

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

การจ้างงานแบบเต็มเวลา (Full-Time Works) เป็นการจ้างงานที่มีสัดส่วนของการจ้างงานสูง ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา แต่ด้วยสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดรูปแบบการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้น เช่น การจ้างงานแบบเหมาช่วง การจ้างงานตามผลงาน การจ้างงานแบบเหมาค่าแรงมาทำงานในสถานประกอบการ การจ้างงานบางช่วงเวลา เป็นต้น ซึ่งงานบางช่วงเวลาเป็นรูปแบบการจ้างที่มีความยืดหยุ่นสูง สามารถตอบสนองต่อสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับต่อการจ้างแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว แต่พระราชบัญญัตินี้ยังคงมีได้ระบุนชัดเจนเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาซึ่งเป็นแรงงานที่มีลักษณะของการทำงานแตกต่างไปจากแรงงานอื่นโดยทั่วไป นั่นคือมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า และระยะเวลาการทำงานที่น้อยกว่านี้ ยังมีหลายรูปแบบ กล่าวคือเป็นงานบางช่วงเวลาที่ต้องทำทุกวัน แต่มีระยะเวลาทำงานในแต่ละวันน้อย ซึ่งมีทั้งระยะเวลาทำงานที่น้อยมาก เช่น ทำงานวันละ 1-2 ชั่วโมง ระยะเวลาทำงานที่น้อยปานกลาง เช่น ทำงานวันละ 4-5 ชั่วโมง และมีระยะเวลาทำงานใกล้เคียงงานเต็มเวลาคือ 7-8 ชั่วโมง ในขณะที่ ลูกจ้างปกติทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือเป็นงานบางช่วงเวลาที่ไม่ต้องทำทุกวัน สัปดาห์หนึ่งอาจทำงานเพียง 1-2 วัน คือในวันเสาร์กับวันอาทิตย์ ในขณะที่ลูกจ้างคนอื่นทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน คือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เป็นต้น ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาก็เป็น “ลูกจ้าง” ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นกัน ดังนั้นโดยหลักการแล้ว ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาย่อมได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับดังกล่าวในระดับเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยในการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ใช้หลักของ “การไม่เลือกปฏิบัติ” ซึ่งแท้จริงแล้วลูกจ้างทั้งประเภททำงานเต็มเวลาและทำงานบางช่วงเวลา ต่างก็เป็นลูกจ้างที่ร่วมกันสร้างผลผลิตหรือมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าหรือบริการของนายจ้าง เช่นเดียวกัน เพียงแต่ลูกจ้างทั้งสองประเภทมีสัดส่วนของการมีส่วนร่วมในการสร้างผลผลิตให้แก่ นายจ้างไม่เท่ากัน ดังนั้นสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับ จึงควรเป็นไปตามสัดส่วนของการทำงานด้วย

เมื่อกฎหมายแรงงานของประเทศไทยไม่มีบทบัญญัติเฉพาะสำหรับการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา จึงทำให้ลูกจ้างประเภทนี้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างไม่เหมาะสม เช่น ในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันกำหนดไว้เป็นรายวัน แต่ลูกจ้างทำงานบางช่วงมักจะมีการทำงานเป็นรายชั่วโมง ดังนั้นในการนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันมาใช้จึงยังไม่มีควมเหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการได้รับสิทธิบางประการของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่เกิดภาระหน้าที่แก่นายจ้างเกินสมควร เช่น การกำหนดให้นายจ้างขึ้นทะเบียนลูกจ้างสังกัดกองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม หรือการที่ลูกจ้างได้รับสิทธิในวันหยุดและวันลาเท่ากับลูกจ้างทั่วไป ทั้งที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า หรือการกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในจ่ายค่าชดเชย การได้รับการคุ้มครองในเรื่องการเลิกจ้าง เช่นเดียวกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา เป็นต้น ประกอบกับทัศนคติของสังคมที่มองว่างานบางช่วงเวลาเป็นงานที่ไม่ต้องทำติดต่อกันทุกวัน อีกทั้งยังเป็นงานที่ทำในระยะเวลาสั้นๆ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไม่ต้องรับภาระหรือมีความรับผิดชอบมากเท่ากับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ทำให้นายจ้างไม่ค่อยให้ความสำคัญกับลูกจ้างประเภทนี้ โดยเห็นว่าลูกจ้างประเภทนี้ทำงานไม่เท่ากับลูกจ้างคนอื่น ส่งผลให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสภาพการทำงานที่ไม่ดี ขาดความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้มีอัตราการเปลี่ยนงานอยู่บ่อยครั้ง

การคุ้มครองแรงงานจะมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม จารีตประเพณีของประเทศนั้นๆ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานตามหลักเกณฑ์ที่อยู่ในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นสำคัญ จากการศึกษาพบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เล็งเห็นถึงสภาพการทำงานที่แตกต่างระหว่างงานบางช่วงเวลาและงานเต็มเวลา จึงได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยงานบางช่วงเวลา โดยมีหลักการสำคัญให้ประเทศสมาชิกกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเท่าเทียมกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ทั้งนี้ สิทธิประโยชน์ต่างๆที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาพึงได้รับ ให้คำนวณจากสัดส่วนการทำงานหรือรายได้ ส่วนในต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมนี แคนาดา และญี่ปุ่น ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาขึ้นเป็นการเฉพาะ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานและลักษณะของงานบางช่วงเวลา โดยมีทั้งการปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่มีอยู่เดิมและบัญญัติกฎหมายขึ้นมาใหม่เพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาแยกต่างหากจากลูกจ้างทำงานปกติเต็มเวลา

อย่างไรก็ดี เมื่อได้ศึกษากฎหมายแรงงานระดับระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงาน

ในต่างประเทศแล้ว พบว่า กฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทั้งในเรื่องอัตราค่าจ้าง วันหยุด วันลา การประสบอันตรายจากการทำงาน การเลิกจ้าง ค่าชดเชย การประกันสังคม และสิทธิในการจัดตั้งองค์กรทางแรงงาน โดยกำหนดความคุ้มครองในลักษณะที่ให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองในเรื่องต่างๆเช่นเดียวกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาดังนั้น จะเห็นได้ว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงก็จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป เพียงแต่ในบางเรื่องอาจจะกำหนดความคุ้มครองตามสัดส่วนการทำงานของลูกจ้างหรือรายได้ของลูกจ้าง เช่น ค่าจ้างในวันหยุด การลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง ค่าชดเชยหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นตัวเงิน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม จากหลักเกณฑ์ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในต่างประเทศดังกล่าวนี้ ผู้เขียนเห็นว่าหลักเกณฑ์ที่สามารถนำมาปรับใช้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยได้คือ หลักเกณฑ์ในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของประเทศญี่ปุ่นและแคนาดา เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงนี้ มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานบางช่วงเวลาที่มีการจ้างงานแบบไม่เต็มวัน หรือจ้างเป็นรายชั่วโมง ส่วนหลักเกณฑ์อื่นๆ ผู้เขียนเห็นว่ายังไม่สามารถนำมาแก้ปัญหาการทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยได้ เนื่องจากกฎหมายส่วนใหญ่จะกำหนดในลักษณะที่เป็นหลักเกณฑ์กว้างๆว่า ให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับสิทธิและความคุ้มครองไม่แตกต่างจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลาโดยคำนวณจากสัดส่วนการทำงานและรายได้ของลูกจ้างด้วยวิธีการคำนวณแบบเดียวกัน ดังนั้น ปัญหาสำคัญที่ยังคงมีอยู่ เช่น การนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเพื่อคำนวณค่าชดเชย วันหยุด วันลา เงินทดแทน และการประกันสังคม เป็นต้น

จากการศึกษาถึงสถานการณ์และปัญหาของการจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยประกอบกับการศึกษาถึงแนวทางในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างประเภทนี้ของต่างประเทศ ผู้เขียนขอเสนอแนวทางเพื่อกำหนดความคุ้มครองด้านแรงงานให้เหมาะสมกับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย ดังนี้

2. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย และการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอมาตรการเพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา โดย

เห็นสมควรให้กำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานของผู้จ้างทำงานบางช่วงเวลาเพื่อให้มีการจ้างแรงงานที่เป็นธรรมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ศึกษาได้ดังนี้

2.1 บัญญัติกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทย

ในการจัดทำกฎหมายเพื่อกำหนดความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะนั้น สามารถพิจารณาได้ 2 แนวทาง คือ

2.1.1 ตราเป็นกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎกระทรวง จัดเป็นกฎหมายลำดับรองซึ่งรัฐมนตรีว่าการออกโดยความอนุมัติของคณะรัฐมนตรี กฎหมายลำดับรอง ได้แก่ พระราชกฤษฎีกา ซึ่งนายกรัฐมนตรีออกโดยความอนุมัติของคณะรัฐมนตรี กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวง และข้อบังคับต่างๆ สำหรับขั้นตอนการออกกฎกระทรวงนั้น ผู้เสนอคือ รัฐมนตรีที่กฎหมายแม่บทให้อำนาจ ส่วนผู้พิจารณาคือคณะรัฐมนตรี และผู้ตราคือรัฐมนตรีที่กฎหมายแม่บทให้อำนาจ สำหรับการบังคับใช้นั้นต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การออกกฎกระทรวงเป็นแนวทางในการดำเนินการที่มีขั้นตอนรวดเร็ว เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานบางประเภทให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ โดยคณะรัฐมนตรีจะเป็นผู้พิจารณาออกกฎกระทรวงดังกล่าว เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ จึงจะประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อบังคับใช้เป็นกฎหมายต่อไป แต่เนื่องจากมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹ ไม่ได้ระบุ “งานบางช่วงเวลา” ไว้ และ “งานอื่นๆ” ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา² ก็ไม่ได้ระบุไว้ว่าให้มีการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครอง

¹มาตรา 22 บัญญัติว่า "งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นๆตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆแตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้"

²พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2541 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115 ตอนที่ 48 ก วันที่ 17 สิงหาคม 2541

แรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นกัน ดังนั้นหากจะออกเป็นกฎกระทรวงตามแนวทางนี้ จำเป็นจะต้องมีการออกพระราชกฤษฎีกาเพิ่มเติมเพื่อกำหนด “งานบางช่วงเวลา” ให้มีการคุ้มครองที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วจึงออกกฎกระทรวงต่อไป สำหรับการออกพระราชกฤษฎีกานั้น ก็เป็นกฎหมายลำดับรองเช่นกัน ซึ่งนายกรัฐมนตรีออกโดยความอนุมัติของคณะรัฐมนตรี ผู้เสนอคือรัฐมนตรี หรือผู้รักษาการที่กฎหมายแม่บทกำหนด ส่วนผู้พิจารณาคือคณะรัฐมนตรี ผู้ตราคือพระมหากษัตริย์ และการบังคับใช้ต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา

อย่างไรก็ดี การออกกฎกระทรวงตามแนวทางนี้มีข้อดีคือ สามารถทำได้รวดเร็ว และบทบัญญัติบางประการ เช่น กำหนดเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ความหมายของงานบางช่วงเวลา ก็สามารถกำหนดขึ้นได้ แต่ก็ยังมีข้อเสียคือ กฎหมายมีเจตนาที่จะให้อำนาจในการบัญญัติให้แตกต่างไปได้บางประการเท่านั้น ไม่ได้หมายความว่าไปถึงการกำหนดเงื่อนไขและสภาพการทำงานขึ้นใหม่ทั้งหมด ดังนั้น ในกฎกระทรวงบางข้อจึงยังมีข้อกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบางหมวดบางมาตรา ดังนั้นลักษณะของการใช้กฎหมายบังคับตามมาตรานี้ และไม่ใช้กฎหมายบังคับตามมาตรานั้น อาจทำให้ผู้ใช้กฎหมายเกิดความสับสนเนื่องจากไม่สามารถจดจำรายละเอียดของมาตราต่างๆได้ครบถ้วน

2.1.2 ตราเป็นพระราชบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา

พระราชบัญญัติถือเป็นกฎหมายโดยแท้ เนื่องจากออกโดยองค์กฤษฎีกาโดยตรง ผู้เสนอคือคณะรัฐมนตรีหรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ส่วนผู้พิจารณาคือรัฐสภา ผู้ตราคือพระมหากษัตริย์ สำหรับการบังคับใช้ต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การตราเป็นพระราชบัญญัติขึ้นใหม่นั้น ทำให้การร่างกฎหมายมีประเด็นที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามเจตนารมณ์ของการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามากที่สุด โดยสามารถเขียนกฎหมายให้ครอบคลุมถึงลักษณะพิเศษของการจ้างงานประเภทนี้ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสามารถกำหนดคำวิเคราะห้ศัพท์ขึ้นมาใหม่ได้โดยไม่ต้องยึดติดกับนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายแรงงานฉบับอื่น อย่างไรก็ตาม ในการออกกฎหมายเฉพาะเช่นนี้ ต้องเป็นการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่ และต้องมีความมั่นใจเพียงพอว่าแนวโน้มของงานบางช่วงเวลาจะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการตราเป็นพระราชบัญญัตินี้ต้องผ่านกระบวนการทางรัฐสภา และต้องมีการทำประชาพิจารณ์ ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่ยาวนาน ซึ่งวิธีนี้ผู้เขียนเห็นว่าจะเป็นการแก้ปัญหาการใช้แรงงานลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้ในระยะยาวและชัดเจนที่สุด

ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างหันมาใช้รูปแบบการจ้างงานบางช่วงเวลาเพื่อลดต้นทุนการผลิตมากเกินไป เนื่องจากงานบางช่วงเวลาเป็นงานที่มีลักษณะยืดหยุ่นและควรเป็นการจ้างงานที่ต้องได้รับการส่งเสริม แต่ไม่ใช่นางานบางช่วงเวลามาทดแทนงานปกติเต็มเวลาดังนั้นผู้เขียนจึงเสนอแนวทางในการออกพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงตามแนวทางแรกเนื่องจากสามารถออกมาใช้บังคับได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งการออกเป็นกฎกระทรวงน่าจะมีความเหมาะสมมากที่สุดเพราะในต่างประเทศก็ไม่ได้มีการตราเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติขึ้นมาใช้บังคับใหม่ในทุกกรณี โดยยังคงมีการอาศัยอำนาจจากกฎหมายเดิมที่มีอยู่เพื่อกำหนดความคุ้มครองให้แตกต่างเป็นพิเศษยิ่งขึ้น

2.2 หลักการสำคัญที่ควรกำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา

การกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลานอกจากจะต้องไม่ทำให้นายจ้างรับภาระหนักเกินไปแล้ว ในขณะเดียวกันก็ต้องไม่เป็นการเอาัดเอาเปรียบแรงงานบางช่วงเวลามากเกินไปด้วย ดังนั้น ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาจึงควรมีหลักการที่สำคัญ โดยกำหนดให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เว้นแต่ในส่วนที่ได้กำหนดไว้แตกต่างไปจากเดิมเท่านั้น ซึ่งได้แก่

1) ความหมายของงานบางช่วงเวลา ในปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างทั่วไปให้มีระยะเวลาทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง แต่ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว ไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการทำงานบางช่วงเวลาไว้ ดังนั้น หากนายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างก็มักจะอิงกับงานเต็มเวลาโดยการจ้างให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละ 8 ชั่วโมงคือให้ทำงานวันละ 6-7 ชั่วโมง ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ใกล้เคียงกับงานเต็มเวลาอย่างมาก

ผู้เขียนขอเสนอให้มีการกำหนดเพดานสูงสุดของจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไว้ โดยกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาคือลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกินวันละ 5 ชั่วโมง หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมง ไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานสัปดาห์ละกี่วันก็ตาม แต่เมื่อรวมระยะเวลาในการทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 30 ชั่วโมง ทั้งนี้

เพื่อให้จุดแบ่งระหว่างงานปกติของภาคราชการ (คือ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) และงานปกติของภาคเอกชน (คือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) กับงานบางช่วงเวลา (คือ 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) มีความชัดเจนว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาหมายถึงลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการทำงานนานเท่าใด

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอให้ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาดังนี้

ข้อ 2 ลูกจ้างงานบางช่วงเวลา หมายถึง ลูกจ้างที่นายจ้างจ้างไว้ให้ทำงานวันหนึ่งไม่เกินห้าชั่วโมงหรือเมื่อรวมระยะเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสามสิบชั่วโมง ซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพของงานจำเป็นต้องจ้างเฉพาะในช่วงเวลาดังกล่าวหรือไม่อาจจ้างให้ทำงานเต็มเวลาดังเช่นลูกจ้างอื่นของนายจ้างได้³

2) สัญญาจ้างเป็นหนังสือ ผู้เขียนขอเสนอให้กำหนดเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องทำสัญญาจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นหนังสือเพื่อระบุถึงสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง เงื่อนไขของการจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ค่าจ้าง รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ โดยมีการลงลายมือชื่อของคู่สัญญาและมอบสำเนาให้แก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไว้ด้วยทุกครั้ง ซึ่งในการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างนี้ไม่ใช่แบบของสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่ได้เป็นเรื่องของความสมบูรณ์ของนิติกรรม ที่กฎหมายบัญญัติว่าในการทำสัญญาบางประเภทต้องทำตามแบบที่กฎหมายกำหนด มิฉะนั้นสัญญาจะตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 152 ที่บัญญัติว่า “การใดมิได้ทำให้ถูกต้องตามแบบที่กฎหมายบังคับไว้ การนั้นเป็นโมฆะ” ดังนั้น หากไม่มีการทำสัญญาจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นหนังสือ ก็ไม่ได้ทำให้การจ้างแรงงานนั้นเป็นโมฆะแต่อย่างใด เพราะเพียงแต่ตกลงจ้างและตกลงให้สินจ้างแก่กัน สัญญาจ้างแรงงานย่อมเกิดขึ้นแล้ว คู่สัญญาต้องผูกพันตามข้อตกลงนั้น ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติผิดสัญญาอีกฝ่ายหนึ่งสามารถเรียกร้องให้ปฏิบัติตามที่ได้ตกลงกันไว้ได้ทันที การทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือนั้น ย่อมจะก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพราะนอกจากจะทำให้ง่ายต่อการพิสูจน์เมื่อเกิดมีพิพาทกันแล้ว ยังทำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างรู้และเข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ที่พึงมีต่อกันอีกด้วย

ดังนั้น เมื่อมีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ก็จะต้องมีการลงลายมือชื่อของผู้ต้องรับผิดชอบ กล่าวคือ ถ้านายจ้างจะฟ้องร้องลูกจ้างให้ลูกจ้างรับผิดชอบก็ต้องมีลายมือชื่อของลูกจ้าง และถ้าลูกจ้างจะฟ้องร้องนายจ้างก็ต้องมีลายมือชื่อของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม หากมีการฝ่าฝืนไม่ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ผลก็คือไม่อาจฟ้องร้องบังคับคดีกันได้

³ โปรดดูร่างกฎกระทรวง ข้อ 3 หน้า 252

ผู้เขียนขอเสนอให้ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ดังนี้

ข้อ 3 ให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างงานบางช่วงเวลาทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ชื่อสกุล และภูมิลำเนาของนายจ้าง
- (2) ชื่อ ชื่อสกุล และอายุของลูกจ้าง
- (3) สถานที่ทำงานของลูกจ้าง
- (4) ลักษณะหรือสภาพของงาน
- (5) เวลาทำงานปกติในวันหนึ่งและสัปดาห์หนึ่ง
- (6) ระยะเวลาการจ้าง
- (7) อัตราค่าจ้างและสถานที่จ่ายค่าจ้าง

ให้นายจ้างมอบสัญญาจ้างหรือสำเนาสัญญาจ้างที่มีข้อความเช่นเดียวกันแก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา⁴

3) อัตราค่าจ้าง ในปัจจุบันกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างให้กับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไปโดยคิดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวันตามแต่ละเขตท้องที่ ทั้งนี้ ในกรณีที่นายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาให้ทำงานเป็นรายชั่วโมง นายจ้างก็จะคิดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงโดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนสูงสุดของงานเต็มเวลาทั่วไปคือ 8 ชั่วโมง ดังนั้น ในเรื่องของอัตราค่าจ้าง ผู้เขียนขอเสนอให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง โดยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของงานบางช่วงเวลานั้น ต้องกำหนดให้ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน หารด้วยจำนวนสูงสุดของชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างเต็มเวลาและบวกเพิ่มอีกร้อยละ 15 กล่าวคือ ให้นำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันในแต่ละท้องที่ หารด้วยจำนวนสูงสุดของชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา คือ 8 ชั่วโมง บวกเพิ่มอีกร้อยละ 15 จะได้อัตราค่าจ้างชั่วโมงละ 29.18 บาท ซึ่งผู้เขียนกำหนดให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ 15 เพื่อเป็นการชดเชยให้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับสิทธิในด้านอื่นน้อยลง ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงนี้ ผู้เขียนกำหนดโดยอิงกับการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำรายวันและการจ่ายค่าจ้างตามความเป็นจริงในระบบธุรกิจปัจจุบัน ซึ่งอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงจะมีหลายอัตราแตกต่างกันไปตามแต่ละเขตพื้นที่เช่นเดียวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันนั่นเอง

ผู้เขียนจึงขอเสนอให้ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ดังนี้

⁴ โปรดดูร่างกฎกระทรวง ข้อ 3 หน้า 252

ข้อ 4 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาสำหรับการทำงาน ชั่วโมงหนึ่งไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นในวันหารด้วยแปดชั่วโมง โดยบวกเพิ่มอีก ร้อยละสิบห้า⁵

4) วันหยุด ปัจจุบัน กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีวันหยุดประจำ สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยเมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานบาง ช่วงเวลาทำงานติดต่อกันเกินกว่า 6 วัน นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำ สัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ดังนั้นในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน 7 วัน นายจ้าง ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเป็นจำนวน 1 เท่าของอัตราค่าจ้าง ส่วนวันหยุดตามประเพณีจำนวน 13 วัน หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้กับลูกจ้าง ทำงานบางช่วงเวลาจำนวน 1 เท่าของอัตราค่าจ้าง และในกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ทำงานมาแล้วครบ 1 ปี ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วันทำงาน โดยนับระยะเวลา ทั้งหมดแม้แต่ในวันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนขอเสนอให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา มีวันหยุดประจำ สัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานติดต่อกัน 6 วัน เช่นเดียวกับกรณีของลูกจ้างปกติ แต่ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 6 วัน นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำ สัปดาห์อีก ส่วนวันหยุดตามประเพณี ผู้เขียน เห็นว่าควรให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา มีสิทธิในวันหยุดตามประเพณีเช่นเดิม และวันหยุด พักผ่อนประจำปี หากลูกจ้างที่ได้ทำงานให้นายจ้างติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี ผู้เขียนขอเสนอให้ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 4 วันทำงาน ซึ่งสิทธิที่ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับนี้ จะน้อยกว่ากรณีของลูกจ้างปกติที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน เนื่องจากลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา มีระยะเวลาการทำงานสั้น กว่า ดังนั้น สิทธิที่ได้รับก็ควรลดลงด้วย โดยในการนับระยะเวลาการทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี นั้น หากลูกจ้างทำงานน้อยกว่า สัปดาห์ละ 5 วัน ให้นับระยะเวลาเฉพาะวันที่ลูกจ้างทำงานบาง ช่วงเวลาได้ทำงานจริงเท่านั้น เนื่องจากลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานน้อย จึงไม่ควรนับรวมวันอื่นๆที่ ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเข้าเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย และให้กำหนดว่าลูกจ้างทำงาน บางช่วงเวลาต้องทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 5 ชั่วโมง จึงจะนับระยะเวลาทำงานของลูกจ้างเป็น 1 วัน หากลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละ 5 ชั่วโมง ให้นับระยะเวลาการทำงานเป็นรายชั่วโมงที่ลูกจ้าง

⁵ โปรดดูร่างกฎกระทรวง ข้อ 4 หน้า 253

ได้ทำงานจริง เนื่องจากเมื่อลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละ 5 ชั่วโมง ถือว่าลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานน้อยมาก ดังนั้นจึงไม่ควรนับระยะเวลาการทำงานเป็น 1 วันเช่นเดียวกับลูกจ้างปกติ แต่หากลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 วัน และทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 5 ชั่วโมง ให้นำระยะเวลาการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป

ดังนั้น ผู้เขียนขอเสนอให้ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ดังนี้

ข้อ 5 เมื่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละสี่วันทำงานโดยได้รับค่าจ้าง และในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่าสัปดาห์ละห้าวัน ให้นำเฉพาะวันที่ลูกจ้างได้ทำงานจริง โดยกำหนดให้หนึ่งวันของการนับระยะเวลาการทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีเท่ากับห้าชั่วโมง⁶

5) วันลาและค่าจ้างในวันลา ปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิในการลาหลายประเภท เช่น ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อกิจการสหภาพแรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามผู้เขียนขอเสนอให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาได้ 3 ประเภทเท่านั้น คือ ลาป่วย ลาเพื่อคลอดบุตร และลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามแต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน โดยกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานน้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 วัน และทำงานน้อยกว่าวันละ 5 ชั่วโมง มีสิทธิลาป่วยและลาเพื่อคลอดบุตรได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา เนื่องจากลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานน้อย ดังนั้น จึงควรกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้แต่จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา ส่วนกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 วัน และทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 5 ชั่วโมง ให้มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างปกติเนื่องจากมีระยะเวลาการทำงานที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาป่วยได้เท่ากับป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ไม่เกิน 30 วัน และมีสิทธิลาคลอดได้ 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างในวันลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ไม่เกิน 45 วัน และสุดท้ายคือการลากิจ ให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาเพื่อกิจธุระตามความจำเป็นได้ แต่ไม่ว่าลูกจ้างจะมีระยะเวลาในการทำงานเท่าใด ก็จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาเพราะโดยทั่วไปแล้วลูกจ้างปกติก็ไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาอีกด้วยเช่นกัน

ดังนั้น ผู้เขียนขอเสนอให้ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ดังนี้

⁶ โปรดดูร่างกฎกระทรวง ข้อ 5 หน้า 253

ข้อ 6 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาได้ 3 ประเภท โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา ได้แก่ ลาป่วย ลาเพื่อคลอดบุตร และลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง⁷

ข้อ 7 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาให้แก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา เฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ค่าจ้างในวันลาป่วย สำหรับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละห้าวัน และทำงานไม่น้อยกว่าวันละห้าชั่วโมง เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

(2) ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร สำหรับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละห้าวัน และทำงานไม่น้อยกว่าวันละห้าชั่วโมง เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน⁸

6) เงินทดแทน โดยหลักแล้วลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองในกรณีประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทนไม่ว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะมีระยะเวลาการทำงานน้อยเพียงใด ลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองเช่นกัน ซึ่งเป็นการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในลักษณะบังคับ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนขอเสนอให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมงเท่านั้น ที่จะได้รับคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนโดยกำหนดในลักษณะบังคับให้นายจ้างขึ้นทะเบียนลูกจ้างสังกัดกองทุนเงินทดแทนเช่นเดียวกับกรณีของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา เนื่องจากโดยปกติแล้วลูกจ้างทุกคนย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งในกรณีของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานมากกว่า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ลูกจ้างไม่ได้ทำงานน้อยจนเกินไป จึงควรให้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างปกติ ส่วนในกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานน้อยกว่าสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง ให้กำหนดในลักษณะไม่บังคับให้นายจ้างต้องขึ้นทะเบียนลูกจ้างสังกัดกองทุนเงินทดแทน เนื่องจากลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานน้อยมาก จึงไม่ควรกำหนดในลักษณะบังคับให้นายจ้างต้องรับภาระมากจนเกินไป

⁷ โปรดดูร่างกฎกระทรวง ข้อ 6 หน้า 253

⁸ โปรดดูร่างกฎกระทรวง ข้อ 7 หน้า 253

ดังนั้น ผู้เขียนขอเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 2 แห่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ โดยเพิ่มเป็น (4) ดังนี้

ข้อ 2 ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปในทุกท้องที่ที่พระราชอาณาจักรมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้ เว้นแต่

(1) นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

(2) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

(3) นายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ การค้าแผงลอย

(4) นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่าสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์⁹

7) การเลิกจ้าง ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุที่จำเป็นหรือสมควรไม่ได้ ซึ่งในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่นั้น เป็นดุลยพินิจของศาล ดังนั้น ในกรณีเลิกจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ผู้เขียนขอเสนอให้นายจ้างที่ต้องการเลิกจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 2 วัน นายจ้างต้องมีเหตุผลอันจำเป็นและสมควรจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงงวดของการจ่ายค่าจ้าง และให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึงงวดการจ่ายค่าจ้างถัดไป โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 30 วัน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นระยะเวลาที่เพียงพอแล้วสำหรับลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย ส่วนกรณีที่นายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาในการทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 2 วัน นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องมีเหตุผลอันสมควร เนื่องจากลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานน้อยมากและไม่ได้ทำงานทุกวันอย่างสม่ำเสมอ จึงไม่ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ยู่ยากเกินไปสำหรับการเลิกจ้างลูกจ้างประเภทนี้

ดังนั้น ผู้เขียนขอเสนอให้ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ดังนี้

ข้อ 8 ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าสัปดาห์

⁹ โปรดดูหน้า 201

ละสองวันและมีระยะเวลาทำงานต่อเนื่องกันครบหนึ่งปี นายจ้างต้องมีเหตุผลอันจำเป็นและสมควรจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงงวดของการจ่ายค่าจ้างโดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึงงวดการจ่ายค่าจ้างถัดไป โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่าสามสิบวัน

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาในการทำงานไม่เกินสัปดาห์ละสองวัน นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องมีเหตุผลอันจำเป็นและสมควรและไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า¹⁰

8) ค่าชดเชย ปัจจุบันลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มิได้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะต้องเป็นลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานติดต่อกันมาแล้วอย่างน้อย 120 วัน โดยในการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเพื่อคำนวณค่าชดเชย กฎหมายให้นับรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานด้วย แม้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะไม่ได้ทำงานทุกวัน และไม่ได้ทำงานต่อเนื่องกัน การนับระยะเวลาการทำงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยก็ต้องถือว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาทำงานติดต่อกัน

อย่างไรก็ตาม ในการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเพื่อคำนวณค่าชดเชยนั้น ผู้เขียนขอเสนอให้พิจารณาตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง หากลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาในการทำงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 วัน และทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 5 ชั่วโมง ให้นับระยะเวลาการทำงาน 120 วันของลูกจ้างที่จะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป คือนับรวมวันอื่นๆที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ส่วนในกรณีที่ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 วัน ให้นับเฉพาะวันที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้ทำงานจริงเท่านั้น รวมทั้งวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิ โดยไม่นับรวมวันอื่นๆที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย เนื่องจากลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานน้อย จึงไม่ควรนับระยะเวลาเช่นเดียวกับลูกจ้างปกติ แต่ควรนับตามจำนวนวันที่ลูกจ้างได้ทำงานจริง เช่นทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน ก็นับเฉพาะวันที่ลูกจ้างทำงานคือ 1 วัน นอกจากนั้น ให้กำหนดว่าลูกจ้างต้องทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 5 ชั่วโมง จึงจะนับระยะเวลาการทำงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยเป็น 1 วัน หากลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละ 5 ชั่วโมง ให้นับระยะเวลาการทำงานเป็นรายชั่วโมงตามที่ลูกจ้างได้ทำงานจริงโดยลูกจ้างต้องทำงานครบ 5 ชั่วโมงจึงจะนับระยะเวลาเป็น 1 วัน เนื่องจากกรณีนี้ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานน้อยมาก ดังนั้นจึงควรนับแต่เฉพาะช่วงเวลาที่ลูกจ้างได้

¹⁰ โปรดดูร่างกฎกระทรวง ข้อ 8 หน้า 253

ทำงานจริงเป็นวันทำงานของลูกจ้างเท่านั้น

ผู้เขียนขอเสนอให้ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ดังนี้

ข้อ 9 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่าสัปดาห์ละห้าวัน ให้นับเฉพาะวันที่ลูกจ้างได้ทำงานจริง โดยกำหนดให้หนึ่งวันของการนับระยะเวลาทำงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยเท่ากับห้าชั่วโมง¹¹

9) การประกันสังคม ปัจจุบันโดยหลักการแล้ว เมื่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ และเป็นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีระยะเวลาทำงานน้อยเพียงใดก็ตาม ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็จะตกเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมทันทีในลักษณะบังคับ ซึ่งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายผู้ประกันตน และฝ่ายรัฐบาล จะเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม โดยลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะจ่ายเงินสมทบตามความสามารถในการหารายได้ ซึ่งเงินสมทบจะคิดจากฐานของค่าจ้างที่เป็นรายได้ของลูกจ้าง ทั้งนี้รายได้ของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาอาจมีจำนวนมากหรือน้อยก็จะทำให้เงินสมทบที่ต้องจ่ายมีจำนวนมากหรือน้อยตามไปด้วย

ดังนั้น ในกรณีของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ผู้เขียนขอเสนอให้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมแก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาตามระยะเวลาการทำงานจริงของลูกจ้าง หากลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ให้กำหนดในลักษณะบังคับให้นายจ้างต้องทำประกันสังคมให้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเช่นเดียวกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาเนื่องจากลูกจ้างประเภทนี้ไม่ได้มีระยะเวลาทำงานที่น้อยเกินไป ดังนั้นจึงควรกำหนดให้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกัน เว้นแต่กรณีลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่อยู่ในระบบประกันสังคมอยู่แล้ว แม้ว่าลูกจ้างดังกล่าวจะทำงานบางช่วงเวลามากกว่า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ก็จะไม่บังคับให้นายจ้างทำประกันสังคมให้กับลูกจ้างอีกเนื่องจากลูกจ้างมีประกันสังคมอยู่แล้ว ส่วนกรณีลูกจ้างทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ให้กำหนดในลักษณะไม่บังคับให้นายจ้างต้องทำประกันสังคมให้กับลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างดังกล่าวมีระยะเวลาในการทำงานน้อยมาก ซึ่งปริมาณงานที่นายจ้างได้รับจากลูกจ้างย่อมมีน้อยกว่าที่ได้รับจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ดังนั้นจึงไม่ควรกำหนดในลักษณะเป็นการบังคับให้นายจ้างต้องให้ความคุ้มครองลูกจ้างประเภทนี้เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า

¹¹ โปรดดูร่างกฎกระทรวง ข้อ 9 หน้า 253

ดังนั้น ผู้เขียนขอเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 โดยเพิ่ม (9) ดังนี้
 มาตรา 4 ให้ลูกจ้างต่อไปนี้เป็นลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

- (1) ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา
- (2) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
- (3) ลูกจ้างของสภากาชาดไทย
- (3/1) ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
- (4) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (5) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
- (6) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล
- (7) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- (8) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย
- (9) ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มียะยะเวลาทำงานน้อยกว่าสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมทั้งลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มียะยะเวลาทำงานมากกว่าสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อยู่ในระบบประกันสังคมอยู่แล้ว¹²

10) สิทธิในการจัดตั้งองค์กรทางแรงงาน ปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลายกเว้นคือลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิในการรวมตัวกันเป็นองค์กรทางแรงงาน ไม่ว่าจะเป็ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง นอกจากนั้นยังมีสิทธิเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง รวมทั้งมีสิทธิได้รับเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้างด้วย

ในเรื่องของคณะกรรมการลูกจ้างนี้ ผู้เขียนขอเสนอให้ในสถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาตั้งแต่ 25 คนขึ้นไป ให้มีคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา 1 คน ซึ่งโดยธรรมชาติแล้ว โอกาสที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะรวมตัวกันเป็นองค์กร

¹² โปรดดูหน้า 201

ทางแรงงานนั้นมีน้อยมาก ดังนั้นจึงควรกำหนดในลักษณะบังคับให้มีการประกาศรับสมัครคณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา หากไม่มีผู้ใดมาสมัครในครั้งแรก จะเปิดโอกาสให้มาสมัครเป็นครั้งที่สองโดยกำหนดระยะเวลาให้ 2 สัปดาห์ และในครั้งนี้อาจยังไม่มีผู้ใดมาสมัคร ก็ไม่จำเป็นต้องมีคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในสถานประกอบการอีก เนื่องจากถือว่าได้เปิดโอกาสให้กับลูกจ้างถึงสองครั้งติดต่อกันแล้ว

การที่ผู้เขียนกำหนดจำนวนของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ น้อยกว่ากรณีของลูกจ้างทั่วไปครึ่งหนึ่ง ซึ่งลูกจ้างทั่วไปจะต้องมีจำนวน 50 คน จึงจะมีกรรมการลูกจ้างได้ ที่ผู้เขียนกำหนดเช่นนั้นเนื่องจากว่าส่วนใหญ่แล้วในสถานประกอบการมักจะมีจำนวนลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาน้อยกว่าลูกจ้างอื่น ดังนั้นจึงควรกำหนดจำนวนลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาให้น้อยกว่ากรณีของลูกจ้างทั่วไป ดังนั้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะมีกรรมการลูกจ้างได้ก็ต่อเมื่อมีจำนวนลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาถึง 25 คน หากมีจำนวนน้อยกว่า 25 คน ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง

ดังนั้น ผู้เขียนขอเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 46 ในหมวดที่ 5 เรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยเพิ่มวรรคสอง ดังนี้

มาตรา 46 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

(1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน

(2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน

(3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน

(4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน

(5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน

พันห้าร้อยคน

(6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

ในกรณีที่สถานประกอบการมีลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาดังแต่ยี่สิบห้าคนขึ้นไป ให้มีกรรมการลูกจ้างตามวรรคแรก ประกอบด้วยลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาหนึ่งคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด

โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา¹³

โดยสรุปแล้ว ผู้เขียนได้เสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายฉบับต่างๆ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (โปรดดูภาคผนวก จ หน้า 251 ซึ่งผู้เขียนกล่าวถึงแต่เฉพาะในส่วนที่กำหนดให้มีการคุ้มครองแตกต่างออกไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น ในกรณีที่ไม่ปรากฏส่วนที่ผู้เขียนกล่าวถึง ให้บังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เดิม)

2. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และห้องที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ โดยกำหนดดังนี้

ข้อ 2 ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปในทุกห้องที่ทั่วราชอาณาจักรมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้ เว้นแต่

(1) นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

(2) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

(3) นายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ การค้าแผงลอย

(4) นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่าสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์

3. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 กำหนดดังนี้

มาตรา 4 ให้นำลูกจ้างต่อไปนี้เป็นลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

(1) ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา

(2) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

(3) ลูกจ้างของสมาคมกาชาดไทย

(3/1) ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

¹³ โปรดดูหน้า 202

- (4) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (5) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
- (6) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล
- (7) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- (8) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย
- (9) ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่าสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมทั้งลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่าสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อยู่ในระบบประกันสังคมอยู่แล้ว

4. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 เรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง โดยกำหนดดังนี้

มาตรา 46 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

- (1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน
- (2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน
- (3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน
- (4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน
- (5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน
- (6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน
- (7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาดังแต่ยี่สิบห้าคนขึ้นไป ให้มีกรรมการลูกจ้างตามวรรคแรก ประกอบด้วยลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาหนึ่งคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด

โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

สำหรับประเทศไทยนั้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็ถือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการเช่นเดียวกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามักจะไม่ทราบหรือไม่แน่ใจว่าตนเองเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย และนายจ้างเองก็ไม่ทราบหรือไม่แน่ใจว่าตนเองเป็นนายจ้างตามกฎหมายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้นจึงมักจะไม่มีการปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้อง เช่น นายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับสิทธิต่างๆตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้นเมื่อมีการออก พระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงไปแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่ต้องประชาสัมพันธ์ให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้ทราบ และมีการตรวจแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา เพื่อจะได้ติดตามดูว่านายจ้างได้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ประกอบด้วย