

คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน
เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๒ ตอนที่ ๗๔ ก วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้เข้าถึงตัวบทกฎหมายได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น อันเป็นการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำคำชี้แจงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ ๑

การคุ้มครองบุคคลธรรมดาตามสัญญาจ้างเหมาบริการกับหน่วยงานของรัฐ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

“มาตรา ๔/๑ ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐตามที่มีกฎหมายกำหนดได้ทำการจ้าง บุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทน การทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้างกับบุคคลผู้รับจ้าง อันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน”

เจตนารมณ์

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่บุคคลธรรมดาที่ทำสัญญาจ้างเหมาบริการหรือสัญญาในลักษณะเดียวกันกับราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐตามที่มีกฎหมายกำหนด โดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับ ระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแล การทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าตอบแทนการทำงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงานเวลาพักได้ไม่น้อยกว่าสิทธิ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนที่กำหนดให้บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ ผู้ว่าจ้างกับบุคคลธรรมดาผู้รับจ้างอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามมาตรา ๔/๑ วรรคหนึ่ง ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี เนื่องจากคดีดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกับคดีแรงงานประกอบกับ การพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปตามหลักการโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม

คำชี้แจง

โดยที่การจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๔ กำหนดบทนิยามคำว่า “งานบริการ” หมายความว่า งานจ้างบริการ งานจ้างเหมาบริการ งานจ้างทำของและการรับขนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จากบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล แต่ไม่หมายความรวมถึงการจ้างลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ การรับขนในการเดินทางไปราชการหรือไปปฏิบัติงาน ของหน่วยงานของรัฐ งานจ้างที่ปรึกษา งานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง และการจ้างแรงงานตามประมวล

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นิติสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐผู้ว่าจ้างกับบุคคลธรรมดาผู้รับจ้างในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกัน โดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น จึงไม่อยู่ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิประโยชน์ของบุคคลธรรมดาผู้รับจ้างจึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างเหมาบริการ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติหน่วยงานของรัฐมีการใช้อำนาจควบคุม กำกับ ดูแล หรือใช้อำนาจบังคับบัญชาต่อบุคคลธรรมดาผู้รับจ้างในลักษณะทำนองเดียวกับนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน และลักษณะงานที่ทำบางกรณีเป็นงานประจำหรืองานที่ต้องทำต่อเนื่อง โดยมีได้มุ่งผลสำเร็จของผลงานหรือชิ้นงานโดยแท้ ทั้งที่โดยสภาพการจ้างและการทำงานของบุคคลธรรมดาผู้รับจ้างควรได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในภาคเอกชน มีสิทธิที่จะได้หยุดงานตามวันหยุดประเภทต่าง ๆ สิทธิลาหยุดงาน สิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม เป็นต้น แต่บุคคลธรรมดาผู้รับจ้างเหมาบริการในฐานะผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ถูกผลกออกจากกระบวนคุ้มครองทางสังคม ส่งผลกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงานและในฐานะพลเมืองควรจะได้รับคุ้มครองจากรัฐเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานได้รับสวัสดิการสังคมและสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพตามแนวนโยบายแห่งรัฐของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๑๗ รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๙ ไทยมีความจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองที่เพียงพอ เหมาะสม เป้าหมายที่ ๒ คนทุกช่วงวัยได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวดำรงชีวิต เรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) อันเป็นหนึ่งในเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) เป้าหมายที่ ๘ (Goal ๘ Decent work and Economic Growth) ที่ประเทศไทยได้ให้การรับรองและสนับสนุนขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ปัญหาการจ้างเหมาบริการหรือจ้างทำของแต่มีปฏิบัติต่อบุคคลธรรมดาผู้รับจ้างในลักษณะจ้างแรงงานแต่ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน เคยมีกรณีพิพาทกันไปสู่ศาลปกครองระหว่างหน่วยงานของรัฐกับบุคคลธรรมดาผู้รับจ้าง เช่น คำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. ๘๗๙/๒๕๕๖^๑ ที่ อ.๕๓๑/๒๕๕๗^๒ ในคดีแรงงาน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๙๔-๓๐๑๔/๒๕๕๙^๓ เป็นต้น รวมทั้งความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๕๘/๒๕๕๔^๔ และเรื่องเสร็จที่ ๑๒๐๑/๒๕๕๙^๕ ซึ่งเคยวินิจฉัยว่าลักษณะการจ้างและการทำงานของผู้รับจ้างเหมาบริการเป็นสัญญาจ้างแรงงาน นอกจากนี้ปัญหาการคุ้มครองบุคคลธรรมดาซึ่งเป็นจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐเคยมีการร้องเรียนไปยังคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รวมทั้งคณะกรรมการการแรงงาน สภาพัฒนาเศรษฐกิจ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลัง สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พร สำนักงานงบประมาณ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีข้อเสนอแนะ มาตรการ แนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน กรณีปัญหาพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐไม่ได้รับความเป็นธรรมอันนำมาสู่การเสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามมาตรา ๔/๑

^๑ คำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๘๗๙/๒๕๕๖ เว็บไซต์ ๐๑๐๑๒-๕๖๐๘๗๙-๑๖-๖๔๑๑๑๘-๐๐๐๐๖๙๓๖๒๐.pdf

^๒ คำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๕๓๑/๒๕๕๗ เว็บไซต์ ๐๑๐๑๒-๕๕๐๘๗๗-๑๖-๕๗๑๐๒๐-๐๐๐๐๑๓๘๑๒๐.pdf

^๓ คดีแรงงาน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๙๔ - ๓๐๑๔/๒๕๕๙ เว็บไซต์ <https://legal.labour.go.th/attachments/article/๕๑๓/๕๙-๒๙๙๔-๓๐๑๔.pdf>

^๔ บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๕๘/๒๕๕๔ เว็บไซต์ https://comment.ocs.go.th/main/download/dlf/pdf/๐๐๕๘_๒๕๕๔

^๕ บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๒๐๑/๒๕๕๙ เว็บไซต์ ๑๒๐๑_๒๕๕๙_ความเห็นฉบับเต็ม

ขอบเขตการบังคับใช้ตามมาตรา ๔/๑ จะต้องประกอบด้วยเงื่อนไขทั้ง ๓ ประการ ดังนี้

(๑) หน่วยงานของรัฐผู้ว่าจ้างต้องเป็นราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ตามที่มีกฎหมายกำหนด ซึ่งหมายถึงหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้แก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ องค์การมหาชน องค์การอิสระ องค์การตามรัฐธรรมนูญ หน่วยธุรการของศาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หน่วยงานสังกัดรัฐสภาหรือในกำกับของรัฐสภา หน่วยงานอิสระของรัฐ และหน่วยงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง รวมทั้งหน่วยงานที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ไม่หมายความรวมถึงหน่วยงานที่เป็นนายจ้างภาคเอกชนตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) หน่วยงานของรัฐได้จ้างบุคคลธรรมดาเข้าทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกัน โดยทำการจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ให้มาทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ในหน่วยงานของรัฐ เช่น จ้างให้มาทำงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม พนักงานขับรถยนต์ นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ครูอัตราจ้าง รวมถึงตำแหน่งรักษาความปลอดภัย ตำแหน่งงานรักษาความสะอาด ตำแหน่งงานดูแลสนามหญ้า เป็นต้น โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น เช่น กำหนดค่าจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท หรือวันละ ๔๐๐ บาท (๘ ชั่วโมง/วัน) หรือชั่วโมงละ ๑๐๐ - ๓๐๐ บาท เป็นต้น หรือการกำหนดค่าตอบแทนในลักษณะอื่นที่คำนวณตามผลงาน เช่น การจ้างขับรถยนต์เป็นรายเที่ยว เที่ยวละ ๕๐๐ บาท (ไป - กลับ ไม่เกิน ๑๐๐ กิโลเมตร) วันหนึ่งไม่เกิน ๓ เที่ยว พนักงานธุรการ จัดทำเอกสาร รับ - ส่งหนังสือ เป็นรายฉบับ ฉบับละ ๕ บาท วันหนึ่งไม่เกิน ๑๐๐ ฉบับ เจ้าหน้าที่ประสานงานด้านการสื่อสาร ภาษากัมพูชา (ล่าม) ต้องสื่อสารภาษากัมพูชากับประชาชนทั่วไปรวมทั้งเจ้าหน้าที่ ออกตรวจสถานประกอบกิจการ แพลเอกสารอย่างน้อย ๑๕ เรื่อง/เดือน โดยเหมาจ่ายเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท เป็นต้น

อนึ่ง บุคลากรภาครัฐที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐประเภทต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐตามที่มีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ไม่อยู่ในความหมายของบุคคลธรรมดาซึ่งรับจ้างเหมาบริการ เนื่องจากมีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด นิติสัมพันธ์หรือสถานะของบุคลากรภาครัฐไว้เป็นการเฉพาะแล้ว นอกจากนี้ บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ให้เข้ารับราชการกับหน่วยงานของรัฐเป็นนิติสัมพันธ์ตามกฎหมายปกครอง ส่วนพนักงานหรือลูกจ้างตามกฎหมาย รัฐวิสาหกิจเป็นนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน เว้นแต่การจ้างผู้บริหารรัฐวิสาหกิจมีลักษณะเป็นการจ้างบริหารกิจการเพื่อจัดทำบริการสาธารณะในเขตอำนาจของรัฐวิสาหกิจนั้น มิใช่การจ้างแรงงานแต่เป็นสัญญาทางปกครอง

(๓) หน่วยงานของรัฐใช้อำนาจควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน เช่น มีการกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต้องลงเวลาทำงานไปกลับด้วยตนเอง) อัตราค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด การลาป่วย การลาออก การลงโทษ ผู้รับจ้างต้องมีความรับผิดชอบ ความอดทน รักษาวินัย มีความสามารถในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง และต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งโดยชอบของผู้ว่าจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และในกรณีที่พนักงานจ้างเหมาบริการไม่ปฏิบัติตามสัญญา หรือคำสั่งของหน่วยงาน หน่วยงานสามารถลงโทษทางวินัยอันแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการขึ้นอยู่กับการสั่งงาน และอำนาจบังคับบัญชาของหน่วยงานของรัฐ

การพิจารณาว่าสัญญาจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐใด ๆ เป็นสัญญาจ้างทำของตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ หรือมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่อยู่ภายใต้บังคับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และหน่วยงานของรัฐจะต้องปฏิบัติตามมาตรา ๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ หรือไม่ อย่างไร จำต้องพิจารณาจากข้อสัญญาและวิธีการปฏิบัติต่อกันจริงภายใต้สัญญาจ้างเหมาบริการนั่นเอง มิใช่พิจารณาเพียงชื่อของสัญญาจ้างเหมาบริการเพียงประการเดียว

ตัวอย่าง

- หน่วยงานของรัฐ A ได้ทำสัญญาจ้าง บริษัท B เพื่อให้บริการขับรถรับ - ส่งพนักงาน เจ้าหน้าที่ รวมทั้งส่งจดหมายและพัสดุให้แก่หน่วยงานของรัฐ A โดยได้ทำสัญญาจ้างเหมาบริการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ กรณีดังกล่าว เป็นการจ้างเหมาบริการนิติบุคคล แม้บริษัท B จะว่าจ้างลูกจ้างของตน ให้มาทำงานในการขับรถรับ - ส่งดังกล่าว ก็มีใช้กรณีการจ้างเหมาบริการในความหมายของมาตรา ๔/๑

- หน่วยงานของรัฐของรัฐ A ได้ทำสัญญาจ้างนายดำเป็นพนักงานขับรถ โดยได้ลงนามในสัญญาจ้างเหมาบริการ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ มีหน้าที่ขับรถรับ - ส่งพนักงาน เจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานของรัฐ A และส่งจดหมายและพัสดุให้แก่หน่วยงานเท่านั้น จ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน เดือนละ ๙,๐๐๐ บาท กำหนดวันทำงานปกติตามวันทำการของหน่วยงานของรัฐ A มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ตามวันหยุดราชการ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น. พัก ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. ข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ นายดำต้องลงเวลาเข้าทำงานและเลิกงานทุกวัน กรณีมีงานด่วนนายดำต้องมาทำงานก่อนเวลาทำงานปกติ และเลิกงานหลังเวลา ๑๖.๓๐ น. มีการสั่งให้ทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง เช่น เชื้อของ ยกของ ถ่ายเอกสาร ร่วมงานพิธีต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานของรัฐ A กำหนด เป็นต้น กรณีดังกล่าวเป็นการจ้างบุคคลธรรมดา ให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกันโดยจ่ายค่าตอบแทนสำหรับระยะเวลาการทำงาน ปกติเป็นรายเดือน และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแล การทำงานของบุคคลที่มาทำงานจึงอยู่ภายใต้ มาตรา ๔/๑ (กรณีหน่วยงานของรัฐ A ปฏิบัติตามสัญญาจ้างเหมาบริการ ไม่มีการใช้อำนาจควบคุม กำกับ ดูแล การทำงานของบุคคลที่มาทำงานจึงไม่อยู่ภายใต้มาตรา ๔/๑)

ตัวอย่างกรณีที่เป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชา

- คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๓๔๙/๒๕๕๖

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า เดิมผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายปี ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดหน่วยงานของผู้ถูกฟ้องคดี ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๖ ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนธุรกิจภูมิภาค ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดหน่วยงานของผู้ถูกฟ้องคดี ได้มีหนังสือแจ้งสำนักงานทะเบียนการค้าจังหวัดทุกจังหวัด ให้เปลี่ยนการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพนักงานทะเบียนการค้า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานทะเบียนการค้า พนักงานทำความสะอาด และพนักงานขับรถยนต์ จากสัญญาจ้างลูกจ้างมาเป็นสัญญาจ้างเหมาบริการตามสัญญา จ้างทำของ ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้ทำสัญญาจ้างเหมาบริการกับผู้ฟ้องคดีมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๖

เมื่อพิจารณาสัญญาจ้างขับรถระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้ถูกฟ้องคดีตามสัญญาจ้างเหมาบริการแล้ว ปรากฏว่า ตามข้อกำหนดในสัญญา ข้อ ๑. กำหนดให้ผู้ฟ้องคดีมีหน้าที่ขับรถยนต์ของผู้ถูกฟ้องคดีตามข้อกำหนดและเงื่อนไข แห่งสัญญา รวมทั้งเอกสารแนบท้ายสัญญาซึ่งมีรายละเอียดของสัญญา ดังนี้ ๑. ขับรถยนต์ติดต่อราชการระหว่าง หน่วยงานของผู้ถูกฟ้องคดีกับส่วนราชการอื่นไม่น้อยกว่า ๒๕ เที่ยว ๒. ไปราชการอื่นไม่น้อยกว่า ๑๐ เที่ยว ๓. ดูแลรักษาทำความสะอาดรถยนต์ ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ๔. หยิบแฟ้ม ถ่ายเอกสาร ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ครั้ง และ ๕. ช่วยงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ไม่น้อยกว่า ๑๕ ครั้ง ข้อ ๔ ก. กำหนดค่าจ้างเป็นเงินโดยแบ่งจ่าย เป็นงวด ๆ โดยจะจ่ายค่าจ้างแต่ละงวดให้เมื่อผู้ฟ้องคดีได้ปฏิบัติงานขับรถยนต์และอื่น ๆ ให้แล้วเสร็จ ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนในแต่ละเดือนและผ่านการตรวจรับจากคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างเรียบร้อยแล้ว กรณีจึงเห็นได้ว่า นอกจากผู้ฟ้องคดีจะต้องปฏิบัติงานขับรถยนต์ของผู้ถูกฟ้องคดีแล้วผู้ฟ้องคดีจะต้องปฏิบัติงานอื่น ตามที่ผู้แทนของผู้ถูกฟ้องคดีมอบหมายให้ปฏิบัติอีกด้วย เช่น งานค้นหาแฟ้มเอกสาร งานถ่ายเอกสาร รวมถึงช่วยงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนวันสิ้นเดือน การจ่ายค่าจ้างในการทำงาน ดังกล่าวจึงมิใช่เพียงเพื่อผลสำเร็จของงานที่ทำคือการขับรถยนต์เท่านั้น แต่เป็นการจ่ายค่าจ้างตลอดเวลา ที่ทำงานให้ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใด และถึงแม้ตามข้อ ๕ ของสัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าวจะกำหนด ให้งานที่รับจ้างต้องเป็นงานที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงาน แต่จากการไต่สวนมูลฟ้องลักษณะของการปฏิบัติงานบางกรณี เช่น การหยิบแฟ้มและการถ่ายเอกสาร หรือการดูแลรักษาทำความสะอาดรถยนต์ไม่อาจส่งมอบงานที่ทำได้ นอกจากนี้ตามคำฟ้องของผู้ฟ้องคดีได้กล่าวอ้างว่าผู้ฟ้องคดีต้องปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าว

โดยอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าสำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดซึ่งเป็นผู้แทนของผู้ถูกฟ้องคดี แต่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้แย้งคัดค้านข้อกล่าวอ้างดังกล่าวแต่อย่างใด โดยปรากฏจากการให้ถ้อยคำของผู้ฟ้องคดีและผู้แทนผู้ถูกฟ้องคดีในชั้นไต่สวนของศาลปกครองชั้นต้นซึ่งให้ถ้อยคำสอดคล้องต้องกันว่า ลักษณะของการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างเหมาบริการ งานขับรถยนต์มีลักษณะการทำงานทำนองเดียวกันกับลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ โดยผู้ฟ้องคดีต้องมาปฏิบัติงานตามวันเวลาราชการ กรณีจึงรับฟังเป็นที่ยุติว่าการปฏิบัติงานขับรถยนต์ตามสัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีต้องปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้แทนผู้ถูกฟ้องคดี หากใช่เป็นการปฏิบัติงานโดยมีอิสระเพียงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงานเท่านั้น ดังนั้น สัญญาจ้างเหมาบริการระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้ถูกฟ้องคดี จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา ๕๗๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากเป็นสัญญาจ้างทำของตามมาตรา ๕๘๗ แห่งประมวลกฎหมายดังกล่าวแต่อย่างใด

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๙๔ - ๓๐๑๔/๒๕๕๔

โจทก์กับพวกฟ้องว่า จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำความผิดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่า โจทก์ทำสัญญาจ้างเหมากับจำเลยจึงมีความสัมพันธ์กันในฐานะผู้รับจ้างกับผู้ว่าจ้าง ไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างนายจ้างกัน แต่เป็นจ้างทำของ ศาลแรงงานภาค ๙ พิพากษา ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ โจทก์กับพวกปฏิบัติงานอยู่ที่โรงงานไฟฟ้าเขื่อนบางลาง ได้แก่ งานบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายงานบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า และเครื่องปรับอากาศ งานบำรุงรักษายานพาหนะ งานกำจัดวัชพืชผักตบชวาและเศษไม้ งานซ่อมแซมถนนและระบบรางระบายน้ำ งานซ่อมแซมอาคาร และระบบรางระบายน้ำในการเข้าทำงาน โจทก์กับพวกจะร่วมทำงานกับพนักงานของจำเลยตามที่พนักงานจำเลยซึ่งเป็นหัวหน้างานมอบหมายและพนักงานของจำเลยเป็นผู้ดูแลความเรียบร้อยของงาน โจทก์กับพวกต้องลงเวลาทำงานร่วมกับพนักงานจำเลยทุกวันและต้องทำงานตามคำสั่งและอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของพนักงานของจำเลย ไม่ปรากฏว่าจำเลยนำเวลาทำงานไปใช้ในการประเมิณผลงาน เมื่อต้องการลาหยุดต้องขออนุญาตด้วยวาจาต่อหัวหน้างานการกระทำของจำเลยมีลักษณะเป็นการควบคุมเวลาทำงานและควบคุมการปฏิบัติงานของโจทก์อย่างเคร่งครัดถือว่าโจทก์กับพวกอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของจำเลย พนักงานของจำเลยเป็นผู้รับสมัครและตกลงรับโจทก์เข้าทำงาน และจำเลยเป็นผู้กำหนดค่าจ้างและมีการปรับขึ้นค่าจ้างตามอายุการทำงาน ในการทำงาน โจทก์กับพวกใช้เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ของจำเลยทั้งสิ้น ลักษณะสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลย จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ขอบเขตการคุ้มครอง

มาตรา ๔/๑ กำหนดขอบเขตในการคุ้มครองบุคคลธรรมดาที่มารับทำงานจ้างเหมาบริการ ให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด กำหนดวันและเวลาทำงานปกติ เวลาพักไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรการบังคับใช้กฎหมาย

มาตรา ๔/๑ วรรคหนึ่ง เป็นกฎหมายรับรองสิทธิให้บุคคลธรรมดาผู้รับจ้างเหมาบริการให้มีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบางประการ ซึ่งจะต้องกำหนดรายละเอียดในการใช้สิทธิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ดังนั้น แม้ภายหลังกฎหมายมีผลใช้บังคับในวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ แล้ว บุคคลธรรมดาหรือพนักงานจ้างเหมาบริการก็ยังไม่อาจใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายกับหน่วยงานของรัฐผู้ว่าจ้างตนเองได้ทันที เนื่องจากตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งวางหลักว่า กฎหมายที่มีใช้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ต้องมีการออกกฎหรือกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อที่ประชาชนจะสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย หรือสิทธิประโยชน์จากกฎหมายนั้นได้ จะต้องดำเนินการออกกฎนั้นภายในสองปีนับ

แต่วันที่กฎหมายนั้นมีผลใช้บังคับ หากมิได้มีการออกกฎดังกล่าวหรือยังมิได้ดำเนินการนั้นภายในสองปีนับแต่วันที่กฎหมายนั้นมีผลใช้บังคับ และบทบัญญัติในเรื่องนั้นให้สิทธิประโยชน์แก่ประชาชน ให้บทบัญญัตินี้ดังกล่าวมีผลบังคับได้โดยไม่ต้องมีกฎหรือดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ ระยะเวลาสองปีดังกล่าวคณะรัฐมนตรีจะมีมติขยายออกไปอีกก็ได้ แต่ไม่เกินหนึ่งปี และต้องมีมติก่อนที่จะครบกำหนดเวลาสองปีดังกล่าว (เทียบเคียงบันทึกคณะกรรมการพัฒนากฎหมายเรื่องเสรีจที่ ๑๓๘/๒๕๖๗ เรื่อง การออกกฎหรือดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ของสำนักงาน ก.พ. ตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒) ดังนั้น กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงต้องไปกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงตามมาตรา ๔/๑ วรรคหนึ่ง เช่น เงื่อนไขการใช้สิทธิลาประเภทต่าง ๆ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ การจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาการทำงานปกติ เนื่องจากการทำงานของบุคคลธรรมดาผู้รับจ้างเกี่ยวกับบริการประชาชน หรือการบริการสาธารณะ และการจ่ายเงินงบประมาณ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับภาระกิจของหน่วยงานของรัฐที่มีความหลากหลาย เป็นต้น การกำหนดรายละเอียดดังกล่าวก็เพื่อเป็นการคุ้มครองบุคคลธรรมดาผู้รับจ้างเหมาบริการ รวมทั้งให้หน่วยงานของรัฐผู้ว่าจ้างให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขดังกล่าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย และลดข้อขัดแย้งในการทำงานเมื่อมีการประกาศกฎกระทรวงและกฎกระทรวงนั้นมีผลใช้บังคับแล้ว ย่อมก่อให้เกิดหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐในฐานะผู้ว่าจ้างต้องปฏิบัติตามรายละเอียด ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง หากหน่วยงานของรัฐผู้ว่าจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ ย่อมเป็นการโต้แย้งสิทธิ และหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด บุคคลธรรมดาหรือพนักงานจ้างเหมาบริการที่เข้าหลักเกณฑ์การจ้างทำงานตามมาตรา ๔/๑ วรรคหนึ่ง จึงมีสิทธินำคดีสู่ศาลแรงงานเพื่อให้หน่วยงานของรัฐผู้ว่าจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้ ตามมาตรา ๔/๑ วรรคสอง แต่อย่างไรก็ตาม พนักงานตรวจแรงงานไม่อาจใช้มาตรการบังคับทางปกครองด้วยการออกคำสั่งทางปกครองตามมาตรา ๑๓๙ หรือมาตรา ๑๒๔ ออกคำสั่งทางปกครองเพื่อบังคับหน่วยงานของรัฐให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้ เนื่องจากมาตรา ๔ (๑) และ (๒) ได้ยกเว้นพระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่หน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ ประกอบกับมาตรา ๔/๑ มิได้ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานไว้

เรื่องที่ ๒

สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร และสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

“มาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินหกสิบวัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

เจตนารมณ์

เพื่อยกระดับการคุ้มครองมารดาและบุตรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โดยเพิ่มจำนวนวันลาเพื่อคลอดบุตร แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ให้มีวันลาเพิ่มขึ้นจาก ๙๘ วัน เป็นจำนวน ๑๒๐ วันต่อครรภ์ อันจะทำให้ลูกจ้างมีระยะเวลาทั้งในช่วงก่อนและหลังคลอดบุตรมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับมาตรา ๔๘ วรรคหนึ่ง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่กำหนดสิทธิของมารดาว่าในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับการคุ้มครอง และช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ (C, ๑๘๓ – Maternity Protection Convention, ๒๐๐๐) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และข้อแนะ ฉบับที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ (R ๑๙๑ – Maternity Protection Recommendation, ๒๐๐๐)

คำชี้แจง

มาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมจำนวนวันลาเพื่อคลอดบุตรจากไม่เกิน ๙๘ วัน เป็นมีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ โดยวันลาดังกล่าวรวมวันลาเพื่อไปตรวจครรภ์ด้วย และลูกจ้างหญิงที่จะใช้สิทธิลาจะเป็นลูกจ้างที่มีสัญชาติไทยหรือไม่ก็ได้ และจะเป็นลูกจ้างรายวัน รายเดือน หรือตามผลงาน ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างทดลองงานก็มีสิทธิลาตามมาตรานี้ได้ การศึกษาทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรา ๔๑ วรรคสองและวรรคสาม ควรศึกษาเพิ่มเติมได้จากคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

<https://legal.labour.go.th/images/law/Protection๒๕๔๑/๗/๑๐๐๔๒๕๖๒๑.pdf>

สำหรับสิทธิการได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๖๐ วัน ตามมาตรา ๕๙ หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าว อาจถูกมาตรการบังคับใช้กฎหมายต่อไป (เรื่องที่ ๖ การบังคับใช้กฎหมาย) กรณีลูกจ้างหญิงซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๕๙ แล้ว ยังมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๖๗

ตัวอย่างการใช้สิทธิลาและสิทธิได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย

๑. กรณีลูกจ้างหญิงได้ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามกฎหมายเดิม (จำนวน ๙๘ วัน) ต่อเนื่องกันมาจนถึงวันที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๘ มีผลใช้บังคับ คือ วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ แต่สิทธิการลายังไม่สิ้นสุดลง ลูกจ้างหญิงย่อมมีสิทธิลาเพิ่มเติมอีก ๒๒ วัน แต่ไม่เกิน ๑๒๐ วัน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๖๐ วัน เช่น

- นางสาว ก ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรในวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๙๘ วัน ต่อมาวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ กฎหมายมีผลใช้บังคับ นางสาว ก ย่อมมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเพิ่มเติมได้อีก ๒๒ วัน หรือยื่นใบลาต่อนายจ้างโดยขอใช้สิทธิไปจนถึงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ แต่ถ้าหากสิทธิลาตามกฎหมายเดิมสิ้นสุดลงในวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาตามกฎหมายใหม่ได้เช่นเดียวกัน โดยต้องแจ้งการใช้สิทธิลให้นายจ้างทราบด้วย (เทียบเคียงบันทึกข้อหารืออภุฎฎาเรื่องเสร็จที่ ๒๕๕/๒๕๓๖)

- นางสาว ข ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตั้งแต่วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๙๑ วัน และจะกลับมาทำงานวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘ หากนายจ้างได้จ่ายค่าจ้างในวันลาคือจำนวน ๔๕ วันแล้ว (วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘ ถึง ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘) ต่อมาวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ กฎหมายมีผลใช้บังคับ นางสาว ข ย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาคือเพิ่มอีกเท่ากับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึง ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๘ หรือจำนวน ๘ วัน แต่หากลูกจ้างใช้สิทธิลาคือเพิ่มเพิ่มเติมตามกฎหมายใหม่ ถึงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ หรือใช้สิทธิครบ ๑๒๐ วัน กรณีเช่นนี้ นางสาว ข จะได้รับค่าจ้างสำหรับลาคือเพิ่มอีกไม่เกิน ๑๕ วัน และหากนางสาว ข มีคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย คู่สมรสอาจใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสได้อีกไม่เกิน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ แม้คู่สมรสของนางสาว ข จะไม่ใช่ลูกจ้างที่มีนายจ้างคนเดียวกันกับนางสาว ข ทั้งนี้ ตามมาตรา ๔๑/๑

๒. กรณีลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาตามกฎหมายฉบับเดิมสิ้นสุดลงก่อนวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ ลูกจ้างหญิงย่อมไม่อาจใช้สิทธิลาเพิ่มเติมตามกฎหมายใหม่ได้อีก เนื่องจากกฎหมายยังไม่มีผลใช้บังคับ เช่น นางสาว ก ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๙๘ วัน ต่อมาวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ กฎหมายมีผลใช้บังคับ นางสาว ก ย่อมไม่มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้อีก เนื่องจากกฎหมายยังไม่มีผลใช้บังคับ

๓. สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง ไม่รวมถึงการแท้งบุตรหรือการแท้งลูก (Miscarriage) อันหมายถึงการสิ้นสุดการตั้งครรภ์โดยทารกในครรภ์ถูกขับออกก่อนตั้งครรภ์ได้ ๒๘ สัปดาห์ หรือคลอดออกมาแล้วไม่มีชีวิตอันเป็นภาวะผิดปกติอย่างหนึ่งของการตั้งครรภ์ กรณีเช่นนี้ลูกจ้างไม่อาจใช้สิทธิลา

เพื่อคลอดบุตรได้ หากลูกจ้างหญิงป่วยเจ็บหรือไม่สบายจนไม่อาจมาทำงานให้นายจ้างได้เนื่องจากการคลอด ก็อาจใช้สิทธิลาป่วยตามมาตรา ๓๒ โดยแจ้งขอลาต่อนายจ้างได้

๔. กรณีลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ๑๒๐ วัน ปรากฏว่าภายหลังจากการคลอด บุตรได้เสียชีวิตลง กรณีเช่นนี้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรรวมทั้งค่าจ้างในวันลาดังกล่าวย่อมไม่สิ้นสุดลงในวันที่บุตรเสียชีวิต เช่น ใช้สิทธิลาคลอดในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๙ (๑๒๐ วัน) ต่อมาลูกจ้างหญิงคลอดบุตรวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ และ ๓ วันต่อมาบุตรเสียชีวิตลง กรณีเช่นนี้เห็นได้ว่า เมื่อลูกจ้างหญิงได้ใช้สิทธิลา ๑๒๐ วันไปแล้ว แม้ภายหลังบุตรจะเสียชีวิตลง แต่สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไม่สิ้นสุดลง เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อให้มารดาได้พักผ่อนร่างกายภายหลังคลอดบุตรด้วย อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างหญิงพร้อมที่จะกลับเข้ามาทำงานก็อาจแจ้งความประสงค์ต่อนายจ้างเพื่อกลับเข้าทำงานตามปกติได้

๕. อนึ่ง สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเป็นสิทธิที่จะลาหยุดงานเพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไปคลอดและเลี้ยงดูบุตร จัดอยู่ในประเภทวันลาไม่ใช่วันหยุดตามกฎหมาย เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น ดังนั้น หากลูกจ้างหญิงไม่ได้ใช้สิทธิลาหรือลาวันน้อยกว่าที่กฎหมายให้สิทธิ ก็ไม่อาจขอให้นายจ้างจ่ายเป็นเงินค่าจ้างแทน และไม่อาจโอนหรือมอบสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้บุคคลอื่น เช่น คู่สมรส บิดา หรือผู้ปกครอง ไปใช้สิทธิลาแทนลูกจ้างหญิงได้

เรื่องที่ ๓

สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร และสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

“มาตรา ๔๑ วรรคสี่ ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย”

“มาตรา ๕๙/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา ๔๑ วรรคสี่ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างสำหรับวันทีลา”

เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างหญิงซึ่งคลอดบุตรแล้ว แต่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ สืบเนื่องจากการคลอดบุตร โดยให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพิ่มเติมจากสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไปดูแล ช่วยเหลือ เลี้ยงดูบุตรซึ่งมีความผิดปกติ หรือภาวะพิการตามที่แพทย์ให้ความเห็น ทั้งเป็นการแยกสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรออกจากสิทธิที่จะลาไปดูแลบุตรซึ่งมีภาวะการเจ็บป่วยออกจากกัน มาตรานี้เป็นเพิ่มเติมหลักการใหม่ที่เพิ่มขึ้นในชั้นกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างกฎหมายของสภาผู้แทนราษฎรและในชั้นการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาได้ให้ความเห็นชอบจนเป็นมาตรา ๔๑ วรรคสี่ และมาตรา ๕๙/๑

คำชี้แจง

เพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงซึ่งคลอดบุตรแล้ว บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ สืบเนื่องจากการคลอดบุตร เช่น ลูกจ้างหญิงคลอดก่อนกำหนด เกิดภาวะแทรกซ้อนจากการคลอด การติดเชื้อในกระแสเลือด มีภาวะอาการอักเสบ โรคหัวใจ เป็นต้น ซึ่งเกิดขึ้นกับบุตร จำเป็นจะต้องได้รับการวินิจฉัยและรักษาจากแพทย์ โดยการลาตามมาตราสี่ลูกจ้างหญิงสามารถลาต่อเนื่องจากการใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้อีก ๑๕ วัน โดยนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างนั้นด้วย กรณีลาติดต่อกัน เว้นแต่ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาเป็นช่วง ๆ เนื่องจากสิทธิลาตามมาตราสี่เป็นระยะเวลาที่กฎหมายให้สิทธิโดยไม่จำเป็นต้องลาครั้งเดียวให้ครอบคลุมระยะเวลาที่มีสิทธิทั้งหมด กล่าวคือ จะขอลาหลายครั้งตามความจำเป็นก็ได้ แม้ภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อนฯ ที่เกิดขึ้นกับเด็กจะมีได้เกิดขึ้นในวันคลอดก็ตาม ซึ่งแพทย์จะเป็นผู้วินิจฉัยและให้ความเห็นโดยแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันของบุตรประกอบการลาด้วย เช่น

- นาง ก ลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาคลอดบุตร ซึ่งจะครบ ๑๒๐ วัน ในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙ ในระหว่างการลายังไม่สิ้นสุดลง ปรากฏว่าวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ ลูกจ้างหญิงได้คลอดบุตร และแพทย์ได้ให้ความเห็นว่าบุตรมีโรคแทรกซ้อนจากการคลอดจำเป็นต้องได้รับการรักษาต่อเนื่องกันไปอย่างน้อย ๖ เดือน กรณีเช่นนี้หากนาง ก ประสงค์จะใช้สิทธิลาตามมาตรานี้ สามารถยื่นขอใช้สิทธิลาต่อเนื่องได้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๙ เพื่อลาต่อเนื่องจากสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้อีกไม่เกิน ๑๕ วัน (ลาได้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๙) อย่างไรก็ตาม สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร ๑๕ วันดังกล่าว ลูกจ้างอาจใช้สิทธิลาเป็นช่วง ๆ ได้ตามความจำเป็น เช่น ลาครั้งละ ๓ วัน หรือครั้งละ ๕ วัน

- นาง ก ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดตามกฎหมายเดิมต่อเนื่องถึงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ และขอใช้สิทธิลาเพิ่มตามกฎหมายไม่เกิน ๑๒๐ วัน หากบุตรมีภาวะเจ็บป่วยการณเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อนมีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ นาง ก ก็มีสิทธิลาตามมาตรานี้ได้

หากสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรสิ้นสุดลงแล้วและภายหลังบุตรมีภาวะการณเจ็บป่วย โดยมีได้เกิดจากภาวะแทรกซ้อน หรือมีความผิดปกติสืบเนื่องจากการคลอด ลูกจ้างหญิงไม่อาจใช้สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ เช่น กรณีข้างต้น นาง ก ใช้สิทธิลาคลอดครบ ๑๒๐ วัน ในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙ แล้วกลับเข้าทำงานปกติ และต่อมาวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๙ แพทย์ได้ให้ความเห็นว่าบุตรมีโรคแทรกซ้อนหรือเจ็บป่วยด้วยสาเหตุอื่น กรณีเช่นนี้ลูกจ้างไม่อาจใช้สิทธิลาตามมาตรานี้ได้

สิทธิการลาตามมาตรานี้เป็นสิทธิการลาของลูกจ้างหญิงซึ่งคลอดบุตรเท่านั้น ส่วนคู่สมรสของลูกจ้างหญิงหากประสงค์จะหยุดงานไปดูแลบุตรที่เจ็บป่วย มีภาวะโรคแทรกซ้อน ต้องใช้สิทธิลาประเภทอื่นหรือใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีก็ได้

อนึ่ง เหตุที่ต้องใช้ใบรับรองแพทย์ประกอบในการใช้สิทธิลา ก็เนื่องจากการพิจารณาถึงภาวะการณเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการของบุตร จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาโดยผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและเพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้งในทางปฏิบัติ กฎหมายจึงกำหนดให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ประกอบการลา

ลูกจ้างหญิงที่ใช้สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร มีสิทธิได้รับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกิน ๑๕ วัน โดยจ่ายตามงวดการจ่ายค่าจ้างปกติ อนึ่ง หากนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน (จ่าย ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์) ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายวัน รายเดือน หรือตามผลงาน ก็สามารถทำได้

เรื่องที่ ๔

สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส และสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

“มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกินสิบห้าวัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร”

“มาตรา ๕๙/๒ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา ๔๑/๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวัน”

เจตนารมณ์

มีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๑๕ วัน อันเป็นมาตรการหนึ่งในการส่งเสริม สนับสนุนให้ลูกจ้าง คู่สมรสและบุตรได้ช่วยเหลือดูแลกันในช่วงแรกเกิด ช่วงเวลาการลาที่สั้นภายหลังจากบุตรเกิดนี้ จุดประสงค์ก็เพื่อให้คู่สมรสสามารถช่วยมารดาให้ฟื้นตัวจากการคลอดบุตร ซึ่งเป็นช่วงเวลาสำคัญในการให้นมบุตร ช่วยดูแลบุตรแรกเกิด รวมทั้งมีส่วนช่วยในการแจ้งเกิดของบุตร และหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวในเรื่องอื่น ๆ อันเป็นการสนับสนุนให้สถาบันครอบครัวได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของครอบครัว และความเสมอภาคเท่าเทียมกันมาตรานี้เป็นหลักการใหม่ที่เพิ่มขึ้น

ในชั้นกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างกฎหมายของสภาผู้แทนราษฎรและในชั้นการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาได้ให้ความเห็นชอบจนเป็นมาตรา ๔๑/๑ และมาตรา ๕๙/๒

คำชี้แจง

คำว่า “คู่สมรส” หมายถึง คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ๒๔) พ.ศ. ๒๕๖๗ (สมรสเท่าเทียม) ซึ่งเปลี่ยนจากคำว่า “สามี ภรรยา หรือสามีภรรยา” เป็นคำว่า คู่สมรส (Spouse) เพื่อให้มีความเป็นกลางทางเพศ และเพื่อรับรองบุคคลเพศหลากหลาย โดยให้บุคคลสามารถสมรสกันได้โดยไม่จำกัด เพศชายหรือหญิงเท่านั้น (แต่ไม่รวมถึงการสมรสของคนเพศเดียวกันตามกฎหมายอิสลามใน ๔ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ๒๔) พ.ศ. ๒๕๖๗) ดังนั้น คู่สมรสของลูกจ้างซึ่งคลอดบุตรไม่ว่าจะเป็นชาย หญิง หรือบุคคลเพศหลากหลายก็ตาม หากเป็นคู่สมรส โดยชอบด้วยกฎหมายก็ใช้สิทธิได้ตามมาตรานี้ได้ และไม่ว่าจะทำงานกับนายจ้างรายเดียวกันหรือต่างราย หรือคู่สมรสนั้น จะมีใช้สัญชาติไทย รวมทั้งคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรและบุตรนั้นจะอยู่ในราชอาณาจักรไทยหรือไม่ก็ตาม

อนึ่ง ในระหว่างที่ลูกจ้างหญิงซึ่งตั้งครรภ์ได้จดทะเบียนสมรสกับคู่สมรส(ชาย) ต่อมาลูกจ้างคลอดบุตร ได้มีการจดทะเบียนหย่า ต่อมาลูกจ้างหญิงซึ่งคลอดบุตรได้จดทะเบียนสมรสกับคู่สมรสใหม่ซึ่งเป็นหญิง กรณีเช่นนี้ คู่สมรสใหม่ซึ่งเป็นหญิงก็สามารถใช้สิทธิได้ตามมาตรานี้ได้ (กรณีลูกจ้างหญิงซึ่งคลอดบุตรจะจดทะเบียนสมรส กับคู่สมรสคนเดิม(ชาย) สามารถจดทะเบียนสมรสใหม่ได้โดยไม่ต้องรอให้พ้น ๓๑๐ วันนับแต่วันหย่า (มาตรา ๑๔๕๓ (๒) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) ดังนั้น คู่สมรส(ชาย) ที่จดทะเบียนสมรสใหม่กับลูกจ้างหญิงซึ่งคลอดบุตร ก็สามารถใช้สิทธิได้ตามมาตรานี้ได้)

นอกจากนี้ แม้ลูกจ้างหญิงจะคลอดก่อนวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นวันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับ หากคู่สมรสจะใช้สิทธิได้ตามมาตรานี้ก็สามารถใช้สิทธิได้ แต่ต้องยื่นขอลาภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่คลอดบุตร

๑. กรณีคู่สมรสของลูกจ้างหญิงซึ่งคลอดบุตรจะใช้สิทธิได้ตามมาตรานี้ ต้องเป็นคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย ณ วันที่ใช้สิทธิลา แต่ต้องใช้สิทธิภายใน ๙๐ วันนับแต่คู่สมรสคลอดบุตร เช่น นาย ก และนางสาว ข อยู่กินด้วยกัน ฉะนั้นคู่สมรสโดยไม่ได้จดทะเบียน ต่อมานางสาว ข คลอดบุตรวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ ก่อนกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับ และต่อมานาย ก และนางสาว ข จดทะเบียนสมรสในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ นาย ก สามารถใช้สิทธิลา เพื่อช่วยเหลือคู่สมรสตามมาตรานี้ได้จำนวนไม่เกิน ๑๕ วัน โดยต้องใช้สิทธิภายใน ๙๐ วันนับแต่คลอดบุตร

อนึ่ง หากนาย ก เสียชีวิตลงก่อนหรือภายหลังนางสาว ข คลอดบุตร ๕ วัน และนางสาว ข ได้ไปจดทะเบียน สมรสกับ นางสาว ค ตามกฎหมาย กรณีเช่นนี้นางสาว ค ในฐานะลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส ต่อมานางจ้างของตนเองตามมาตรานี้ได้ แต่ต้องใช้สิทธิภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่นางสาว ข คลอดบุตร

สำหรับระยะเวลาการมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส คู่สมรสมีสิทธิยื่นขอก่อนหรือในวันที่จะลาภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่ลูกจ้างหญิงคลอดบุตร หมายความว่า ภายหลังจากที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้คลอดบุตรแล้ว คู่สมรสของลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส โดยจะยื่นขอใช้สิทธิก่อนวันลา หรือขอใช้สิทธิในวันที่จะลาก็ได้ เช่น

- นาง ก ลูกจ้างคลอดบุตรวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ คู่สมรสมีสิทธิยื่นขอไปช่วยเหลือลูกจ้างหญิง ซึ่งคลอดบุตร ตั้งแต่วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างคลอดบุตร เช่น ยื่นวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ โดยขอลาจำนวน ๑๕ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ และหากยื่นภายหลัง ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙ นายจ้างของคู่สมรสมีสิทธิปฏิเสธไม่ให้ลาตามมาตรานี้ได้ เนื่องจากเกิน ๙๐ วันนับแต่วันคลอดบุตร

กรณีคู่สมรสยื่นในวันที่จะลา เช่น นาง ก ลูกจ้างคลอดบุตรวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ คู่สมรส ของลูกจ้างจะขอลาจำนวน ๑๕ วัน โดยขอใช้สิทธิลาได้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘ กรณีเช่นนี้คู่สมรสสามารถยื่นขอใช้สิทธิลาตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ ซึ่งถือเป็นการยื่นในวันที่ลา

๒. จำนวนวันที่มีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส ๑๕ วัน กรณีลาติดต่อกันให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างนั้นด้วย และสามารถลาติดต่อกัน หรือลาเป็นช่วง ๆ ได้ เนื่องจากสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสเป็นระยะเวลาที่กฎหมาย ให้สิทธิโดยไม่จำเป็นต้องลาครั้งเดียวให้ครอบคลุมระยะเวลาที่มีสิทธิทั้งหมด กล่าวคือ จะขอลาหลายครั้งตามความจำเป็นก็ได้

แต่ไม่เกิน ๑๕ วัน อนึ่ง หากระเบียบข้อบังคับการทำงานหรือสัญญาจ้างระบุให้มีสิทธิมากกว่า ๑๕ วันก็สามารถทำได้ เนื่องจากการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนด

สำหรับสิทธิของค่าจ้างในวันลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๑๕ วัน อนึ่ง หากระเบียบข้อบังคับการทำงานหรือสัญญาจ้างระบุให้มีสิทธิมากกว่า ๑๕ วัน และกำหนดให้จ่ายค่าจ้างมากกว่า ๑๕ วันก็สามารถทำได้ เนื่องจากการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนด

๓. กรณีที่นายจ้างมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปช่วยเหลือคู่สมรส แม้มิได้จดทะเบียนสมรสตามกฎหมายก่อนวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ หรือให้สิทธิที่จะลามากกว่า ๑๕ วัน ข้อตกลงดังกล่าวรวมทั้งสิทธิการได้รับค่าจ้างในวันลาดังกล่าวยังใช้บังคับได้ไม่ขัดต่อกฎหมาย และกรณีนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน มิฉะนั้น จะไม่มีผลผูกพันต่อลูกจ้าง

เรื่องที่ ๕

การยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

“มาตรา ๑๑๕/๑ วรรคหนึ่ง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ วิธีการยื่นแบบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดี ประกาศกำหนด”

คำชี้แจง

กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้าง ๑๐ คนขึ้นไป มีหน้าที่ยื่นเอกสารหรือแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ลดขั้นตอนการดำเนินการในการส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือ ให้นายจ้าง โดยสามารถยื่นแบบผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือยื่นเป็นเอกสารตามแบบ (คร.๑๑) ทั้งนี้ วิธีการยื่นแบบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีประกาศกำหนด กรณีประสงค์จะยื่นเป็นเอกสารสามารถดาวน์โหลดแบบ คร. ๑๑ ได้จากเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน www.labour.go.th อันเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เรื่องที่ ๖

การบังคับใช้กฎหมาย

การแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับจำนวนวันลาเพื่อคลอดบุตร วันลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร วันลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส รวมทั้งสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาดังกล่าวของลูกจ้าง คู่สมรสของลูกจ้าง อันเป็นการรับรองและคุ้มครองสิทธิไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน หากลูกจ้างได้ใช้หรือมีสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว ย่อมก่อให้เกิดหน้าที่ของนายจ้าง ซึ่งเป็นคู่สัญญาจ้างแรงงานต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามสิทธิที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองไว้ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามย่อมก่อให้เกิดสภาพบังคับในทางกฎหมาย ดังนี้

๑. กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาลดลดยอมเป็นการไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๕๙ อันเป็นความผิดทางวินัยต้องชำระค่าปรับเป็นพินัยไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ตามมาตรา ๑๔๖

๒. กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามมาตรา ๔๑ วรรคสี่ หรือไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสตามมาตรา ๔๑/๑ ย่อมเป็นการไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๕๙/๑ หรือ ๕๙/๒ ตามลำดับ แม้กฎหมายจะมีได้บัญญัติให้เป็นความผิดทางอาญาหรือทางวินัยก็ตาม แต่หากพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบว่านายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย (ไม่ว่าพนักงานตรวจแรงงานจะพบเอง

หรือมีการร้องเรียนแล้วพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย) พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าวแก่ลูกจ้างให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่ระบุไว้ในคำสั่ง หากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งหรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (กรณีที่มีการอุทธรณ์คำสั่ง) การดำเนินคดีทางพินัยต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป ตามมาตรา ๑๔๑ วรรคสาม แต่ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในกำหนดและคำสั่งหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เป็นที่สุดย่อมเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ต้องชำระค่าปรับเป็นพินัยไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ตามมาตรา ๑๔๖

๓. กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาตามมาตรา ๕๘/๑ หรือ ๕๘/๒ แล้วแต่กรณี ย่อมเป็นการโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย ลูกจ้างอาจนำคดีไปฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานที่อยู่ในเขตอำนาจ เพื่อให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาตามสิทธิได้ภายในอายุความ หรืออาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานให้สอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ลูกจ้างต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่ง ระหว่างการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน มิฉะนั้นจะเกิดการใช้สิทธิซ้ำซ้อนได้

๔. ส่วนกรณีที่นายจ้างไม่ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานภายในเดือนมกราคม ย่อมเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๕/๑ วรรคหนึ่ง อันเป็นความผิดทางพินัยต้องชำระค่าปรับเป็นพินัยไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ตามมาตรา ๑๕๕/๑

กระทรวงแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ธันวาคม ๒๕๖๘