

# นายจ้างรับ

## ถือตามกฎหมายใหม่

พรเทพ ทวีกาญจน์\*



>>> **กฎหมาย** คุ่มครองแรงงานฉบับใหม่ ภายใต้ชื่อว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ซึ่งได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 โดยให้มีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่ประกาศฯ คือผลบังคับใช้ในวันที่ 27 พฤษภาคม 2551 สาระสำคัญที่มีการแก้ไขในส่วนการจ้างและการใช้แรงงานโดยวิธีจ้างเหมาค่าแรงหรือที่เรารู้จักหรือเรียกขานกันว่า Outsourcing ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่แพร่ตามโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ได้มีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยจากกฎหมายเดิม โดยสาระสำคัญอยู่ในคำนิยามคำว่า “นายจ้าง” จากมาตรา 5(3) เดิมมาเป็นมาตรา 11/1 คือกำหนดให้สถานประกอบการที่ได้ว่าจ้างผู้อื่นนำคนงานมาทำงาน ผู้ว่าจ้างตกอยู่ฐานะนายจ้างด้วยสาระสำคัญจะอยู่ที่วรรคสอง หากดูเจตนาแล้วผู้ว่าจ้างต้องการกำจัดนายจ้างแบบเหมาค่าแรงโดยกำหนดหน้าที่ไว้ในวรรคสองของมาตรานี้

มาตรา 11/1 ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการและโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจก่อนว่านายจ้างตามมาตรา 11/1 นี้ ซึ่งตามกฎหมายเก่าคือนายจ้างตามมาตรา 5(3) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า **นายจ้างรับถือ** มีความหมายครอบคลุมถึงนายจ้างลักษณะประเภทใดบ้าง

**นายจ้างรับถือ** หมายถึง ผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรง ผู้ประกอบกิจการดังกล่าวนอกจากจะถือว่าเป็นนายจ้างของลูกจ้างของตนเองแล้ว ยังเป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงที่ได้มาทำงานในกิจการของตนเองด้วย การจ้างเหมาค่าแรง หมายถึงกรณีที่ผู้ประกอบกิจการในแต่ละแห่งนั้นไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างด้วยตนเองในงานบางส่วนหรือบางแผนก แต่ได้ตกลงจ้างเหมาบุคคลหนึ่งบุคคลใดให้มารับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือให้จัดหาลูกจ้างมาทำงานให้แก่ผู้ประกอบกิจการ **ซึ่งงานที่จ้างเหมาแรงงานนั้นเป็นงานส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือในธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ** โดยผู้ประกอบกิจการจะจ่ายค่าจ้างเหมาค่าแรงตามที่ตกลงกัน เช่น บริษัท สมหวัง จำกัด ประกอบกิจการผลิตภาชนะอลูมิเนียมจำหน่าย มีแผนกงานอยู่หลายแผนก ตั้งแต่แผนกตัดแผ่นอลูมิเนียมไปจนกระทั่งถึงแผนกบรรจุหีบห่อ บริษัทดังกล่าวได้ว่าจ้างห้างหุ้นส่วนจำกัดแดง มารับงานในแผนกตัดแผ่นอลูมิเนียม ตกลงค่าจ้างเหมากันเป็นรายแผ่นหรือจ้างเหมาเป็นรายเดือนก็ได้ โดยให้ห้างหุ้นส่วนจำกัดแดงดังกล่าวไปหาคนงานมาให้ได้อย่างน้อยวันละ 20 คน เท่าจำนวนแท่นตัดที่มีอยู่ในโรงงานนั้น ห้างหุ้นส่วนจำกัดแดงจะเป็นผู้รับผิดชอบในการหาคนงานในการควบคุมดูแลการทำงานของคนงานและการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนงาน กรณีเช่นว่านี้ห้างหุ้นส่วนจำกัดแดงก็เป็นผู้รับเหมาค่าแรงและเป็นนายจ้างตัวจริงของลูกจ้าง 20 คนดังกล่าว นั่น ส่วนบริษัท สมหวัง จำกัด จะเป็นนายจ้างรับถือของลูกจ้าง 20 คน ของห้างหุ้นส่วนจำกัดแดงด้วย ดังนั้นถ้ามีปัญหาใดเกิดขึ้นกับลูกจ้าง 20

\* ผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย บริษัท ซี.พี. ฟลาค้า จำกัด

คน ของห้างหุ้นส่วนจำกัดแดง บริษัทสมหวัง จำกัด เจ้าของสถานประกอบกิจการก็ต้องรับผิดชอบในฐานะที่ นายจ้างไปด้วย แสดงว่าลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงจะมี นายจ้างสองคน คือ นายจ้างแท้จริงของตนเองกับนายจ้าง รับถือด้วย

ประเด็นมีว่านายจ้างรับถือจะต้องรับผิดชอบแค่ไหนเพียงใด ตามมาตรา 11/1 วรรคสองได้กำหนดให้นายจ้างดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานใน ลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง **ได้รับ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ** ปัญหาเมื่ออยู่ว่าเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัตินั้น ความหมายแค่นั้น ขณะนี้ยังไม่มีความชัดเจนเนื่องจากเป็น กฎหมายใหม่ก็ต้องรอดตามกันต่อไป แต่ในส่วนกฎหมาย ฉบับเก่าได้ตัดสินไว้ในเรื่องนายจ้างรับถือตามมาตรา 5(3) ไว้ดังนี้ว่าผู้ประกอบการรับผิดชอบเพียงเท่าที่ผู้รับเหมา ค่าแรงมีนิติสัมพันธ์ต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เท่าใด **ผู้ประกอบการก็ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างนั้นตาม สัญญาที่นายจ้างผู้รับเหมาค่าแรงทำไว้กับลูกจ้างเท่านั้น**

#### เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 197-199/2550

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 5(3) กำหนดให้ ผู้ประกอบการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบ ให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดีหรือ มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมา ทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานโดยการทำงาน นั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ถือว่า



ผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย หมายความว่า เมื่อ นายจ้างผู้รับเหมาค่าแรงไปจ้างลูกจ้างให้มาทำงานให้แก่ผู้ประกอบการ โดยงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการก็ถือว่าผู้ประกอบการนั้นเป็น นายจ้างด้วย ซึ่งมีผลว่า **หากผู้รับเหมาค่าแรงมีนิติสัมพันธ์ต่อลูกจ้างตาม สัญญาจ้างแรงงานเท่าใด ผู้ประกอบการก็ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างนั้นตาม สัญญาที่นายจ้างผู้รับเหมาค่าแรงทำไว้กับลูกจ้างเท่านั้น** เนื่องจาก กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิพึงมีพึงได้ตามสัญญาจ้างแรงงาน ที่ผู้รับเหมาค่าแรงมีต่อลูกจ้างแต่จะขอให้บังคับให้ผู้ประกอบการรับผิดชอบ และให้ผูกพันดังเช่นลูกจ้างของผู้ประกอบการที่ได้จ้างลูกจ้างนั้น โดยตรงหาได้ไม่ **เพราะลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงไม่ใช่ลูกจ้างของผู้ ประกอบกิจการนั้นโดยตรงตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่มาตรา 5(3) ให้ ถือว่าผู้ประกอบการนั้นเป็นนายจ้างของลูกจ้างนั้นด้วยเท่านั้น ดังนั้น จำเลยซึ่งเป็นผู้ประกอบการจึงไม่ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ทั้งสามเกินกว่าที่ นายจ้างของโจทก์ทั้งสามซึ่งเป็นผู้รับเหมาค่าแรงต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ทั้ง สามและเมื่อโจทก์ทั้งสามได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 6 วันทำงาน ตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างผู้รับเหมาค่าแรงแล้วจึงไม่มีสิทธิที่จะ บังคับจำเลยจัดให้โจทก์ทั้งสามได้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือได้รับค่าจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้มากกว่านี้อีก**

#### บทสรุปสังคายน์

การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ได้บัญญัติคานียามของนายจ้างไว้ต่างหากในมาตรา 11/1 เพื่อ ให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นและกำหนดหน้าที่ของนายจ้างไว้จะต้องดำเนินการให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็น ธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนี้ก็เพื่อให้ลูกจ้างของ ผู้รับเหมาค่าแรงมีหลักประกันมั่นคงอีกชั้นหนึ่ง เพราะบรรดาผู้รับเหมา ค่าแรงนั้นมักจะเป็นนายจ้างรายเล็กๆ ไม่ค่อยมีฐานะทางด้านการเงิน เมื่อ กำหนดให้เจ้าของสถานประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับ เหมาค่าแรงแล้วก็จะทำให้ลูกจ้างดังกล่าวมีความมั่นคงในด้านสิทธิและ หน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็จะทำให้ บรรดาผู้ประกอบการได้มีความระมัดระวังในการเลือกผู้รับเหมาค่าแรง มารับเหมาทำงานในกิจการของตนด้วย

