

ปัญหาการจ้างเหมาแรงงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*

วีระพงษ์ บึงไกร**

สุชิน กฤตลักษณ์วงศ์***



■ บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 บัญญัติขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในหมวด 5 เรื่อง แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 7 ว่าด้วยแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ มาตรา 84 ซึ่งบัญญัติว่า

“รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้...

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ...”

โดยบทบัญญัติมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัญหาการจ้างเหมาแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน” ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

** นิติศาสตรบัณฑิต (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), นิติศาสตรมหาบัณฑิต (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), เนติบัณฑิตไทย, อาจารย์ประจำสำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

*** นิติศาสตรบัณฑิต (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), นิติศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), เนติบัณฑิตไทย, อาจารย์ประจำสำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

แต่อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาบทบัญญัติ มาตรา 11/1 ดังกล่าว จะเห็นถึงความไม่ชัดเจนบางประการอันก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการเกี่ยวกับการจ้างเหมาค่าแรง กล่าวคือ การที่กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ นั้น สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างรับเหมาแรงงานมีสิทธิได้รับจากผู้ประกอบกิจการ มีขอบเขตเพียงใด และอย่างไรถือว่าเป็นธรรมแล้ว

นอกจากนี้ พบว่าการตีความข้อกฎหมายในเรื่องนี้ก็เป็นไปอย่างกว้างขวางเช่นกัน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายได้

ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงได้ศึกษาปัญหาของการจ้างเหมาแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานและบริหารจัดการแรงงาน และปัญหาเกี่ยวกับการตีความและขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจากการศึกษาแนวความคิดของการจ้างเหมาแรงงานและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำพิพากษาของศาลแรงงาน พบว่า ถ้าผู้ประกอบการมีความจำเป็นต้องใช้การจ้างเหมาแรงงานก็ควรระบุขอบเขตหน้าที่หรือภาระงานของลูกจ้าง

รับเหมาค่าแรงให้ชัดเจนแตกต่างกับภาระงานของลูกจ้างประจำ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการตีความและการโต้แย้งสิทธิหน้าที่ตามมาตรา 11/1 ส่วนในกรณีการตีความและบังคับใช้บทบัญญัติมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถ้าพิจารณาให้ถูกต้องเป็นธรรมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย กล่าวคือ รัฐธรรมนูญและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ก็จะช่วยให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการจ้างเหมาแรงงานได้ ซึ่งจะนำไปสู่ปทัสถานที่ดีในสังคมแรงงาน

■ Abstract

Section 11/1 of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) has been legislated to support the legal intention of Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550 (2007) in Chapter V Directive Principles of Fundamental State Policies, Part 7 Economics Policy, Section 84 which states that “the state shall act in compliance with the economic policy as follows: ...

(7) promoting people of working age to obtain employment, protecting child

and woman labour, providing the system of labour relations and tripartite which entitling labours to elect their representatives, providing social security and ensuring labours working at equal value to obtain wages, benefits and welfares upon fair and indiscriminate basis;"

According to section 11/1 the objective of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) is to ensure an employee hired for wages with fair rights, benefits and welfare.

Nevertheless, once consider thoroughly into section 11/1, an application of law to the matters of fact is still ambiguous. For example, according to the phrase "*...The operator shall arrange for an employee hired for wages who works in the same manner as employees under a direct employment contract to, without discrimination, receive fair rights, benefits and welfare.*", what is the boundary of enforcement of such sentence and what is the precise meaning of the word "fair".

Besides, the interpretation of matters of law in this aspect is, as

well, disputable.

Hence, this research aims to study the problem of application and interpretation of hired for wages employment under Labour Protection Act B.E. 2541 (1998). Moreover, the research seeks to clarify the difficulties in hire of service and labour management particularly in the aspect of boundary of enforcement focusing on the general concept of hired for wages, relating principle of law and Central Labour Court's judgments. As a result, the specification of job description is essential for the hired for wages employment to avoid misinterpretation and rebuttal of section 11/1 with permanent employee. And for the interpretation and enforcement of section 11/1 of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), if authorities adhere to the spirit of law namely Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550 (2007) and relating labour law, the better standard of hired for wages employment will be settle and the enforcement of law will fall into an unambiguous area.

■ บทนำ

เมื่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมเจริญขึ้น ประกอบกับความต้องการของหน่วยธุรกิจที่จะลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ รวมทั้งค่าใช้จ่ายด้านพนักงาน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่กำไรสูงสุดของธุรกิจ ซึ่งวิธีการหนึ่งเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ก็คือการตัดงานหรือกิจกรรมบางประการไปให้แรงงานจากภายนอกเป็นผู้จัดทำ ที่เรียกว่าการใช้ sub – contract ด้านกำลังคน หรือการจ้างเหมาแรงงานนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ก็ดี ในการบรรลุเป้าหมายกำไรสูงสุดของหน่วยธุรกิจ ทำให้ผู้ประกอบการที่จ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาแรงงาน (ซึ่งในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรียกว่า “ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง”) ต่ำกว่ามาตรฐานที่ปฏิบัติกับลูกจ้างประจำของตน แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 (3) จะกำหนดให้ผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงด้วย แต่มาตรา 5 (3) บัญญัติขึ้นก็เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในการใช้สิทธิเรียกร้องค่าตอบแทนการทำงาน รวมทั้งค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากผู้ประกอบการ ในกรณีที่ผู้รับเหมาแรงงานไม่รับผิดชอบจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างรับเหมา

ค่าแรงเท่านั้น ซึ่งหาได้เพียงพอต่อการคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากการเลือกปฏิบัติของผู้ประกอบการไม่ ด้วยเหตุนี้ จึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในปี พ.ศ. 2551¹ โดยเพิ่มเติมมาตรา 11/1 เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากผู้ประกอบการและให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ในหมวด 5 เรื่อง แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 7 ว่าด้วยแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ มาตรา 84 ซึ่งบัญญัติว่า

“รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้...

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ...”

แต่อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาบทบัญญัติมาตรา 11/1 ดังกล่าว จะเห็นถึงความไม่ชัดเจนบางประการ กล่าวคือ กฎหมายให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับ

¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125/ตอนที่ 39 ก/หน้า 4/27 กุมภาพันธ์ 2551

ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ นั้น สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างรับเหมาแรงงานมีสิทธิได้รับจากผู้ประกอบกิจการ มีขอบเขตเพียงใด และอย่างไรถือว่าเป็นธรรมแล้ว ซึ่งความไม่ชัดเจนดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างเหมาค่าแรงและการตีความข้อกฎหมายในเรื่องนี้ก็เป็นไปอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายด้วยเช่นกัน

■ วัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา

จากปัญหาของมาตรา 11/1 ดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัญหาของการจ้างเหมาแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1) เพื่อศึกษาหลักกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างเหมาแรงงานตามบทบัญญัติ มาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) เพื่อศึกษาเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากนายจ้างตามกฎหมายแรงงานเรื่องอื่น ๆ

3) เพื่อศึกษาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากความไม่ชัดเจนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1

4) เพื่อศึกษาหาวิธีการแก้ปัญหาตามข้อ 3) เพื่อให้เกิดบรรทัดฐานที่ดีในการจ้างงานและในสังคมแรงงาน

อนึ่ง งานวิจัยฉบับนี้มีขอบเขตการศึกษาจำกัดเฉพาะการจ้างเหมาแรงงานตามบทบัญญัติ มาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น และการวิจัยจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการบังคับใช้กฎหมายตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจ้างเหมาแรงงานเป็นหลัก ทั้งปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานและบริหารจัดการแรงงานและปัญหาเกี่ยวกับการตีความและการบังคับใช้กฎหมายซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ต่อไปนี้

■ ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยจะใช้วิธีการวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในลักษณะของการวิจัยเอกสารเป็นหลัก ด้วยการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องซึ่งจะได้มาจากการค้นคว้าจากหนังสือ บทความวิทยานิพนธ์ คำพิพากษาของศาล และกฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นต้น

■ หลักเกณฑ์การจ้างเหมา แรงงานตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 บัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างเหมาแรงงานไว้ดังนี้

“ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

จากมาตรา 11/1 การจ้างเหมาแรงงานมีหลักเกณฑ์สำคัญ ดังนี้²

1) ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่ การประกอบธุรกิจจัดหางาน บุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ได้รับมอบหมายอาจเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้ และการมอบหมายอาจทำเป็นหนังสือ สัญญาชัดเจนหรือโดยพฤตินัยก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดหาคนงานนั้น จะได้เข้ามาเป็นผู้ควบคุมงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม แต่บุคคลที่ได้รับมอบหมายต้องมีผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางาน และการมอบหมายนั้นต้องมีลักษณะของการประกอบธุรกิจจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ทั้งนี้ เพราะหากเป็นการดำเนินการในลักษณะของการประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานมีหน้าที่เพียงแต่จัดหาคนงานส่งให้ผู้ประกอบการโดยตรงเท่านั้น ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานหาได้มีนิติสัมพันธ์กับ “คนหางาน” ในลักษณะของนายจ้าง และลูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ แต่อย่างใด และในกรณีเช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการย่อมมีฐานะเป็นนายจ้างโดยตรงของคนงานที่เข้าไปทำงานให้ตนอยู่แล้ว

² คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 เรื่องที่ 4 การจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรง จาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=creativeway&month=05-2008&date=13&group=24&gblog=1>.

2) การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการได้ให้คนที่มาทำงานนั้น (ซึ่งกฎหมายเรียกว่า “ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง”) ทำงานในส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต (กรณีที่เป็นสถานประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมที่มีการผลิตสินค้าอย่างหนึ่งอย่างใด ทั้งนี้ตั้งแต่เริ่มกระบวนการผลิตเป็นต้นไปจนสิ้นสุดกระบวนการผลิต) หรือได้ให้ทำงานในส่วนหนึ่งส่วนใดในธุรกิจ (กรณีที่เป็นสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชยกรรมหรือประเภทบริการ ทั้งนี้ในกิจการอันเป็นวัตถุประสงค์หลักของสถานประกอบกิจการนั้น)³ หากคนที่มาทำงานนั้นไม่ได้ทำงานในส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการย่อมถือไม่ได้ว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของพนักงานดังกล่าว เช่น

- บริษัทผลิตรถยนต์ว่าจ้างให้บริษัทภายนอกจัดส่งคนงานเข้ามาทำงานในกระบวนการผลิตรถยนต์ร่วมกับลูกจ้างของบริษัทผลิตรถยนต์โดยให้คนงานเหล่านี้รับค่าจ้างจากผู้รับจ้างเหมา กรณีเช่นนี้ต้องถือว่าผู้ประกอบกิจการ (บริษัทผลิตรถยนต์) เป็นนายจ้างของลูกจ้างเหล่านี้

- การจ้างบุคคลภายนอกซึ่งประกอบธุรกิจรับจ้างให้บริการรักษาความปลอดภัยและทำความสะอาด โดยให้ผู้รับจ้างส่งลูกจ้างของตนเข้ามาทำงานดังกล่าวในสถานประกอบกิจการของเจ้าของสถานประกอบกิจการนั้น เห็นว่าการทำงานของลูกจ้างดังกล่าวไม่เป็นการทำงานส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ กรณีเช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการไม่เป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับจ้างให้บริการรักษาความปลอดภัยและทำความสะอาด

- งานนำส่งรถยนต์ไปยังตัวแทนจำหน่ายทั่วประเทศโดยว่าจ้างบริษัทขนส่งโดยใช้อุปกรณ์พิเศษเป็นลักษณะงานขนส่งเมื่อไม่ใช่ธุรกิจหรือกระบวนการผลิตของผู้ประกอบกิจการแล้วผู้ประกอบกิจการก็ไม่ใช่ นายจ้างของลูกจ้างในส่วนนี้⁴

เมื่อการจ้างแรงงานครบหลักเกณฑ์ทั้งสองประการข้างต้นแล้ว กฎหมายให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ดังนั้น ผู้ประกอบกิจการก็ต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อคนที่มาทำงานดังกล่าวเสมือนเป็นลูกจ้างของตนด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าคนที่มาทำงานนั้นจะมีสถานะเป็นลูกจ้างของบุคคลที่ได้รับมอบ

³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 16 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2553), หน้า 48.

⁴ คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 เรื่องที่ 4 การจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรง จาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=creativeway&month=05-2008&date=13&group=24&gblog=1>.

หมายจากผู้ประกอบกิจการให้จัดหาคนมาทำงานในสถานประกอบกิจการ (ผู้รับเหมาค่าแรง) ด้วยหรือไม่ก็ตาม⁵ อีกทั้งกฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับ “สิทธิประโยชน์” (Benefits) และ “สวัสดิการ” (Welfare) ที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วย

ซึ่งคำว่า “สิทธิประโยชน์” และ “สวัสดิการ” หมายความว่ารวมถึง ค่าตอบแทน หรือรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหาร ค่าครองชีพ หอพัก สิทธิในการได้หยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน สิทธิการได้รับเงินโบนัส หรือเงินพิเศษอื่น การได้โดยสารรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้ การได้รับชุดทำงานจากนายจ้าง เป็นต้น⁶

ตัวอย่างกรณีศึกษาในเรื่องนี้ เช่น คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี ที่ 161/2554 ได้วินิจฉัยและมีคำสั่ง

ว่า “บริษัทฟูจิตตี เจเนอรัล ประเทศไทย จำกัด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ บริษัทฟูจิตตีฯ ได้จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้กับลูกจ้างของบริษัท รวม 26 รายการ บริษัท ฟูจิตตีฯ ไม่ได้จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงที่ทำงานลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างของบริษัท กล่าวคือ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจำนวน 7 รายการ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าครองชีพ ประกันชีวิต ลากิจ ลาบวช โบนัส และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ โดยไม่เป็นธรรม และเป็นการเลือกปฏิบัติอันมีสาเหตุมาจากการจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรง จึงเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11/1 วรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พนักงานตรวจแรงงานจึงสั่งให้บริษัทฟูจิตตี เจเนอรัล ประเทศไทย จำกัด นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง โดยจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้กับลูกจ้างที่เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าครองชีพ ประกันชีวิต ลากิจ ลาบวช โบนัส และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ ให้แก่

⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 48.

⁶ คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 เรื่องที่ 4 การจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรง จาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=creativeway&month=05-2008&date=13&group=24&gblog=1>

ลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงดังกล่าวข้างต้น ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับหรือถือว่าได้รับคำสั่งนี้”⁷

สำหรับการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ นั้น มีขอบเขตเพียงใด จะได้ทำการศึกษาวិเคราะห์เป็นลำดับต่อไป

■ วิเคราะห์ปัญหาการจ้างเหมาแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากการศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 ผู้วิจัยพบว่าถ้อยคำในบทบัญญัติมาตรา 11/1 มีความไม่ชัดเจนบางประการซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างเหมาค่าแรง และปัญหาเกี่ยวกับการตีความและการบังคับใช้กฎหมาย ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานและบริหารจัดการแรงงาน

(1) ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไร้ความมั่นคงในการทำงานเพราะลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในกรณีซึ่งเป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาจะถูก

ทำสัญญาจ้างงานระยะสั้นชั่วคราว เช่น จ้างงาน 3 เดือนหรือ 1 ปี และพิจารณาต่อสัญญาใหม่เป็นช่วง ๆ ไปเรื่อย ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยและเพื่อความสะดวกในการเลิกจ้างหรือคัดคนออก อีกทั้งเพื่อความยืดหยุ่นของผู้รับเหมาในการเพิ่มลดจำนวนคนงานตามปริมาณคำสั่งซื้อสินค้าหรือภาวะเศรษฐกิจในแต่ละช่วงเป็นต้น

(2) ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่กล้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้นและไม่กล้าเรียกร้องต่อนายจ้างผู้รับเหมาหรือสถานประกอบการผู้ว่าจ้าง เพราะลูกจ้างงานระยะสั้น มีโอกาสถูกเลิกจ้างได้ง่าย ลูกกลั่นแกล้งกดดันให้ลาออกได้ตลอดหรือถูกควบคุมการใช้แรงงานอย่างหนักหน่วง อีกทั้งบริษัทธุรกิจรับเหมาแรงงานบางแห่งมีเงื่อนไขห้ามลูกจ้างไปยุ่งเกี่ยวกับสหภาพแรงงานหรือบริษัทผู้ว่าจ้างมีอำนาจสั่งให้ปลดคนงานของผู้รับเหมาออกได้ ถ้าไปร่วมมือกับสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ สหภาพแรงงานเอง ก็กลับเห็นว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกำลังมาแย่งงานพนักงานประจำและทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอ ซึ่งปัญหาความไม่เข้าใจกันและการแบ่งแยกกันเองระหว่างลูกจ้างผู้ใช้แรงงานเช่นนี้ ย่อม

⁷ PeerapatS, กรณีศึกษา การจ้างเหมาแรงงาน ลูกจ้างโรงแอร์ได้เฮ เจ้าหน้าที่แรงงานบังคับใช้ มาตรา 11/1, เข้าถึงเมื่อ 15 กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.oknation.net/blog/Smartlearning/2011/06/10/entry-1>

ส่งผลให้อำนาจการต่อรองของลูกจ้างผู้ใช้แรงงานลดน้อยลง ซึ่งอาจนำไปสู่สภาพการจ้างที่เลวลงไปเรื่อย ๆ⁸

(3) ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะขาดการพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน เนื่องจากไม่มีความแน่นอนของระยะเวลาการจ้างงานอาจถูกเลิกจ้างหรือเปลี่ยนตัวหรือถูกเปลี่ยนหน้าที่ได้ง่าย จึงทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการผลิตได้นอกจากนี้ เมื่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงขาดทักษะหรือไร้ฝีมือในการทำงาน ย่อมทำให้ลูกจ้างเหล่านั้นสูญเสียโอกาสในการได้งานทำที่ดีและมีความมั่นคงในอาชีพ

(4) การจ้างเหมาแรงงานอาจทำให้พนักงานสูญเสียสวัสดิการและรายได้จากการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ทำให้พนักงานประจำเสียขวัญและกำลังใจและนำไปสู่การขาดความเชื่อมั่นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้⁹

(5) เพิ่มภาระทางด้านการบริหารจัดการและต้นทุนให้ผู้ประกอบการเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจากการที่กฎหมายบัญญัติให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็น

ธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งในด้านของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงย่อมเป็นผลดี แต่ในด้านของผู้ประกอบการกิจการนั้น ย่อมเห็นได้ว่าจะมีภาระทางด้านการบริหารจัดการและต้นทุนในการดำเนินการและการผลิตเพิ่มมากขึ้น ดังเช่นที่ศาลแรงงานกลาง (มีนบุรี) ได้วินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาคดีหมายเลขแดง ที่ มบ. 209, 227 - 229, 272 - 350/2553 ความตอนหนึ่งว่า “ให้ผู้ประกอบการจ่ายเงินค่ารถเดือนละ 300 บาทให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เท่ากับที่จ่ายเป็นสวัสดิการให้กับลูกจ้างโดยตรงของตนด้วย” ฉะนั้น เมื่อต้นทุนการผลิตสูงขึ้นจึงอาจส่งผลให้ราคาสินค้าและบริการปรับตัวสูงขึ้นตามไปด้วย

2. ปัญหาเกี่ยวกับการตีความและขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย

(1) ปัญหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจ้างเหมาแรงงานมาตรา 11/1 และเส้นแบ่งระหว่าง “สัญญาจ้างเหมาแรงงาน” กับ “สัญญาจ้างผลิต” อันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของหลักเกณฑ์อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของสัญญาจ้างเหมาแรงงานดังอุทธรณ์ที่มีผู้ตั้งไว้ว่า บริษัท ก.เป็นกิจการผลิตเครื่องยนต์ เดิมเคยมีสายการผลิตที่ 1 ผลิตอุปกรณ์ที่สำคัญตัวหนึ่งเพื่อ

⁸ บุญยืน สุขใหม่, ปัญหาการจ้างงานแบบเหมาค่าแรง (Sub Contractor) เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2552 เข้าถึงได้จาก <http://www.prachatai.com/journal/2008/09/18236>

⁹ นิสดาร์ก เวชยานนท์, “Outsourcing? : แรงกดดันที่มากับกระแสโลกาภิวัตน์” ใน รวมบทความวิชาการด้าน HR, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รัตนไตร, 2551), หน้า 89.

ประกอบเป็นเครื่องยนต์ แต่ต่อมาบริษัท ก.มาอุบสายการผลิตที่ 1 และว่าจ้างบริษัท ข.ซึ่งเป็นบริษัทที่บริษัท ก.ถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50 ให้ผลิตอุปกรณ์ชิ้นนั้นให้จากโรงงานของบริษัท ข.ซึ่งอยู่ห่างจากบริษัท ก.ออกไป 10 กิโลเมตร และในกระบวนการผลิตก็ดำเนินการโดยพนักงานที่โอนไปจากบริษัท ก.เมื่อคราวอุบสายการผลิตในบริษัท ก.ทั้งสิ้น ทั้งบรรดาเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตก็เข้าไปจากบริษัท ก.ทั้งสิ้น ซึ่งกรณีเช่นที่กล่าวนี้มีปัญหาว่า สัญญาว่าจ้างระหว่างบริษัท ก.และบริษัท ข.เป็นสัญญาจ้างเหมาแรงงานหรือไม่และลูกจ้างของบริษัท ข.ถือว่าเป็นลูกจ้างของบริษัท ก.หรือไม่¹⁰

(2) จากวรรคสองของมาตรา 11/1 มีประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาคำว่า “ลักษณะงานเดียวกัน” มีขอบเขตความหมายเพียงใด เนื่องจากไม่มีนิยามศัพท์ใด ๆ ในตัวกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาว่าจะถือตาม “หน้าที่การงาน” หรือถือตาม “หน่วยงาน”¹¹ และหากถือตามหน้าที่การงานจะแปลความอย่างไร ตัวอย่างเช่น จะหมายถึงงานในระดับเดียวกัน (Level) หรืองานในกลุ่ม

เดียวกัน (Job Group) หรือชื่องานเหมือนกัน (Job Title) หรือ เนื้องาน (Job Content) เป็นอย่างเดียวกันตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) หรือเนื้องาน (Job Content) เดียวกันตามข้อเท็จจริง (Fact) โดยในคำบรรยายลักษณะงานอาจจะตรงกันหรือไม่ก็ได้¹²

(3) จากวรรคสองของมาตรา 11/1 ซึ่งบัญญัติให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ นั้น จะเห็นว่าการกฎหมายบังคับให้ผู้ประกอบการต้อง “จัดการให้” ซึ่งอาจหมายถึงการดำเนินการด้วยตนเองหรือจัดการด้วยทางใด ๆ ให้ผู้อื่นดำเนินการให้ลูกจ้างซึ่งทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับ “สิทธิประโยชน์” (เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายซึ่งเพิ่มขึ้นตามอายุการทำงานที่มากขึ้น การซื้อหุ้นบริษัทในราคาพนักงาน เป็นต้น) และ “สวัสดิการ” (เช่น อาหารกลางวัน รถรับส่งพนักงาน เสื้อผ้า เครื่องแบบพนักงาน ค่าเช่ากะ เป็นต้น) ที่

¹⁰ เกรียงไกร เจียมบุญศรี, “ปกิณกะคดีว่าด้วย การแก้ไขปัญหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ยิ่งแก้ก็ยิ่งยุ่งไปกันใหญ่ ตอนที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหายของภาครัฐ” เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2552 เข้าถึงได้จาก <http://www.sombatlegal.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5365832&Ntype=5>

¹¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 49.

¹² เกรียงไกร เจียมบุญศรี, “ปกิณกะคดีว่าด้วย การแก้ไขปัญหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ยิ่งแก้ก็ยิ่งยุ่งไปกันใหญ่ ตอนที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหายของภาครัฐ” เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2552 เข้าถึงได้จาก <http://www.sombatlegal.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5365832&Ntype=5>

เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ¹³ ซึ่งคำว่า “เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” ก็ยังเป็นปัญหาถกเถียงกันอยู่ว่า ต้องได้สวัสดิการที่เหมือนกันทุกอย่าง หรือให้เหมือนกันแต่ไม่เท่ากันก็ได้ หรือให้ต่างกันได้บ้าง เพราะในความเป็นจริง แม้แต่ในกลุ่มพนักงานประจำ ก็มีใช่ที่จะได้รับสวัสดิการที่เหมือนกันไปทุกอย่าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความรับผิดชอบเงื่อนไขการทำงาน และปัจจัยอื่นๆ อีกหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกัน¹⁴ นอกจากนี้ ถ้าในอนาคตมีการเพิ่มหรือขยายงานให้แก่ลูกจ้างของผู้รับเหมาแรงงานก็ดีหรืองานมีความลึกมากขึ้นก็ดี ก็มีปัญหามาอีกว่า จะต้องเพิ่มค่าแรงหรือไม่

(4) ผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงจะต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามกฎหมายแรงงานเรื่องอื่น ๆ เช่น กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ และในกรณีที่ลูกจ้างโดยตรงของสถานประกอบการยื่นข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และสามารถทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสถานประกอบการได้แล้ว ในกรณีที่ข้อตกลงดังกล่าวให้สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการดีขึ้น และแตกต่างกับของลูกจ้าง

รับเหมาค่าแรงที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกัน สถานประกอบการมีหน้าที่ต้องดำเนินการจัดให้ดีขึ้นตามไปด้วยหรือไม่ ในทางตรงกันข้ามหากมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว แต่ข้อตกลงดังกล่าวให้สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการที่ลดน้อยถอยลงขึ้น ซึ่งแตกต่างกับของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานลักษณะงานอย่างเดียวกัน ในกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะได้รับสิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการลดน้อยลงไปในสัดส่วนเช่นเดียวกันหรือไม่

(5) ปัญหาเกี่ยวกับ “งาน” ที่อยู่ใต้บังคับของมาตรา 11/1 กล่าวคือ มีหลักเกณฑ์อย่างไรในการพิจารณาว่า งานใดเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง ทั้งนี้เพราะถ้างานที่มีการจ้างเหมาแรงงานนั้น มีเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการก็ไม่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้ประกอบกิจการจึงมิใช่ นายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง อันจะมีหน้าที่ตามที่มาตรา 11/1 บัญญัติไว้

¹³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 49.

¹⁴ ผู้จัดการ 360° รายสัปดาห์, “HR SOLUTION : สืบสนเรื่องจ้างเหมากับการจ้างแบบกำหนดระยะเวลา” เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2552 เข้าถึงได้จาก <http://www2.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9520000018322>

■ บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การจ้างเหมาแรงงานตามบทบัญญัติมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างเหมาค่าแรงและปัญหาเกี่ยวกับการตีความและการบังคับใช้กฎหมายหลายประการ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยโดยมีข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้หรือตอบโจทยปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้และการปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการจ้างเหมาแรงงาน อันจะนำไปสู่ปทัสสถานที่ดีในสังคมแรงงาน ดังนี้

1) ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานและบริหารจัดการแรงงาน

เมื่อการจ้างเหมาแรงงานก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานและบริหารจัดการแรงงานหลายประการ ฉะนั้น การที่ผู้ประกอบการจะตัดสินใจจ้างงานโดยใช้วิธีเหมาค่าแรงหรือไม่ จึงต้องพิจารณาให้รอบคอบและถ้าจำเป็นต้องใช้การจ้างเหมาแรงงานก็ควรระบุขอบเขตหน้าที่หรือภาระงานของลูกค้ารับเหมาค่าแรงให้ชัดเจนแตกต่างกับภาระงานของลูกค้าประจำ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ เพราะถ้าผู้ประกอบการลดหรือเลิก

การจ้างเหมาแรงงานย่อมส่งผลเสียสะท้อนกลับไปยังกิจการของผู้รับเหมาค่าแรง (ผู้จัดหาคนมาทำงาน) และลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงเช่นกัน

2) ปัญหาเกี่ยวกับการตีความและขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย

2.1) ปัญหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจ้างเหมาแรงงานมาตรา 11/1 และเส้นแบ่งระหว่าง “สัญญาจ้างเหมาแรงงาน” กับ “สัญญาจ้างผลิต” อันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของหลักเกณฑ์อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของสัญญาจ้างเหมาแรงงาน

ในประเด็นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า การจ้างเหมาแรงงานตามมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรเสียก็เป็น “การจ้างแรงงาน” เพราะการจ้างแรงงานเท่านั้นที่จะอยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการแบ่งแยกการจ้างแรงงานกับการจ้างทำของลักษณะต่าง ๆ หลักเกณฑ์อีกประการหนึ่งซึ่งสามารถนำมาใช้พิจารณาความแตกต่างระหว่างการจ้างงานทั้งสองประเภทได้นอกเหนือจากอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างและวัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าจ้าง ก็คือ การจ้างแรงงานนั้น ลูกจ้างใช้เครื่องมือของนายจ้าง แต่การจ้างทำของ ผู้รับจ้างต้องใช้เครื่องมือของตนเอง¹⁵ ซึ่งหลักเกณฑ์

¹⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 จ้างทำของ มาตรา 588 บัญญัติว่า “เครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จนั้นผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา”

เรื่องนี้ กระทรวงแรงงานได้นำมาใช้ในการ ยกร่างกฎหมายว่าด้วยการจ้างเหมา แรงงานเพื่อเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่ง ชาติในขณะนั้นด้วย¹⁶ ฉะนั้น จึงสามารถนำ มาตรา 588 แห่งประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ มาช่วยในการพิจารณา แบ่งแยกระหว่างการจ้างเหมาแรงงานและ สัญญาจ้างผลิตซึ่งมีลักษณะเป็นการ จ้างทำของอย่างหนึ่งได้ ด้วยเหตุนี้ ตาม อุทาคณ์ข้างต้น เมื่อบริษัท ข.ผู้รับจ้าง เป็น ผู้จัดหาเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่ใช้ในการ ผลิต ส่วนจะหาเครื่องมือชิ้นมาด้วยวิธีการ อย่างไร จะเข้าจากบริษัท ก.หรือจัดซื้อใหม่ ไม่ใช่เรื่องสำคัญ ด้วยเหตุนี้ สัญญาว่าจ้าง ผลิตระหว่างบริษัท ก.และบริษัท ข.จึง เป็นการจ้างทำของ และลูกจ้างของบริษัท ข.ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างของบริษัท ก.

2.2) กรณีความคลุมเครือของ บทบัญญัติมาตรา 11/1 วรรคสอง ซึ่ง บัญญัติให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานใน ลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง โดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ นั้น คำว่า “งานในลักษณะเดียวกัน” ในที่นี้มีขอบเขต แคไหน เพียงใด จะหมายถึงงานในระดับ

เดียวกัน (Level) หรืองานในหน่วยงาน เดียวกัน (Job Group) หรือชื่องานเหมือนกัน (Job Title) หรือ เนื้องาน (Job Content) เป็นอย่างเดียวกัน

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า เมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของมาตรา 11/1 วรรคสองซึ่งบัญญัติขึ้นเพื่อให้สอดคล้อง กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธ ศักราช 2550 มาตรา 84 (7) โดยมุ่งหมาย คุ่มครองให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับการ ปฏิบัติที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่ง หมายความว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะ ต้องได้รับการปฏิบัติในเรื่องสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการในการทำงานโดยเสมอภาค เท่าเทียมกับลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบ กิจการนั่นเอง ดังนั้น ขอบเขตของคำว่า “งานในลักษณะเดียวกัน” จึงควรนำหลัก ความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญมา เป็นแนวทางในการใช้การตีความ บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 11/1 กล่าวคือ หลักความเสมอภาค ตามรัฐธรรมนูญ หมายความว่า บุคคลที่ เหมือนกันในสาระสำคัญอย่างเดียวกัน จะ ต้องได้รับการปฏิบัติที่เหมือนกัน ส่วน บุคคลที่แตกต่างกันในสาระสำคัญก็จะได้

¹⁶ ร่างเดิมของกระทรวงแรงงานบัญญัติไว้ในมาตรา 12/1 ความว่า “ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้ บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคล หนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดใน กระบวนการผลิตหรือธุรกิจซึ่งกระทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบการและเครื่องมือที่สำคัญ สำหรับใช้ทำงานนั้น ผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นว่านี้ ผู้ประกอบการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัตินี้” อ้างถึงใน เกรียงไกร เจียมบุญศรี, “ปณิธานคดีว่าด้วย การแก้ไขปัญหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ยิ่งแก้ก็ยิ่งยุ่ง ไปกันใหญ่ ตอนที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหายของภาครัฐ” จาก <http://www.sombatlegal.com>

รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล¹⁷ ฉะนั้น “งานลักษณะเดียวกัน” จึงควรหมายถึงสาระสำคัญของงานเป็นอย่างเดียวกัน นั่นคือ เนื้องาน (Job Content) เป็นอย่างเดียวกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับคำว่า “งานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกัน” ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 83 (7) ด้วย ทั้งนี้เพราะ “คุณค่า” หมายถึง “สิ่งที่มีประโยชน์หรือมีมูลค่าสูง”¹⁸ ดังนั้น คุณค่าของงานจึงต้องพิจารณาจาก “เนื้องาน” ว่ามีลักษณะอย่างไร เพราะเนื้องานจะเป็นสิ่งที่ก่อประโยชน์หรือสร้างมูลค่าให้กับงานหาใช่พิจารณาที่ชื่องานหรือหน่วยงาน หรือระดับของงานไม่ ดังเช่นคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลาง (มีนบุรี) ในคดีหมายเลขแดงที่ มบ. 8, 12 – 16, 19 – 20, 31, 62 – 148/2554 ซึ่งวินิจฉัยว่า “งานหลักของจำเลยที่ 1 (ผู้ประกอบการ) คือผลิตชุดคลัซรถจักรยานยนต์ซึ่งทั้งลูกจ้างของจำเลยที่ 1 เป็นลูกจ้างตามสัญญาโดยตรงและบรรดาโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงก็ทำงานผลิตชิ้นงานดังกล่าวเหมือนกัน ซึ่งเป็นงานหลักของจำเลยที่ 1 กรณีจึงต้องด้วยบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 11/1...”

2.3) ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

รับเหมาค่าแรงอย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติและในกรณีที่ผู้ประกอบการเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการให้กับลูกจ้างโดยตรงของตนก็ต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการแก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ให้เท่ากับลูกจ้างโดยตรงหรือไม่

ในประเด็นเรื่องนี้ คงต้องพิจารณาว่า หากลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบการกิจการกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงยังคงทำงานที่มีเนื้องานเหมือนกันตามข้อเท็จจริง (Job Content) เมื่อผู้ประกอบการเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการให้กับลูกจ้างโดยตรงของตนเป็นการทั่วไป ก็ต้องเพิ่มให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในอัตราเท่ากันตามหลักความเสมอภาค แต่ถ้าวการเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการให้กับลูกจ้างโดยตรงเนื่องจากเนื้องานที่ทำลึกซึ้งหรือมีความซับซ้อนมากขึ้น อันจะทำให้เห็นได้ว่ามีความแตกต่างจากงานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทำอยู่ เช่นนี้ไม่เป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาคเพราะสาระสำคัญของงานแตกต่างกัน จึงไม่ใช่งานลักษณะเดียวกัน ตามความในมาตรา 11/1 ที่วิเคราะห์มาข้างต้น

ส่วนกรณีที่ผู้ประกอบการให้สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการแก่ลูกจ้างโดยตรงเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการเพิ่มปริมาณงานให้ลูกจ้างโดยตรงทำมากขึ้น หรือเนื่องมา

¹⁷ วรพจน์ วิศุทธิ์พิชญ์, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับศาลปกครอง (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544), หน้า 28.

¹⁸ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หน้า 253.

จากการที่ลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการมีความสามารถ ทักชะ คุณสมบัติ คุณวุฒิ ประสบการณ์ หรือความรับผิดชอบมากขึ้น เช่นนี้สามารถทำได้เพราะมิใช่การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากผู้ประกอบกิจการมีเหตุผลอันสมควรที่จะเลือกปฏิบัติให้แตกต่างได้ จึงไม่ขัดกับมาตรา 11/1 ทั้งนี้เพราะมาตรา 11/1 มิได้มีเจตนารมณ์ในการทำให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเท่ากันกับที่ลูกจ้างโดยตรงได้รับทุกคนในทุกกรณี เนื่องจากความแตกต่างเป็นเรื่องจำเป็นทางธุรกิจ แต่ความแตกต่างกันนั้นจะต้องมีเหตุผลและเป็นธรรม มิใช่เป็นเพียงเพราะความแตกต่างวิธีการจ้างงานเท่านั้น¹⁹

2.4) ผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงจะต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามกฎหมายแรงงานเรื่องอื่น ๆ เช่น กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ ในประเด็นนี้สามารถพิจารณาได้ดังนี้

2.4.1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง นอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามที่กฎหมาย

คุ้มครองแรงงานกำหนดไว้แล้ว ก็จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย เนื่องจากในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14 บัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

2.4.2) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างและหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ส่วนในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลก็ให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ซึ่งในบทนิยามของ “นายจ้าง” ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมดังกล่าวข้างต้น มิได้รวมถึง “ผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง” แต่อย่างไรก็ดี ในมาตรา 35 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ก็ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงไว้ ดังนั้น

¹⁹ สุรัสวดี เจียมสุวรรณ, “บทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากการเลือกปฏิบัติ : มาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551” เข้าถึงเมื่อ 6 สิงหาคม 2554 เข้าถึงได้จาก http://www.labour.go.th/law/doc/DispatchedWorkersAnti_Th.pdf

ผู้ประกอบการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน มาตรา 35 ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้อยู่ใน ฐานะนายจ้าง ก็จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในฐานะนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ด้วย

สำหรับหลักเกณฑ์ของผู้ประกอบการ ที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงซึ่งจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม สามารถ พิจารณาโดยเปรียบเทียบกับกรณีตาม มาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ดังนี้

ผู้ประกอบการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1	ผู้ประกอบการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 35
การทำงาน เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการ ผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบ กิจการ	การทำงาน เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการ ผลิตหรือธุรกิจ
งานที่ทำ จะกระทำในหรือนอกสถานประกอบ กิจการ หรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบการ ก็ได้	งานที่ทำ ต้องกระทำในสถานประกอบกิจการ หรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบการ
สามารถนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 588 มาช่วยในการตีความบทบัญญัติ ของกฎหมายในเรื่องนี้ให้เกิดความชัดเจนขึ้น ได้ว่า “เครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้น ผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา”	เครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้นผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา

2.4.3) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 “นายจ้าง” หมาย ความถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึงผู้ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมาย

ความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทน นิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มี อำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการ แทนด้วย

จากนิยามของ “นายจ้าง” ตาม มาตรา 5 ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า กฎหมายมิได้บัญญัติให้รวมถึงหรือให้ถือว่า “ผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาค่าแรง”

เป็น “นายจ้าง” ตามกฎหมายเงินทดแทนด้วย ฉะนั้น “ผู้ประกอบการด้วยวิธีเหมาค่าแรง” จึงมิใช่ นายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน และไม่มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดไว้ เพียงแต่จะมีความรับผิดชอบบางประการตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทนบัญญัติไว้เท่านั้น เช่น กรณีมาตรา 11 บัญญัติว่าผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนเงินสมทบหรือจ่ายเงินเพิ่ม ถ้าผู้รับเหมาค่าแรงนั้นไม่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือไม่จ่ายเงินสมทบหรือเงินเพิ่มแก่สำนักงานประกันสังคมซึ่งจะแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น กำหนดให้ “ผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาค่าแรง” เป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงด้วย²⁰

2.4.4) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้นิยามของ “นายจ้าง” ไว้ในมาตรา 5 ว่าหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้าง

เป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

จากบทนิยามของนายจ้างดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า “นายจ้าง” ที่อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น มีลักษณะคล้ายกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่คำนิยามของนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่รวมถึงผู้ประกอบการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงด้วย²¹ ฉะนั้น “ผู้ประกอบการด้วยวิธีเหมาค่าแรง” จึงมิใช่ นายจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และไม่มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างรับค่าเหมาแรงตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้

แต่ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการมากขึ้นหรือลดลง การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้จะมีผลไปถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือไม่ ต้องแยกพิจารณาว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นข้อตกลงที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือมาตรา

²⁰ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 342 – 343.

²¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 223.

15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่ กล่าวคือ

- ถ้าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง กรณีนี้การเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลต่อลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการและลูกจ้างรับเหมาค่าแรงด้วย มิฉะนั้น อาจเข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

- ถ้าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง กรณีนี้พิจารณาได้ว่า เมื่อผู้ประกอบกิจการมิได้อยู่ในฐานะ “นายจ้าง” ตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ผู้ประกอบกิจการจึงไม่มีสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่สามารถยื่นหรือเข้าชื่อในข้อเรียกร้องเพื่อขอเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และผู้ประกอบกิจการก็ไม่มีหน้าที่ต้องจัดให้มีการเจรจาภายใน 3 วัน ตามมาตรา 16

แต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอาจมีผลไปถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้ หากลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานนั้นเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องโดยเป็นการแจ้งในระดับประเภทอุตสาหกรรมตามมาตรา 19

2.4.5) พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 3 ให้นิยามของ “นายจ้าง” ไว้หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล และไม่ว่าการตกลงนั้นจะมีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่

จากนิยามของ “นายจ้าง” ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า นายจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีขอบเขตเพียงนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้นโดยไม่รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงมิได้ตกลงรับลูกจ้างรับเหมาแรงงานเข้ามาทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดในสถานประกอบกิจการตามนิยามในมาตรา 3 หากแต่มอบหมายให้บุคคลใดไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ตามเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานนั่นเอง ดังนั้น ผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามที่พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 กำหนดไว้

2.4.6) พระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

พระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มิได้บัญญัติให้นิยามของคำว่า “นายจ้าง” ไว้ แต่เมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของคนหางานในการที่จะได้ทำงานโดยไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้จัดหางานที่ทำหน้าที่ติดต่อกับนายจ้างในการที่จะทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างก็อาจให้นิยามของ “นายจ้าง” ได้ว่า หมายถึงบุคคลที่ตกลงเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน²² โดยรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนด้วย (นายจ้างตัวแทนและนายจ้างรับมอบ) แต่ไม่รวมถึงผู้ประกอบการที่ว่าจ้างด้วยวิธีการเหมาค่าแรง เนื่องจากลูกจ้างรับเหมาแรงงานมิใช่เป็น “คนหางาน” ที่เข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกับผู้ประกอบการกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีการเหมาค่าแรงนั่นเอง

ดังนั้น ผู้ประกอบการกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามที่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กำหนดไว้

2.4.7) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

การรับคนต่างด้าวเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มีความหมายกว้างกว่าการตกลงทำสัญญากจ้างแรงงานกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้เนื่องจาก “การทำงาน” ตามความหมายของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 5 อาจเป็นการทำงานให้กันแบบให้เปล่าโดยไม่มีค่าตอบแทนก็ได้ แต่การจ้างแรงงานจะต้องมีการจ่าย “สินจ้าง” หรือ “ค่าจ้าง” ตามแต่กรณีเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง²³ ด้วยเหตุนี้ การที่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กล่าวถึง “นายจ้าง” หรือ “บุคคลผู้ซึ่งจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร” หรือ “บุคคลผู้ซึ่งรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน” จึงหมายความว่าความครอบคลุมถึง “นายจ้าง” ของคนต่างด้าวในกรณีที่มีการจ้างแรงงานด้วย²⁴

แต่อย่างไรก็ดี เมื่อพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มิได้กำหนดขอบเขตความหมายของ “นายจ้าง”

²² วีรพงษ์ เกรียงสินติกุล, “ความเป็นนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการจ้างด้วยวิธีการเหมาค่าแรง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543), หน้า 62.

²³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 60 – 61.

²⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 61.

หรือ “บุคคลผู้ซึ่งจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร” หรือ “บุคคลผู้ซึ่งรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน” ไว้เป็นพิเศษ ก็ควรตีความถ้อยคำทั้งสามตามตัวอักษรไปในทางเดียวกันว่า หมายถึงบุคคลผู้ซึ่งจ้างหรือรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยตรงเท่านั้น²⁵ ซึ่งอาจเป็นนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน (ทั้งนายจ้างตัวจริง นายจ้างตัวแทน และนายจ้างรับมอบ) หรืออาจเป็นเจ้าของหรือผู้ประกอบการที่คนต่างด้าวทำงานให้ในกรณีที่เป็นการทำงานให้เปล่าโดยไม่คิดค่าตอบแทนก็ได้ แต่ไม่รวมถึงผู้ประกอบการที่ว่าจ้างด้วยวิธีการเหมาค่าแรงอย่างเช่นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ดังนั้น ผู้ประกอบการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามที่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กำหนดไว้

2.4.8) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้บัญญัติให้นิยามของ “นายจ้าง” ไว้ในมาตรา 4 ความว่า นายจ้างตาม

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงผู้ประกอบการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการ ไม่ว่าการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม

จากนิยามของนายจ้างดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า นายจ้างที่อยู่ในบังคับของกฎหมายนี้ หมายความว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงตามมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

ดังนั้น ผู้ประกอบการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดไว้

3) ปัญหาเกี่ยวกับ “งาน” ที่อยู่ใต้บังคับของมาตรา 11/1

กล่าวคือ มีหลักเกณฑ์อย่างไรในการพิจารณาว่างานใดเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ

²⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 61.

ในประเด็นปัญหานี้ จะต้องพิจารณาจากธรรมชาติและเป้าหมายของงานของผู้ประกอบการเสียก่อน เช่น ถ้าธุรกิจเป็นงานการผลิตหรือการขายเพื่อหารายได้ (Direct Labor) ดังนี้ ฝ่ายผลิตหรือฝ่ายขายย่อมเป็นส่วนงานหรือกระบวนการที่สำคัญซึ่งขาดไม่ได้อย่างแน่นอนและงานสนับสนุนโดยตรง (Indirect Labor หรือ Supporting Staff) เช่น ฝ่ายบัญชีการเงิน ฝ่ายบุคคล ฝ่ายคอมพิวเตอร์ ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายจัดซื้อ เป็นต้น ก็เป็นส่วนงานสำคัญรองลงมาที่ขาดไม่ได้เช่นกัน ฉะนั้น หากมีการทำสัญญาจ้างเหมาแรงงานในกลุ่มงานเหล่านี้ก็ต้องถือว่า ลูกจ้างของ Sub Contract เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการกิจการ ไม่ว่าลูกจ้างเหล่านี้จะไปทำงานอยู่ที่ไหนก็ตาม แต่สามารถส่งผลงานให้แก่สถานประกอบการได้

ส่วนในกรณีที่เป็งานสนับสนุนโดยอ้อม เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัย คนสวน แม่บ้าน พนักงานขับรถผู้บริหารหรือรถใช้งานของนายจ้าง ย่อมไม่เป็นส่วนใดส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความดูแลของนายจ้างอย่างแน่นอน

แต่บางกรณีแม้ลักษณะงานจะไม่ใช่วางส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ใน ความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ แต่เป็นงานที่กฎหมายบังคับให้ต้องมี ก็ต้องถือว่างานนั้นเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความดูแลของผู้ประกอบการเช่นกัน เช่น พยาบาลเทคนิคประจำโรงงาน หรือสถานที่ทำงานตามกฎกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ. 2518 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2548 ดังนั้น หากมีการ Sub Contract งานพยาบาลเทคนิคให้แก่บริษัท Sub Contract ก็ต้องถือว่าพนักงานพยาบาลเทคนิคนั้น เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการเช่นกัน²⁶

จากที่กล่าวมา ในการตีความมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถ้าได้พิจารณาตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย กล่าวคือ รัฐธรรมนูญและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องก็จะช่วยให้ความชัดเจนในการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ปทัสถานที่ดีในสังคมแรงงานได้

²⁶ เกรียงไกร เจียมบุญศรี, "ปภินกะคดีว่าด้วย การแก้ไขปัญหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ยิ่งแก้ก็ยิ่งยุ่งไปกันใหญ่ ตอนที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหของภาครัฐ" เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2552 เข้าถึงได้จาก <http://www.sombatlegal.com/index.php?lay=show&ac=article&id=5365832&Ntype=5>

■ บรรณานุกรม

กมล สนธิเกษตริน. **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วย จ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2537. กองบรรณาธิการ, “กฎหมาย...เปลี่ยนไป,” หลากกฎหมายหลายธุรกิจ 2 ฉบับที่ 17 (พฤษภาคม 2547).

กิตติพงศ์ หังสพฤกษ์. “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ใน **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 8 – 15**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548.

เกรียงไกร เจียมบุญศรี. ปกป้องคดีว่าด้วย การแก้ไขปัญหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ยิ่งแก้ยิ่งยุ่งไปกันใหญ่ ตอนที่ 1. จาก <http://www.sombatlegal.com>.

เกรียงไกร เจียมบุญศรี. ปกป้องคดีว่าด้วย การแก้ไขปัญหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ยิ่งแก้ยิ่งยุ่งไปกันใหญ่ ตอนที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหายของภาครัฐ. จาก <http://www.sombatlegal.com>.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2553.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน” ใน **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน**

หน่วยที่ 1 – 6. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **แรงงานสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน. 2548.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “สภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ใน **เอกสารการสอนชุดวิชาการพนักงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 1 – 7**. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, 2543.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อรรถพล มนัสไพบุลย์และสุกชัย มนัสไพบุลย์. **พู่จาง – วิสัชนา กฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ การบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็มอาร์ แอนด์ ทีเอสจำกัด, 2544.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, สุกชัย มนัสไพบุลย์ และอรรถพล มนัสไพบุลย์. **พู่จาง – วิสัชนา กฎหมายแรงงานพร้อมแนวปฏิบัติ ตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท กรุงเทพมหานครนิติการ จำกัด, 2551.

คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 เรื่องที่ 4 การจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรง จาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=creativeway&month=05-2008&date=13&group=24&gblog=1>.

นิคม จันทรวิทุร. “แนวคิดพื้นฐานและ
วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน” ใน
เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน
หน่วยที่ 1 – 6. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช,
2543.

นิสตาร์ เวชยานนท์. “Outsourcing? :
แรงกดดันที่มากับกระแสโลกาภิวัตน์.” ใน
รวมบทความวิชาการด้าน HR. พิมพ์ครั้งที่
3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รัตนไตร,
2551.

บุญยืน สุขใหม่. ปัญหาการจ้างงาน
แบบเหมาค่าแรง (Sub Contractor). จาก
[www.prachatai.com/journal/2008/09/
18236](http://www.prachatai.com/journal/2008/09/18236).

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. “ไร้สิทธิ
แรงงานในระบบจ้างเหมาช่วง” จาก [http:
//www.thaingo.org/storybook_017.htm](http://www.thaingo.org/storybook_017.htm).

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบาย
กฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากร
มนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2553.

เพิ่มบุญ แก้วเขียว. การบริหารภาษี
ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร :
บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด, 2551.

ไพศาล เตมีย. บริหารอย่างไร ถูก
กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร :
บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2548.

ไพฑูริย์ เอกจริยากร. คำอธิบาย
กฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน.

พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนัก
พิมพ์วิญญูชน, 2546.

ผู้จัดการ 360° รายสัปดาห์. “HR
SOLUTION : สืบสวนเรื่องจ้างเหมากับการ
จ้างแบบกำหนดระยะเวลา” ข้อมูลจาก
<http://www2.manager.co.th/mgr>
Weekly/ViewNews.aspx?NewsID=
9520000018322

มีชัย ภัทรธนากร. “ผลกระทบการจ้าง
เหมาแรงงานในกระบวนการผลิต : ศึกษา
กรณี บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์
(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).” วิทยา-
นิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหา-
วิทยาลัยบูรพา, 2543.

รักชนก มีทรัพย์. “ความคิดเห็นของพนัก
งานต่อสภาพการจ้างงานในองค์กร แบบ
การจ้างงานภายนอก : ศึกษาเฉพาะกรณี
ของบริษัท โกลเด้น มายด์ เซอร์วิส จำกัด.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. 2546.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับใช้งาน
(แก้ไขเพิ่มเติมใหม่) พ.ศ. 2551.
กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์
อักษร, 2551.

เรือนรัตน์ วงศ์สำอาจ. “ความคิดเห็น
ของสมาชิกสหภาพแรงงานบริษัท ทาคา
โอะ อีสเทิร์น จำกัด ต่อการจ้างงานรับ

เหมาะสม.” สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนา
แรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต คณะ
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. 2548.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. **แรงงานสัมพันธ์ :
กฎแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและ
ลูกจ้าง**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545.

วีรพงษ์ เกรียงสินติกุล. “ความเป็น
นายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน :
ศึกษาเฉพาะกรณีการจ้างด้วยวิธีการเหมา
ค่าแรง.”วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2543.

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. **ความรู้เบื้องต้น
เกี่ยวกับศาลปกครอง**. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544.

สุรัสวดี เจียมสุวรรณ, “บทบัญญัติ
คุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากการ
เลือกปฏิบัติ : มาตรา 11/1 แห่งพระราช
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไข
เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551” จาก
[http://www.labour.go.th/law/doc/
Dispatched HYPERLINK Workers Anti_
Th.pdf](http://www.labour.go.th/law/doc/Dispatched%20HYPERLINK%20Workers%20Anti_Th.pdf)

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. **108 คดีเด็ด
ในวงการบริหารงานบุคคล เล่ม 2**. กรุงเทพ
มหานคร: บริษัทเอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
2552.

สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติประกัน
สังคม พ.ศ. 2533 และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับ
การส่งเงินสมทบของส่วนราชการ. จาก
www.sso.molsw.go.th.

สุดาศิริ วศวงศ์. **คำอธิบายกฎหมาย
เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพ
มหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ,
2551.

อรรถพล มนัสไพบุลย์. **พู่ชา - วิชา
กฎหมายแรงงานพร้อมแนวปฏิบัติในการ
บริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร :
บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด, 2553.

อภิชัย ศรีเมือง. **บริหารงานและจัดการ
คนในองค์กรอย่างไรในภาวะวิกฤต
เศรษฐกิจ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ปัญญาชน, 2552.

Linda R.Domingues. **เอาท์ซอร์ส
(Outsource): ใครเก่งสิ่งไหน ก็ทำสิ่งนั้น**.
แปลโดย วัชรพล สุขโหด. กรุงเทพมหานคร
: สำนักพิมพ์ อี. โอ. สแควร์, 2550.

Paragon electronics. ภาพรวมของ
ธุรกิจรับเหมาช่วง (Outsourcing). เข้าถึง
เมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2554, เข้าถึงได้จาก
<http://www.paragon-electronics.co.th>.

PeerapatS. กรณีศึกษาการจ้างเหมา
แรงงาน ลูกจ้างโรงแอร์ได้เฮ เจ้าหน้าที่
แรงงานบังคับใช้มาตรา 11/1. เข้าถึงเมื่อ 15
กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก [http://
www.oknation.net/blog/Smartlearning/
2011/ 06/10/ entry-1](http://www.oknation.net/blog/Smartlearning/2011/06/10/entry-1).