



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองนิติการ โทรศัพท์ ๐ ๒๖๖๐ ๒๐๘๙

ที่ รง ๐๕๐๕/ ๒๖๓๓

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ทุกพื้นที่

ด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนที่ ๒๐ ก วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ เข้าถึงตัวบทกฎหมายได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น อันเป็นการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง จึงขอความร่วมมือ ประชาสัมพันธ์คำชี้แจงดังกล่าวให้นายจ้าง ลูกจ้างประชาชน เจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียด ตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

(นางสาวกาญจนา พูลแก้ว)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน
เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนที่ ๒๐ ก วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป มีเจตนารมณ์เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นการกำหนดแนวทางการทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัยหรือการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานที่ใด ๆ ให้มีความชัดเจน เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง ก่อให้เกิดประโยชน์ ในการประกอบกิจการของนายจ้าง แก้ไขปัญหาจรรยาบรรณการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง ตลอดจน เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชน และผู้เกี่ยวข้องได้เข้าถึงตัวบทกฎหมายได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น อันเป็นการส่งเสริม ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำคำชี้แจง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ ๑

การนำงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๒๓/๑ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีที่มีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้าง อาจตกลงให้ลูกจ้างนำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้าง สามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างนำงาน ดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานที่ใด ๆ ได้

เจตนารมณ์

มาตรา ๒๓/๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อวางกรอบให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้าง นำงานในทางการที่จ้างไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานผ่านเทคโนโลยี สารสนเทศได้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น เกิดภัยพิบัติธรรมชาติ เกิดการระบาดของโรคติดต่อ ปัญหาการจราจร ปัญหาลมภาวะหรือเหตุที่อาจเกิดจากฝ่ายลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างตั้งครรภ์ ลูกจ้างมีภาระเลี้ยงดู เด็กเล็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ เป็นต้น

คำชี้แจง

มาตรา ๒๓/๑ วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างนำงาน ในทางการที่จ้างไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานผ่านเทคโนโลยี สารสนเทศได้ ซึ่งการตกลงตามมาตรา ๒๓/๑ จะต้องเกิดจากความยินยอมของทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง มาตรานี้ไม่ได้เป็นบทบังคับว่านายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างนำงานไปทำที่บ้าน หรือลูกจ้าง มีสิทธิที่จะนำงานไปทำที่บ้านหรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ตามความประสงค์

ของฝ่าย...

ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่เพียงฝ่ายเดียวได้ โดยการตกลงดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นในขณะที่นายจ้างและลูกจ้างเริ่มทำสัญญาจ้าง หรือระหว่างที่เป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้ว หรือเป็นข้อตกลงอันเป็นผลมาจากข้อเรียกร้องจนเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ เพียงแต่ผลของการตกลงต้องทำเป็นหนังสือตามที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา ๒๓/๑ วรรคสอง

นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันที่จะให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างไปทำที่บ้าน หรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ ซึ่งการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ลูกจ้างสามารถทำงานในสถานที่ใด ๆ ที่อาจไม่ใช่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้างก็ได้ โดยการตกลงกันลักษณะนี้อาจเกิดขึ้นในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าการนำงานไปทำที่บ้านจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือกรณีมีเหตุจำเป็น เช่น เกิดภัยพิบัติธรรมชาติ เกิดการระบาดของโรคติดต่อ ปัญหาการจราจร ปัญหามลภาวะ หรือเหตุที่อาจจะเกิดจากฝ่ายลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างตั้งครรภ์ ลูกจ้างมีภาระเลี้ยงดูเด็กเล็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ เป็นต้น

สำหรับงานประเภทใดที่จะสามารถนำไปทำที่บ้านได้นั้น กฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันถึงลักษณะหรือสภาพของงานดังกล่าว ซึ่งหากทั้งนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าสภาพของงานเปิดช่องให้ลูกจ้างสามารถนำไปทำที่บ้านได้หรือสามารถทำผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ นายจ้างและลูกจ้างก็สามารถตกลงกันให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือทำผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ เช่น งานบัญชี งานเขียนหนังสือ งานเอกสาร เป็นต้น สำหรับงานที่ไม่อาจตกลงนำไปทำที่บ้านหรือสถานที่อื่นใดได้ เช่น งานผลิตในโรงงาน งานในคลังสินค้า งานที่ต้องใช้เครื่องจักร เป็นต้น นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานในโรงงานหรือในสถานที่หรือในสำนักงานของนายจ้างได้ และลูกจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องไปปฏิบัติงาน ณ สถานที่ที่นายจ้างกำหนด

หลักการที่ปรากฏในมาตรา ๒๓/๑ ถึงแม้จะมีลักษณะคล้ายหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ออกตามความในมาตรา ๒๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็ตาม แต่มาตรา ๒๓/๑ มีรายละเอียดที่แตกต่างกับกฎหมายอีกสองฉบับ ดังนี้

มาตรา ๒๓/๑ ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ และให้ความคุ้มครองลูกจ้างอันเป็นผลมาจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งการตกลงดังกล่าวต้องไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งทำงานในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตที่นำงานไปทำที่บ้านหรือชุมชน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามผลงานตามที่ตกลงกันระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและได้รับความปลอดภัย สำหรับกรณีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ออกตามความในมาตรา ๒๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นั้น จะเห็นได้ว่า ถึงแม้มาตรา ๒๓/๑ และกฎกระทรวงฯ จะมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเช่นเดียวกัน แต่มาตรา ๒๓/๑ เป็นไปเพื่อการสนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถทำงานในทางการที่จ้างทั่ว ๆ ไป ซึ่งสภาพของงานเปิดช่องให้กระทำไปทำที่บ้านหรือผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศจากที่อื่นได้ โดยเวลาทำงานดังกล่าวยังเป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติ ในขณะที่กฎกระทรวงฯ ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่นำงานในอุตสาหกรรมไปทำนอกสถานประกอบการ

ที่บ้าน หรือที่ชุมชน โดยเวลาที่ไปทำที่บ้านดังกล่าวไม่ได้เป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติ อีกทั้ง มาตรา ๒๓/๑ เป็นกฎหมายที่เน้นการส่งเสริมให้มีการนํานงานไปทำที่บ้านได้จึงไม่มีการกำหนดโทษทางอาญา ขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ หมวด ๘ บทกำหนดโทษ มาตรา ๔๑ - ๔๙ กำหนดโทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน - ๑ ปี และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนกฎกระทรวงฯ ได้มีการกำหนดโทษทางอาญากรณีที่ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ โดยมาตรา ๑๔๔ กำหนดว่านายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เรื่องที่ ๒

กรอบในการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๒๓/๑ วรรคสอง บัญญัติว่า การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือ หรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (๑) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (๒) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (๔) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- (๕) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

ที่จำเป็น อันเนื่องมาจากการทำงาน

เจตนารมณ์

เพื่อเป็นกรอบในการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันจะทำให้เกิดความชัดเจนในการที่นายจ้างและลูกจ้างจะปฏิบัติต่อกันในการทำงาน อันจะเป็นการช่วยลดปัญหา ข้อขัดแย้งจากการทำงาน และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีข้อพิพาทหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

คำชี้แจง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนํานงานในทางการที่จ้างไปทำนอกสถานที่ทำงานตามปกติ ตามมาตรา ๒๓/๑ วรรคหนึ่ง แล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้มีข้อตกลง โดยกำหนด รายละเอียดตาม มาตรา ๒๓/๑ วรรคสอง (๑) - (๕) โดยต้องจัดทำเป็นหนังสือ หรือจัดทำเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง

การตกลงดังกล่าวประกอบด้วยรายละเอียดตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๒๓/๑ วรรคสอง ได้แก่

(๑) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันถึงช่วงระยะเวลาที่จะให้ลูกจ้างนํานงานไปทำที่บ้านหรือทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ โดยกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดไว้ให้ชัดเจน โดยอาจกำหนดเป็นระยะเวลาติดต่อกัน เช่น ๔ เดือน หรือ ๑ ปี เป็นต้น เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องกลับไปทำงานในสถานที่ทำงานตามปกติของนายจ้าง แต่หากทั้งสองฝ่ายยังประสงค์จะให้มีการทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติต่อไป นายจ้างและลูกจ้างสามารถจัดให้มีข้อตกลงใหม่อีกได้ แต่หากไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ถือว่าข้อตกลงดังกล่าว

มีผลใช้บังคับตลอดไป หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการยกเลิกข้อตกลงดังกล่าวจะต้องได้รับความยินยอมจากอีกฝ่าย หรือกรณีที่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้แล้วแต่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการยกเลิกข้อตกลงดังกล่าวก็สามารถยกเลิกได้โดยได้รับความยินยอมจากอีกฝ่าย

(๒) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน กำหนดวัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างที่นำงานไปทำที่บ้านหรือทำงาน ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ ให้มีความชัดเจน โดยอาจตกลงให้มีลักษณะเช่นเดียวกับ หลักเกณฑ์ที่ใช้ขณะที่ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างหรืออาจตกลงให้แตกต่างกันได้ ทั้งนี้ การตกลงเรื่องวัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่น การกำหนดวันทำงานปกติ จะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า ให้ลูกจ้างทำงานในสถานที่ทำงานปกติ สัปดาห์ละกี่วัน วันใดถึงวันใด และให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานที่ทำงาน ปกติสัปดาห์ละกี่วัน วันใดถึงวันใด วันหยุดประจำสัปดาห์คือวันใด เวลาทำงานปกติ กรณีทำงานนอกสถานที่ ทำงานปกติ เวลาใดถึงเวลาใด ช่วงเวลาพัก เวลาใดถึงเวลาใด ซึ่งเมื่อรวมเวลาทำงานปกติที่ทำงานในสถานที่ ทำงานปกติและเวลาทำงานปกติที่ทำนอกสถานที่ทำงานปกติแล้วจะต้องไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง หรือไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต้องมีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ วัน ต้องมีเวลาพักรวันละไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง ฯลฯ

(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันถึงหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง ให้มีความชัดเจน โดยอาจกำหนดให้มีลักษณะเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ขณะที่ลูกจ้างทำงานที่สถานประกอบการของนายจ้าง หรือกำหนดให้แตกต่างกันได้ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ ต้องไม่น้อยกว่าสิทธิที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับอยู่เดิม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๔) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงาน ของนายจ้าง นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันถึงขอบเขตการนำงานไปทำของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างสามารถนำงาน ประเภทใดไปทำที่บ้านได้ งานมีลักษณะอย่างไร หรือจำนวนเท่าไร เป็นต้น รวมทั้งมีการกำหนดผู้ที่มีอำนาจ ในการควบคุมหรือกำกับการทำงานของลูกจ้างเพื่อให้การทำงานของลูกจ้างเป็นไปตามที่นายจ้าง และลูกจ้างได้มีการตกลงกันไว้และลดปัญหาข้อโต้แย้งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

(๕) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องจากการทำงาน กรณีการนำงานไปทำที่บ้านหรือทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ ของลูกจ้างได้ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้าง เช่น ค่าคอมพิวเตอร์ ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าน้ำ ค่าไฟ เป็นต้น ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าฝ่ายใดจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นดังกล่าวให้ชัดเจน

กรณีนายจ้างมีการตกลงกับลูกจ้างให้ลูกจ้างสามารถนำงานในทางการที่จ้างไปทำที่บ้าน หรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศก่อนพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้โดยไม่มีการจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดรายการที่จะต้องตกลงกัน นอกเหนือจาก (๑) - (๕) เพิ่มเติมก็ได้ เช่น การเปิดกล่องในระหว่างเวลาทำงาน เงื่อนไขในการอนุญาตให้ลูกจ้างเดินทางออกนอกบ้าน หรือที่พักรในระหว่างเวลาทำงาน เป็นต้น

เรื่องที่ ๓

สิทธิในการยุติการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างต่อนายจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงาน (Right to disconnect)

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๒๓/๑ วรรคสาม บัญญัติว่า เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนเจตนารมณ์

นำหลักการเรื่อง สิทธิในการยุติการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงาน (Right to disconnect) มาบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานประเทศไทยเป็นครั้งแรก ซึ่งหลักการเรื่องนี้ปรากฏในกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ เช่น ฝรั่งเศส สวีเดน โปรตุเกส เป็นต้น อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๒ เรื่องการคุ้มครองสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) มาตรา ๑๒ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการคุ้มครองและรับรองสิทธิให้ลูกจ้างสามารถยุติการติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน ภายหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้กับนายจ้างได้ ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาความไม่ชัดเจนระหว่างเวลาทำงาน และเวลาพักผ่อนของลูกจ้างอันอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง

คำชี้แจง

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานหลังจากสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่ได้ตกลงกันไว้กับนายจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้าว่ายินยอมให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานติดต่อได้หลังจากสิ้นสุดเวลาทำงานปกติ เพื่อไม่ให้นายจ้างนำเหตุที่ไม่สามารถติดต่อกับลูกจ้างได้นอกเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ในวันที่มีการทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติมาลงโทษลูกจ้าง ถึงแม้ลูกจ้างจะยินยอมให้นายจ้างติดต่อหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานปกติได้ การติดต่อดังกล่าวนายจ้างควรจะต้องติดต่อเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน โดยที่ไม่มีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างทำงาน นายจ้างจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กล่าวคือ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดด้วย กรณีที่ลูกจ้างให้ความยินยอมให้นายจ้างติดต่อสื่อสารหลังสิ้นสุดระยะเวลาทำงานไว้ล่วงหน้าแล้ว ลูกจ้างสามารถยกเลิกความยินยอมดังกล่าวโดยทำเป็นหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้าต่อนายจ้าง

เรื่องที่ ๔

สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการของนายจ้าง

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๒๓/๑ วรรคสี่ บัญญัติว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงาน

เจตนารมณ์

รับรองสิทธิให้ลูกจ้างที่ทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง และเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ

คำชี้แจง

กฎหมายรับรองและคุ้มครองสิทธิลูกจ้างที่ทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ ย่อมมีสิทธิเช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง โดยนายจ้างไม่อาจอ้างเหตุที่ลูกจ้างทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ แตกต่างจากลูกจ้างที่ทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง เช่น การปฏิเสธที่จะไม่จัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง เป็นต้น

เรื่องที่ ๕

สภาพบังคับของกฎหมาย

มาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างนํางานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ ได้ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น จึงไม่มีการกำหนดโทษทางอาญาเอาไว้ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้มาตรา ๒๓/๑ จะไม่มีการกำหนดโทษทางอาญาเอาไว้ก็ตาม แต่กฎหมายได้กำหนดว่ากรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ ได้ ให้นายจ้างจัดทำข้อตกลงดังกล่าวเป็นหนังสือ หรือจะจัดทำข้อตกลงในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง ให้มีรายละเอียดของข้อตกลงตาม มาตรา ๒๓/๑ วรรคสอง (๑) – (๕) หากนายจ้างไม่จัดทำข้อตกลงดังกล่าวเป็นหนังสือ หรือไม่จัดทำข้อตกลงในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้นายจ้างจัดให้มีข้อตกลงเป็นหนังสือหรือมีข้อตกลงในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้

กระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เมษายน ๒๕๖๖



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

สำนักอธิบดี
วันที่ - ๗ เม.ย. ๒๕๖๖
เวลา 15.52 น.
เลขที่รับ 1245
๐.12๔๕

ส่วนราชการ กองนิติการ กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย โทรศัพท์ ๒๐๘๙

ที่ รง ๐๕๐๕/ ๑๓๐๑ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ได้มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนที่ ๒๐ ก วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

๒. ชื่อรายงาน

กองนิติการได้จัดทำคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างความรับรู้ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๓. ชื่อพิจารณา

กองนิติการพิจารณาแล้ว เห็นดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อสร้างความรับรู้ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

๓.๒ มีหนังสือถึงกระทรวงแรงงานเพื่อโปรดนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อโปรดทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางสาวสุนัน เพชรชู)

ผู้อำนวยการกองนิติการ

- ๗ เม.ย. ๒๕๖๖

เห็นชอบ-ลงนามแล้ว

(นายนิยม สONGแก้ว) - ๗ เม.ย. ๒๕๖๖

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนากฎหมาย

พิจารณา

ดำเนินการ

(นางสาวสุนัน เพชรชู)

ผู้อำนวยการกองนิติการ

๐๗ เม.ย. ๒๕๖๖