

ภาคผนวก ก

(ร่าง)

กฎกระทรวง

ว่าด้วยการควบคุมงานจ้างเหมาค่าแรง

พ.ศ. ...

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 สิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างเหมาค่าแรง การขออนุญาตประกอบธุรกิจรับเหมาค่าแรง และการทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรงระหว่างผู้ประกอบการกับผู้รับเหมาค่าแรง ให้ปฏิบัติตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้ การคุ้มครองแรงงานในงานจ้างเหมาค่าแรงนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ให้บังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 2 งานจ้างเหมาค่าแรง หมายถึง รูปแบบการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลสามฝ่าย คือ ผู้รับเหมาค่าแรง ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และผู้ประกอบการ โดยผู้รับเหมาค่าแรงทำหน้าที่จัดหาและจัดส่งลูกจ้างของตนไปทำงานให้แก่ผู้ประกอบการ โดยที่ผู้ประกอบการนั้นเป็นผู้มีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้างดังกล่าว และเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา

ข้อ 3 ให้ผู้ประกอบการที่ได้ใช้ลูกจ้างเหมาค่าแรงเพื่อทำงานในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของตน มีความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้ต่อลูกจ้างดังกล่าว เช่นเดียวกับกับผู้รับเหมาค่าแรงทุกประการ

ข้อ 4 ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสภาพการจ้างที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ข้อ 5 ผู้ประสงค์จะประกอบธุรกิจเป็นผู้รับเหมาค่าแรง จะต้องเป็นนิติบุคคลที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีแล้วเท่านั้น ในการนี้ รัฐมนตรีมีอำนาจที่จะไม่อนุญาตได้ หากพิจารณาเห็นว่าผู้ขออนุญาตเคยมีประวัติในการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างเหมาค่าแรง หรือมีการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานและการประกันสังคม หรือมีฐานะทางการเงินไม่มั่นคง และทรงไว้ซึ่งอำนาจเพิกถอนการอนุญาต หากผู้ได้รับอนุญาตกระทำการอันฝ่าฝืนกฎหมายหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไม่ว่าเวลาใด ๆ หนึ่ง การอนุญาตนี้ให้มีผลใช้ได้เพียง 1 ปี เว้นแต่ผู้ขอ

อนุญาตรายเดิมได้ดำเนินการขออนุญาตติดต่อกันจนครบ 3 ปี ให้การอนุญาตครั้งต่อไปมีผลโดยไม่มีกำหนดเวลา

ข้อ 6 ห้ามมิให้มีการทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรงในงานปกติของธุรกิจหรือการค้า หรืองานประจำที่ต้องทำต่อเนื่องโดยตลอดตามปกติในทางธุรกิจการค้าของกิจการ เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) การทดแทนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงที่หยุดงาน หรือสัญญาจ้างแรงงานระดับลงชั่วคราวอันมิใช่เพราะข้อพิพาทแรงงาน

(2) กรณีที่สถานประกอบการมีกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นเป็นการชั่วคราว

(3) เพื่อทำงานที่มีตามฤดูกาลหรืองานในบางกิจการที่ถูกกำหนดโดยบทบัญญัติของกฎหมายหรือข้อตกลงร่วม ว่ากรณีดังกล่าวจะจ้างลูกจ้างปกติไม่ได้

ข้อ 7 ระยะเวลาสูงสุดในการทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรงสามารถทำได้ไม่เกิน 1 ปี หรือต่อสัญญาได้เพียง 1 ครั้ง ทั้งนี้ ระยะเวลาของสัญญาที่ต่อในภายหลังนี้ เมื่อรวมกับระยะเวลาตามสัญญาเดิมจะต้องไม่เกินกว่า 1 ปี และมูลเหตุในการทำสัญญาครั้งหลังนี้จะต้องมีลักษณะเดียวกันกับมูลเหตุตามสัญญาเดิมด้วย

ข้อ 8 เมื่อระยะเวลาตามสัญญาจ้างเหมาค่าแรงเดิมได้สิ้นสุดลง ห้ามมิให้ผู้ประกอบกิจการทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรงในงานตำแหน่งเดียวกันนั้น ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนตัวบุคคลที่เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในตำแหน่งนั้นหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ เว้นแต่จะผ่านพ้นช่วงเวลาซึ่งคิดเป็นหนึ่งในสามของระยะเวลาตามสัญญาจ้างเหมาค่าแรงเดิม

ข้อ 9 การดำเนินการใดๆโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติตามกฎหมายกระทรวงนี้ ให้ผู้ประกอบกิจการที่ดำเนินการดังกล่าวต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นนายจ้าง

ให้ไว้ ณ วันที่...เดือน...พ.ศ. ...

(ลงชื่อ).....

()

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน