Time Regulation 1998) กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานซึ่งรวมถึงเวลาในการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างและคนงานไว้ว่าจะต้องมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างหรือคนงานที่ทำงานติดต่อกันมากกว่า 6 ชั่วโมง มีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 20 นาที และมีเวลาพักผ่อน 11 ชั่วโมงระหว่างวันทำงานในแต่ละวัน

(2) วันหยุดและวันลา

ระเบียบว่าด้วยเวลาในการทำงาน ค.ศ. 1998 (The Working Time Regulation 1998) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีสถานะเป็นลูกจ้างหรือคนงานมีสิทธิหยุด

⁵³ Nldirect Government Services, “The National Minimum Wage rates,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/the-national-minimum-wage/the-national-minimum-wage-rates.htm>

⁵⁴ ปิติพัฒน์ พงษ์ไพบูลย์, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ: ศึกษากรณีงานภาคเกษตรกรรม ประมง และงานที่รับไปทำที่บ้าน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2554), น.69.

พักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์⁵⁵ และมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 5.8 สัปดาห์ต่อปี โดยได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยนายจ้างอาจนับวันหยุดธนาคารรวมไว้ในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างหรือคนงานมีสิทธิลาอยู่แล้วอย่างน้อย 5.8 สัปดาห์ต่อปีก็ได้⁵⁶

นอกจากนี้หากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะเป็นลูกจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถใช้สิทธิในการลางานได้ ตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิของการจ้างงาน ค.ศ. 1996 (Employment Right Act 1996) ในกรณีที่ป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ และในกรณีลาเนื่องจากการตั้งครรภ์หรือการลาคลอด รวมถึงการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือบุตรบุญธรรมด้วย และผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจลางานเพื่อใช้สิทธิลาพักผ่อนตามเงื่อนไขของสัญญาจ้างได้⁵⁷ แต่หากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะเป็นคนงานจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิในการลาสำหรับบิดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและบุตรบุญธรรม⁵⁸

2.2.3 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

แม้ว่าการรับงานไปทำที่บ้านจะเป็นการทำงานนอกสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง แต่นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ในการดูแลเอาใจใส่บุคคลที่ทำงานกับตนทุกคน และนำกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁵⁹ ด้วยเหตุนี้การให้ความคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 1974 (The Health and Safety at Work Act

⁵⁵ Nldirect Government Services, “Working time limits (the 48-hour week),” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/working-hours/working-time-limits-the-48-hour-week.htm>

⁵⁶ Nldirect Government Services, “Holiday entitlements,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/time-off-and-holidays/holiday-entitlements.htm>

⁵⁷ Employment Right Act 1996, Article 88(1)(c)

⁵⁸ ปิติพัฒน์ พงษ์ไพบูลย์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 54*, น.66.

⁵⁹ ACAS, “HOMEWORKING – A GUIDE FOR EMPLOYERS AND EMPLOYEES,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.acas.org.uk/media/pdf/o/3/Homeworking-a-guide-for-employers-and-employees.pdf>

1974) โดยมีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยว่าให้นายจ้างที่มีลูกจ้างหรือคนงานตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป จัดทำหรือเขียนนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงานขึ้น และแจ้งให้ลูกจ้างหรือคนงานทราบโดยทั่วกัน ซึ่งนโยบายด้านความปลอดภัยจะต้องระบุถึงจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของนายจ้างที่จะปรับปรุงเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และระบุให้เห็นถึงองค์ประกอบหลากหลาย หน้าที่ความรับผิดชอบ และการเตรียมระบบและวิธีการที่จะทำให้บรรลุซึ่งนโยบายที่กำหนดไว้⁶⁰ ซึ่งตามกฎหมายฉบับดังกล่าวมีการกำหนดหน้าที่ทั้งของนายจ้างและบุคคลที่ทำงานกับนายจ้าง เพื่อคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

2.2.3.1 หน้าที่ของนายจ้าง

(1) ให้ข้อมูลข่าวสาร สอนงาน และฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

(2) จัดเตรียมสถานที่ทำงาน (Plant) และระบบการทำงาน (System of Work) ที่มีความปลอดภัยและปราศจากปัจจัยเสี่ยงต่ออาชีวอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยง เพื่อหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยงนั้น และตรวจสอบเกี่ยวกับการระบายอากาศในสถานที่ทำงานที่บ้าน อุณหภูมิ แสง พื้นที่ ไต้อะ แก้อั้ว คอมพิวเตอร์ และสิ่งอื่นๆ เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งนายจ้างยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้วย⁶¹

(3) จัดให้มีการขนย้ายวัสดุและสารต่างๆ ที่ปลอดภัย ปราศจากปัจจัยเสี่ยงต่ออาชีวอนามัย

2.2.3.2 หน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(1) เอาใจใส่ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของนายจ้าง รวมทั้งให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการต่างๆ ของนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยเฉพาะในส่วนที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด

⁶⁰ ณัชชา เมืองสง, “การคุ้มครองผู้รับไปทำที่บ้าน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), น.41.

⁶¹ ACAS, *supra note 59*.

(2) รับผิดชอบเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของตนเองและของผู้อื่นที่อาจได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานของตนเอง⁶² โดยเมื่อสถานที่ทำงานที่บ้านได้รับการตรวจสอบจากนายจ้างแล้วที่มีความปลอดภัย ก็เป็นความรับผิดชอบของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะต้องดูแลสถานที่ทำงานให้ยังคงมีความปลอดภัยเหมาะสมกับสุขภาพและความปลอดภัยของตนเองและของผู้อื่น แม้การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อป้องกันความเสี่ยงจะเป็นหน้าที่ของนายจ้าง แต่การป้องกันความเสี่ยงนั้นเป็นหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะต้องจัดการแก้ไขข้อบกพร่องใดๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่บ้านตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงที่นายจ้างได้กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามถ้ามาตรการในการป้องกันความเสี่ยงนั้นไม่เพียงพอ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบโดยทันที

นอกจากนี้ตามกฎหมายยังมีการกำหนดให้หน่วยงานบริหารสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety Executive) มีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และมีสิทธิที่จะเข้าไปเยี่ยมชมสถานที่ทำงานที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงอันอาจเกิดขึ้นจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁶³

2.2.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก

ในการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษมีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องให้ความดูแลเอาใจใส่แก่ลูกจ้างหรือคนงานซึ่งรวมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งได้ให้กำเนิดบุตรมาแล้ว 6 เดือนหรือหญิงซึ่งอยู่ในช่วงให้นมบุตร นอกจากนี้ยังกำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีคู่มือสำหรับให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงแก่หญิงที่กำลังตั้งครรภ์หรือมารดาที่เพิ่งคลอดบุตร และให้คำแนะนำแก่นายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้มีการคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือคนงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ดังกล่าว⁶⁴

⁶² สรวิศ เริ่มสุกรี, “มาตรฐานทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), น.68-69.

⁶³ ACAS, *supra* note 59.

⁶⁴ ณิชชา เมืองสง, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 60*, น.43.

สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก กฎหมายมีการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน โดยกำหนดให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁶⁵

2.2.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สำหรับสวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายของประเทศอังกฤษนั้น นอกจากกฎหมายจะกำหนดให้สวัสดิการในการพัฒนาฝีมือการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนสวัสดิการที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว ยังมีการกำหนดมาตรการอื่นๆ ในการให้ความคุ้มครองด้านสวัสดิการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีการบัญญัติรายละเอียดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการช่วยเหลือและสิทธิประโยชน์ทางด้านประกันสังคม ค.ศ.1992 (Social Security Contributions and Benefits Act 1992) ซึ่งมีการให้ความคุ้มครองในเรื่องการประกันการว่างงาน การเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และสิทธิประโยชน์อื่น⁶⁶

2.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิของการจ้างงาน ค.ศ.1996 (Employment Right Act 1996) ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับความสิ้นสุดของสัญญาไว้ โดยบัญญัติให้ฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาต้องกระทำโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา ดังนี้

กรณีฝ่ายนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา ทำได้ดังนี้

(1) สำหรับกรณีที่ทำสัญญาจ้างต่อเนื่องกันน้อยกว่า 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

(2) สำหรับกรณีที่ทำสัญญาจ้างต่อเนื่องกัน 2 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ และต้องเพิ่มระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าตามแต่ละปีที่มีการทำสัญญาจ้าง กล่าวคือ ถ้าทำสัญญาจ้างต่อเนื่องกัน 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ ถ้าทำสัญญาจ้างต่อเนื่องกัน 3 ปี บอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ หรือถ้าทำสัญญาจ้างต่อเนื่องกัน 4 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ เป็นต้น

(3) สำหรับกรณีที่ทำสัญญาจ้างต่อเนื่องกัน 12 ปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์⁶⁷

⁶⁵ Nldirect Government Services, *supra note 55*.

⁶⁶ Social Security Contributions and Benefits Act 1992, Section 57-58

⁶⁷ Employment Rights Act 1996, Article 86(1)

กรณีฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา ถ้ามีการทำสัญญาจ้างต่อเนื่องกัน 1 ปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์⁶⁸

3.กฎหมายสหรัฐอเมริกา

ตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 1938 (The Fair Labor Standards Act of 1938: FLSA) เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นๆ⁶⁹ เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะเป็นลูกจ้าง (Employee) นอกจากนี้ยังมีการออกกฎเรื่องที่ 29 ของประมวลกฎระเบียบแห่งสหพันธรัฐ ส่วนที่ 530 ว่าด้วยการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรม (Regulation, 29 CFR Part 530 – Employment of Homeworkers in Certain Industries) เพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ทั้งของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านเพิ่มเติม โดยกฎหมายทั้งสองฉบับเป็นกฎหมายของสหพันธรัฐ

3.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎเรื่องที่ 29 ของประมวลกฎระเบียบแห่งสหพันธรัฐ ส่วนที่ 530 ว่าด้วยการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรม (Regulation, 29 CFR Part 530 – Employment of Homeworkers in Certain Industries) ให้ความหมายของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรมและผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ดังนี้

งานที่รับไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรม (Industrial Homework) หมายถึง การผลิตสินค้าโดยบุคคลใดๆ ไม่ว่าในบ้าน อพาร์ทเมนต์ ห้องเช่า หรือห้องพัก ให้แก่นายจ้าง (Employer) ที่ได้รับอนุญาตในการผลิตสินค้านั้น โดยไม่คำนึงถึงแหล่งที่มาของวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำมาใช้ในการผลิตสินค้านั้น ไม่ว่าวัสดุอุปกรณ์นั้นจะได้รับมาจากนายจ้างหรือที่อื่นใดก็ตาม⁷⁰

⁶⁸ Employment Rights Act 1996, Article 86(2)

⁶⁹ U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, “Homeworker Handbook,” สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.dol.gov/whd/forms/WH75EN.pdf>

⁷⁰ Regulation, 29 CFR Part 530 – Employment of Homeworkers in Certain Industries, Section 530.1(d)

ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรมหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Industrial Homemaker or Homemaker) หมายถึงลูกจ้าง (Employee) ซึ่งลูกจ้างหรือยินยอมหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทำงานที่รับไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรมสำหรับนายจ้าง (Employer)⁷¹

3.2 การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 1938 (The Fair Labor Standards Act of 1938: FLSA) นอกจากนี้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านยังได้รับความคุ้มครองและมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎเรื่องที่ 29 ของประมวลกฎระเบียบแห่งสหพันธรัฐ ส่วนที่ 530 ว่าด้วยการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรม (Regulation, 29 CFR Part 530 – Employment of Homeworkers in Certain Industries) ซึ่งการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาบัญญัติไว้ มีสาระสำคัญดังนี้

3.2.1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 1938 (The Fair Labor Standards Act of 1938: FLSA) มีการบัญญัติถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกลาง ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายนี้ สำหรับชั่วโมงการทำงานทั้งหมดที่ลูกจ้างได้ทำไป โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกลางในปัจจุบันคือ 7.25 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกาต่อชั่วโมง สำหรับในกรณีที่มลรัฐมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ลูกจ้างจะตกอยู่ภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำทั้งของมลรัฐและของรัฐบาลกลาง และลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามอัตราที่สูงกว่า⁷² และในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลานายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามปกติ สำหรับกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาที่ต่อเมื่อเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันดังกล่าว⁷³ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายดังกล่าวด้วย

⁷¹ Regulation, 29 CFR Part 530 – Employment of Homeworkers in Certain Industries, Section 530.1(c)

⁷² U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, “Compliance Assistance - Wages and the Fair Labor Standards Act (FLSA),” สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.dol.gov/whd/flsa/>

⁷³ U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, “Overtime Pay,” สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2558, จาก http://www.dol.gov/whd/overtime_pay.htm

อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนวณจากชิ้นงานได้โดยให้นายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างต่อชิ้นงานโดยศึกษาดูจากระยะเวลาในการทำงาน หรือวิธีการคำนวณอื่นๆ และให้เก็บเอกสารเกี่ยวกับวิธีการในการคำนวณอัตราค่าจ้างต่อชิ้นงานไว้เพื่อให้แผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน (The Wage and Hour Division) ตรวจสอบได้ ซึ่งการที่กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนวณจากชิ้นงานได้นั้น ไม่ได้บรรเทานายจ้างจากข้อกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 1938 (The Fair Labor Standards Act of 1983: FLSA) ที่กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับทุกชั่วโมงทำงาน⁷⁴

3.2.2 เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 1938 (The Fair Labor Standards Act of 1983: FLSA) กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานไว้ว่าเป็นชั่วโมงในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปชั่วโมงในการทำงานจะรวมถึงเวลาที่ทั้งหมดในระหว่างที่ลูกจ้างจำเป็นต้องอยู่ในสถานที่ของนายจ้าง อยู่ในหน้าที่ หรือสถานที่ทำงานที่กำหนด⁷⁵ ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวนี้ไม่ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานของลูกจ้างซึ่งมีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป เพียงแต่กำหนดไว้ว่าในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์การทำงาน ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าทำงานล่วงเวลา⁷⁶

3.2.3 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

จากการศึกษากฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health Administration: OSHA) และแผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน (Wage and Hour Division: WHD) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานและการบังคับใช้กฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพของคนทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

(1) หน่วยงานบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health Administration: OSHA) มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงาน

⁷⁴ Regulation, 29 CFR Part 530 - Employment of Homeworkers in Certain Industries, Section 530.202

⁷⁵ U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, *supra note 72*.

⁷⁶ U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, *supra note 73*.

และการบังคับใช้กฎหมายตามกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.1970 (Occupational Safety and Health Act 1970) โดยตามกฎหมายฉบับดังกล่าวมีการกำหนดให้อุตสาหกรรมภาคเอกชนเกือบทั้งหมด ถูกควบคุมในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน จากหน่วยงานบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ที่ทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาเกือบทุกคนอยู่ภายใต้อำนาจของหน่วยงานบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน แต่มีข้อยกเว้นสำหรับผู้ทำงานบางประเภท ได้แก่ คนงานเหมือง คนงานขนส่ง พนักงานของรัฐ และผู้ว่าจ้างตนเอง ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ทั่วไปเพื่อทำให้การทำงานและสถานที่ทำงานปราศจากอันตรายร้ายแรงที่อาจเป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและร่างกายของคนทำงาน นอกจากนี้ นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment: PPE) และมีหน้าที่ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น สำหรับผู้ทำงานแต่ละคนก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยด้วย

(2) แผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน (Wage and Hour Division: WHD) มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานและการบังคับใช้กฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ.1938 (The Fair Labor Standards Act of 1938: FLSA) โดยตามกฎหมายฉบับดังกล่าวมีการออกกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เพื่อคุ้มครองในเรื่องสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของเยาวชนในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีการวางข้อกำหนดในเรื่องอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงาน เวลาในการทำงาน และประเภทของงานที่พวกเขาสามารถทำได้⁷⁷

3.2.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก

ตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกามีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก ดังนี้

2.2.4.1 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิง

จากการศึกษาค้นคว้ากฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ ค.ศ.1978 (The Pregnancy Discrimination Act 1978) ซึ่งมีการห้ามมิให้นายจ้าง

⁷⁷ U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, “Workplace Safety & Health,” สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.dol.gov/dol/topic/safety-health/>

ปฏิเสธที่จะจ้างงานหญิงเนื่องจากสภาวะที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ ตราบเท่าที่หญิงนั้นยังสามารถดำเนินการตามหน้าที่หลักของงานที่ทำได้ และนายจ้างไม่สามารถปฏิเสธที่จะจ้างหญิงมีครรภ์เพราะอคติของตน หรืออคติของเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าได้ นอกจากนี้ยังห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อหญิงมีครรภ์ เพราะสาเหตุอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ ในเรื่องการจ่ายเงิน งานที่ได้รับมอบหมาย การเลื่อนตำแหน่ง การปลดพนักงาน การฝึกอบรม สิทธิประโยชน์และเงื่อนไขอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน⁷⁸

3.2.4.2 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็กในประเทศสหรัฐอเมริกา จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายการว่าจ้างแรงงานเด็กของรัฐบาลกลาง (The Federal Child Labor Provisions) หรือที่เรียกกันว่ากฎหมายแรงงานเด็ก (Child Labor Laws) ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 1938 (The Fair Labor Standards Act of 1938: FLSA) ซึ่งกฎหมายแรงงานเด็กนี้ตราขึ้นโดยถูกออกแบบมาเพื่อปกป้องโอกาสทางการศึกษาของผู้เยาว์ และเพื่อให้แน่ใจว่าเมื่อมีการทำงานของผู้เยาว์ งานดังกล่าวนั้นจะต้องมีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้เยาว์ โดยห้ามจ้างงานภายใต้เงื่อนไขที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความผาสุกของผู้เยาว์⁷⁹ ซึ่งกฎหมายแรงงานเด็กนี้จะใช้บังคับกับการว่าจ้างผู้เยาว์สำหรับงานที่ไม่อยู่ในภาคเกษตรกรรมโดยมีสาระสำคัญดังนี้

(1) กรณีที่ผู้เยาว์มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ผู้เยาว์สามารถทำงานใดๆ ก็ได้ไม่ว่างานนั้นจะเป็นอันตรายหรือไม่ โดยไม่มีการจำกัดจำนวนชั่วโมงในการทำงาน

(2) กรณีที่ผู้เยาว์มีอายุระหว่าง 16-17 ปี ผู้เยาว์อาจทำงานที่ไม่เป็นอันตรายได้ โดยไม่มีการจำกัดจำนวนชั่วโมงในการทำงาน

(3) กรณีที่ผู้เยาว์มีอายุระหว่าง 14-15 ปี ผู้เยาว์อาจทำงานที่ไม่เป็นอันตรายนอกเวลาเรียนได้ โดยการทำงานเหล่านั้นจะต้องเป็นไปภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

- ในเวลาที่โรงเรียนเปิดภาคการศึกษา การทำงานงานนั้นต้องมีชั่วโมงในการทำงานไม่เกิน 3 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

⁷⁸ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Pregnancy Discrimination,” สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-preg.cfm>

⁷⁹ U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, “Child Labor,” สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.dol.gov/whd/childlabor.htm>

- ในเวลาที่โรงเรียนปิดภาคการศึกษา การทำงานงานนั้นต้องมี ชั่วโมงในการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

- การทำงานใดๆ จะต้องไม่เริ่มต้นก่อนเวลา 7 นาฬิกา หรือ หลังจากเวลา 19 นาฬิกา ยกเว้นในวันที่ 1 มิถุนายน ซึ่งเป็นวันแรงงาน โดยชั่วโมงในการทำงานในตอนค่ำของวันแรงงานอาจจะขยายออกไปจนถึงเวลา 21 นาฬิกา

(4) กรณีที่ผู้เยาว์มีอายุ 14 ปี จะเป็นอายุขั้นต่ำสุดที่สามารถทำงานที่ไม่อยู่ในภาคการเกษตรได้

แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใด ผู้เยาว์อาจทำงานส่งหนังสือพิมพ์ ทำงานในสถานวิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หรือโรงภาพยนตร์ ทำงานให้พ่อแม่ซึ่งเป็นธุรกิจของตัวเอง และไม่อยู่ในภาคการเกษตร ยกเว้นงานในภาคการผลิต หรืองานที่เป็นอันตราย หรืองานรวบรวมต้นไม้ หรืองานทำพวงมาลัย⁸⁰

3.2.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกามีการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการในด้านการประกันสังคมกับลูกจ้างซึ่งรวมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย โดยบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ค.ศ.1953 (Social Security Act of 1935) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

(1) คุ้มครองกรณีชราภาพ พุพพลภาพ และตาย สำหรับกรณีเจ็บป่วยและการคลอดบุตร แยกการคุ้มครองเป็นการบริการทางการแพทย์ และผลประโยชน์ตอบแทนเป็นเงินสด โดยการจ่ายเงินสมทบเป็นหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง แต่สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบแต่ฝ่ายเดียว

(2) คุ้มครองกรณีประสบอุบัติเหตุและบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน ครอบคลุมลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และคนงานในกิจการสาธารณะโดยส่วนใหญ่ แต่ไม่รวมลูกจ้างในภาคเกษตร คนทำงานบ้าน คนงานชั่วคราว และในกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 3-5 คน ปกติเป็นการประกันภาคบังคับ โดยการจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ส่วนลูกจ้างและรัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ ยกเว้นกรณีลูกจ้างของรัฐบาลเองที่รัฐบาลต้องจ่ายเงินสมทบ

(3) คุ้มครองกรณีเงินสงเคราะห์ครอบครัว โดยคุ้มครองแก่ครอบครัวที่ยากจนและมีเด็กอยู่ในอุปการะ โดยเป็นระบบความช่วยเหลือร่วมกันระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาล

⁸⁰ แผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงานแห่งสหรัฐอเมริกา (Wage and Hour Division), “การว่าจ้างแรงงานเด็ก,” สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2558, จาก http://www.dol.gov/whd/PDF/WeCanHelpBooklet_Thai_final.pdf

ของมลรัฐต่างๆ ในรูปของการใช้เงินสดทดแทน และการสงเคราะห์ทางสังคม ไม่มีการกำหนดการออกเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง⁸¹

3.2.6 ความสิ้นของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

เนื่องจากตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะเป็นลูกจ้าง จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการเกิดของสัญญาจ้างแรงงานและการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานไว้เป็นพิเศษแต่อย่างใด เนื่องจากการเกิดและการสิ้นสุดของสัญญาตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการแสดงเจตนา (At Will) โดยทั่วไปนายจ้างและลูกจ้างจึงมีสิทธิที่จะยกเลิกความผูกพันที่มีต่อกันตามสัญญาการจ้างงานในเวลาใดก็ได้ โดยจะมีหรือไม่มีเหตุผลก็ได้ แต่มีข้อแม้ว่าเหตุผลในการตัดสินใจของนายจ้างที่จะยุติความสัมพันธ์ตามสัญญาการจ้างงานจะต้องไม่ใช่เหตุผลที่อยู่บนพื้นฐานของการเลือกปฏิบัติ⁸² เกี่ยวกับอายุ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศชาติพันธุ์ สัญชาติ ความพิการ และสถานะทหารผ่านศึก หรือเพราะพวกเขามีส่วนร่วมในการยื่นข้อเรียกร้องหรือยื่นฟ้องภายใต้กฎหมายฉบับใดที่บังคับใช้โดยกระทรวงแรงงาน หรือเพราะเป็นผู้นำข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิดภายในองค์กรออกมาเปิดเผย (Whistleblower) เช่น การกระทำผิดกฎหมาย การใช้อำนาจที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การทุจริต การใช้เงินอย่างไม่ถูกต้อง หรือการกระทำที่เป็นภัยต่อสุขภาพและความปลอดภัยของสังคม เป็นต้น⁸³

อย่างไรก็ตามปรากฏว่ามีข้อยกเว้นอยู่ในบางกรณี เช่น ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานมีการกำหนดระยะเวลาการจ้างงานไว้แน่นอน ศาลของประเทศสหรัฐอเมริกาได้วางหลักซึ่งเป็นหลักที่ยอมรับและใช้กันทั่วไปว่า การเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนก่อนครบกำหนดของสัญญานั้น จะกระทำได้อีกเมื่อสามารถแสดงเหตุผลที่ดีและคู่สัญญาได้ยืนยันว่ามีการปฏิบัติผิดข้อสัญญามากมาย โดยฝ่ายที่บอกเลิกสัญญามีหน้าที่ต้องพิสูจน์ข้อเท็จจริงที่

⁸¹ บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด, รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์: โครงการการศึกษาแนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด), น.44-45.

⁸² Ruth Mayhew, "Termination of Contract Employees," สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2558, จาก <http://smallbusiness.chron.com/termination-contract-employees-10789.html>

⁸³ United State Department of Labor, "Termination," สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2558, จาก <https://www.dol.gov/general/topic/termination>

ตนกล่าวอ้างขึ้น⁸⁴ โดยตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาไม่ได้กำหนดให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือการเลิกสัญญา ยกเว้นในกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมากหรือจะมีการปิดโรงงาน ในกรณีเช่นนี้นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง⁸⁵

3.3 การควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

โดยทั่วไปการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นสามารถทำได้ เว้นแต่ในกิจการบางประเภทตามที่กำหนดไว้ในกฎเรื่องที่ 29 ของประมวลกฎระเบียบแห่งสหพันธรัฐ ส่วนที่ 530 ว่าด้วยการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรม (Regulation, 29 CFR Part 530 – Employment of Homeworkers in Certain Industries) ที่จะต้องมีการขออนุญาตในการจ้างงานและการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

นายจ้างจะต้องขอรับใบอนุญาตในการจ้างงานสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน (Employer Certificates) สำหรับกิจการอุตสาหกรรม 7 ประเภท ได้แก่

- (1) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มสตรี
- (2) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับ
- (3) อุตสาหกรรมการถักเสื่อกันหนาว
- (4) อุตสาหกรรมการผลิตถุงมือ
- (5) อุตสาหกรรมการผลิตเช็ดหน้า
- (6) อุตสาหกรรมการเย็บปักถักร้อย
- (7) อุตสาหกรรมการผลิตกระดุมและหัวเข็มขัด

ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องขอรับใบอนุญาตในการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (Individual Homeworker Certificates) สำหรับงานในกิจการอุตสาหกรรม 2 ประเภท ได้แก่

- (1) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มสตรี

⁸⁴ สุนิสา สว่างเนตร, “การกระทำในทางส่วนตัวของลูกจ้างและผลในทางกฎหมาย,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551), น.195-196.

⁸⁵ Investopedia, “Notice of Termination.asp,” สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.investopedia.com/terms/n/notice-of-termination.asp>

(2) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับ⁸⁶

การขออนุญาตจากหน่วยงานรัฐนั้นจะต้องมีการรับรองทั้งจากนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านว่ามีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้านเนื่องจากไม่สามารถทำงานในโรงงานได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุ หรือมีความบกพร่องทางด้านร่างกายหรือทางด้านจิตใจ หรือไม่สามารถละทิ้งบ้านได้เพราะต้องอยู่ดูแลบุคคลที่ต้องได้รับความช่วยเหลือที่บ้าน ทั้งนี้ต้องมีการยืนยันจากนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 1938 (The Fair Labor Standards Act of 1938: FLSA) ว่าผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านทุกคนจะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการว่าจ้างแรงงานเด็กและไม่มี การฝ่าฝืนการว่าจ้างแรงงานเด็กตามกฎหมาย นอกจากนี้ต้องมีการจัดทำบันทึกชั่วโมงการทำงาน และการจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นผู้บันทึกชั่วโมงการทำงานตามที่กำหนด และผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำงานให้แก่นายจ้างเพียงรายเดียวในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม⁸⁷

4.กฎหมายเยอรมนี

ประเทศเยอรมนีมีการออกกฎหมายมาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้เป็นการเฉพาะ คือ กฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1951 (Home Work Act 1951) ซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมครั้งล่าสุดเมื่อปี ค.ศ. 2006 โดยจากการค้นคว้ากฎหมายเยอรมนีพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นบุคคลที่ถูกจัดให้มีสถานะใกล้เคียงกับลูกจ้าง (Employee-Like Person) คือไม่ได้เป็นทั้งผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed) และลูกจ้าง (Employee) แต่มีสถานะอยู่ระหว่างผู้ว่าจ้างตนเองและลูกจ้าง ซึ่งความแตกต่างอันเป็นพื้นฐานระหว่างผู้ว่าจ้างตนเองและลูกจ้าง คือ ความเป็นอิสระในการทำงานและความสามารถในการพึ่งพาตนเองในทางเศรษฐกิจ โดยบุคคลที่ถูกจัดให้มีสถานะใกล้เคียงกับลูกจ้างจะมีอิสระในการทำงานและสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองได้ โดยอาจทำงานให้แก่บุคคลใดมากกว่าหนึ่งบุคคลก็ได้ และแม้ว่าจะต้องมีการพึ่งพาคู่สัญญาอีกฝ่าย แต่ก็ไม่ได้มีการพึ่งพาในระดับเดียวกับที่ลูกจ้างต้องพึ่งพานายจ้าง โดยบุคคลที่ถูกจัดให้มีสถานะ

⁸⁶ U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, "Industrial Homework/Piecework," สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/industrialhomework.htm>

⁸⁷ ปิติพัฒน์ พงษ์ไพบูลย์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 54*, น.54.

ใกล้เคียงกับลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเกือบทั้งหมด มีเพียงเรื่องการเลิกจ้าง (Dismissal) เท่านั้นที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แต่มีสิทธิที่จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานหรือศาลอุตสาหกรรมได้ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Homeworker) ถือเป็นบุคคลที่ถูกจัดให้มีสถานะใกล้เคียงกับลูกจ้าง เนื่องจากพวกเขาสามารถทำงานในสถานที่ที่ตนเลือกเอง และสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างอิสระ ดังนั้นนอกจากผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเกือบทั้งหมดแล้ว ยังได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ.1951 (Home Work Act 1951)⁸⁸ ซึ่งบทบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการให้ความคุ้มครองในเรื่องการเลิกจ้างไว้เช่นเดียวกับกฎหมายแรงงาน ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทุกประการ

4.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ.1951 (Home Work Act 1951) มิได้มีการให้ความหมายของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้ แต่ได้มีการให้ความหมายของคำว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายถึง บุคคลใดๆ ซึ่งสามารถเลือกสถานที่ทำงานได้ด้วยตนเอง โดยทำงานในที่พักของตนเองหรือสถานที่ที่ตนเลือก ไม่ว่าจะทำงานเพียงลำพังหรือมีสมาชิกในครอบครัวช่วยทำ โดยเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการค้าหรืออุตสาหกรรมตามคำสั่งของผู้ประกอบการค้า (Trader) หรือตามคำสั่งของคนกลาง (Intermediate Master)⁸⁹ รวมถึงบุคคลซึ่งได้มอบผลประโยชน์จากงานที่ทำให้แก่ผู้อื่น (Individual) หรือสถาบันอื่น (Institution) ไม่ว่าจะมีการจัดหวัดฤดูบิให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ก็ตาม ก็ไม่ทำให้ฐานะของผู้รับงานไปทำที่บ้านเปลี่ยนแปลงไป⁹⁰

4.2 การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศเยอรมนีจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างเต็มที่ และจะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ

⁸⁸ Ilona Zenker, Basics of German Labour Law: The Employment Relationship, (Norderstedt: Books on Demand, 2014), p.16.

⁸⁹ Home Work Act 1951, Section 2(1)

⁹⁰ Manfred Weiss and Marlene Schmidt, Labour Law and Industrial Relations in Germany, Fourth revised edition, (The Netherlands: Kluwer Law International, 2008), p.48.

ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ.1951 (Home Work Act 1951)⁹¹ ดังนั้นโดยหลักแล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านในจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ.1951 (Home Work Act 1951) อย่างไรก็ตามในกรณีใดที่กฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ.1951 (Home Work Act 1951) มิได้มีการบัญญัติไว้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ⁹² ซึ่งการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศเยอรมนีมีสาระสำคัญดังนี้

4.2.1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่ถูกกำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน (Homework Committees) ซึ่งเป็นองค์กรในรูปแบบไตรภาคี ประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายผู้ประกอบการค้าหรือคนกลาง 3 คน ตัวแทนจากฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน 3 คน และประธานคณะกรรมการซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการด้านแรงงาน 1 คน โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ในการสนับสนุนให้มีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางและสหภาพแรงงาน เพื่อกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทนขั้นต่ำและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁹³

นอกจากนี้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางต้องจัดทำรายงานการจ่ายค่าตอบแทน โดยรายการดังกล่าวต้องเปิดเผยถึงการจ่ายค่าตอบแทนรวมถึงเงื่อนไขต่างๆ และต้องมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างละเอียดเป็นรายชิ้น แต่หากไม่สามารถระบุรายละเอียดเช่นนั้นได้ จะต้องมีการอธิบายพื้นฐานของการคิดอัตราค่าตอบแทนเอาไว้ โดยผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับทราบ ทั้งนี้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางมีหน้าที่ต้องทำหนังสือรับรองการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อเป็นหลักฐานในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นรายบุคคล⁹⁴

⁹¹ International Labour Organization, “Labour Law Profile: Federal Republic of Germany,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2558, จาก http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang-en/index.htm

⁹² Ilona Zenker, *supra note 88*, p.116.

⁹³ International Labour Organization, *supra note 91*.

⁹⁴ Home Work Act 1951, Section 9

ปิติพัฒน์ พงษ์ไพบูลย์, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 54*, น.76.

4.2.2 เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ.1951 (Home Work Act 1951) กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ว่าปริมาณของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องสอดคล้องกับเวลาการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งต้องเป็นอุตสาหกรรมประเภทที่เทียบเคียงได้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยปริมาณของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นเปรียบเทียบได้จากเวลาในการทำงานที่ลูกจ้างสามารถจัดการการทำงานได้ในเวลาทำงานปกติ ซึ่งลูกจ้างได้ทำงานอย่างเต็มที่และปราศจากผู้ช่วยเหลือในการดำเนินงาน⁹⁵

ดังนั้นจึงต้องพิจารณาเวลาในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งกฎหมายเยอรมนีที่กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของลูกจ้าง คือ กฎหมายว่าด้วยชั่วโมงในการทำงาน ค.ศ. 1994 (Working Hour Act 1994) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกมาโดยมีเจตนารมณ์เพื่อควบคุมชั่วโมงการทำงาน ทั้งนี้โดยหลักแล้วระยะเวลาในการทำงานนั้นจะถูกกำหนดโดยการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง กฎหมายฉบับดังกล่าวจึงกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

(1) ชั่วโมงในการทำงาน

ตามกฎหมายว่าด้วยชั่วโมงในการทำงาน ค.ศ. 1994 (Working Hour Act 1994) กำหนดให้ลูกจ้างต้องมีระยะเวลาในการทำงานต่อวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง แต่อาจขยายออกไปสูงสุดได้ไม่เกิน 10 ชั่วโมง อย่างไรก็ตามการขยายดังกล่าว หากเฉลี่ยในช่วงระยะเวลาการทำงาน 6 เดือน หรือ 24 สัปดาห์ จะต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง⁹⁶ และในกรณีที่ลูกจ้างทำงานมาแล้ว 6-9 ชั่วโมง จะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 30 นาที แต่ถ้าลูกจ้างทำงานมากกว่า 9 ชั่วโมง จะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจแบ่งเวลาในการพักออกเป็นช่วงๆ อย่างน้อยช่วงละ 15 นาที⁹⁷ สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานค่อนข้างยืดหยุ่น แต่สามารถนำกฎหมายฉบับนี้ไปปรับใช้ได้ โดยมีมาตรการในการดูแลการทำงานของบุคคลดังกล่าวให้อยู่ภายใต้กรอบของชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพและอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁹⁸

⁹⁵ Home Work Act 1951, Section 11

⁹⁶ Working hour Act 1994, Section 3

⁹⁷ Working hour Act 1994, Section 4

⁹⁸ ณัชชา เมืองสง, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 60*, น.53.

(2) วันหยุดและวันลา

ตามกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1951 (Home Work Act 1951) มิได้มีการกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาเอาไว้โดยเฉพาะ อย่างไรก็ตามผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดในวันอาทิตย์และในวันหยุดนักขัตฤกษ์⁹⁹ นอกจากนี้ยังมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้หลังจากที่มีการจ้างงานต่อเนื่องกันมาหกเดือน โดยลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อย 24 วันต่อปี และนายจ้างต้องจ่ายเงินในวันดังกล่าว โดยคำนวณจากเงินเดือนเฉลี่ยในช่วง 13 สัปดาห์ ก่อนที่จะมีการลาหยุดพักผ่อนประจำปี¹⁰⁰

4.2.3 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1951 (Home Work Act 1951) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

(1) หลักการป้องกันความเสี่ยง (Principles of Risk Protection) โดยมีการกำหนดให้สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์อื่นที่ใช้ในการทำงาน จะต้องได้รับการออกแบบติดตั้งและบำรุงรักษาเพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่อชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้รับงานไปทำที่บ้านและประชาชนทั่วไป¹⁰¹ นอกจากนี้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางมีหน้าที่ต้องชี้แจงแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนที่จะมีการรับงานไปทำที่บ้านให้ทราบถึงวิธีการทำงาน อันตรายอันอาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน รวมถึงมาตรการในการป้องกันอันตรายดังกล่าว¹⁰²

(2) ความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety) โดยกำหนดให้รัฐมีอำนาจในการออกกฎหมายใดๆ เพื่อใช้บังคับแก่ภาคอุตสาหกรรมแต่ละสาขา หรือกิจกรรมบางประเภท หรือสถานที่ทำงานที่มีการทำงานในลักษณะการรับงานไปทำที่บ้าน และรัฐมีอำนาจในการออกกฎหมายใดๆ เพื่อห้ามมิให้มีการรับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่งานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อชีวิต

⁹⁹ Working hour Act 1994, Section 9

¹⁰⁰ DLA Piper, “The Ins and Outs of German Vacation Time and Vacation Pay,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://blogs.dlapiper.com/employment-germany/2014/06/06/the-ins-and-outs-of-german-vacation-time-and-vacation-pay/>

¹⁰¹ Home Work Act 1951, Section 12

¹⁰² Working hour Act 1994, Section 7(a)

สุขภาพกายหรือสุขภาพจิตของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยตรากฎหมายดังกล่าวเป็นพระราชกฤษฎีกา (Ordinance)¹⁰³

(3) การคุ้มครองสุขภาพของประชาชน (Protection of Public Health) โดยกำหนดให้รัฐบาลมีอำนาจในการออกกฎหมายใดๆ ใช้บังคับแก่ภาคอุตสาหกรรมแต่ละสาขา หรือกิจกรรมบางประเภท หรือสถานที่ทำงานที่มีการทำงานในลักษณะการรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อป้องกันประชาชนจากอันตราย โรคติดต่อ รวมทั้งความเสี่ยงจากการนำยา สารพิษ อาหารและเครื่องดื่ม ตลอดจนสินค้าอุปโภคบริโภคต่างๆ มาใช้¹⁰⁴

4.2.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก

กฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1951 (Home Work Act 1951) มิได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็กไว้โดยเฉพาะ แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็กจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็กที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ ดังนี้

4.2.4.1 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิง

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 (Maternity Protection Act 1997)¹⁰⁵ ซึ่งกำหนดให้บุคคลที่จ้างหญิงมีครรภ์ (Expectant Mother) หรือหญิงแม่ลูกอ่อน (Nursing Mother) จะต้องใช้ความระมัดระวังตามความจำเป็น และกำหนดมาตรการในการป้องกันชีวิตและสุขภาพของหญิงมีครรภ์หรือหญิงแม่ลูกอ่อน ซึ่งรวมถึงการติดตั้งและการบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน สำหรับงานที่ต้องยืนหรือต้องเดินอย่างต่อเนื่อง และจะต้องจัดให้หญิงนั้นมีที่นั่งสำหรับพักผ่อนในช่วงระยะเวลาสั้นๆ สำหรับงานที่ต้องนั่งอย่างต่อเนื่องก็ต้องจัดให้หญิงนั้นมีเวลาพักผ่อนในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เช่นกัน¹⁰⁶ และยังมีข้อกำหนดห้ามมิให้มีการว่าจ้างหญิงมีครรภ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทางกายภาพอย่างหนัก (Heavy Physical Work) รวมทั้งในงานที่ต้องเผชิญกับสาร รังสี ฝุ่นละออง ก๊าซ คิวน์ ความร้อน ความเย็น ความชื้น การสั่นสะเทือน หรือเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ¹⁰⁷

¹⁰³ Home Work Act 1951, Section 13

¹⁰⁴ Home Work Act 1951, Section 14

¹⁰⁵ Maternity Protection Act 1997, Section 1

¹⁰⁶ Maternity Protection Act 1997, Section 2(1)(2)(3)

¹⁰⁷ Maternity Protection Act 1997, Section 4

นอกจากนี้ในช่วงระยะเวลาระหว่างตั้งครรภ์จนกระทั่งหลังจากที่มีการคลอดบุตร 4 เดือน หญิงมีครรภ์และหญิงแม่ลูกอ่อนจะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างหรือการไล่ออกจากงานและในช่วงระยะเวลา 6 สัปดาห์ก่อนที่จะมีการคลอดบุตรจนถึง 8 สัปดาห์หลังจากที่มีการคลอดบุตร ห้ามมิให้นายจ้างให้หญิงมีครรภ์และหญิงแม่ลูกอ่อนทำงาน โดยในช่วงระยะเวลาของการลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตร หญิงนั้นจะได้รับเงินตามกฎหมายจากกองทุนประกันสุขภาพ (Health Insurance Fund) และได้รับเงินบางส่วนจากนายจ้าง¹⁰⁸

4.2.4.1 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก

ตามกฎหมายของประเทศเยอรมนีผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็กจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการจ้างงานเยาวชน ค.ศ. 1976 (Youth Employment Protection Act 1976) โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวมีเจตนารมณ์ เพื่อปกป้องและคุ้มครองเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จากการทำงานซึ่งเป็นงานอันตรายหรืองานที่ไม่เหมาะสมสำหรับพวกเขา และยังมีจำกัดชั่วโมงการทำงานเอาไว้ด้วยโดยมีสาระสำคัญดังนี้

(1) ห้ามมิให้มีการจ้างงานเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 13 ปี

(2) สำหรับเยาวชนที่มีอายุระหว่าง 13-14 ปี อาจทำงานนอกเวลาได้ (Part-Time Job) ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าพ่อแม่หรือผู้ปกครองต้องอนุญาตให้ทำงานนั้น และการทำงานนั้นจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการเรียนหนังสือ และจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ผิดศีลธรรมอันดี หรืองานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือยาสูบ นอกจากนี้ยังจำกัดชั่วโมงในการทำงานโดยห้ามมิให้มีการทำงานเกินกว่าวันละ 2 ชั่วโมง และห้ามมิให้มีการทำงานหลังเวลา 18.00 นาฬิกา แม้จะเป็นการทำงานในช่วงปิดเทอมก็ตาม

งานที่เยาวชนซึ่งมีอายุระหว่าง 13-14 ปี สามารถทำได้ เช่น การให้บริการเป็นที่เลี้ยงเด็ก การส่งหนังสือพิมพ์ การสอนพิเศษส่วนตัว การเป็นผู้ช่วยในกิจกรรมกีฬา และการดูแลสัตว์ เป็นต้น

(3) สำหรับเยาวชนที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปี จะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ภายใต้เงื่อนไขที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าคุณคนนั้นยังคงอยู่ในระหว่างการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือไม่

สำหรับบุคคลที่ยังคงอยู่ในระหว่างการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสามารถทำงานได้ภายใต้เงื่อนไขเช่นเดียวกับที่ใช้บังคับกับบุคคลที่มีอายุระหว่าง 13-14 ปี แต่กรณีการทำงานในช่วงปิดเทอมบุคคลดังกล่าวสามารถทำงานได้ 4 สัปดาห์

¹⁰⁸ International Labour Organization, *supra* note 91.

สำหรับบุคคลที่ไม่อยู่ในระหว่างการศึกษาภาคบังคับ สามารถทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยสามารถทำงานได้ในระหว่างช่วงเวลา 06.00-20.00 นาฬิกา และจะต้องไม่เป็นการทำงานในพื้นที่ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือที่ไม่เหมาะสมทางศีลธรรม¹⁰⁹

4.2.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามกฎหมายของประเทศเยอรมนีมีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับสวัสดิการในด้านประกันสังคม โดยมีสาระสำคัญดังนี้

(1) กรณีชราภาพ ทูพพลภาพและตาย ตามกฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองไว้ครอบคลุมผู้ทำงานเกือบทุกประเภท รวมถึงผู้ฝึกหัดงาน และผู้ว่างงาน มีระบบประกันโดยสมัครใจ เช่น แม่บ้านไม่มีงานทำ ชาวเยอรมันที่ทำงานในต่างประเทศ และชาวต่างประเทศที่พักอาศัยในเยอรมัน และมีระบบพิเศษสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ คนงานเหมือง ศิลปิน คนงานในกิจการสาธารณะ และเกษตรกร โดยผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทน ในรูปของเงินบำนาญ เงินทุพพลภาพ รวมถึงเงินตกทอดแก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน และเงินเพิ่มเติมกรณีเด็กกำพร้า โดยการออกเงินสมทบผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากัน แต่ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีรายได้ต่ำกว่าอัตราเพดานที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ

(2) กรณีเจ็บป่วย และคลอดบุตร ตามกฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองไว้ครอบคลุมผู้ทำงานเกือบทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง ผู้ฝึกงาน ผู้ว่างงาน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

(3) กรณีอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ตามกฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองไว้ครอบคลุมลูกจ้าง บุคคลที่ถูกจัดให้มีสถานะใกล้เคียงกับลูกจ้าง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้ฝึกงาน โดยผู้ประกันตนไม่ต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุน แต่เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือคู่สัญญาอีกฝ่ายที่ต้องออกเงินสมทบเพื่อนำส่งกองทุนประกันสังคม ส่วนรัฐจะให้ความช่วยเหลือในบางโครงการ เช่น กองทุนประกันอุบัติเหตุในงานเกษตรกรรม เป็นต้น

(4) กรณีเงินสงเคราะห์ครอบครัว ตามกฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองไว้ครอบคลุมถึงครอบครัวของผู้มีถิ่นที่อยู่ในประเทศเยอรมนี ที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คน และมีโครงการพิเศษ

¹⁰⁹ Angloinfo, "YouthEmployment," สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://germany.angloinfo.com/family/teenagers/youth-employment/>

สำหรับคนต่างชาติในประเทศเยอรมนีที่มีบุตรอยู่ต่างประเทศ โดยรัฐบาลจะเป็นผู้ออกเงินสมทบฝ่ายเดียว¹¹⁰

4.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

กฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1951 (Home Work Act 1951) กำหนดให้ทั้งฝ่ายผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านได้ โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

4.2.6.1 การเลิกสัญญาจ้างให้รับงานที่ไปทำที่บ้านในกรณีทั่วไป

โดยทั่วไปการเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นการเลิกสัญญาโดยฝ่ายผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางหรือฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

(1) กรณีผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน จะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนี้

- อายุงานไม่เกิน 2 ปี บอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน
- อายุงานมากกว่า 5 ปี บอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 2 เดือน
- อายุงานมากกว่า 8 ปี บอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือน
- อายุงานมากกว่า 10 ปี บอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 4 เดือน
- อายุงานมากกว่า 12 ปี บอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 5 เดือน
- อายุงานมากกว่า 15 ปี บอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 6 เดือน
- อายุงานมากกว่า 20 ปี บอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 7 เดือน

(2) กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา สามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันที แต่ถ้ามีการอายุงานมากกว่า 4 สัปดาห์ ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์

อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางและผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำข้อตกลงในเรื่องระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาให้แตกต่างไปจากที่กฎหมายกำหนดได้¹¹¹

4.2.6.2 การเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีพิเศษ

¹¹⁰ บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 81*, น.46.

¹¹¹ Home Work Act 1951, Section 29(2)(4)(5)

ตามกฎหมายว่าด้วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ.1951 กำหนดให้นำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (Civil Code) มาใช้บังคับในกรณีที่มีการเลิกสัญญาโดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยอนุโลม¹¹² ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ หากมีเหตุสำคัญโดยไม่ต้องคำนึงถึงกฎของการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้าง ถ้าได้คำนึงถึงเหตุผลทุกประการแล้ว ทั้งสองฝ่ายไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ อย่างไรก็ตามการเลิกสัญญาต้องแจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าสองสัปดาห์ โดยเริ่มนับระยะเวลาตั้งแต่ฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้งการขอเลิกสัญญาจากอีกฝ่ายหนึ่ง และฝ่ายที่บอกเลิกสัญญาต้องแจ้งสาเหตุในการขอเลิกสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรให้อีกฝ่ายทราบถ้าอีกฝ่ายต้องการ¹¹³

4.3 การควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

กฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ.1951 (Home Work Act 1951) กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการควบคุมและตรวจสอบการรับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางต้องจัดทำบันทึกการจ้างงานและการแจกจ่ายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านติดไว้ในที่เห็นได้ง่าย และผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางต้องแจ้งถึงการจ้างให้มีการรับงานไปทำที่บ้านในครั้งแรก พร้อมทั้งส่งบันทึกการจ้างงานไปยังหน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่เรียกว่า สำนักงานการจ้างงานแห่งท้องถิ่น และต้องส่งบันทึกการจ้างงานและการแจกจ่ายงานให้แก่สำนักงานการจ้างงานแห่งท้องถิ่นทุกระยะเวลา 6 เดือน เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวสามารถทราบถึงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านได้¹¹⁴

5.กฎหมายสิงคโปร์

ในประเทศสิงคโปร์ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกยกเว้นจากขอบเขตของการใช้กฎหมายทั่วไป เนื่องจากจากเมื่อปี ค.ศ.1960 ประเทศสิงคโปร์ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจครั้งยิ่งใหญ่ ซึ่งกลยุทธ์ทางเศรษฐกิจที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ เป็นสาเหตุให้การรับงานไปทำที่บ้านที่มีอยู่เดิมนั้นหายไป

¹¹² Home Work Act 1951, Section 29(6)

¹¹³ Civil Code, Section 626. และ สำนักงานฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน, กฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี: เอกสารคู่มืออาสาสมัครแรงงาน, (เบอร์ลิน: สำนักงานฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน, 2554), หน้า 18.

¹¹⁴ ปิติพัฒน์ พงษ์ไพบูลย์, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 47*, น.76.

พร้อมกับแรงงานส่วนใหญ่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก โดยรัฐบาลสิงคโปร์ได้พัฒนาระบบในการควบคุมการบริหารจัดการที่มีความเข้มงวดมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องความเหมาะสมของการดำเนินกิจการอุตสาหกรรม รวมทั้งปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้มีการลงทะเบียนอุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องจากความจำเป็นในการควบคุมการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมด้วยเหตุผลทางด้านสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก¹¹⁵

นอกจากนี้ยังมีการตั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ชื่อว่าคณะกรรมการจัดหาและพัฒนาที่อยู่อาศัย (The Housing & Development Board: HDB) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้งานที่อยู่อาศัยของภาคเอกชน และตรวจสอบว่าที่อยู่อาศัยส่วนตัวถูกนำมาใช้เพียงเพื่อการอยู่อาศัยอย่างเคร่งครัด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้กิจกรรมทางอุตสาหกรรมใดๆ เป็นสิ่งต้องห้ามในที่อยู่อาศัยส่วนตัว โดยคณะกรรมการจัดหาและพัฒนาที่อยู่อาศัยมีอำนาจเต็มที่ในการทำหน้าที่ตรวจสอบดังกล่าว ซึ่งมาตรการเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อตรงให้การรับงานไปทำที่บ้านถูกผลักดันให้กลับไปสู่อุตสาหกรรมในรูปแบบดั้งเดิมที่มีการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และการทำงานหัตถกรรม ที่ไม่จำเป็นต้องมีการเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์ วัสดุเป็นจำนวนมาก และไม่มีการใช้เครื่องจักรกลหรือเครื่องมือเสริมอื่นๆ จากภาคอุตสาหกรรม¹¹⁶ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นประเทศสิงคโปร์จึงไม่ได้มีการออกกฎหมายมาเพื่อให้ความคุ้มครองคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

จากการศึกษาของผู้เขียนพบว่าตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน ค.ศ.1968 (Employment Act 1968) ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในประเทศสิงคโปร์ ไม่ได้มีการกล่าวถึงการรับงานไปทำที่บ้านไว้ แต่มีการกำหนดให้กฎหมายดังกล่าวใช้บังคับครอบคลุมถึงคนงานทั้งหมดที่ทำงานในสถานที่ของนายจ้างที่มีการจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราชิ้นงาน (Piece Rate) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าผู้ที่ทำงานนอกสถานที่ของนายจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน

อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษาจากกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนของคนงาน ค.ศ.1975 (Workmen's Compensation Act 1975) แม้ไม่มีการให้คำนิยามของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้ แต่มีการให้นิยามของคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (Outworker) ไว้ว่าหมายถึง บุคคลใดๆ ซึ่งได้รับ

¹¹⁵ Vega Ruiz, M.L., Home work: A comparative analysis of legislation and practice, (Geneva: International Labour Office, 1996), p.3.

¹¹⁶ *Ibid*, p.18.

วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งของ เพื่อนำไปผลิต ทำความสะอาด ประดับ ตกแต่ง ทำให้สวยงาม เปลี่ยนแปลง แก้ว ไข่มุก หรือดัดแปลง สำหรับนำไปจัดจำหน่าย โดยทำงานในบ้านของตัวเองหรือในสถานที่อื่น ๆ และไม่อยู่ภายใต้การควบคุมหรือการบริหารจัดการของบุคคลผู้ให้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งของนั้น¹¹⁷ อย่างไรก็ตามผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นบุคคลที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยค่าทดแทนของคนงาน แต่ต่อมากฎหมายเงินทดแทนของคนงานได้ถูกยกเลิกไปโดยมีการตรากฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนการประสบอันตรายจากการทำงาน ค.ศ.2008 (Work Injury Compensation Act 2008) มาแทนที่ โดยกฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน ค.ศ.2008 และได้มีการตตินิยามคำว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านออกไป¹¹⁸

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าประเทศสิงคโปร์เป็นเพียงหนึ่งในไม่กี่ประเทศที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกปฏิเสธสถานะในการจ้างงาน ถูกยกเว้นจากขอบเขตของการใช้กฎหมายทั่วไป และถูกจัดให้เป็นคนทำงานส่วนตัว (Own-account) หรือผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-employed workers)¹¹⁹

5.2 ลักษณะของงานที่สามารถทำได้ในที่พักอาศัย

แม้ในประเทศสิงคโปร์จะมีการห้ามไม่ให้มีการรับงานไปทำที่บ้านสำหรับกิจกรรมทางอุตสาหกรรมในที่พักอาศัยส่วนบุคคล แต่ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยที่มีอยู่ในประเทศสิงคโปร์ทำให้มีการทำงานจากที่พักอาศัยในรูปแบบการทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Teleworking Jobs or Telecommuting Jobs) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม โดยผู้ทำงานสามารถทำงานได้จากที่บ้านหรือสถานที่ที่ต้องการ ซึ่งการทำงานในลักษณะดังกล่าวเป็นที่แพร่หลายในประเทศสิงคโปร์ เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูล ผู้จัดการบัญชี ที่ปรึกษาด้านภาษี นักวิเคราะห์ธุรกิจ เป็นต้น

ในปัจจุบันคณะกรรมการจัดหาและพัฒนาที่อยู่อาศัย (The Housing & Development Board: HDB) ได้มีการวางข้อกำหนดให้สามารถนำที่พักอาศัยส่วนบุคคลมาใช้เพื่อ

¹¹⁷ Workmen's Compensation Act, Article 2(1)

¹¹⁸ Workplace Safety and Health Advisory Committee, Ministry of Manpower, "A Guide to the Work Injury Compensation Benefits and Claim Process," สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2559, จาก <http://www.ablim.sg/download/WICA%20-%20GUIDE%20TO%20THE%20WCI%20COMPENSATION.pdf>

¹¹⁹ Vega Ruiz, M.L., *supra note 115*, p. 7.

Gisela Schneider De Villegasg, "Home work: A case for social protection," *International Labour Review*, Vol. 129, No. 4, p.432 (1990).

ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจได้ผ่านโครงการสำนักงานที่บ้าน (Home Office Scheme) หรือโครงการธุรกิจขนาดเล็กที่ทำจากที่บ้าน (Home Based Small Scale Business Scheme)¹²⁰

5.2.1 โครงการสำนักงานที่บ้าน (Home Office Scheme)

ในการทำธุรกิจในรูปแบบของสำนักงานที่บ้านที่บ้านนั้น ผู้ทำธุรกิจจะต้องมีการขออนุญาตจากคณะกรรมการจัดหาและพัฒนาที่อยู่อาศัย (The Housing & Development Board: HDB) โดยผู้ทำธุรกิจต้องเป็นบุคคลที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และเป็นเจ้าของที่พัก ผู้ครอบครองที่ได้รับอนุญาต ผู้เช่า หรือผู้เช่าช่วง ที่ได้รับความยินยอมให้ประกอบธุรกิจ และต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(1) การลงทะเบียน

ในการดำเนินงานธุรกิจในรูปแบบสำนักงานที่บ้าน ผู้ประกอบธุรกิจจะต้องมีการลงทะเบียนธุรกิจกับหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการบัญชีและการกำกับดูแลกิจการ (Accounting and Corporate Regulatory Authority: ACRA) เว้นแต่จะได้รับการยกเว้นตามกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนธุรกิจ (Business Registration Act)

(2) เงื่อนไขในการใช้งานที่พักอาศัย

ผู้ประกอบธุรกิจจะต้องยังคงใช้งานที่พักอาศัยโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการอยู่อาศัย ส่วนการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจใดๆ เป็นเพียงวัตถุประสงค์รอง และจะต้องถูกจำกัดขอบเขตอยู่เฉพาะภายในที่พักอาศัยเท่านั้น ซึ่งในการดำเนินธุรกิจสามารถมีการจ้างงานได้ โดยไม่ได้มีการจำกัดจำนวนของผู้ที่ถูกจ้างงานเอาไว้ เพียงแต่มีข้อกำหนดว่าบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในสำนักงานที่บ้านจะต้องไม่ใช่บุคคลที่มีที่อยู่อาศัยอยู่ในบ้าน (Non-Residents) นั้น โดยบุคคลนั้นอาจเป็นหุ้นส่วน ผู้ถือหุ้น กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างก็ได้

(3) กิจกรรมทางธุรกิจ

กิจกรรมทางธุรกิจที่มีการดำเนินการขึ้นในสำนักงานที่บ้านจะต้องไม่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- ก่อให้เกิดเสียง ควัน กลิ่น สารเคมี น้ำเน่าเสีย หรือฝุ่นละออง ซึ่งอาจจะสร้างความเดือดร้อนรำคาญให้แก่เพื่อนบ้าน

¹²⁰ The Housing & Development Board, “Home Business,” สืบค้นเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.hdb.gov.sg/cs/infoweb/residential/living-in-an-hdb-flat/home-business>

- ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี เช่น การเล่นเกมพนัน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสื่อลามกอนาจาร

- นำไปสู่หรือก่อให้เกิดการคมนาคมของบุคคลจากภายนอกหรือจากยานพาหนะ จนส่งผลถึงสภาพแวดล้อมในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียง รวมถึงกลุ่มเพื่อนบ้าน

- เกี่ยวข้องกับรูปแบบการชักชวนหรือเชิญชวนของธุรกิจ ที่อาจก่อให้เกิดความรำคาญหรือรบกวนผู้ที่อยู่อาศัยหรือประชาชนโดยทั่วไป เช่น การแจกแผ่นพับสำหรับโฆษณา (Brochure) การเข้ามาติดต่อถึงประตูที่พึก (Door-to-Door Visits)

- ชื้อขายสินค้าซึ่งเป็นวัตถุดิบมีรูปร่างในหรือบริเวณรอบๆ ที่พักอาศัย

- แสดงป้าย โฆษณา ใบปิดประกาศ ฯลฯ

- ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัย

ธุรกิจที่ได้รับอนุญาตภายใต้โครงการสำนักงานที่บ้าน เช่น บริการทางด้านการบัญชี บริการทางด้านสถาปัตยกรรม บริการทางการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาทางด้านธุรกิจ วิศวกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนา การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ (Information Technology: IT) การจัดการ การศึกษา บริการทางการด้านการออกแบบหรือการโฆษณา บริการทางการขนส่ง ตัวแทนทางด้านอสังหาริมทรัพย์ บริการทางด้านประกันภัยและการวางแผนทางการเงิน ธุรกิจที่ต้องใช้เทคโนโลยี ธุรกิจหรือใช้ความรู้ความสามารถมาก (Technology-Based or Knowledge-Intensive Business) สำนักงานซื้อขาย (Trading Office)

ธุรกิจที่ไม่ได้รับอนุญาตภายใต้โครงการสำนักงานที่บ้าน เช่น บริการเสริมความงาม ทำผม หรือนวดบำบัด ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร ธุรกิจซื้อขายรถยนต์ การพยากรณ์โชคชะตาจากไพ่ การดูลายมือ หรือการทำนายโชคชะตาไม่ว่าในรูปแบบใด โรงเรียนเชิงพาณิชย์ เช่น โรงเรียนดนตรี โรงเรียนสอนภาษา ศูนย์การเรียนการสอน (Tuition Centre) การดำเนินการสอนเย็บปักถักร้อยหรือตัดเย็บเครื่องแต่งกาย ธุรกิจจัดส่งเอกสารและพัสดุ ร้านอาหารและธุรกิจจัดเลี้ยงอาหาร พิธีฝังศพหรืองานฌาปนกิจศพ ตัวแทนการจ้างงานหรือจัดหาแม่บ้าน สุสานหรือที่บรรจุศพ ร้านขายยา คลินิกแพทย์ คลินิกทันตกรรม หรือคลินิกรักษาสัตว์ ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องใช้ในครัวเรือน การขายหรือการตลาดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดสัมมนาหรือการเจรจากับลูกค้าจำนวนมาก ร้านค้าและกิจกรรมการค้าปลีกใดๆ รวมทั้งร้านค้าสัตว์เลี้ยง การผลิต การเตรียม การจัดการสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ เช่น ผลิตภัณฑ์อาหาร เครื่องดื่ม สิ่งทอ เครื่องแต่งกาย กระเป๋าถือ รองเท้า ผลิตภัณฑ์จากไม้หรือกระดาษ ผลิตภัณฑ์ยา สบู่ สารเคมีอาหาร (Food Chemicals) สารเติมแต่ง (Additives) ธูปไม้ ผลิตภัณฑ์การบูร กระจก พลาสติก ผลิตภัณฑ์ยาง เครื่องใช้ในบ้านเรือน แวนตา นาฬิกา และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

กรณีที่ธุรกิจใดเป็นธุรกิจที่ไม่ได้รับอนุญาต ผู้ประกอบกิจการอาจใช้ที่พักอาศัยเป็นสำนักงานสำหรับการบริหารจัดการและใช้ที่อยู่ของที่พักอาศัยในการลงทะเบียนทางธุรกิจกับหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการบัญชีและการกำกับดูแลกิจการ (Accounting and Corporate Regulatory Authority: ACRA) สำหรับกรณีดังกล่าวกิจกรรมทางธุรกิจใดๆ ที่ดำเนินการในที่พักอาศัยจะมีได้เฉพาะการบริหารจัดการธุรกิจ ส่วนกิจกรรมทางธุรกิจอื่นๆ จะต้องดำเนินการที่อื่น และจะต้องไม่มีการอนุญาตให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเข้ามาติดต่อหรือเยี่ยมชมในที่พักอาศัย

(4) ข้อกำหนดด้านความปลอดภัย

ผู้ประกอบธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย ดังนี้

- ผู้ประกอบธุรกิจจะต้องมีมาตรการในการระมัดระวังความปลอดภัยทั้งหมดเท่าที่จำเป็น เพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมทางธุรกิจของตนจะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตมนุษย์หรือความเสียหายต่อทรัพย์สิน
- น้ำหนักของโครงสร้างและการใช้ไฟฟ้าจะต้องไม่เกินไปกว่าที่กำหนดไว้สำหรับการใช้งานที่อยู่อาศัยตามปกติ
- ห้ามจัดเก็บหรือใช้สารเคมีที่เป็นอันตรายหรือสารที่เป็นอันตรายโดยเด็ดขาด
- ก่อนที่จะเริ่มกิจกรรมใดๆ ผู้ประกอบธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ และต้องได้รับการอนุมัติหรือได้รับใบอนุญาตที่เกี่ยวข้อง
- ต้องมีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการในเรื่องความปลอดภัยจากอัคคีภัยที่กำหนดขึ้นโดยกรมป้องกันและคุ้มครองความปลอดภัยจากอัคคีภัย (Fire Safety and Shelter Department: FSSD) โดยต้องติดตั้งที่ตรวจจับควันและสารเคมีที่ใช้สำหรับดับเพลิงไว้ในพื้นที่สำนักงาน¹²¹

5.2.2 โครงการธุรกิจขนาดเล็กที่ทำจากที่บ้าน (Home Based Small Scale Business Scheme)

ภายใต้โครงการธุรกิจขนาดเล็กที่ทำจากที่บ้าน ผู้ที่ต้องการทำธุรกิจขนาดเล็กที่ทำจากที่บ้านสามารถเริ่มทำธุรกิจดังกล่าวได้โดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจัดหาและพัฒนาที่อยู่อาศัย (The Housing & Development Board: HDB) ซึ่งโครงการดังกล่าวทำให้ผู้ทำธุรกิจสามารถทำงานได้จากที่บ้านและเป็นการหารายได้เสริมสำหรับครัวเรือน แต่อย่างไรก็ตาม

¹²¹ The Housing & Development Board, "Guidelines," สืบค้นเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.hdb.gov.sg/cs/infoweb/residential/living-in-an-hdb-flat/home-business/guidelines>

เนื่องจากที่พักอาศัยที่จัดหาโดยคณะกรรมการจัดหาและพัฒนาที่อยู่อาศัยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการ
ใช้งานสำหรับเป็นที่อยู่อาศัย ดังนั้นธุรกิจขนาดเล็กที่ทำจากที่บ้านจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อ
สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย

ข้อสังเกตและแนวทางปฏิบัติสำหรับโครงการธุรกิจขนาดเล็กที่ทำจากที่บ้าน

- กิจกรรมที่ดำเนินการจะต้องเป็นไปเพียงเพื่อหารายได้เสริมในครัวเรือน
เท่านั้น

- กิจกรรมทางธุรกิจนั้นจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อเพื่อนบ้าน ทั้งในเรื่องความ
สงบสุขและความเงียบสงบ และไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขของพวกเขาในเรื่องบรรยากาศของที่อยู่
อาศัย

- กิจกรรมที่ดำเนินการจะต้องไม่ก่อให้เกิดความรำคาญใดๆ เช่น เสียง ควัน
กลิ่นสารเคมี น้ำเสีย ฝุ่นละออง หรือขยะ

- ไม่มีการโฆษณาภายนอกหรือมีป้ายธุรกิจบนที่พำนักซึ่งรวมทั้งตามประตูหรือ
หน้าต่าง

- ที่พักอาศัยยังคงถูกใช้โดยมีวัตถุประสงค์สำหรับเป็นที่อยู่อาศัย

- ไม่มีการจ้างงานลูกจ้าง พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานใดๆ

- ที่อยู่ของที่พักอาศัยไม่สามารถนำไปใช้สำหรับการลงทะเบียน
ธุรกิจ (Business Registration)

- ไม่มีการใช้เครื่องจักรกลที่มีน้ำหนักมาก หรืออุปกรณ์หรือเครื่องมือที่มี
น้ำหนักมาก นอกเหนือจากอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้งานตามปกติในครัวเรือน

- ไม่มีบรรทุกของหรือขนถ่ายสินค้าที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

- ไม่มีการจราจรหรือการสัญจรของผู้คนหรือยานพาหนะที่มากจนเกินไป

- กิจกรรมทางธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (National Environment Agency) สำหรับการ
ทำอาหารที่ถูกสุขลักษณะ (Food Hygiene) หรือกรมปกป้องและคุ้มครองความปลอดภัยจากอัคคีภัย
(Fire Safety and Shelter Department: FSSD) สำหรับความต้องการด้านความปลอดภัยจาก
อัคคีภัย

- กิจกรรมที่ดำเนินการจะต้องไม่ส่งผลให้เกิดการร้องเรียนจากเพื่อนบ้าน

ตัวอย่างธุรกิจที่สามารถทำได้ภายใต้โครงการธุรกิจขนาดเล็กที่ทำจากที่บ้าน
เช่น การทำขนมปังสำหรับขายในกิจการขนาดเล็กโดยไม่ต้องมีการเปิดที่พักอาศัยเป็นร้านขายขนมปัง
บริการทำผม เสริมสวย ทำเล็บมือหรือเล็บเท้า แต่ไม่รวมถึงบริการนวด การทำงานสำนักงานโดยใช้

เครื่องคอมพิวเตอร์เชื่อมโยงกับคอมพิวเตอร์ของสำนักงานใหญ่ หรือเชื่อมโยงกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การทำงานทีละชิ้น (Piecemeal Work) จากโรงงานบนพื้นฐานของอัตราการทำงาน (Work Rate) การเรียนการสอนส่วนตัวสำหรับนักเรียนครั้งละไม่เกิน 3 คน การงานเย็บปักถักร้อย การทำงานเป็นศิลปินอิสระนักข่าวช่างภาพหรือนักเขียน¹²²

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายของประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศเยอรมนี มีทั้งที่มีลักษณะร่วมที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันและลักษณะที่แตกต่างกัน โดยประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศเยอรมนี มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ โดยสิทธิหน้าที่และการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมเป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามในกรณีที่กฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไม่ได้บัญญัติไว้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำหรับประเทศอังกฤษนั้นไม่มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับสถานะทางกฎหมายซึ่งพิจารณาได้จากลักษณะการจ้างงาน ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ในสถานะลูกจ้าง (Employee) หรือคนงาน (Worker) ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน แต่ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ในสถานะผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed) จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวเลย อย่างไรก็ตามมีคำพิพากษาของศาลอังกฤษได้วางหลักไว้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะเป็นลูกจ้าง แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงและเหตุการณ์แวดล้อมในแต่ละคดีด้วย ส่วนตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์นั้นแตกต่างไปจากประเทศอื่น คือไม่ได้มีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้เลย เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านในกิจการอุตสาหกรรมเป็นสิ่งต้องห้ามในประเทศสิงคโปร์

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งของประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศเยอรมนีแล้ว พบว่าเรื่องที่เป็นลักษณะร่วมกันที่มีการบัญญัติไว้ในของกฎหมายของทั้งสามประเทศ ได้แก่ การกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน โดยมีการกำหนดให้

¹²² The Housing & Development Board, "Home Based Small Scale Business Scheme," สืบค้นเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.hdb.gov.sg/cs/infoweb/residential/living-in-an-hdb-flat/home-business/home-based-small-scale-business-scheme>

การจ่ายค่าตอบแทนต้องเป็นไปตามมาตรฐานค่าตอบแทนขั้นต่ำ และมีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการในด้านการประกันสังคม โดยมีการกำหนดรายละเอียดไว้แตกต่างกันตามความเหมาะสมของของสภาพสังคมในแต่ละประเทศ

สำหรับบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศเยอรมนีกำหนดไว้แตกต่างกัน ได้แก่ การกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องเวลาในการทำงาน โดยตามกฎหมายของประเทศอังกฤษและประเทศเยอรมนีมีการกำหนดกรอบระยะเวลาจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ แต่ตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาไม่ได้มีการกำหนดไว้ และในเรื่องความสิ้นสุดของสัญญาตามกฎหมายของประเทศอังกฤษและประเทศเยอรมนีมีการกำหนดให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาไว้ แต่ตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดไว้เพียงว่าการเลิกสัญญาเป็นไปตามหลักการแสดงเจตนา โดยหลักไม่มีการกำหนดให้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา

นอกจากนี้กฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านของแต่ละประเทศยังมีลักษณะเด่นที่แตกต่างกัน โดยตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดให้นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องขอใบอนุญาตสำหรับการจ้างงานและการทำงานในกิจการบางประเภทตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี มีการกำหนดให้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางต้องแจ้งไปยังสำนักงานการจ้างงานแห่งท้องถิ่นเมื่อมีการจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านในครั้งแรก และต้องจัดทำบันทึกการจ้างงานและการแจกจ่ายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และส่งบันทึกดังกล่าวให้แก่สำนักงานการจ้างงานแห่งท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

บทที่ 5

บทวิเคราะห์ปัญหาในเชิงเปรียบเทียบกฎหมาย เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

ในบทนี้ผู้เขียนจะวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน โดยเริ่มจากลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยวิเคราะห์ถึงค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งการกำหนดอัตราค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทน และการผัดผ่อนไม่ชำระค่าตอบแทน เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งมาตรการในการป้องกันอันตรายและมาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน และการควบคุมการประกอบธุรกิจลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน โดยจะวิเคราะห์ถึงแนวทางในการปรับใช้และการตีความบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายอังกฤษ กฎหมายสหรัฐอเมริกา กฎหมายเยอรมนี และกฎหมายสิงคโปร์ ทั้งนี้หากประเด็นปัญหาใดไม่มีบทบัญญัติที่จะนำมาปรับใช้หรือมีข้อจำกัดในการตีความอยู่ ผู้เขียนจะเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อนำมาบังคับใช้ในอนาคตให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

1. ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

การพิจารณาถึงลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นปัญหาประการแรกที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ทราบได้ว่างานในลักษณะใดบ้างที่เป็นงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 โดยเมื่อพิจารณาจากมาตรา 3 ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว พบว่ามีการให้คำนิยามคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

ดังนั้นการพิจารณาว่างานใดเป็นงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จึงมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

(1) ต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมของผู้จ้างงาน หรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยงานนั้นอาจเป็นงานทั้งหมดหรือเป็นงานเพียงส่วนหนึ่งส่วนใดก็ได้ แต่ถ้าหากผู้จ้างงานไม่ได้เป็นผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม หรือผู้จ้างงานเป็นผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม แต่ไม่ได้จ้างให้ทำงานที่เกี่ยวกับกิจการอุตสาหกรรมของตน ก็ไม่ถือว่างานนั้นเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

(2) ต้องมีการมอบหมายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานนอกสถานประกอบการกิจการของผู้จ้างงาน โดยอาจเป็นการทำงานในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง หรือทำงาน ณ สถานที่อื่นซึ่งมิใช่สถานประกอบการของผู้จ้างงาน

(3) ต้องเป็นการทำงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานที่ทำเป็นสำคัญ โดยผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานที่ไหน ทำงานเมื่อไร จะพักเวลาใด หรือจะแต่งกายอย่างไรในการทำงานก็ได้ เพียงแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกันกับผู้จ้างงานให้ส่งมอบงานเท่านั้น

ดังนั้นลักษณะของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของตามมาตรา 587 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากเป็นการตกลงจะทำกรงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานที่ทำเป็นสำคัญ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากไม่ใช่การตกลงจะทำงานให้โดยคำนึงถึงแรงงานที่ได้เป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้จ้างงานก็ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอำนาจบังคับบัญชานี้ถือเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้นนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน ผู้จ้างงานจึงไม่ได้มีสถานะเป็นนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จากคำนิยามของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ตามที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านที่จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จะต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการตีความได้ว่างานใดบ้างที่เป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และการกำหนดให้ความคุ้มครองเฉพาะงานในกิจการอุตสาหกรรม จะส่งผลให้การทำงานประเภทอื่น เช่น งานหัตถกรรม งานพาณิชย์ยกรรม หรืองานบริการ ไม่ได้รับความคุ้มครองไปด้วยหรือไม่

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้ให้คำนิยามคำว่างานในกิจการอุตสาหกรรมไว้ว่าหมายถึงงานใดบ้าง และเมื่อพิจารณาจากกฎหมายฉบับ

ก่อนหน้าที่จะมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 คือ ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ก็ได้มีการระบุไว้โดยเฉพาะว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้น

ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 ไม่ได้มีการให้ความหมายของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้โดยตรง แต่มีการให้ความหมายของคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ว่าหมายความถึง บุคคลซึ่งรับงานจากเจ้าของงานหรือผู้ซึ่งรับมอบหมายงานจากเจ้าของงานไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลง ในบ้านของตนเองหรือสถานที่ที่มีใช้สถานประกอบกิจการของเจ้าของงานหรือผู้ซึ่งรับมอบหมายงานจากเจ้าของงาน เพื่อรับค่าจ้าง

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ได้ให้ความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่าหมายความถึง งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ ซึ่งจะต้องเป็นการทำงานในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นซึ่งมิใช่สถานประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน เพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

อย่างไรก็ตามจากคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ระบุไว้ว่าคำว่า “อุตสาหกรรม” ต้องพิจารณาตามความหมายที่ใช้กันทั่วไป ซึ่งพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายคำว่า “อุตสาหกรรม” หมายถึง กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีบริการ นอกจากนี้ความหมายที่ใช้กันทั่วไป “อุตสาหกรรม” หมายถึง การประกอบธุรกิจต่างๆ ที่ต้องอาศัยเงินลงทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร และแรงงานมาผสมผสานกัน เพื่อผลิตสินค้าและบริการสำหรับซื้อขาย กล่าวโดยสรุป “อุตสาหกรรม” จึงหมายถึง การผลิตสินค้าและบริการในงานอุตสาหกรรมโดยเป็นการผลิตเพื่อการประกอบธุรกิจ มิใช่การผลิตเพื่อนำมาใช้เองในครัวเรือนโดยทั่วไป¹

เมื่อพิจารณาจากบันทึกการประชุมเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านพ.ศ. ... พบว่า มีการเสนอให้ตัดคำว่า “ในกิจการอุตสาหกรรม” ออก เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มี

¹ กระทรวงแรงงาน, “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558, จาก http://www.labour.go.th/th%20webimage/images/law/doc/home_worker_2553.pdf

ความเข้าใจคำว่าอุตสาหกรรมว่าต้องเป็นการทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการเท่านั้น หากเขียนคำจำกัดความโดยมีคำว่าเฉพาะในกิจการอุตสาหกรรม จะทำให้มีปัญหาในการตีความ เพราะงานที่รับไปทำที่บ้านบางครั้งมีความคาบเกี่ยวกับงานอื่น เช่น งานหัตถกรรม หรืองานแปรรูปสินค้าเกษตร ดังนั้นจึงควรตัดคำว่า “ในกิจการอุตสาหกรรม” ออก เพื่อให้กฎหมายฉบับนี้ครอบคลุมงานหลายประเภทและมีผลบังคับใช้ให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่²

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมาธิการเสียงส่วนใหญ่เห็นว่าหากไม่ระบุ “ในกิจการอุตสาหกรรม” จะมีปัญหาในเรื่องของบุคคลที่รับผิดชอบในการเป็นผู้จ้างงาน และความหมายของ “งานที่รับไปที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรม ไม่ใช่หมายความถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพราะความหมายของ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งไม่ต้องระบุว่าเป็นงานอะไร แต่ว่าผู้จ้างงานต้องระบุว่าเป็นกิจการอุตสาหกรรม และตามพจนานุกรมความหมายของคำว่าอุตสาหกรรม หมายถึง กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีบริการ ความหมายของอุตสาหกรรมจึงครอบคลุมไปถึงงานหลายประเภท³

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากบันทึกการประชุมเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ... จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับดังกล่าวต้องการให้งานที่รับไปทำที่บ้านครอบคลุมถึงงานหลากหลายประเภท เนื่องจากในการพิจารณาร่างกฎหมายนั้นมีการให้ความหมายของคำว่าอุตสาหกรรมไว้ตามพจนานุกรมว่าหมายถึง กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีบริการ ซึ่งในปัจจุบันคำว่าอุตสาหกรรมมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมภาพยนตร์ อุตสาหกรรมกาสิโน เป็นต้น ดังนั้นคำว่าอุตสาหกรรมจึงครอบคลุมงานหลายประเภท และไม่จำเป็นต้องผูกอยู่กับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือในสถานประกอบการ

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าการตีความคำว่างานในกิจการอุตสาหกรรมตามที่กำหนดไว้ในพจนานุกรมว่า “อุตสาหกรรม” หมายถึง กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีบริการ ทำให้งานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งจะได้รับความคุ้มครองพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ยังคงมีข้อจำกัดอยู่ว่าจะต้องเป็นงานผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีบริการเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงการรับงานไปทำที่บ้านยังมีงานประเภทอื่นที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรมอยู่ด้วย เช่น งานเขียนหนังสือ งานเขียนบทความลงในนิตยสาร งานแปลเอกสาร งานพิมพ์เอกสาร งานวาดภาพ งานทำโปสเตอร์โฆษณา เป็นต้น ซึ่งตาม

² สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, “สรุปการประชุมสภาผู้แทนราษฎรวันพุธที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๓,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558, จาก www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/.../article_20100507125409.doc

³ เพ็ญอ้อาง.

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ระบุไว้ชัดเจนว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม จึงไม่อาจตีความโดยขยายความให้รวมไปถึงงานอื่นที่ไม่ใช่งานในกิจการอุตสาหกรรมได้ ดังนั้นเพื่อให้กฎหมายมีความครอบคลุมไปถึงงานทุกประเภทที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมาย

จากการค้นคว้ากฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศพบว่ามีกรณีให้ความหมายของคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการให้คำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่าหมายถึง งานซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการ

กฎหมายสหรัฐอเมริกามีการให้คำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่าหมายถึงการผลิตสินค้า

กฎหมายเยอรมนีมีการให้คำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่าหมายถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการค้าหรืออุตสาหกรรม

กฎหมายสิงคโปร์ไม่มีการให้คำนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” แต่มีการให้นิยามคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ว่าหมายถึง บุคคลใดๆ ซึ่งได้รับวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งของ เพื่อนำไปผลิต ทำความสะอาด ประดับ ตกแต่ง ทำให้สวยงาม เปลี่ยนแปลง แก้ไข ซ่อมแซม หรือดัดแปลง สำหรับจัดจำหน่าย ในบ้านของตนเองหรือในสถานที่อื่นๆ โดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมหรือการบริหารจัดการของบุคคลผู้ให้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งของนั้น

ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดให้งานใดเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรคำนึงถึงลักษณะการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่มีอยู่ตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ โดยไม่ต้องนำกฎหมายต่างประเทศมาปรับใช้ โดยผู้เขียนเห็นว่า การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการบัญญัติคำว่า “ในกิจการอุตสาหกรรม” ไว้หรือไม่ ไม่ได้เป็นสาระสำคัญในการพิจารณาว่างานนั้นเป็นงานที่รับไปทำที่บ้านหรือไม่ ทั้งยังก่อให้เกิดปัญหาในการตีความกฎหมายตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่า สาระสำคัญของการพิจารณาว่างานใดมีลักษณะเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรดูที่ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยไม่ระบุว่าเป็นกิจการประเภทใด หากโดยทั่วไปงานนั้นเป็นงานที่สามารถทำได้ในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง แต่มีการส่งมอบงานนั้นให้ทำนอกโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง และทำให้นิติสัมพันธ์ของคู่สัญญาเปลี่ยนแปลงจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาจ้างทำของ การทำงานในลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นการรับงานที่รับไปทำที่บ้านด้วยเหตุนี้จึงไม่ควรระบุไว้ว่าต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมกิจการทุกประเภทที่มีการจ้างงานไปทำที่บ้าน โดยผู้เขียนเห็นว่างานที่มีการส่งมอบให้ทำนอกโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการกิจการจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการค้ากำไรด้วย ถ้าเป็นงานที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการค้ากำไร เช่น งานของ

มูลนิธิ งานของสมาคม หรืองานขององค์กรการกุศลต่างๆ แม้จะมีการให้รับงานไปทำที่บ้านก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เพราะตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ถ้าเป็นการจ้างให้ทำงานที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการค้ากำไร กฎหมายจะให้ความคุ้มครองไม่เท่าเทียมกับการทำงานในองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการค้ากำไร

อย่างไรก็ตามการนำหลักการที่ว่างานใดหากโดยสภาพเป็นงานที่สามารถทำได้ในโรงงาน อุตสาหกรรมหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้าง แต่มีการส่งมอบงานนั้นให้ทำนอกโรงงานอุตสาหกรรมหรือนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นิติสัมพันธ์ของคู่สัญญาเปลี่ยนแปลงจากสัญญาจ้างแรงงานมาเป็นสัญญาจ้างทำของ งานนั้นย่อมเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน มาพิจารณาว่างานใดเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน อาจทำให้เกิดประเด็นปัญหาได้ว่าเมื่อใดที่การทำงานจะเป็นสัญญาจ้างทำของ และเมื่อใดที่การทำงานจะเป็นสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

ตัวอย่าง นาย ก เป็นเจ้าของสำนักงานทนายความ ได้ว่าจ้างให้นาย ข ซึ่งเป็นทนายความ ร่างคำฟ้องคดีแพ่งให้ 1 ฉบับ โดยนาย ข ไม่ได้เป็นลูกจ้างในสำนักงานทนายความของนาย ก แต่ได้ร่างคำฟ้องจากที่บ้านของตน และส่งคำฟ้องที่ร่างเสร็จเรียบร้อยแล้วมายังสำนักงานทนายความของนาย ก ดังนี้จะเห็นได้ว่านิติสัมพันธ์ระหว่างนาย ก และนาย ข เกิดขึ้นโดยนาย ข ตกลงจะทำการงาน คือ การร่างคำฟ้องให้แก่ นาย ก และนาย ก ตกลงจะให้สินจ้างตอบแทนเมื่อนาย ข ร่างคำฟ้องให้เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยการทำสัญญาดังกล่าวจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ จึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ

ตัวอย่าง นาย ค เป็นเจ้าของสำนักงานรับแปลเอกสาร ได้ว่าจ้างให้นาย ง แปลเอกสาร ให้ 1 ฉบับโดยนาย ง ไม่ได้เป็นลูกจ้างในสำนักงานของนาย ค แต่ได้แปลเอกสารจากที่บ้านของตน และส่งเอกสารที่แปลเสร็จเรียบร้อยแล้วมายังสำนักงานรับแปลเอกสารของนาย ค ดังนี้จะเห็นได้ว่านิติสัมพันธ์ระหว่างนาย ค และนาย ง เกิดขึ้นโดยนาย ง ตกลงจะทำการงาน คือ การแปลเอกสารให้แก่ นาย ค และนาย ค ตกลงจะให้สินจ้างตอบแทนเมื่อนาย ง แปลเอกสารให้เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยการทำสัญญาดังกล่าวจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ จึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ

อย่างไรก็ตามหากนำหลักการที่ว่างานใดหากโดยสภาพเป็นงานที่สามารถทำได้ในโรงงาน อุตสาหกรรมหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้าง แต่มีการส่งมอบงานนั้นให้ทำนอกโรงงานอุตสาหกรรมหรือนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง งานนั้นย่อมเป็นงานที่รับไปทำที่บ้านมาพิจารณาก็จะทำให้งานตามตัวอย่างข้างต้นเป็นงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย เพราะโดยสภาพงานร่างคำฟ้องหรืองานแปลเอกสาร ย่อมเป็นงานที่สามารถทำได้ในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง เมื่อมีการส่งมอบงานให้ทำนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง งานดังกล่าวก็จะมีลักษณะเป็นการรับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นหากนำหลักการดังกล่าวมาพิจารณาก็จะส่งผลให้งานทุกประเภทที่โดยสภาพเป็นงานที่สามารถทำได้ในสถาน

ประกอบกิจการ แต่มีการส่งมอบงานนั้นให้ทำนอกสถานประกอบกิจการ เป็นทั้งงานจ้างทำของและงานที่รับไปทำที่บ้าน หลักการดังกล่าวจึงยังไม่เพียงพอที่จะแยกความแตกต่างระหว่างงานจ้างทำของกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้

ดังนั้นเพื่อให้สามารถแยกความแตกต่างระหว่างงานจ้างทำของกับงานที่รับไปทำที่บ้านว่าเมื่อไรจะเป็นการจ้างทำของ และเมื่อไรจะเป็นการรับงานไปทำที่บ้าน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มองค์ประกอบที่สำคัญขึ้นอีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่างานใดเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน คือ การส่งมอบงานให้รับไปทำที่บ้านนั้นต้องมีลักษณะสม่ำเสมอ โดยคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายทั้งฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องมีเจตนาที่จะผูกพันกันอย่างสม่ำเสมอ มีการมอบหมายงานและส่งมอบงานกันเป็นประจำ ซึ่งงานที่รับไปทำที่บ้านแต่ละประเภทอาจมีระยะเวลาในการมอบหมายงานและส่งมอบงานแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของงานและความตกลงระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น งานตัดข้าวพริก งานลอกผัก งานปอกเปลือกผลไม้ โดยสภาพงานประเภทนี้จะต้องมีการมอบหมายงานและส่งมอบงานกันทุก 1-2 วัน เพราะงานที่ทำอาจเกิดการเน่าเสียได้ แต่หากเป็นงานอื่นๆ เช่น งานเย็บเสื้อผ้า งานทำดอกไม้ประดิษฐ์ งานพับถุงกระดาษ งานปั้นดินเผา งานเจียรระโนเครื่องประดับ ก็ขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าจะมอบหมายงานและส่งมอบงานกันเมื่อใด โดยอาจตกลงมอบหมายงานและส่งมอบงานกันทุกวัน วันเว้นวัน สัปดาห์ละ 2-3 วัน หรือทุกสัปดาห์ เป็นต้น แต่หากมีการตกลงมอบหมายงานและส่งมอบงานกันแล้ว แต่ยังไม่แน่ชัดว่าคราวหน้าผู้จ้างงานจะมอบหมายงานให้อีกหรือไม่ หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านจะรับงานไปทำอีกหรือไม่ เช่นนี้ก็ถือว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่ได้มีเจตนาที่จะผูกพันกันอย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้นการมอบหมายงานและส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านจะสม่ำเสมอเพียงใด จึงไม่ควรกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน แต่ควรบัญญัติไว้กว้างๆ ว่าการรับงานไปทำที่บ้านต้องมีการส่งมอบงานกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดช่องให้สามารถตีความได้ และเพื่อให้กฎหมายมีความยืดหยุ่นสามารถนำไปปรับใช้ได้กับงานที่รับไปทำที่บ้านทุกประเภท ซึ่งอาจมีระยะเวลาในการมอบหมายงานและส่งมอบงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามระยะเวลาในการมอบหมายงานและส่งมอบงานแต่ละครั้งจะต้องไม่เนิ่นนานหรือมีระยะเวลาห่างกันมากจนเกินไป ไม่ใช่มอบหมายงานและส่งมอบงานกันสามเดือนครั้งหนึ่ง หกเดือนครั้งหนึ่ง หรือปีละหนึ่งครั้ง โดยผู้เขียนเห็นว่าการส่งมอบงานให้รับไปทำที่บ้านที่มีลักษณะสม่ำเสมอ จะต้องมีการมอบหมายงานและส่งมอบงานอย่างน้อยเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเสนอในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งผู้เขียนเสนอให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง โดยจะกล่าวถึงรายละเอียดต่อไปในหัวข้อ 2.1.2 เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่จำต้องพิจารณาว่า งานที่สามารถทำสัญญาในลักษณะจ้างแรงงานได้ แต่โดยสภาพของงานไม่ต้องทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้างเลย แต่จะทำงานนอกโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบกิจการตลอด เช่นนี้จะทำให้งานดังกล่าวเป็นการรับงานไปทำที่บ้านหรือไม่

ตัวอย่าง งานมัคคุเทศก์ ซึ่งโดยสภาพงานดังกล่าวจะต้องทำงานนอกสถานประกอบกิจการ แต่ก็สามารถทำสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยจะทำงานตามสถานที่ท่องเที่ยวหรือตามท้องถนน ไม่มีสถานที่ทำงานเป็นหลักแหล่งแน่นอนและไม่มีการทำงานที่บ้าน แต่นายจ้างก็ยังคงมีอำนาจบังคับบัญชาว่าจะต้องแต่งตัวอย่างไร ไปรับและไปส่งนักท่องเที่ยวก็โหมง พานักท่องเที่ยวไปเที่ยวที่ไหน พักโรงแรมอะไร รับประทานอาหารที่ไหน พาไปซื้อของฝากร้านใด หรือสามารถรับทิปจากนักท่องเที่ยวได้หรือไม่ เป็นต้น แต่หากเป็นการรับงานไปทำที่บ้านผู้จ้างงานย่อมไม่มีอำนาจบังคับบัญชา

ตัวอย่าง งานขนส่งสินค้า ซึ่งไม่ได้มีการทำงานอยู่ในโรงงานหรือในสถานประกอบกิจการเลย แต่ก็สามารถทำสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาว่าจะต้องทำงานเวลาใด แต่งกายอย่างไร จะใช้เส้นทางไหนในการขนส่งสินค้า หรือจะต้องไปส่งสินค้าให้ลูกค้าคนใดก่อนหลัง เป็นต้น แต่หากเป็นการรับงานไปทำที่บ้านผู้จ้างงานย่อมไม่มีอำนาจบังคับบัญชา

ตัวอย่าง งานขายตรง ซึ่งอาจมีทั้งงานขายสินค้า ขายประกัน หรือขายบริการอื่นๆ ซึ่งโดยสภาพจะต้องทำงานนอกสถานประกอบกิจการ แต่ก็สามารถทำสัญญาจ้างแรงงานได้ ซึ่งงานขายตรงนั้นไม่ได้มีลักษณะเป็นงานอุตสาหกรรมแต่เป็นงานพาณิชย์กรรม โดยในการทำงานจะต้องไปติดต่อกับลูกค้านอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งนายจ้างก็มีอำนาจบังคับบัญชาว่าจะต้องทำงานเวลาใด แต่งกายอย่างไร ต้องเสนอขายอย่างไร ต้องขายให้ได้จำนวนเท่าไร เป็นต้น

ตัวอย่าง งานทวงหนี้ ซึ่งโดยสภาพจะต้องทำงานนอกสถานประกอบกิจการแต่ก็สามารถทำสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยในการทำงานก็จะต้องไปติดต่อเพื่อขอรับชำระหนี้ตามบ้านลูกหนี้ ไม่มีสถานที่ทำงานเป็นหลักแหล่งแน่นอนและไม่มีการทำงานที่บ้าน ซึ่งนายจ้างก็มีอำนาจบังคับบัญชาว่าจะต้องทำงานเวลาใด แต่งกายอย่างไร ต้องทวงหนี้จากลูกหนี้คนใดก่อนหลัง เป็นต้น

จากตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่างานที่สามารถทำสัญญาในลักษณะจ้างแรงงานได้ แต่โดยสภาพการทำงานนั้นไม่ต้องทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้างเลย เช่น งานขนส่งสินค้า งานมัคคุเทศก์ งานขายตรง งานขายประกัน งานทวงหนี้ ซึ่งลักษณะของงานเหล่านี้จะต้องทำงานนอกสถานที่ตลอด จึงไม่อาจมีการทำงานในสถานประกอบกิจการได้ โดยสถานที่ทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ไม่มีหลักแหล่งแน่นอนขึ้นอยู่กับคำสั่งของนายจ้าง ลักษณะของงานประเภทดังกล่าวจึงไม่อาจมีการรับงานไปทำที่บ้านได้ โดยนายจ้างยังคงมีอำนาจบังคับบัญชาในการทำงาน นายจ้างสามารถระบุได้ว่าจะต้องทำงานอย่างไร ทำงานเวลาใด แต่งกายอย่างไร อะไรที่

สามารถทำได้หรือไม่ได้นายจ้างก็สามารถสั่งได้หมด ด้วยเหตุนี้นิติสัมพันธ์ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย จึงยังคงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน และได้รับความคุ้มครองตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้มีการ กำหนดเกี่ยวกับวัตถุติดและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเอาไว้ จึงมีหน้าที่จำต้อง พิจารณาว่าควรมีการกำหนดไว้หรือไม่

จากการค้นคว้ากฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและ กฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการ กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการ ทำงาน

ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกามีการกำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านไม่ต้องคำนึงถึง แหล่งที่มาของวัสดุที่ใช้ในการผลิต

ตามกฎหมายเยอรมนีมีการกำหนดว่าการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับวัตถุดิบ ไม่ทำให้ ฐานะของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านเปลี่ยนแปลงไป

ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้มีการ กำหนดเกี่ยวกับวัตถุติดและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเอาไว้ ย่อมตีความได้ว่าหาก งานนั้นมีลักษณะเป็นการรับงานไปทำที่บ้าน ไม่ว่าผู้จ้างงานและผู้รับงานทำที่บ้านจะตกลงกันให้ใคร เป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ทั้งผู้จ้างงานและผู้รับงานทำที่บ้านก็ย่อมตกลงอยู่ ภายใต้อำนาจพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ดังนั้นการที่กฎหมายไม่ได้กำหนด เกี่ยวกับวัตถุติดและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเอาไว้จึงเหมาะสมแล้ว โดยผู้จ้างงาน และผู้รับงานทำที่บ้านอาจตกลงกันให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้อื่นเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานก็ได้ กฎหมายไม่ได้คำนึงถึงแหล่งที่มาของวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ใน การทำงาน หากงานนั้นมีลักษณะเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานที่รับไปทำที่บ้านย่อมได้รับความ คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการตีความและการปรับใช้กฎหมาย ผู้เขียนจึงเสนอให้ แก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 3 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 3 “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่โดยสภาพเป็นงานที่สามารถ ทำงานได้ในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการค้ากำไร แต่มีการส่งมอบงาน ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานอย่างสม่ำเสมอ”

2.การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะกล่าวถึงประเด็นปัญหาและวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาในเรื่องการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

2.1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ค่าตอบแทนในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้ทำงานทุกคนคำนึงถึงในการทำงาน ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะวิเคราะห์ถึงเรื่องการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และการผิदनัดไม่ชำระค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

2.1.1 การกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

มาตรา 16 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการที่กฎหมายกำหนดว่าต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้นยังมีความไม่ชัดเจน เพราะไม่อาจทราบได้ว่าเป็นอัตราค่าจ้างใด ซึ่งอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดลงไปให้ชัดเจนว่าเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ส่วนกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานย่อมมีอำนาจที่จะตกลงเรื่องค่าตอบแทนให้สูงกว่าอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำได้ โดยเหตุที่ไม่ได้กำหนดให้ต้องจ่ายค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือเนื่องจากเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยาก เพราะงานที่รับไปทำที่บ้านมีความหลากหลาย แม้เป็นงานประเภทเดียวกัน แต่ผู้จ้างงานแต่ละคนอาจจ้างให้ทำงานในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น งานทอผ้าไหม แม้จะใช้ทักษะฝีมือด้านการทอผ้าเหมือนกัน แต่หากผู้จ้างงานให้ทอหลอดลายที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน ค่าตอบแทนย่อมไม่เท่ากัน หรืองานแกะสลัก แม้จะใช้ทักษะฝีมือด้านการแกะสลักกัน แต่หากผู้จ้างงานให้แกะสลักหลอดลายที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน ค่าตอบแทนย่อมไม่เท่ากัน ดังนั้นในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมมีอำนาจที่จะตกลงเรื่องค่าตอบแทนกันได้

นอกจากนี้ในปัจจุบันคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านยังมิได้มีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน จึงมีปัญหที่ต้องพิจารณาว่าควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้อย่างไร และใช้มาตรฐานใดมาเป็นเครื่องมือในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนดังกล่าว

จากการค้นคว้ากฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายเยอรมนีมีการวางหลักการไว้ว่าอัตราค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ถูกระบุขึ้นโดยคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งการกำหนดไว้เช่นนี้มีลักษณะเช่นเดียวกับหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ดังนั้นหากคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านยังมิได้กำหนดมาตรฐานค่าตอบแทนขั้นต่ำ ก็จะทำให้เกิดปัญหาเช่นเดียวกับกฎหมายไทย

กฎหมายอังกฤษและกฎหมายสหรัฐอเมริกา มีการวางหลักการไว้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนด แต่นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยคำนวณตามจำนวนชิ้นงานแทนการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงก็ได้ โดยตามกฎหมายอังกฤษมีวิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้นเรียกว่า ระบบอัตราชิ้นงานที่เป็นธรรม (The System of Fair Piece Rates) ซึ่งวิธีการดังกล่าว นายจ้างต้องทำการทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยความเร็วในการทำงานให้สำเร็จของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และกำหนดอัตราค่าจ้างต่อชิ้นงาน ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาให้นายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างต่อชิ้นงานโดยศึกษาดูจากระยะเวลาในการทำงาน หรือกำหนดวิธีการคำนวณอื่นๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบแผน อย่างไรก็ตาม การจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนวณจากชิ้นงาน ไม่ได้บรรเทานายจ้างจากข้อกำหนดตามกฎหมายที่กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับทุกๆ ชั่วโมงการทำงาน

เมื่อพิจารณาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานพบว่า การคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การคำนวณค่าตอบแทนตามระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และการคำนวณค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ เช่น รายชิ้น รายอัน รายใบ รายคู่ หรือรายกิโลกรัม เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจากลักษณะการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานจะมอบหมายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยที่ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานที่ไหน หรือจะทำงานเมื่อไหร่ก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้กับผู้จ้างงานเท่านั้น ดังนั้นในการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงต้องตกลงกันให้มีการจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ การ

กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยคำนวณตามระยะเวลาในการทำงานจึงไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายผู้จ้างงาน เช่น หากกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวัน วันละไม่ต่ำกว่า 300 บาท แต่ในวันนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไปเพียง 1 ชั่วโมง และผู้จ้างงานก็ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาจึงไม่อาจกำหนดเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เช่นนี้หากต้องจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวันก็จะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้จ้างงาน

ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงาน จึงควรกำหนดโดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ เนื่องจากลักษณะของการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาในการสั่งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเวลาใด ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงสามารถที่จะทำงานเมื่อไรก็ได้ และจะทำงานวันละกี่ชั่วโมงก็ได้ เช่น บางวันผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำงาน 10 ชั่วโมง แต่บางวันต้องไปทำธุระส่วนตัวก็อาจทำงานเพียง 1-2 ชั่วโมง ซึ่งผู้จ้างงานก็ไม่อาจทราบได้ว่าในแต่ละวันผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานกี่ชั่วโมง ดังนั้นการคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านจึงไม่มีการคำนวณตามระยะเวลาในการทำงาน แต่จะคำนวณเป็นหน่วยตามความสำเร็จของงาน เช่น การจ้างให้ทำดอกไม้ประดิษฐ์ ทำดอกไม้จันทน์ ทำร่มกระดาษสา ทำพัด จะมีการคำนวณค่าตอบแทนกันเป็นชิ้นหรืออัน การจ้างให้เย็บกระเป๋า เย็บหมวก จะมีการคำนวณค่าตอบแทนกันเป็นใบ การจ้างให้ตัดเย็บเสื้อผ้า จะมีการคำนวณค่าตอบแทนกันเป็นตัว การจ้างให้ตัดเย็บรองเท้า ถุงเท้า จะมีการคำนวณค่าตอบแทนกันเป็นคู่ การจ้างให้ทำพริกแกง ทำปลาร้า ทำดอกไม้แห้ง จะมีการคำนวณค่าตอบแทนกันเป็นกิโลกรัม เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรนำหลักการในกฎหมายอังกฤษและกฎหมายสหรัฐอเมริกามาใช้ ในการคำนวณอัตราค่าตอบแทนในการทำงานเป็นหน่วยตามความสำเร็จของงาน โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องคำนวณหาความเร็วเฉลี่ยในการทำงานให้สำเร็จของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยพิจารณาว่าภายในเวลา 8 ชั่วโมง ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกๆ ไป ซึ่งทำงานอย่างเต็มที่ที่สามารถทำงานได้ทั้งหมดกี่ชิ้น แล้วนำไปคำนวณหาอัตราค่าตอบแทนต่อชิ้นงาน โดยจะต้องคำนวณให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ ไม่ต่ำกว่า 300 บาทต่อวัน

ตัวอย่าง การรับงานดอกไม้ประดิษฐ์ไปทำที่บ้าน ภายในระยะเวลา 8 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยทุกๆ ไป ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานอย่างเต็มที่ที่จะสามารถทำดอกไม้ประดิษฐ์ได้ 30 ชิ้น ซึ่งผู้จ้างงานต้องนำมาคำนวณหาอัตราค่าตอบแทนต่อชิ้นงาน โดยจะต้องคำนวณให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ ไม่ต่ำกว่า 300 บาทต่อวัน ดังนั้นผู้จ้างงานต้องจ่าย

ค่าตอบแทนในการทำดอกไม้ประดิษฐ์ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในอัตราขั้นต่ำไม่ต่ำกว่า 10 บาท ไม่ว่านวันนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานได้กี่ชิ้นก็ตาม

ตัวอย่าง การรับงานเย็บรองเท้าไปทำที่บ้าน ภายในระยะเวลา 8 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยทั่วๆ ไป ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งทำงานอย่างเต็มที่จะสามารถเย็บรองเท้าได้ 5 คู่ ดังนั้นผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในการเย็บรองเท้าให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในอัตราขั้นต่ำไม่ต่ำกว่า 60 บาท

ตัวอย่าง การรับงานพับถุงกระดาษไปทำที่บ้าน ภายในระยะเวลา 8 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยทั่วๆ ไป ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งทำงานอย่างเต็มที่จะสามารถพับถุงกระดาษได้ 300 ใบ ดังนั้นผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในการพับถุงกระดาษให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในอัตราขั้นต่ำไม่ต่ำกว่า 1 บาท

การคำนวณหาอัตราค่าตอบแทนตามที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการคำนวณตามความเป็นจริง ซึ่งในปัจจุบันมีธุรกิจหลากหลายประเภทที่มีการจ้างให้มีการรับงานไปทำที่บ้าน แม้ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทเดียวกันก็อาจมีการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น การทำดอกไม้ประดิษฐ์ ผู้จ้างงานแต่ละคนก็อาจจ้างทำดอกไม้ประดิษฐ์ในรูปแบบที่แตกต่างกันไป หรือการเย็บกระเป๋า ผู้จ้างงานแต่ละคนก็อาจจ้างให้เย็บในรูปแบบที่แตกต่างกันไป ซึ่งความยากง่ายของการทำงานก็จะส่งผลไปถึงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และอัตราค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานนั้นๆ โดยข้อเสนอตามที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนขั้นต่ำในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน อย่างไรก็ตามหากงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานประเภทที่ต้องใช้ฝีมือ ต้องอาศัยความชำนาญ หรือเทคนิคในการทำงานเฉพาะด้าน เช่น งานทอผ้าไหม งานทำของชำร่วย งานทำเครื่องปั้นดินเผา ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้ในด้านศิลปะ หัตถกรรม หรือลายไทย เป็นต้น เมื่อเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมมีอำนาจต่อรองในเรื่องค่าตอบแทนกับผู้จ้างงานได้

แม้ตามระบบกฎหมายแรงงานจะมีการแบ่งอัตราค่าจ้างเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยกำหนดอัตราค่าจ้างทั้งสองประเภทไว้เป็นรายวัน แต่การรับงานไปทำที่บ้านจะมีการคำนวณค่าตอบแทนกันเป็นหน่วย และการทำงานมีความหลากหลาย แม้เป็นงานประเภทเดียวกัน แต่ผู้จ้างงานแต่ละคนอาจจ้างให้ทำงานในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น งานวาดลายไทย แม้จะใช้ทักษะฝีมือด้านการวาดภาพเหมือนกัน แต่หากผู้จ้างงานให้วาดลวดลายที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน ค่าตอบแทนย่อมไม่เท่ากัน หากกำหนดให้ต้องจ่ายค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือ ย่อมต้องกำหนดไว้หลายอัตราซึ่งเป็นเรื่องที่ยุงยาก ดังนั้นจึงเสนอให้กำหนดเป็นวิธีการในการคำนวณอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำไว้ ส่วนกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานย่อมมีอำนาจที่จะตกลงเรื่องค่าตอบแทนให้สูงกว่าอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำได้

ดังนั้นหากกำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านสำหรับธุรกิจทุกประเภทย่อมเป็นไปได้ยาก ผู้เขียนจึงเสนอให้กำหนดวิธีการคำนวณอัตราค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเพิ่มเติมไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 3 ค่าตอบแทน มาตรา 16 ดังบทบัญญัติต่อไปนี้

“มาตรา 16 การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามวรรคแรก ให้พิจารณาจากปริมาณงานเฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยทั่วไปสามารถทำงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาแปดชั่วโมง แล้วนำมาคำนวณหาอัตราค่าตอบแทนต่อหน่วยผลงาน โดยจะต้องคำนวณให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ”

2.1.2 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานจนแล้วเสร็จและได้ส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ได้มีการบัญญัติไว้ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ

จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้จ้างงานมีทางเลือกในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน 2 ทางเลือก คือ

- (1) จ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ
- (2) จ่ายค่าตอบแทนตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ เช่น จ่ายค่าตอบแทน 3 วัน หรือ 5 วัน หลังจากส่งมอบงานที่ทำ เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่กฎหมายบัญญัติให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงาน หรือตามที่ตกลงกันเป็นช่วงระยะเวลาภายหลังจากการส่งมอบงาน เช่น ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนภายหลังจากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ส่งมอบงานภายใน

ระยะเวลา 3 วัน 5 วัน หรือ 7 วัน อาจก่อให้เกิดภาระแก่ฝ่ายผู้จ้างงานมากจนเกินไป เนื่องจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านบางประเภทอาจมีการมอบหมายงานและส่งมอบงานกันบ่อย เช่น งานปอกตาลโตนด งานเด็ดขั้วพริก งานลอกใบผักที่ไม่สวยทิ้งก่อนนำไปขาย งานแกะปลากระตัก งานแกะหอยนางรม เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้จะมีการมอบหมายงานและส่งมอบงานกันบ่อย คือ ทุก 1-2 วัน ดังนั้นหากกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ส่งมอบงาน หรือตามที่กำหนดเป็นช่วงระยะเวลาภายหลังจากการส่งมอบงาน ก็อาจเป็นการก่อให้เกิดภาระในการทำบัญชีและภาระในการจ่ายค่าตอบแทนของผู้จ้างงานมากจนเกินไป ดังนั้นจึงมีปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่าควรมีการกำหนดเวลาให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้อย่างไร เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งต่อฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เมื่อพิจารณาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการวางหลักการไว้ว่าในกรณีที่มีการจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณตามผลงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

ผู้เขียนเห็นว่าควรนำหลักการดังกล่าวข้างต้นมาปรับใช้กับการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจะตกลงกันจ่ายค่าตอบแทนวันที่เท่าไรก็ได้ จะกำหนดวันต้นเดือน กลางเดือน หรือปลายเดือนก็ได้ โดยผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจตกลงกันจ่ายค่าตอบแทนให้บ่อยกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ได้ เช่น ตกลงกันจ่ายค่าตอบแทนสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือตกลงกันจ่ายค่าตอบแทนเดือนละ 2-3 ครั้ง เป็นต้น แม้ว่าโดยทั่วไปแล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านมักจะมีอำนาจในการต่อรองน้อยกว่าผู้จ้างงาน แต่ในตลาดแรงงานไม่ใช่ว่าผู้ประกอบการจะสามารถเอาเปรียบผู้ใช้แรงงานได้ทุกอย่าง เพราะหากผู้ประกอบการมีการเอาเปรียบผู้ใช้แรงงานมากจนเกินไปก็จะส่งผลให้ไม่มีคนมาทำงานด้วย เมื่อไม่มีคนยินดีที่จะเข้ามาทำงานด้วยธุรกิจก็จะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ โดยเฉพาะงานบางประเภทที่ต้องใช้ทักษะพิเศษหรือต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นงานที่ขาดแคลนแรงงานหรือหากคนมาทำงานได้ยาก ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะมีอำนาจต่อรองเพิ่มมากขึ้น เช่น งานเจียรไนเครื่องประดับงานแกะสลัก งานแปลเอกสาร งานออกแบบกราฟฟิค เป็นต้น ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีอำนาจในการต่อรองที่จะตกลงเรื่องค่าตอบแทนร่วมกันกับผู้จ้างงาน และหากการตกลงดังกล่าวเป็นประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมากกว่าก็ย่อมสามารถตกลงกันได้ ส่วนงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีอำนาจในการต่อรองหรือมีอำนาจในการต่อรองน้อย การจ่ายค่าตอบแทนก็ย่อม

เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดเอาไว้ คือ ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง

อย่างไรก็ตามควรกำหนดเป็นข้อยกเว้นให้มีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงกันจ่ายค่าตอบแทนกัน เดือนละ 1 ครั้ง แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จและส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงานก่อนครบกำหนดจ่ายค่าตอบแทน เช่นนี้ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจตกลงกันให้จ่ายค่าตอบแทนทันทีที่มีการส่งมอบงานก็ได้

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมทั้งต่อฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านและฝ่ายผู้จ้างงาน ผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 3 ค่าตอบแทน มาตรา 17 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 17 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน”

2.1.3 การผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้มีการบัญญัติถึงผลทางกฎหมายในกรณีที่ผู้จ้างงานผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นจึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่าหากผู้จ้างงานผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านผลในทางกฎหมายจะเป็นอย่างไร

ตามมาตรา 224 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีการวางหลักการไว้ว่า หนี้เงินให้คิดดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิคนัดร้อยละ 7.5 ต่อปี

ดังนั้นเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้บัญญัติผลทางกฎหมายไว้ในกรณีที่ผู้จ้างงานผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผลทางกฎหมายจึงต้องเป็นไปตามหลักทั่วไปในเรื่องผลแห่งการไม่ชำระหนี้ตามมาตรา 224 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ ผู้จ้างงานต้องชำระดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิคนัดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี

อย่างไรก็ตาม มาตรา 9 วรรค 1 และวรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีการวางหลักการไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนัดร้อยละ 15 ต่อปี และในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วันนับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มีการผัดนัดไม่ชำระค่าตอบแทน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 วางหลักการในการให้ความคุ้มครองไว้มากกว่าที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะเป็นการจ้างทำของ ไม่ใช่การจ้างแรงงาน จึงทำให้ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ตกอยู่ภายใต้ระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อย่างไรก็ตามเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองเพิ่มมากขึ้น ผู้เขียนจึงขอเสนอให้นำหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาปรับใช้ โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 15 ต่อปี ในระหว่างเวลาที่ผู้จ้างงานผัดนัดไม่ชำระค่าตอบแทน แต่ในส่วนของเงินเพิ่มไม่ควรกำหนดเอาไว้ เนื่องจากจะก่อให้เกิดภาระแก่ผู้จ้างงานมากเกินไป ซึ่งหากกฎหมายมีการกำหนดภาระให้แก่ผู้จ้างงานมากเกินไปก็จะส่งผลเสีย คือทำให้ไม่มีการจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านหรือทำให้มีการจ้างงานที่น้อยลง ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดรายได้เนื่องจากไม่มีงานทำ

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรม ผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 3 ค่าตอบแทน เป็นมาตรา 17 วรรค 2 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 17 วรรค 2 ในกรณีที่ผู้จ้างงานผัดนัดไม่ชำระค่าตอบแทน ให้ผู้จ้างงานเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในระหว่างเวลาผัดนัดร้อยละ 15 ต่อปี”

อย่างไรก็ตามในระหว่างที่ยังไม่ได้มีการแก้ไขกฎหมาย กรณีที่ผู้จ้างงานผัดนัดไม่ชำระค่าตอบแทนผลทางกฎหมายย่อมเป็นไปตามหลักทั่วไปในเรื่องผลแห่งการไม่ชำระหนี้ตามมาตรา 224 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ ผู้จ้างงานต้องชำระดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผัดนัดไม่ชำระค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี แต่เพื่อให้บทบัญญัติของกฎหมายมีความชัดเจนและเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองเพิ่มมากขึ้นก็ควรมีการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายตามข้อเสนอข้างต้น

2.2 เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานเอาไว้ จึงมีปัญหว่าควรมีการกำหนดเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่

จากการค้นคว้ากฎหมายต่างประเทศเรื่องเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านพบว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระบบ คือ ระบบที่กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ และระบบที่ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้

(1) ระบบที่กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ คือ กฎหมายอังกฤษและกฎหมายเยอรมนี โดยทั้งกฎหมายอังกฤษและกฎหมายเยอรมนีมีการกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงในการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้

(2) ระบบที่ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ คือ กฎหมายสหรัฐอเมริกา ซึ่งไม่ได้มีการวางข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้

ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดพักผ่อนของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้ เป็นหลักการที่เหมาะสมแล้ว เพราะโดยลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานเมื่อใดก็ได้ จะทำงานตอนเช้า ตอนกลางวัน ตอนเย็น หรือตอนกลางคืนก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสะดวกของตน หรือบางคนอาจจะมีเวลาการทำงานปกติของตนอยู่ แล้วมาทำงานที่รับไปทำที่บ้านช่วงเวลาหลังจากเลิกงาน วันละ 1-2 ชั่วโมง เพื่อหารายได้เสริมก็ได้

นอกจากนี้หากมีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้ อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้จ้างงาน เนื่องจากผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ทำให้ไม่อาจตรวจสอบได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานครบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือมีบุคคลอื่นมาช่วยทำงานหรือไม่

ตัวอย่าง หากกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงโดยพิจารณาจากปริมาณงานเฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยทั่วไป สามารถทำงานได้สำเร็จภายในระยะเวลา 8 ชั่วโมง เช่นนี้หากโดยปกติภายในเวลา 8 ชั่วโมง ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอย่างเต็มที่จะสามารถทำงานได้ทั้งหมด 100 ชิ้น แต่ในวันนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานได้ทั้งหมด 150 ชิ้น ก็จะทำให้เกิดปัญหาว่าส่วนที่เกิน 100 ชิ้นนั้น จะถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือไม่ และผู้จ้างงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นในส่วนที่ทำงานล่วงเวลาหรือไม่ เช่น ปกติค่าตอบแทนชิ้นละ 10 บาท ในส่วนที่ทำเกิน 100 ชิ้น จะต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเป็นชิ้นละ 15 บาท หรือไม่ ซึ่งหากกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นก็จะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้จ้างงาน เพราะอาจเป็นไปได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะมี ความชำนาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น หรืออาจเป็นไปได้ว่ามีบุคคลอื่นมาช่วยในการทำงาน จึงทำให้สามารถทำงานได้ไวขึ้นและได้ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผู้จ้างงานไม่อาจตรวจสอบได้ เนื่องจากผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชา การกำหนดเวลาในการทำงานและกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าล่วงเวลาจึงไม่เหมาะสม เพราะตามความเป็นจริงผู้จ้างงานจะพิจารณาเพียงแต่ว่าผลงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำนั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้จ้างงานกำหนดหรือไม่ หากเป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้จ้างงานกำหนดผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน

ดังนั้นหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ที่ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดพักผ่อนของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้ จึงเป็นหลักการที่เหมาะสมแล้ว

2.3 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนจะกล่าวถึงประเด็นปัญหาและวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยแยกเป็น 2 ประการ คือ มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และมาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

2.3.1 มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการกำหนดมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้หลายประการ ดังนี้

(1) งานที่ห้ามมิให้มีการจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย รวมทั้งงานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความเสี่ยงหรืออันตราย งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย และงานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยลักษณะหรือประเภทของงานดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงกำหนดลักษณะหรือประเภทของงานที่ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน

(2) การส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน

กรณีวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานโดยสภาพอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชน หรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง ห้ามผู้จ้างงานส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานดังกล่าวให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเด็ดขาด

กรณีวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานโดยสภาพไม่เป็นอันตราย แต่อาจเกิดอันตรายขึ้นจากการใช้งาน ผู้จ้างงานสามารถส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานดังกล่าวให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ แต่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

อย่างไรก็ตามแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จะมีการกำหนดมาตรการในการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้แล้ว แต่ก็ยังพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมถึงบุคคลอื่นได้รับอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น การได้รับสารตะกั่วจากการทำงานเซรามิค การเกิดเชื้อราที่มือเนื่องจากติดเชื้อราจากปลาในการทำงานแกะปลากระดูก เป็นต้น ดังนั้นจึงมีปัญหาว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้เพียงพอหรือไม่ ควรมีการกำหนดมาตรการอื่นๆ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

ผู้เขียนเห็นว่าควรแยกพิจารณาประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านออกเป็น 2 ประเภท คือ งานประเภทที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและงานประเภทที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานประเภทที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย เช่น งานพับถุง งานร้อยลูกปัด งานตัดเชือกผูกธงเท้า ผู้เขียนเห็นว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีความเหมาะสมและเพียงพอแล้ว แต่ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานประเภทที่อาจก่อให้เกิดอันตราย เช่น งานหล่อโลหะ งานที่ต้องสัมผัสสารเคมี ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการกำหนดมาตรการในการป้องกันอันตรายเพิ่มเติม

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานพ.ศ.2554 มาตรา 36 มีการวางหลักการไว้ว่า ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้ จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขปรับปรุง ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสม ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด โดยในระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย หากมีความจำเป็นเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ หรือผูกมัดประตูประตักสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้างดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ เมื่อนายจ้างได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยแล้ว ให้นายจ้างแจ้งอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้

ในระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มีการวางหลักการไว้ว่าให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการหยุดการทำงานหรือการหยุดกระบวนการผลิต เท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างต้องได้รับ เว้นแต่ลูกจ้างรายนั้นจงใจกระทำอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต

จากการค้นคว้ากฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายอังกฤษมีการวางหลักการให้นายจ้างมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลข่าวสาร สอนงาน และฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งจัดเตรียมสถานที่ทำงานและระบบการทำงานที่มีความปลอดภัย ดำเนินการหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยง และจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อป้องกันความเสี่ยง รวมทั้งจัดให้มีการขนย้ายวัสดุและสารต่างๆ อย่างปลอดภัย ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านก็มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของนายจ้าง ตลอดจนรับผิดชอบเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของตนเองและของผู้อื่นที่อาจได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานของตนเอง โดยเมื่อสถานที่ทำงานได้รับการตรวจสอบจากนายจ้างแล้วว่ามีความปลอดภัย ก็เป็นหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะต้องดูแลสถานที่ทำงานให้ยังคงมีความปลอดภัย โดยจัดการแก้ไขข้อบกพร่องใดๆ ที่เกิดขึ้นตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงที่นายจ้างได้กำหนดไว้ แต่ถ้ามาตรการในการป้องกันความเสี่ยงนั้นไม่เพียงพอผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบโดยทันที เพื่อให้นายจ้างจัดการแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวต่อไป

กฎหมายสหรัฐอเมริกามีการวางหลักการให้นายจ้างมีหน้าที่ทำให้การทำงานและสถานที่ทำงานปราศจากอันตรายร้ายแรง และมีหน้าที่ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านก็มีหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

กฎหมายเยอรมนีมีการวางหลักการให้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางมีหน้าที่ทำให้สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์อื่นที่ใช้ในการทำงาน จะต้องได้รับการออกแบบติดตั้งและบำรุงรักษา เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่อชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจของผู้รับงานไปทำที่บ้านและประชาชนทั่วไป รวมทั้งต้องชี้แจงแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนที่จะมีการรับงานไปทำที่บ้านให้ทราบถึงวิธีการทำงาน อันตรายอันอาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน รวมถึงมาตรการในการป้องกันอันตรายดังกล่าว และให้รัฐบาลมีอำนาจในการออกกฎหมายใดๆ เพื่อห้ามมิให้มีการรับงานไปทำที่บ้านในงานบางประเภท

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายต่างประเทศ ทั้งกฎหมายอังกฤษ กฎหมายสหรัฐอเมริกา และกฎหมายเยอรมนี มีบางมาตรการเหมือนกับหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 อันได้แก่ การกำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงวิธีการในการป้องกันและแก้ไขอันตรายอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน การกำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน และการให้ฝ่ายบริหารมีอำนาจในการออกกฎใดๆ เพื่อห้ามมิให้มีการรับงานไปทำที่บ้านสำหรับงานบางประเภท

อย่างไรก็ตามยังมีมาตรการอื่นๆ ตามกฎหมายต่างประเทศที่น่าสนใจ และผู้เขียนเห็นว่าควรมานำมาปรับใช้กับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 อันได้แก่ มาตรการที่ให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ในการฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในเรื่องของการทำงานและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งเป็นหลักการที่มีอยู่ในกฎหมายอังกฤษและกฎหมายสหรัฐอเมริกา โดยในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานประเภทที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชน หรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง ควรกำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ในการฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในเรื่องของการทำงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

ส่วนในกรณีที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเกิดข้อบกพร่องใดๆ ขึ้น อันอาจจะก่อให้เกิดปัญหาความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าควรนำหลักการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 และหลักการตามกฎหมายอังกฤษมาปรับใช้ โดยกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ที่จะต้องจัดการแก้ไขข้อบกพร่องใดๆ ที่เกิดขึ้นตาม มาตรการที่ผู้จ้างงานได้ฝึกอบรมไว้ แต่ถ้ามาตรการที่ผู้จ้างงานได้ฝึกอบรมไว้ไม่เพียงพอที่จะแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบ เพื่อให้ผู้จ้างงานดำเนินการ แก้ไขปัญหาความเสี่ยงหรือความปลอดภัยในการทำงานต่อไป และทราบได้ที่ผู้จ้างงานยังไม่สามารถ จัดการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในการทำงานได้ ให้พนักงานตรวจแรงงาน⁴ มีอำนาจที่จะสั่งให้ หยุดการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ หยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตในส่วนนั้นไว้เป็นการ ชั่วคราว จนกว่าผู้จ้างงานจะสามารถจัดการแก้ไขปัญหาความเสี่ยงหรือความปลอดภัยในการ

⁴ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือการจ่ายค่าตอบแทน

(2) เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำ เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ทำงานได้ โดยในระหว่างที่หยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เท่ากับค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับใน 30 วันสุดท้ายก่อนที่จะมีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้หยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรายนั้นจงใจกระทำการอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต

ดังนั้นเพื่อให้การป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอให้แก่ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 4 ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นมาตรา 21/1 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 21/1 ในกรณีงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชน หรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง ให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ในการฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องการทำงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยวิธีการและระยะเวลาในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจัดการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยตามมาตราการที่ได้รับการฝึกอบรม แต่หากมาตรการดังกล่าวไม่เพียงพอ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

ในระหว่างที่ยังไม่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในการทำงานได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้หยุดการทำงานในส่วนนั้นไว้ชั่วคราว จนกว่าผู้จ้างงานจะสามารถจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ โดยในระหว่างที่หยุดการทำงาน ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่ากับค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับใน 30 วันสุดท้ายก่อนที่จะมีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้หยุดการทำงาน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรายนั้นจงใจกระทำการอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงาน”

2.3.2 มาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงาน

ไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน

จากบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่าการกำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบ เฉพาะค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพเท่านั้น จึงมีปัญหาค่าที่ต้องพิจารณาว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความเสียหายอย่างอื่น นอกเหนือจากค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบหรือไม่ เช่น กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะจนไม่สามารถทำงานได้ เป็นต้น

ตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน โดยนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนเงินทดแทน แต่ผู้ที่มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนคือ กองทุนเงินทดแทน หรือนายจ้างประเภทที่กฎหมายกำหนดยกเว้นให้ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนเงินทดแทน ซึ่งเงินทดแทนแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ และค่าทดแทน โดยค่าทดแทนจะจ่ายให้ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพ ตายหรือสูญหาย ซึ่งการจ่ายค่าทดแทนจะมีการกำหนดระยะเวลาในการจ่ายเงินไว้ค่อนข้างยาวนาน โดยบางกรณีอาจกำหนดไว้เป็นเดือนหรือบางกรณีอาจกำหนดไว้เป็นปี เช่น กรณีนิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นระยะเวลา 22 เดือน กรณีเท้าขาดต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นระยะเวลา 50 เดือน กรณีขาขาดทั้งสองข้างหรือมือขาดทั้งสองข้างต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นระยะเวลา 15 ปี เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบเฉพาะค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ มีความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว เพราะเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานก็สมควรที่จะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งการที่กฎหมายกำหนดให้ผู้จ้างงานรับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าวก็ไม่ได้เป็นการก่อให้เกิดภาระผูกพันแก่ผู้จ้างงานมากจนเกินไป เนื่องจากการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นการจ่ายเงินเพียงครั้งคราวที่มีความเสียหายเกิดขึ้น ผู้จ้างงานไม่ได้ผูกพันที่จะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเป็นระยะเวลายาวนาน แต่หากกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบเพิ่มเติมในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความเสียหายอย่างอื่น นอกเหนือจากค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ อันได้แก่ ค่าทดแทนกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพ ตายหรือสูญหาย อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและเป็นภาระแก่ผู้จ้างงานมากจนเกินไป เนื่องจากผู้

จ้างงานไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายกองทุนเงินทดแทน จึงทำให้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเอง ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่มากและจะต้องจ่ายเป็นระยะเวลาานาน โดยบางกรณีอาจต้องจ่ายเงินยาวนาน 10-15 ปี ดังนั้นการที่มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบเฉพาะค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ จึงเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว

นอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาว่าการที่มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงานเท่านั้น ดังนั้นหากผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายในสถานที่อื่น นอกเหนือจากสถานที่ทำงาน เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตรายขณะไปส่งมอบยังสถานทำงานจากสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หรือประสบอันตรายขณะนำงานไปส่งมอบยังสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หรือประสบอันตรายขณะนำงานไปส่งมอบให้แก่ลูกจ้างของผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว ดังนั้นจึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าควรมีการกำหนดให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมหรือไม่

จากการค้นคว้าคำพิพากษาของศาลฎีกา พบว่าตามระบบกฎหมายแรงงาน กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายขณะเดินทางไปหรือกลับจากการทำงานตามปกติ ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากเหตุส่วนตัวของลูกจ้าง ไม่ใช่การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน⁵ แต่กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายขณะเดินทางไปหรือกลับจาก

⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3542/2524 หลังเลิกงานลูกจ้างผู้ตายได้อาศัยรถยนต์ของบริษัทเครือข่ายกับนายจ้างเดินทางกลับ และได้ประสบอันตรายถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทาง ไม่ใช่การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 208/2530 วันเกิดเหตุโจทก์ต้องทำงานกะเช้า ซึ่งปกติต้องมาทำงานเวลา 5 นาฬิกา แต่โจทก์ไปสาย พนักงานจ่ายงานของจำเลยจึงสั่งให้โจทก์มาทำงานในกะบ่าย และให้โจทก์ลงชื่อทำงานไว้ในใบลงชื่อทำงานประจำวัน โจทก์ได้กลับไปบ้านพักของโจทก์ก่อน ต่อมาเวลา 11 นาฬิกาเศษ โจทก์ออกเดินทางเพื่อไปทำงานกะบ่าย ระหว่างทางรถจักรยานยนต์ของโจทก์ชนกับรถจักรยานยนต์ของผู้อื่นและโจทก์ขาหัก ดังนั้นเมื่อโจทก์ยังไม่ได้ทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย จะถือว่าโจทก์ได้รับอันตรายแก่ร่างกายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหาได้ไม่ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

การปฏิบัติงานนอกสถานที่ไม่ว่าจะเป็นการไปทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง หรือโดยสภาพลักษณะของงานต้องทำงานนอกสถานที่ ถือว่าเป็นกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทน⁶

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3/2543 การที่โจทก์ออกเดินทางจากบ้านเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ปรุงอาหาร และประสบอุบัติเหตุขับรถชนต้นไม้ในระหว่างเดินทางก่อนถึงเวลาปฏิบัติงานนั้น โจทก์ยังไม่ได้ลงมือทำงานให้แก่บริษัทนายจ้าง แม้หัวหน้างานของโจทก์สั่งให้โจทก์มาทำงานในวันเกิดเหตุงานที่โจทก์ได้รับมอบหมายให้ทำก็อยู่ในห้องครัวของบริษัทดังกล่าวอันเป็นสถานที่ที่โจทก์กำลังเดินทางไป และอยู่ในช่วงระยะเวลาระหว่าง 6 นาฬิกา ถึง 15 นาฬิกาเท่านั้น การที่โจทก์ต้องกลับบ้านไปบอกให้ครอบครัวทราบว่าโจทก์จะต้องทำงานในวันเกิดเหตุจึงทำให้โจทก์ต้องเดินทางออกจากบ้านมายังที่ทำงาน เป็นเรื่องส่วนตัวของโจทก์ไม่เกี่ยวกับงานที่โจทก์จะต้องทำ และที่โจทก์ตั้งใจจะแวะซื้อเครื่องปรุงอาหารบางอย่างที่โจทก์เห็นว่าขาดหรือหมดไปจากตลาดที่อยู่ในระหว่างทางมาใช้ในการทำงานของโจทก์ด้วย ก็ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้มีคำสั่งให้กระทำเช่นนั้น จึงแสดงอยู่ในตัวว่าโจทก์กระทำเอง ไม่ได้ทำตามคำสั่งของนายจ้าง จะถือว่าโจทก์ได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้างหรือเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างหาได้ไม่

⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1805/2540 ผู้บังคับบัญชาของ ก. สั่งให้ ก. ไปรับผลการตรวจน้ำลายของลูกค้าและมอบของชำร่วยแก่ลูกค้า ก. จึงได้เดินทางไปตามคำสั่ง ซึ่งถือได้ว่า ก. เดินทางไปปฏิบัติงานในทางการที่จ้างของนายจ้าง และเมื่อ ก. ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เสร็จแล้วก็ย่อมจะต้องเดินทางกลับจากสถานที่ดังกล่าว ระหว่างเดินทางกลับก็ยังคงถือได้ว่าเป็นช่วงเวลาปฏิบัติงานในทางการที่จ้างให้นายจ้าง กรณีต่างกับการที่ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่ ณ สถานที่ทำงานปกติเสร็จแล้วเดินทางกลับบ้าน ซึ่งไม่อาจถือได้ว่าช่วงเวลาเดินทางกลับบ้านเป็นช่วงเวลาปฏิบัติงานในทางการที่จ้างของนายจ้าง การที่ ก. ประสบอุบัติเหตุจนถึงแก่ความตายระหว่างเดินทางกลับจากบ้านลูกค้าของนายจ้างจึงถือได้ว่าถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ส่วนการที่ ก. ไม่ได้กลับบ้านทันทีที่ปฏิบัติหน้าที่เสร็จ เนื่องจากไปรับประทานอาหารที่บ้านลูกค้าอีกคนหนึ่งในละแวกเดียวกันหาทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สิ้นสุดลงไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 896/2547 ท. มีตำแหน่งเป็นแม่บ้านของโจทก์ มีหน้าที่ดูแลความสะอาดและความเรียบร้อยภายในสำนักงาน บริการจัดหาเครื่องดื่ม ของว่าง และอาหาร แก่ผู้มาติดต่อและพนักงานที่ประจำอยู่สำนักงาน กับจัดซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคตามขอบข่ายหน้าที่ ลักษณะงานของ ท. ต้องเข้าทำงานก่อนพนักงานอื่นและต้องทำงานนอกสถานที่ โจทก์กำหนดค่าล่วงเวลาเหมาะสมจ่ายให้ แสดงว่า ท. ต้องเริ่มทำงานก่อนเวลาทำงานปกติ ท. ขับรถจักรยานยนต์ไปทำงาน ได้แวะซื้อ

ผู้เขียนเห็นว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตรายขณะไปรับวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานจากสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หรือประสบอันตรายขณะนำงานไปส่งมอบยังสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หรือประสบอันตรายขณะนำงานไปส่งมอบให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งของผู้จ้างงาน แม้ไม่ใช่เป็นการประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน แต่โดยสภาพลักษณะของการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านย่อมจะต้องมีการไปรับวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานและนำงานที่ทำสำเร็จแล้วไปส่งมอบตามคำสั่งของผู้จ้างงาน และการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายขณะกระทำการดังกล่าว ก็เป็นการประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายขณะทำตามคำสั่งของผู้จ้างงานหรือขณะทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน จึงควรกำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย ดังนั้นจึงควรมีการขยายความคุ้มครองออกไปถึงกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายขณะไปรับวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานจากสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน และขณะนำงานไปส่งมอบยังสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หรือขณะนำงานไปส่งมอบให้แก่ลูกจ้างของผู้จ้างงานด้วย

อย่างไรก็ตามอาจเกิดปัญหาต่อไปว่าหากมีการตกลงกันให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานเอง แล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายขณะไปซื้อวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายขณะนำเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานไปซ่อมแซม ผู้จ้างงานจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ ซึ่งกรณีนี้จะเห็นได้ว่ากรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปซื้อวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน หรือนำเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานไปซ่อมแซมก็เพื่อประโยชน์ในการทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน ดังนั้นหากผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายขณะซื้อวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน หรือนำเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานไปซ่อมแซม ก็ควรกำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ตามหากขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปซื้อวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน หรือนำเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานไปซ่อมแซม ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำการในเรื่องส่วนตัวด้วย หากผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายย่อมเป็นการประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายขณะทำประโยชน์ส่วนตัวและขณะทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน จึง

ของที่ตลาดเพื่อนำไปเตรียมไว้รับรองแขกและพนักงานของโจทก์ตามหน้าที่ ขณะกำลังขับรถจากตลาดไปที่ทำงานได้เกิดเฉี่ยวชนกับรถจักรยานยนต์อีกคันหนึ่ง ท. ได้รับบาดเจ็บ จึงเป็นการที่ ท. ได้รับอันตรายแก่กายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

อาจเกิดปัญหาว่าผู้จ้างงานจะต้องรับผิดชอบสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่

ตัวอย่าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายขณะที่ไปตลาดเพื่อซื้อวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งซื้ออาหาร หรือซื้อของใช้ส่วนตัวด้วย หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายขณะไปจ่ายค่าน้ำประปา จ่ายค่าไฟฟ้า หรือพาลูกหลานไปส่งที่โรงเรียน และนำจักรเย็บผ้าซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานไปซ่อมแซมด้วย

จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นได้ว่าแม้การไปซื้อวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านและการนำเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไปซ่อมแซมจะเป็นการทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน แต่ขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตราย นอกจากผู้รับงานไปทำที่บ้านจะกำลังทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงานแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังทำประโยชน์ส่วนตัวด้วย ดังนั้นหากกำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้จ้างงาน จึงควรกำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้ว่าหากผู้จ้างงานสามารถนำสืบได้ว่าขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตราย ผู้รับงานไปทำที่บ้านกระทำการอันเป็นเรื่องประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานก็ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ดังนั้นเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองเพิ่มมากขึ้น ไม่ใช่ได้รับความคุ้มครองเฉพาะกรณีที่ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน จึงควรตัดคำว่า “ณ สถานที่ทำงาน” ออกไป และแก้ไขเป็น “กรณีที่ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน” และกำหนดข้อยกเว้นให้ผู้จ้างงานสามารถนำสืบได้ว่าขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย ผู้รับงานไปทำที่บ้านกระทำการอันเป็นเรื่องประโยชน์ส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน หากผู้จ้างงานสามารถนำสืบเช่นนั้นได้ ผู้จ้างงานก็ไม่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานหรือการทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน จะต้องเป็นการประสบอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นโดยมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือตามคำสั่งของผู้จ้างงาน หรือเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน ไม่ว่าจะการประสบอุบัติเหตุจะเกิดขึ้นภายในบริเวณสถานที่ทำงานหรือไม่ก็ตาม เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอุบัติเหตุขณะไปรับวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานจากผู้จ้างงาน หรือ

ได้รับอุบัติเหตุขณะนำงานที่ทำเสร็จเรียบร้อยแล้วไปส่งมอบให้แก่ผู้จ้างงานหรือลูกค้าของผู้จ้างงาน หรือได้รับอุบัติเหตุขณะไปซื้อวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามเนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านเป็นการทำงานที่มีความคาบเกี่ยวกับการใช้ชีวิตประจำวัน โดยสถานที่ทำงานและสถานที่อยู่อาศัยอาจเป็นสถานที่เดียวกันหรืออยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน ดังนั้นในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุในบ้านซึ่งเป็นทั้งสถานที่ทำงานและสถานที่อยู่อาศัยของตน จึงจำเป็นต้องพิจารณาว่าการประสบอุบัติเหตุนั้นเป็นการประสบอุบัติเหตุขณะทำงาน หรือเป็นการประสบอุบัติเหตุขณะใช้ชีวิตประจำวันตามปกติของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากเป็นการประสบอุบัติเหตุขณะทำงาน เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุลื่นล้มที่พื้นขณะที่กำลังขนงานที่ทำเสร็จเรียบร้อยแล้วไปใส่ในรถ เพื่อนำไปส่งให้แก่ผู้จ้างงาน เช่นนี้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการประสบอันตรายดังกล่าว แต่หากเป็นการประสบอุบัติเหตุขณะใช้ชีวิตประจำวันตามปกติของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุลื่นล้มขณะอาบน้ำ หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุลื่นล้มตกบันได ขณะที่กำลังจะลงบันไดบ้านจากชั้นบน ซึ่งเป็นสถานที่อยู่อาศัยของตน ไปทำงานที่ชั้นล่างซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน เช่นนี้เป็นการประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการใช้ชีวิตประจำวันตามปกติซึ่งเป็นเหตุส่วนตัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานจึงไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการประสบอันตรายดังกล่าว

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงาน ผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 4 ความปลอดภัยในการทำงาน มาตรา 24 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 24 ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานหรือการทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน เว้นแต่ผู้จ้างงานสามารถนำสืบได้ว่าขณะเกิดเหตุผู้รับงานไปทำที่บ้านกระทำการอันเป็นการส่วนตัว ทั้งนี้การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง”

2.3.3 กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปัจจุบันมีกฎหมายที่ออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะ อันได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ดังนั้นจึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่ากฎหมายดังกล่าวจะครอบคลุมไปถึงการรับงานไปทำที่บ้านด้วยหรือไม่ โดยพิจารณาจากคำนิยามของคำว่านายจ้างและลูกจ้าง ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ว่าครอบคลุมรวมถึงผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยหรือไม่ หากไม่ครอบคลุมควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีความสอดคล้องกับลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้านด้วยหรือไม่

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 พบว่ามีการให้คำนิยามคำว่า “นายจ้าง” ไว้ดังนี้

“นายจ้าง หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมด ในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม”

ดังนั้นคำว่า “นายจ้าง” ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 จึงได้แก่

(1) นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ รวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง และในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนนิติบุคคลด้วย

(2) ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม

จากคำนิยามจะเห็นได้ว่าคำว่า “นายจ้าง” ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีความหมายกว้างกว่าที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพราะให้หมายความ

รวมถึงผู้ประกอบการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมด ในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับบุคคลที่มาทำงานหรือทำผลประโยชน์นั้นจะไม่ได้มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม⁷

ตัวอย่าง บริษัท ก ประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า อนุญาตให้นาง ข มาขายอาหารในโรงอาหารของบริษัท ก กรณีเช่นนี้ ถือว่าบริษัท ก เป็นนายจ้างของนาง ข ซึ่งมีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อดูแลด้านความปลอดภัยแก่นาง ข ตามพระราชบัญญัตินี้ เนื่องจากบริษัท ก ได้ยินยอมให้นาง ข เข้ามาทำงานหรือทำผลประโยชน์ในสถานประกอบการของบริษัท ก แม้ว่าการทำงานดังกล่าวของนาง ข จะไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ประกอบการก็ตาม⁸

ดังนั้นจึงมีประเด็นปัญหาว่าผู้ประกอบการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการจะตีความรวมไปถึงผู้จ้างงานได้หรือไม่

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 พบว่ามีการให้คำนิยามคำว่า “สถานประกอบการ” ไว้ดังนี้ “สถานประกอบการ หมายความว่า ถึง หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงาน”

ดังนั้นผู้ประกอบการที่จะมีสถานะเป็นนายจ้างจะต้องยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในหน่วยงานแต่ละแห่งของตนที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น แต่การรับงานไปทำที่บ้านเป็นการทำงานในสถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเอง ผู้จ้างงานไม่ได้ยอมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในหน่วยงานแต่ละแห่งของผู้จ้างงาน ประกอบกับเจตนารมณ์ในการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย

⁷ ศรัณย์ งามอัครไพบูลย์, เอกสารเพื่อประกอบการพิจารณากฎหมายของสมาชิกวุฒิสภา เล่มที่ 15 ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ... ศึกษาการนำมาใช้ในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ คลังวิชา, 2547), น.28.

⁸ กระทรวงแรงงาน, “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่องพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554,” สืบค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2559, จาก <http://www.labour.go.th/th/doc/law/safety-explanation-2554.pdf>

และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ตราขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมแก่ทุกคนที่เข้าไปทำงานหรือทำประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะเป็ นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการโดยตรง หรือลูกจ้าง ของผู้รับเหมาค่าแรง ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลนายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการซึ่งครอบครอง สถานที่ที่ยินยอมให้บุคคลใดมาทำงานหรือทำประโยชน์ในสถาน ที่นั้น โดยมีการกำหนดให้นายจ้างมี หน้าที่จัดการและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย ดังนั้นเมื่อการรับงานไปทำที่บ้านมิใช่ การทำงานในหน่วยงานของนายจ้างงาน ผู้จ้างงานจึงมิใช่ผู้ครอบครองสถานที่ที่ใช้ในการทำงานที่รับไป ทำที่บ้านที่จะต้องดูแลรับผิดชอบสถานที่ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ นิยามคำว่า “นายจ้าง” ตาม พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 จึงไม่อาจ ตีความรวมไปถึงผู้จ้างงาน

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 พบว่ามีการให้คำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้ดังนี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความ รวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถาน ประกอบกิจการของนายจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

ดังนั้นคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 จึงได้แก่

(1) ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้แก่ ผู้ซึ่งตกลง ทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

(2) ผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถาน ประกอบกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

จากคำนิยามจะเห็นได้ว่าคำว่า “ลูกจ้าง” ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มีความหมายกว้างกว่าที่ บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพราะให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับความ ยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างด้วย แม้ว่าบุคคล

ผู้ซึ่งทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างจะไม่ได้มีความสัมพันธ์ในทางสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้าง⁹

ดังนั้นจึงมีประเด็นปัญหาว่าผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างจะตีความรวมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านได้หรือไม่

แม้กฎหมายจะใช้ถ้อยคำว่าได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่สถานประกอบกิจการหรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง โดยไม่ได้ระบุว่าต้องเป็นการทำงานหรือทำผลประโยชน์ในสถานประกอบกิจการของนายจ้างเท่านั้น อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 พบว่ามีคำนิยามคำว่า “สถานประกอบกิจการ” ไว้ดังนี้

“สถานประกอบกิจการ หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงาน”

ดังนั้นบุคคลที่จะมีสถานะเป็นลูกจ้างจะต้องได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในหน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น แต่การรับงานไปทำที่บ้านเป็นการทำงานในสถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงานให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในหน่วยงานแต่ละแห่งของผู้จ้างงาน ประกอบกับประกอบกับเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะพบว่ากฎหมายดังกล่าวมุ่งบังคับใช้กับการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง โดยกำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ ดังนั้นเมื่อการรับงานไปทำที่บ้านเป็นการทำงานนอกสถานประกอบกิจการ โดยเป็นการทำงานในสถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้เลือกเอง ไม่ใช่การทำงานในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน คำนิยามคำว่าลูกจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จึงไม่ตีความรวมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สำหรับประเด็นปัญหาที่ว่าควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อให้ครอบคลุมถึงลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้านด้วยหรือไม่

⁹ เพ็ญอ่าง น.28-29.

ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อเจตนารมณ์ในการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ตราขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมแก่ทุกคนที่เข้าไปทำงานหรือทำประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือผู้ประกอบการซึ่งครอบครองสถานที่ กฎหมายดังกล่าวจึงมุ่งบังคับกับการทำงาน ในสถานที่ของนายจ้างหรือผู้ประกอบการเท่านั้น ดังนั้นหากมีการปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมถึงการรับงานไปทำที่บ้านย่อมไม่เหมาะสม เนื่องจากการทำงานที่บ้านเป็นการทำงานในสถานที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง ผู้จ้างงานย่อมไม่มีหน้าที่ให้การจัดการดูแลสถานที่ดังกล่าว

2.4 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็กเพิ่มเติมไว้เป็นกรณีพิเศษ โดยผู้เขียนจะแยกพิจารณาดังนี้

2.4.1 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิง

มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการบัญญัติห้ามมิให้ผู้ใดให้หญิงมีครรภ์ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์ แต่เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงกำหนดเกี่ยวกับงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์ จึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่างานดังกล่าวคืองานอะไรบ้าง และการที่กฎหมายให้ความคุ้มครองเฉพาะหญิงที่มีครรภ์นั้นเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่

จากการค้นคว้ากฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา กฎหมายอังกฤษ และกฎหมายเยอรมนี มีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงทุกคน โดยห้ามเลือกปฏิบัติ ห้ามทำงานบางประเภท และให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงมีครรภ์ โดยกฎหมายสหรัฐอเมริกามีการวางหลักการห้ามนายจ้างปฏิเสธการจ้างเนื่องจากสภาวะที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ ส่วนกฎหมายเยอรมนีมีการวางหลักการห้ามมิให้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางว่าจ้างหญิงมีครรภ์ให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทางกายภาพอย่างหนัก รวมทั้งในงานที่ต้องเผชิญกับสาร รังสี ฝุ่นละออง ก๊าซ ควัน ความร้อน ความเย็น ความชื้น การสั่นสะเทือน หรือเสียงที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

เมื่อพิจารณาจากมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่ามีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงทุกคน โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

จากสภาพของงานจะเห็นได้ว่างานตาม (1) (2) เป็นงานที่ต้องทำ ณ สถานที่ที่กำหนด ไม่สามารถมีการรับงานไปทำที่บ้านได้ ส่วนงานผลิตวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ ก็เป็นงานที่ต้องห้ามมิให้มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากเป็นงานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย ตามมาตรา 21(1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

นอกจากนี้ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังมีการบัญญัติให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(4) งานที่ทำในเรือ

จากสภาพของงานจะเห็นได้ว่างานตาม (2)(3)(4) เป็นงานที่ต้องทำในยานพาหนะหรือในเรือ หรือสถานที่ที่ต้องมีการเคลื่อนย้ายสิ่งของ จึงไม่อาจมีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านได้ ส่วนงานตาม (1) ซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับเครื่องจักรที่มีความสั่นสะเทือน ก็เป็นงานที่ต้องห้ามมิให้มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามมาตรา 21(2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ห้ามมิให้มีการจ้างให้หญิงมีครรภ์ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์ เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงมีครรภ์รวมทั้งทารกในครรภ์ซึ่งเป็นเรื่องที่เหมาะสมแล้ว โดยกฎหมายมิได้ห้ามจ้างงานอย่างเด็ดขาด แต่หญิงมีครรภ์นั้นยังสามารถทำงานได้ หากงานนั้นไม่ได้มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของตน

สำหรับงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์ แม้ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายระบุในเรื่องดังกล่าว แต่ตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการกำหนดห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานซึ่งอาจเป็นอันตราย อันได้แก่

- (1) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย
- (2) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสิ้นสละเทือน อันอาจเป็นอันตราย
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย
- (4) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม

การห้ามจ้างงานตามที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคนซึ่งรวมถึงหญิงมีครรภ์ด้วย อย่างไรก็ตามยังมีงานอีกบางประเภทที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดเพิ่มเติมในกฎกระทรวง ได้แก่ งานหล่อและขึ้นรูปโลหะ งานที่มีการสัมผัสสารเคมี งานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคมี ยาง และพลาสติก เป็นต้น แต่สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงทั่วไปซึ่งไม่ได้มีครรภ์ ผู้เขียนเห็นว่าควรได้รับความคุ้มครองตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เป็นการเหมาะสมและเพียงพอแล้ว

2.4.2 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก

มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติห้ามมิให้ผู้ใดให้เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี แต่เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงกำหนดเกี่ยวกับงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่างานดังกล่าวคืองานอะไรบ้าง และการที่กฎหมายให้ความคุ้มครองเฉพาะเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่

จากการค้นคว้ากฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา กฎหมายอังกฤษ และกฎหมายเยอรมนี มีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก โดยกำหนดอายุขั้นต่ำ จำกัดเวลาในการทำงาน และจำกัดประเภทของงานไว้ เช่น ห้ามทำงานที่ผิดศีลธรรมอันดี งานที่เกี่ยวข้องกับแอลกอฮอล์หรือยาสูบ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจากมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่ามีการบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้างโดยเด็ดขาด ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กหรือไม่ก็ตาม

ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็กไว้เป็นเรื่องที่เหมาะสมกับสภาพของสังคมไทยแล้ว เพราะในความเป็นจริงก็มีเด็กส่วนหนึ่งซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่รับไป

ทำที่บ้านอยู่แล้ว แต่ในการจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานก็ไม่ควรที่จะมอบหมายงานให้ทำมากจนเกินไป ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเวลาในการศึกษาเล่าเรียนและเวลาในการพักผ่อนของเด็ก

สำหรับประเภทของงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กที่ควรกำหนดไว้ในกฎกระทรวง เมื่อพิจารณาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)) ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 ระบุว่า “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” ประกอบด้วย

(1) ทุกรูปแบบของการใช้ทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่น การขายและการขนส่งเด็ก แรงงานขุดหิน แรงงานไพรตที่ติดดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสุรบ

(2) การใช้จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก

(3) การใช้จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

(4) งานซึ่งโดยลักษณะของงานหรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก¹⁰

¹⁰ Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No.182), Article 3 For the purposes of this Convention, the term the worst forms of child labour comprises:

(a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;

(b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;

(c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties;

เมื่อพิจารณาตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่ามีการบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
 - (2) งานปี้มโลหะ
 - (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานให้บริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
 - (9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฝ้า ในถ้ำ อุโมงค์หรือปล่องในภูเขา
 - (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
 - (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
 - (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- อย่างไรก็ตามแม้ในปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงในเรื่องงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี แต่ตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการกำหนดห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานซึ่งอาจเป็นอันตราย อันได้แก่
- (1) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย
 - (2) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(d) work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.

(3) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

(4) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพ

สิ่งแวดล้อม

การห้ามจ้างงานตามที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งรวมถึงเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีด้วย อย่างไรก็ตามยังมีงานอีกบางประเภทที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรมีการกำหนดเพิ่มเติมไว้ในกฎกระทรวง ได้แก่ งานที่ต้องใช้เครื่องจักร งานหล่อและขึ้นรูปโลหะ งานที่มีการสัมผัสสารเคมี งานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคมี ยาง และพลาสติก งานที่เกี่ยวข้องกับแอลกอฮอล์หรือยาสูบ งานผิดกฎหมาย งานผิดศีลธรรม เป็นต้น

2.5 สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่าควรมีการกำหนดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ และควรจะกำหนดไว้อย่างไร

จากการค้นคว้ากฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายอังกฤษและกฎหมายสหรัฐอเมริกา ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะเป็นลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองในด้านประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้าง ส่วนตามกฎหมายเยอรมนี แม้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง แต่ถูกจัดให้เป็นบุคคลที่มีสถานะเช่นเดียวกับลูกจ้าง และได้รับความคุ้มครองในด้านประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้าง

ตามกฎหมายอังกฤษ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับคุ้มครองด้านประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน เจ็บป่วย ทูพพลภาพ และสิทธิประโยชน์อื่น รวมทั้งสวัสดิการเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการในการพัฒนาฝีมือการทำงาน

ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาและกฎหมายเยอรมนี ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการในด้านประกันสังคมในกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ ตาย เจ็บป่วย คลอดบุตร เงินสงเคราะห์ครอบครัว อุบัติเหตุและบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองและการจ่ายเงินสมทบแตกต่างกันไป

ตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยกำหนดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างไว้ในกฎหมายหลายฉบับ แต่เนื่องจากลักษณะของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสัญญาจ้างทำของ จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และไม่ได้รับสวัสดิการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนผู้จ้างงานก็ไม่มีสถานะเป็น

นายจ้าง จึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจัดให้มีสวัสดิการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งสวัสดิการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่

(1) สวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ซึ่งออกตามความในมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยสาระสำคัญของกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาลจัดเตรียมไว้ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสวัสดิการตามที่กล่าวมาข้างต้น เป็นสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างเท่านั้น แต่กรณีการรับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ทำงานในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน แต่ทำงานที่บ้านของตนเองหรือสถานที่ที่ตนเองเลือก ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงสามารถจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลได้เอง ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่ผู้จ้างงานจะต้องจัดสวัสดิการในส่วนนี้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) สวัสดิการจากกองทุนเงินทดแทนซึ่งจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบเคราะห์กรรมอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเกิดโรคเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างย่อมได้รับความเดือดร้อนเสียหาย รวมทั้งต้องขาดรายได้ไปในช่วงที่หยุดงานเพื่อพักรักษาตัว หรือถ้าหากลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเกิดโรคจนถึงแก่ความตาย ทายาทหรือครอบครัวของลูกจ้างก็ย่อมได้รับความเดือดร้อนเสียหายเนื่องจากต้องรับภาระในการจัดการศพ จึงทำให้เกิดแนวความคิดในการกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายในการจ่ายเงินทดแทน หรือให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายเงินแทนนายจ้าง¹¹

จากแนวความคิดดังกล่าวจึงมีการตราพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้าง ทายาท หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย โดยมีสาเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง โดยตามกฎหมายฉบับดังกล่าวมีการกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันว่าลูกจ้าง ทายาท หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง จะได้รับ

¹¹ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น.234.

เงินทดแทนหากลูกจ้างประสบเคราะห์กรรมอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยกองทุนเงินทดแทนจะทำหน้าที่จัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง และมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ซึ่งระบบของกองทุนเงินทดแทนนี้เป็นลักษณะหนึ่งของการประกันสังคม¹²

สำหรับการรับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบเคราะห์กรรมอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน แม้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองด้านสวัสดิการจากกองทุนเงินทดแทน แต่ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ได้มีการกำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย อันได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน ดังนั้นในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบเคราะห์กรรมอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน แม้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทน แต่ก็จะได้รับคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการให้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 และการให้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 จะเป็นการให้ความคุ้มครองในกรณีที่มีการประสบอุบัติเหตุหรือประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการการทำงานเหมือนกัน แต่ก็มี การให้ความคุ้มครองไว้แตกต่างกัน โดยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ส่วนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มีการให้ความคุ้มครองไว้มากกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 โดยกำหนดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ และค่าทดแทน ซึ่งค่าทดแทนจะจ่ายให้ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพ ตายหรือสูญหาย

ผู้เขียนเห็นว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการรับมอบงานและส่งมอบงานกับผู้จ้างงานอย่างสม่ำเสมอ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายทั้งฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านและฝ่ายผู้จ้างงานย่อมมีความผูกพันกันในลักษณะที่ใกล้เคียงกับนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากต่างคนต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ต้องพึ่งพาอาศัยผู้จ้างงานเพื่อที่จะได้มีงานทำและได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ในขณะที่เดียวกันผู้จ้างงานก็ต้องพึ่งพาอาศัยผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อที่จะได้ผลงานจากการ

¹² เฟิงอ้วง, น.255.

ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นจึงควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา นานพอสมควรได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับลูกจ้างตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดย กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานมาต่อเนื่องครบ 6 เดือน มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 โดยให้ผู้จ้างงานเข้าสู่ระบบประกันกับรัฐด้วยการจ่ายเงิน สมทบสะสมไว้ในกองทุนเงินทดแทน และเมื่อเข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทนแล้วสิทธิของผู้รับงานไป ทำที่บ้านให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

สำหรับวิธีการในการเข้าสู่กองทุนเงินทดแทนนั้น เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ.2537 มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 44¹³ ซึ่งการให้ผู้จ้างงานเข้าสู่ระบบประกันกับรัฐด้วย การจ่ายเงินสมทบสะสมไว้ในกองทุนเงินทดแทนก็สามารถทำได้โดยวิธีเดียวกัน คือ ให้ผู้จ้างงานซึ่งมี หน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ และแบบรายการแสดงรายชื่อผู้รับงานไป ทำที่บ้าน และจ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานแห่งท้องที่ที่ผู้จ้างงานยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ

เหตุผลที่ต้องกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานมาเป็นระยะเวลานาน พอสมควรก่อนจึงจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 เนื่องจากในการ ทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้นมักเป็นการทำสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา แต่จะตกลงให้มี การรับมอบงานและส่งมอบงานกันเป็นงวดๆ ไป ซึ่งบางครั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจรับงานไปทำเพียง 2-3 งวด แล้วไม่รับงานไปทำที่บ้านอีก การที่กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดสวัสดิการตามกองทุนเงิน ทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งแต่มีการเข้าทำสัญญากันก็อาจก่อให้เกิดภาระแก่ผู้จ้างงานมาก จนเกินไป แต่หากมีการจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานพอสมควร นิติ สัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับนายจ้างและลูกจ้างตาม สัญญาจ้างแรงงาน ผู้จ้างงานก็ควรจัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสวัสดิการจากกองทุนเงินทดแทน โดยผู้เขียนขอเสนอให้ต้องมีการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านติดต่อกันครบ 6 เดือน จึงจะมีการ จัดสวัสดิการดังกล่าวไว้ เนื่องจากเห็นว่ากำหนดระยะเวลา 6 เดือน เป็นระยะเวลาที่นานพอสมควร และโดยมาตรฐานความผูกพันที่แน่นแฟ้นในระบบแรงงาน มีแนวความคิดของกฎหมายเยอรมันว่า ใน

¹³ มาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ให้กระทรวงแรงงานประกาศ กำหนดประเภทและขนาดของกิจการและท้องที่ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ

ให้นายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามวรรคหนึ่งยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงิน สมทบ และแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างตามแบบที่เลขาธิการกำหนด และจ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานแห่งท้องที่ที่นายจ้างยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างมี หน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ

การทำสัญญาจ้างแรงงานอาจมีการกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานสำหรับงานประเภทที่ต้องใช้ฝีมือ โดยกำหนดระยะเวลาทดลองงานสูงสุดได้ไม่เกิน 6 เดือน¹⁴ และในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานถ้าลูกจ้างซึ่งรวมถึงลูกจ้างทดลองงานยังทำงานมาไม่เกิน 6 เดือน นายจ้างจะเลิกจ้างเสียเมื่อไรหรือด้วยเหตุผลประการใดก็ได้ แต่หากลูกจ้างทำงานมามากกว่า 6 เดือนติดต่อกัน การเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะถือว่าขัดต่อกฎหมาย เมื่อการเลิกสัญญานั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ซึ่งการเลิกสัญญาที่ไม่เป็นธรรมคือการเลิกจ้างที่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้าง หรือมิได้มีสาเหตุมาจากความจำเป็นของนายจ้าง¹⁵

อย่างไรก็ตามอาจเกิดปัญหาต่อไปว่าหากผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเพียงวันละไม่กี่ชั่วโมง แต่ทำงานติดต่อกันครบ 6 เดือน เช่น ทำงานวันละ 1 ชั่วโมง เนื่องจากมีงานประจำอยู่แต่รับงานมาทำที่บ้านเป็นอาชีพเสริมหลังจากเลิกงาน หรือมีภาระต้องเลี้ยงดูบุตรหลานในตอนกลางวัน ทำให้ทำงานได้เฉพาะเวลากลางคืน โดยวันเสาร์อาทิตย์ก็หยุดพักผ่อนมิได้ทำงาน เดือนหนึ่งจึงทำงานประมาณ 20 ชั่วโมงเท่านั้น เช่นนี้ผู้จ้างงานจะต้องจัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าสู่กองทุนเงินทดแทนหรือไม่ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการที่จะกำหนดให้ผู้จ้างงานมีภาระหน้าที่ที่จะต้องจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะต้องคำนึงผลประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำให้แก่ผู้จ้างงานด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงาน โดยหากผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในระดับกันเดียวกับลูกจ้าง ผู้จ้างงานก็ควรจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 วางหลักการไว้ว่าให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง

ตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 วางหลักการไว้ว่าให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน

ดังนั้นในการพิจารณาว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับสวัสดิการหรือไม่ จึงต้องพิจารณาจากเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยหากเฉลี่ยผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานวันละ 8 ชั่วโมง โดยหยุดทำงานได้เต็มที่สัปดาห์ละ 2 วัน คือวันเสาร์และวันอาทิตย์ตามวันหยุดราชการ เดือนหนึ่งจึงทำงานประมาณ 22 วัน เท่ากับเดือนหนึ่งทำงานประมาณ 176 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการทำงาน

¹⁴ รวดี สุทธิศาสตร์, “การคุ้มครองลูกจ้างทดลองงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), น.61.

¹⁵ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน, เอกสารคู่มืออาสาสมัครแรงงาน กฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างในสหพันธรัฐเยอรมนี, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2554), น.12.

ในระดับเดียวกันกับลูกจ้าง ผู้จ้างงานจึงควรจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นหากผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 176 ชั่วโมง ผู้จ้างงานจึงมีหน้าที่ที่จะต้องจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แม้ผู้จ้างงานจะไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ไม่อาจทราบได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานวันละกี่ชั่วโมง แต่ก็อาจพิจารณาได้จากปริมาณงานที่มีการส่งมอบกันว่าปริมาณงานที่ทำได้ควรใช้เวลาในการทำงานประมาณกี่ชั่วโมง

(3) สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคม ซึ่งจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบเคราะห์กรรมอื่นนอกเหนือจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตน เดิมกองทุนประกันสังคมจะให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างที่อยู่ในระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต่อมาจึงได้มีการขยายความคุ้มครองไปสู่ผู้ทำงานที่มีรายได้นอกระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือนอกระบบการจ้างงานปกติ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่าแรงงานนอกระบบ โดยตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตนซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน โดยในกรณีที่ผู้ประกันตนเป็นลูกจ้าง เงินสมทบที่จ่ายเข้าสู่กองทุนประกันสังคมจะมาจากลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ส่วนในกรณีที่ผู้สมัครเข้าประกันตนไม่ได้เป็นลูกจ้าง เงินสมทบที่จ่ายเข้าสู่กองทุนประกันสังคมจะมาจากผู้สมัครเข้าประกันตน และรัฐบาล

สำหรับการรับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีลักษณะเป็นการจ้างทำของ ไม่ได้มีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้มีสถานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้จ้างงานไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคม และผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ไม่อาจเข้าสู่ระบบประกันสังคมในฐานะผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเข้าสู่ระบบประกันสังคมในฐานะเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้โดยการจ่ายเงินสมทบซึ่งมี 2 ทางเลือก คือ

ทางเลือกที่ 1 ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 100 บาท โดยผู้ประกันตนจ่ายเอง 70 บาท และรัฐสนับสนุน 30 บาท ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน 3 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีถึงแก่ความตาย

ทางเลือกที่ 2 ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 150 บาท โดยผู้ประกันตนจ่ายเอง 100 บาท และรัฐสนับสนุน 50 บาท ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์

ทดแทน 4 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีถึงแก่ความตาย และกรณีชราภาพ

ดังนั้นหากผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็สามารถสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้ แต่จะได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เท่ากับผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานมาเป็นระยะเวลาเวลานานพอสมควร ผู้จ้างงานก็ควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยเหตุที่กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานมาเป็นระยะเวลาเวลานานพอสมควร เนื่องจากในการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้นมักเป็นการทำสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา แต่จะตกลงให้มีการรับมอบและส่งมอบงานกันเป็นงวดๆ ไป ซึ่งบางครั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจรับงานไปทำ 2-3 งวด แล้วไม่รับงานไปทำที่บ้านอีก การกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็อาจก่อให้เกิดภาระแก่ผู้จ้างงานมากจนเกินไป แต่หากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการรับมอบและส่งมอบงานกับผู้จ้างงานสม่ำเสมอเป็นระยะเวลาสั้นๆ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายทั้งฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านและฝ่ายผู้จ้างงานย่อมมีความผูกพันในลักษณะที่ใกล้เคียงกับนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากต่างคนต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ต้องพึ่งพาอาศัยผู้จ้างงานเพื่อที่จะได้มีงานทำและได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ในขณะที่เดียวกันผู้จ้างงานก็ต้องพึ่งพาอาศัยผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อที่จะได้ผลงานจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นผู้จ้างงานก็ควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เข้าสู่ระบบประกันสังคมเมื่อมีการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านต่อเนื่องครบ 6 เดือนนับตั้งแต่มีการเข้าทำสัญญากัน และเดือนหนึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องทำงานไม่น้อยกว่า 176 ชั่วโมง ตามเหตุผลที่ผู้เขียนได้กล่าวไปก่อนหน้านี้ในเรื่องสวัสดิการจากกองทุนเงินทดแทน

เหตุที่ผู้เขียนเสนอให้กำหนดระยะเวลา 6 เดือน เนื่องจากเห็นว่าเป็นระยะเวลาที่นานพอสมควร และโดยมาตรฐานความผูกพันที่แน่นแฟ้นในระบบแรงงาน มีแนวความคิดของกฎหมายเยอรมันว่า ในการทำสัญญาจ้างแรงงานอาจมีการกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานสำหรับงานประเภทที่ต้องใช้ฝีมือ โดยกำหนดระยะเวลาทดลองงานสูงสุดได้ไม่เกิน 6 เดือน¹⁶ และในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานถ้าลูกจ้างซึ่งรวมถึงลูกจ้างทดลองงานยังทำงานมาไม่เกิน 6 เดือน นายจ้างจะเลิกจ้างเสียเมื่อไรหรือด้วยเหตุผลประการใดก็ได้ แต่หากลูกจ้างทำงานมามากกว่า 6 เดือน

¹⁶ รวดี สุทธิศาสตร์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 14*, หน้า 61.

ติดต่อกัน การเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะถือว่าขัดต่อกฎหมาย เมื่อการเลิกสัญญานั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ซึ่งการเลิกสัญญาที่ไม่เป็นธรรมคือการเลิกจ้างที่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้าง หรือมิได้มีสาเหตุมาจากความจำเป็นของนายจ้าง¹⁷

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะพบว่าเมื่อมีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อมีการทำงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่งเช่นกัน คือในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง หากลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าระยะเวลาดังกล่าวสั้นเกินไป จึงเสนอให้นำระยะเวลา 6 เดือน ตามแนวความคิดของกฎหมายเยอรมันมาปรับใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสวัสดิการในการทำงานจากกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม

สำหรับวิธีการในการเข้าสู่กองทุนประกันสังคมนั้น เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 33 ถึงมาตรา 34¹⁸ ซึ่งการให้ผู้จ้างงานขึ้นทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าสู่ระบบประกันสังคมก็สามารถทำได้ด้วยวิธีเดียวกัน คือ ให้ผู้จ้างงานซึ่งมีผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นผู้ประกันตน ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าตอบแทน และข้อความอื่นตามแบบที่กำหนด

ดังนั้นเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งทำงานมาเป็นระยะเวลานานพอสมควรได้รับสวัสดิการในการทำงาน และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหลีกเลี่ยงหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือในสถานประกอบกิจการ โดยหันมาทำสัญญาจ้างในลักษณะให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 4/1 สวัสดิการ เป็นมาตรา 24/1 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 24/1 เมื่อทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านติดต่อกันครบ 6 เดือน และผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานโดยเฉลี่ยเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 176 ชั่วโมง ให้ผู้จ้างงานขึ้นทะเบียนผู้รับ

¹⁷ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน, *อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 15*, หน้า 12.

¹⁸ มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนดต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน

งานไปทำที่บ้านเข้าสู่กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีฐานะเช่นเดียวกับลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน”

2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่

(1) เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้าง โดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาแก่ผู้จ้างงานไว้เพียงฝ่ายเดียว แต่มิได้มีการบัญญัติถึงสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการบอกเลิกสัญญา จึงทำให้มีปัญหาที่จำต้องพิจารณาว่า ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นฝ่ายต้องการเลิกสัญญาจะต้องปฏิบัติอย่างไร ควรใช้หลักทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือควรมีบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

จากการค้นคว้ากฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายอังกฤษและกฎหมายเยอรมนีมีการวางหลักการไว้ให้ทั้งฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านได้ โดยจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้

ตามมาตรา 17 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 วางหลักการไว้ว่า ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนจะขอแยกพิจารณาเป็นการเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีทั่วไป และการเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีพิเศษ

2.6.1 การเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีทั่วไป

การเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีทั่วไป ได้แก่ กรณีสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่มีกำหนดระยะเวลา และกรณีสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

2.6.1.1 สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่มีกำหนดระยะเวลา

สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่มีกำหนดระยะเวลา เช่น ทำสัญญาจ้างให้เย็บรองเท้าโดยนำวัสดุและอุปกรณ์ไปทำที่บ้านเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ และงานที่ทำสำเร็จแล้วทุกสัปดาห์ หรือทำสัญญาจ้างให้ปลอกและบรรจุหัวกระเทียมเป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยผู้จ้างงานจะนำกระเทียมมาอบให้และรับกระเทียมที่ปลอกและบรรจุเสร็จแล้วไปทุกวัน เป็นต้น

โดยหลักแล้วสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่มีกำหนดระยะเวลา ย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา โดยมีต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา ทั้งนี้ไม่ว่าฝ่ายผู้จ้างงานหรือฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ไม่อาจบอกเลิกสัญญาได้ก่อนครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามบทบัญญัติของกฎหมาย

2.6.1.2 สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา เช่น ทำสัญญาจ้างให้เย็บพรมเช็ดเท้า โดยผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ และงานที่ทำสำเร็จแล้วทุกสัปดาห์ แต่ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาในการทำสัญญากัน หรือทำสัญญาจ้างให้ปั่นตุ๊กตาชาววัง โดยผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ และงานที่ทำสำเร็จแล้วทุกเดือน แต่ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาในการทำสัญญากัน เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่าในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ควรนำหลักการในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา มาปรับใช้ ซึ่งหลักการดังกล่าวมีอยู่ในกฎหมายอังกฤษ กฎหมายเยอรมนี และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้ทั้งฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านได้ แต่จะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า

ตัวอย่าง ทำสัญญาจ้างทำดอกไม้ประดิษฐ์ โดยให้มีการรับงานไปทำที่บ้าน และมีได้กำหนดระยะเวลาในการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเอาไว้ เพียงแต่ตกลงกันให้มารับวัสดุ อุปกรณ์ ส่งมอบงาน และจ่ายค่าตอบแทนทุกวันจันทร์ การทำสัญญาในลักษณะดังกล่าวจึงเป็น

สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ดังนี้หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผู้จ้างงานหรือฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการที่จะเลิกสัญญาก็สามารถทำได้ โดยหากต้องการเลิกสัญญาในวันจันทร์ ที่ 25 มกราคม 2559 ฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคราวหนึ่งคราวใด คือจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างช้าภายในวันจันทร์ ที่ 18 มกราคม 2559 เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า คือวันจันทร์ ที่ 25 มกราคม 2559

ตัวอย่าง ทำสัญญาจ้างทำผลิตภัณฑ์แกะสลักจากหินอ่อน โดยให้มีการรับงานไปทำที่บ้าน และมีได้กำหนดระยะเวลาในการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเอาไว้ เพียงแต่ตกลงกันให้มารับวัสดุ อุปกรณ์ ส่งมอบงาน และจ่ายค่าตอบแทนทุกวันสิ้นเดือน การทำสัญญาในลักษณะดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ดังนี้หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผู้จ้างงานหรือฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการที่จะเลิกสัญญาก็สามารถทำได้ โดยหากต้องการเลิกสัญญาในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559 ฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคราวหนึ่งคราวใด คือจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างช้าภายในวันที่ 31 มกราคม 2559 เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า คือวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559

2.6.2 การเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีพิเศษ

ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น ไม่ว่าจะสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านจะมีกำหนดระยะเวลาหรือไม่มีกำหนดระยะเวลาก็ตาม เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานล่าช้าไม่ทันตามกำหนดเวลา หรือผู้จ้างงานไม่จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน อาจเกิดปัญหาว่าคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะสามารถบอกเลิกสัญญาทันทีที่มีการกระทำความผิดเลยได้หรือไม่

ในเรื่องหลักทั่วไปในการเลิกสัญญา ตามมาตรา 387 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีการวางหลักไว้ว่าถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาทันทีไม่ได้ แต่จะต้องกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้ฝ่ายที่ไม่ชำระหนี้ชำระหนี้ภายในระยะเวลานั้น หากคู่สัญญาฝ่ายที่ไม่ชำระหนี้ยังละเลยไม่ชำระหนี้ภายในระยะเวลาที่กำหนด คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจึงจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ เว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาในการชำระหนี้เป็นสาระสำคัญ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันที

ในเรื่องจ้างแรงงาน ตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีการวางหลักไว้ว่าถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิดน ละทิ้งการงานไปเสีย กระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือทำ

ประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างจะไล่ออกโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

ในเรื่องจ้างทำของ ตามมาตรา 605 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีการวางหลักไว้ว่าจ้างงานที่จ้างยังไม่แล้วเสร็จ ผู้ว่าจ้างจะบอกเลิกสัญญาเสียเมื่อไหร่ก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอันเกิดจากการเลิกสัญญาให้แก่ผู้รับจ้าง

ดังนั้นในกรณีที่มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็ความผิดของฝ่ายผู้จ้างงานหรือฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากนำหลักทั่วไปในการเลิกสัญญาตามมาตรา 387 มาปรับใช้ก็จะมีผลให้ทั้งฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แต่ก่อนที่จะใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญา จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้ฝ่ายที่ไม่ชำระหนี้ชำระหนี้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เสียก่อน

อย่างไรก็ตามถ้านำหลักเรื่องจ้างทำของตามมาตรา 605 มาปรับใช้ก็จะมีผลให้ฝ่ายผู้จ้างงานเท่านั้นที่มีสิทธิบอกเลิกสัญญา โดยผู้จ้างงานสามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันที ไม่ว่าจะผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีความผิดหรือไม่ก็ตาม โดยไม่ต้องมีการกำหนดระยะเวลาพอสมควรเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านชำระหนี้

อย่างไรก็ตามถ้านำหลักเรื่องจ้างแรงงานตามมาตรา 583 มาปรับใช้ก็จะมีผลให้ฝ่ายผู้จ้างงานเท่านั้นที่มีสิทธิบอกเลิกสัญญา โดยในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญา กระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ผู้จ้างงานสามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันทีโดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า

ผู้เขียนเห็นว่า ไม่ว่าจะสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านจะมีกำหนดระยะเวลาหรือไม่มีกำหนดระยะเวลาก็ตาม แต่หากมีการกระทำความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานเกิดขึ้น ก็ควรกำหนดให้อีกฝ่ายสามารถใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาได้ โดยผู้เขียนขอแยกพิจารณาเป็นกรณีกระทำความผิดร้ายแรง กรณีกระทำความผิดไม่ร้ายแรง กรณีกระทำความผิดซ้ำ และระยะเวลาในการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาเนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีการกระทำความผิด

2.6.2.1 กรณีกระทำความผิดร้ายแรง

กรณีที่เป็นการกระทำความผิดร้ายแรง เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ยกยอกเอาวัสดุอุปกรณ์ที่นายจ้างส่งมอบให้ไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไม่ถูกต้องตามคำสั่งของผู้จ้างงานและไม่สามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้ ผู้จ้างงานส่งมอบวัตถุดิบที่เป็นอันตรายหรือต้องห้ามตามกฎหมายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานกระทำความผิดร้ายแรงควรนำหลักการในเรื่องจ้างแรงงาน ตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาปรับใช้ โดยกำหนดไว้ว่าในกรณีที่มีกระทำความผิดร้ายแรงเกิดขึ้น คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งสามารถใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาได้ทันทีที่ทราบว่ามีกระทำความผิดร้ายแรงเกิดขึ้น ไม่ว่าสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้นจะมีการกำหนดระยะเวลาไว้หรือไม่ก็ตาม

2.6.2.2 กรณีกระทำความผิดไม่ร้ายแรง

กรณีที่เป็นกรกระทำผิดไม่ร้ายแรง เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานล่าช้าไปเพียง 1-2 วัน โดยกำหนดระยะเวลาไม่ได้เป็นสาระสำคัญ ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไม่ถูกต้องตามคำสั่งของผู้จ้างงานแต่ยังสามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้ ผู้จ้างงานไม่จ่ายค่าตอบแทนหรือจ่ายค่าตอบแทนล่าช้าไม่ตรงตามกำหนด เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานกระทำความผิดไม่ร้ายแรงควรนำหลักการในเรื่องหลักทั่วไปในการเลิกสัญญา ตามมาตรา 387 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาปรับใช้ โดยกำหนดไว้ว่าในกรณีที่มีการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรงเกิดขึ้น คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาทันทีไม่ได้ แต่จะต้องกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดแก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่หากละเลยไม่แก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนดคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจึงจะบอกเลิกสัญญาได้ โดยในการบอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดแก้ไขความผิดนั้น คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกกล่าวด้วยวาจาหรือบอกกล่าวเป็นหนังสือก็ได้ ไม่ควรมีการกำหนดไว้ให้ต้องมีการบอกกล่าวเป็นหนังสือ เพราะอาจจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านบางคนอาจจะเขียนหนังสือไม่ได้ หรือไม่รู้ว่าจะต้องทำหนังสือบอกกล่าวอย่างไร

2.6.2.3 กรณีกระทำความผิดซ้ำ

ในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้กระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง และคู่สัญญาอีกฝ่ายได้บอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดแก้ไขความผิดภายในระยะเวลาที่กำหนด หากคู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดได้แก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายย่อมไม่อาจบอกเลิกสัญญาได้ อย่างไรก็ตามอาจมีประเด็นปัญหาว่าหากต่อมาคู่สัญญาฝ่ายที่เคยกระทำความผิดได้กระทำความผิดในเรื่องเดิมซ้ำอีก เช่นนี้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้หรือไม่

เมื่อตามพิจารณาตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีการวางหลักการไว้ว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลย

ไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิม นายจ้างจะไล่ออกโดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้
สินไหมทดแทนก็ได้

จากบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่านายจ้างมีสิทธิที่จะไล่อูกจ้าง
ออกได้ หากลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิม โดยคำสั่งของ
นายจ้างนั้นจะต้องเป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย และการกระทำความผิดของลูกจ้างต้องมีลักษณะ
เป็นอาจิม คือเป็นการกระทำความผิดอย่างเดียวกันซ้ำๆ ทำเป็นประจำ หรือทำบ่อยๆ ไม่ใช่การ
กระทำความผิดเพียงครั้งเดียว หากเป็นการจงใจขัดคำสั่งหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้าง
เพียงครั้งเดียว นายจ้างจะยกมาเป็นเหตุไล่อูกจ้างออกไม่ได้¹⁹ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติ
ข้างต้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่านายจ้างต้องมีการตักเตือนหรือต้องมีคำเตือน
หรือไม่ อย่างไรก็ตามแม้ว่านายจ้างจะไม่ได้มีการเตือนก็ยังถือว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดอยู่
เพียงแต่นายจ้างยังไม่ประสงค์ที่จะลงโทษ จึงยังไม่ได้มีการตักเตือนหรือไม่ได้ออกคำเตือน ซึ่งในเรื่องนี้
ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ได้ให้ความเห็นไว้ว่า แม้กฎหมายจะไม่ได้กำหนดโดย
ชัดแจ้งว่าจะต้องมีการตักเตือนหรือจะต้องมีการออกคำเตือน แต่หากนายจ้างเห็นว่าการกระทำของ
ลูกจ้างเป็นการขัดคำสั่งหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างก็
จะต้องมีการตักเตือนหรือมีการออกคำเตือนลูกจ้างเสียก่อน มิเช่นนั้นจะถือว่าการกระทำของลูกจ้าง
เป็นการจงใจขัดคำสั่งหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นอาจิมมิได้²⁰
โดยการเตือนนั้นนายจ้างจะตักเตือนด้วยวาจาหรือจะออกคำเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาตามมาตรา 119(4) แห่ง
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีการวางหลักการไว้ว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของ
นายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่
ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน โดยหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่
ลูกจ้างได้กระทำความผิด

ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มี
การวางหลักการไว้ว่า ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิก

¹⁹ ไผทชิต เอกจริยกร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, พิมพ์ครั้งที่ 12
(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น.105-106.

²⁰ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3,
(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น.115.

สัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ อย่างไรก็ตามหากเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะไม่นำเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้ามาใช้บังคับ

เมื่อพิจารณาตามมาตรา 119(4) ประกอบกับมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะเห็นได้ว่าในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดซ้ำค่าเดือนคือ ลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ซึ่งเป็นกรณีที่ไม่ร้ายแรง และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยหนังสือเตือนมีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และมาตรา 119(4) ประกอบกับมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีการวางหลักการไว้คล้ายคลึงกันว่าในกรณีที่การกระทำความผิดของลูกจ้างไม่ใช่การกระทำความผิดร้ายแรง และนายจ้างได้มีการเตือนลูกจ้างแล้ว ต่อมาลูกจ้างกระทำความผิดในเรื่องเดียวกันซ้ำอีก นายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า อย่างไรก็ตามมีข้อแตกต่างกัน คือ ตามมาตรา 119(4) ประกอบกับมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นายจ้างจะต้องตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือ และหนังสือเตือนมีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด แต่ตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้บัญญัติไว้ว่านายจ้างจะต้องตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือ นายจ้างจึงอาจตักเตือนเป็นหนังสือหรือตักเตือนด้วยวาจาก็ได้

ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำหลักการตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และมาตรา 119(4) ประกอบกับมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาปรับใช้ ในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผู้จ้างงานหรือฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำความผิดไม่ร้ายแรงในเรื่องเดียวกันซ้ำอีก และคู่สัญญาอีกฝ่ายได้เคยเตือนมิให้กระทำความผิดในเรื่องนั้นแล้วให้คู่สัญญาอีกฝ่ายมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา โดยค่าเดือนที่ออกโดยผู้จ้างงานจะต้องทำเป็นหนังสือ ทั้งนี้เพื่อให้มีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนค่าเดือนที่ออกโดยผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าจะเตือนด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือก็ได้ ไม่ควรมีการกำหนดไว้ให้ต้องทำค่าเดือนเป็นหนังสือ เพราะอาจจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านบางคนอาจจะเขียนหนังสือไม่ได้ หรือไม่รู้ว่าจะต้องทำหนังสือเตือนอย่างไร

กระทำความผิดไม่ร้ายแรงในเรื่องเดียวกันซ้ำ ได้แก่ กรณีดังต่อไปนี้

(1) คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เคยกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง ซึ่งคู่สัญญาอีกฝ่ายได้บอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดแก้ไขความผิดที่กระทำภายในระยะเวลาที่กำหนด และคู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดได้แก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายยอมไม่อาจบอกเลิกสัญญาเพราะเหตุที่คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดละเลยไม่แก้ไขความผิดภายในระยะเวลาที่กำหนด อย่างไรก็ตามหากภายในระยะเวลาหนึ่งปี คู่สัญญาฝ่ายที่ได้เคยกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรงได้กระทำความผิดในเรื่องเดียวกันซ้ำ และคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้เคยมีคำเตือนแล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งยอมมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา

ตัวอย่าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ส่งงานมอบงานที่ทำตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้จ้างงานจึงบอกกล่าวให้นำงานมาส่งมอบภายใน 3 วัน หากผู้รับงานไปทำที่บ้านนำงานมาส่งมอบภายใน 3 วัน ผู้จ้างงานยอมไม่อาจบอกเลิกสัญญาได้ แต่หากต่อมาผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ส่งงานมอบงานที่ทำตามระยะเวลาที่กำหนดอีก โดยผู้จ้างงานได้เคยมีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว ผู้จ้างงานยอมมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที

(2) คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เคยกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง และคู่สัญญาอีกฝ่ายได้เตือนมิให้กระทำความผิดในเรื่องนั้นแล้ว โดยมีได้มีการบอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดแก้ไขความผิดที่กระทำภายในระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากล่วงเลยระยะเวลาที่จะให้แก้ไขความผิดแล้ว หากต่อมาภายในระยะเวลาหนึ่งปี คู่สัญญาฝ่ายที่ได้เคยกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรงได้กระทำความผิดในเรื่องเดียวกันซ้ำ และคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้เคยมีคำเตือนแล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งยอมมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา

ตัวอย่าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งงานมอบงานที่ทำล่าช้าไป 2-3 วัน และผู้จ้างงานได้เตือนเป็นหนังสือมิให้ส่งงานมอบงานที่ทำล่าช้าแล้ว หากต่อมาผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งงานมอบงานล่าช้าอีก ผู้จ้างงานยอมมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที

กรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดไม่ร้ายแรง กับกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดเรื่องเดิมซ้ำภายในหนึ่งปี มีข้อที่เหมือนกันและข้อที่แตกต่างกัน ดังนี้

ข้อที่เหมือนกัน คือ การกระทำความผิดนั้นต้องไม่ใช่การกระทำความผิดร้ายแรง เพราะหากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายยอมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันที

ข้อที่แตกต่างกัน คือ การใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดไม่ร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาทันทีไม่ได้ แต่จะต้องกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดแก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งระยะเวลาพอสมควรนั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ว่าจะต้องเป็นระยะเวลาเท่าใด แต่ให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งกำหนดขึ้นเอง โดยพิจารณาจากลักษณะความผิดว่าจะสามารถแก้ไขได้ภายในระยะเวลาเท่าใด เช่น ภายใน 3 วัน 5 วัน หรือ 1 สัปดาห์ เป็นต้น แต่หากคู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดยังละเลยไม่แก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจึงจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

ส่วนการใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดเรื่องเดิมซ้ำภายในหนึ่งปี เป็นกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้กระทำความผิดไม่ร้ายแรงและคู่สัญญาอีกฝ่ายได้เคยเตือนมิให้กระทำความผิดในเรื่องนั้นแล้ว หากต่อมาภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้กระทำความผิดคู่สัญญาฝ่ายที่เคยกระทำความผิดได้กระทำความผิดเรื่องเดิมซ้ำขึ้นอีก คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งย่อมมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า

ตัวอย่าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ส่งมอบงานตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้กับผู้จ้างงาน โดยที่กำหนดเวลาในการส่งมอบงานมิได้เป็นสาระสำคัญ ผู้จ้างงานจึงบอกให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำงานมาส่งมอบให้ภายใน 1 สัปดาห์ หากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่นำงานมาส่งมอบภายใน 1 สัปดาห์ ผู้จ้างงานจึงจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ เป็นการใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดไม่ร้ายแรง แต่หากผู้รับงานไปทำที่บ้านนำงานมาส่งมอบภายใน 1 สัปดาห์ ผู้จ้างงานย่อมไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญา อย่างไรก็ตามถ้าหากภายใน 1 ปี ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงานตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้อีก โดยผู้จ้างงานได้เคยมีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว ผู้จ้างงานย่อมมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที เป็นการใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดเรื่องเดิมซ้ำภายในหนึ่งปี

ตัวอย่าง ผู้จ้างงานไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงบอกให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนภายใน 3 วัน หากผู้จ้างงานไม่จ่ายค่าตอบแทนภายใน 3 วัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้เป็นการใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดไม่ร้ายแรง แต่หากผู้จ้างงานนำค่าตอบแทนมาจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายใน 3 วัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญา อย่างไรก็ตามถ้าหากภายใน 1 ปี ผู้จ้างงานไม่ได้จ่าย

ค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้อีก โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านได้เคยมีค่าเดือนแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที เป็นการใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดเรื่องเดิมซ้ำภายในหนึ่งปี

2.6.2.4 ระยะเวลาในการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีการกระทำความผิด

ในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผู้จ้างงานหรือฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้มีการกระทำความผิดและคู่สัญญาฝ่ายนั้นได้ทราบถึงสิทธิในการบอกเลิกสัญญาของตนแล้ว แต่ไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญา อาจเกิดประเด็นปัญหาว่าจะสามารถใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาในภายหลังได้หรือไม่ เช่น คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้กระทำความผิดร้ายแรง หรือได้กระทำความผิดซ้ำ แต่คู่สัญญาอีกฝ่ายมิได้บอกเลิกสัญญาทันทีที่ทราบถึงการกระทำความผิดดังกล่าว แต่ได้ปล่อยให้ระยะเวลาล่วงเลยไปถึงหนึ่งปี เช่นนี้จะมาขอใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาในภายหลังได้หรือไม่

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มิได้มีการวางข้อจำกัดไว้ว่าเมื่อมีเหตุแห่งการเลิกสัญญาเนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้กระทำความผิด คู่สัญญาอีกฝ่ายจะต้องใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาเมื่อใด อย่างไรก็ตามจากการค้นคว้ากฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมนีได้วางหลักการเกี่ยวกับวิธีเลิกสัญญาในกรณีที่มีมูลเหตุในการเลิกสัญญาเกิดขึ้น โดยกำหนดไว้ว่าการแสดงเจตนาเลิกสัญญาต้องกระทำภายใน 2 สัปดาห์ นับแต่คู่สัญญาฝ่ายที่มีสิทธิเลิกสัญญารู้ข้อเท็จจริงอันเป็นมูลเหตุของการเลิกสัญญา โดยผู้มีสิทธิเลิกสัญญาต้องทำหนังสือแสดงเจตนาเลิกสัญญาไปยังคู่สัญญาอีกฝ่าย และหากคู่สัญญาอีกฝ่ายต้องการทราบเหตุผลก็ต้องระบุเหตุแห่งการเลิกสัญญาให้ทราบโดยไม่ชักช้า²¹

ผู้เขียนเห็นว่าเพื่อให้กฎหมายมีความชัดเจน จึงควรนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ โดยกำหนดไว้ในกรณีที่มิเหตุเลิกสัญญาเนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้กระทำ

²¹ German Civil Code, Section 626 Termination without notice for a compelling reason

(2) Notice of termination may only be given within two weeks. The notice period commences with the date on which the person entitled to give notice obtains knowledge of facts conclusive for the notice of termination. The party giving notice must notify the other party, on demand, of the reason for notice of termination without undue delay in writing.

ความผิด คู่สัญญาอีกฝ่ายจะต้องใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาภายใน 14 วัน นับแต่รู้ถึงเหตุแห่งการเลิกสัญญา หากไม่ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาภายในระยะเวลา 14 วัน ย่อมไม่อาจยกเหตุดังกล่าวขึ้นมาเพื่อบอกเลิกสัญญาในภายหลังได้อีก

อย่างไรก็ตามในระหว่างที่ยังไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย การพิจารณาว่าคู่สัญญาฝ่ายใดจะต้องใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาภายในระยะเวลาใด ก็ให้เป็นไปตามมาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งวางหลักการไว้ว่าในการใช้สิทธิแห่งตนบุคคลทุกคนต้องกระทำการโดยสุจริต ซึ่งการที่คู่สัญญาฝ่ายที่มีสิทธิเลิกสัญญาทั้งช่วงเวลาเนิ่นนานไปไม่ใช้สิทธิในการเลิกสัญญา แล้วมาใช้สิทธิในการเลิกสัญญาในภายหลัง ถือว่าเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ฝ่ายผิดมาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คู่สัญญาฝ่ายนั้นย่อมไม่มีสิทธิเลิกสัญญาอย่างใดก็ตามเพื่อให้กฎหมายมีความชัดเจนก็ควรจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายตามที่ได้กล่าวไปข้างต้น

ดังนั้นเพื่อให้กฎหมายมีความชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรม ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 10 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 10 สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีกำหนดระยะเวลา คู่สัญญาอาจบอกเลิกสัญญาโดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคราวถัดไปข้างหน้า

ในกรณีที่มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น ไม่ว่าจะสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านจะมีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ก็ตาม หากเป็นการกระทำความผิดไม่ร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาทันทีไม่ได้ แต่จะต้องกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดแก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด หากละเลยไม่แก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แต่หากเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันที

ในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดกระทำความผิดเรื่องเดิมซ้ำภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้เคยกระทำความผิด และคู่สัญญาอีกฝ่ายได้เคยมีคำเตือนแล้ว คู่สัญญาฝ่ายนั้นมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที โดยคำเตือนที่ออกโดยฝ่ายผู้จ้างงานจะต้องทำเป็นหนังสือ

ในกรณีที่มีเหตุเลิกสัญญาเนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้กระทำความผิดคู่สัญญาอีกฝ่ายจะต้องใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาภายใน 14 วัน นับแต่รู้ถึงเหตุแห่งการเลิกสัญญา”

3.การควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีการวางหลักการเกี่ยวกับการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง และเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่ง ขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน โดยเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงาน และวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น โดยผู้จ้างงานจะต้องเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับตั้งแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน

จากบทบัญญัติข้างต้นการที่กฎหมายกำหนดให้ผู้จ้างงานมอบเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง และเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่ง และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน อาจเกิดปัญหาว่ามาตรการดังกล่าวเพียงพอหรือไม่ เพราะหากพนักงานตรวจแรงงานไม่ทราบว่ามี การจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ก็จะมีได้เข้าไปตรวจสอบเอกสารดังกล่าว ทำให้ไม่มีการควบคุมดูแลเกี่ยวกับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นจึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าควรมีการกำหนดมาตรการอื่นๆ เพื่อควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

จากการค้นคว้ากฎหมายต่างประเทศพบว่า ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา มีการวางหลักการไว้ว่าโดยทั่วไปการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้นสามารถทำได้ เว้นแต่ในกิจการบางประเภทที่ จะต้องมีการขออนุญาตในการจ้างงานและการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยในการขออนุญาตจะต้องมีการรับรองว่ามีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน เนื่องจากไม่สามารถทำงานในโรงงานได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุ หรือความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ หรือไม่สามารถละทิ้งบ้านได้ เพราะต้องอยู่ดูแลบุคคลที่ต้องได้รับความช่วยเหลือที่บ้าน และต้องมีการยืนยันจากนายจ้างว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคนจะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการว่าจ้างแรงงานเด็ก

ตามกฎหมายเยอรมนีมีการวางหลักการไว้ให้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางต้องจัดทำบันทึกการจ้างงานและการแจกจ่ายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และต้องแจ้งถึงการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในครั้งแรกพร้อมทั้งส่งบันทึกการจ้างงานแก่สำนักงานการจ้างงานแห่งท้องถิ่น และต้องส่งบันทึกการจ้างงานและการแจกจ่ายงานให้แก่สำนักงานการจ้างงานแห่งท้องถิ่นทุกระยะเวลา 6 เดือน

ตามมาตรา 115/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีการวางหลักการไว้ว่าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139²² ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี และในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ผู้เขียนเห็นว่าควรนำหลักการเกี่ยวกับมาตรการในการควบคุมการประกอบธุรกิจมีลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายเยอรมนีและตามกฎหมายสหรัฐอเมริกามาใช้ โดยกำหนดให้ต้องมีการขออนุญาตหรือแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหากมีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน อย่างไรก็ตามหากกำหนดให้ผู้จ้างงานที่ประกอบธุรกิจทุกประเภทต้องขออนุญาตหรือแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบก็อาจก่อให้เกิดภาระแก่ผู้จ้างงานมากเกินไป เพราะธุรกิจบางประเภทมีการจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านเพียงไม่กี่คน หากกฎหมายกำหนดขั้นตอนในการจ้างงานยุ่งยาก

²² มาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

และเป็นภาระมากจนเกินไป ก็จะทำให้มีผู้จ้างงานในลักษณะจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านน้อยลง ซึ่งจะส่งผลเสียต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นการไม่ก่อให้เกิดภาระแก่ผู้จ้างงานมากจนเกินไป และในขณะเดียวกันเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถทราบถึงการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน จึงควรกำหนดให้มีการแจ้งให้ทราบถึงการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่มีการจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นจำนวนพอสมควร ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรนำหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาปรับใช้ โดยกำหนดไว้ว่าในกรณีที่มีการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้ผู้จ้างงานยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานมายังหน่วยงานที่รับผิดชอบภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถทราบได้ว่ามีธุรกิจประเภทใดบ้างที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานมีสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานอยู่ ณ สถานที่ใด มีการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ใด รวมทั้งทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ทั้งนี้เพื่อที่พนักงานตรวจแรงงานจะสามารถเข้าไปตรวจสอบและควบคุมเกี่ยวกับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านได้

ดังนั้นเพื่อให้มาตรการในควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถบังคับใช้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมมากขึ้น ผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นมาตรา 9/1 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 9/1 ในกรณีที่มีการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้ผู้จ้างงานยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี”

จากข้อเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้เขียนได้นำบทบัญญัติของกฎหมายตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาปรับใช้กับการรับงานไปทำที่บ้านด้วย แม้ว่าการรับงานไปทำที่บ้านจะมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานก็ตาม โดยเหตุผลที่ผู้เขียนเสนอให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองบางประการใกล้เคียงกับลูกจ้างตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากลักษณะของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นแทบจะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันกับการทำงานของลูกจ้างตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในกรณีที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมาเป็นระยะเวลาไม่นาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานย่อมมีความผูกพันกันในลักษณะที่ใกล้เคียงกับนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากต่างคนต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จึงเสนอให้กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนเช่นเดียวกับลูกจ้างตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้เพื่อ

เป็นการป้องกันมิให้ผู้ประกอบธุรกิจหลักเลี้ยงภาระหน้าที่ดังกล่าวโดยการหันมาใช้วิธีจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังทำงานมาไม่นาน แม้จะยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน แต่ผู้เขียนได้เสนอให้มีการขยายความคุ้มครองเพิ่มในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ และบทบัญญัติของกฎหมายยังไม่ชัดเจน ส่วนในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน ผู้เขียนเสนอในกำหนดมาตรฐานในการคำนวณค่าตอบแทน เพื่อที่คู่สัญญาจะได้ไม่เอาเปรียบกัน ส่วนในเรื่องความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนได้เสนอให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญา โดยผู้เขียนมิได้นำหลักการตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาปรับใช้กับการรับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด โดยเฉพาะในเรื่องเวลาในการทำงาน ซึ่งยังคงให้อิสระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในการกำหนดเวลาทำงาน เวลาพักผ่อน วันหยุด และวันลาได้ด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุป ในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้เขียนมีความเห็นว่าลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านควรดูที่ความสัมพันธ์ในการจ้างงานโดยไม่ระบุว่าเป็นกิจการประเภทใด หากโดยทั่วไปงานนั้นเป็นงานที่สามารถทำได้ในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการค้ากำไร แต่มีการส่งมอบงานนั้นให้ทำนอกโรงงานอุตสาหกรรมหรือนอกสถานประกอบกิจการอย่างสม่ำเสมอ จนทำให้นิติสัมพันธ์ของคู่สัญญาเปลี่ยนแปลงจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาจ้างทำของ การทำงานในลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปัญหาประการแรก เรื่องค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากปริมาณงานเฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยทั่วไป สามารถทำงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาแปดชั่วโมง แล้วนำมาคำนวณหาอัตราค่าตอบแทนต่อหน่วยผลงาน โดยจะต้องคำนวณให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ควรกำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และหากผู้จ้างงานผิดนัดไม่ชำระค่าตอบแทนก็ควรกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดด้วย

ปัญหาประการที่สอง เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ที่ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดพักผ่อนของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้เป็นหลักการที่เหมาะสมแล้ว

ปัญหาประการที่สาม ความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการเพิ่มมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านในกรณีงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ในการฝึกอบรมการทำงาน

รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ต้องจัดการแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยตามมาตรการที่ได้รับการฝึกอบรม แต่หากมาตรการดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหา ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป โดยในระหว่างนั้นพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้หยุดการทำงานไว้ชั่วคราว และให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย ส่วนมาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการขยายความคุ้มครองเพิ่มเติมไปถึงกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุนอกสถานที่ทำงานด้วย หากเป็นการประสบอุบัติเหตุขณะทำงานหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน

ปัญหาประการที่สี่ การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก ผู้เขียนเห็นว่าหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ที่ห้ามหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยเป็นหลักการที่เหมาะสมแล้ว แต่ในปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงในเรื่องงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ามีงานบางประเภทที่ควรกำหนดไว้ในกฎกระทรวง โดยงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์ที่ควรกำหนดไว้ในกฎกระทรวง ได้แก่ งานหล่อและขึ้นรูปโลหะ งานที่มีการสัมผัสสารเคมี งานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคมี ยาง และพลาสติก ส่วนงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีที่ควรกำหนดไว้ในกฎกระทรวง ได้แก่ งานที่ต้องใช้เครื่องจักร งานหล่อและขึ้นรูปโลหะ งานที่มีการสัมผัสสารเคมี งานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคมี ยาง และพลาสติก งานที่เกี่ยวข้องกับแอลกอฮอล์หรือยาสูบ งานฝึกกฎหมาย งานฝึกศีลธรรม

ปัญหาประการที่ห้า สวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานานพอสมควร โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานขึ้นทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าสู่กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีฐานะเช่นเดียวกับลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคมกฎหมายเงินทดแทน เมื่อมีการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านครบหกเดือน

ปัญหาประการที่หก ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดให้ทั้งผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญา โดยในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมีกำหนดระยะเวลา สัญญาจะสิ้นสุดลงเมื่อครบระยะเวลา ส่วนในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีกำหนดระยะเวลา คู่สัญญาอาจบอกเลิกสัญญาโดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคราวหนึ่งคราวใด

เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคร่าวๆไปข้างหน้า ส่วนในกรณีที่มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น ไม่ว่าจะสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านจะมีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ก็ตาม หากเป็นการกระทำความผิดไม่ร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาทันทีไม่ได้ แต่จะต้องกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดแก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด หากละเลยไม่แก้ไขจึงจะบอกเลิกสัญญาได้ แต่หากเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันที ส่วนในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้กระทำความผิดซ้ำภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้กระทำความผิด คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที และควรมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาไว้ด้วย

ในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าในกรณีที่มีการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ควรมีการกำหนดให้ผู้จ้างงานยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบถึงการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน และสามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ประเด็นปัญหาตามที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นปัญหาสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายให้มีความชัดเจน ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมทั้งต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงาน และเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมักมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าผู้จ้างงาน โดยผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่ามาตรการที่ได้นำเสนอไว้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไปในอนาคต

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

การจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการจ้างให้ทำงานนอกสถานประกอบกิจการรูปแบบหนึ่งที่ผู้ประกอบการนำมาใช้เพื่อลดต้นทุนในการประกอบกิจการ โดยการทำงานที่รับไปทำที่บ้านจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานที่ทำเป็นสำคัญ จึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานอย่างไรก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันไว้กับผู้จ้างงานเท่านั้น ซึ่งการที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองตามระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตาม จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน พบว่ายังคงมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้และการตีความกฎหมาย และในบางกรณียังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่จะนำมาปรับใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรม ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะกล่าวโดยสรุปถึงประเด็นปัญหาทางกฎหมาย หลักกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย และหลักกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้านในต่างประเทศ

1.1 ประเด็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

ประการแรก ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านที่จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จะต้องเป็นงานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งการที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนี้ทำให้เกิดปัญหาในการตีความกฎหมายว่างานในกิจการอุตสาหกรรมคืองานอะไรบ้าง และการกำหนดไว้เช่นนี้มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอาจส่งผลให้การทำงานประเภทอื่น เช่น งานหัตถกรรม งานพาณิชย์กรรม หรืองานบริการ ไม่ได้รับความคุ้มครองไปด้วย นอกจากนี้ควรมีการกำหนดเกี่ยวกับหน้าที่ในการจัดหาวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเอาไว้หรือไม่ อย่างไร

ประการที่สอง การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(1) ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้จ้างงานจะต้องกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด แต่ในปัจจุบันคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านยังไม่ได้มีการกำหนดค่าตอบแทนดังกล่าว จึงมีปัญหาต้องพิจารณาว่าควรกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้อย่างไร

ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ต้องไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงาน ซึ่งการกำหนดเช่นนี้อาจก่อให้เกิดภาระแก่ผู้จ้างงานมากจนเกินไป เนื่องจากงานบางประเภทอาจมีการส่งมอบงานกันทุกวัน ดังนั้นจึงต้องพิจารณาว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร และในกรณีที่ผู้จ้างงานมีการผิมนัดไม่ชำระค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านผลในทางกฎหมายจะเป็นอย่างไร

(2) เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้ จึงมีปัญหาต้องพิจารณาว่าควรมีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้หรือไม่ อย่างไร

(3) ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

แม้ตามกฎหมายมีการกำหนดมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ โดยห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานบางประเภทซึ่งอาจเป็นอันตราย และห้ามจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตราย รวมทั้งต้องแจ้งเตือนถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตราย และต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน แต่ก็ยังคงพบว่ามีปัญหาความไม่ปลอดภัยอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้นจึงต้องพิจารณาว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เพียงพอหรือไม่ ควรมีการกำหนดมาตรการอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร และสามารถนำพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มาใช้บังคับกับการรับงานไปทำที่บ้านได้หรือไม่

สำหรับมาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือในกรณีมีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน

ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ แต่ถ้าหากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความเสียหายอย่างอื่นก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะจนไม่สามารถทำงานได้ เป็นต้น และถ้าหากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอุบัติเหตุนอกสถานที่ทำงานก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง ดังนั้นจึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่ามาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

(4) การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก

ในการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านห้ามผู้ใดจ้างหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย โดยงานดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงในเรื่องนี้ จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่างานดังกล่าวคืองานอะไรบ้าง และการที่กฎหมายให้ความคุ้มครองเฉพาะหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี เหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ อย่างไร

(5) สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่าควรมีการกำหนดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ อย่างไร

(6) ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาแก่ผู้จ้างงานไว้เพียงฝ่ายเดียว จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่าถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นฝ่ายต้องการเลิกสัญญาจะต้องปฏิบัติอย่างไร ควรใช้หลักทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือควรมีบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 และในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้มีการกระทำความผิดหรือมีการกระทำความผิดซ้ำ คู่สัญญาอีกฝ่ายมีสิทธิเลิกบอกสัญญาหรือไม่ อย่างไร และจะต้องใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาเมื่อใด

ประการที่สาม การควบคุมการประกอบธุรกิจที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

ในการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง เก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่ง และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน แต่หากพนักงานตรวจแรงงานไม่ทราบว่ามีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านก็จะมิได้เข้าไปตรวจสอบ ทำให้ไม่มีการควบคุมดูแลเกี่ยวกับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่ามาตรการดังกล่าวเพียงพอหรือไม่ ควรมีการกำหนดมาตรการอื่นๆ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

1.2 หลักกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาจากหลักกฎหมายว่าด้วยการการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดไว้ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

สำหรับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน โดยหากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ

เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายไม่ได้มีการบัญญัติไว้

ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มีการกำหนดมาตรการในการป้องกันอันตรายโดยห้ามให้ทำงานที่อาจเป็นอันตราย อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม และห้ามผู้จ้างงานส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตราย รวมทั้งต้องแจ้งเตือนให้ทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตราย และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ สำหรับมาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มีการกำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน

การให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก มีการกำหนดห้ามมิให้ผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคคลดังกล่าว

สวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายไม่ได้มีการบัญญัติไว้

ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน กรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน โดยหลักผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็น

ความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จำเป็นต้องบอกเลิกการจ้างโดยผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สำหรับการควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน มีการวางหลักการให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง และเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่ง และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน

1.3 หลักกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้านในต่างประเทศ

จากการค้นคว้ากฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศพบว่ามีกรณีให้คำนิยามคำว่างานที่รับไปทำที่บ้านไว้แตกต่างกัน โดยตามกฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึง งานซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการ ส่วนตามกฎหมายอังกฤษไม่มีการให้คำนิยามคำว่างานที่รับไปทำที่บ้าน แต่โดยทั่วไป “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานใดๆ ที่ทำจากที่บ้านซึ่งส่วนใหญ่มักจะ เป็นงานในกระบวนการผลิตสินค้า สำหรับกฎหมายสหรัฐอเมริกา “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึง การผลิตสินค้า ส่วนกฎหมายเยอรมนี “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการค้าหรืออุตสาหกรรม สำหรับกฎหมายสิงคโปร์ไม่มีการให้คำนิยามคำว่างานที่รับไปทำที่บ้าน แต่มีการให้นิยามคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ว่าหมายถึง บุคคลใดๆ ซึ่งได้รับวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งของ เพื่อนำไปผลิต ทำความสะอาด ประดับ ตกแต่ง ทำให้สวยงาม เปลี่ยนแปลง แก้ไข ซ่อมแซม หรือดัดแปลง สำหรับจัดจำหน่าย ในบ้านของตนเองหรือในสถานที่อื่น โดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมหรือการบริหารจัดการของบุคคลผู้ให้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งของนั้น

สำหรับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน ตามกฎหมายเยอรมนีมีการวางหลักการไว้ว่าอัตราค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ส่วนกฎหมายอังกฤษและกฎหมายสหรัฐอเมริกา มีการวางหลักการไว้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง แต่นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณตามจำนวนชิ้นงานแทนการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงก็ได้

เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายอังกฤษและกฎหมายเยอรมนีมีการกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงในการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้ ส่วนกฎหมายสหรัฐอเมริกาไม่ได้มีการวางข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานเอาไว้

ความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายอังกฤษและกฎหมายสหรัฐอเมริกา และกฎหมายเยอรมนี มีการวางมาตรการให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ทำให้สถานที่

ทำงานและระบบการทำงานมีความปลอดภัย ดำเนินการหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยง และ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล นอกจากนี้ตามกฎหมายอังกฤษและกฎหมายสหรัฐอเมริกา ยังมีการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ส่วนตามกฎหมายเยอรมนีมีการให้อำนาจรัฐบาลในการออกกฎหมายใดๆ เพื่อห้ามมิให้มีการรับงานไปทำที่บ้านสำหรับกิจการบางประเภท

การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิง ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา กฎหมายอังกฤษ และกฎหมายเยอรมนี มีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงทุกคน โดยห้ามเลือกปฏิบัติ ห้ามทำงานบางประเภท และให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงมีครรภ์ โดยกฎหมายสหรัฐอเมริกามีการวางหลักการห้ามนายจ้างปฏิเสธการจ้างเนื่องจากสถานะที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ ส่วนกฎหมายเยอรมนีมีการวางหลักการห้ามมิให้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางว่าจ้างหญิงมีครรภ์ให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทางกายภาพอย่างหนัก รวมทั้งงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่วนในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็กตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา กฎหมายอังกฤษ และกฎหมายเยอรมนี มีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นเด็ก โดยมีการกำหนดอายุขั้นต่ำ จำกัดเวลาในการทำงาน และจำกัดประเภทของงานไว้

สวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายอังกฤษ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับคุ้มครองด้านประกันสังคม สวัสดิการเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการในการพัฒนาฝีมือการทำงาน ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาและกฎหมายเยอรมนี ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการในด้านประกันสังคม

ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายอังกฤษและกฎหมายเยอรมนีมีการวางหลักการไว้ให้ทั้งฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถบอกเลิกสัญญาได้ โดยจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาโดยทั่วไปคู่สัญญาสามารถเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า

สำหรับการควบคุมการประกอบธุรกิจในขณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาวางหลักการไว้ว่าโดยทั่วไปการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้นสามารถทำได้ เว้นแต่ในกิจการบางประเภทที่จะต้องมีการขออนุญาตในการจ้างงานและการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ส่วนตามกฎหมายเยอรมนีวางหลักการให้ผู้ประกอบการค้าหรือคนกลางต้องจัดทำบันทึกการจ้างงาน และการแจกจ่ายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และต้องส่งบันทึกการจ้างงานและการแจกจ่ายงานให้แก่สำนักงานการจ้างงานแห่งท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหากฎหมายเรื่องการรับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายไทย กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ผู้เขียนได้มีข้อเสนอแนะให้มีการปรับใช้การตีความกฎหมายและแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อให้กฎหมายมีความชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรม ดังต่อไปนี้

ประการแรก ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ระบุไว้ชัดเจนว่างานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม ย่อมไม่อาจตีความโดยขยายความให้รวมไปถึงงานอื่นได้ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมาย ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วยังมีงานประเภทอื่นที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนจึงเห็นว่าลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านควรดูที่ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยไม่ระบุว่าเป็นกิจการประเภทใด หากโดยทั่วไปงานนั้นสามารถทำได้ในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการค้ากำไร แต่มีการส่งมอบงานให้ทำนอกสถานประกอบกิจการอย่างสม่ำเสมอ จนทำให้นิติสัมพันธ์ของคู่สัญญาเปลี่ยนแปลงจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาจ้างทำของ การทำงานในลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยความสม่ำเสมอในการส่งมอบงานย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความตกลงระหว่างคู่สัญญา ไม่ควรกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดช่องในการตีความและเพื่อให้กฎหมายมีความยืดหยุ่น อย่างไรก็ตามระยะเวลาในการส่งมอบงานแต่ละครั้งจะต้องไม่ห่างกันมากจนเกินไป คือเดือนหนึ่งจะต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง ส่วนเรื่องหน้าที่ในการจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ผู้เขียนเห็นว่าหน้าที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้เป็นหลักการที่เหมาะสมแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองไม่ว่าบุคคลใดจะเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ดังนั้นเพื่อให้กฎหมายมีความชัดเจนและครอบคลุมไปถึงงานทุกประเภทที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 3 ดังบทบัญญัติต่อไปนี้

“มาตรา 3 “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่โดยสภาพเป็นงานที่สามารถทำงานได้ในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการค้ากำไร แต่มีการส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานอย่างสม่ำเสมอ”

ประการที่สอง การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(1) ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้เขียนเห็นว่าหน้าที่กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับธุรกิจทุกประเภทในทางปฏิบัติย่อมเป็นไปได้ยาก จึง

ควรกำหนดเป็นวิธีการในการคำนวณค่าตอบแทนเอาไว้ โดยให้เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานเป็นหน่วยตามความสำเร็จของผลงาน โดยผู้จ้างงานจะต้องหาปริมาณงานเฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำได้ภายในระยะเวลาแปดชั่วโมง แล้วนำไปคำนวณหาอัตราค่าตอบแทนต่อหน่วย โดยจะต้องคำนวณให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอให้กำหนดวิธีการคำนวณค่าตอบแทนเพิ่มเติมไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 3 ค่าตอบแทน มาตรา 16 ดังบทบัญญัติต่อไปนี้

มาตรา 16 การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามวรรคแรก ให้พิจารณาจากปริมาณงานเฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยทั่วไปสามารถทำงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาแปดชั่วโมง แล้วนำมาคำนวณหาอัตราค่าตอบแทนต่อหน่วยผลงาน โดยจะต้องคำนวณให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง ส่วนในกรณีที่ผู้จ้างงานผัดขังไม่ชำระค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาปรับใช้ โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 15 ต่อปี ในระหว่างเวลาที่ผู้จ้างงานผัดขังไม่ชำระค่าตอบแทน ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 3 ค่าตอบแทน มาตรา 17 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 17 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในกรณีที่ผู้จ้างงานผัดขังไม่ชำระค่าตอบแทน ให้ผู้จ้างงานเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในระหว่างเวลาผัดขังร้อยละ 15 ต่อปี”

(2) เวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้เขียนเห็นว่าหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ที่ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดพักผ่อนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เอาไว้เป็นหลักการที่เหมาะสมแล้ว เนื่องจากในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานเวลาใดหรือจะหยุดพักเวลาไหนก็ได้ เพียงแต่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้กับผู้จ้างงานเท่านั้น

(3) ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานประเภทที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย ผู้เขียนเห็นว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มีความเหมาะสมและเพียงพอแล้ว ส่วนในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานประเภทที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการกำหนดมาตรการในการป้องกันอันตรายเพิ่มเติม โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ในการฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในเรื่องของการทำงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร รวมทั้งการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่จัดการแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานตามมาตรการที่ได้ฝึกอบรมไว้ แต่ถ้ามาตรการดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป โดยในระหว่างนั้นควรกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะสั่งให้หยุดการทำงานในส่วนนั้นไว้เป็นการชั่วคราว และหากสาเหตุที่ทำให้ต้องหยุดการทำงานนั้นไม่ได้เกิดจากการกระทำโดยจงใจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก็ควรกำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในระหว่างที่หยุดการทำงานตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานด้วย ดังนั้นเพื่อให้การป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 หมวด 4 ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นมาตรา 21/1 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 21/1 ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชน หรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง ให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ในการฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องการทำงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยวิธีการและระยะเวลาในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจัดการแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยตามมาตรการที่ได้รับการฝึกอบรม แต่หากมาตรการดังกล่าวไม่เพียงพอ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

ในระหว่างที่ยังไม่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้หยุดการทำงานในส่วนนั้นไว้ชั่วคราว จนกว่าผู้จ้างงานจะสามารถจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ โดยในระหว่างที่หยุดการทำงาน ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไป

ทำที่บ้านเท่ากับค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับใน 30 วันสุดท้ายก่อนที่จะมีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้หยุดการทำงาน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรายนั้นจงใจกระทำกรอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงาน”

สำหรับมาตรการในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเห็นว่าภารกิจกฎหมายกำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบเฉพาะค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ มีความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว เพราะเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานก็สมควรที่จะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าวก็ไม่ได้เป็นการก่อให้เกิดภาระผูกพันแก่ผู้จ้างงานมากจนเกินไป แต่หากกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบเพิ่มเติมสำหรับความเสียหายอย่างอื่น อันได้แก่ ค่าทดแทนกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพ ตาย หรือสูญหาย อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและเป็นภาระแก่ผู้จ้างงานมากจนเกินไป เนื่องจากผู้จ้างงานไม่ได้ได้อยู่ภายใต้กฎหมายกองทุนเงินทดแทน จึงทำให้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเอง ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่มากและจะต้องจ่ายเป็นระยะเวลาานาน

ส่วนการที่กฎหมายกำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการขยายความคุ้มครองออกไปในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุนอกสถานที่ทำงานด้วย หากการประสบอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือตามคำสั่งของผู้จ้างงาน หรือเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอุบัติเหตุขณะไปรับวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานจากผู้จ้างงาน หรือได้รับอุบัติเหตุขณะนำงานที่ทำเสร็จเรียบร้อยแล้วไปส่งมอบให้แก่ผู้จ้างงานหรือลูกค้าของผู้จ้างงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านเป็นการทำงานที่มีความคาบเกี่ยวกับการใช้ชีวิตประจำวัน จึงต้องพิจารณาว่าขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุ ผู้รับงานไปทำที่บ้านกำลังทำเรื่องส่วนตัว หรือกำลังทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน หากผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุขณะกำลังทำเรื่องส่วนตัว ผู้จ้างงานก็ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงาน ผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 หมวด 4 ความปลอดภัยในการทำงาน มาตรา 24 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 24 ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัตถุ ดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือ

เนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานหรือการทำประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน เว้นแต่ผู้จ้างงานสามารถนำสืบได้ว่าขณะเกิดเหตุผู้รับงานไปทำที่บ้านกระทำการอันเป็นการส่วนตัว ทั้งนี้การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่มีการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง”

(4) การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็ก

ผู้เขียนเห็นว่าหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ที่ห้ามหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยเป็นหลักการที่เหมาะสมแล้ว เพราะหากกฎหมายห้ามมิให้ทำงานอย่างเด็ดขาดก็จะส่งผลเสียทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงและเด็กขาดรายได้จากการทำงาน อย่างไรก็ตามในปัจจุบันยังไม่มีกรออกกฎกระทรวงในเรื่องงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ซึ่งผู้เขียนเห็นว่างานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์ที่ควรกำหนดไว้ในกฎกระทรวง ได้แก่ งานหล่อและขึ้นรูปโลหะ งานที่มีการสัมผัสสารเคมี งานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคมี ยาง และพลาสติก ส่วนงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีที่ควรกำหนดไว้ในกฎกระทรวง ได้แก่ งานที่ต้องใช้เครื่องจักร งานหล่อและขึ้นรูปโลหะ งานที่มีการสัมผัสสารเคมี งานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคมี ยาง และพลาสติก งานที่เกี่ยวข้องกับแอลกอฮอล์หรือยาสูบ งานผิดกฎหมาย งานผิดศีลธรรม

(5) สวัสดิการในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้เขียนเห็นว่าในการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านนั้นมักเป็นการทำสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา จึงยังมีความไม่แน่นอนว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมารับงานไปทำอีกหรือไม่ หรือผู้จ้างงานจะส่งมอบงานให้ทำอีกหรือไม่ การกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทันทีเมื่อมีการจ้างให้ทำงานจึงอาจก่อให้เกิดภาระแก่ผู้จ้างงานมากจนเกินไป อย่างไรก็ตามหากผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร โดยมีการรับมอบงานและส่งมอบงานกันสม่ำเสมอ ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมมีความผูกพันกันในลักษณะที่ใกล้เคียงกับนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากต่างคนต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้จ้างงานก็ควรจัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสวัสดิการตามกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน เมื่อมีการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านครบหกเดือน เหตุที่ต้องมีการทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านครบหกเดือน เนื่องจากผู้เขียนเห็นว่า เป็นระยะเวลาที่นานพอสมควร และโดยมาตรฐาน

ความผูกพันที่แน่นแฟ้นในระบบแรงงานมีแนวความคิดของกฎหมายเยอรมันว่า ในการทำสัญญาจ้างแรงงานอาจมีการกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานสำหรับงานประเภทที่ต้องใช้ฝีมือได้สูงสุดไม่เกินหกเดือน และในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานถ้าลูกจ้างซึ่งรวมถึงลูกจ้างทดลองงานยังทำงานมาไม่เกินหกเดือน นายจ้างจะเลิกจ้างเสียเมื่อไรหรือด้วยเหตุผลประการใดก็ได้ และกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่จะได้รับสวัสดิการต้องทำงานโดยเฉลี่ยเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 176 ชั่วโมง ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวเป็นการเทียบเคียงจากเวลาทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ ดังนั้นเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งทำงานมาเป็นระยะเวลานานพอสมควรได้รับสวัสดิการในการทำงาน และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหลีกเลี่ยงหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือในสถานประกอบกิจการ โดยหันมาทำสัญญาจ้างในลักษณะให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 4/1 สวัสดิการ เป็นมาตรา 24/1 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 24/1 เมื่อทำสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านครบ 6 เดือน และผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานโดยเฉลี่ยเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 176 ชั่วโมง ให้ผู้จ้างงานขึ้นทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าสู่กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีฐานะเช่นเดียวกับลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน”

(6) ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดให้ทั้งผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญา โดยในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านมีกำหนดระยะเวลา สัญญาจะยอมสิ้นสุดลงเมื่อครบระยะเวลา ส่วนในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีกำหนดระยะเวลา ควรกำหนดให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แต่จะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า ส่วนในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดได้กระทำความผิด ไม่ว่าจะสัญญาจะมีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ก็ตาม หากเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง ควรกำหนดให้คู่สัญญาอีกฝ่ายสามารถใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาได้ทันที แต่หากเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาทันทีไม่ได้ แต่จะต้องกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดแก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนดเสียก่อน หากละเลยไม่แก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด คู่สัญญาอีกฝ่ายจึงจะบอกเลิกสัญญาได้ โดยในการบอกกล่าวให้แก้ไขความผิดจะบอกกล่าวด้วยวาจาหรือบอกกล่าวเป็นหนังสือก็ได้ ส่วนในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดได้กระทำความผิดซ้ำ หากคู่สัญญาอีกฝ่ายได้เคยมีคำเตือนแล้ว ควรกำหนดให้คู่สัญญาอีกฝ่ายมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา โดยคำเตือนที่ออกโดยฝ่ายผู้จ้างงานจะต้องทำเป็นหนังสือ สำหรับในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดต้องการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาเนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้กระทำความผิด จะต้องใช้สิทธิเลิกสัญญา

ภายใน 14 วัน นับแต่รัฐถึงเหตุแห่งการเลิกสัญญา ดังนั้นเพื่อให้กฎหมายมีความชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรม ผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 10 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 10 สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีกำหนดระยะเวลา คู่สัญญาอาจบอกเลิกสัญญาโดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคราวถัดไปข้างหน้า

ในกรณีที่มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น ไม่ว่าจะสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านจะมีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ก็ตาม หากเป็นการกระทำความผิดไม่ร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาทันทีไม่ได้ แต่จะต้องกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำความผิดแก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด หากละเลยไม่แก้ไขความผิดนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แต่หากเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันที

ในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดกระทำความผิดเรื่องเดิมซ้ำภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้กระทำความผิด และคู่สัญญาอีกฝ่ายได้เคยมีคำเตือนแล้ว คู่สัญญาฝ่ายนั้นมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้ทันที โดยคำเตือนที่ออกโดยฝ่ายผู้จ้างงานจะต้องทำเป็นหนังสือ

ในกรณีที่มีเหตุเลิกสัญญาเนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้กระทำความผิดคู่สัญญาอีกฝ่ายจะต้องใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาภายใน 14 วัน นับแต่รัฐถึงเหตุแห่งการเลิกสัญญา”

ประการที่สาม การควบคุมการประกอบธุรกิจที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดให้ต้องมีการแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหากมีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน แต่เพื่อไม่ให้เป็นการระแกว่าผู้จ้างงานมากเกินไป จึงควรกำหนดให้มีการแจ้งเฉพาะในกรณีที่มีการจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนพอสมควร คือมีการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อที่พนักงานตรวจแรงงานจะสามารถเข้าไปตรวจสอบและควบคุมเกี่ยวกับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านได้ ดังนั้นเพื่อให้มาตรการในควบคุมการประกอบธุรกิจที่มีมีการจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถบังคับใช้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมมากขึ้น ผู้เขียนจึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นมาตรา 9/1 โดยให้บัญญัติว่า

“มาตรา 9/1 ในกรณีที่มีการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้ผู้จ้างงานยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี”

สุดท้ายนี้ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อเสนอแนะในการตีความและการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายตามที่ได้กล่าวไปข้างต้น จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไปในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายที่เหมาะสมและเป็นธรรม และในขณะเดียวกันก็ไม่เป็นการสร้างภาระให้แก่ผู้จ้างงานมากจนเกินไป เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

**ตารางเปรียบเทียบกฎหมายปัจจุบันและกฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553**

กฎหมายปัจจุบัน	กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม
<p style="text-align: center;">มาตรา 3 “งานที่รับไปทำที่บ้าน”</p> <p>หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>	<p style="text-align: center;">มาตรา 3 “งานที่รับไปทำที่บ้าน”</p> <p>หมายความว่า งานที่โดยสภาพเป็นงานที่สามารถทำงานได้ในสถานประกอบการของผู้จ้างงานซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการค้ากำไร แต่มีการส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงานอย่างสม่ำเสมอ</p>
<p>มาตรา 16 การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ</p>	<p>มาตรา 16 การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ</p>

กฎหมายปัจจุบัน	กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม
<p>ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ</p>	<p><u>การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามวรรคแรก ให้พิจารณาจากปริมาณงานเฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยทั่วไปสามารถทำงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาแปดชั่วโมง แล้วนำมาคำนวณหาอัตราค่าตอบแทนต่อหน่วยผลงาน โดยจะต้องคำนวณให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</u></p> <p>ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ</p>
<p>มาตรา 17 ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำนั้น</p>	<p><u>มาตรา 17 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</u></p> <p><u>ในกรณีที่ผู้จ้างงานผิดนัดไม่ชำระค่าตอบแทน ให้ผู้จ้างงานเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี</u></p>
<p>ไม่มี</p>	<p><u>มาตรา 21/1 ในกรณีงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้ง ชุมชน หรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง ให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ในการฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องการทำงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยวิธีการและระยะเวลาในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</u></p>

กฎหมายปัจจุบัน	กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม
	<p><u>ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจัดการแก้ไข</u> <u>ปัญหาความไม่ปลอดภัยตามมาตราที่ได้รับ</u> <u>การฝึกอบรม แต่หากมาตรารดังกล่าวไม่</u> <u>เพียงพอ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแจ้งให้ผู้</u> <u>จ้างงานทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา</u> <u>ดังกล่าวต่อไป</u></p> <p><u>ในระหว่างที่ยังไม่สามารถจัดการแก้ไข</u> <u>ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานได้ ให้</u> <u>พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้หยุดการ</u> <u>ทำงานในส่วนนั้นไว้ชั่วคราว จนกว่าผู้จ้างงานจะ</u> <u>สามารถจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ โดยใน</u> <u>ระหว่างที่หยุดการทำงาน ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงิน</u> <u>ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่ากับค่าตอบแทน</u> <u>เฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับใน 30 วัน</u> <u>สุดท้ายก่อนที่จะมีคำสั่งของพนักงานตรวจ</u> <u>แรงงานให้หยุดการทำงาน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำ</u> <u>ที่บ้านรายนั้นจงใจกระทำการอันเป็นเหตุให้มี</u> <u>การหยุดการทำงาน</u></p>
<p>มาตรา 24 ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำ ศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบ อันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความ ตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่น ที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์ คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณี อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟู สมรรถภาพ และค่าทำศพให้เป็นไปตาม</p>	<p>มาตรา 24 ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่า รักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำ ศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบ อันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความ ตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่น ที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบ ให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์ คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานหรือกรณี อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานหรือการท ประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน เว้นแต่ผู้จ้างงาน สามารถนำสืบได้ว่าขณะเกิดเหตุผู้รับงานไปทำที่</p>

กฎหมายปัจจุบัน	กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม
<p>หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่มีการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง</p>	<p><u>บ้าน</u>กระทำการอันเป็นการส่วนตัว ทั้งนี้การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่มีการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง</p>
<p>ไม่มี</p>	<p>มาตรา 24/1 เมื่อสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านครบ 6 เดือน และผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานโดยเฉลี่ยเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 176 ชั่วโมง ให้ผู้จ้างงานขึ้นทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าสู่กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีฐานะเช่นเดียวกับลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน</p>
<p>มาตรา 10 ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้าง โดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>มาตรา 10 สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า</p> <p>ในกรณีที่สัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีกำหนดระยะเวลา คู่สัญญาอาจบอกเลิกสัญญาโดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนคราวถัดไปข้างหน้า</p>

กฎหมายปัจจุบัน	กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม
	<p><u>ในกรณีที่มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น ไม่</u> <u>ว่าสัญญาจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านจะมีกำหนด</u> <u>ระยะเวลาหรือไม่ก็ตาม หากเป็นการกระทำ</u> <u>ความผิดไม่ร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายจะบอกเลิก</u> <u>สัญญาทันทีไม่ได้ แต่จะต้องกำหนดระยะเวลา</u> <u>พอสมควรแล้วบอกกล่าวให้คู่สัญญาฝ่ายที่</u> <u>กระทำความผิดแก้ไขความผิดนั้นภายใน</u> <u>ระยะเวลาที่กำหนด หากละเลยไม่แก้ไขความผิด</u> <u>นั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด คู่สัญญาอีกฝ่าย</u> <u>หนึ่งย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แต่หากเป็น</u> <u>การกระทำความผิดร้ายแรง คู่สัญญาอีกฝ่ายมี</u> <u>สิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันที</u></p> <p><u>ในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดกระทำความผิด</u> <u>เรื่องเดิมซ้ำภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้กระทำ</u> <u>ความผิด และคู่สัญญาอีกฝ่ายได้เคยมีคำเตือน</u> <u>แล้ว คู่สัญญาฝ่ายนั้นมีสิทธิเลิกบอกสัญญาได้</u> <u>ทันที โดยคำเตือนที่ออกโดยฝ่ายผู้จ้างงานต้อง</u> <u>ทำเป็นหนังสือ</u></p> <p><u>ในกรณีที่มีเหตุเลิกสัญญาเนื่องจาก</u> <u>คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้กระทำความผิด คู่สัญญาอีก</u> <u>ฝ่ายจะต้องใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาภายใน 14 วัน</u> <u>นับแต่รู้ถึงเหตุแห่งการเลิกสัญญา</u></p>
ไม่มี	<p><u>มาตรา 9/1 ในกรณีที่มีการจ้างงานผู้รับ</u> <u>งานไปทำที่บ้านตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้ผู้จ้างงานยื่น</u> <u>แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน</u> <u>ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือน</u> <u>มกราคมของทุกปี</u></p>

บรรณานุกรม

หนังสือ

กิติพงศ์ หังสพฤทธิ. กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558.

จักรพงษ์ เล็กสกุลไชย. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยตัวแทน นายหน้า จ้างทำของ รับขน. พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม-ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2553.

จาดุรงค์ บุญรัตนสุนทร, ระกาวิณ ลิขนะวานิชพันธ์ และพิมพ์ใจ ไผตรีเปรม. รายงานการวิจัยมาตรการและแนวทางการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม. กรุงเทพมหานคร, 2554.

จิต เศรษฐบุตร. ความรู้เบื้องต้นแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเช่าทรัพย์สินเช่าซื้อจ้างแรงงานจ้างทำของและรับขน. พระนคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2493.

ชฤทธิ์ มีสิทธิ์ และพูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์. ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย: สิทธิและการรณรงค์นโยบาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549.

นิคม จันทรวีฑูร. กฎหมายแรงงาน: แนวคิดและปัญหา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

บริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์: โครงการการศึกษาแนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด, 2546.

บริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิเนส แมเนจเม้น จำกัด. โครงการศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของ ลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม: รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549.

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. เหลียวหลังแลหน้า กฎหมายคุ้มครองสิทธิผู้รับงานไปทำที่บ้าน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โปรโตไทป์ จำกัด, 2550.

ประดิษฐ์ ชาสมบัติ. รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

ไพฑิต เอกจริยกร. คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558.

พงษ์รัตน์ เครือกลั่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์: Labour Law for Human Resources Management. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2557.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับใช้งาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2551 และ 2553). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2556.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558.

วินัย ลูว์โรจน์. หลักวินัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศรีเอทีพี คอร์เนอร์ จำกัด, 2546.

ศรัณย์ งามอัครไพบูลย์. เอกสารเพื่อประกอบการพิจารณากฎหมายของสมาชิกวุฒิสภา เล่มที่ 15 ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ... ศึกษาการนำมาใช้ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ คลังวิชา, 2547.

สมชัย ชีมาอุดมการ. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เล่ม 1 ซ้ำขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ ยืม ฝากทรัพย์สิน ค้ำประกัน จำนอง จำนำ ประกอบด้วย บทกฎหมาย ย่อหลักกฎหมายพร้อมแนวคำพิพากษาศาลฎีการายมาตราและข้อสังเกตบางประการ. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดจิรัชการพิมพ์, 2547.

สมบุญ ยมนา, กัลยา ไทยวงษ์ และสมคิด ผลนิล. การเรียนรู้และการปรับตัวเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีที่รับงานผลิตภัณฑ์สิ่งทอและเครื่องแต่งกายไปทำที่บ้าน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

สีก กอแสงเรือง และบุญทรง พุกษาพงษ์. รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2555.

สุดาศิริ วดวงค์ และปานทิพย์ พุกษาชลสิทธิ์. คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ, 2557.

สุธีร์ ศุภนิตย์, วิจิตรา วิเชียรชม และไพฑิต เอกจริยกร. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรียงมาตรา ว่าด้วย เช่าทรัพย์สิน เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์สิน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549.

โสภาพรรณ รัตน์ย. อาชีพอิสระในอาเซียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงดาว, 2556.

สำนักงานฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน. กฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี: เอกสารคู่มืออาสาสมัครแรงงาน. (เบอร์ลิน: สำนักงานฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน, 2554.

อมรา พงศาพิชญ์ และคณะวิจัย. การกระจายงานออกนอกแหล่งผลิต: งานจ้างเหมาที่รับไปทำที่บ้าน โดยผู้หญิงและเด็ก (Outsourcing of manufacturing to households: subcontracted home-based work in Thailand). กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

บทความ

ชนาธิป ชินะนาวิน. “การคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553.” บทบัณฑิตย. เล่ม 66 ตอน 1. (มีนาคม 2553): 85-119.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. “สวัสดิการในการทำงาน.” หลากกฎหมายหลายธุรกิจ. เล่มที่ 17. ปีที่ 2. (พฤษภาคม 2547): 18-20.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. “ปัญหาการใช้บังคับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานหญิงและเด็ก.” Tax & Business Law Magazine. เล่มที่ 111. ปีที่ 10. (ธันวาคม 2546): 71-72.

อาภัสรา เทพจันทร์. “การคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (home worker) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553.” บทบัณฑิตย, เล่ม 66 ตอน 2. (มิถุนายน 2553): 135-153.

วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

กฤษฎา พงษ์เจริญ. “หน้าที่ของผู้ว่าจ้างในการชำระสินจ้าง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.

กอบบุญ แก้วเกิดเคน. “มาตรฐานทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ: ศึกษากรณีการรับงานไปทำที่บ้าน.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551.

คทาวุธ ชุนสูงเนิน. “การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541: ศึกษากรณีกลุ่มผลิตส่วนประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้า (ฟิวเตอร์) (THE PROTECTION

OF HOME WORKERS AS PER LABOUR PROTECTION ACT B.C.2541: A CASE STUDY OF PRODUCE ELETRICAL INSTROMENT (FILTER)).” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 2554.

จักรกฤษณ์ ประจันพล. “ปัญหาทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551.

ณัชชา เมืองสง. “การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.

ณัฐวุฒิ เรืองวงศ์โรจน์. “ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน: ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญา และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายกลุ่มประเทศอาเซียน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2556.

ทยทัตต์ อากรกิจ. “ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

ปิยพล บุญมี. “มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการ: ศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานนอกระบบ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2553.

ปิติพัฒน์ พงษ์ไพบูลย์. “มาตรฐานทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ: ศึกษากรณีงานภาคเกษตรกรรม ประมง และการรับงานไปทำที่บ้าน (LEGAL MEASURE TO PROTECT INFORMAL WORKERS: CASE STUDY OF THE AGRICULTURE, FISHERIES AND HOME WORKING).” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2555.

วิลาศินี ปานใจ. “ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

วิมลเลขา ศิริชัยรวรรณ. “สถานภาพทางกฎหมายและการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

สรวิศ เริ่มสุกรี. “มาตรฐานทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

สัณชัย ฉายสุวรรณ. “มาตรฐานคุ้มครองแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มตัดเย็บเสื้อโหล จังหวัดศรีสะเกษ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2547.

สุนภา เจริญสิทธิ์. “ผู้ฝึกงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

สุนิสา สว่างเนตร. “การกระทำในทางส่วนตัวของลูกจ้างและผลในทางกฎหมาย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

เสนอ นัคราภิบาล. “ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย: ศึกษาเฉพาะกรณีการรับงานไปทำที่บ้าน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.

อภิรัตน์ ทองประดิษฐ์. “ค่าตอบแทนและการประกันสังคมของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2555.

อุษณา วินิจเขตคำฉนวน. “ปัญหาการให้ความคุ้มครองประกันสังคมที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.

เอกพงศ์ คลังกรณ์. “มาตรฐานในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์ภาษาไทย

กรมการจัดหางาน. “การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน.” <http://www.doetak.com/index08.html>, 15 ตุลาคม 2558.

กระทรวงแรงงาน. “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่องพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554.” <http://www.labour.go.th/th%20/doc/law/safety-explanation-2554.pdf>, 31 ตุลาคม 2558.

กระทรวงแรงงาน. “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553.” http://www.labour.go.th/th%20 / webimage/images/law/doc/home_worker_2553.pdf, 21 พฤษภาคม 2558.

กระทรวงแรงงาน. “รับงานไปทำที่บ้าน.” http://www.mol.go.th/employee/job_home, 20 เมษายน 2558.

กระทรวงแรงงาน. “สวัสดิการแรงงาน.” http://www.mol.go.th/employee/Welfare_workers, 31 ตุลาคม 2558.

ความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. “อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน.” <https://ilosectionmolthailand.wordpress.com>, 29 ตุลาคม 2558.

ณัฐดนัย ใหม่ซ้อน. “ก.แรงงานฯ ส่งเสริมตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน สร้างฐานข้อมูลแก้ปัญหาหลัง พ.ร.บ.บังคับใช้ 2 ปีไม่คืบ ผู้ประกอบการแนะนำค่าตอบแทนตามฝีมือไม่ใช่ขั้นต่ำ แรงงานวอนดูแลค่าจ้าง-ความปลอดภัย.” <http://www.isranews.org/south-news/4-politic/7913--2-.html?pop=1&tmpl=component&print=1>, 20 เมษายน 2558.

ไทยรัฐออนไลน์. “พลุระเบิดสนั่นที่กรุงเก่า-ฉีกร่างคนทำเหล็กเหลว.” <http://www.thairath.co.th/content/420501>, 31 ตุลาคม 2558.

นรินทร์ แก้ววารี. “สวัสดิการแรงงาน.” <https://www.gotoknow.org/posts/59912>, 31 ตุลาคม 2558.

นฤมล นิราทร. “แรงงานนอกระบบ: การคุ้มครองทางสังคมและนัยต่อการพัฒนา.” <http://seminar.qlf.or.th/File/DownloadFile/733>, 14 กันยายน 2558.

น.นายรอบรู้. “สาระสำคัญของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.” <http://www.hrtothai.com/Articles/Index/25>, 20 เมษายน 2558.

บุญสม น้ำสมบุรณ์ และพุลทรัพย์ สอนเมือง ตลาพันธ์. “นโยบายโดยย่อ: การคุ้มครองทางกฎหมาย (ผู้รับงานไปทำที่บ้านในเมืองไทย).” <http://www.homenetthailand.org/index.php/th/2010-03-17-11-37-32-th-th-2/health-safety-th-th-2/203-policy-brief-social-protection-th-th-2>, 18 เมษายน 2558.

บุษณรัตน์ กาญจนดิษฐ์. “วิเคราะห์การบังคับใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ที่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง.” <http://www.thanaiphorn.com/content.php?type=2&id=87>, 20 เมษายน 2558.

ประชาไท. “วิพากษ์ร่างกม. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน: จะทำให้บ้านเป็นโรงงาน?.” <http://www.prachatai.com/node/12245/talk>, 20 เมษายน 2558.

แผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงานแห่งสหรัฐอเมริกา (Wage and Hour Division). “การว่าจ้างแรงงานเด็ก.” http://www.dol.gov/whd/PDF/WeCanHelpBooklet_Thai_final.pdf, 17 มิถุนายน 2558.

ฝ่ายข้อมูลเชิงนโยบายและสื่อสารสังคม แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน. “ข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.” www.labourcrisiscenter.com/images/Copy%20Women%20HOuse.doc, 31 ตุลาคม 2558.

พงศ์อิทธิ เชิดชูวงศ์. “ปัญหาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน.” <http://voicelabour.org/ปัญหาการคุ้มครองผู้รับงาน/>, 20 เมษายน 2558.

วรลักษณ์ ศรีโย. “จี้ออกกฎกระทรวงคุ้มครอง ‘2 ล้านแรงงาน’ รับงานไปทำที่บ้าน-สวัสดิการแย่ค่าแรงต่ำ มีพ.ร.บ.ปี53 แต่กระทรวงไม่ยอมประกาศใช้.” <http://tcijthai.com/tcijthainews/view.php?ids=765>, 20 เมษายน 2558.

เว็บไซต์กฎหมายปาระมี. “พัฒนาคน พัฒนาชาติ: การรับงานไปทำที่บ้าน.” <http://www.Parameelaw.com/index.php?Lay=show&ac=article&id=539660273&Ntype=5>, 15 ตุลาคม 2558.

สำนักระบาดวิทยา. “สรุปรายงานเฝ้าระวังโรค 2552: พิษสารโลหะหนัก (Heavy Metal Poisoning).” <http://epid.moph.go.th/>, 31 ตุลาคม 2558.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. “สรุปการประชุมสภาผู้แทนราษฎรวันพุธที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๓.” www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/.../article_20100507125409.doc, 21 พฤษภาคม 2558.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “รับงานมาทำที่บ้าน ปี 2550.” http://service.nso.go.th/nso/nso/publish/service/survey/HomeRep_50.pdf, 21 พฤษภาคม 2558.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “รับงานมาทำที่บ้าน ปี 2550 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.” http://service.nso.go.th/nso/nso/publish/service/survey/HomeExc_50.pdf, 18 เมษายน 2558.

Eduzones. “ยุคสมัยทางประวัติศาสตร์.” <https://blog.eduzones.com/poonprecha/87026>, 15 ตุลาคม 2558.

news.bugaboo.tv. “เจาะประเด็น special - อนาถ! พลุระเบิดสุพรรณบุรี.” http://news.bugaboo.tv/watch/เจาะประเด็น_special_-_อนาถ_พลุระเบิดสุพรรณบุรี.html, 31 ตุลาคม 2558.

Thai History. “การแบ่งยุคสมัยทางประวัติศาสตร์.” <https://sites.google.com/site/thaihistory/sotoihfdkjnr/-kar-baeng-yukh-sพฤษภาคม-thang-prawatisastr>, 29 ตุลาคม 2558.

_____. “ฝ่าทางตันกม.คุ้มครองแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน ก.แรงงานรับลูกเร่ร่อนออกกฎกระทรวง แจงเหตุล้าช้าต้องรอบคอบ.” <http://www.lrct.go.th/th/?p=586>, 20 เมษายน 2558.

Books

Agusti Jausas. Labourlaw: a practical global guide. London: Globe Law and Business, 2011.

Alison Hough. Textbook: Employment Law. London: Old Bailey Press, 2001.

Alvin L. Goldman. Labor Law and Industrial Relations in United State of America. 2 nd Edition. Deventer: Kluwer Law and Taxation, 1984.

Alex Davies. Workplace Law Handbook 2011: Employment Law and Human Resources. Cambridge: Workplace Law Group Ltd, 2011.

Brain Willy. Employment Law. Second edition. Harlow: Pearson Education Limited, 2003.

Gibson Dunn And Crutcher LLP. International Labor and Employment Laws. Third Edition. Canada: BNA Books, 2009.

Great Britain. Parliament. House of Lords. European Union Committee. Modernising European Union Labour Law: Has the UK Anything to Gain?. London: The Stationery Office Limited, 2007.

Hepple, B.A.. Employment Law. Fourth edition. East Kilbride: Sweet & Maxwell Limited, 1981.

Hugh Collins, K.D. Ewing and Aileen Mc Colgan. Labour Law: text and materials. Oxford: Hart Pub., 2005.

Ilona Zenker. Basics of German Labour Law: The Employment Relationship, Norderstedt: Books on Demand, 2014.

Manfred Weiss and Marlene Schmidt. Labour Law and Industrial Relations in Germany. Fourth revised edition. The Netherlands: Kluwer Law International, 2008.

Richard Painter and Ann Holmes. Case & Materials on Employment Law. Fourth edition. New York: Oxford University Press, 2002.

Robert Upex, Richard Benny and Stephen Hardy. Labour law. Oxford: Oxford University Press, 2006.

Simon Honeyball and John Bowers. Textbook on Labour Law. Eighth edition. New York: Oxford University Press Inc., 2004.

Stephen Taylor and Astra Emir. Employment Law: An Introduction. Second edition. New York: Oxford University Press, 2009.

Vega Ruiz, M.L.. Home work: A comparative analysis of legislation and practice. Geneva: International Labour Office, 1996.

Journal

Gisela Schneider De Villegasg. “Home work: A case for social protection.” International Labour Review. Vol. 129 No. 4 (1990): pp.424.

Ruth Crawford. “Development and Control of Industrial Homework.” Monthly Labor Review, Vol.58 No.6. (June 1944): pp.1147.

Raymond J. Donovan. “Department of Labor, Wage and Hour Division, Employment Standards Administration, 29 CFR Part 530: Employment of Homeworkers in Certain Industries.” Federal Register, Vol.46 No.86 (May 1981): pp.25106.

Other Materials

ACAS. “HOMEWORKING – A GUIDE FOR EMPLOYERS AND EMPLOYEES.” [http://www.acas.org.uk/media/pdf/o/3 / Homeworking-a-guide-for-employers-and-employees.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/o/3/Homeworking-a-guide-for-employers-and-employees.pdf), 15 ตุลาคม 2558.

Alexandra Beauregard, Kelly Basile and Esther Canonico. “Home is where the work is: A new study of homeworking in Acas – and beyond.” http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/2/Home-is-where-the-work-is-a-new-study-of-homeworking-in-Acas_and-beyond.pdf, 29 เมษายน 2558.

Angloinfo. “Youth Employment.” <http://germany.angloinfo.com/family/teenagers/youth-employment/>, 21 พฤศจิกายน 2558.

DLA Piper. “The Ins and Outs of German Vacation Time and Vacation Pay.” <http://blogs.dlapiper.com/employmentgermany/2014/06/06/the-ins-and-outs-of-german-vacation-time-and-vacation-pay/>, 21 พฤศจิกายน 2558.

Ethical Trading Initiative. "ILO Home Work Convention, C177, 1996." <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Homework%20Convention.pdf>, 25 เมษายน 2558.

Health and Safety Executive. "Homeworkers Guidance for employers on health and safety" <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg226.pdf>, 29 เมษายน 2558.

International Labour Organization. "C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)." http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177, 13 พฤษภาคม 2558.

International Labour Organization. "Labour Law Profile: Federal Republic of Germany." http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm, 21 พฤษภาคม 2558.

Investopedia. "Notice of Termination." <http://www.investopedia.com/terms/n/notice-of-termination.asp>, 17 พฤษภาคม 2558.

Labour Behind the Label. "Homeworkers." <http://www.labourbehindthelabel.org/news/item/744-homeworkers>, 25 เมษายน 2558.

Ministry of Manpower. "Flexible Work Arrangements." <https://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/employment-practices/flexible-work-arrangements.pdf>, 15 ตุลาคม 2558.

Mireia Baylina and Michaela Schier. "Homework in Germany and Spain: Industrial restructuring and the meaning of homework for women." http://www.researchgate.net/profile/Michaela_Schier/publication/226813412_Homework_in_Germany_and_Spain_Industrial_restructuring_and_the_meaning_of_homework_for_women/links/00463531393bd11ef6000000.pdf, 29 เมษายน 2558.

Nldirect Government Services. “Employment status.” <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/understanding-your-work-status/employment-status.htm>, 21 พฤษภาคม 2558.

Nldirect Government Services. “Holiday entitlements.” <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/time-off-and-holidays/holiday-entitlements.htm>, 21 พฤษภาคม 2558.

Nldirect Government Services. “The National Minimum Wage rates.” <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/the-national-minimum-wage/the-national-minimum-wage-rates.htm>, 21 พฤษภาคม 2558.

Nldirect Government Services. “Working from home and piece work.” <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/flexible-working/working-from-home-and-piece-work.htm>, 21 พฤษภาคม 2558.

Nldirect Government Services, “Working time limits (the 48-hour week),” <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/working-hours/working-time-limits-the-48-hour-week.htm>, 21 พฤษภาคม 2558.

Ruth Mayhew. “Termination of Contract Employees.” <http://smallbusiness.chron.com/termination-contract-employees-10789.html>, 17 มิถุนายน 2558.

The Housing & Development Board. “Guidelines.” <http://www.hdb.gov.sg/cs/infoweb/residential/living-in-an-hdb-flat/home-business/guidelines>, 17 พฤศจิกายน 2558.

The Housing & Development Board. “Home Based Small Scale Business Scheme.” <http://www.hdb.gov.sg/cs/infoweb/residential/living-in-an-hdb-flat/home-business/home-based-small-scale-business-scheme>, 17 พฤศจิกายน 2558.

The Housing & Development Board. “Home Business.” <http://www.hdb.gov.sg/cs/infoweb/residential/living-in-an-hdb-flat/home-business>, 17 พฤศจิกายน 2558.

United State Department of Labor. “Termination.” <https://www.dol.gov/general/topic/termination>, 17 มิถุนายน 2558.

United States Department of Labor. “Wage and Division (WHD).” http://www.dol.gov/whd/specialemloyment/industrial_homework.htm, 25 เมษายน 2558.

United States Court of Appeals, District of Columbia Circuit. “The History of Restrictions on Industrial Homework.” <https://law.resource.org/pub/us/case/reporter/F2/722/722.F2d.795.82-2133.html>, 15 ตุลาคม 2558.

Ursula Huws and Sarah Podro. “Employment of homemaker: Example of good practice.” <http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/431/F1685648316/employment%20homeworkers.pdf>, 25 เมษายน 2558.

U.S. Department of Labor Wage and Hour Division. “Child Labor.” <http://www.dol.gov/whd/childlabor.htm>, 17 พฤษภาคม 2558.

U.S. Department of Labor Wage and Hour Division. “Compliance Assistance - Wages and the Fair Labor Standards Act (FLSA).” <http://www.dol.gov/whd/flsa/>, 13 พฤษภาคม 2558.

U.S. Department of Labor Wage and Hour Division. “Homeworker Handbook.” <http://www.dol.gov/whd/forms/WH75EN.pdf>, 13 พฤษภาคม 2558.

U.S. Department of Labor Wage and Hour Division. “Industrial Homework/Piecework.” <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/industrialhomework.htm>, 17 พฤษภาคม 2558.

U.S. Department of Labor Wage and Hour Division. “Overtime Pay.” http://www.dol.gov/whd/overtime_pay.htm, 13 พฤษภาคม 2558.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission. “Pregnancy Discrimination.” <http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-preg.cfm>, 17 พฤษภาคม 2558.

U.S. Department of Labor Wage and Hour Division. “Workplace Safety & Health.” <http://www.dol.gov/dol/topic/safety-health/>, 17 พฤษภาคม 2558.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวชญานี กลีบบัว
วันเดือนปีเกิด	22 กันยายน 2532
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2554: นิติศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2555: เนติบัณฑิตไทย สมัยที่ 65 สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

