

บทที่ 2

สถานการณ์การทำงานและการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย

ด้วยสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีแนวโน้มในการลดปริมาณลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาลงเพื่อลดต้นทุนการผลิต ทำให้แรงงานบางช่วงเวลาถูกจัดให้เป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น การจ้างงานบางช่วงเวลานั้น เกิดจากปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. โลกาภิวัตน์ (Globalization) โลกาภิวัตน์เป็นแนวโน้มของกิจการที่จะขยายการขายหรือการผลิตไปยังตลาดใหม่ๆ ในต่างประเทศ รวมทั้งการแข่งขันระดับโลก ซึ่งธุรกิจ在不同ถิ่นต่างๆ จะเผชิญกับการแข่งขันกับธุรกิจ在不同ถิ่นเดียวกันรวมทั้งธุรกิจจากต่างประเทศ ซึ่งธุรกิจในและนอกประเทศได้มีการย้ายฐานการผลิตไปยังต่างประเทศโดยสำนักงานใหญ่ในประเทศเดิมอาจมีขนาดเล็กกว่าสำนักงานหรือโรงงานที่เปิดใหม่ในประเทศ

2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีทำให้มีการเพิ่มการแข่งขันอย่างสูงในระหว่างบริษัทต่างๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน นอกจากนั้นเทคโนโลยียังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้จากที่บ้านโดยไม่ขาดการติดต่อสื่อสารกับองค์กร การใช้ระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยในการทำงานมีมากขึ้น ระบบการผลิตสมัยใหม่ที่ใช้เครื่องจักรช่วยในการผลิตเป็นส่วนใหญ่ทำให้ลดปริมาณงานของคนงานในสายการผลิตลง มีการเพิ่มงานที่ต้องใช้ทักษะหรือฝีมือมากขึ้นทำให้คนงานหรือลูกจ้างต้องได้รับการฝึกอบรมมากขึ้น ดังนั้น ในการแข่งขันทางธุรกิจ องค์กรทางธุรกิจจึงต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ปรับปรุงระบบงานต่างๆ เพิ่มขึ้น

3. การผ่อนคลายกฎระเบียบ (Deregulation) จากข้อตกลงในการเปิดการค้าเสรีขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization) ทำให้รัฐบาลของประเทศต่างๆ ต้องผ่อนคลายกฎระเบียบในการทำธุรกิจลง รัฐบาลประเทศต่างๆ ไม่อาจตั้งกำแพงภาษีเพื่อคุ้มครองธุรกิจในประเทศได้ต่อไป ทำให้เกิดการแข่งขัน เช่น การลดค่าใช้จ่ายของกิจการ การลดขนาดของกิจการลงโดยการเลิกจ้างลูกจ้างประจำ ทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลายเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดยอาจออกมาในรูปของการทำงานบางช่วงเวลา เป็นที่ปรึกษา หรือทำงานตามระยะเวลาที่ได้มีการกำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน

4. แนวโน้มของลักษณะงาน ปัจจัยโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและการผ่อนคลายกฎระเบียบ ทำให้ลักษณะงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่น งานภาคบริการมีการเติบโตมากขึ้น ซึ่งงานบริการนี้มักจะต้องการลูกจ้างที่มีความรู้ใหม่ๆ และต้องอาศัยปัจจัย

ทางด้านบุคลากรเป็นหลักในการให้บริการ ซึ่งลูกจ้างเหล่านั้นต้องมีความรู้ มีการศึกษา และมีการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานด้านการผลิตในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ ชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม เวชภัณฑ์ ฯลฯ ก็ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน¹

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็เป็นผู้ที่ทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไปในสถานประกอบการต่างๆ เพียงแต่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในแต่ละวันหรือในแต่ละสัปดาห์เท่านั้น และด้วยลักษณะที่แตกต่างกันเช่นนี้เอง จึงส่งผลให้การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยยังไม่มีเหมาะสมเท่าที่ควร ศึกษาได้เป็นลำดับดังนี้

1. แนวความคิดในการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้นเพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตกช่วงประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรี ระบบการผลิตรูปแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมากโดยหวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากความคิดและความเชื่อในลัทธิเสรีนิยมที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามความสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างเด็ก แรงงานหญิง หรือชายเข้าทำงานก็ได้ โดยจะให้ค่าจ้างเท่าใดก็ได้และจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนงาน หรือแม้ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำให้ลูกจ้างคนงานไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะระวังรักษาและป้องกันผลประโยชน์ของตน ลูกจ้างจึงตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

การยึดถือในแนวคิดแบบเสรีนิยมนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้างซึ่งเป็น

¹ กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้าง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิเคราะห์สภาพและวิธีการจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลา, เสนอต่อกระทรวงแรงงาน (กรุงเทพมหานคร, 2547), น.29.

นายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ ยิ่งกว่านั้น ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยเน้นการแสวงหากำไรและเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้เห็นว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจเจกในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อที่จะได้ขายสินค้าได้ในราคาถูกกว่าคู่แข่ง วิธีการลดต้นทุนการผลิตคือ การใช้แรงงานลูกจ้างในการผลิตให้นานที่สุดเพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็จ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย พยายามใช้แรงงานผู้หญิงและเด็กให้มาก เพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้เนื่องจากผู้หญิงและเด็กปกครองง่าย ไม่ค่อยมีปากมีเสียง พยายามลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ให้สวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นสภาพการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระบะนั้น โดยเฉพาะประเทศอังกฤษและฝรั่งเศส สภาพในโรงงานยังไม่ถูกหลักอนามัย ลูกจ้างต้องทำงานในสถานที่มืด สกปรก อากาศไม่ถ่ายเท หญิงและชายต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อนและได้รับอันตรายจากเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมต่างๆ อยู่เสมอ ค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำมาก ไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัว ทำให้ลูกจ้างสุขภาพทรุดโทรม เจ็บป่วยและล้มตายไปเป็นจำนวนมาก ความไม่ยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคมให้ประเทศอังกฤษและยุโรปต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเริ่มจากคุ้มครองแรงงานเด็ก ขณะเดียวกันลูกจ้างคนงานก็พยายามร่วมกันก่อตั้งสหภาพขึ้นเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของพวกเขา² ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความสามารถหรือประสิทธิภาพของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรมแล้ว ย่อมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพด้วย

สำหรับการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลานั้น แต่เดิมแม้ในต่างประเทศส่วนใหญ่จะไม่มีข้อกำหนดคำนิยามสำหรับคำว่า "งานบางช่วงเวลา" ไว้ในกฎหมายแรงงาน แต่ก็มีกฎหมายหลายฉบับซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและสวัสดิการ ได้มีการพูดถึงขอบเขตและขีดจำกัด (Threshold) ของการทำงานบางช่วงเวลา เช่น อาจมีการกำหนดขอบเขตของงานบางช่วงเวลาว่าต้องเป็นงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือเป็นงานที่ต้องมีระยะเวลาทำงานอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น นอกจากนี้บางประเทศผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลายังต้องทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนดทุกสัปดาห์เพื่อให้ระยะเวลาของการ

² จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชลี ค้อคงคา, เศรษฐศาสตร์แรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536), น.232-233.

ทำงานครบตามจำนวนหรือมีรายได้ถึงระดับตามที่กำหนดจึงจะได้รับสิทธิหรือสวัสดิการ เช่นเดียวกับคนงานคนอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น ขอบเขตหรือขีดจำกัดว่าต้องทำงานอย่างน้อยกี่ชั่วโมง จึงจะได้รับสิทธิในการทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือได้รับความคุ้มครองในเรื่องของการไล่ออก สิทธิในการได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาป่วย เป็นต้น ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่ผู้ที่ทำงาน บางช่วงเวลามีคุณสมบัติในการทำงานถึงขอบเขตหรือขีดจำกัดตามที่กำหนดแล้ว ผู้ที่ทำงาน บางช่วงเวลานั้นก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัดส่วนที่มีฐานคิดจากจำนวนชั่วโมงการทำงาน นอกจากนี้ยังมีขอบเขตหรือขีดจำกัดที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย การจ่ายเงิน ชดเชยเมื่อต้องประสบกับภาวะการว่างงาน การจ่ายเบี้ยบำนาญและการจ่ายค่าจ้างเมื่อมีการลา คอลดบุตร โดยผู้ที่ได้รับสิทธินั้นจะมีข้อกำหนดในลักษณะที่ว่าต้องทำงานมาเป็นระยะเวลาานเท่าใดมากกว่าที่จะกำหนดในเรื่องของจำนวนชั่วโมงทำงานหรือปริมาณงานขั้นต่ำที่ต้องทำ

อย่างไรก็ตาม ในการนำหลักการเรื่องขอบเขตและขีดจำกัดของการได้รับสิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองมาใช้กับผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มียังจำนวนชั่วโมงการทำงานที่สั้นเช่นนี้ ย่อมเกิดปัญหาขึ้นในทางปฏิบัติเนื่องจากผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลาแม้จะมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ใกล้เคียงกับผู้ทำงานเต็มเวลา แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วปรากฏว่าผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลา กลับไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองเช่นเดียวกับผู้ทำงานเต็มเวลา ทั้งๆที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จะเห็นได้ว่าสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการส่วนใหญ่จะถูกจัดให้กับผู้ทำงานเต็มเวลา ส่วนในเรื่องของอัตราค่าจ้างนั้นจะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลากับผู้ทำงานเต็มเวลา นอกจากนั้น ในหลายๆ กรณีผู้ทำงานบางช่วงเวลามีชั่วโมงการทำงานลดลง รวมทั้งมีระยะเวลาการจ้างและสภาพการจ้างแย่งลง ส่งผลให้สิทธิในการจ้างงานและการให้ความคุ้มครองผู้ทำงานบางช่วงเวลาในหลายๆประเทศเริ่มมีความแตกต่างกันมากขึ้น ด้วยเหตุนี้การกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำของผู้ที่จะได้รับความคุ้มครองจึงได้ถูกนำมาใช้เป็นฐานในการคิดคำนวณมากขึ้น ทำให้เงื่อนไขและสภาพการจ้างของผู้ทำงานบางช่วงเวลาต้องถูกจำกัดลงไปด้วย โดยเฉพาะผู้ทำงานบางช่วงเวลาที่มียังจำนวนชั่วโมงการทำงานต่ำกว่าจุดแบ่งที่กำหนดไว้ ก็จะกลายมาเป็นคนทำงานจร (Casual Workers) หรือคนงานเสริม (Marginal Workers) ทำให้ไม่ได้สิทธิและความคุ้มครองที่ควรได้รับ³ ดังนั้นใน

³ สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล, โครงการวิจัยเรื่องสภาพการทำงานและปัญหาในงานบางช่วงเวลา, เสนอต่อกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (กรุงเทพมหานคร, 2548), น.113.

ต่างประเทศจึงเกิดแนวความคิดที่จะจัดกลุ่มของลูกค้าจ้างทำงานบางช่วงเวลาแยกออกมาจากลูกค้าจ้างทำงานบางช่วงเวลาให้ชัดเจน เพื่อจะได้จัดสรรระดับการให้ความคุ้มครองได้เหมาะสม และถูกต้องกับสภาพการทำงาน

1.1 วิวัฒนาการของการทำงานบางช่วงเวลา

การพัฒนาอุตสาหกรรมไทยในยุคเร่งรัดการส่งออกเป็นการเน้นการบูรณาการทางเศรษฐกิจโดยอาศัยการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่นและแรงงานราคาถูกเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Advantage) เน้นการลงทุนจากต่างชาติเป็นหัวใจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่กลยุทธ์นี้ค่อนข้างมีข้อจำกัดโดยเฉพาะในยุคที่แทบทุกประเทศต่างก็ดำเนินนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจแบบเปิด มีการตั้งเขตเศรษฐกิจในประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศเพื่อดึงเข้าการลงทุน ดังนั้นการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทยซึ่งเน้นการแข่งขันที่ราคา (หรือต้นทุนการผลิตต่ำ) จึงเป็นการแข่งขันที่มุ่งผลิตสินค้าเพื่อขายในตลาดล่าง (Lower End) เมื่อมีประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เช่น ประเทศจีนและเวียดนาม ซึ่งมีโครงสร้างการผลิตที่คล้ายกันแต่ต้นทุนแรงงานต่ำกว่า จึงทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาในการแข่งขันในตลาดล่างเป็นอย่างมาก ทั้งนี้จะเห็นได้ว่านับตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา อุตสาหกรรมที่เคยทำรายได้และเป็นหลักให้แก่ประเทศในด้านการจ้างแรงงานเริ่มเผชิญกับภาวะกดดันของการแข่งขันการส่งออกในอุตสาหกรรมดั้งเดิมที่ใช้แรงงานหนาแน่น (Traditional Labour/intensive Industries) เริ่มมีแนวโน้มที่จะตกต่ำ กล่าวได้ว่า เศรษฐกิจมีวิกฤตในเชิงโครงสร้างเพราะไม่สามารถปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมไปสู่การผลิตที่ใช้เทคโนโลยีและแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้น (Upgrading Industries) ด้วยข้อจำกัดของการลงทุนทางด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม เช่น การลงทุนทางด้านการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เป็นต้น⁴

ดังนั้น การที่ภาคธุรกิจของประเทศไทยจะคงความได้เปรียบในการผลิตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกไว้ได้ในช่วงของการเปิดเสรีทางการค้า จึงจำเป็นต้องหาวิธีการต่างๆ เพื่อเป็นการลดต้นทุนของสินค้าและลดความเสี่ยงของตลาดที่มีความผันแปรและแข่งขันสูง โดยการนำวิธีการต่างๆ ได้แก่

1. การปรับปรุงเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยเพื่อลดราคาต้นทุนการผลิตต่อหน่วยลง

⁴ วรวิทย์ เจริญเลิศ และ นภาพร อติวานิชยพงศ์, การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร:เอทีเอ็น, 2546), น.36.

2. มีการจ้างงานและใช้แรงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งบริษัทส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการลดจำนวนการจ้างงานลง (Downsizing) เพื่อเป็นการลดต้นทุนด้านค่าแรงและลดสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง

นอกจากการลดจำนวนแรงงานลงแล้ว แนวโน้มการจ้างแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า ยังอาจก่อให้เกิดรูปแบบการจ้างงานรูปแบบต่างๆ ขึ้น ได้แก่

1. การจ้างลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลาหรือลูกจ้างบางเวลา (Part-Time Workers) ลักษณะของการจ้างแรงงานลูกจ้างประเภทนี้ จะมีการทำงานไม่เต็มเวลาภายใน 1 วัน หรือ 1 สัปดาห์ กรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานระบุให้การทำงานเต็มเวลาคือการทำงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นายจ้างอาจจ้างลูกจ้างประเภทนี้เพียง 2-3 วันต่อสัปดาห์ หรือหากนับเป็นรายชั่วโมง ก็อาจจ้างน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งการจ้างงานประเภทนี้อาจเป็นการจ้างแบบรายชั่วโมง โดยคิดค่าจ้างให้ตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าหลังจากครบจำนวนชั่วโมงทำงานที่ตกลงกันไว้แล้ว ชั่วโมงทำงานต่อไปก็คิดเป็นค่าทำงานล่วงเวลาให้ ทางสถานประกอบการก็จะสามารถจ้างแบบรายวันและรายชั่วโมงได้ ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบต่องาน

2. การจ้างลูกจ้างระยะสั้น (Short-Time Worker) ในการจ้างแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมบางประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เช่น สับปะรดกระป๋อง การทำยางแผ่น อุตสาหกรรมโคนม เป็นต้น มักจะมีการจ้างแรงงานในระยะเวลานั้นๆ หรือจ้างตามฤดูกาล (Seasonal Employment) ซึ่งหมายถึง การจ้างให้ทำงานเป็นระยะเวลา 3-4 เดือน แล้วจึงสิ้นสุดการจ้างโดยหยุดระยะเวลาในการจ้างไปอีก 3-4 เดือน และจึงมีการจ้างงานกันใหม่ในฤดูกาลผลิตรอบต่อไป หรือการใช้สัญญาจ้างแรงงานระยะสั้น 120 วัน โดยให้ลูกจ้างเขียนใบลาออกเมื่อเลิกสัญญาและระบุเหตุผลของการลาออกว่า “กลับบ้านต่างจังหวัด” ลูกจ้างเหล่านี้ก็จะถูกเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาและให้ลูกจ้างกลับมาสมัครงานทำสัญญาจ้างกันใหม่ มีการต่อสัญญาการทำงานกันทุก 3 เดือน โดยไม่ยอมบรรจุให้เป็นลูกจ้างประจำ ถ้าช่วงใดไม่มีงานลูกจ้างที่ออกไปนั้นก็ไม่ได้ต่อสัญญา

3. การจ้างลูกจ้างเหมาช่วงหรือเหมาค่าแรง (Sub-contracting Worker) คือการที่สถานประกอบการจ้างคนงานเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของตนโดยผ่านคนกลาง ซึ่งสถานประกอบการจะถือว่าคนงานที่จ้างมานั้นไม่ใช่ลูกจ้างของตน แต่เป็นลูกจ้างของคนกลาง รวมถึงกรณีที่สถานประกอบการว่าจ้างให้โรงงานขนาดเล็กอื่นๆ ผลิตชิ้นส่วนบางอย่างให้กับตนด้วย เช่น ใช้บริษัทอื่นเป็นนายหน้าจัดหาคนงานเข้ามาทำงานให้กับโรงงาน คนงานเหมาค่าแรงเหล่านี้จะทำงานแบบสายการผลิตเดียวกับลูกจ้างประจำ แต่จะได้รับการจ่ายค่าจ้าง โบนัส หรือ

ค่าทำงานเป็นกะน้อยกว่า รวมทั้งการประกันสังคม คนงานเหล่านี้สามารถถูกเลิกจ้างได้เมื่อหมดงาน โดยสถานประกอบการไม่มีพันธะทางกฎหมายที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเพราะถือว่าเป็นลูกจ้างของบริษัทเหมาค่าแรง

4. การจ้างงานลักษณะ Secondment การจ้างงานในลักษณะนี้ เป็นกรณีที่บริษัทในเครือส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาทำงานในอีกบริษัทหนึ่ง โดยทำงานทุกวันในสถานที่ของบริษัทที่ถูกส่งมานั้น เช่น บริษัทต่างชาติส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งกรณีนี้นับว่าเจ้าหน้าที่เป็นลูกจ้างของบริษัทในประเทศไทย

5. การจ้างงานลูกจ้างรับงานไปทำที่บ้าน (Home-base Worker) ในปัจจุบัน มีแนวโน้มที่เจ้าของกิจการจะส่งมอบงานเพื่อให้ผู้รับจ้างนำกลับไปทำที่บ้าน เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า การผลิตสินค้าหัตถกรรมต่างๆ รวมถึงชิ้นส่วนบางอย่างของอุตสาหกรรมรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น⁵ ซึ่งการคิดค่าจ้างจะคิดเป็นรายชิ้นเพื่อเร่งการผลิต และหลีกเลี่ยงการจ่ายสวัสดิการบางอย่าง

6. การจ้างบริษัทอื่นเข้ามาทำในงานบางอย่าง เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ

การจ้างงานรูปแบบใหม่ๆที่เกิดขึ้นดังกล่าวทำให้ลูกจ้างเหล่านี้ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำ ขาดสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันได้กลายมาเป็นระบบการจ้างงานที่แพร่หลายทั่วไปในทุกอุตสาหกรรมการผลิต ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรมอุปโภค บริโภค ส่วนคนทำงานแบบเหมาค่าแรงก็ได้กลายมาเป็นคนงานส่วนใหญ่ของแต่ละสถานประกอบการ ซึ่งพัฒนาการเช่นนี้จะเป็นอุปสรรคต่อการรวมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจต่อรองของคนงานและการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆของรัฐด้วย ซึ่งในช่วงระหว่างปี 2530 – 2532 ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน โดยเฉพาะรูปแบบการจ้างงานชั่วคราวระยะสั้น ได้รับความสนใจกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในกลุ่มของผู้ใช้แรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนทางด้านแรงงาน ตลอดจนในวงวิชาการที่สนใจเกี่ยวกับแรงงาน⁶

⁵ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, รายงานฉบับสมบูรณ์ แนวทางการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้าของประเทศไทย, เสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (กรุงเทพมหานคร, 2548), น. ก-ข.

⁶ เสาวลักษณ์ ชายทวีป และ มุลนิธิอารมณ พงศ์พจน์, รายงานการศึกษาเรื่องการจ้างงานชั่วคราวระยะสั้นและรูปแบบการจ้างงานหลังประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 11, (กรุงเทพมหานคร:มูลนิธิฟรีดิช เอแบรท, 2534), น.11.

การจ้างงานชั่วคราวระยะสั้น เป็นรูปแบบการจ้างงานที่ทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างต้องตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบนายจ้าง เป็นการจ้างงานที่ทำลายขวัญและกำลังใจของคนงานอย่างมากซึ่งส่งผลต่อความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน เนื่องจากลูกจ้างเหล่านี้ไม่กล้าสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการได้นำเอาการจ้างงานแบบชั่วคราวระยะสั้นมาใช้กันอย่างแพร่หลาย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงได้มีการวิเคราะห์กันว่า การจ้างงานชั่วคราวระยะสั้นเป็นกลยุทธ์ประการหนึ่งในการควบคุมการเจริญเติบโตของขบวนการแรงงาน

ด้วยเหตุนี้ ในกลุ่มของผู้ใช้แรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานจึงได้เคลื่อนไหวคัดค้านการจ้างงานในรูปแบบนี้กันมากยิ่งขึ้น กระแสการคัดค้านการจ้างงานแบบชั่วคราวระยะสั้นได้เพิ่มสูงขึ้นในปี 2532 โดยกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้ทำการเคลื่อนไหวกันอย่างต่อเนื่อง การเคลื่อนไหวในระยะแรกเป็นการร่วมประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาการจ้างงานชั่วคราวระยะสั้นที่เกิดขึ้น รวมทั้งมาตรการในการแก้ไข การเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้เกิดขึ้นทั้งในระดับกลุ่มย่านไปจนถึงองค์กรระดับชาติ การผลักดันให้มีการแก้ไขปัญหาการจ้างงานชั่วคราวระยะสั้นเริ่มเห็นแนวทางมากขึ้นในการเคลื่อนไหวระยะหลัง ซึ่งในการประชุมปรึกษาหารือกันมิใช่เป็นการสะท้อนปัญหาอย่างเดียว แต่ได้มีการวางมาตรการในการผลักดันให้รัฐบาลเข้ามาแก้ไขปัญหากับการจ้างงาน โดยในการประชุมร่วมกันที่โรงแรมแมนดารินเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2532 ที่ประชุมได้มีมติตั้งคณะกรรมการผลักดันแก้ไขกฎหมายแรงงานขึ้น ประกอบไปด้วยคณะกรรมการ 12 คน จากสภาองค์การลูกจ้าง 4 แห่ง คือ สภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติ

คณะกรรมการชุดนี้ได้ยื่นหนังสือทวงถามรัฐบาลเกี่ยวกับการแก้ไขกฎหมายการจ้างงานที่เคยยื่นไปแล้ว นอกจากนั้นยังมีมาตรการในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานระยะสั้นในส่วนของคนงานในกลุ่มย่าน ได้จัดรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานชั่วคราวระยะสั้นตามโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ โดยเฉพาะในเขตอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ การเคลื่อนไหวผลักดันให้รัฐบาลแก้ไขปัญหามีขึ้นในช่วงเดือนกันยายน - ตุลาคม 2532 โดยมีการจัดสัมมนาขึ้นหลายครั้ง และได้มีมติให้จัดประชุมใหญ่ขึ้นที่สนามหลวง เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2532 ซึ่งปรากฏว่าได้มีตัวแทนของฝ่ายรัฐบาลเชิญตัวแทนผู้ใช้แรงงานไปพบเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจ้างงานระยะสั้น กระแสการนัดชุมนุมใหญ่ของคนงานที่ให้ความรุนแรงมากขึ้น จนกระทั่งกระทรวงมหาดไทย (ในขณะนั้นยังไม่มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม)

ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 11 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2532 ยกเลิกคำว่า “ลูกจ้างชั่วคราว” แต่ไม่ยกเลิกรูปแบบการจ้างงานโดยใช้สัญญาจ้างชั่วคราว โดยลูกจ้างทุกประเภทมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาและวันลาต่างๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อทำงานครบ 120 วัน ยกเว้นลูกจ้างทำงานบ้าน และลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว งานจร งานตามฤดูกาล หรืองานโครงการ ซึ่งมีการทำสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาแน่นอน แม้ว่าตามประกาศฉบับนี้ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับการคุ้มครองมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถแก้ปัญหาการเอาเปรียบของนายจ้างต่อลูกจ้างได้ ต่อมาเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลเอกชนมีการเลิกจ้างคนงานเป็นจำนวนมาก ทำให้คนงานส่วนหนึ่งต้องยอมรับสภาพการเป็นลูกจ้างชั่วคราวซึ่งดีกว่าการเป็นคนตกงาน นายจ้างจึงถือโอกาสใช้รูปแบบการจ้างงานชั่วคราวมาใช้เพื่อเป็นการลดต้นทุนด้านแรงงานที่ต้องจ่ายเป็นค่าสวัสดิการให้กับลูกจ้างประจำหรือจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างคนงาน⁷

1.2 ความหมายของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา (Part-Time Workers)

คำว่า “ลูกจ้าง” นั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ได้ให้ความหมายของคำว่าลูกจ้างไว้โดยตรง แต่สามารถสรุปความหมายได้ว่า ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลซึ่งตกลงจะทำงานให้แก่นายจ้าง โดยได้รับสินจ้างเป็นค่าตอบแทนตลอดระยะเวลาที่ตนทำงานให้

ส่วนมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้ให้ความหมายของคำว่าลูกจ้างในทำนองเดียวกันว่า ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ความหมายของคำว่าลูกจ้างไว้ว่า ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

เพราะฉะนั้น จึงอาจสรุปความหมายของคำว่าลูกจ้างได้ว่า ลูกจ้าง คือ บุคคลซึ่งตกลงจะทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับสินจ้างเป็นค่าตอบแทนตลอดระยะเวลาที่ตนทำงานให้ ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

จะเห็นได้ว่า คำว่าลูกจ้างนั้น ได้แก่ลูกจ้างเกือบทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะเป็นการประจำหรือเป็นการชั่วคราว ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงาน

⁷ วรวิทย์ เจริญเลิศ และ นภาพร อติวานิชยพงศ์, *อ่างแล้ว เริงอรรถที่ 4* น. 75-76.

บ้าน ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม หรือลูกจ้างในงานประเภทต่างๆโดยทั่วไป⁸ ยกเว้นแต่เฉพาะ ลูกจ้างของส่วนราชการ กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างกระทรวง ทบวง กรม ในรัฐบาลกับข้าราชการในสังกัดนั้น ไม่ได้มีความสัมพันธ์ในฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน แต่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดังกล่าวมีขึ้นโดยกฎหมายฝ่ายปกครองได้แก่ กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือน เป็นต้น หาได้มีขึ้นตามกฎหมายส่วนแพ่งตามนิติกรรมสัญญาไม่⁹ จึงไม่นำ กฎหมายแพ่งว่าด้วยจ้างแรงงานมาใช้บังคับ ซึ่งศาลฎีกาได้เคยตัดสินไว้ในทำนองนี้ว่า ข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอรับเงินเดือนในงบประมาณประเภทเงินเดือน ไม่ใช่ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม ไม่ใช่ลูกจ้างนายจ้างตามความในกฎหมายลักษณะอาญา มาตรา 294 (5)¹⁰

สำหรับคำว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลานั้น ในปัจจุบันกฎหมายแรงงานของประเทศ ไทยยังไม่ได้กำหนดนิยามหรือคำจำกัดความของคำว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไว้ ดังนั้นใน ตลาดแรงงานประเภทนี้จึงมักนิยมเรียกลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้คำทับศัพท์ภาษาอังกฤษ ว่า ลูกจ้างพาร์ทไทม์ (Part-Time Workers) ซึ่งเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเป็นการทำงานบาง ช่วงเวลา โดยมีทัศนคติต่องานบางช่วงเวลาว่าเป็นงานที่ไม่ต้องทำทุกวัน และมีระยะเวลาการ ทำงานในแต่ละวันเพียงไม่กี่ชั่วโมง เช่น ทำงานวันละ 4-5 ชั่วโมง เป็นต้น หรือมีจำนวนวันทำงาน ในแต่ละสัปดาห์เพียงไม่กี่วัน เช่น ทำงาน 2-3 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น ในขณะที่ลูกจ้างทำงานปกติ เต็มเวลา (Full-Time Workers) มีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันสำหรับงานทั่วไปและ ไม่เกิน 7 ชั่วโมงสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง การ ทำงานบางช่วงเวลานี้สามารถเกิดขึ้นได้ในแทบทุกสาขาอาชีพ ซึ่งกลุ่มแรงงานที่ได้รับความ ค้ำครองแตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป เช่น ลูกจ้างในงานภาคเกษตรกรรม ลูกจ้างประมง ผู้รับงานไป ทำที่บ้าน งานขนส่ง เหล่านี้ก็อาจมีการจ้างงานบางช่วงเวลาได้ จากความไม่ชัดเจนว่าผู้ใดและ ลักษณะการทำงานเช่นใดที่จะถูกจัดให้เป็นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา จึงอาจเกิดความคาบเกี่ยว ระหว่างการเป็นจ้างแรงงานกับจ้างทำของได้ เนื่องจากจ้างแรงงานและจ้างทำของมีลักษณะที่

⁸ สุธีร์ ศุภนิตย์, วิจิตรา วิเชียรชม และไพฑูริศ เอกจริยกร, คำอธิบายประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์ เรียงมาตรา ว่าด้วย เช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ผูกทรัพย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549), น.73.

⁹ ไพฑูริศ เอกจริยกร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2550), น.35-36.

¹⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 755/2498

คล้ายกันอย่างมาก คือ เป็นสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีการตกลงให้ค่าตอบแทนเพื่อการทำงาน นั้น มีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่มีคู่สัญญาสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่ง และอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายสินจ้างตอบแทนให้ และไม่มีแบบแห่งสัญญา แต่สิทธิหน้าที่ของคู่สัญญาและความคุ้มครองต่อคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของนั้นแตกต่างกันอย่างมาก หากกรณีเป็นสัญญาจ้างแรงงาน คู่สัญญาจะมีสิทธิหน้าที่และความคุ้มครองทั้งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงานต่างๆ เช่น มีสิทธิเกี่ยวกับเรื่องวันเวลาการทำงาน ค่าล่วงเวลา วันหยุด วันลาต่างๆ เมื่อบาดเจ็บก็ได้รับเงินทดแทน ถ้าถูกเลิกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ถ้ามีคดีพิพาทก็ถือเป็นคดีแรงงาน สามารถฟ้องร้องดำเนินคดีที่ศาลแรงงานได้ เป็นต้น แต่ถ้ากรณีเป็นสัญญาจ้างทำของแล้ว คู่สัญญาจะมีสิทธิหน้าที่และความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด

การที่สัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกันนั้น อาจทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงการทำเป็นสัญญาจ้างแรงงานด้วยการทำเป็นสัญญาจ้างทำของแทนเพื่อต้องการไม่ให้ตนมีฐานะเป็นนายจ้างตามกฎหมายแรงงานซึ่งก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนและส่งผลเสียต่อความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ดังนั้นในการทำความเข้าใจถึงความแตกต่างและแนวทางในการแบ่งแยกสัญญาทั้งสองประเภทนี้ นอกจากจะเกิดประโยชน์ในการปรับใช้กฎหมายได้อย่างถูกต้องแล้ว ยังสามารถที่จะช่วยคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งมักจะเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่านายจ้าง จากการถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบด้วยการพยายามหลีกเลี่ยงการทำสัญญาจ้างแรงงานได้อีกด้วย¹¹ ซึ่งแนวทางพิจารณาในการแบ่งแยกสัญญาทั้งสองออกจากกันได้แก่

1) สัญญาจ้างแรงงานมุ่งเน้นที่แรงงานของลูกจ้าง ส่วนสัญญาจ้างทำของมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน

สัญญาจ้างแรงงานนั้น ลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง ในขณะที่นายจ้างก็ต้องการแต่แรงงานของลูกจ้างโดยไม่จำเป็นว่าลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างจนงานสำเร็จ ดังนั้นการจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ไม่ใช่เพื่อตอบแทนผลสำเร็จของการทำงาน การจ่ายค่าจ้างจึงไม่ได้หวังที่ผลสำเร็จของงาน ในขณะที่สัญญาจ้างทำของนั้น ผู้ว่าจ้างมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่ทำมากกว่าแรงงาน ผู้รับจ้างจะต้อง

¹¹ สุนาภ ชาญเพ็ชรพงศ์, "กฎหมายคุ้มครองนักกีฬาอาชีพ," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), น.21.

ทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนงานนั้นเป็นผลสำเร็จ โดยผู้รับจ้างจะทำงานมาน้อยอย่างใดในแต่ละวันหรือทำด้วยวิธีอย่างใดนั้นไม่เป็นข้อสำคัญของสัญญา¹² เช่น การที่ผู้ว่าจ้างจ้างให้ผู้รับจ้างขับรถโดยให้ค่าจ้างขับรถเที่ยวละ 100 บาท โดยคำนึงถึงผลของงานคือจำนวนเที่ยวที่ผู้รับจ้างขับได้เป็นสำคัญ หากว่าขับได้ที่เที่ยวก็ได้ค่าจ้างไปเท่านั้น¹³ ดังนั้นผู้ว่าจ้างจะจ่ายสินจ้างเพื่อตอบแทนผลสำเร็จของงาน ซึ่งโดยทั่วไปผู้รับจ้างจะได้รับสินจ้างต่อเมื่อทำงานแล้วเสร็จ¹⁴

2) สัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาในระหว่างทำงาน ส่วนสัญญาจ้างทำของ ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการเหนือผู้รับจ้าง

สัญญาจ้างแรงงานนั้น ในระหว่างทำงาน คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งต้องทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง กล่าวคือลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของนายจ้าง หากฝ่าฝืน นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยได้ ในขณะที่สัญญาจ้างทำของในระหว่างทำงานนั้น จะไม่มีการใช้อำนาจบังคับบัญชาในการทำงาน กล่าวคือผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการเหนือผู้รับจ้าง จึงกล่าวได้ว่าลักษณะสำคัญที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานแตกต่างจากสัญญาจ้างทำของอยู่ที่ลักษณะพิเศษของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในข้อที่ว่านายจ้างอยู่ในลักษณะที่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง¹⁵

กฎหมายไม่ได้บัญญัติขอบเขตการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างไว้โดยตรง ซึ่งตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ก็เพียงแต่บัญญัติให้นายจ้างมีอำนาจในการออกข้อบังคับหรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืน นายจ้างมีอำนาจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนเท่านั้น ดังนั้น นายจ้างจึงมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างภายใต้บังคับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน ถ้าเป็นเรื่องนอกสัญญาจ้างแรงงานก็จะมีผลผูกพันลูกจ้างแต่อย่างใด¹⁶

3) สัญญาจ้างแรงงานนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกรณีลูกจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกในทางการที่จ้าง ส่วนสัญญาจ้างทำของ ผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบผู้รับจ้างไปทำ

¹² สุธีร์ ศุภานิตย์, วิจิตรา วิเชียรชม และไผทชิต เอกจริยกร, *อ้างแล้ว เซึ่งอรรถที่* 8 น.79-80.

¹³ สุนาภ ชาญเพียรพงศ์, *อ้างแล้ว เซึ่งอรรถที่* 11 น.23.

¹⁴ มาตรา 602 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹⁵ ไผทชิต เอกจริยกร, *อ้างแล้ว เซึ่งอรรถที่* 9 น.144.

¹⁶ วิชัย เอื้ออังกณกุล, "อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523), น.36.

ละเมิดต่อบุคคลภายนอก

เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาการทำงานของผู้จ้าง ดังนั้น หากผู้จ้างไปทำความเสียหายให้แก่บุคคลภายนอกในทางการที่จ้าง กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้จ้างเพื่อการชดเชยค่าเสียหายต่อบุคคลภายนอก¹⁷ ในขณะที่สัญญาจ้างทำของนั้น ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาการทำงานของผู้รับจ้าง หากผู้รับจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกก็ไม่ถือว่าเป็นความผิดของผู้ว่าจ้างด้วย ผู้ว่าจ้างจึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับจ้าง เว้นแต่ผู้ว่าจ้างจะมีส่วนผิดอยู่ด้วย¹⁸

4) จ้างแรงงานลูกจ้างมักจะใช้เครื่องมือของนายจ้าง ส่วนจ้างทำของผู้รับจ้างทำงานโดยใช้เครื่องมือของตนเอง

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญามุ่งเน้นที่การใช้แรงงานโดยผู้จ้างใช้แรงงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยทั่วไปผู้จ้างจึงไม่ต้องจัดเตรียมเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน แต่นายจ้างมักจะเป็นฝ่ายจัดเตรียมให้ ผู้จ้างเพียงแต่ใช้แรงงานของตนทำงานให้แก่ นายจ้างเท่านั้น ส่วนสัญญาจ้างทำของมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ กล่าวคือผู้รับจ้างต้องทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้แก่ผู้ว่าจ้างจนสำเร็จ การจัดเตรียมเครื่องมือและสัมภาระในการทำงานจึงเป็นหน้าที่ของผู้รับจ้าง

5) สัญญาจ้างแรงงานนอกจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะกำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและผู้จ้างไว้แล้ว ยังมีกฎหมายอื่นที่ให้ความคุ้มครองผู้จ้างไว้เป็นการเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เป็นต้น ส่วนสัญญาจ้างทำของ กฎหมายกำหนดสิทธิหน้าที่ไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น¹⁹

ยกตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2189/2548 แม้สัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของจะมีลักษณะที่คล้ายกันคือ ผู้จ้างหรือผู้รับจ้างต่างก็ต้องทำงานให้แก่นายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง และนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้จ้างหรือผู้รับจ้างเป็นการตอบแทนเช่นกัน แต่ก็

¹⁷ มาตรา 425 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹⁸ มาตรา 428 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹⁹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2550), น.41-46.

มีลักษณะที่แตกต่างกันที่สำคัญคือตามสัญญาจ้างแรงงานนั้นลูกจ้างต้องทำงานให้นายจ้างตามวัตถุประสงค์แห่งสัญญาจ้างแรงงานที่ตกลงกันโดยไม่จำเป็นต้องมีการตกลงกันโดยมุ่งประสงค์ต่อผลสำเร็จของการงานอันใดอันหนึ่งโดยเฉพาะ หรือคิดค่าตอบแทนจากผลสำเร็จของการงานที่ตกลงกันแต่อย่างใด นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานมีสิทธิบังคับบัญชามอบหมายและควบคุมกำกับการทำงานของลูกจ้างให้ทำงานใด ๆ ภายใต้อัตนัยของหน้าที่และสภาพการจ้างงานนั้นได้ ส่วนสัญญาจ้างทำของนั้น ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างจะมีเจตนามุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามข้อตกลงที่ว่าจ้างให้ทำกัน โดยถือเอาผลสำเร็จของการงานที่ตกลงให้ทำกันนั้นเป็นสาระสำคัญ โดยผู้ว่าจ้างมิได้มีสิทธิบังคับบัญชาสั่งการผู้รับจ้างแต่อย่างใด พฤติการณ์ที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน และผู้ว่าจ้างจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้ผู้ทำงานนั้น แม้จะเป็นพฤติการณ์ที่มักเกิดขึ้นในกรณีของการจ้างลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม แต่ก็มีใช้ข้อเท็จจริงที่ทำให้ฟังได้ว่าเป็นกรณีตามสัญญาจ้างแรงงานเสมอไปทั้งหมด เนื่องจากสัญญาจ้างทำของก็อาจมีพฤติการณ์การจ่ายค่าตอบแทนหรือการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ทำงานเช่นเดียวกับการจ้างแรงงานได้เช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1681-1683/2548 สัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาที่จำเลยที่ตกลงให้โจทก์ที่ 3 ดำเนินการเกี่ยวกับการดัดแปลงอพาร์ทเมนต์เป็นโรงแรม จัดหาบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานที่โรงแรม และวางแผนการตลาดให้โรงแรมมีกำไร เป็นการทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยจำเลยที่ 1 ตกลงจ่ายเงินค่าตอบแทนในผลสำเร็จของงานที่ทำเดือนละ 140,000 บาท แม้โจทก์ที่ 3 ได้เข้าทำงานทุกวันคือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ตั้งแต่เวลา 8.30 ถึง 17.00 นาฬิกา ก็มีใช้เป็นการทำงานตามที่จำเลยที่ 1 กำหนด แต่เป็นการเข้าไปทำงานยังสถานที่ที่จำเลยที่ 1 จัดหาไว้ตามสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษา และไม่ปรากฏว่าโจทก์ที่ 3 ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลยที่ 1 และที่ 2 จึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587

ด้วยเหตุที่การทำงานบางช่วงเวลามีหลายลักษณะ เช่น เป็นงานที่ทำทุกวันแต่มีระยะเวลาการทำงานต่อวันน้อย และระยะเวลาในการทำงานที่น้อยนั้น ก็จะมีระยะเวลาทำงานที่น้อยมาก น้อยปานกลาง และใกล้เคียงกับลูกจ้างทั่วไป หรือเป็นงานที่ไม่ต้องทำทุกวัน เช่น ทำงานวันจันทร์ พุธ ศุกร์ หรือทำงานแค่วันอังคารกับพฤหัสบดี ซึ่งงานที่ไม่ต้องทำทุกวัน ก็จะมีระยะเวลาการทำงานต่อวันที่น้อยมาก น้อยปานกลาง และใกล้เคียงกับงานปกติ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้งานบางช่วงเวลามีระยะเวลาทำงานที่น้อยมาก เช่น ทำงานสัปดาห์ละครั้ง จนอาจทำให้มีลักษณะเป็นการจ้างทำของมิใช่การจ้างแรงงาน แต่หากพิจารณาตามแนวทางในการแบ่งแยกสัญญาทั้ง

สองออกจากกันตามที่กล่าวข้างต้นนั้น ก็จะสามารถแยกได้ว่าลักษณะการทำงานดังกล่าวเป็นการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่จะต้องได้รับความคุ้มครองตามระบบกฎหมายแรงงานหรือไม่ ยกตัวอย่าง แพทย์หรือพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน หากโรงพยาบาลจ้างแพทย์และพยาบาลให้มาทำงานประจำอยู่ที่โรงพยาบาลเป็นปกติ โดยแพทย์และพยาบาลมีหน้าที่ตรวจวินิจฉัยโรค ดูแลคนไข้ และปรากฏว่าทางโรงพยาบาลมีการกำหนดเวลาทำงานไว้อย่างชัดเจน มีการให้สวัสดิการวันหยุด วันลา นอกจากนั้น แพทย์และพยาบาลยังได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดระยะเวลาที่ทำงาน กรณีดังกล่าวถือได้ว่าแพทย์และพยาบาลเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน²⁰ แต่ในกรณีการจ้างแพทย์หรือพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลให้ไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชนในเวลาทีนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ เช่น จ้างไปทำงานช่วงเวลา 18.00 น. ถึง 20.00 น. เพียงวันละ 2 ชั่วโมง เช่นนี้ก็อาจเกิดปัญหาว่าแพทย์หรือพยาบาลเป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลเอกชนหรือไม่ เจ้าของโรงพยาบาลเอกชนอาจบอกปิดว่าการทำสัญญาจ้างแพทย์ดังกล่าวไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสัญญาจ้างทำของ ซึ่งตามปกติแล้ว หากแพทย์และพยาบาลต้องการที่จะทำงานเพิ่ม ก็จะไปตกลงกับทางโรงพยาบาลต่างๆเพื่อทำงาน แพทย์หรือพยาบาลเหล่านั้นจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนก็ต่อเมื่อมาทำงานเท่านั้น หากไม่มาทำงานก็ไม่ได้ค่าตอบแทน กรณีเช่นนี้มีแนวโน้มว่าจะไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน²¹ แพทย์หรือพยาบาลจึงไม่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลเอกชน สิทธิประโยชน์และความคุ้มครองที่แพทย์หรือพยาบาลได้รับ คงมีเพียงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น ดังนั้น เมื่อแพทย์หรือพยาบาลไม่ได้มีฐานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าลักษณะการทำงานระยะสั้นของแพทย์และพยาบาลดังกล่าว เป็นลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาหรือไม่

หรือตัวอย่างการจ้างครูหรืออาจารย์ที่ประจำอยู่ในโรงเรียน หากโรงเรียนได้จ้างครูมาประจำในโรงเรียน และทำการสอนวิชาต่างๆแก่เด็กนักเรียน โรงเรียนและครูจะมีฐานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างกัน นิติสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและครูจึงเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่หากเป็นกรณีการจ้างอาจารย์ไปสอนในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยให้ทำการสอนสัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง หรือให้สอนวันละ 6 ชั่วโมง แต่สอนสัปดาห์ละ 1 วัน การทำงานของอาจารย์เช่นนี้เป็นการทำงานบางช่วงเวลาหรือไม่ หรืออาจารย์ไม่ใช่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเลย หากต่อมา ทางมหาวิทยาลัย

²⁰ วิลาสินี ปานใจ, “ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น.57.

²¹ เพิ่งอ้าง, น.57.

ไม่จ้างอาจารย์ให้ไปทำการสอนแล้ว ทางมหาวิทยาลัยต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ ถ้าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน อาจารย์ก็จะมีสิทธิเรียกค่าชดเชยตามกฎหมายได้ แต่ถ้าไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน อาจารย์ก็ไม่สามารถเรียกค่าชดเชยได้ ดังนั้นหากมีข้อเท็จจริงว่า การจ้างอาจารย์ไปสอนในมหาวิทยาลัยเอกชน มีข้อตกลงว่าอาจารย์จะมาทำการสอนในวันและเวลาที่ตกลงกัน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจะได้รับก็ต่อเมื่อมีการสอนเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้ตกลงกัน จึงเห็นได้ว่าเป็นการหวังผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยเอกชนกับอาจารย์จึงเป็นไปตามสัญญาจ้างทำของ²² เมื่อมหาวิทยาลัยได้จ้างอาจารย์ให้ทำการสอนมาแล้วเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี หากในปีถัดไปมหาวิทยาลัยไม่จ้างต่อ อาจารย์ก็ไม่มีสิทธิเรียกค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานได้ เนื่องจากอาจารย์ไม่ใช่ลูกจ้างของทางมหาวิทยาลัย

1.3 ข้อดีและข้อเสียของการจ้างงานบางช่วงเวลา

จากการศึกษา สามารถจำแนกข้อดีและข้อเสียของการจ้างงานบางช่วงเวลาได้ดังนี้

ก. ข้อดี

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. เป็นการลดขนาดของกิจการโดยที่ไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้างแบบถาวร
2. ทำให้โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่น
3. เป็นการลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้บางส่วน
4. สามารถหาลูกจ้างได้ง่าย ไม่ยุ่งยากเท่ากับการหาลูกจ้างประจำ
5. สามารถเลือกจ้างลูกจ้างได้ตามความต้องการ เช่น เลือกจ้างได้ตามเทศกาลหรือ

ตามฤดูกาล เป็นต้น

ประโยชน์ต่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา

1. สามารถจัดชั่วโมงการทำงานได้ตามความต้องการ
2. สะดวกต่อการดำเนินชีวิตประจำวันเนื่องจากสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและการศึกษาเล่าเรียนได้
3. เป็นการทำงานเพื่อหารายได้เสริมโดยเฉพาะสำหรับผู้ที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนและผู้เกษียณอายุ
4. ช่วยให้ผู้ที่กำลังว่างงานมีงานทำ มีรายได้พอเลี้ยงชีพ อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาสังคม

²² เฟิงอ๋าง, น.59-60.

ข. ข้อเสีย

ข้อเสียต่อองค์กร

1. ทำให้งานด้านบริหารบุคคลมีความยุ่งยากในเรื่องการคิดค่าตอบแทนการทำงาน
2. ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาอาจมีความรู้สึกขาดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ไม่คุ้มกับค่าจ้าง หรือทำงานได้ไม่นานก็ลาออก
3. ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน เกิดผลเสียแก่เป้าหมายโดยรวมขององค์กร
ผลเสียต่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา
 1. สถานภาพของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับการพิจารณาว่าด้อยกว่าลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลาทั้งในด้านสถานภาพทางสังคมและความมั่นคงในการทำงานรายได้ และสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการ
 2. ถ้าเป็นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาระดับใช้แรงงาน รายได้ที่ได้รับอาจน้อยมาก ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ

2. สถานการณ์ทั่วไปของการทำงานบางช่วงเวลา

การจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย มีทั้งการจ้างในภาครัฐและภาคเอกชน และนายจ้างก็มีความต้องการแรงงานในหลายลักษณะ สำหรับแรงงานที่มีทักษะสูง เช่น งานในสถานศึกษา โรงพยาบาล โรงแรม สถานพักผ่อน สถานดูแลเด็ก และผู้สูงอายุ เป็นต้น ส่วนแรงงานที่มีทักษะปานกลางหรือกึ่งฝีมือ เช่น งานบริการในโรงแรมหรือภัตตาคาร ร้านอาหาร และธุรกิจบันเทิง เป็นต้น สำหรับแรงงานที่มีฝีมือต่ำหรือแรงงานไร้ฝีมือ เช่น งานภาคขนส่งต่างๆ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มของนักเรียน นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเพื่อหารายได้พิเศษ ก็มักจะเลือกทำงานบางช่วงเวลาเพื่อจะได้มีเวลาไปทำกิจกรรมทางการศึกษาอย่างอื่น โดยกลุ่มของนักเรียน นักศึกษาเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะเลือกทำงานในสาขาพาณิชยกรรม ในร้านสะดวกซื้อตามห้างสรรพสินค้าและร้านค้าทั่วไป

จากการสำรวจงานบางช่วงเวลาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่จะอยู่ในงานสาขาบริการ (เช่น การท่องเที่ยว โรงแรม บริการสุขภาพ บริการการศึกษา) สาขาพาณิชยกรรมโดยเฉพาะการขายปลีก (เช่น ศูนย์การค้า ร้านสะดวกซื้อต่างๆ ร้านขายเครื่องเขียน ร้านขายยา) ส่วนสาขาคู่สหกรรม มีการจ้างงานบางช่วงเวลาน้อยกว่าเมื่อเทียบกับสาขาบริการและสาขาพาณิชยกรรม

นอกจากนั้นข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2547 – 2549 พบว่ามีคนทำงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่ำกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ของแต่ละปีอยู่ประมาณร้อยละ 16.8, 17.5, และ 16.6 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในปี พ.ศ. 2547 – 2549 ตามลำดับ²³ ซึ่งถือว่าเป็นการทำงานต่ำกว่าระดับปกติ แต่ถึงแม้ว่าชั่วโมงทำงานดังกล่าวจะน้อยกว่าชั่วโมงทำงานปกติ (48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ก็ไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่าเป็นงานบางช่วงเวลาหรือไม่ จึงอาจเป็นงานแบบเหมาช่วง งานตามฤดูกาล ธุรกิจส่วนตัว หรือนานาชาติรูปแบบต่างๆ ก็ได้ ดังนั้น สัดส่วนของงานบางช่วงเวลาจากการสำรวจแรงงานทั้งประเทศว่ามีอย่างน้อยเพียงใด จึงยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่คนที่ทำงานต่ำกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เหล่านี้ ก็มีความต้องการที่จะทำงานและพร้อมที่จะทำงานเพิ่มขึ้น สามารถศึกษาสถานการณ์ในการทำงานของลูกจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยได้ ดังนี้

2.1 สภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา

ในตลาดแรงงาน เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า การทำงานบางช่วงเวลาเป็นการทำงานที่อิสระ ผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลาสามารถกำหนดรายได้ด้วยตัวเองและมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบน้อยกว่าผู้ที่ทำงานเต็มเวลา นอกจากนี้ยังสามารถเลือกทำงานได้หลายแห่ง แต่ในขณะเดียวกันสถานะของการเป็นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา แสดงให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นงานที่ไม่มีความมั่นคงและไม่มีหลักประกันในการทำงาน ส่วนใหญ่จะได้รับสวัสดิการจากนายจ้างเพียงบางประการเท่านั้น ศึกษาสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในปัจจุบันได้ดังนี้

1) กลุ่มของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา

จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และกลุ่มของลูกจ้างเหล่านี้เกินกว่าครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานกลุ่มวัยรุ่น (อายุไม่เกิน 24 ปี) รองลงมาเป็นแรงงานของกลุ่มวัยทำงาน (อายุตั้งแต่ 25 – 44 ปี) ส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานบางช่วงเวลาเพื่อหารายได้เสริม โดยมีทัศนคติว่าการทำงานบางช่วงเวลาเป็นงานที่มีความยืดหยุ่นกว่าการทำงานเต็มเวลา สามารถเลือกทำงานในช่วงเวลาที่ว่างจากการเรียนหรือการทำงานประจำได้ และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานนานเกินไป

2) วันทำงาน

²³ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, "สำรวจภาวะการทำงานของประชากร," <http://service.nso.go.th/nso/g_service/survey_list.html>.

ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่มีวันทำงานไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการตกลงกับ นายจ้างเป็นคราวๆ ไป แต่สำหรับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในภาครัฐ โดยปกติทำงานวันจันทร์ ถึงวันศุกร์ และ/หรือทำงานติดต่อกัน 5 วันต่อสัปดาห์ ส่วนลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาใน ภาคเอกชน ส่วนใหญ่ทำงานติดต่อกัน 6 วันต่อสัปดาห์

3) ค่าตอบแทนการทำงาน

โดยทั่วไป นายจ้างและลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะใช้วิธีการตกลงกันเพื่อกำหนด ค่าตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาการทำงานโดยคิดอัตราเป็นรายชั่วโมง นอกจากนี้ นายจ้างมักจะใช้ฐานของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันมาคิดคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยเป็นรายชั่วโมง ให้แก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน อัตราสูงที่สุดใน เขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร เป็นเงินวันละ 203 บาท²⁴ เมื่อเฉลี่ยเป็นรายชั่วโมงแล้วจะอยู่ที่ ประมาณ 25.37 บาทต่อชั่วโมง

4) จำนวนชั่วโมงการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการตกลงกับนายจ้าง แต่ส่วนใหญ่พบว่าเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 4-6 ชั่วโมง ต่อวัน และประมาณ 16 - 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

5) วันหยุด

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ได้รับวันหยุดในสัดส่วนที่ต่ำกว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาจะได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่สำหรับวันหยุดของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับทางสถาน ประกอบกิจการจะกำหนดหรือนายจ้างจะเป็นผู้เลือกกำหนดตามตารางการทำงานของลูกจ้างเพื่อ สลับการทำงานกับลูกจ้างคนอื่น และจากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่มี วันหยุดประจำสัปดาห์เพียง 1 วัน ส่วนวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิใน วันหยุดตามประเพณี 13 วัน ตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม มีลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาบางกลุ่ม ที่มีวันหยุดตามประเพณีเฉพาะในช่วงวันสงกรานต์เท่านั้น สำหรับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนใหญ่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยขึ้นอยู่กับทางสถาน

²⁴ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2551 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2551

ประกอบการจะเป็นผู้กำหนด

6) สิทธิในการลา

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา มีสิทธิในการลาแตกต่างจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา เนื่องจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลาสามารถใช้สิทธิลาได้ตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนด โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาด้วย แต่ในกรณีของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ทางสถานประกอบการจะให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาป่วยได้ตามความจำเป็น ลาป่วยตามอาการหรือตามความเป็นจริง นอกจากนั้นในบางกรณี เมื่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะใช้สิทธิในการลา นายจ้างมักจะใช้วิธีการเจรจาตกลงเพื่อเปลี่ยนแปลงวันทำงานโดยให้ลูกจ้างที่ต้องการลาไปทำงานในวันอื่นแทน

7) สวัสดิการ

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับสวัสดิการแตกต่างจากลูกจ้างทำงานปกติเต็มเวลา กล่าวคือ ได้รับสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างทำงานเต็มเวลา เนื่องจากนายจ้างเห็นว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาหรือมีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างทั่วไป และทำงานไม่ต่อเนื่องกัน นายจ้างจึงลดสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาลงตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงาน และจากการศึกษาพบว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับนั้น ส่วนใหญ่เป็นค่าทิป ที่พัก น้ำดื่มฟรี อาหารฟรี เบี้ยขยัน รวมทั้งเครื่องแบบพนักงานสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งสิ้น

ที่กล่าวมาข้างต้นคือสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในปัจจุบันของประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างไปจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีชั่วโมงทำงานที่น้อยกว่า จึงทำให้ลูกจ้างประเภทนี้ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างแตกต่างจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไป

2.2 ประเภทของกิจการที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลา

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าการจ้างงานบางช่วงเวลาสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกสาขาอาชีพ ซึ่งงานบางช่วงเวลานี้ มีทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งการจ้างงานบางช่วงเวลาได้เป็น 3 ประเภท ใหญ่ๆ คือ

1. การจ้างงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคบริการ ได้แก่ การจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับงานโรงแรม ภัตตาคาร ร้านอาหาร ธุรกิจบันเทิง โรงพยาบาล สถานพักผ่อน สถานดูแลเด็กและ

คนชรา เป็นต้น หรืออาจเป็นการจ้างงานกลุ่มบริการวิชาชีพ อันได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และนักบัญชี เป็นต้น นอกจากนี้ ยังรวมถึงการจ้างงานที่เกี่ยวกับบริการขนส่ง เช่น กิจการไปรษณีย์ บริการส่งสินค้า ส่งอาหารตามบ้าน เป็นต้น

2. การจ้างงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคพาณิชย์กรรม ได้แก่ การจ้างงานในห้างสรรพสินค้า ร้านค้าสะดวกซื้อ ร้านขายปลีก ขายส่ง และร้านค้าทั่วไป เป็นต้น

3. การจ้างงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ การจ้างงานที่เกี่ยวกับงานก่อสร้าง ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลิตเครื่องหนัง รองเท้า กระเป๋า สิ่งทอ เสื้อผ้าสำเร็จรูป ของเด็กเล่นและผลิตอาหาร เป็นต้น

จากกิจการทั้งสามประเภทนั้น กิจการภาคบริการเป็นกิจการที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลามากที่สุด รองลงมาเป็นกิจการพาณิชย์กรรม และกิจการอุตสาหกรรม นายจ้างในสถานประกอบกิจการประเภทต่างๆ ดังกล่าว มีความต้องการแรงงานลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ นายจ้างในกิจการภาครัฐ นิยมจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลามีจำนวนจำกัด ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ส่วนนายจ้างในกิจการภาคเอกชนมีความต้องการจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากเป็นการลดค่าใช้จ่ายและลดภาระการดูแลลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา เช่น การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด วันลา การจ่ายเงินสมทบเข้าระบบประกันสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ในช่วงเวลาเร่งด่วนที่มีปริมาณการใช้บริการเพิ่มมากขึ้น นายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างประเภทนี้เพื่อช่วยแบ่งเบาการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าในสถานประกอบกิจการหลายประเภทมีการจ้างแรงงานลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเกือบเทียบเท่ากับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นเดียวกัน ต่างกันตรงที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นลูกจ้างที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันหรือต่อสัปดาห์ที่ยืดหยุ่นกว่าและไม่ตายตัวเหมือนกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไป

3. การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นลูกจ้างที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ดังนั้น จึงควรที่จะศึกษาถึงการให้ความคุ้มครองทางแรงงานแก่ลูกจ้างประเภทนี้ ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยแต่ละฉบับว่ารับรองและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไว้เพียงใด โดยผู้เขียนจะศึกษากฎหมายฉบับที่สำคัญ ดังนี้

3.1 การคุ้มครองตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา จะได้รับการคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 575 ถึง มาตรา 586 ว่าด้วยจ้างแรงงาน ดังนี้

3.1.1 สิทธิขั้นพื้นฐาน

เมื่อเกิดการจ้างแรงงานขึ้น ไม่ว่าจะได้ทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรโดยทำเป็นหนังสือหรือทำด้วยวาจาก็ตาม และไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย เมื่อเป็นสัญญาที่สมบูรณ์ ไม่มีความบกพร่อง ก็จะทำให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นทั่วไป กล่าวคือ

1) ได้รับสินจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันกำหนดสินจ้างในอัตราเท่าใดก็ได้ และจะตกลงกันจ่ายสินจ้างอย่างไรก็ได้

2) ได้รับการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตามหลักกฎหมายแพ่งในเรื่องละเมิด นอกจากนั้น ยังอาจได้รับสวัสดิการอื่นๆตามแต่นายจ้างและลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะตกลงกัน เช่น สวัสดิการด้านที่พัก อาหารและสาธารณสุขโภชนา เป็นต้น

3) ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันตามหลักสุจริต

4) ขอให้นายจ้างออกไปสำคัญแสดงการทำงานเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ซึ่งใบสำคัญนี้จะแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงาน หรืออายุการทำงานและลักษณะของงานที่ทำ²⁵

5) กรณีเป็นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาต่างถิ่นซึ่งนายจ้างจ้างมาทำงานโดยจ่ายค่าเดินทางให้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงและไม่มีการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญา ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ก็มีสิทธิได้รับค่าเดินทางขากลับโดยมีเงื่อนไขว่าสัญญาจ้างแรงงานมิได้เลิกกันหรือระงับลงเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้างและได้กลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร²⁶

3.1.2 สัญญาจ้างแรงงานไม่ต้องการแบบ

สัญญาเป็นปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มสังคมทุกกลุ่มที่คนทุกคนจะเข้ามาเกี่ยวข้องกันโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ สัญญาเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่มีเฟืองหมุนไปตามเจตนาของบุคคลด้วยเทคนิคที่

²⁵ มาตรา 585 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

²⁶ มาตรา 586 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บุคคลสามารถทำให้เกิดความผูกพันสำหรับอนาคตอันใกล้หรือไกลได้ สัญญาเป็นข้อตกลงของบุคคลที่มีจุดหมายก่อให้เกิดหนี้ขึ้นเมื่อบุคคลตกลงทำสัญญากัน สัญญาที่เกิดขึ้นจะเป็นเสมือน “กฎหมาย” ที่ใช้บังคับระหว่างคู่สัญญาให้ปฏิบัติตาม สัญญาคือความตกลงที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย เป็นความตกลงที่เกิดขึ้นจากการแสดงเจตนาของบุคคลฝ่ายหนึ่งตกลงผูกพันกับบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งที่จะกระทำการหรือไม่กระทำการบางอย่างในอนาคต และบุคคลฝ่ายหลังมีสิทธิที่จะเรียกร้องให้มีการกระทำหรือไม่กระทำการตามสัญญาให้สำเร็จลงได้²⁷

โดยหลักแล้วสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบหรือต้องทำหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่สัญญาจ้างแรงงานถือเป็นสัญญาทางแพ่งอย่างหนึ่ง สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นตามหลักของการเกิดสัญญาทั่วไป กล่าวคือ มีค่าเสนอค่าสนองผูกต้องตรงกัน หมายความว่า นายจ้างเพียงแต่ตกลงจ้างลูกจ้างเข้าทำงานและตกลงจ่ายค่าจ้างเพื่อการทำงานนั้น ส่วนลูกจ้างก็เพียงแต่ตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเพียงแค่ตกลงกันด้วยวาจาก็มีผลให้เกิดเป็นการจ้างแรงงานและมีผลในทางกฎหมายแล้ว แต่การแสดงเจตนาเข้าทำสัญญานั้น ต้องแสดงต่อนายจ้างผู้มีอำนาจรับลูกจ้างเข้าทำงานเท่านั้น ถ้าแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่เกิดขึ้นแต่อย่างใด²⁸ แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ทำเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร 3 ประเภทคือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน²⁹ ทะเบียนลูกจ้าง³⁰ และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด³¹ แต่เอกสารดังกล่าวที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดทำนั้น มิใช่แบบของสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายเพียงแต่กำหนดให้มีขึ้นเพื่อความสะดวกของพนักงานตรวจแรงงานในการควบคุมตรวจตราการจ้างแรงงานในแต่ละสถานประกอบกิจการเท่านั้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการตกลงกันตาม

²⁷ ดาราพร ธีระวัฒน์, กฎหมายสัญญา: สถานะใหม่ของสัญญาในปัจจุบัน ปัญหาข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), น.1.

²⁸ วิลาสินี ปานใจ, อ้างแล้ว เซึ่งอรรถที่ 20 น.18-19.

²⁹ มาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

³⁰ มาตรา 112 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

³¹ มาตรา 114 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

วัตถุประสงค์ของการจ้างแรงงานคือ การทำงานให้ของลูกจ้าง และการจ่ายสินจ้างของนายจ้าง ไม่ว่าการตกลงนั้นเป็นไปโดยชัดแจ้งคือ การทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร การตกลงกันด้วยวาจาโดยชัดแจ้ง หรือการตกลงกันโดยปริยาย เช่นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างของตนไปจ้างบุคคลภายนอกมาทำงานด้วยความยินยอมของนายจ้าง³² เป็นต้น ซึ่งต่างก็ถือว่ามีผลบังคับตามกฎหมายเป็นสัญญาจ้างแรงงานทั้งสิ้น

จากการที่สัญญาจ้างแรงงานไม่มีกฎหมายแรงงานฉบับใดกำหนดแบบหรือหลักฐานของสัญญาจ้างแรงงานไว้ ดังนั้น ในกรณีการทำสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา จึงไม่ต้องทำตามแบบหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด นายจ้างและลูกจ้างเพียงแต่ตกลงกันด้วยวาจาก็สามารถมีผลบังคับได้ตามกฎหมายแล้ว อีกทั้งกฎหมายแรงงานนั้นไม่มีการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างที่รับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาต้องทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมอบสำเนาให้แก่ลูกจ้างทุกครั้งแต่อย่างใด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงมาตรฐานในการทำสัญญาแล้ว สัญญาสามารถทำได้ด้วยวาจาได้ เช่น เพียงแต่ตกลงจ้างและตกลงให้สินจ้างแก่กัน สัญญาจ้างแรงงานย่อมเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้สัญญาต้องทำตามแบบหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือก็เนื่องจากว่าในชีวิตปกติประจำวัน สัญญา่อมเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและเกิดขึ้นด้วยวิธีการอย่างง่าย ๆ เช่น การตกลงซื้อขาย การจ้างงานหรือจ้างทำของ โดยมากก็จะตกลงกันด้วยวาจาทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการดำเนินชีวิตปกติของคนธรรมดาทั่วไป เช่น นางแดงตกลงซื้อปากกาของนายดำและนายดำตกลงขายปากกาให้นางแดงในราคา 10 บาท เช่นนี้การซื้อขายปากกาก็เกิดขึ้นแล้ว นางแดงและนายดำต้องผูกพันตามข้อตกลงนั้นโดยการจ่ายเงินค่าปากกาและส่งมอบปากกา หากกฎหมายไปบังคับให้การซื้อขายต้องทำตามแบบ เช่นนี้จะขัดกับวิถีการดำเนินชีวิตปกติ นั่นคือการซื้อขายปากกาก็จะตกเป็นโมฆะทันที หรือนางสมทรงตกลงเข้าทำงานเป็นลูกจ้างให้นายสมศักดิ์ โดยนายสมศักดิ์ตกลงจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราเดือนละ 6,000 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน ดังนั้นแม้การจ้างงานระหว่างนางสมทรงกับนายสมศักดิ์จะตกลงกันด้วยวาจา แต่ก็ถือว่าการจ้างแรงงานแล้ว หากกฎหมายไปกำหนดว่าการจ้างแรงงานจะต้องมีแบบ ฉะนั้นเมื่อไม่ได้ทำตามแบบ ก็จะทำให้ตกเป็นโมฆะ ท้ายที่สุดกฎหมายแรงงานก็จะไม่ได้มีการบังคับใช้เลยเนื่องจากการจ้างแรงงานก็จะตกเป็นโมฆะไปเสียทั้งหมด

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดในเรื่องแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ ก็มีข้อดีคือทำให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตประจำวันของคนปกติทั่วไป แต่อย่างไรก็ดี เพื่อความ

³² คำพิพากษาฎีกาที่ 1628-1630/2494

ชัดเจนและขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมา การจ้างแรงงานที่ดีควรมีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือไว้ มิฉะนั้นจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความไม่ชัดเจนของการแสดงเจตนาเข้าทำสัญญาและสถานะความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาว่าคู่สัญญาที่มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ โดยมีนายจ้างบางกลุ่มพยายามหลีกเลี่ยงการทำสัญญาจ้างแรงงาน โดยพยายามทำให้เป็นสัญญาในรูปแบบอื่นๆ เช่น สัญญาจ้างทำของ เพื่อต้องการหลีกเลี่ยงการเป็นนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งต้องมีหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยหน้าที่บางประการทำให้นายจ้างต้องมีการระมัดระวังความรับผิดชอบต่างๆ เพิ่มขึ้น และจากความไม่ชัดเจนดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานคือ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตราฐานขั้นต่ำที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ กล่าวคือได้รับสิทธิเพียงบางประการหรือได้รับสิทธิต่างๆ น้อยลง ทั้งในเรื่องของวันหยุด วันลา สิทธิในการได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง เป็นต้น จึงทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและยังอาจถูกนายจ้างเอาเปรียบเปรียบได้โดยง่ายอีกด้วย

3.1.3 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้าง

ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาสิ้นสุดลงได้ 3 กรณีคือ

(1) กรณีเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ในกรณีนี้เมื่อมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นโดยมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดของการจ้างไว้ในสัญญา และเมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนดไว้แล้ว สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงทันทีโดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า³³ ถือว่าความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานเกิดจากการตกลงกันของคู่สัญญา

(2) กรณีเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน กล่าวคือในกรณีที่สัญญาจ้างมิได้ระบุวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างเอาไว้ หรือในกรณีที่สัญญาจ้างมีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ แต่เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างยังคงทำงานต่อไปโดยที่นายจ้างรู้แล้วและไม่ทักท้วง ให้ถือว่าเป็นการทำสัญญาจ้างกันใหม่ โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ซึ่งในการทำสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้นี้ นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่งก็ได้ หรือบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนจะถึงกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่งก็ได้ เพื่อให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง หรือเลิก

³³ มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สัญญาจ้างกันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือน แต่ถ้านายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างครบตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาแล้ว นายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีก็ได้ โดยถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีนี้เป็นการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า³⁴

(3) การสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานในกรณีพิเศษ กล่าวคือ กรณีที่มีโชคร้ายหรือความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เช่น ความตายของคู่สัญญา และกรณีเป็นความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ได้แก่

1) การทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาตกเป็นพันธียโดยเป็นความผิดของฝ่ายลูกจ้าง หรือการส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพันธียโดยเป็นความผิดของฝ่ายนายจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้³⁵

3) ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไร้ฝีมือ หากลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลารับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ ต่อมาปรากฏว่าไม่มีฝีมือเช่นว่านั้น นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้³⁶

4) นายจ้างโอนสิทธิหรือลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาโอนหน้าที่ให้บุคคลภายนอกโดยที่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอม³⁷ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาหรือนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

5) ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก่อทำความผิดลักษณะร้ายแรง เช่น ใจชั่วด่าสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้าง ละทิ้งการงาน ก่อทำความผิดร้ายแรงต่อนายจ้างหรือต่อบุคคลที่อยู่กับนายจ้างหรือใกล้ชิดกับนายจ้าง หรือกระทำการประการอื่นอันไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เป็นต้น นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้³⁸

จะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาลิ้นสุดลงได้หลายกรณี เช่น ลิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา ลิ้นสุดลงเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญา เป็นต้น และหลักเกณฑ์ที่สำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานก็คือการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญา หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดร้ายแรงแล้ว คู่สัญญาอีก

³⁴ มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

³⁵ มาตรา 389 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

³⁶ มาตรา 578 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

³⁷ มาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

³⁸ มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ฝ่ายหนึ่งสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แต่หากเป็นการเลิกสัญญาจ้างในกรณีปกติแล้ว คู่สัญญาฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งหลักเกณฑ์ก็จะเหมือนกับสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไป แต่ด้วยเหตุที่การจ้างแรงงานลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีลักษณะที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานลูกจ้างอื่นทั่วไป คือ เป็นการจ้างงานในช่วงเวลาสั้นๆ และเป็นงานที่มีรูปแบบการจ้างแบบไม่ประจำ ดังนั้น ในการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อเลิกจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ควรกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้านานเท่าใด กล่าวคือจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากี่วัน หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน แต่ในกรณีลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานน้อย ควรจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือนหรือไม่

3.2 การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายพิเศษที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่ลูกจ้าง และยังเป็นกฎหมายซึ่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับ นอกจากนี้ ยังเป็นกฎหมายที่ต้องตีความโดยเคร่งครัดเนื่องจากเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย คู่สัญญาจึงไม่อาจตกลงยกเว้นไปในทางที่ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ได้ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนี้เป็นกฎหมายที่ใช้คุ้มครองผู้ที่เป็นลูกจ้างทุกคน และเมื่อวิเคราะห์ศัพท์ของคำว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว กล่าวได้ว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็เป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และได้รับความคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ทุกประการ ศึกษาในส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้ดังนี้

3.2.1 กำหนดเวลาทำงานปกติ

เวลาทำงานปกติ หมายถึง เวลาทำงานตามปกติที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันกำหนดไว้เพื่อจะทำงานในแต่ละวันทำงาน โดยไม่รวมเวลาทำงานในวันหยุดและไม่หมายความรวมถึงการทำงานล่วงเวลา ซึ่งจะต้องกำหนดไว้ตั้งแต่เมื่อแรกเริ่มเข้ามาทำงาน โดยนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันกำหนดไว้เป็นเวลาใดก็ได้ โดยในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในเรื่องเวลาทำงานปกตินั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้

ลูกจ้างทราบ โดยต้องกำหนดเวลาเริ่มต้นการทำงานและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน³⁹ ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ยกเว้นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง⁴⁰ ดังนั้นด้วยลักษณะงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันในสัดส่วนที่น้อยกว่าลูกจ้างเต็มเวลาอยู่แล้ว จึงไม่ปรากฏว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 8 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนด

อย่างไรก็ดี ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาการทำงานที่น้อยมาก กล่าวคือทำงานเพียงสัปดาห์ละ 1 วัน เช่นนี้นายจ้างจะสามารถกำหนดระยะเวลาให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงได้หรือไม่ เช่น นายจ้างกำหนดเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาโดยให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 10 ชั่วโมง ข้อกำหนดเช่นนี้ นายจ้างสามารถกำหนดได้หรือไม่ หรือไม่ว่าลูกจ้างจะมีจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์น้อยเพียงใด นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงได้

3.2.2 ค่าตอบแทนในการทำงาน

การที่ลูกจ้างตกลงเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานเพื่อทำงานให้แก่นายจ้างก็เพื่อหวังค่าตอบแทนในการใช้แรงงานของตน ดังนั้นค่าตอบแทนในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับลูกจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงานมีอยู่ 4 ประเภท คือ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด⁴¹ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดค่านิยามของค่าตอบแทนในการทำงานทั้ง 4 ประเภทไว้ ดังนี้

(1) ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการ

³⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพมหานคร:บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2551), น. 64.

⁴⁰ มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

⁴¹ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, ย่อหลักกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 23 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2551), น. 81.

ทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

ค่าจ้างนั้นจะต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียว และเป็นเงินที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันให้เป็นค่าจ้างโดยจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ว่าเป็นเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในวันทำงานของลูกจ้าง การสงเคราะห์ช่วยเหลือและจูงใจลูกจ้างที่ทำให้ได้รับประโยชน์จากการทำงานเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับ ไม่ถือเป็นค่าจ้าง ส่วนที่กฎหมายบัญญัติว่า “ที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน” เป็นแต่เพียงการบัญญัติเพื่อแยกค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ต่างหากเท่านั้น⁴² ค่าจ้างยังรวมไปถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย กล่าวคือในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุดและลาโดยได้รับค่าจ้างตามกฎหมายนั้น แม้ลูกจ้างไม่ได้มาทำงาน แต่นายจ้างก็ยังคงต้องจ่ายเงินค่าจ้างอยู่

นอกจากนั้น ค่าจ้างยังต้องเป็นการจ่ายที่เป็นประจำ ไม่ใช่จ่ายเป็นครั้งคราว และลูกจ้างต้องได้รับเหมือนกันหมด ไม่ใช่จ่ายให้เฉพาะลูกจ้างบางกลุ่มเท่านั้น รวมทั้งค่าจ้างต้องอยู่บนหลักของการจ่ายค่าจ้างที่เท่ากัน โดยถือว่างานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง หลักการเรื่องการจ่ายค่าจ้างที่เท่ากันนี้ เป็นหลักการที่ยึดถือติดต่อกันมาตลอด ซึ่งเหตุผลหลักก็เพื่อเป็นการตัดปัญหาด้านสังคม และเป็นการประกันความเสมอภาคทางด้านแรงงานนั่นเอง⁴³

ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มักเกิดขึ้นอยู่เสมอ นั้น จะเป็นปัญหาในเรื่องค่าจ้าง จนบางครั้งก่อให้เกิดผลเสียหายอย่างมาก ดังนั้น กฎหมายจึงต้องเข้ามาควบคุมดูแลและให้ความคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง

⁴² สุรพล อัมพล, “การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย เปรียบเทียบกับต่างประเทศ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2549), น. 19.

⁴³ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม, “การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา,” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2547), น. 8-9.

โดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ซึ่งปัจจุบันอัตราสูงที่สุดในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตพื้นที่ข้างเคียง ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร กำหนดไว้ที่ 203 บาท ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2551 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2551

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ในอัตราไม่ต่ำกว่าวันละ 203 บาทก็ตาม แต่ในกรณีของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานเพียงวันละ 1-2 ชั่วโมง และทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งเมื่อรวมระยะเวลาทำงานแล้ว ลูกจ้างทำงานไม่เกิน 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เช่นนี้ลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าวันละ 203 บาท ตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่ เนื่องจากมีระยะเวลาทำงานที่น้อยมาก นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่ต่ำกว่าวันละ 203 บาทหรือไม่ หรืออาจกล่าวได้ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงหรือไม่

(2) ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

สำหรับค่าล่วงเวลานั้น หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติในวันซึ่งเป็นวันทำงานของลูกจ้าง ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในขณะที่ทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยคิดตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลา หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย⁴⁴

อย่างไรก็ตาม จากที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่า มักจะไม่ปรากฏกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ เนื่องจากงานบางช่วงเวลาเป็นงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่อวันที่สั้นมากอยู่แล้ว จึงเป็นการยากที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง แต่ในกรณีของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติให้ทำงานวันละ 2 ชั่วโมง เช่นนี้ ชั่วโมงทำงานที่เกินกว่าระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดนั้นจะถือเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือไม่

⁴⁴ มาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(3) ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ในกรณีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดนั้น ปัจจุบัน กฎหมายกำหนดอัตราการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไว้ 2 อัตรา โดยพิจารณาจากลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดว่าเป็นลูกจ้างประเภทใด ระหว่างลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดและลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด⁴⁵ สำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างแม้ว่าลูกจ้างจะมีได้มาทำงานในวันหยุด เช่น ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็จะมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างปกติตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด ส่วนลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดคือลูกจ้างที่ในวันหยุดต่างๆ ถ้าลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานก็จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง เช่น ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างประเภทนี้มาทำงานวันหยุดต่างๆ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างปกติตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด⁴⁶

(4) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

สำหรับค่าล่วงเวลาในวันหยุดนั้น ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติในวันซึ่งเป็นวันหยุดงานของลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราสามเท่าของค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย⁴⁷

3.2.3 วันหยุด

การพักผ่อนเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อผู้ใช้แรงงานทุกคน หากลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันโดยมิได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ย่อมทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่เสื่อมโทรมส่งผลกระทบต่อกระเทือนต่อความคิดและสติปัญญาในการทำงาน และถึงแม้ว่าในแต่ละวันทำงานกฎหมายจะได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานไว้แล้วก็ตาม แต่เวลาพักดังกล่าวก็ยังไม่เพียงพอสำหรับการพักผ่อน จึงเป็นการสมควรที่

⁴⁵ สุดาศิริ วศวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548), น.194-195.

⁴⁶ มาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁴⁷ มาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นายจ้างจะได้กำหนดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดพักผ่อนบ้างตามความเหมาะสม ดังนั้น กฎหมายจึงได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ได้มีวันหยุด 3 ประเภท คือ

1. วันหยุดประจำสัปดาห์ มาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยกำหนดให้วันใดเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ได้ และวันหยุดประจำสัปดาห์แต่ละครั้งจะต้องมีระยะห่างกันไม่เกินกว่า 6 วันทำงาน หมายความว่า นายจ้างต้องไม่ให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกินกว่า 6 วันทำงาน แต่อย่างไรก็ตามสำหรับงานบางประเภท ได้แก่ งานโรงแรม งานขนส่ง งานป่าไม้ งานในที่ทุรกันดาร นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนวันหยุดไปหยุดในคราวเดียวกันได้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์นี้ด้วย

แต่ในกรณีของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างอื่นทั่วไป ซึ่งโดยหลักลูกจ้างประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์อีกเนื่องจากในวันอื่นๆ ที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานก็ถือว่าเป็นวันหยุดพักผ่อนของลูกจ้างอยู่แล้ว ดังนั้น นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างประเภทนี้มีวันหยุดประจำสัปดาห์อีกหรือไม่

2. วันหยุดตามประเพณี มาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างได้ทราบ โดยจะประกาศไว้เป็นการแน่นอนครั้งเดียวในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือประกาศในแต่ละปีก็ได้ ในปีหนึ่งๆ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีอย่างน้อย 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติคือวันที่ 1 พฤษภาคม ของทุกปีเข้าไปด้วย และเนื่องจากวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างแต่ละคนอาจไม่ตรงกัน ดังนั้น หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างคนใด ลูกจ้างคนนั้นจะได้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างหยุดในวันหยุดตามประเพณีได้และให้ลูกจ้างนั้นมาทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างด้วย ยกเว้นงานบางประเภท ได้แก่ งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามคม สถานพยาบาล สถานบริการท่องเที่ยว รวมถึงงานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ว่าจะให้ลูกจ้างหยุดชดเชยในวันอื่นแทน หรือจะให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดก็ได้

อย่างไรก็ตาม งานบางช่วงเวลาเป็นงานที่มักจะมีการทำงานในวันหยุดตามประเพณี

อยู่เสมอ เนื่องจากในวันหยุดดังกล่าวอาจมีลูกค้าเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการมากขึ้น เช่น ตามร้านอาหาร หรือห้างสรรพสินค้า เป็นต้น ซึ่งนายจ้างก็มีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างให้ทำงานในวันดังกล่าว หรืออาจเป็นกรณีที่กำหนดวันและเวลาทำงานปกติของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไปตรงกับวันหยุดตามประเพณี เช่นนายจ้างจ้างลูกจ้างให้ทำงานเฉพาะวันจันทร์ พุธ และศุกร์ ส่วนวันอื่นๆ ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานเลย ซึ่งวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันพุธซึ่งเป็นวันทำงานของลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะมีสิทธิหยุดในวันหยุดตามประเพณีหรือไม่

3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้นายจ้างติดต่อกันมาเป็นเวลานานถึงช่วงระยะเวลาหนึ่ง ลูกจ้างสมควรที่จะได้มีวันหยุดพักผ่อนเป็นระยะเวลาพอสมควร มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน หมายความว่าต้องไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานจริงๆ ถ้าลูกจ้างจะลาหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วันทำงานโดยมีวันหยุดประจำสัปดาห์คั่นอยู่ในระหว่างนั้นด้วย นายจ้างจะต้องไม่นับวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นรวมกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วันทำงาน ดังนั้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานให้นายจ้างติดต่อกันมาเป็นระยะเวลาจนถึง 1 ปี จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานเช่นกัน

เมื่อพิจารณาจากสภาพของงานบางช่วงเวลา จะเห็นได้ว่าลูกจ้างไม่ได้ทำงานต่อเนื่องกัน เช่น สัปดาห์หนึ่งทำงาน 2-3 วัน ส่วนวันอื่นๆลูกจ้างไม่ได้ทำงานเลย เช่นนี้จะถือว่าเป็นการทำงานติดต่อกันอันจะทำให้ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ หรือการที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาในการทำงานที่น้อยอยู่แล้ว ลูกจ้างควรจะมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีกหรือไม่

นอกจากวันหยุดทั้งสามประเภทที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิหยุดได้แล้ว กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับในวันหยุดดังกล่าวด้วย⁴⁸

3.2.4 วันลา

วันลา ได้แก่ วันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตจากนายจ้างไม่ต้องมาทำงาน เนื่องจากมีเหตุจำเป็น เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร หรือมีกิจธุระ ฯลฯ⁴⁹ ดังนั้นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจึงมีสิทธิในการลาตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ 6 ประเภทคือ

⁴⁸ มาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁴⁹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 19 น.194.

1) ลาป่วย ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ทั้งนี้หากลูกจ้างลาป่วยเกิน 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ด้วยก็ได้⁵⁰ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มียุทธศาสตร์ระยะเวลาในการทำงานน้อยมากและอาจไม่ต่อเนื่องกัน เช่น ทำงานสัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 2 ชั่วโมง หรือทำงานเพียงสัปดาห์ละ 1 วัน แต่ทำงานวันละ 5 ชั่วโมง เป็นต้น เช่นนี้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็มีสิทธิลาป่วยได้เท่ากับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไปหรือไม่ เนื่องจากมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างอื่นทั่วไปอยู่แล้ว ควรจะมีสิทธิลาป่วยได้เป็นระยะเวลาสั้นเท่าที่ลูกจ้างอื่นหรือไม่

2) ลาเพื่อทำหมัน เพื่อเป็นการควบคุมจำนวนประชากรโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กฎหมายจึงกำหนดให้ลูกจ้างไม่ว่าชายหรือหญิง มีสิทธิลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมันได้ ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดหรือออกใบรับรองให้⁵¹ โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลา⁵² และกฎหมายก็ไม่ได้กำหนดจำนวนครั้งของการใช้สิทธิลาครั้งนี้ด้วย

3) ลากิจ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลากิจได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน⁵³ ซึ่งในกรณีใดบ้างที่จะถือเป็นเหตุในการลากิจ หรือลูกจ้างมีสิทธิลากิจได้จำนวนกี่วัน รวมทั้งในการลากิจจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างไรบ้างและจะได้รับค่าจ้างในวันลาดังกล่าวหรือไม่ ขึ้นอยู่กับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในแต่ละสถานประกอบการ

4) ลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลารับราชการเพื่อระดมพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร⁵⁴ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างเวลาที่ลานั้นด้วย แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน⁵⁵

5) ลาเพื่อฝึกอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของลูกจ้าง กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้าง

⁵⁰ มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵¹ มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵² มาตรา 57 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵³ มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵⁴ มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵⁵ มาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง⁵⁶ ฉบับที่ 5 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการลาคือ เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างและลาเพื่อสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

6) ลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอด ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย⁵⁷ ทั้งนี้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาคลอด แต่ไม่เกิน 45 วัน⁵⁸

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาแม้ได้รับสิทธิในวันลาตามกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติ นายจ้างมักใช้วิธีเปลี่ยนแปลงวันทำงานโดยให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่ต้องการลาสลับเปลี่ยนไปทำงานในวันอื่นแทน เนื่องจากวันทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีลักษณะยืดหยุ่นกว่า ลูกจ้างทั่วไปอยู่แล้ว ดังนั้นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่จึงไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลา อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาทำงานน้อย ควรจะมีสิทธิได้รับวันหยุดต่างๆเช่นเดียวกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาหรือไม่

3.2.5 สวัสดิการ

สำหรับเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างทำงานบางเวลานั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องเปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายและการจัดสวัสดิการตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด 3 ประการคือ

1. น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับลูกจ้าง
2. สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลจำนวนเพียงพอกับลูกจ้าง
3. สวัสดิการเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลโดยสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง

3.2.6 ค่าชดเชย

การจ่ายค่าชดเชยเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องออกจากงาน ซึ่งลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้นที่จะได้รับความคุ้มครองในเรื่องของค่าชดเชย การที่กฎหมายให้ความคุ้มครอง

⁵⁶ มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵⁷ มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵⁸ มาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เรื่องค่าชดเชยแก่เฉพาะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้นเนื่องจากลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนหากต้องออกจากงาน และนายจ้างมีความสัมพันธ์กับลูกจ้างเป็นพิเศษ มีอำนาจบังคับบัญชาให้คุณให้โทษลูกจ้างได้ และลูกจ้างก็ได้สร้างผลประโยชน์ให้กับนายจ้างเป็นอย่างมาก ซึ่งความสัมพันธ์ในลักษณะนี้จะต่างกับกรณีของผู้ว่าจ้างในสัญญาจ้างทำของซึ่งผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างไม่ได้มีความใกล้ชิดเท่ากับนายจ้างและลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน⁵⁹ ซึ่งมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของ “ค่าชดเชย” ไว้ว่าหมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่าชดเชยจะต้องเป็นเงินเท่านั้น และจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างด้วย หากเป็นเงินที่จ่ายให้ในโอกาสอื่นที่ไม่ใช่ตอนเลิกจ้าง ย่อมไม่ใช่ค่าชดเชย

อย่างไรก็ตาม เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนั้น มิได้หมายความว่าเงินค่าชดเชยที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมายเสมอไป ถึงแม้ว่านายจ้างจะเรียกเงินจำนวนนั้นว่าค่าชดเชย หรือกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่าให้ถือว่าเงินจำนวนนั้นเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายก็ตาม กรณีใดจะเป็นค่าชดเชยหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินนั้นๆ ว่าเป็นไปตามกฎหมายในเรื่องค่าชดเชยหรือไม่ เช่น เงินบำเหน็จมิใช่ค่าชดเชย⁶⁰

ในการวินิจฉัยว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาคนใดมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างจึงต้องพิจารณาจากหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชย ดังนี้

- 1) นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาหรือไม่ ซึ่งในการเลิกจ้างนั้นต้องมีใช่เป็นการเลิกสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนและเลิกจ้างตามข้อกำหนดนั้น หรือในกรณีของการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ลูกจ้างใช้สิทธิเลิกสัญญาหรือไม่
- 2) ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ทำงานให้นายจ้างครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดหรือไม่
- 3) ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีได้กระทำความผิดอันจะทำให้ถูกตัดสิทธิในการได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย

⁵⁹ เอกชัย ม่วงศิริ, “ค่าชดเชย,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), น.35.

⁶⁰ วิชัย โถสุวรรณจินดา และ ชนินาฏ ฅ เชียงใหม่, การเลิกจ้างที่ถูกกฎหมายและเป็นธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2544), น. 72-73.

ในการจะวินิจฉัยว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างหรือไม่นั้น ต้องผ่านหลักเกณฑ์ของการจ่ายค่าชดเชยทุกข้อ โดยให้พิจารณาเรียงตามลำดับ หากข้อเท็จจริงไม่เข้าตามองค์ประกอบข้อใดข้อหนึ่งข้างต้น ก็ไม่ต้องพิจารณาองค์ประกอบในข้อต่อไป และวินิจฉัยได้ว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย⁶¹ ดังนั้น หากนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา และการเลิกสัญญา⁶² ไม่ใช่การเลิกสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน⁶² และลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้ทำงานให้นายจ้างครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดขั้นต่ำคือ 120 วัน โดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งซึ่งเป็นเหตุยกเว้นในการจ่ายค่าชดเชย⁶³ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา

สำหรับในเรื่องของการเลิกจ้างซึ่งเป็นเงื่อนไขประการแรกในการเกิดสิทธิได้รับค่าชดเชยของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลานั้น ส่วนใหญ่แล้วผู้ที่มีอำนาจในการเลิกจ้างมักจะมี การกำหนดให้เป็นอำนาจของนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว โดยที่มิได้มีการคำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างและหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแต่อย่างใด ซึ่งเมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างก็มักจะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย ทำให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับความคุ้มครองในหลักประกันขั้นพื้นฐานตามที่ลูกจ้างสมควรได้รับ นอกจากนั้นยังทำให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับความเดือดร้อนจากการว่างงานอีกด้วย

เงื่อนไขในการเกิดสิทธิได้รับค่าชดเชยอีกประการหนึ่งคือ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะต้องมีระยะเวลาการทำงานครบตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งระยะเวลาทำงานขั้นต่ำคือ 120 วัน และอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับก็จะแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างแต่ละคน ซึ่งความหมายโดยทั่วไปของคำว่า “ระยะเวลาการทำงาน” หรือที่นิยมเรียกกันสั้นๆว่า “อายุงาน” คือ จำนวนระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง แต่ในความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะมีความพิเศษคือ ระยะเวลาการทำงานนั้นจะต้องต่อเนื่องกันโดยตลอดไม่ขาดตอน หรือคงสภาพความเป็นนายจ้างลูกจ้างกันโดยตลอด หากในช่วงเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างมีช่วงเวลาที่สภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้างขาด

⁶¹ เอกชัย ม่วงศิริ, อ้างแล้ว เิงอรรถที่ 59 น.32.

⁶² มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁶³ มาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตอนลง ระยะเวลาการทำงานของผู้จ้างก็จะแบ่งเป็นสองช่วง โดยในช่วงเวลาที่สองหลังจากกลับมา มีสภาพความเป็นนายจ้างผู้จ้างดั้งเดิมแล้ว ก็ต้องนับระยะเวลาการทำงานใหม่ตั้งแต่ต้น โดยเริ่มนับหนึ่งใหม่⁶⁴

ดังนั้น ในการพิจารณาระยะเวลาในการทำงานของผู้จ้าง จึงต้องพิจารณาจากจุดเริ่มต้นของการนับระยะเวลาการทำงานซึ่งได้แก่การเกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้จ้างว่าเกิดขึ้นในวันใด หากนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาผู้จ้างในวันใด ก็ถือว่าวันนั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการนับระยะเวลาการทำงาน และเมื่อหาจุดเริ่มต้นของการทำงานได้แล้ว ต่อมาก็ต้องหาจุดสิ้นสุดของการนับระยะเวลาการทำงานซึ่งได้แก่วันที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง โดยวันที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงก็คือวันที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดแจ้งโดยนายจ้างระบุวันที่จะเลิกจ้างเอาไว้วันนั้นเอง ผู้จ้างไม่ต้องคำนึงว่านายจ้างมีหน้าที่บอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายหรือไม่ แต่ดูที่เจตนาของนายจ้างเป็นหลักเท่านั้น หรือสัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดลงในกรณีที่นายจ้างไม่ให้ผู้จ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งเป็นการเลิกจ้างโดยผลของมาตรา 118 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ การเลิกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 วรรคสอง (ปัจจุบันคือมาตรา 118 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) หมายถึงการกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ผู้จ้างเข้าทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายถึงการที่ผู้จ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ซึ่งการไม่จ่ายค่าจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าว มิได้หมายความว่าต้องถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างก่อนแล้วนายจ้างไม่จ่ายให้ หากมีพฤติการณ์ที่แสดงออกโดยแน่ชัดว่าจะไม่จ่ายค่าจ้างก็ถือได้ว่าการเลิกจ้างแล้วตั้งแต่วันที่ไม่ให้ผู้จ้างเข้าทำงาน⁶⁵ ซึ่งในกรณีนี้ก็ถือจุดสิ้นสุดของการนับระยะเวลาการทำงาน

อย่างไรก็ตาม มีข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้จ้างทำงานบางช่วงเวลาเมื่อเลิกจ้างในเหตุใดเหตุหนึ่งต่อไปนี้ คือ

1. ผู้จ้างทำงานบางช่วงเวลาสมัครใจลาออกจากงานเอง เท่ากับว่าผู้จ้างเสียสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย
2. ผู้จ้างทำงานบางช่วงเวลาทุจริตต่อหน้าที่หรือเจตนาทำความผิดอาญาต่อนายจ้าง

⁶⁴ เอกชัย ม่วงศิริ, อ้างแล้ว เิงอรรถที่ 59 น.79.

⁶⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6502/2540

3. ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 4. ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 5. ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่ในกรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน
 6. ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
 7. ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ⁶⁶
 8. การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง และเป็นการจ้างงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง คือ การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น
- นอกเหนือจากค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้ขยายขอบเขตของค่าชดเชยออกไป โดยกำหนดให้มีค่าชดเชยพิเศษ⁶⁷ ไว้ในกรณีที่แม้ว่านายจ้างจะไม่ได้เป็นผู้เลิกจ้าง แต่นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ เช่น ให้สิทธิลูกจ้างเป็นผู้บอกเลิกสัญญาจ้างในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ ที่อื่นซึ่งมีผลกระทบต่อภารกิจตามที่กำหนดในสัญญาจ้างทำงานบางช่วงเวลาหรือครอบครัว โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ⁶⁸ หรือกรณี

⁶⁶ มาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁶⁷ มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความหมายว่า “เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้”

⁶⁸ มาตรา 120 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง⁶⁹

สำหรับในการนับอายุการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้น โดยหลักแล้วก็ต้องนับรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เป็นวันทำงานด้วย แต่เนื่องจากงานบางช่วงเวลากลับเป็นงานที่มีระยะเวลาทำงานที่สั้นและไม่ต่อเนื่องกัน ซึ่งระยะเวลาในการทำงานสั้นก็มีหลายลักษณะ เช่น ทำงานทุกวันแต่ทำวันละ 2 ชั่วโมง หรือทำงานเพียงสัปดาห์ละ 1 วัน แต่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือทำงานสัปดาห์ละ 1-2 วัน วันละ 1 ชั่วโมง เป็นต้น เช่นนี้ การนับระยะเวลาทำงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลานั้น จะนับอย่างไร

3.3 การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นเพื่อให้ข้อขัดแย้งต่างๆ ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความพอใจของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม และเมื่อพิจารณาตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ให้ความหมายของคำว่า ลูกจ้าง ไว้ว่า "ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ดังนั้นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา จึงเป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายทุกประการ

3.3.1 สิทธิในการจัดตั้งองค์กรทางแรงงาน

เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมหรือองค์กร เพื่อกระทำการกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งอันชอบด้วยกฎหมายนั้น เป็นเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่แต่ละรัฐควรที่จะกำหนดให้แก่ประชาชนในประเทศของตน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความยุติธรรมในสังคมมากขึ้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิจัดตั้งองค์กรทางแรงงาน ได้ 3 ระดับ คือ

⁶⁹ มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1. สหภาพแรงงาน มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคือ เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง⁷⁰ สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการเรียกร้อง เจรจาทำความเข้าใจ ตกลงและรับทราบค่าจ้าง หรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิก รวมทั้งจัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน และจัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ตามมติของที่ประชุมใหญ่ รวมทั้งต้องเรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน⁷¹ สหภาพแรงงานที่กฎหมายอนุญาตให้จัดตั้งได้นั้นมี 2 ประเภท คือ สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน และสหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกัน⁷²

2. สหพันธ์แรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานประกอบด้วยสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่⁷³

3. สภาองค์การลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์⁷⁴

นอกจากนั้น ตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ยังกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

⁷⁰ มาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁷¹ มาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁷² มาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁷³ มาตรา 113 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁷⁴ มาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

นั้นได้⁷⁵ ดังนั้นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจึงเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง รวมทั้งมีสิทธิได้รับเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้างด้วย การกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีตัวแทนของลูกจ้างไว้ร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้างในเรื่องต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นและเพื่อเป็นการหาทางระงับข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งคณะกรรมการลูกจ้างจะมีการประชุมร่วมกับนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ยังมีการประชุมเพื่อพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง รวมทั้งหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการด้วย⁷⁶

จะเห็นได้ว่า หลักการสำคัญที่กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์รับรองให้คือ สิทธิของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในการรวมตัวกันเป็นองค์กรทางแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง และรักษาผลประโยชน์ของตนอันเป็นสิทธิขั้นมูลฐานและเป็นหัวใจของกฎหมายแรงงาน เนื่องจากเป็นสิทธิเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้ฝ่ายลูกจ้างอยู่ในฐานะเสมอภาคกับนายจ้างในอันที่จะรักษาและส่งเสริมให้สภาพการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจของตนดีขึ้น

3.3.2 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนของการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดว่า “สภาพการจ้าง” หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ส่วนคำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ดังนั้น ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงหมายถึง ข้อตกลงฉบับใหญ่ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ในต่างประเทศมักเรียกว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” (Collective Bargaining Agreement) ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานจะเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อทำข้อตกลงในฐานะที่สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมด⁷⁷ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ

⁷⁵ มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁷⁶ มาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁷⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *อ้างแล้ว เจริญธรรมที่* 39 น.219.

จ้างจึงมิใช่เรื่องของสัญญาระหว่างบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้อาจเกิดขึ้นจากการเรียกร้องของกลุ่มนายจ้างหรือกลุ่มลูกจ้างหรืออาจเกิดขึ้นจากองค์การทางแรงงาน⁷⁸ ดังนั้นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาหรือนายจ้างของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะใช้สิทธิในการเจรจาตกลงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ได้ก็ต่อเมื่อมีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์การทางแรงงานแล้วเท่านั้น ดังนั้นหากมีข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลากับนายจ้างแต่ละราย ก็ต้องใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายฉบับอื่น เช่น ตามกฎหมายแพ่ง หรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

ดังนั้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจึงเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป แต่ด้วยสภาพและลักษณะของการทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาการทำงานที่สั้นและในบางครั้งอาจทำงานไม่ต่อเนื่องกัน ดังนั้นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาควรจะได้รับความสะดวกเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปหรือไม่ กล่าวคือลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิรวมตัวกันเป็นองค์การทางแรงงานหรือไม่ หรือมีสิทธิเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างหรือได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการลูกจ้างหรือไม่

3.4 การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเกิดโรคเนื่องจากการทำงานหรือโดยลักษณะหรือสภาพของงาน ลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองในรูปแบบของเงินทดแทนซึ่งเป็นประเภทหนึ่งของการประกันสังคม นอกจากนี้ลูกจ้างยังได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแม้จะมีได้เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน เช่น เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุต่างๆ ลูกจ้างก็สามารถได้รับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดให้ผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ความคุ้มครองตามกฎหมายนี้รวมไปถึงกรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานด้วย

ในปัจจุบัน พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งจะได้รับ

⁷⁸ พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2523), น.150.

ความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่มีลูกจ้างในกิจการตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป รวมถึงลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ ส่วนบุคคล และกิจการที่ไม่อยู่ในขอบเขตการใช้บังคับกฎหมายประกันสังคม เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ เป็นต้น⁷⁹ ดังนั้นโดยหลักแล้ว กฎหมายประกันสังคมจึงเป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่จะได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย พุพพลภาพหรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตร โดยในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทั้งทำงานเต็มเวลาและทำงานบางช่วงเวลาตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป นายจ้างมีหน้าที่ต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้างต่อสำนักงานประกันสังคม รวมทั้งจ่ายเงินสมทบและหักค่าจ้างของลูกจ้างเท่ากับจำนวนที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้⁸⁰ ส่วนลูกจ้างก็มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นกัน โดยนายจ้างจะเป็นผู้หักค่าจ้างของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดทุกครั้งที่ทำกรจ่ายค่าจ้าง ซึ่งกฎหมายประกันสังคมจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างและสังคมมีความมั่นคงรวมทั้งมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

3.4.1 การเป็นผู้ประกันตน

ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดความหมายของ “ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมก็ต่อเมื่อเป็นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และเป็นลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีที่ลูกจ้างมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว แต่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบการเดิมอยู่ จะถือว่าลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายต่อไป⁸¹ ทั้งนี้จนกว่าจะพ้นจากการเป็นลูกจ้างของนายจ้างดังกล่าว นอกจากนั้นในกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายอื่นนั้น กฎหมายประกันสังคมก็ไม่ได้มีบทบัญญัติตัดสิทธิลูกจ้างดังกล่าวที่ได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายอื่นแล้วมารับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม

แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นลูกจ้างดังต่อไปนี้

⁷⁹ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 41 น.118-120.

⁸⁰ อัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545 ตามกฎกระทรวง มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546

⁸¹ มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ก. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ข. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือ องค์การระหว่างประเทศ

ค. ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานอยู่ในต่างประเทศ

ง. ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน

จ. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล⁸²

ฉ. ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา

ช. ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

ซ. ลูกจ้างของสภาอากาศไทย

ฅ. ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ญ. ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ

ฎ. ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

ฏ. ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล

ฐ. ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ฑ. ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย⁸³

ฒ. ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย⁸⁴

3.4.2 ประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทน หมายถึง ความช่วยเหลือที่ให้แก่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิ เมื่อผู้ประกันตนประสบเคราะห์ภัยหรือเดือดร้อน และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดแล้ว ซึ่งมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิ ได้รับ

⁸² มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

⁸³ พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545

⁸⁴ มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี ดังนี้⁸⁵

1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน⁸⁶ โดยสิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับ ได้แก่
 1. บริการทางการแพทย์ รวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคตามประกาศสำนักงานเรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน 2. เงินทดแทนการขาดรายได้ 3. การบำบัดทดแทนไต 4. การปลูกถ่ายไขกระดูก 5. ค่าบริการทางการแพทย์กรณีทันตกรรม (ถอนฟัน อุดฟัน และชุดหินปูน)

ก. กรณีเจ็บป่วยทั่วไป ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกตามบัตรรับรองสิทธิหรือสถานพยาบาลเครือข่ายโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ และจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ระหว่างที่หยุดพักรักษาตัวตามคำสั่งแพทย์จำนวนครึ่งหนึ่งของค่าจ้างตามจำนวนวันที่หยุดจริงไม่เกินครั้งละ 90 วัน และไม่เกิน 180 วันในหนึ่งปี หากเจ็บป่วยเรื้อรังจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ไม่เกิน 365 วัน

ข. กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีความจำเป็นจะต้องได้รับการรักษาพยาบาลโดยเร่งด่วน มิฉะนั้นอาจจะเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิตได้ ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลที่อยู่ใกล้ที่เกิดเหตุที่สุด โดยผู้ประกันตนหรือญาติหรือผู้เกี่ยวข้องจะต้องรีบแจ้งให้โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิทราบโดยด่วน เพื่อจะได้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลต่อไป สำหรับค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นก่อนการแจ้งให้โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิทราบ สำนักงานประกันสังคมจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายใน 3 วัน (72 ชั่วโมง) ตามประเภทและอัตราที่ประกาศกำหนด ส่วนค่าใช้จ่ายที่เกินนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ นับตั้งแต่วันที่สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้รับแจ้ง

1. ผู้ประกันตนที่เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ ไม่ว่าจะกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน สามารถเบิกได้ ดังนี้

1.1 ผู้ป่วยนอก สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น

⁸⁵ สำนักงานประกันสังคม, "กองทุนประกันสังคม," <<http://www.sso.go.th/>>.

⁸⁶ มาตรา 62 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

1.2 ผู้ป่วยใน สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง ยกเว้นค่าห้องและอาหารเบิกได้ไม่เกินวันละ 700 บาท

2. ผู้ประกันตนที่เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชน

2.1 กรณีผู้ป่วยนอก สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท แต่อย่างไรก็ดี สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงเกินครั้งละ 1,000 บาท ได้หากมีการตรวจรักษาตามรายการในประกาศ ดังนี้ การให้เลือดหรือส่วนประกอบของเลือด การฉีดยาต่อต้านพิษจากเชื้อบาดทะยัก การฉีดวัคซีนหรือเซรุ่มป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า เฉพาะเข็มแรก การตรวจอัลตราซาวด์ กรณีที่มีภาวะฉุกเฉินเฉียบพลันในช่องท้อง การตรวจด้วย CT - SCAN หรือ MRI จ่ายตามเงื่อนไขที่กำหนด การขูดมดลูก กรณีตกเลือดหลังคลอดหรือตกเลือดจากการแท้งบุตร ค่าฟื้นคืนชีพ และกรณีที่มีการสังเกตอาการในห้องสังเกตอาการตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไป

2.2 กรณีผู้ป่วยใน ค่ารักษาพยาบาล กรณีที่ไม่ได้รักษาในห้อง ICU สามารถเบิกได้ไม่เกินวันละ 2,000 บาท ค่าห้องและค่าอาหารเบิกได้ไม่เกินวันละ 700 บาท ส่วนกรณีที่รักษาในห้อง ICU ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล เบิกได้ไม่เกินวันละ 4,500 บาท และในกรณีที่มีความจำเป็นต้องผ่าตัดใหญ่ สามารถเบิกได้ไม่เกินครั้งละ 8,000 - 16,000 บาท ตามระยะเวลาการผ่าตัด นอกจากนี้การฟื้นคืนชีพรวมค่ายาและอุปกรณ์สามารถเบิกได้ไม่เกิน 4,000 บาท ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการ และหรือเอกซเรย์ เบิกได้ในวงเงินไม่เกินรายละ 1,000 บาท และในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตรวจวินิจฉัยพิเศษ ได้แก่ การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การตรวจหัวใจด้วยคลื่นเสียงสะท้อนความถี่สูง การตรวจคลื่นสมอง การตรวจอัลตราซาวด์ การสวนเส้นเลือดหัวใจและเอกซเรย์ การส่องกล้อง การตรวจด้วยการฉีดสี การตรวจด้วย CT - SCAN หรือ MRI ให้จ่ายตามเงื่อนไขที่กำหนด

3. กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน สามารถเบิกได้ไม่เกินปีละ 2 ครั้ง ส่วนกรณีอุบัติเหตุ สามารถเบิกได้โดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง

นอกจากนี้ หากจำเป็นต้องส่งตัวผู้ป่วยไปตรวจวินิจฉัยหรือรักษาต่อยังสถานพยาบาลอื่น สามารถเบิกค่าพาหนะกรณีย้ายสถานพยาบาลได้อีก กรณีอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดเดียวกัน หากใช้รถหรือเรือพยาบาล จ่ายเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 500 บาทต่อครั้ง แต่หากใช้พาหนะรับจ้างหรือพาหนะส่วนบุคคลหรือพาหนะอื่น ๆ เหม่าจ่ายในอัตรา 300 บาทต่อครั้ง ถ้าอยู่ในท้องที่จังหวัดอื่น สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเพิ่มให้อีกกิโลเมตรละ 6 บาท

2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการ กำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน⁸⁷ แยกพิจารณาได้เป็น 2 กรณี คือ

1. กรณีคลอดบุตรก่อนวันที่ 1 มกราคม 2550 ใช้สิทธิตามประกาศคณะกรรมการ การแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2548 โดยในการวินิจฉัยหลักเกณฑ์และ สิทธิประโยชน์จะต้อง

1.1 ตรวจสอบสถานที่คลอดบุตร ว่าเป็นสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิหรือ เครื่องหมายของสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิของผู้ประกันตนหรือของคู่สมรสหรือของสามี หรือไม่ ถ้าใช่ ให้วินิจฉัยเป็นกรณีไม่มีสิทธิ

1.2 ถ้าไม่ใช่สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิหรือเครื่องหมาย ให้วินิจฉัยจ่ายค่าบริการ ทางการแพทย์เหมาจ่ายกรณีคลอดบุตรให้แก่ผู้ประกันตนในอัตรา 6,000 บาทต่อการคลอดบุตร หนึ่งครั้ง

2. กรณีคลอดบุตรตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ใช้สิทธิตามประกาศคณะกรรมการ การแพทย์ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2549

2.1 คลอดบุตรที่ใดก็ได้ ให้วินิจฉัยจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่าย กรณีคลอด บุตรให้แก่ผู้ประกันตนในอัตรา 12,000 บาทต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง

2.2 กรณีผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตรในสถานพยาบาล ตามบัตรรับรองสิทธิก่อนวันที่ 1 มกราคม 2550 แต่มีการคลอดบุตรตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ตั้งแต่เวลา 00.00 น. เป็นต้นไป สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิยังต้องรับผิดชอบจน สิ้นสุดการรักษา ผู้ประกันตนไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล และผู้ประกันตนสามารถนำสูติบัตรมา ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรได้ ให้วินิจฉัยจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายกรณี คลอดบุตรให้แก่ผู้ประกันตนในอัตรา 12,000 บาทต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง

3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการ

⁸⁷ มาตรา 65 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

ทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันที่คณะกรรมการแพทย์กำหนดให้เป็นทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน⁸⁸ ซึ่งสิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับได้แก่

1. ค่ารักษาพยาบาล จ่ายเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท

2. เงินทดแทนการขาดรายได้ ได้รับในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิต ค่าอวัยวะเทียม / อุปกรณ์ / อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค

3. ค่าทำศพ กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพเป็นเงินจำนวน 40,000 บาท เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้มีสิทธิได้รับดังนี้

3.1 ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง

3.2 ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 5 เดือน

4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ทั้งนี้ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน⁸⁹ ซึ่งสิทธิประโยชน์ในกรณีเสียชีวิต ได้แก่

1. ผู้มีสิทธิ จะได้รับค่าทำศพเป็นเงินจำนวน 40,000 บาท

2. ผู้มีสิทธิ มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตาย ดังนี้

2.1 กรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง

2.2 กรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 5 เดือน

5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลา 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบ

⁸⁸ มาตรา 69 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

⁸⁹ มาตรา 73 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

มาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน⁹⁰ ซึ่งสิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับคือเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 350 บาทต่อบุตร 1 คน โดยมีเงื่อนไขบุตรที่ได้รับการสงเคราะห์ คือ

1. เงินสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน (บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น)

2. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร สำหรับบุตรซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย ในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนอายุ 6 ปีบริบูรณ์

3. ในกรณีที่ผู้ประกันตนชายไม่ได้จดทะเบียนสมรส บุตรจึงมิใช่บุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตนชายสามารถดำเนินการให้บุตรเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายได้ 3 วิธีคือ

-จดทะเบียนสมรสกับมารดาของบุตร

-จดทะเบียนรับรองบุตร

-ยื่นคำร้องต่อศาลให้ศาลมีคำพิพากษาว่าเป็นบุตร

6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ แยกเป็น 2 กรณีคือบำนาญชราภาพกับบำเหน็จชราภาพ

1. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีบำนาญชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม⁹¹ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ ได้แก่

ก. กรณีจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 180 เดือน มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ข. กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราบำนาญชราภาพตามข้อ ก. ขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน สำหรับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน

2. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีบำเหน็จชราภาพ ต่อเมื่อจ่ายเงิน

⁹⁰ มาตรา 74 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

⁹¹ มาตรา 76 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

สมทบไม่ครบ 180 เดือน และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง เมื่อมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ซึ่งประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ ได้แก่

ก. กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพ มีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ

ข. กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพ มีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พร้อมผลประโยชน์ตอบแทน ตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

ค. กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพจำนวน 10 เท่า ของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนและต้องอยู่ในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน⁹² ซึ่งเงื่อนไขในการเกิดสิทธิ ได้แก่

1. ต้องขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐภายใน 30 วันนับแต่วันที่ว่างงาน โดยไม่ต้องรอหนังสือรับรองการออกจากงาน เพื่อเป็นการแสดงสิทธิในเบื้องต้น
2. ต้องมีความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้
3. ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน
4. ต้องรายงานต่อเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางาน ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
5. ผู้ที่ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณี ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา
6. ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

⁹² มาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

7. มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับ นายจ้างรายสุดท้าย

8. ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

สิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีถูกเลิกจ้าง คือ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท ส่วนในกรณีสมัครใจลาออก จะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท หากใน 1 ปีปฏิทินมีการยื่นขอรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานเกินกว่า 1 ครั้ง ให้นำระยะเวลาการรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานรวมกันไม่เกิน 180 วัน เงินทดแทนการขาดรายได้จะจ่ายเป็นงวดเดือน โดยโอนเงินผ่านบัญชีธนาคารตามที่ผู้ประกันตนแจ้ง

นอกจากประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณี ที่กฎหมายกำหนดให้แล้ว กฎหมายยังได้กำหนดข้อยกเว้นของสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนไว้สำหรับการประกันกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ทูพพลภาพ หรือ ตาย นั่นคือผู้ประกันตนหรือผู้จัดการศพแล้วแต่กรณี จะไม่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน ถ้าปรากฏว่าการประกันเคราะห์ภัยนั้นเกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้ประกันตนหรือผู้จัดการศพจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น⁹³ ผู้จัดการศพตามกฎหมายประกันสังคมได้แก่บุคคลตามลำดับดังนี้⁹⁴

(1) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(2) คู่สมรส บิดามารดาหรือบุตรของผู้ประกันตนที่มีหลักฐาน แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(3) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

ดังนั้นเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาครบกำหนดระยะเวลาที่เป็นเงื่อนไขตามกฎหมายแล้ว เกิดประสบเคราะห์ภัยหรือได้รับความเดือดร้อนตามประเภทของการประกันสังคมแต่ละประเภท ก็จะมีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนในรูปแบบต่างๆ ดังได้กล่าวมาข้างต้น โดยสำนักงานประกันสังคมจะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบดูแลให้ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิรับประโยชน์

⁹³ มาตรา 61 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

⁹⁴ มาตรา 73 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

ทดแทนได้รับความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในสังคม⁹⁵ ซึ่งสำนักงานประกันสังคมต้องมีหน้าที่ทำการแจ้งให้นายจ้างเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยมาขึ้นทะเบียนนายจ้าง ขึ้นทะเบียนลูกจ้าง และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อประโยชน์ในการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมต่อไปได้

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็เป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองในเรื่องการประกันสังคมดังกล่าวข้างต้นเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาทั่วไป แต่ปัญหาที่มักเกิดขึ้นกับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยก็คือ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจำนวนมากไม่รู้ว่าตนเองมีสถานะเป็นลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไป นอกจากนั้น นายจ้างส่วนใหญ่มองว่าลูกจ้างประเภทนี้เป็นลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการทำงานที่สั้น นายจ้างจึงละเลยไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายโดยไม่ส่งเงินสมทบในส่วนของนายจ้างเข้าสู่กองทุนประกันสังคมซึ่งอาจจะเกิดจากความไม่รู้ของนายจ้างหรือเป็นความตั้งใจของนายจ้างที่จะไม่ส่งเงินสมทบในส่วนของตน ทำให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการประกันสังคมอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ปัญหาอีกด้านหนึ่งเกี่ยวกับการประกันสังคมคือการที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเข้าสู่ระบบประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไปนั้น ย่อมก่อให้เกิดความไม่ธรรมต่อนายจ้างเนื่องจากลูกจ้างประเภทนี้เป็นลูกจ้างที่ทำงานในช่วงเวลาสั้นๆ อีกทั้งผลงานที่นายจ้างได้รับจากลูกจ้างเหล่านี้มีปริมาณน้อยกว่าลูกจ้างคนอื่นที่ทำงานเต็มเวลา ดังนั้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาควรจะได้รับ ความคุ้มครองด้านการประกันสังคมเท่าเทียมกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างๆ

3.5 การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

แนวความคิดเรื่องเงินทดแทนเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างต่อความปลอดภัยของลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบันนั้น เห็นว่าลูกจ้างเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเหมือนกับเครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ที่เมื่อชำรุด นายจ้างก็ต้องซ่อมแซมเพื่อให้

⁹⁵ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายประกันสังคม, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2540), น.

ดำเนินการผลิตต่อไปได้ ดังนั้นเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน นายจ้างก็ต้องมีหน้าที่ในการดูแลรักษาพยาบาลตามความจำเป็นเพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยดี และสามารถทำงานสร้างผลผลิตให้นายจ้างต่อไปได้ แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากการผลักดันต่อสู้ของฝ่ายลูกจ้าง และเพื่อความมั่นคงอยู่รอดของสังคมทุนนิยม ทำให้นายจ้างต้องมีมนุษยธรรมแก่ลูกจ้างมากขึ้น และรัฐบาลก็ต้องยอมรับในหลักการเงินทดแทนนี้ เพื่อความยุติธรรมในสังคมและความสงบเรียบร้อยในวงการอุตสาหกรรมและบ้านเมือง โดยกฎหมายเงินทดแทนมีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองช่วยเหลือและขจัดความไม่แน่นอนในการเรียกค่าเสียหายอันเกิดจากการประสบอันตรายเนื่องจากก่อนที่จะมีกฎหมายเงินทดแทนนั้น หลักปฏิบัติของประเทศต่างๆส่วนใหญ่แล้ว ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายนั้นเป็นผลมาจากความประมาทเดินเลื้อหรือละเลยในการอันควรปฏิบัติของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นภาวะที่ยากลำบากแก่ลูกจ้าง โดยลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ได้รับอันตรายก็มักจะไม่ใช้สิทธิในการเรียกร้องค่าเสียหาย เนื่องจากการยื่นฟ้องและพิสูจน์ให้เห็นว่าการประสบอันตรายนั้นเป็นความผิดของนายจ้างต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานและต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฟ้องร้องสูง⁹⁶

สำหรับประเทศไทยนั้น ก่อนที่จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเมื่อได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในกรณีที่นายจ้างหรือบุคคลอื่นซึ่งนายจ้างต้องรับผิดชอบ ได้กระทำผิดโดยจงใจหรือประมาทเดินเลื้อตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิด เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายเท่านั้น เช่น ลูกจ้างถูกเครื่องจักรตัดแขนขาด นายจ้างจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเฉพาะในกรณีที่นายจ้างจงใจหรือประมาทเดินเลื้อทำผิดจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างแขนขาด เช่นนายจ้างปล่อยปลดละเลยไม่ซ่อมแซมหรือเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องจักรที่ชำรุด หรือในกรณีที่บุคคลอื่นที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ เช่นลูกจ้างอื่นของนายจ้างจงใจหรือประมาทเดินเลื้อทำผิดจนทำให้ลูกจ้างด้วยกันเองได้รับความเสียหาย นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบด้วยเช่นกัน แต่ในกรณีนอกเหนือไปจากนายจ้างจงใจหรือประมาทเดินเลื้อหรือลูกจ้างของนายจ้างจงใจหรือประมาทเดินเลื้อทำผิดให้บุคคลอื่นเสียหายนั้น ลูกจ้างย่อมไม่สิทธิเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ลูกจ้างนั่งรถยนต์ไปในกิจการของนายจ้าง ถูกรถยนต์อื่นชนขาด และการที่ชนนั้นเนื่องจากความประมาทของคนขับรถยนต์ที่ชน ลูกจ้างย่อมจะเรียก

⁹⁶ ศิรินาฎ สุฤทธิพันธ์, "การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), น.10-11.

ค่าเสียหายจากนายจ้างไม่ได้ เพราะไม่ใช่ความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง แต่เป็นความผิดของผู้
 จ้างรายอื่นอีกคนหนึ่ง ซึ่งหากผู้จ้างรายอื่นที่ชนลูกจ้างเป็นคนยากจนไม่มีทางชำระค่าเสียหายได้
 ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับค่าเสียหายเลย⁹⁷

ต่อมาเมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรม ประเทศต่างๆจึงได้พิจารณาให้มีกฎหมายเงิน
 ทดแทนขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง โดยกฎหมายเงินทดแทนมีหลักการ
 สำคัญให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่ออันตรายที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างโดย
 ไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นความประมาทเลินเล่อของผู้ใดตามหลักความรับผิดเคร่งครัดและความรับผิด
 โดยปราศจากความผิด (Strict Liability and Liability Without Fault) อันเป็นการกำหนดหลักการ
 ให้มีความแตกต่างไปจากหลักในเรื่องละเมิดซึ่งตามปกติบุคคลจะมีความรับผิดเฉพาะต่อการ
 กระทำของตนเองเท่านั้น และตามหลักกฎหมายอังกฤษเดิม นายจ้างจะมีความรับผิดในการ
 กระทำของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกิจการที่ตนได้สั่งให้ทำหรือไม่ และไม่ว่ากิจการนั้นจะเป็นไปใน
 ทางการที่จ้างหรือไม่ก็ตาม แต่ต่อมาหลักการดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไป เป็นนายจ้างมีความรับผิด
 เฉพาะกิจการที่ตนสั่งให้ทำโดยชัดแจ้ง และขยายขอบเขตครอบคลุมถึงกิจการที่นายจ้างสั่งให้ทำ
 โดยปริยายและกลายเป็นข้อสันนิษฐานที่ไม่อาจหักล้างได้ว่า นายจ้างจะต้องรับผิดในกิจการที่
 ลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง ซึ่งเป็นหลักที่ถูกบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและ
 พยานิชย์ของไทย มาตรา 425 ที่เรียกว่าหลักความรับผิดของนายจ้าง⁹⁸ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าหลัก
 ความรับผิดของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานตามกฎหมาย
 เงินทดแทน มีลักษณะคล้ายคลึงกับมาตรา 425 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพยานิชย์กรณีที่
 นายจ้างต้องรับผิดเพื่อการกระทำของลูกจ้าง โดยทั้ง 2 กรณีที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการ
 กระทำของลูกจ้างนั้นอยู่บนพื้นฐานเดียวกันคือความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน และสิทธิ
 เรียกร้องดังกล่าวเป็นสิทธิเรียกร้องในทางแพ่งเช่นเดียวกัน แม้ความรับผิดชอบของนายจ้างในเรื่อง
 เงินทดแทนจะกลายเป็นความรับผิดโดยปราศจากความผิดก็ตาม แต่ทั้งนี้ก็ต้องคำนึงถึงความ
 เสียเปรียบของลูกจ้างในการพิสูจน์ความรับผิดของนายจ้าง ซึ่งโดยธรรมชาติของการทำงานก็อาจ
 เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ เช่นเดียวกับเครื่องจักรย่อมต้องมีการชำรุดเสียหาย แต่นายจ้างก็สามารถผลัก
 ภาระการชดใช้เงินทดแทนไปยังผู้บริโภคได้เสมอ การที่จะมาโต้เถียงกันว่าฝ่ายใดถูกหรือฝ่ายใดผิด

⁹⁷ หยุด แสงอุทัย, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน, (พระนคร : เขษมบรรณกิจ, 2500), น.245-246.

⁹⁸ สุดาศิริ วศวงศ์, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 45 น.251.

นอกจากจะขัดกับหลักแรงงานสัมพันธ์แล้ว ยังเป็นการทำลายสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอีกด้วย ดังนั้นเงินทดแทนการประสบอันตรายของลูกจ้างจึงถูกกำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียวและเป็นหลักประกันสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยที่ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องมีส่วนในการประกันตน นอกจากนี้ การที่นายจ้างเป็นเจ้าของกิจการ เป็นเจ้าของสถานที่ เครื่องจักรและเครื่องมือต่างๆ เมื่อกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อเรื่องดังกล่าวย่อมเป็นการกระตุ้นให้นายจ้างต้องคอยจัดสถานที่ทำงาน เครื่องจักรและเครื่องมือต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี ปลอดภัย และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายในการทำงานอันจะส่งผลกระทบต่ออัตราการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างด้วย

มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน ได้กำหนดนิยามของคำว่าเงินทดแทน ประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหายไว้ดังนี้

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบต่อจิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำเพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน นับแต่วันที่เกิดเหตุขึ้น

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

สำหรับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลานั้น ก็จะได้รับควบคุมครองตามกฎหมายเงินทดแทนด้วยเช่นกัน โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าวเมื่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับภัยอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าวเพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงิน

ทดแทนให้แก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับควบคุมครองตามกฎหมายเงินทดแทนก็ต่อเมื่อเป็นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปทุกประเภทกิจการ ไม่ว่าจะป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง หรืองานอุตสาหกรรม งานพาณิชยกรรม งานขนส่ง งานเกษตรกรรม หรืองานอื่นใดก็ตามที่ไม่อยู่ในข้อยกเว้นตามกฎหมายเงินทดแทน

อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะไม่ได้รับควบคุมครองตามกฎหมายเงินทดแทน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นลูกจ้างในกิจการต่อไปนี้⁹⁹

1. ราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
2. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
3. นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่
4. นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ
5. นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ดังนั้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน นอกจากจะต้องเป็นลูกจ้างตามความหมายที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดแล้ว ยังต้องปรากฏว่าเป็นลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างด้วย สิทธิของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่จะได้รับเงินทดแทนย่อมเกิดขึ้นทันทีที่เริ่มสถานภาพของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน อย่างไรก็ตาม หากปรากฏว่าการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยหรือการถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างนั้นเกิดจากการที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเสพของมีเมาหรือสิ่งเสพติดจนถึงขั้นไม่สามารถครองสติได้ หรือเกิดจากการที่ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตรายในขณะที่ทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างแต่อย่างใด¹⁰⁰ สำหรับการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการจ่ายเงินทดแทนนั้น ทำให้ลูกจ้างมักจะประสบปัญหาจากการเรียกร้องเงินทดแทนแล้วไม่ได้รับควบคุมครองตามสิทธิ ซึ่งสาเหตุเกิดจากนายจ้างหลีกเลี่ยงไม่ยอมจ่ายเงินทดแทน ลูกจ้างจึงขาดหลักประกันที่มั่นคงในการ

⁹⁹ มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

¹⁰⁰ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

เรียกร้องเงินทดแทน ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างต้องประสบกับปัญหาดังกล่าวและเพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันที่มั่นคงในการทำงานว่าลูกจ้างจะได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานโดยจะได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน จึงมีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นเพื่อทำการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง

แต่อย่างไรก็ตาม มีนายจ้างในงานบางประเภทที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน¹⁰¹ ได้แก่

1) นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

2) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

3) นายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ การค้าแก๊สลอย

ซึ่งนายจ้างในกิจการดังกล่าวข้างต้น ไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน แต่ยังคงมีหน้าที่ในการจ่ายเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการ

3.5.1 กองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทนถูกจัดตั้งขึ้นอยู่ในสำนักงานประกันสังคมเพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิแทนนายจ้าง¹⁰² กองทุนเงินทดแทนประกอบด้วย¹⁰³

ก. กองทุนเงินทดแทนตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ข. เงินสมทบจากนายจ้าง

ค. ผลประโยชน์จากกองทุน

ง. เงินเพิ่ม กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดหรือไม่ครบจำนวน

จ. เงินที่ตกเป็นของกองทุนกรณียึด อาศัยทรัพย์สินของนายจ้างและขายทอดตลาดแล้วมีเงินเหลือ แต่นายจ้างไม่มารับคืนภายใน 5 ปี

ฉ. เงินค่าปรับที่เกิดจากการเปรียบเทียบปรับ กรณีมีการกระทำผิดฝ่าฝืนพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ช. ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้หรือเงินอุดหนุน

¹⁰¹ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องถิ่นที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545

¹⁰² มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

¹⁰³ มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ซ. รายได้อื่น

ณ. ดอกผลของกองทุน¹⁰⁴

3.5.2 เงินสมทบ

เงินสมทบ คือเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ซึ่งสำนักงานประกันสังคมจะทำการเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดยแจ้งจำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ทราบตามใบแจ้งเงินสมทบ เงินสมทบนี้จะคิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกันคูณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น ซึ่งนายจ้างแต่ละประเภทจะจ่ายในอัตราเงินสมทบหลักที่ไม่เท่ากัน ระหว่างอัตรา 0.2 - 1% ของค่าจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการของนายจ้าง ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ 131 ประเภทกิจการ เช่น กิจการขายอาหาร จ่ายเงินสมทบ 0.2% ของค่าจ้าง ถ้าเป็นกิจการก่อสร้างจ่ายเงินสมทบ 1.0% ของค่าจ้าง เป็นต้น นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลัก 4 ปีติดต่อกันและในปีที่ 5 เป็นต้นไป จะมีการคำนวณอัตราส่วนการสูญเสียเพิ่มลด-เพิ่ม อัตราเงินสมทบให้นายจ้าง¹⁰⁵ ดังนั้น ในการคำนวณเงินสมทบจะคำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างทุกคนรวมทั้งปีคูณอัตราเงินสมทบของกิจการนั้น กรณีลูกจ้างคนใดได้รับค่าจ้างเกินกว่า 240,000 บาทต่อปี ให้นำมาคำนวณเพียง 240,000 บาท

เงินทดแทน แบ่งเป็น

1. ค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างจะได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁰⁶ นั่นคือไม่เกิน 45,000 บาท¹⁰⁷ ต่อการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย 1 ครั้ง หากเกิน 45,000 บาท ให้นายจ้างจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นอีกไม่เกิน 65,000 บาท¹⁰⁸ ส่วนในกรณีลูกจ้างเป็นผู้ป่วยใน มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาล และค่าบริการทั่วไป ให้นายจ้างจ่ายตามจริงไม่เกินวันละ 1,300 บาท

2. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁰⁹ แต่ไม่

¹⁰⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, *อ่างแล้ว เชิงอรรถที่* 19 น.283-284.

¹⁰⁵ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, "กองทุนเงินทดแทนและเงินสมทบ," <http://www.dei.ac.th/index/content/sme_001.html>.

¹⁰⁶ มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

¹⁰⁷ กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 ข้อ 2

¹⁰⁸ กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 ข้อ 3

¹⁰⁹ มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

เกิน 20,000 บาท และได้รับค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 20,000 บาท

3. ค่าทดแทน¹¹⁰ ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังนี้

3.1 ค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะด้วยหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจำนวนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตั้งแต่วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานนั้น ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน แต่จะมีสิทธิได้รับเพียงค่าทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนเพียงอย่างเดียว เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ว่า วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มิให้ถือว่าเป็นวันลาป่วย¹¹¹ ซึ่งถ้าหากถือว่าเป็นวันลาป่วย ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน แต่ได้รับเพียงปีละ 30 วันทำงานเท่านั้น

3.2 ค่าทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจำนวนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามประกาศกระทรวงแรงงาน แต่ต้องไม่เกิน 10 ปี

3.3 ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจำนวนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามประกาศกระทรวงแรงงาน แต่ต้องไม่เกิน 15 ปี

3.4 ค่าทดแทนกรณีตายหรือสูญหาย ทายาทมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจำนวนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลา 8 ปี

4. ค่าทำศพ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน¹¹²

ดังนั้น โดยหลักการแล้ว ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะมีระยะเวลาในการทำงานนานเท่าใด ย่อมมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย ซึ่งลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาแม้จะมีระยะเวลาการ

¹¹⁰ มาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

¹¹¹ มาตรา 32 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹¹² มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ทำงานน้อยหรือทำงานไม่ต่อเนื่องกัน เช่น ทำงานเพียงสัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 5 ชั่วโมง หรือทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 1 ชั่วโมง เป็นต้น ก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทนเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามในการคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนมีวงเงินที่จำกัดและใช้ระยะเวลาในการเบิกเงินจากกองทุนเงินทดแทนค่อนข้างนานตามที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น จึงอาจไม่เหมาะสมกับลักษณะของงานบางช่วงเวลาที่มียุทธศาสตร์การทำงานเพียงช่วงสั้นๆ หรือเป็นการชั่วคราว ดังนั้น สมควรที่นายจ้างจะต้องมีภาระหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเช่นเดียวกับที่นายจ้างต้องจ่ายในกรณีจ้างลูกจ้างอื่นทั่วไป หรือนายจ้างจะต้องขึ้นทะเบียนลูกจ้างไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือไม่

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็เป็นลูกจ้างที่ได้รับคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปทุกประการโดยไม่ถูกจำกัดสิทธิแต่ประการใด อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนจะได้ศึกษาถึงการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในต่างประเทศว่ากฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศคุ้มครองลูกจ้างประเภทนี้โดยมีพื้นฐานความคิดและหลักการเช่นไร อันจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางเพื่อกำหนดความคุ้มครองให้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย และจะศึกษาถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเนื่องจากอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเปรียบเสมือนเป็นกฎหมายแม่แบบให้แต่ละประเทศนำหลักการที่กำหนดไว้ไปปรับใช้กับกฎหมายแรงงานของประเทศตน ซึ่งจะได้ศึกษาไว้ในบทต่อไป