



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ทรูกล/พูน ไพริน/ทวิล จำเพาะ
ผาด มะนาว/พร้าว สะแก/แตร ตะโพน/โพน บ้านสุ่ม/โทสุม/ทองดี ทรบง



เรื่องที่ 41 ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง มาตรา 11/1



Company A



Company B

Story

“ไม่รอดครับ ไม่รอด, เข้ามาตรา 11/1 อยู่ดี”

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกฎหมายแรงงาน ตอบคำถามของ HR บริษัท A โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในการประชุมประจำเดือนของชมรมบริหารงานบุคคลนิมนตร

“ข้อเท็จจริงบริษัทของท่าน แปลงสัญญาจ้างบริษัทเอท์ซอร์สจากสัญญาจ้างให้ส่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาทำงานในไลน์การผลิต เปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างผลิตเป็นรายชิ้น ให้เป็นสัญญาจ้างทำของ แต่ในทางปฏิบัติจริง ลูกจ้างของบริษัทเอท์ซอร์ส ที่คณะ 100 กว่าคน หรือ? ก็ทำงานปะปนกับลูกจ้างของโรงงานบริษัท A บริษัทของท่านเหมือนเดิม ใช้พื้นที่ทำงาน เครื่องจักร เครื่องมือฟรี ๆ ข้อเท็จจริงที่ปฏิบัติ จึงเข้าเป็นกรณีมาตรา 11/1 อยู่ดี”



หลักกฎหมายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ

1. สัญญาจ้างทำของ จ้างผลิตเป็นรายชิ้น ผู้รับจ้างผลิตมุ่งทำงานที่รับจ้างให้สำเร็จ **โดยผู้รับจ้าง ต้องเป็นผู้จัดหาสัมภาระในการทำงาน** (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 588 “เครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จ ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา”) จากข้อเท็จจริงบริษัทของผู้ที่สอบถาม แม้ทำสัญญาเป็นสัญญาจ้างทำของ จ้างผลิตเป็นรายชิ้น แต่ลูกจ้างของบริษัทรับจ้างผลิตเข้าไปทำงานในไลน์การผลิตของบริษัทผู้ว่าจ้าง เข้าไปทำงานไปแต่ตัว เหมือนใช้แรงงาน ไม่มีเครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์การทำงานของบริษัทรับจ้างผลิตเลย

2. ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ลูกจ้างของบริษัทรับจ้างผลิต เข้าไปทำงานในไลน์การผลิตของโรงงานบริษัทผู้ว่าจ้าง ในลักษณะปะปน ทำงานเหมือนกัน กับลูกจ้างโดยตรงของบริษัทผู้ว่าจ้าง แม้บริษัทผู้ว่าจ้างมีการทำสัญญากับบริษัทผู้รับจ้าง เป็นสัญญาจ้างผลิตเป็นรายชิ้น ทำเป็นสัญญาจ้างทำของก็ตาม ย่อมเข้าข่ายเป็นสัญญาจ้างรับเหมาค่าแรงตามมาตรา 11/1 อยู่ดี

“พวกคุณไปหาคำตอบข้อหารือของกระทรวงแรงงานดู: ว่าการรับจ้างผลิตที่รอดไม่เข้าหลักเกณฑ์มาตรา 11/1 เขากำกันอย่างไร” วิทยากรกล่าว



หยิก เมืองแมน ประธานชมรมบริหารงานบุคคลฉิมนคร ได้ค้นคว้าหาคำตอบข้อหารือของกระทรวงแรงงาน เรื่องที่วิทยากรกล่าวถึงมาให้สมาชิกชมรมศึกษาทันทีในสัปดาห์ต่อมา

1. เป็นการตอบข้อหารือ เมื่อช่วงต้นปี 2566 ข้อเท็จจริง บริษัท ก. ซึ่งเป็นโรงงานผลิตอาหารและจัดส่งอาหารทะเล เช่น ปลาสด กุ้งสด ฯลฯ จ้างบริษัท ข. รับจ้างผลิตสินค้าเป็นรายชิ้น (โดยจ้างแพ็คเกจจิ้งกุ้งสด) จ่ายค่าจ้างเดือนละ 1 ครั้ง เทียบการผลิตต่อตันต่อเดือน
2. บริษัท ข. ต้องจดทะเบียน ประเภทรับจ้างทำของรับจ้างผลิตด้วย



3. บริษัท ก. จัดโซนพื้นที่ทำงาน ให้ลูกจ้างของบริษัท ข. ทำงานแยกโซน แยกอาคารทำงาน แยกงานตามที่ได้รับจ้าง แยกต่างหากจากไลน์การทำงานของลูกจ้างบริษัท ก. (ไม่มีการทำงานปะปนกันของลูกจ้างทั้ง 2 บริษัท)
4. บริษัท ข. ผู้รับจ้างผลิต ต้องเป็นผู้จัดหา จัดเตรียมเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ในการทำงานตามที่รับจ้างผลิตเป็นรายชิ้น

ซึ่งตามข้อเท็จจริง บริษัท ข. ไม่มีเครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงานของตนเอง

บริษัท ก. จึงกำหนดในสัญญาจ้างผลิตเป็นรายชิ้น ให้บริษัท ข. จ่ายค่าเช่าพื้นที่ในการทำงาน, จ่ายค่าเช่าเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงาน (ได้แก่ เครื่องคัดขนาดกึ่ง เครื่องชั่งน้ำหนัก เครื่องสูบลม ตะกร้าใส่กึ่ง ถัง บิมน้ำ) โดยจ่ายค่าเช่าเป็นรายเดือน นอกจากนี้บริษัท ก. ยอมให้ บริษัท ข. ใช้ไฟฟ้า น้ำ และน้ำแข็ง โดยคิดค่าใช้จ่ายตามปริมาณที่ใช้จริงในแต่ละเดือน

ในการทำงาน บริษัท ก. ผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดหาบรรจุภัณฑ์ และวัสดุสิ้นเปลืองที่จำเป็นในการทำงานให้กับบริษัท ข. ผู้รับจ้าง โดยคิดค่าใช้จ่ายตามปริมาณที่ผู้รับจ้างเบิกใช้งานจริง ได้แก่ กล่องโฟม เทปกาว บ้ายแท็ก สิ้นค้า ในแต่ละเดือน

การจ่ายค่าเช่าพื้นที่ ค่าเช่าเครื่องจักร การจ่ายค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ และทุกอย่างตามสัญญาข้างต้นเป็นการจ่ายกันจริง ๆ ลงรายการบัญชีตามระบบบัญชี กรมสรรพากร เข้าตรวจสอบได้

ที่สำคัญการทำงานของลูกค้าของบริษัท ข. ผู้รับจ้างผลิตเป็นรายชิ้น อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของบริษัท ข. ลูกค้าของบริษัท ข. ไม่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ก. ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของบริษัท ก. ผู้ว่าจ้างผลิต

กระทรวงแรงงานตอบข้อหารือของ บริษัท ก. ว่า ลักษณะการจ้างผลิตเป็นรายชิ้นดังกล่าว เป็นการจ้างทำของ ไม่ใช่การจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ตามมาตรา 11/1 บริษัท ก. จึงไม่มีหน้าที่ต้องให้สิทธิประโยชน์สวัสดิการกับลูกจ้างของบริษัท ข.





ย่อหน้าสุดท้ายของหนังสือตอบข้อหารือ กระทรวงแรงงานได้เขียนไว้ด้วยว่า “อย่างไรก็ดี การพิจารณานิติสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาจะเข้าข่ายเป็นสัญญาจ้างทำของ หรือรับเหมาค่าแรงตามมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่นั้น มิได้พิจารณาจากเนื้อหาของสัญญาเท่านั้น จะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่คู่สัญญาได้ถือปฏิบัติต่อกันเป็นสาระสำคัญด้วย

ซึ่งหากคู่สัญญาได้ทำสัญญาจ้างอันมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ แต่ในทางปฏิบัติคู่สัญญามีได้มุ่งต่อบริการหรืองานจ้างแต่มุ่งประสงค์ต่อการจ้างแรงงานเป็นหลัก เช่นนี้อาจเข้าข่ายการจ้างเหมาค่าแรงตามมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”



**ปฏิบัติชัดเจนารมณัของกฎหมาย
ย่อมผิดกฎหมาย**

อรรถพล มนิสไพบูลย์
สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิธิการ จำกัด

