



กฎหมายแรงงาน :

Hire of work และ Hire of service *

โดย โกวิท วงศ์สุรวัฒน์

หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน หน้า ๖

วันพุธที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๔ ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๘๙๐๑

รายงานข่าวจากหนังสือพิมพ์มติชน ฉบับวันที่ ๗ เมษายน คคนี้ ความว่า

“แผนเอาท์ซอร์สแอร์การบินไทยส่อเค้าไม่เวิร์ก อัยการสูงสุดตั้งมีความเสี่ยงสูง หวันแอร์เอาท์ซอร์สมีสื่อธิร้องศาลแรงงาน ชี้สัญญาเช่าย้ายจ้างงานตามกฎหมายแพ่งฯ สุดท้ายไม่แคล้วโดนข้อหาไร้ธรรมาภิบาลอีกต่างหาก เนะจ้างแอร์แบบเดิม แต่ลดผลตอบแทนจะดีกว่า...”

“...ผู้สื่อข่าวรายงานว่า การจัดหาแรงงานภายนอกเป็นแนวความคิดของนายทง พิทยะสมัยที่ดำรงตำแหน่งประธานบอร์ดการบินไทย เพื่อเป็นการเตรียมพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสำหรับเครื่องบินฝูงใหม่ที่จัดซื้อมาประจำการ โดยนายทงเห็นว่าจัดหาแรงงานภายนอกจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพนักงาน เป็นการช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายทางหนึ่ง แต่แนวคิดดังกล่าวถูกคัดค้านจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทย ทำให้แผนดังกล่าวถูกชะลอไว้ก่อน ประกอบกับนายทงได้รับแต่งตั้งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ ขณะนี้นายวันชัย ศรทุลทัต ปลัดกระทรวงคมนาคม ได้รับแต่งตั้งให้เป็น

ประธานบอร์ดการบินไทยคนใหม่ก็ยังไม่ได้กำหนดนโยบายเรื่องนี้ว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อไป”

ข่าวนี้น่าสนใจมากเนื่องจากเรื่อง **“เอาท์ซอร์ส”** กำลังเป็นที่นิยมของสถานประกอบการกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน เช่น จ้างบริษัทมาทำความสะอาดโดยไม่ต้องจ้างภารโรง หรือจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัยมาเป็นยามดูแลสถานที่ ดังที่เห็นกันทั่วไปทำให้หน่วยงานสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาแรงงานไปได้

แต่คนทั่วไปมักจะลืมไปว่ายังมีเรื่องการจ้างแรงงานในกฎหมายแพ่งฯ อยู่อีก

ดังนั้น พอมีเรื่องแรงงานก็มักจะนึกถึงแต่ พ.ร.บ. กฎหมายแรงงานโดยตรงเพียง ๕ ฉบับเท่านั้น คือ

๑. พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นที่จะคุ้มครองลูกจ้างและให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างมากกว่าสัญญาตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ทั่วไป เช่น กำหนดเวลาทำงาน มีการกำหนดให้จ่ายเงินค่าล่วงเวลา คุ้มครองสวัสดิการความปลอดภัย

นางสาวจุฬารัตน์ ยะปะนัน นิติกร ๓ กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย สำนักกฎหมาย. รวบรวม

เกร็ดกฎหมายหน้ารัฐ



อาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ลูกจ้าง ควบคุมการใช้แรงงาน และการจ่าย ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง เป็นต้น

๒. พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้ในทุกกรณีที่ เนื่องมาจากการทำงาน โดยนายจ้างต้องส่งเงิน สมทบเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียวเพื่อนำเงินมาจ่าย ทดแทนให้ลูกจ้าง

๓. พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติเงินทดแทนแล้วแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมและเพียงพอเนื่องจากเมื่อแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในเมืองไม่ได้ทำงานอยู่ในไร่นา แล้ว เมื่อว่างงานก็อดตายเร็วกว่าเพราะการอยู่ในเมืองแล้ว ไม่มีเงินก็อยู่ไม่ได้ จึงต้องมีกองทุนประกันสังคม ที่เก็บเงินสมทบจากทุกฝ่ายเพื่อเป็นการเฉลี่ย ความสุขของคนในสังคมซึ่งประโยชน์ทดแทนที่ ผู้ประกันตนจะได้ก็มี กรณีว่างงาน กรณีสงเคราะห์ บุตร กรณีตาย ทูพพลภาพ คลอดบุตร ประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วย

๔. พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นกฎหมายที่กำหนดวิธีการในเรื่อง ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้างให้เข้าใจอันดีต่อกันสามารถตกลงในสิทธิ หน้าที่และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือพิพาท แรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติโดยสันติและประนีประนอม กัน

๕. พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กฎหมาย ฉบับนี้สำคัญที่สุดในบรรดากฎหมายแรงงาน ทั้งหลาย เนื่องจากเป็นกฎหมายที่มาจาก ความจริงของโลกที่ว่านายจ้างกับลูกจ้างมีความ ไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ

ดังนั้น หลักกฎหมายแรงงานจึงมุ่งเน้น ที่จะคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างมากกว่านายจ้าง ที่เน้น สำคัญที่สุดคือศาลแรงงานจะไม่ใช้วิธีพิจารณา ความแห่ง (วิแห่ง) โดยมีบทบัญญัติให้มี ผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง มาร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาคดี พิพากษาคดี แรงงานด้วย

โดยสรุปแล้วกฎหมายแรงงานมีความ แตกต่างจากกฎหมายแพ่งๆ ดังนี้ คือ

- ก. เป็นกฎหมายกึ่งมหาชนกึ่งเอกชน
- ข. เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบ เรียบร้อยของประชาชน (พูดง่าย ๆ ก็คือไม่ยึดหลัก คักดีลิสต์ของเจตนาและเสรีภาพในการทำสัญญา ของกฎหมายแพ่งๆ)
- ค. เป็นกฎหมายสวัสดิการสังคม
- ง. เป็นกฎหมายที่ยืดหยุ่นได้ (พวก ทหารเรียกว่าอ่อนตัวได้)

แต่โดยความจริงแล้วแรกเริ่มประเทศไทย เราก็มีกฎหมายแรงงานอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะที่ ๖ ว่าถึงจ้างแรงงาน (Hire of service) และในลักษณะที่ ๗ ว่าถึงการจ้าง ทำของ (Hire of Work) และยังคงใช้บังคับอยู่ใน ปัจจุบันดังที่อัยการสูงสุดได้ยกขึ้นมาตานั้นเอง ถึงแม้ว่ากฎหมายแพ่งๆ นี้จะมีพื้นฐานในความเชื่อ บนหลักความเท่าเทียม (เหมือนสมัยก่อนที่เก็บ ภาษีรายหัวแบบเงินรัชชูปการคนละ ๖ บาทเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นคนรวยหรือคนจนนั่นเอง ซึ่งปัจจุบันนี้ การเก็บภาษีไม่ใช่หลักความเท่าเทียมกันเหมือน เงินรัชชูปการแล้ว) ต่างจากกฎหมายแรงงานก็ตาม แต่จะมองข้ามไม่ได้เป็นอันขาด

ดังนั้น การจ้างแรงงานและการจ้างทำ ของจึงเป็นความสำคัญยิ่งในเรื่องกฎหมาย แรงงาน หากนักบริหารธุรกิจหรือนักบริหาร รัฐกิจใดมีมุมมองที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาของกฎหมาย แรงงานล้วน ๆ ๕ ฉบับที่กล่าวมาข้างต้นด้วย



วิธีการเอาท์ซอร์ส โดยสัมภพหมายแพ่งฯ แล้วอาจจะหน้าแตกได้ง่าย ๆ ดังกรณีของ การบินไทยที่จะเอาท์ซอร์สดังกล่าว

สาระสำคัญในความแตกต่างของการ
“จ้างแรงงาน” กับการ “จ้างทำของ” คือ

สัญญาจ้างแรงงาน คือ สัญญาซึ่งบุคคล
หนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคล
อีกคนหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” และนายจ้างตกลง
จะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน การจ้างแรงงานนี้
รวมถึงการใช้ความรู้ความสามารถด้วย เช่น การจ้าง
ครูมาสอนหนังสือ จ้างเภสัชกรหรือที่ปรึกษามา
ประจำร้านขายยาด้วย (มีการบังคับบัญชา) **สัญญา
จ้างแรงงานมีลักษณะ ๔ อย่าง** คือ

๑. ต้องมีการตกลงเป็นนายจ้างและ
ลูกจ้างกัน
๒. เป็นสัญญาต่างตอบแทน
๓. สาระสำคัญอยู่ที่คู่สัญญา คือ ต้อง
ยินยอมพร้อมใจด้วยกันทั้ง ๒ ฝ่าย เช่น การโอนไป
ทำงานในบริษัทใหม่ ถ้าไม่ยอมก็บอกเลิกสัญญาได้
นายจ้างยังต้องจ่ายชดเชย

๔. ไม่มีแบบและมีอายุความ ๑๐ ปี

สัญญาจ้างทำของ คือ สัญญาซึ่งบุคคล
หนึ่งเรียกว่า “ผู้รับจ้าง” ตกลงรับจะทำการสิ่งใด
สิ่งหนึ่ง “จนสำเร็จ” ให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า
“ผู้ว่าจ้าง” และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อ
ผลสำเร็จแห่งการนั้น (ไม่มีการบังคับบัญชา)
สาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของ มีดังนี้

๑. เป็นสัญญาต่างตอบแทน
๒. เป็นสัญญาที่มุ่งผลสำเร็จของงาน
๓. ไม่มีแบบสำหรับอายุความ ต้องฟ้อง
ภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่ความชำรุดบกพร่อง
ได้ปรากฏขึ้น เช่น นับแต่วันที่พบรอยร้าวที่เพดาน
บางแห่งของอาคาร ต้องฟ้องภายใน ๑ ปี มิใช่ ๑๐ ปี

ข้อแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาจ้างทำของ

ก. จ้างแรงงาน : ผลสำเร็จของงานมิใช่
สาระสำคัญของสัญญา ตรงข้ามกับจ้างทำของ

ข. จ้างแรงงาน : สินจ้างคำนวณเอาตาม
ระยะเวลาที่ทำงานแต่จ้างทำของคำนวณตามผลงาน

ค. จ้างแรงงาน : นายจ้างต้องรับผิดชอบ
ร่วมในผลละเมิดที่ลูกจ้างทำในงาน ตรงข้ามกับจ้าง
ทำของ

ง. จ้างแรงงาน : ลูกจ้างต้องทำงาน
ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง ตรงข้ามกับจ้างทำ
ของ

ดูง่ายดีนะ ที่นี้ท่านผู้อ่านทุกท่านก็คงจะรู้
คำตอบ ๒ ข้อง่าย ๆ แล้วนะว่า

๑. หมอนวดตามสถานประกอบการทั้ง
หมวดแผนโบราณและอาบ อบ นวด กับ

๒. ผู้ช่วยแม่บ้าน (คนใช้, แจ้ว หรือ
คนงานต่างชาติที่ใช้ในบ้าน)

เป็นจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ ?

