

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 บัญญัติขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในหมวด 5 เรื่อง แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 7 ว่าด้วยแผนนโยบายด้านเศรษฐกิจ มาตรา 84 ซึ่งบัญญัติว่า

“รัฐต้องดำเนินการตามแผนนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้...

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ...”

โดยบทบัญญัติมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองถูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากผู้ประกอบกิจการที่จ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง

แต่อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาบทบัญญัติมาตรา 11/1 ดังกล่าว จะเห็นถึงความไม่ชัดเจนบางประการอันก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการเกี่ยวกับการจ้างเหมาค่าแรง กล่าวคือ ที่กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ถูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับถูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ นั้น สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ถูกจ้างรับเหมาแรงงานมีสิทธิได้รับจากผู้ประกอบกิจการ มีขอบเขตเพียงใด และอย่างไรถือว่าเป็นธรรมแล้ว

นอกจากนี้ พบว่าการตีความข้อความในเรื่องนี้ ก็เป็นไปอย่างกว้างขวางเช่นกัน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายได้

ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงได้ศึกษาปัญหาของการจ้างเหมาแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานและบริหารจัดการแรงงาน และปัญหาเกี่ยวกับการตีความและขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจากการศึกษาแนวความคิดของการจ้างเหมาแรงงานและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำพิพากษาของศาลแรงงาน พบว่า ถ้าผู้ประกอบกิจการมีความจำเป็นต้องใช้การจ้างเหมาแรงงานก็ควรระบุขอบเขตหน้าที่หรือภาระงานของถูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้ชัดเจนแตกต่างกับภาระงานของลูกจ้างประจำ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการตีความและการโต้แย้งสิทธิหน้าที่ตามมาตรา 11/1 ส่วนในกรณีการตีความและบังคับใช้บทบัญญัติมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถ้าพิจารณาให้ถูกต้องเป็นธรรมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย กล่าวคือ รัฐธรรมนูญและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ก็จะช่วยให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการจ้างเหมาแรงงานได้ ซึ่งจะนำไปสู่ปทัสถานที่ดีในสังคมแรงงาน

Abstract

Section 11/1 of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) has been legislated to support the legal intention of Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550 (2007) in Chapter V Directive Principles of Fundamental State Policies, Part 7 Economics Policy, Section 84 which states that “the state shall act in compliance with the economic policy as follows: ...

(7) promoting people of working age to obtain employment, protecting child and woman labour, providing the system of labour relations and tripartite which entitling labours to elect their representatives, providing social security and ensuring labours working at equal value to obtain wages, benefits and welfares upon fair and indiscriminate basis;”

According to section 11/1 the objective of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) is to ensure an employee hired for wages with fair rights, benefits and welfare.

Nevertheless, once consider thoroughly into section 11/1, an application of law to the matters of fact is still ambiguous. For example, according to the phrase “...*The operator shall arrange for an employee hired for wages who works in the same manner as employees under a direct employment contract to, without discrimination, receive fair rights, benefits and welfare.*”, what is the boundary of enforcement of such sentence and what is the precise meaning of the word “fair”.

Besides, the interpretation of matters of law in this aspect is, as well, disputable.

Hence, this research aims to study the problem of application and interpretation of hired for wages employment under Labour Protection Act B.E. 2541 (1998). Moreover, the research seeks to clarify the difficulties in hire of service and labour management particularly in the aspect of boundary of enforcement focusing on the general concept of hired for wages, relating principle of law and Central Labour Court's judgments. As a result, the specification of job description is essential for the hired for wages employment to avoid misinterpretation and rebuttal of section 11/1 with permanent employee. And for the interpretation and enforcement of section 11/1 of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), if authorities adhere to the spirit of law namely Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550 (2007) and relating labour law, the better standard of hired for wages employment will be settle and the enforcement of law will fall into an unambiguous area.