

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล

Legal Measures Relating to Teleworking

จักรี อุดุนิรัตน์¹

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

เมลติดต่อ: chakri.lawyer@gmail.com

Chakri Adunnirat

Faculty of Law, Naresuan University, 99 Moo 9, Tapoh, Mueang, Phitsanulok, 65000

E-mail: chakri.lawyer@gmail.com

Received: June 14, 2024; Revised: September 18, 2024; Accepted: September 25, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล” ในสามประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย ประเทศโปรตุเกส และประเทศสเปน จากการศึกษา พบว่า ทุกประเทศมีกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล แต่ละประเทศกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทางไกลคล้ายกันและแตกต่างกันไป สำหรับประเทศไทย มาตรา 23/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติเรื่องการทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้างหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความคุ้มครองและให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ได้แก่ (1) การมีบทบัญญัติเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบ และวิธีการทำงานในการทำงานทางไกล (2) การมีบทบัญญัติเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง (3) การมีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่เป็นพิเศษของนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดขึ้นจากการทำงานทางไกล หากได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติตามที่กล่าวมาข้างต้นจะช่วยคุ้มครองลูกจ้างและก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่สังคม

คำสำคัญ: การทำงานทางไกล สัญญาจ้างแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (Assistant Professor, Lecturer, Faculty of Law, Naresuan University)



Abstract

The objective of this academic article is to make a comparative study of Legal Measures Relating to Teleworking in three countries: Thailand, Portugal and Spain. The research revealed that each of the three countries has laws regarding Teleworking. Each country has similar and different measures to protect employees. In Thailand, Section 23/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541 is applicable to work outside of the workplace or office. The research revealed that compared to the laws of Portugal and Spain, Thailand's Teleworking provisions provide insufficient protection to employees. This article makes the following recommendations to increase protection for employees who work remotely: First, provisions regarding tools, equipment, systems, and work methods in remote work. Second, provisions regarding the privacy of employees. And third, provisions regarding the special rights and duties of employers and employees arising from teleworking. Amending Thai law to include these provisions will help protect employees and create fairness for society

Keywords: Teleworking, Employment Contract, Collective Bargaining Agreement

1. บทนำ

การระบาดของ Covid -19 แบบฉับพลันเมื่อปี พ.ศ. 2563 เกิดการกักตัวและปิดสถานที่ทำงานต่าง ๆ ปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในสถานที่ทำงานตามปกติแต่เปลี่ยนไปเป็นการทำงานจากที่บ้าน (Working from Home) แทน ลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของตนในขณะที่อยู่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโทรคมนาคม (Information and Communication Technology: ICT) ที่ช่วยให้สามารถสื่อสารได้ทันทีทุกที่ทุกเวลา การทำงานจากสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานที่ทำงานของนายจ้าง อาจเรียกว่า การทำงานทางไกล (Teleworking) หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการจัดการหรือการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามสัญญาจ้างงานแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยลักษณะงานตามที่ตกลงกันสามารถดำเนินการในสถานที่ที่ประกอบกิจการหรือนอกสถานที่ที่ประกอบกิจการของนายจ้างเป็นประจำ ข้อตกลงนี้ครอบคลุมถึงพนักงานทางไกลบุคคลใดก็ตามที่ทำงานทางไกลตามที่กำหนดไว้ข้างต้น²

การทำงานทางไกลมีชื่อเรียกอย่างอื่นอีกหลายอย่าง เช่น การสื่อสารระยะไกล (Telecommuting) การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexiwork) การทำงานแบบยืดหยุ่นด้านสถานที่ (Flexiplace) การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Communication) การทำงานทางไกล (Telework) การทำงานที่บ้าน (Working at Home: WAH) การทำงานจากที่บ้าน (Working from home: WFH) คำเหล่านี้มักใช้แทนกันได้เพื่ออ้างอิงไปสู่รูปแบบการทำงานแบบใหม่ภายนอกสถานที่ทำงานของนายจ้าง รูปแบบการทำงานตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น มีการนำไปใช้สำหรับการทำงานอย่างแพร่หลายในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก สำหรับบทความวิจัยนี้จะเรียกและใช้คำว่า “การทำงานทางไกล” (Teleworking)

สำหรับประเทศไทยนั้น ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid -19) ยังไม่มีกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติโดยเฉพาะที่กำหนดมาตรการรองรับการนำวิธีการทำงานทางไกล (Telework) หรือทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) หน่วยงานของรัฐในประเทศไทยได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐภายใต้สังกัดปฏิบัติงานนอกที่ตั้งสำนักงานหรือหน่วยงานเป็นหลัก และมีการกำหนดระเบียบภายในขึ้นใช้บังคับเพื่อรองรับวิกฤติการณ์ของโรค เช่น มติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ลงวันที่ 17 มีนาคม 2563 ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ปัจจุบัน พระราชบัญญัติคุ้มครอง

² Emilio Gabaglio, Georges Jacobs, Andrea Bonetti, Rainer Plassmann, 16.07.2002 – EU agreement among ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, p. 2



แรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นต้นไป บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานทางไกลไว้ใน มาตรา 23/1 โดยแบ่งเป็น 4 เรื่องเกี่ยวกับลักษณะและความคุ้มครองไว้ดังนี้ มาตรา 23/1 วรรคหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อวางกรอบให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ มาตรา 23/1 วรรคสอง วางกรอบในการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันจะทำให้เกิดความชัดเจนในการที่นายจ้างและลูกจ้างจะปฏิบัติต่อกันในการทำงาน ในเรื่องดังต่อไปนี้ (1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง (2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ (4) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง (5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องมาจากการทำงาน มาตรา 23/1 วรรคสาม ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการยุติการติดต่อสื่อสาร (Rights to Disconnect) หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานไม่ว่าทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างให้ความยินยอมโดยทำเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้า มาตรา 23/1 วรรคสี่ รับรองสิทธิให้ลูกจ้างที่ทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 23/1 เห็นได้ว่ากฎหมายยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทางไกลนั้นในเรื่อง การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน ตลอดจนการบำรุง ดูแล รักษา การควบคุม กำกับ ตรวจสอบในการทำงานทางไกล ความเป็นส่วนตัวลูกจ้าง และสิทธิพิเศษที่เกี่ยวข้องจากการทำงานทางไกล ซึ่งจะแตกต่างจากการทำงานในสถานที่ทำงานตามปกติ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอผลการศึกษาวิจัยถึงลักษณะและความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Teleworking) ตามกฎหมายแรงงานของไทยและของต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมายแรงงานโปรตุเกส และกฎหมายแรงงานสเปน โดยมีกรอบการวิจัยมุ่งศึกษาเปรียบเทียบใน 6 เรื่องที่สำคัญ ได้แก่ (1) ลักษณะรูปแบบและขอบเขตการบังคับใช้ (2) การตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องการทำงานทางไกล (3) การจัดหา การได้มา ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบ และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (4) สถานะสิทธิ และความเท่าเทียมของลูกจ้างที่ทำงานทางไกลกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทำงานของนายจ้าง (5) ความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง (6) สิทธิหน้าที่เป็นพิเศษของนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานทางไกล

บทความวิจัยนี้มีขอบเขตการศึกษาวิจัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล (Teleworking) โดยศึกษาในลักษณะกฎหมายเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศไทยกับกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมายแรงงานโปรตุเกส และกฎหมายแรงงานสเปน ซึ่งมีบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Teleworking)

ประโยชน์ของการศึกษาวิจัย คือ ทราบถึงลักษณะรูปแบบของการทำงานทางไกล สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง และความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของประเทศโปรตุเกส และกฎหมายของประเทศสเปน โดยเฉพาะในเรื่องการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน การบำรุง ดูแล รักษา และการควบคุม กำกับ ตรวจสอบการทำงานทางไกลกับความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง และสิทธิพิเศษที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกล ทั้งนี้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเป็นแหล่งข้อมูลการเรียนการสอนกฎหมายแรงงาน ตลอดจนการศึกษาต่อยอดงานวิจัยในเรื่องการทำงานทางไกล (Teleworking) ในสาขาวิชาอื่น ๆ

วิธีการวิจัยนี้ใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เป็นข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ เช่น กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ตำรา หนังสือ รายงานวิจัย บทความ เอกสารประกอบการสัมมนา วิทยานิพนธ์ งานวิชาการต่าง ๆ ข่าวสาร และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ตลอดจนสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัย

2. แนวความคิดและรูปแบบของการทำงานทางไกล

การนำเสนอผลการวิจัยในบทความนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอให้เห็นถึงแนวคิดและรูปแบบของการทำงานทางไกล สิทธิหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้าง และการคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 23/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และบทกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Teleworking) ของกฎหมายแรงงานโปรตุเกสและกฎหมายแรงงานสเปน

ลักษณะของการทำงานทางไกลมีชื่อเรียกอย่างอื่นอีกหลายชื่อ เช่น การสื่อสารระยะไกล (Telecommuting) การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexi-Working) การทำงานแบบยืดหยุ่นด้านสถานที่ (Flexiplace) การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Communication) การทำงานทางไกล (Telework) การทำงานที่บ้าน (Working at Home: WAH) การทำงานจากที่บ้าน (working from home (WFH) คำเหล่านี้มักใช้แทนกันได้เพื่ออ้างอิงไปสู่รูปแบบการทำงานแบบใหม่ภายนอกสถานที่ทำงานของนายจ้าง ในบรรดาคำศัพท์ที่กล่าวมาคำศัพท์ที่นิยมเรียก คือ Teleworking หมายถึง รูปแบบของเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ที่มีลักษณะเป็นการสื่อสารทางไกล และใช้คอมพิวเตอร์เคลื่อนย้ายตัวงานสู่ผู้ปฏิบัติงานแทนการเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานสู่ตัวงาน³

³ Jack M. Nilles, *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce* (New York: Wiley & Sons, 1998), 1.



คำว่า Teleworking ตามศัพท์ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษได้ให้ความหมายไว้ว่า “กิจกรรมการทำงานที่บ้านขณะสื่อสารกับสำนักงานทางโทรศัพท์หรืออีเมลหรือใช้อินเทอร์เน็ต”⁴ นอกจากนิยามคำศัพท์ตามพจนานุกรมแล้ว การทำงานทางไกล หมายถึง การทำกิจกรรมการทำงานปกติในขณะที่อยู่นอกสถานที่ทำงานปกติ⁵ การสื่อสารโทรคมนาคม (Telecommuting) โดยการทำงานอยู่ห่างจากสำนักงานกลาง⁶ นิยามความหมายของการทำงานทางไกลที่เฉพาะเจาะจง หมายถึง วิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นครอบคลุมกิจกรรมการทำงานที่หลากหลายทั้งหมดที่เป็นการทำงานนอกสถานประกอบการของนายจ้างหรือนอกสถานที่ทำงานที่ตามปกติ โดยมีการกำหนดสัดส่วนเวลาทำงานเป็นสำคัญอาจเป็นได้ทั้งแบบเต็มเวลา (full time) หรือไม่เต็มเวลา (Part Time) งานที่ทำนั้นเกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ และเกี่ยวข้องกับการใช้โทรคมนาคมเสมอ⁷ เห็นได้ว่าคุณลักษณะที่สำคัญของคำจำกัดนี้ คือ การทำงานทางไกลนั้นได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ไม่ว่าจะเป็นเพียงโทรศัพท์ อีเมล หรือการสื่อสารชนิดอื่น การทำงานทางไกลอาจจำแนกประเภทในลักษณะกว้าง ๆ ดังนี้⁸

1. การทำงานทางไกลที่บ้าน (Home-Based) ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะสูง เช่น การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรืองานที่มีทักษะต่ำ เช่น งานธุรการ

2. การทำงานทางไกลจากสำนักงาน (Teleworking from Remote Offices) การให้ลูกจ้างในใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสารทำงานจากที่บ้านได้ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมถึงลูกจ้างทุกประเภทที่ทำงานจากที่บ้านเป็นครั้งคราว หรือลูกจ้างที่มีหน้าที่เฝ้ารอที่บ้านโดยใช้คอมพิวเตอร์และ/หรือโทรศัพท์มือถือสำหรับการเข้าถึงที่ทำงานจากระยะไกล

⁴ Cambridge Dictionary, “Teleworking,” accessed June 10, 2024, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/teleworking>.

⁵ K. A. Grant, “How Practical Is Teleworking?” *Canadian Data systems* 17, no. 8 (1985): 25.

⁶ M. M. Kelly, “The Next Workplace Revolution: Telecommuting,” *Supervisory Management* 30, no. 10(1985): 2-7.

⁷ M. Gray, N. Hodson, and G. Gordon, *Teleworking Explained* (Chichester: Wiley & Sons, 1993).

⁸ U. Huws, “Teleworking: Facing up to the Future,” *Industrial Relations Review & Report*, 563 (1994): 9-11.

3. การทำงานจากสำนักงานสาขาย่อย (Satellite Office) การทำงานในสำนักงานที่ห่างไกลจากสำนักงานใหญ่ ควบคุมโดยนายจ้างที่ผ่านการโทรคมนาคม นายจ้างจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศและพื้นที่ทำงานสำหรับสำนักงานที่กำหนด และนายจ้างจะต้องจัดให้มีหรือเช่าพื้นที่ให้ลูกจ้างของตน

4. การทำงานแบบเคลื่อนที่ (Mobile Telework) งานดำเนินการโดยบุคคลที่บางครั้งทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติของตน ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบกิจการของนายจ้าง บ้านพัก และงานมักเกี่ยวข้องกับการเดินทางและหรือการใช้เวลาในสถานที่ของลูกจ้าง เช่น การขาย และการให้คำปรึกษา

มูลนิธิยุโรปเพื่อการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และการทำงาน (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Eurofound) และ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ให้คำจำกัดความของคำว่า การทำงานทางไกล (Telework) คือ การทำงานที่นอกสถานประกอบกิจการซึ่งโดยปกติจะเป็นสถานประกอบกิจการของนายจ้าง โดยทำงานผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Communication Technology)⁹

จากนิยามความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การทำงานทางไกล หมายถึง รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นครอบคลุมลักษณะงานที่หลากหลายโดยเป็นการทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้างหรือนอกสถานที่ทำงานตามปกติ โดยการทำงานนั้นได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technology) เป็นสำคัญ

3. การทำงานทางไกลภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

3.1 วัตถุประสงค์และหลักการทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานทางไกลหรือทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้นมีเจตนารมณ์เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นการกำหนดแนวทางการทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัยหรือการทำงานผ่านการใช้

⁹ Marta Kahancová, "The Rise of Teleworking: Improvements in Legislation and Challenges for Tackling Undeclared Work Output Paper from the Plenary Thematic Discussion," European Labour Authority, May 2023, 5.



เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานที่ใด ๆ ให้มีความชัดเจน เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง ก่อให้เกิดประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง แก้ไขปัญหาจรรยาบรรณ ลดปัญหาการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง ตลอดจนเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง¹⁰

ด้วยการทำงานนอกสถานประกอบการกิจการทำงานของนายจ้างนี้ อาจมีการนำไปเปรียบเทียบกับ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ซึ่งมีลักษณะเป็นการผลิตสินค้าบริการในงานอุตสาหกรรมมีใช้ในครัวเรือนและเน้นผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ในขณะที่การทำงานทางไกลเป็นการใช้แรงงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ เป็นกฎหมายที่ไม่ได้เกิดโดยอาศัยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่มีพัฒนาการที่เกิดจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน¹¹

3.2 การทำข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกล

มาตรา 23/1 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้าง ซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างทำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้” และ มาตรา 23/1 วรรคสอง บัญญัติว่า การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง...”

จากบทกฎหมายของมาตรา 23/1 วรรคหนึ่งและวรรคสอง นั้นสามารถอธิบายได้ว่า การทำงานทางไกลนั้นต้องเป็นการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งเกิดจากสัญญาจ้างแรงงาน การตกลงนั้นจะต้องเกิดจากความยินยอมของทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง มาตรานี้ไม่ได้เป็นบทบังคับว่านายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างทำงานไปทำที่บ้าน หรือลูกจ้างมีสิทธิที่จะทำงานไปทำที่บ้านหรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ตามความประสงค์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่เพียงฝ่ายเดียวได้ การตกลงดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นในขณะที่นายจ้างและลูกจ้างเริ่มทำสัญญาจ้าง หรือระหว่างที่เป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้ว

¹⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. คำชี้แจงเรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566, เมษายน 2566.

¹¹ วิจิตรา (ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม, *กฎหมายแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2565), 158.

หรือเป็นข้อตกลงอันเป็นผลมาจากข้อเรียกร้องจนเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ เพียงแต่ผลของการตกลงต้องทำเป็นหนังสือตามที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 23/1 วรรคสอง

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

สำหรับงานประเภทใดที่จะสามารถนำไปทำที่บ้านได้นั้น กฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้าง และลูกจ้างสามารถตกลงกันถึงลักษณะหรือสภาพของงานดังกล่าว ซึ่งหากทั้งนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่า สภาพของงานเปิดช่องให้ลูกจ้างสามารถนำไปทำที่บ้านได้หรือสามารถทำผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้โดยสะดวก¹² นายจ้างและลูกจ้างก็สามารถตกลงกันให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือทำผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ เช่น งานบัญชี งานเขียนหนังสือ งานเอกสาร เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วกฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าจะกำหนดสัดส่วนการนำไปทำที่บ้านหรือทำผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเวลาและทำงานในสถานประกอบการเป็นเวลากี่วันต่อเดือนหรือกี่เดือนต่อไป

3.3 เนื้อหาของข้อตกลงตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 23/1 วรรคสอง ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้มีข้อตกลงโดยจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้รายละเอียดในข้อตกลงนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดให้มีรายละเอียดดังนี้

1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง กฎหมายให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันถึงช่วงระยะเวลา ที่จะให้ลูกจ้างทำงานไปทำที่บ้านหรือทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ โดยกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดไว้ให้ชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ

¹² เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 31 (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2566),



นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงโดยอาจกำหนดเป็นระยะเวลาติดต่อกัน เช่น 3 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องกลับไปทำงานในสถานที่ทำงานตามปกติของนายจ้าง แต่หากทั้งสองฝ่ายยังประสงค์จะให้มีการทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติต่อไป นายจ้างและลูกจ้าง สามารถจัดให้มีข้อตกลงใหม่อีกได้ แต่หากไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ถือว่าข้อตกลงดังกล่าวมีผลใช้บังคับตลอดไป หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการยกเลิกข้อตกลงดังกล่าวจะต้องได้รับความยินยอมจากอีกฝ่าย หรือกรณีที่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้แล้วแต่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการยกเลิกข้อตกลงดังกล่าวก็สามารถยกเลิกได้โดยได้รับความยินยอมจากอีกฝ่าย

2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันโดยอาจตกลงให้มีลักษณะเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ขณะที่ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างหรืออาจตกลงให้แตกต่างกันก็ได้ ทั้งนี้ การตกลงเรื่องวัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น การกำหนดวันทำงานปกติ จะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า ให้ลูกจ้างทำงานในสถานที่ทำงานปกติ สัปดาห์ละกี่วัน วันใดถึงวันใด และให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานที่ทำงาน ปกติสัปดาห์ละกี่วัน วันใดถึงวันใด วันหยุดประจำสัปดาห์คือวันใด เวลาทำงานปกติ กรณีทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติ เวลาใดถึงเวลาใด ช่วงเวลาพัก เวลาใดถึงเวลาใด ซึ่งเมื่อรวมเวลาทำงานปกติที่ทำงานในสถานที่ทำงานปกติ และเวลาทำงานปกติที่ทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติแล้วจะต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹³ ต้องมีวันหยุด อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน ต้องมีเวลาพักวันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เหล่านี้เป็นต้น

3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยอาจกำหนดให้มีลักษณะเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ขณะที่ลูกจ้างทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้าง หรือกำหนดให้แตกต่างกันก็ได้ ทั้งนี้หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ ต้องไม่น้อยกว่าสิทธิที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับอยู่เดิม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันถึงขอบเขตการนำงานไปทำของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างสามารถนำงานประเภทใดไปทำที่บ้านได้ งานมีลักษณะอย่างไร หรือจำนวนเท่าไร เป็นต้น

¹³ ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, กฎหมายแรงงาน (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2566), 120.

รวมทั้งมีการกำหนดผู้ที่มีอำนาจในการควบคุมหรือกำกับการดูแลการทำงานของลูกจ้างเพื่อให้การทำงานของลูกจ้างเป็นไปตามที่นายจ้าง และลูกจ้างได้มีการตกลงกันได้

5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องมาจากการทำงาน การเดินทางไปทำที่บ้านหรือทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ ของลูกจ้างได้ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้าง เช่น คอมพิวเตอร์ ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าน้ำ ค่าไฟ เป็นต้น ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าฝ่ายใดจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นดังกล่าวให้ชัดเจน

3.4 สิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง

มาตรา 23/1 วรรคสาม บัญญัติว่า เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน สิทธิในการยุติการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงาน (Right to disconnect) เพื่อไม่ให้นายเจ้านำเหตุที่ไม่สามารถติดต่อกับลูกจ้างได้นอกเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ในวันที่มีการทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติมาลงโทษลูกจ้าง ถึงแม้ลูกจ้างจะยินยอมให้นายจ้างติดต่อหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานปกติได้ การติดต่อดังกล่าวนายจ้างควรจะติดต่อเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนโดยที่ไม่มีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างทำงาน นายจ้างจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดด้วย กรณีที่ลูกจ้างให้ความยินยอมให้นายจ้างติดต่อสื่อสารหลังสิ้นสุดระยะเวลาทำงานไว้ล่วงหน้าแล้ว ลูกจ้างสามารถยกเลิกความยินยอมดังกล่าวโดยทำเป็นหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้าต่อนายจ้าง

มาตรา 23/1 เป็นกฎหมายที่มุ่งส่งเสริมให้มีการนํานํานไปทำที่บ้านได้จึงไม่มีการกำหนดโทษทางอาญา ปัจจุบันลูกจ้างมีความพึงพอใจกับรูปแบบการทำงานทางไกล แต่ยังติดปัญหาเรื่องกฎระเบียบ การบังคับบัญชา และโครงสร้างต่าง ๆ ของระบบ¹⁴

¹⁴ มนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, “การทำงานทางไกลและที่บ้าน,” *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม* 6, ฉ. 1 (2553): 109-118.



4. การทำงานทางไกลตามกฎหมายแรงงานโปรตุเกสและกฎหมาย แรงงานสเปน

4.1 การทำงานทางไกลตามกฎหมายแรงงานโปรตุเกส

กฎหมายฉบับที่ 83/2021 (Law No. 83/2021) ลงวันที่ 6 ธันวาคม 2021 เกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Teleworking) แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแรงงาน โดยกฎหมายดังกล่าวบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานทางไกลดังนี้

1) ลักษณะรูปแบบและขอบเขตการบังคับใช้

การทำงานทางไกล (Teleworking) อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีลักษณะเป็นงานที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology)¹⁵ บุคคลที่ตกลงทำงานทางไกลได้นั้นอาจเป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น หรือ บุคคลอื่นที่ได้รับการว่าจ้างมาเพื่อทำงานทางไกลโดยเฉพาะ¹⁶

2) การทำข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกล

การทำงานทางไกลเป็นไปตามข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งอาจทำขึ้นในขณะที่ตกลงเข้าทำสัญญาหรือภายหลังทำสัญญากันแล้วก็ได้¹⁷ ทั้งนี้เป็นไปตามเงื่อนไข ดังนี้ หากนายจ้างเสนอให้ลูกจ้างทำงานทางไกล ลูกจ้างสามารถปฏิเสธข้อเสนอดังกล่าวได้โดยไม่เป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างหรือลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง หากลูกจ้างเป็นผู้เสนอแก่นายจ้างว่าลักษณะงานของตนนั้นใช้ทรัพยากรหรือวิธีการทำงานแบบทางไกลได้ หากนายจ้างไม่ตกลง นายจ้างต้องปฏิเสธเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

3) เนื้อหาของข้อตกลงตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกลจะต้องมีรายละเอียดดังนี้ เลขประจำตัวประชาชน ลายมือชื่อ ที่อยู่และสถานที่ทำงานของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย สถานที่ที่ลูกจ้างจะทำงานของตนซึ่งจะพิจารณาตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานที่ดังกล่าว วันทำงานตามปกติและจำนวนเวลาทำงานต่อสัปดาห์ ตารางเวลาทำงาน ลักษณะและประเภทของงานตามที่ตกลง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างจะได้รับเพิ่มเติมจากค่าจ้าง กรรมสิทธิ์ในเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนบุคคลที่รับผิดชอบในการจัดหาและบำรุงรักษา กฎเกณฑ์และการติดต่อกับนายจ้าง

¹⁵ Law No. 83/2021, Article 165 Concept of teleworking and scope of the regime.

¹⁶ Law No. 83/2021, Article 166 Agreement to provide teleworking No 1.

¹⁷ Law No. 83/2021, Article 166 Agreement to provide teleworking No 2.

ผู้บังคับบัญชา และพนักงานคนอื่น ๆ ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการหมุนเวียนในระหว่างทำงานทางไกลและการทำงานในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง เครื่องมือหรือระบบการทำงานที่ได้รับจากนายจ้างหรือลูกจ้างเรียกร้อง โดยระบุลักษณะและราคาด้วย ในการใช้เครื่องมือและระบบในการทำงานทางไกลหากไม่มีข้อบังคับภายในกำหนดไว้ ให้เป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด¹⁸

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด

ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกลนั้นสามารถตกลงกันได้ 2 ลักษณะ คือ (1) กำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน (Fixed Term) ระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนจะต้องไม่เกิน 6 เดือน โดยจะต่ออายุไปอีก 6 เดือนโดยอัตโนมัติหากไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งขอยกเลิกเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันสิ้นสุดข้อตกลงล่วงหน้าเป็นเวลา 15 วัน เพื่อแสดงว่านายจ้างและลูกจ้างจะไม่ขยายข้อตกลงต่อไปอีก (2) ไม่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ (Indefinite Duration) นายจ้างลูกจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถขอยกเลิกข้อตกลงได้โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งจะมีผลเมื่อผ่านไป 60 วัน ทั้งนี้ นายจ้างลูกจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะยุติข้อตกลงทำงานทางไกลในช่วง 30 วันแรกของการลงนามทำข้อตกลงก็ได้ เมื่อสิ้นสุดข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกลที่กำหนดไว้แน่นอน หรือไม่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ ลูกจ้างมีสิทธิกลับมาทำงานตามเดิมที่สถานประกอบการกิจการของนายจ้างโดยมีสิทธิเช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการกิจการของนายจ้างที่ไม่ได้ทำงานทางไกล¹⁹

5) เครื่องมือในการทำงานและสถานที่ทำงาน

นายจ้างมีหน้าที่จัดหาเครื่องมือในการทำงานและระบบการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จำเป็นให้แก่ลูกจ้าง ข้อตกลงตามมาตรา 166 กำหนดว่าในกรณีที่ลูกจ้างได้รับเครื่องมือในการทำงานทางไกลโดยตรงจากนายจ้างหรือลูกจ้างหามาเอง ลูกจ้างต้องทราบถึงข้อตกลงเกี่ยวกับลักษณะ และราคา นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมทั้งหมดที่พิสูจน์ได้ว่าเป็นผลมาจากการได้มาหรือใช้อุปกรณ์และคอมพิวเตอร์หรือระบบ Telematics ในการทำงาน รวมถึงค่าพลังงาน ค่าติดตั้ง ค่าความเร็วที่สอดคล้องกับการสื่อสาร ตลอดจนค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ตามที่กล่าวมา ทั้งนี้ นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทันทีที่ลูกจ้างได้จ่ายเงินดังกล่าวข้างต้นไป²⁰ เมื่อลูกจ้างพบความผิดปกติหรือความชำรุดบกพร่องลูกจ้างต้องรายงานให้นายจ้างทราบทันที ลูกจ้างต้องได้รับการจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และระบบในการทำงานทางไกล

¹⁸ Law No. 83/2021, Article 166 Agreement to provide teleworking No 4.

¹⁹ Law No. 83/2021, Article 167. Duration and termination of the teleworking agreement.

²⁰ Law No. 83/2021, Article 168 Equipment and systems.



สถานที่ทำงานที่ลูกจ้างในการทำงานทางไกลจะพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติ รวมถึงพิจารณาในกรณีเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสถานที่ทำงานเปลี่ยนแปลงได้โดยนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันและทำเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น²¹

6) สถานะและความเท่าเทียม

ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกันกับลูกจ้างอื่นในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง โดยเฉพาะเรื่องการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การจำกัดเวลาทำงาน ระยะเวลาพัก วันหยุด การคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ค่าทดแทนเงินชดเชย การรวมกลุ่มตัวแทนลูกจ้าง รวมถึงการได้รับค่าจ้างเท่ากับลูกจ้างอื่นที่ทำงานในสถานที่ประกอบกิจการของนายจ้าง โดยมีลักษณะงานประเภทเดียวกันและทำงานตำแหน่งเดียวกัน²²

7) การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง

นายจ้างจะต้องเคารพความเป็นส่วนตัวเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนของลูกจ้างและครอบครัวอย่างเพียงพอทั้งสภาพทางกายและจิตใจเมื่อมีการทำงานทางไกลที่บ้าน การเยี่ยมชมสถานที่ทำงานของลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมกิจกรรมการทำงานและเครื่องมือในการทำงานเท่านั้น เป็นไปตามข้อตกลง การพบลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างทำงานต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง ห้ามทำการบันทึก การใช้ภาพ เสียง การเขียน หรือวิธีการควบคุมอื่น ๆ ที่อาจกระทบต่อสิทธิของลูกจ้างในในความเป็นส่วนตัว²³

8) การควบคุมและการกำกับการทำงานของนายจ้าง

การดำเนินการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับการที่หน่วยงานตรวจสอบไปเยี่ยมบ้านของลูกจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 48 ชั่วโมง²⁴

9) สิทธิและหน้าที่เป็นพิเศษของนายจ้างและลูกจ้าง

ลูกจ้างซึ่งลักษณะงานของตนนั้นสามารถทำงานทางไกลได้ มีสิทธิที่จะขอทำงานทางไกลได้โดยนายจ้างไม่มีสิทธิปฏิเสธ มีเงื่อนไขต้องเป็นไปในลักษณะประการหนึ่งประการใดดังนี้ (1) เป็นเหี่ยวความรุนแรงในครอบครัว (2) อาศัยอยู่กับเด็กอายุไม่เกิน 3 ปี (3) อาศัยอยู่กับเด็กอายุ 3 ถึง 8 ปี และกิจการของนายจ้างไม่มีลักษณะเล็ก (มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน) โดย

²¹ Law No. 83/2021, Article 166 Agreement to provide teleworking No. 4, 8

²² Law No. 83/2021, Article 169 Equality of rights and duties.

²³ Law No. 83/2021, Article 170.

²⁴ Law No. 83/2021, Article 171. Oversight.

มีลักษณะดังนี้ (1) หากผู้ใช้อำนาจปกครองทั้งสองฝ่ายมีคุณสมบัติที่จะทำงานทางไกลได้และต้องกระทำโดยผู้ใช้อำนาจปกครองในระยะเวลาที่กำหนดเท่า ๆ กันสูงสุดไม่เกิน 12 เดือน (2) บิดาหรือมารดาเลี้ยงเดี่ยว (3) ในสถานการณ์ที่ผู้ใช้อำนาจปกครองคนหนึ่งคนใดสามารถพิสูจน์ได้ว่าเขาหรือเธอนั้นมีคุณสมบัติที่ทำงานทางไกลได้²⁵

นายจ้างมีหน้าที่แจ้งลูกจ้างเกี่ยวกับลักษณะและวิธีการใช้อุปกรณ์ โปรแกรม และระบบที่ใช้ในการทำงานทางไกล เพื่อเป็นการไม่ให้เกิดข้อพิพาทขึ้นจากเพื่อนร่วมงานภายในระยะเวลาไม่เกินสองเดือนนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างพบหัวหน้างานและลูกจ้างคนอื่น ๆ รับประกันหรือจ่ายเงินสำหรับการบำรุงรักษาและการดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดสำหรับอุปกรณ์และระบบที่ใช้ในการทำงานทางไกลตามวรรค 2 ของมาตรา 168 โดยไม่คำนึงถึงความเป็นเจ้าของ จัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานที่จำเป็นสำหรับการใช้อุปกรณ์และระบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพก่อนที่จะถูกนำมาใช้เมื่อทำงานทางไกล

ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบถึงความผิดปกติของอุปกรณ์และระบบที่ใช้ในการจัดทำงาน ปฏิบัติตามคำแนะนำของนายจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลที่ใช้หรือผลิตในการทำงานทางไกล เคารพและปฏิบัติตามข้อจำกัดและเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนดไว้ก่อนหน้านี้ เกี่ยวกับการใช้เพื่อวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของอุปกรณ์และระบบการทำงานที่นายจ้างจัดให้ปฏิบัติตามแนวทางของนายจ้างด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน²⁶

10) สิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสาร (Right to disconnect)

นายจ้างมีหน้าที่งดการติดต่อลูกจ้างในช่วงเวลาที่พักผ่อน ยกเว้นในกรณีที่มีเหตุสุดวิสัย การฝ่าฝืนหน้าที่นี้อาจเป็นความผิดทางปกครอง²⁷

4.2 การทำงานทางไกลตามกฎหมายแรงงานสเปน

รัฐบาลสเปนได้ตราพระราชกฤษฎีกาที่ 28/2020 เกี่ยวกับการทำงานทางไกล ประกาศใช้เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563 ปัจจุบันได้บัญญัติเป็นกฎหมายฉบับที่ 10/2021 (Law 10/2021, on remote work) ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2021 ว่าด้วยเรื่องการทำงานระยะไกล (Remote work) ดังนี้

²⁵ Law No. 83/2021, Article 166-A Right to telework.

²⁶ Law No. 83/2021, Article 169-B Special duties.

²⁷ Law No. 83/2021, Article 199-A Duty to refrain from contact.



1) ลักษณะรูปแบบและขอบเขตการบังคับใช้

กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับลูกจ้างที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน การทำงานจากระยะไกล (Remote work) ต้องดำเนินการเป็นประจำและเป็นปกติเท่านั้น โดยจัดให้มีการทำงานภายในระยะเวลา 3 เดือน อย่างน้อย 30 เปอร์เซ็นต์ของวันทำงานหรือตามสัดส่วนที่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับระยะตามสัญญาจ้างแรงงาน²⁸

สำหรับรูปแบบนั้นกฎหมายได้กำหนดคำนิยามเกี่ยวกับการทำงานทางไกลไว้ดังนี้²⁹

1) การทำงานระยะไกล (Remote work) หมายถึง รูปแบบการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมของสถานที่ทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ณ สถานที่บ้านของลูกจ้าง หรือ ในสถานที่ที่ลูกจ้างเลือกในระหว่างวันหรือทั้งวัน เป็นประจำ

2) การทำงานทางไกล (Telework) หมายถึง การทำงานทางไกลผ่านการใช้คอมพิวเตอร์หรือระบบ Telematics (การส่งข้อมูลผ่าน GMS หรือ GPS) และระบบโทรคมนาคม

3) งานที่นายจ้างจัดสถานที่ทำงานให้ (In-Person Work) หมายถึง งานที่จัดให้ในสถานที่ทำงานหรือในสถานที่ที่นายจ้างกำหนด

ในสัญญาจ้างงานที่ทำกับผู้เยาว์ สัญญาฝึกงาน และ สัญญาสำหรับการฝึกอบรมและการฝึกงาน เฉพาะข้อตกลงการทำงานระยะไกลที่รับประกันอย่างน้อยร้อยละห้าสิบของงานบริการลูกค้าเท่านั้นที่จะมีผลบังคับใช้

2) การทำข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกล

กฎหมายกำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกลต้องเกิดจากความตกลงยินยอมของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร³⁰ และเป็นไปตามบังคับของกฎหมาย ข้อตกลงดังกล่าวนี้จะทำกันขณะเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานหรือภายหลังจากทำสัญญาแล้วก็ได้ ลูกจ้างมีสิทธิขอยุติการทำงานระยะไกลและกลับไปทำงานในสำนักงานได้ การที่ลูกจ้างไม่ทำงานทางไกลไม่เป็นเหตุให้นายจ้างนำมาอ้างเพื่อเลิกจ้างหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้ การตกลงเปลี่ยนแปลงจากการทำงานระยะไกลไปเป็นทำงานแบบเผชิญหน้านั้นให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อตกลงที่ทำร่วมกัน³¹

²⁸ Law 10/2021, on remote work. Article 1. Scope of application

²⁹ Law 10/2021, on remote work. Article 2. Definitions.

³⁰ Law 10/2021, on remote work. Article 6 formal obligations of the remote work agreement.

³¹ Law 10/2021, on remote work. Article 5 Voluntariness of remote work and remote work agreement.

3) เนื้อหาของข้อตกลงตามที่กฎหมายกำหนด

กฎหมายกำหนดรายละเอียดขั้นต่ำที่ต้องมีในข้อตกลงที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น วิธีการ อุปกรณ์ วัสดุสิ้นเปลืองต่าง ๆ เครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ระยะไกล ค่าตอบแทน ตารางงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎระเบียบสำหรับการทำงานระยะไกล สถานที่ทำงานระยะไกล ระยะเวลาของข้อตกลง ระยะเวลาในการแจ้งเตือนกรณีลูกจ้างขอกลับมาทำงานในสำนักงาน การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงนั้นให้เป็นไปตามเงื่อนไขข้อตกลงที่ทำร่วมกัน³² การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงจากทำงานระยะไกลไปเป็นทำงานแบบเผชิญหน้า หรือแบบเผชิญหน้าไปเป็นการทำงานระยะไกลสามารถกระทำได้ หากมี การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การทำงานหลายหน้าที่พร้อมกัน งานที่ทำตกอยู่ในสภาวะเสี่ยง ปัญหาคอร์บคว์ การกำหนดเงื่อนไขของการแก้ไขข้อตกลงต้องไม่ขัดต่อความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ หญิงและชาย³³

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด

กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของข้อตกลงการทำงานระยะไกลไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นจึงต้องเป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างกำหนดไว้ในข้อตกลงที่ทำร่วมกัน

5) เครื่องมือในการทำงานและสถานที่ทำงาน

ลูกจ้างที่ทำงานระยะไกลมีสิทธิได้รับการจัดหาวิธีการ อุปกรณ์ และเครื่องมือทั้งหมดที่จำเป็นสำหรับการทำงานระยะไกลและการบำรุงรักษาที่เพียงพอจากนายจ้างตามรายละเอียดของข้อตกลงที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 7 ตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกำหนดไว้ หรือข้อตกลงร่วมกันหรือข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง ในกรณีของลูกจ้างที่มีความพิการ นายจ้างจะตรวจสอบให้แน่ใจว่าวิธีการ อุปกรณ์และเครื่องมือเหล่านี้ รวมถึงเครื่องมือดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงได้ทั่วโลก และนายจ้างต้องรับประกันดูแลในกรณีที่เกิดปัญหาทางเทคนิคโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานระยะไกล³⁴ นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายหรือค่าชดเชยความเสียหายอันเกิดจากการทำงานทางไกล แต่ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างได้จ่ายไปเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำงาน การกำหนดลักษณะค่าตอบแทนหรือค่าชดเชยดังกล่าวนั้นอาจตกลงกันไว้ในข้อตกลงก็ได้³⁵ สถานที่ทำงานนั้นตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยอาจเป็น บ้าน หรือ

³² Law 10/2021, on remote work. Article 7 Content of the remote work agreement.

³³ Law 10/2021, on remote work. Article 8 Modification of the remote work agreement and ordering of priorities.

³⁴ Law 10/2021, on remote work. Article 11 Right to sufficient provision and maintenance of means, equipment and tools.

³⁵ Law 10/2021, on remote work. Article 12. The right to payment and compensation of expenses.



สถานที่ที่ลูกจ้างเลือก โดยตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรและกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานระยะไกลตามที่กฎหมายกำหนด

6) สถานะและความเท่าเทียม

ลูกจ้างที่ทำงานระยะไกลมีสิทธิเช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นตามวิชาชีพเช่นเดียวกัน กรณีเกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานทางไกลลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ในเรื่องเวลาทำงานและค่าตอบแทน นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่อง เพศ อายุ ความพิการ กลุ่มวิชาชีพของลูกจ้างที่ทำงานระยะไกล และต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างดังกล่าวอย่างเท่าเทียมกัน³⁶

7) การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง

นายจ้างไม่จำเป็นต้องติดตั้ง Program หรือ Application บนอุปกรณ์ที่ลูกจ้างเป็นเจ้าของหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้ในการทำงานระยะไกล นายจ้างต้องกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำในการปกป้องความเป็นส่วนตัวในทุกกรณีตามการใช้งานทางสังคม และสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับการรับรองตามรัฐธรรมนูญ³⁷

8) การควบคุมและการกำกับการทำงานของนายจ้าง

ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำแนะนำที่นายจ้างกำหนดขึ้นภายใต้กรอบกฎหมายคุ้มครองข้อมูล ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำแนะนำเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยข้อมูลที่นายจ้างกำหนดขึ้นโดยเฉพาะภายหลังจากที่นายจ้างแจ้งแก่ผู้แทนลูกจ้างแล้ว³⁸ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและคำแนะนำของนายจ้างเกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามข้อกำหนดที่ตกลงร่วมกัน³⁹ นายจ้างอาจใช้มาตรการเฝ้าระวังและควบคุมที่เห็นสมควรที่สุดในการตรวจสอบการปฏิบัติตามภาระผูกพันและหน้าที่ในการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงการใช้วิธีการทาง Telematics ทั้งนี้การพิจารณาเพื่อนำไปใช้และการประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และคำนึงถึง สภาวะส่วนบุคคลลูกจ้าง เช่น ความทุพพลภาพ ตามความเหมาะสม⁴⁰

³⁶ Law 10/2021, on remote work. Article 4 Equality of treatment and opportunities and non-discrimination.

³⁷ Law 10/2021, on remote work. Article 17. Right to privacy and data protection.

³⁸ Law 10/2021, on remote work. Article 20. Data protection and information security.

³⁹ Law 10/2021, on remote work. Article 21 Conditions and instructions for use and conservation of computer equipment or tools.

⁴⁰ Law 10/2021, on remote work. Article 22. Business control powers.

9) สิทธิและหน้าที่เป็นพิเศษของนายจ้างและลูกจ้าง

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม⁴¹ และเลื่อนตำแหน่งเช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง⁴² ลูกจ้างมีสิทธิในการยืดหยุ่นชั่วโมงการทำงานตามเงื่อนไขที่ตกลงกัน⁴³ นายจ้างต้องจัดให้มีตัวแทนทางกฎหมายของลูกจ้างที่ทำงานระยะไกล และลูกจ้างสามารถมีส่วนร่วมด้วยตัวแทนหรือลูกจ้างอื่นในการปกป้องผลประโยชน์ของตน⁴⁴

10) สิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสาร (Right to Disconnect)

ลูกจ้างมีสิทธิในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารทางดิจิทัลกับนายจ้างนอกเวลาทำงานของตน ทั้งนี้เป็นไปตามที่กำหนดไว้มาตรา 88 ของกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ 3/2018 ซึ่งให้การคุ้มครองลูกจ้างในการจัดการเชื่อมต่อทางดิจิทัลกับนายจ้างเพื่อการพักผ่อน การลาพักร้อน และความเป็นส่วนตัว เว้นแต่จะได้มีการตกลงกันภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองหรือภายใต้ข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้าง⁴⁵ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับความปลอดภัยด้านอาชีพและอนามัยในที่ทำงานตามกฎหมายฉบับที่ 31/1998 ว่าด้วยการป้องกันความเสี่ยงภัยในการประกอบอาชีพ⁴⁶

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ กับกฎหมายของประเทศไทย

การศึกษา “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล” ของประเทศไทย เปรียบเทียบกฎหมายของประเทศโปรตุเกส และกฎหมายของประเทศสเปน ซึ่งทั้งสองประเทศที่ศึกษานั้นใช้ระบบกฎหมาย Civil Law เช่นเดียวกันกับประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าภายหลังจากการระบาดของ Covid-19 ในปี พ.ศ. 2562 ทั่วโลก ประเทศโปรตุเกส และประเทศสเปน ได้ตรากฎหมายแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานเพื่อบังคับใช้กับการทำงานทางไกลอย่างรวดเร็ว ในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2564 ในขณะที่ประเทศไทยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เพิ่มมาตรา 23/1 ในเรื่องการทำงานนอกสถาน

⁴¹ Law 10/2021, on remote work. Article 9. Right to training.

⁴² Law 10/2021, on remote work. Article 10. Right to profession promotion.

⁴³ Law 10/2021, on remote work. Article 13. Right to flexible hours in the terms of the agreement.

⁴⁴ Law 10/2021, on remote work. Article 19. Collective rights of people who work remotely.

⁴⁵ Law 10/2021, on remote work. Article 18. Right to digital disconnection.

⁴⁶ Right to flexible hours in the terms of the agreement.15. Application of preventive regulations in remote work.



ประกอบกิจการของนายจ้าง มีผลบังคับใช้วันที่ 18 เมษายน 2566 ซึ่งล่าช้ากว่าสองประเทศที่กล่าวมาข้างต้นพอสมควร สรุปแล้วทั้งสามประเทศมีกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Teleworking) บังคับใช้แล้วทั้งสิ้น

จากการศึกษาเปรียบเทียบ “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล” ของประเทศไทย ประเทศโปรตุเกส และประเทศสเปน นั้นมีความคล้ายกันและแตกต่างกัน ในสาระสำคัญซึ่งมีข้อสังเกตและน่าสนใจเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทางไกล โดยอาจแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1) กฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้ให้คำจำกัดความของการทำงานทางไกลไว้ในกฎหมายเช่นเดียวกับประเทศโปรตุเกส ในขณะที่ประเทศสเปนให้จำกัดความเกี่ยวกับการทำงานทางไกลไว้ในกฎหมาย อย่างไรก็ตามลักษณะที่เข้าใจได้ของรูปแบบการทำงานทางไกลที่ทั้งสามประเทศมีเหมือนหรือคล้ายกันคือ เป็นการทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง หรือสถานที่ที่นายจ้างกำหนดให้ทำ และลักษณะของงานนั้นใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology)

2) กฎหมายทั้งสามประเทศกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกลในรูปแบบลายลักษณ์อักษรและต้องเกิดจากความยินยอมพร้อมใจกันของทั้งคู่ ไม่ว่าจะทำกันในขณะที่เข้าทำสัญญาจ้างแรงงานหรือภายหลังจากทำสัญญาจ้างแรงงานแล้วก็ตาม อีกทั้งกฎหมายได้กำหนดรายละเอียดที่จำเป็นต้องมีในข้อตกลงไว้ในกฎหมายด้วย เพียงแต่กฎหมายของประเทศไทยนั้นจะกำหนดรายละเอียดไว้น้อยกว่าอีกสองประเทศ การกำหนดรายละเอียดที่สำคัญและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างไว้ในกฎหมายมากแสดงให้เห็นถึงการมุ่งคุ้มครองลูกจ้างมากเป็นพิเศษ และขจัดปัญหานายจ้างไม่กำหนดสาระสำคัญไว้ในข้อตกลง

ในส่วนของระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของข้อตกลงนั้น ประเทศไทย และประเทศสเปนให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ในขณะที่ประเทศโปรตุเกสแบ่งลักษณะของระยะเวลาไว้แบบกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอนและไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ ทั้งนี้การกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน 6 เดือน และหากไม่มีการขอยุติให้ต่อไปโดยอัตโนมัตินั้น เป็นให้สิทธิและทางเลือกแก่ลูกจ้างและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างในการปรับเปลี่ยนการทำงาน

3) โดยปกติลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง นายจ้างจะจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบการทำงานต่าง ๆ ให้ลูกจ้างไว้เรียบร้อยแล้ว ในขณะที่การทำงานทางไกลนั้นเป็นการทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ใครจะเป็นผู้จัดหา บำรุงรักษา และรับผิดชอบค่าใช้จ่าย ในเรื่องนี้กฎหมายของไทยให้นายจ้างและลูกจ้างไปตกลงกันเอง

ในขณะที่กฎหมายของประเทศโปรตุเกส และประเทศสเปนนั้นกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน ระบบ วิธีการ ตลอดจนต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้จ่ายไปเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ทำงานทางไกลด้วย นอกจากนั้นแล้วนายจ้างมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำงานทางไกลด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาจากเรื่องที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่ากฎหมายของไทยนั้นยังมีข้อด้อยในการคุ้มครองลูกจ้างอย่างมาก การปล่อยให้ไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างและทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเนื่องจากลูกจ้างอยู่ในสถานะที่ไม่มีอำนาจต่อรองหรืออำนาจต่อรองน้อย ดังนั้นจะทำให้เกิดภาระแก่ลูกจ้างเกินสมควรหากลูกจ้างต้องทำงานทางไกล

4) ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลไม่ได้ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างซึ่งในการทำงานนั้นอาจไม่ได้ใกล้ชิดกับนายจ้างเหมือนอย่างเช่นลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ดังนั้นอาจทำให้ลูกจ้างวิตกกังวลถึงสถานะ สิทธิ และความเท่าเทียมกันอย่างไรก็ตามกฎหมายของทั้งสามประเทศได้บัญญัติรับรองและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานทางไกลไว้ให้ได้รับเช่นเดียวกันกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

5) การทำงานทางไกลนั้นลูกจ้างอาจเลือกบ้าน ที่พักอาศัย หรือที่อื่น ตามที่ตกลงกับนายจ้าง สิ่งที่แตกต่างกันการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ได้แก่ ความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างในการทำงาน กฎหมายของโปรตุเกส และประเทศสเปนให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างเป็นอย่างมาก กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องเคารพและไม่รบกวนความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง การควบคุมและกำกับการทำงานของนายจ้างจะกระทำต่อลูกจ้างก็ต้องเคารพความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง โดยเฉพาะกฎหมายของประเทศโปรตุเกสกำหนดในเรื่องการเข้าไปเยี่ยมบ้าน หรือสถานที่ทำงานของนายจ้างต้องแจ้งลูกจ้างให้ทราบล่วงหน้า การห้ามบันทึกภาพ หรือกระทำการใด ๆ ที่กระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง กฎหมายของไทยไม่ได้กำหนดไว้แต่ให้นายจ้างและลูกจ้างไปตกลงกัน ซึ่งก็เป็นข้อด้อยและไม่ได้คุ้มครองลูกจ้างอีกเช่นกัน

การทำงานทางไกลนั้นใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมในการทำงานตลอดจนสื่อสารกับนายจ้าง บางครั้งเมื่อนายจ้างเกิดความเคยชินในการติดต่อลูกจ้างผ่านทางโทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ซึ่งในปัจจุบันเป็นอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในรับส่งและตอบโต้ได้ทันทีและตลอดเวลา ดังนั้นเมื่อสิ้นสุดเวลางานนายจ้างควรที่จะให้ลูกจ้างได้ยุติการติดต่อกับนายจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อน กฎหมายของทั้งสามประเทศได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้เรียกว่าสิทธิในการปฏิเสธการติดต่อกับนายจ้าง (Right to disconnect) กฎหมายของ



ประเทศไทยนั้นกำหนดข้อยกเว้นได้หากลูกจ้างนั้นยินยอมเป็นหนังสือ กฎหมายของประเทศโปรตุเกสยกเว้นในกรณีเหตุสุดวิสัย ในขณะที่กฎหมายสเปนนั้นให้เป็นไปตามบทบัญญัติที่รับรองไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ

6) โดยทั่วไปแล้วภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างไว้ตามกฎหมาย นอกเหนือไปจากสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน การทำข้อตกลงกันทำงานทางไกลนั้นก่อให้เกิดสิทธิหน้าที่เป็นพิเศษขึ้นมานอกจากสิทธิและหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณากฎหมายของทั้งสามประเทศ กฎหมายของประเทศโปรตุเกส และประเทศสเปน กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างขึ้นมาเป็นพิเศษอันเกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงานทางไกล โดยเฉพาะประเทศโปรตุเกสนั้นให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลหลายประการ เช่น ลูกจ้างที่อาศัยอยู่กับเด็กอายุ 3-8 ปี เป็นพ่อหรือแม่เลี้ยงเดียว มีสิทธิที่จะขออนายจ้างทำงานทางไกลได้โดยนายจ้างไม่มีสิทธิปฏิเสธ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงจิตใจและอารมณ์ของลูกจ้างที่ทำงานทางไกลโดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างพบหัวหน้าหรือผู้ร่วมงานภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 เดือน กฎหมายของไทยไม่ได้กำหนดไว้เป็นพิเศษแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณา มาตรา 23/1 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นกฎหมายรับรองถึงความมีอยู่ของการทำงานทางไกล ซึ่งจัดเป็นประเภทหนึ่งของการทำงานให้นแก่นายจ้าง กฎหมายปล่อยให้ให้เป็นไปตามเสรีภาพในการทำสัญญามากเกินไป อีกทั้งไม่ได้มีบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างอันเป็นหลักการสำคัญและวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ ลดช่องว่างของสถานะและอำนาจต่อรองที่ลูกจ้างมีน้อยกว่านายจ้าง มุ่งทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างในการทำงานให้นแก่นายจ้าง เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง สำหรับข้อตกลงตามมาตรา 23/1 วรรคสอง ที่กฎหมายกำหนดให้มีรายละเอียดเป็นสิ่งที่ต้องกำหนดให้มีในข้อตกลง แต่ก็ให้เสรีภาพไปกำหนดเนื้อหาตนเอง ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นเสรีภาพของคู่สัญญาแต่ก็ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญและผลการศึกษาเปรียบเทียบปรากฏตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงสรุปสาระสำคัญและผลการศึกษาเปรียบเทียบ

รายการ	ประเทศไทย	ประเทศโปรตุเกส	ประเทศสเปน
1. ลักษณะรูปแบบและขอบเขตการทำงานทางไกล	1.ไม่ได้ให้คำจำกัดความไว้ แต่อธิบายถึงลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงกันกับนายจ้างที่มีลักษณะหรือสภาพของงานปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการกิจการของนายจ้างหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง 2. ใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างภายใต้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	1.ไม่ได้ให้คำจำกัดความไว้ แต่ใช้คำว่า Teleworking ในกฎหมาย โดยให้หมายถึงงานที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology) โดยมีลักษณะเป็นการทำงานทางไกลหรือมีลักษณะผสมผสานระหว่างการทำงานทางไกลและการทำงานตามปกติ 2. ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน โดยบุคคลที่ตกลงทำงานทางไกลได้นั้น อาจเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น หรือ บุคคลอื่นที่ได้รับการว่าจ้างมาเพื่อทำงานทางไกลโดยเฉพาะ	1. ให้คำนิยามของลักษณะงานไว้ ได้แก่ การทำงานระยะไกล (Remote work) การทำงานทางไกล (Telework) การทำงานตามที่นายจ้างจัดสถานที่ทำงานให้ (In-person work) 2. ใช้บังคับกับลูกจ้างที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน การทำงานจากระยะไกล (Remote work) ต้องดำเนินการเป็นประจำและเป็นปกติเท่านั้น โดยจัดให้มีการทำงานภายในระยะเวลา 3 เดือน อย่างน้อย 30 เปอร์เซ็นต์ของวันทำงานหรือตามสัดส่วนที่เท่ากันขึ้นอยู่กับระยะตามสัญญาจ้างแรงงาน
2. การทำข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกล	เกิดจากสัญญาจ้างแรงงาน การตกลงนั้นจะต้องเกิดจากความยินยอมของทั้งสองฝ่ายโดยทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ทำขึ้นในขณะที่ตกลงเข้าทำสัญญาหรือภายหลังทำสัญญากันแล้วก็ได้	ข้อตกลงเกิดจากความยินยอม ทำเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งอาจทำขึ้นในขณะที่ตกลงเข้าทำสัญญาหรือภายหลังทำสัญญากันแล้วก็ได้	ข้อตกลงเกิดจากความยินยอม ทำเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งอาจทำขึ้นในขณะที่ตกลงเข้าทำสัญญาหรือภายหลังทำสัญญากันแล้วก็ได้
3. เนื้อหาของข้อตกลงตามที่กฎหมายกำหนด	รายละเอียดปรากฏตาม มาตรา 23/1 วรรคสอง	รายละเอียดปรากฏตาม มาตรา 166	รายละเอียดปรากฏตาม มาตรา 7
4. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน	แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1. กำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน (Fixed term) ระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนไม่เกิน 6 เดือน 2. ไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ (indefinite duration)	ตามที่นายจ้างและลูกจ้างกำหนดไว้ในข้อตกลงที่เข้าร่วมกัน



ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	ประเทศไทย	ประเทศโปรตุเกส	ประเทศสเปน
5. เครื่องมือในการทำงานและสถานที่ทำงาน	1. นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน 2. สถานที่ทำงาน ได้แก่ บ้านที่พักอาศัยของลูกจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1. นายจ้างมีหน้าที่จัดหาเครื่องมือในการทำงานและระบบการทำงานที่จำเป็นให้แก่ลูกจ้าง 2. นายจ้างต้องรับผิดชอบแก้ไขข้อบกพร่องใด ๆ ของเครื่องมือและระบบการทำงานของการทำงานทางไกล ตลอดจนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานทางไกล 3. สถานที่ทำงานตามที่ตกลงกันและผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1. นายจ้างมีหน้าที่จัดหาเครื่องมือในการทำงานและระบบการทำงานที่จำเป็นให้แก่ลูกจ้าง 2. นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายหรือค่าชดเชยความเสียหายอันเกิดจากการทำงานทางไกล แต่ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างได้จ่ายไปเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำงาน 3. สถานที่ทำงานนั้นตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยอาจเป็น บ้าน หรือสถานที่ที่ลูกจ้างเลือก
6. สถานะและความเท่าเทียม	ลูกจ้างมีสิทธิเช่นเดียวกันกับลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง	ลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกันกับลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง	ลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกันกับลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง
7. การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง	ไม่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 23/1	1. นายจ้างต้องเคารพความเป็นส่วนตัวของคนงาน ชั่วโมงทำงาน และเวลาพักและพักของครอบครัวของลูกจ้าง ตลอดจนจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดีทั้งจากมุมมองทางร่างกายและจิตใจ 2. เมื่อใดก็ตามที่การทำงานทางไกลเกิดขึ้นที่บ้านของลูกจ้าง การไปเยี่ยมชมนสถานที่ทำงานจะต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า 24 ชั่วโมงและต้องได้รับความตกลงจากลูกจ้าง เมื่อเข้าไปในบ้านของลูกจ้าง การดำเนินการของนายจ้างจะต้องเหมาะสมและได้สัดส่วนกับวัตถุประสงค์ของงานและวัตถุประสงค์ของการเยี่ยมชม 3. ห้ามบันทึกภาพ ใช้ภาพ เสียง การเขียน ประวัติ หรือการใช้วิธีการควบคุมอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง	นายจ้างไม่จำเป็นต้องติดตั้ง Program หรือ Application บนอุปกรณ์ที่ลูกจ้างเป็นเจ้าของหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้ในการทำงานระยะไกล นายจ้างต้องกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำในการปกป้องความเป็นส่วนตัวในทุกกรณีตามการใช้งานทางสังคม และสิทธิในเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับการรับรองตามรัฐธรรมนูญ

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	ประเทศไทย	ประเทศโปรตุเกส	ประเทศสเปน
8. การควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง	นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน	การดำเนินการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับการที่หน่วยงานตรวจสอบไปเยี่ยมบ้านของลูกจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและแจ้งว่าเสร็จสิ้นแล้วอย่างน้อย 48 ชั่วโมงล่วงหน้า	นายจ้างอาจใช้มาตรการเฝ้าระวังและควบคุมที่เห็นสมควรที่สุดในการตรวจสอบการปฏิบัติตามการผูกพันและหน้าที่ในการทำงานของลูกจ้าง
9. สิทธิและหน้าที่เป็นพิเศษของนายจ้างและลูกจ้าง	มาตรา 23/1 ไม่ได้กำหนดไว้	หน้าที่นายจ้าง 1. ลูกจ้างซึ่งลักษณะงานของตนนั้นสามารถทำงานทางไกลได้ มีสิทธิที่จะขอทำงานทางไกลได้โดยนายจ้างไม่มีสิทธิปฏิเสธ มีเงื่อนไขต้องเป็นไปในลักษณะประการหนึ่งประการใดดังนี้ 1.1 เป็นเยื่อความรุนแรงในครอบครัว 1.2 อาศัยอยู่กับเด็กอายุไม่เกิน 3 ปี 1.3 อาศัยอยู่กับเด็กอายุ 3 ถึง 8 ปี และกิจการของนายจ้างไม่มีลักษณะเล็ก (มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน) โดยมีลักษณะดังนี้ 1.3.1 หากผู้ใช้อำนาจปกครองทั้งสองฝ่ายมีคุณสมบัติที่จะทำงานทางไกลได้และต้องเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองในระยะเวลาที่กำหนดสูงสุดไม่เกิน 12 เดือน 1.3.2 บิดาหรือมารดาเลี้ยงเดี่ยว 1.3.3 ในสถานการณ์ที่ผู้ใช้อำนาจปกครองคนหนึ่งคนใดสามารถพิสูจน์ได้ว่าเขาหรือเธอนั้นมีคุณสมบัติที่ทำงานทางไกลได้	1. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม 2. นายจ้างต้องเลื่อนตำแหน่งให้เช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง 3. ลูกจ้างมีสิทธิในการขอยืดหยุ่นชั่วโมงการทำงานตามเงื่อนไขที่ตกลงกัน 4. นายจ้างต้องจัดให้มีตัวแทนตามกฎหมายของลูกจ้างที่ทำงานระยะไกลและลูกจ้างสามารถมีส่วนร่วมกับตัวแทนหรือลูกจ้างอื่นในการปกป้องผลประโยชน์ของตน



ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	ประเทศไทย	ประเทศโปรตุเกส	ประเทศสเปน
		2. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างพบหัวหน้างานและลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในระยะเวลา 2 เดือน 3. รับประกันหรือจ่ายเงินสำหรับการบำรุงรักษาและการดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดสำหรับอุปกรณ์และระบบที่ใช้ในการทำงานทางไกลตามวรรค 2 ของข้อ 168 โดยไม่คำนึงถึงความเป็นเจ้าของหน้าที่ลูกจ้าง 1. ปฏิบัติตามคำแนะนำของนายจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลที่ใช้หรือผลิตในการพัฒนากิจกรรมตามสัญญา 2. ปฏิบัติตามแนวทางของนายจ้างด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	
10. สิทธิในการปฏิเสธการติดต่อกับนายจ้าง	ภายหลังสิ้นสุดการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้า	นายจ้างมีหน้าที่งดการติดต่อลูกจ้างในช่วงเวลาที่พักผ่อน ยกเว้นในกรณีที่มีเหตุสุดวิสัย	ลูกจ้างมีสิทธิในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารทางดิจิทัลกับนายจ้างนอกเวลาทำงานของตน ทั้งนี้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 88 ของกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ 3/2018

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 บทสรุป

กฎหมายแรงงานของประเทศโปรตุเกสให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทางไกลซึ่งอาจเป็นลูกจ้างสถานประกอบการหรือจ้างมาเพื่อทำงานทางไกลโดยเฉพาะ ในเรื่องการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล ตลอดจนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กฎหมายให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวของโดยไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างลูกจ้างในการปฏิบัติงาน ทำให้การควบคุมตรวจสอบการทำงานของลูกจ้างถูกจำกัดโดยกฎหมาย และสิทธิพิเศษของลูกจ้างในการขอทำงานทางไกลได้หากเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

กฎหมายแรงงานของประเทศสเปนให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทางไกลโดยนายจ้างมีหน้าที่จัดหาเครื่องมือในการทำงานและระบบการทำงานที่จำเป็นแก่ลูกจ้าง เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย ค่าชดเชยความเสียหายอันเกิดจากการทำงานทางไกล แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างได้จ่ายไปเกี่ยวกับเครื่องมือการทำงาน การให้ความเคารพต่อความเป็นส่วนตัวในการปฏิบัติงานของลูกจ้างภายใต้สิทธิการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่รับรองโดยรัฐธรรมนูญ อีกทั้งให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลตามที่กฎหมายกำหนด

สำหรับการทำงานทางไกลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23/1 การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันเกิดจากการทำงานทางไกลนั้นให้เป็นความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในส่วนของการควบคุมตรวจสอบการทำงานและความเป็นส่วนตัวนั้นกฎหมายบัญญัติเฉพาะสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารเท่านั้น ส่วนการควบคุม กำกับ ตรวจสอบการทำงานของลูกจ้างกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน การทำงานทางไกลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นเกิดจากความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นสำคัญ กฎหมายไม่ได้กำหนดสิทธิเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างในการที่จะขอทำงานทางไกลหรือภายหลังจากเข้าตกลงทำงานทางไกลกับนายจ้างแล้ว จะเห็นได้ว่าทั้งสามประเด็นที่กล่าวมา กฎหมายแรงงานของไทยให้เป็นความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้กว้าง ๆ ในมาตรา 23/1 ซึ่งทั้งสามประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นลูกจ้างที่ทำงานทางไกลของไทยยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศโปรตุเกส และประเทศสเปน

6.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลโดยเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศโปรตุเกส และกฎหมายของประเทศสเปน ผู้วิจัยเห็นว่ามาตรา 23/1 นั้นยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทางไกล หรือทำงานนอกสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง หรือนอกสำนักงานของนายจ้างไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับสองประเทศที่ได้ศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความคุ้มครองและให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างซึ่งอยู่ในสถานะที่ด้อยกว่านายจ้างในการทำข้อตกลง ผู้วิจัยเห็นว่าควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23/1 โดยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้



6.2.1 ข้อเสนอการมีบทบัญญัติกำหนดหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบ วิธีการทำงาน และค่าใช้จ่ายในการทำงานทางไกล

ผู้วิจัยเห็นว่า ควรกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมาย ดังนี้

- 1) นายจ้างมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงานให้แก่ลูกจ้าง
- 2) นายจ้างต้องรับประกันและดูแลในกรณีเกิดปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ หรือและระบบการทำงานที่จำเป็นให้แก่ลูกจ้าง พร้อมทั้งรับผิดชอบแก้ไขข้อบกพร่องตลอดจนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องมาจากการทำงานทางไกล

6.2.2 ข้อเสนอการมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการควบคุมและความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง

ผู้วิจัยเห็นว่า ควรกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมาย ดังนี้

- 1) การควบคุมหรือตรวจสอบการทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือสถานที่ทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของลูกจ้าง นายจ้างต้องเคารพความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างโดยแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงและต้องได้รับความยินยอมของลูกจ้าง
- 2) ระหว่างการควบคุมหรือตรวจสอบการทำงานของลูกจ้าง ห้ามนายจ้างบันทึกภาพเสียง หรือใช้วิธีการควบคุมอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง

6.2.3 ข้อเสนอการมีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิพิเศษของลูกจ้างที่ต้องการทำงานทางไกล

ผู้วิจัยเห็นว่า ควรกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมาย ดังนี้

ลูกจ้างที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามมาตรา 23/1 มีสิทธิขอทำงานต่อนายจ้างได้ โดยนายจ้างไม่อาจปฏิเสธ โดยมีคุณสมบัติประการใดประการหนึ่ง ดังนี้

ลูกจ้างที่อาศัยอยู่กับเด็กอายุไม่เกิน 3 ปี

ลูกจ้างเป็นบิดา หรือมารดา หรือผู้รับบุตรบุญธรรม บิดามารดาเลี้ยงเดี่ยวและอาศัยอยู่กับบุตรอายุเกิน 3 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี และกิจการของนายจ้างนั้นมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

ลูกจ้างที่อาศัยอยู่กับบิดามารดาผู้สูงอายุ หรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

References

- Cambridge Dictionary. "Teleworking." Accessed June 10, 2024. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/teleworking>.
- Grant, K. A. How Practical Is Teleworking? *Canadian Data Systems* 17, no. 8 (1985): 25.
- Gray, M., N. Hodson, and G. Gordon. *Teleworking Explained*. Chichester: Wiley & Sons, 1993.
- Huws, U. Teleworking: Facing up to the Future. *Industrial Relations Review & Report*, 563 (1994): 9-11.
- Kahancová, Marta. "The Rise of Teleworking: Improvements in Legislation and Challenges for Tackling Undeclared Work Output Paper from the Plenary." Thematic Discussion, European Labour Authority, May 2023.
- Kasemsan Wilawan. *Explanation of Labour Laws*. 31st ed. Bangkok: Winyuchon, 2023. [In Thai]
- Kelly, M. M. The Next Workplace Revolution: Telecommuting. *Supervisory Management* 30, no. 10 (1985): 2-7.
- Manussanun Srinakam, and Pichit Pitaktepsombat. "Telework and Work at Home." *Journal Of Environmental Management* 6, no. 1 (2010): 109-118. [In Thai]
- Nilles, Jack M. *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. New York: Wiley & Sons, 1998.
- Suphasit Taweejamsup. *Labour Law*. Bangkok: Winyuchon, 2023. [In Thai]
- Wichitra (Fungladda) Wichienchom. *Labour Law*. 9th ed. Bangkok: Winyuchon, 2022. [In Thai]