

ปัญหาทางกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566¹

แก้วตา แก้วพนาสิริ²

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมา และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แก่ลูกจ้างที่ทำงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย (Work from Home : WFH) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการทำงานทางไกล ซึ่งแนวคิดการทำงานแบบ WFH เริ่มต้นมาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 แต่ไม่ได้รับความนิยมเป็นวงกว้างมากนัก แต่เมื่อเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) จากวิกฤติการระบาดของโรคครั้งนี้ทำให้การทำงานที่บ้านของพนักงานและองค์กรไม่ใช่ทางเลือกของพนักงานแต่กลายเป็นความจำเป็น เนื่องจากหลายประเทศต้องประกาศนโยบายล็อกดาวน์ เว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) และส่งเสริมให้ประชาชนหลีกเลี่ยงการเดินทางออกไปพบปะผู้คนเพื่อลดการแพร่ระบาด สำหรับบริบทในประเทศไทย คงจะคุ้นชินกับคำณรงค์ “อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ” โดยจะเห็นได้จากบริษัทเอกชนหลายแห่งรวมทั้งหน่วยงานราชการบางส่วนที่ขานรับแนวทางดังกล่าวด้วยการประกาศนโยบายให้พนักงานที่สามารถทำงานนอกสำนักงานได้ให้ทำงานที่บ้าน และจากการเกิดโรคระบาดดังกล่าวจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วโลกต้องประยุกต์ใช้นโยบายการทำงานจากที่บ้าน บริษัทต่างๆ ในหลายประเทศเริ่มประกาศนโยบายทำงานที่บ้าน โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) กลับมาทำงานเต็มเวลาที่สำนักงานดั้งเดิม 2) ใช้นโยบายทำงานไปทำที่บ้านเต็มเวลา 3) ผสมผสานการทำงานที่สำนักงานกับการทำงานที่บ้านร่วมกันตามความเหมาะสม ซึ่งรูปแบบดังกล่าวแล้วแต่ความเหมาะสมของงานที่ทำและนโยบายของบริษัทจะเป็นผู้กำหนด ถึงแม้ว่าจะเป็นบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันก็อาจมีนโยบายที่แตกต่างกันได้

ทั้งนี้ประเทศไทยได้คำนึงถึงความสำคัญของการทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย (Work from Home) และเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานไปทำที่บ้านหรือนอกสถานประกอบการ จึงได้ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ ตราขึ้นเพื่อสนับสนุนการทำงาน จากที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง เป็นการเปิดแนวทางให้นายจ้างลูกจ้างได้ตกลงเวลาทำงานพักผ่อน วันลาซึ่งกันและกันให้ชัดเจนพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้สิทธิ นายจ้างปฏิบัติการติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างที่ทำงานไปทำที่บ้านภายหลังเวลางานได้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่องปัญหาทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สันตาสว่าง และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ประเทือง ธนียผล และ รองศาสตราจารย์อรรณพ พจนานูรัตน์

²นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมาย) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ของคนทำงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่ลูกจ้างและองค์กรต่าง ๆ หันมาทำงานนอกสถานประกอบการ

ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยอ้างอิงได้จากแนวความคิด และทฤษฎี พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง สิทธิส่วนบุคคล (Right of Privacy) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะได้รับการคุ้มครอง มนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิเสรีภาพในชีวิต ร่างกายและ จิตใจ มีสิทธิในการกำหนดวิถีชีวิตของตนได้อย่างอิสระโดยมิให้ผู้ใดมาล่วงละเมิด ประเทศไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย จึงได้ตรากฎหมายขึ้นเพื่อสนับสนุนการทำงานแบบให้ลูกจ้างนํางานไปทำที่บ้าน เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ให้ลูกจ้างและนายจ้างเลือกได้ว่าจะทำงาน ณ สถานที่ใด เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อีกทั้งเพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัญหาทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ยังไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมด้วยกันหลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

จากการศึกษาประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างที่นํางานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง (The Right of Privacy) ซึ่งการนํางานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง ถึงแม้จะช่วยให้ลูกจ้างประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน แต่ก็ยังมีอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานจากที่บ้านได้สะดวก เพราะสภาพแวดล้อมที่บ้านไม่เอื้ออำนวยในการทำงานได้ เช่น มีเสียงดัง มีเด็กเล็กที่บ้าน คนชราหรือผู้ป่วยที่บ้าน ต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์เฉพาะในการทำงาน อีกทั้งลูกจ้างและบุคคลที่อยู่ในบ้านของลูกจ้าง อาจต้องสูญเสียถึงสิทธิในความเป็นส่วนตัว (Right of Privacy) ที่อยู่โดยปกติสุขไป อันเนื่องมาจากลูกจ้างนํางานไปทำที่บ้าน สิทธิในความเป็นส่วนตัว อันหมายถึง สิทธิของบุคคลตามหลักขั้นพื้นฐานของกฎหมายที่จะอยู่ตามลำพังโดยปราศจากการรบกวนหรือสอดแทรกจากผู้อื่น ที่ทำให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญใจ

ประเด็นปัญหาที่สองปัญหาเกี่ยวกับการรักษาความลับของบริษัทของนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ไม่ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้างที่นํางานไปทำที่บ้านให้มีหน้าที่ในการเก็บรักษาความลับในการทำงานของบริษัท หรือ องค์กรนายจ้าง ซึ่งยังคงเป็นปัญหาที่จะต้องพิจารณาว่าสิทธิและหน้าที่ของ นายจ้าง ลูกจ้าง ที่ต้องปฏิบัติต่อกันนั้นเกี่ยวกับความลับของบริษัท นายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะมีมาตรการอย่างไรจึงจะเหมาะสมในการรักษาความลับของบริษัทนายจ้าง เนื่องด้วยสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันที่มีการจ้างแรงงานโดยให้ลูกจ้างนํางานไปทำที่บ้านหรือนอกสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างมีความจำเป็นต้องเปิดเผยความลับของนายจ้างให้ลูกจ้างทราบ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งหากข้อมูลของบริษัทนายจ้างที่เป็นความลับทางการค้า และหรือข้อมูลทางธุรกิจของนายจ้างรั่วไหล หรือเผยแพร่ไปสู่บุคคลภายนอกก็จะทำให้บริษัทเสียหายและได้รับความเดือดร้อนจากการเปิดเผยความลับของบริษัทนายจ้างดังกล่าว ซึ่งการรั่วไหลของข้อมูลความลับนี้อาจเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ของลูกจ้างก็ได้

ประเด็นปัญหาที่สามปัญหาเกี่ยวกับข้อตกลงในการจ้างงาน ที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เป็นสัญญาสำเร็จรูปและมีข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม สัญญาจ้างแรงงานโดยลูกจ้างนํานงานไปทำที่บ้านซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง อันมีลักษณะเป็นสัญญาสำเร็จรูปซึ่งนายจ้างได้จัดทำสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการกำหนดข้อสัญญาที่เป็นสาระสำคัญไว้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะทำในรูปแบบใด ซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายใดนำมาใช้ในการประกอบกิจการของตน เนื่องจากการจ้างแรงงานส่วนใหญ่ฝ่ายลูกจ้างมักตกอยู่ในสถานะที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง และมักจะเป็นฝ่ายถูกเอารัดเอาเปรียบทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม และไม่สงบในสังคม

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหาทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้คือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างที่นํานงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง (The Right of Privacy) ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้คือ มาตรา 23/1 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) ที่ให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำข้อตกลงให้ลูกจ้างนํานงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างไปปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ ซึ่งงานดังกล่าวนี้ต้องมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถนํากลับไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้โดยสะดวก แต่ในบทบัญญัติดังกล่าวนี้มิได้กล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัว (Right of Privacy) ของลูกจ้างที่นํานงานกลับไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยและบุคคลที่พักอาศัยภายในบ้านของลูกจ้าง อันเป็นบทบัญญัติทางกฎหมายที่เปิดช่องต่อการกระทบสิทธิในความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง และบุคคลที่พักอาศัยภายในบ้านของลูกจ้างด้วย ไม่ว่าจะเป็นในด้านข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) ซึ่งรวมถึงสิทธิส่วนตัวทางกายภาพในการใช้ชีวิตประจำวันในเรื่องต่าง ๆ ด้วย ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะให้เพิ่มเติม บทบัญญัติกฎหมายในมาตรา 23/1 วรรคสอง “การปฏิบัติงานของลูกจ้างตามมาตรา 23/1 วรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยในค่าใช้จ้างที่ลูกจ้างต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เป็นจำนวนเงินที่เหมาะสมที่ตกลงทั้งสองฝ่าย เพื่อป้องกันไม่ให้เป็นการกระทำที่กระทบต่อสิทธิของบุคคลอื่น”

2. ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาความลับของบริษัทของนายจ้างจากการศึกษาพบว่า เนื่องจากยังไม่มีข้อกำหนดที่ชัดเจนในมาตรการที่เป็นบรรทัดฐานในการรักษาความลับทางการค้า ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับผลทางกฎหมายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับความลับทางการค้าในสัญญาจ้างแรงงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ลูกจ้างได้ลาออกจากรานไปแล้ว และได้ทำงานกับนายจ้างคนใหม่ ซึ่งทำงานในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกับงานที่ทำอยู่เดิม ลูกจ้างจึงอาจนำความรู้และประสบการณ์ที่ลูกจ้างได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานของนายจ้างเดิมไปใช้กับนายจ้างคนใหม่ ดังนั้นนายจ้างเดิมจึงต้องมีมาตรการป้องกันความลับทางการค้าของตน เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำกฎหมายมาบังคับใช้ได้จริงนั้นควรมีบทบัญญัติที่ เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลขององค์กรนายจ้างไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ด้วยในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างทั้ง

นายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานไปทำที่บ้านอย่างชัดเจน ผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้เพิ่มเติมมาตราทางกฎหมายขึ้นใหม่เป็น

“มาตรา 23/2 ให้นายจ้างจัดทำหนังสือสัญญาไม่เปิดเผยข้อมูลของบริษัทนายจ้าง กับลูกจ้างซึ่งทำงานไปทำที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานที่ใด ๆ

ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามสัญญาไม่เปิดเผยข้อมูลของบริษัทนายจ้าง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

3. ปัญหาเกี่ยวกับข้อตกลงในการจ้างงาน ที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เป็นสัญญาสำเร็จรูป และมีข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม จากการศึกษาพบว่า ถึงแม้สัญญาจ้างแรงงานที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ทำงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้างจะมีลักษณะเป็นสัญญาที่ไม่เป็นธรรมก็ตาม ฝ่ายนายจ้างที่มีอำนาจต่อรองเหนือกว่ายังคงสามารถกำหนดข้อสัญญาเอาเปรียบฝ่ายลูกจ้างที่มีฐานะที่อ่อนแอกว่าได้โดยไม่มีโทษภัยทางกฎหมายแต่ประการใดไม่ว่าในทางอาญาทางปกครองหรือทางแพ่ง สัญญาจ้างแรงงานอันเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมยังมีผลผูกพันสมบูรณ์ตามกฎหมายมิได้ตกเป็น โฆษหรือโมฆียะแต่อย่างใด ดังนั้นหากคู่สัญญาฝ่ายที่ถูกเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมกับยินยอมปฏิบัติตามข้อสัญญาดังกล่าวไปโดยไม่หยิบยกพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ.2540 ขึ้นต่อสู้เป็นคดีมาสู่ศาลแรงงาน ทั้งศาลแรงงานและกฎหมายตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญานั้นก็ไม่อาจที่จะก้าวล่วงเข้าไปแทรกแซง เยียวยาได้ เพิ่มไม่ให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายควรให้นายจ้างทำสัญญาจ้างงานเพิ่มเติมขึ้นโดยต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแล ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมและพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ.2522 ว่าด้วยการคุ้มครองผู้บริโภคในด้านสัญญาตาม มาตรา 35 ทวิ ดังนั้นผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้เพิ่มเติมมาตราทางกฎหมายขึ้นใหม่เป็น

“มาตรา 23/3 การทำข้อตกลงตามมาตรา 23/1 และ 23/2 ให้นายจ้างจัดทำเป็นสัญญาจ้างงานเพิ่มเติมเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใต้ความควบคุมดูแลว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ประกอบกับสัญญาจ้างแรงงานฉบับเดิม และใช้ข้อสัญญาที่จำเป็นซึ่งหากมิได้ใช้ข้อสัญญาเช่นนั้น จะทำให้ลูกจ้างต้องเสียเปรียบนายจ้างเกินสมควร โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(1) ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานรวมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิด อันเนื่องจากการทำงานที่บ้านต่างหากจากเงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับโดยปกติ

(2) กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานให้ทำด้วยความสมัครใจ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร ของทั้งสองฝ่าย”

เอกสารอ้างอิงสื่ออิเล็กทรอนิกส์

แพรวพรรณ ศิริเลิศ. พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ ประกาศเพิ่มทบัญญัติ มาตรา 23/1 สนับสนุนสิทธิ

ลูกจ้างในการทำงาน **Work from Home** [Online]. Available URL:

<https://www.sdgmovement.com/2023/04/04/new-law-work-from-home/>, 2023 (เมษายน, 30).