

บทที่ 3

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การรับงานไปทำที่บ้านมีวิวัฒนาการมายาวนานโดยมีจุดเริ่มต้นที่แรงงานนอกระบบ (Informal Sector) ซึ่งได้แก่การจ้างงานซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ไม่มีฐานะเป็นลูกจ้าง ไม่มีโอกาสเป็นแรงงานในระบบเนื่องจากขาดคุณสมบัติบางประการที่จะเข้าไปทำงานในระบบได้ เช่น มีการศึกษาน้อย มีอายุน้อยเกินไป หรือแม้แต่แรงงานที่เคยอยู่ในระบบแต่เมื่อมีอายุมากขึ้นก็ต้องออกจากระบบมาทำงานที่บ้าน ส่วนใหญ่แรงงานกลุ่มนี้มักจะเป็นแรงงานไม่มีฝีมือพิเศษในการทำงาน หรือขาดความชำนาญ หรืออาจเป็นแรงงานที่มีภาระต้องดูแลคนในครอบครัว ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ จึงต้องทำงานที่บ้านเพื่อจะสามารถดูแลเด็กหรือคนในครอบครัวได้ด้วย การรับงานไปทำที่บ้านมีมุมมอง 2 มุม คือ *มุมมองที่หนึ่ง* เป็นแรงงานที่มีมาแต่โบราณ เป็นเพียงแรงงานเสริมหรือแรงงานชั่วคราว จะได้รับการจ้างงานต่อเมื่อโรงงานผลิตสินค้าไม่ทัน แรงงานกลุ่มนี้อาจพอใจในสภาพที่ตนรับจ้าง เพราะเป็นงานอิสระไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง *มุมมองที่สอง* คือ เป็นแรงงานที่เกิดจากการเล็งกฎหมาย โดยนายจ้างนำงานในโรงงานออกมาจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านแทนเพื่อจะไม่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดเมื่อมีงานเร่งด่วน อีกทั้งไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง นอกจากนี้ยังเป็นการลดต้นทุนในการประกอบการ ประหยัดค่าไฟฟ้าและน้ำประปา ไม่ต้องจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด แรงงานที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อถูกผลักให้อยู่นอกระบบ สิ่งที่แรงงานกลุ่มนี้ต้องการที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสทางประกันสังคม ซึ่งรัฐก็ตระหนักในเรื่องเหล่านี้ ดังนั้น เมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานที่สำคัญที่สุดก็ได้บัญญัติมาตรา 22 ให้อำนาจกระทรวงแรงงานที่จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไปก็ได้ ซึ่งเสมือนเป็นการยืนยันถึงความมีอยู่ของ “ผู้รับไปทำที่บ้าน” เป็นครั้งแรก กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ กฎกระทรวงฉบับที่ 9 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

1. กฎกระทรวง ฉบับที่ 9

กฎกระทรวงฉบับที่ 9 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541 เป็นการออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 มีเนื้อความกำหนดไม่ให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยให้เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ว่า เนื่องจากสภาพการจ้างงานและการทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งเป็นงานที่มาตรา 22 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้ออกกฏกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้นั้น ยังไม่มีมาตรฐานในการปฏิบัติที่ชัดเจน จึงไม่อาจออกกฏกระทรวงดังกล่าวได้ สมควรกำหนดมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่งานดังกล่าวไว้ก่อน และโดยที่มาตรา 4 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฏกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้นจึงจำเป็นต้องออกกฏกระทรวงฉบับนี้

2. กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547

หลังจากออกกฏกระทรวงฉบับที่ 9 แล้ว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก็มีการปรึกษาร่วมกับกลุ่มผู้นำแรงงานหลายกลุ่ม ทั้งกลุ่มแรงงานนอกระบบ มูลนิธิทางแรงงานเท่าที่สามารถประสานความร่วมมือได้ รวมทั้งมีการศึกษาอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งเริ่มมีการรับรองในสมัยการประชุมที่ 83 ในปี 1996 ประกอบกับมีการศึกษาวิจัยแนวทางร่างกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านหลายฉบับ ในที่สุดก็ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 6 ประกอบมาตรา 22 กฎกระทรวงฉบับนี้เป็นกฎหมายฉบับแรกที่ทำให้การรับรองสิทธิพื้นฐานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสมควรได้รับ กฎกระทรวงฉบับนี้ได้กำหนดบทนิยามความหมาย “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ไว้ว่า “งานที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้จะต้องเป็นงานที่ลูกจ้างรับมาจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้างโดยใช้วัตถุดิบ หรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง” ฉะนั้น การจ้างงานที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ต้องเป็นงานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้าง
- 2) เพื่อไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของ
- 3) ต้องเป็นการทำงานในบ้านของลูกจ้างเอง หรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบกิจการของนายจ้าง
- 4) เพื่อรับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน
- 5) โดยใช้วัตถุุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน
- 6) ซึ่งโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

กฎกระทรวงฉบับนี้แบ่งการคุ้มครองเป็น 2 ประเภท คือ การคุ้มครองโดยตรงตามข้อกำหนดในกฎกระทรวง และการคุ้มครองโดยอนุโลมใช้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2.1 การคุ้มครองโดยตรงตามข้อกำหนดในกฎกระทรวง

2.1.1 นายจ้างที่จะมอบงานให้ลูกจ้างทำ ต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันมอบงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด กล่าวคือ ต้องใช้แบบพิมพ์และต้องแจ้งยังสถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งก็คือสำนักงานแรงงานพื้นที่

2.1.2 นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้าง เป็น 2 ฉบับ เก็บไว้ฝ่ายละฉบับ และพร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ และมีรายการตามที่กฎกระทรวงกำหนดดังนี้

- (1) วันและสถานที่ที่ทำสัญญาจ้าง
- (2) ชื่อตัว ชื่อสกุล อายุ และที่อยู่ของนายจ้างและลูกจ้าง
- (3) ที่ตั้งสถานประกอบกิจการของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง
- (4) ประเภท ลักษณะ และสภาพของงานที่ส่งมอบให้แก่ลูกจ้าง
- (5) วันและสถานที่ที่นายจ้างส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้าง
- (6) อัตราค่าจ้าง และการหักค่าจ้าง
- (7) วันและสถานที่ที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง
- (8) วันและสถานที่ที่นายจ้างรับมอบงานจากลูกจ้าง

2.1.3 นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงกันในสัญญา และต้องจ่ายตามวันและสถานที่ที่ตกลงกันไว้ แต่ทั้งนี้ การจ่ายค่าจ้างต้องไม่เกิน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงานให้แก่ นายจ้าง

2.1.4 ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระเงินตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกับกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าเป็นหนังสือจากลูกจ้าง
- (3) ชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัตถุดิบของนายจ้างอันเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้างโดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

การหักตาม (2) และ (3) ในแต่ละกรณี ห้ามมิให้หักเกินร้อยละ 10 และจะหักรวมกันได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามรายการในข้อ 6 เว้นแต่นายจ้างได้จัดทำเป็นหนังสือ และลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

2.1.5 ห้ามจ้างงานบางประเภท

- (1) งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลุงานทำดอกไม้เพลิง
- (2) งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็ง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ
- (3) งานอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

2.1.6 นายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และ ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือกำหนดดังกล่าวข้างต้น

2.2 การคุ้มครองโดยอนุโลมใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นอกจากนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้างต้นแล้ว นายจ้างยังต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในบางข้อดังนี้

- 1) การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (มาตรา 7 มาตรา 8)
- 2) การคืนเงินประกันสัญญา หรือไม่จ่ายค่าจ้าง และความเป็นหนี้บุริมสิทธิ (มาตรา 9 มาตรา 11)

- 3) ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง (มาตรา 12)
- 4) การเปลี่ยนตัวนายจ้าง (มาตรา 13)
- 5) การรับรองสิทธิหน้าที่ตาม ปพพ.(มาตรา 14)
- 6) ความเสมอภาคเท่าเทียมของลูกจ้างชายหญิง (มาตรา 15)
- 7) การล่วงละเมิดทางเพศลูกจ้าง (มาตรา 16)
- 8) การบอกเลิกสัญญาจ้างซึ่งไม่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอน (มาตรา 17)
- 9) ความรับผิดชอบของนายจ้างตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (มาตรา 21)
- 10) ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง (มาตรา 44)
- 11) ความเสมอภาคในค่าจ้าง (มาตรา 53)
- 12) วิธีการจ่ายค่าจ้าง (มาตรา 54)
- 13) การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง (มาตรา 123 มาตรา 124 มาตรา 125)
- 14) การจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างและการไล่เบียด (มาตรา 134 มาตรา 135 มาตรา 136)
- 15) พนักงานตรวจแรงงานและการส่งหนังสือ (มาตรา 139 ถึง มาตรา 143)

3. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

หลังจากมีการประกาศใช้กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ระยะเวลาหนึ่ง กระทรวงแรงงานก็ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 โดยให้เหตุผลในการประกาศใช้ว่า “เนื่องจากสภาพการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการ เป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้” พระราชบัญญัตินี้ถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่เกิดจากการร่วมระดมความคิดจากบุคลากรด้านแรงงานหลากหลายสาขา และมีผู้ซึ่งเป็นตัวแทนทั้งจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายผู้จ้างงาน ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนนักวิชาการด้านแรงงาน ได้มีการให้ความสำคัญกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติบางมาตรามีหลักการเดียวกับอนุสัญญาและข้อเสนอดังกล่าว พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มีหลักการที่สำคัญดังนี้

3.1 บทนิยามความหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ได้กำหนดขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายโดยการบัญญัติบทนิยามความหมายไว้ดังนี้

3.1.1 “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง” หากตีความตามบทบัญญัติของกฎหมาย กรณีที่จะอยู่ในความหมายของ งานที่รับไปทำที่บ้านที่ได้รับความคุ้มครองต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ต้องมีลักษณะเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม 2) มีลักษณะเป็นการผลิตหรือประกอบ 3) ต้องทำงาน ณ สถานที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน 4) ไม่ต้องคำนึงว่าใครเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ต้องมีลักษณะเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม เหตุที่ต้องเป็นงานในอุตสาหกรรมนั้นเนื่องมาจาก ในช่วงแรกของการร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ คณะกรรมการร่างกฎหมายมีแนวคิดที่จะเริ่มการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการขนาดใหญ่เสียก่อน และเมื่อผ่านการบังคับใช้ระยะเวลาหนึ่งพอสมควรจึงจะขยายการคุ้มครองไปถึงการรับงานไปทำที่บ้านทุกขนาดต่อไป คำว่า “อุตสาหกรรม” หมายความว่า กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อผลิตสิ่งของหรือจัดให้บริการ⁶² ดังนั้น งานในกิจกรรมอุตสาหกรรมจึงเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผลิตสิ่งของ ซึ่งงานนั้นอาจเป็นงานส่วนหนึ่งส่วนใดของการทำอุตสาหกรรมของผู้ประกอบกิจการ และผู้ประกอบกิจการนั้นไม่ได้ทำงานนั้นในสถานประกอบกิจการของตน แต่ได้นำงานส่วนนั้นไปมอบให้บุคคลอื่นนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการ⁶³

2) มีลักษณะเป็นการผลิตหรือประกอบ คำว่า ผลิต⁶⁴ หมายถึง การทำให้เกิดขึ้นตามที่ต้องการด้วยแรงงาน หรือเครื่องจักร เช่น ผลิตข้าว ผลิตรถยนต์ เป็นต้น ส่วนคำว่า ประกอบ⁶⁵ หมายความว่า การเอาชิ้นส่วนต่างๆมารวมกัน

⁶² พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ค้นคืนเมื่อ ตุลาคม 2559 จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>

⁶³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 และคำอธิบายรายมาตรา. หน้า 4

⁶⁴ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ค้นคืนเมื่อ ตุลาคม 2559 จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>

⁶⁵ เรื่องเดิม

โดยสรุปแล้ว งานที่รับไปทำที่บ้าน คืองานที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคยผลิตหรือประกอบ (ทำ) อยู่ในสถานประกอบการหรือโรงแรมของตน แต่ได้นำออกไปผลิตหรือประกอบ (ทำ) นอกสถานประกอบการหรือโรงงานนั้น⁶⁶

ข้อสังเกต

ก. ตามบทนิยามที่ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง” ข้อความว่า “งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง” ยังไม่ปรากฏว่ากระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดประเภทงาน ในทางปฏิบัติจึงมีการนำกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาบังคับใช้แทน

ข. สภาพการจ้างงาน และลักษณะการทำงานตามความเป็นจริง งานรับไปทำที่บ้านมีลักษณะการทำงานมากกว่า การผลิตหรือประกอบ กล่าวคือ แต่ยังมีงานที่มีลักษณะเป็น งานพาณิชยกรรม เกษตรกรรม รวมถึงงานบริการบางกรณีด้วย ฉะนั้น หากตีความตามตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัด งานรับไปทำที่บ้านจะไม่รวมไปถึงงานดังกล่าวด้วย จึงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

3) ต้องทำงาน ณ สถานที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอาจเป็นบ้านของตนเอง หรือเป็นบ้านของตัวแทนกลุ่ม หรือผู้นำกลุ่ม หรือสถานที่ใดๆที่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงกัน แต่ต้องไม่ใช่สถานที่ซึ่งนายจ้างจัดให้ หรือสถานที่ซึ่งอยู่ในความควบคุมของนายจ้าง แต่สำหรับกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างในสถานประกอบการของตน นำงานบางส่วนซึ่งโดยปกติลูกจ้างจะทำในสถานประกอบการนั้น กลับมาทำที่บ้าน โดยนายจ้างจะให้ค่าตอบแทนการทำงานนั้นที่บ้าน กรณีนี้เป็นเรื่องการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ใช่บังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เช่น สมพรทำงานในบริษัทดีดี มีหน้าที่พิมพ์เอกสาร ในช่วงสิ้นปีของบริษัทจะต้องสรุปบัญชีเพื่อส่งให้ผู้สอบบัญชีตรวจสอบ สมพรทำงานไม่ทันเนื่องจากมีเอกสารและข้อมูลมากเกินไปลูกจ้างคนเดียวจะทำงานได้ทันกำหนดผู้จัดการบริษัทดีดีจึงสั่งให้สมพรนำงานที่ทำไม่ทันที่ทำงานกลับมาทำที่บ้าน โดยจะให้ค่าตอบแทนเท่ากับผู้รับงานไปทำที่บ้านที่บริษัทดีดีเคยจ้างให้พิมพ์เอกสาร กรณีนี้ ไม่ใช่กรณีรับงานไปทำที่บ้าน แต่เป็นกรณีการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น บริษัทดีดีต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้สมพร ไม่ใช่ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

⁶⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 และคำอธิบายรายมาตรา. หน้า 5

4) *ไม่ต้องคำนึงว่าใครเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน* ส่วนใหญ่งานที่มีลักษณะงานโหล หรืองานโรงงาน ผู้จ้างงานจะจัดหาวัสดุ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานให้ เพื่อให้ผลของงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน แต่ก็มีบางกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดหาวัสดุติดเอง เช่น มีตัวอย่างวัสดุติด มีการออกแบบ หรือแม้แต่ตัวอย่างงานที่ทำสำเร็จแล้วให้ผู้จ้างงานเลือก เมื่อผู้จ้างงานเลือกแล้วผู้รับงานจะทำงานตามที่ตกลงกันนั้น ลักษณะการจ้างแบบนี้มีลักษณะเป็นจ้างทำของโดยแท้

3.1.2 *“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน”* ความหมายว่า *บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน* ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเป็นบุคคลคนเดียวหรืออาจทำงานเป็นกลุ่มก็ได้ ในทางปฏิบัติ กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเป็นกลุ่ม จะมีผู้นำกลุ่มอย่างน้อย 1 คนบริหารจัดการเกี่ยวกับการรับงาน ซึ่งอาจจะไปรับงานจากผู้จ้างงานโดยตรง หรือผู้จ้างงานหรือตัวแทนของผู้จ้างงานหรือคนกลางนำงานมาส่งให้ถึงที่บ้าน ผู้รับงานที่เป็นผู้นำกลุ่มจะมีความรับผิดชอบหลายประการ เช่น จัดทำบัญชีชิ้นงานที่ได้รับมา และชิ้นงานที่จะส่งกลับไปให้ผู้จ้างงาน รวมทั้งบัญชีค่าตอบแทนของสมาชิกแต่ละคน ในบางกลุ่มที่ใช้บ้านของหัวหน้ากลุ่มเป็นสถานที่ทำงาน ก็อาจมีการหักค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นด้วย นอกจากนี้ ผู้นำกลุ่มยังเป็นผู้ติดต่อประสานงานกับผู้จ้างงาน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงงานเอกสารและงานการเงินด้วย นอกจากนี้ ผู้นำกลุ่มยังเป็นผู้รับผิดชอบผลของงานของกลุ่มด้วย เช่น เมื่อสมาชิกกลุ่มนำงานมาส่งจะต้องให้ผู้นำกลุ่มตรวจสอบความเรียบร้อยเสียก่อน หากไม่เรียบร้อย หรือมีข้อผิดพลาดประการใดก็จะคืนให้นำกลับไปแก้ไข

3.1.3 *“ผู้จ้างงาน”* หมายความว่า *ผู้ประกอบการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม* ในทางปฏิบัติ ผู้จ้างงานมักไม่ค่อยมีโอกาสพบเจอผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่เป็นผู้จ้างงานในกิจการขนาดเล็ก ดังนั้นผู้ที่มอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงอาจเป็นลูกจ้างของผู้จ้างงาน หรือคนกลางหรือผู้รับเหมาช่วง โดยเฉพาะกรณีที่ผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้รับงานไปมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ทราบค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านทั้งหมด และมีโอกาสที่จะถูกกดราคาจากผู้รับเหมาช่วง และในบางกรณี ผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายค่าตอบแทนให้ผู้จ้างงานก็ถือว่าตนไม่ได้ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรืออาจอ้างว่าตนไม่ได้ทำสัญญากับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข้อสังเกต พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 *ไม่มี* บทบัญญัตินิยามความหมายคำว่า *“ผู้รับเหมาช่วง”* หรือ *“คนกลาง”* หรือคำอื่นที่สื่อให้เห็นถึงความรับผิดชอบที่ผู้รับเหมาช่วงควรจะต้องรับผิดชอบด้วย

3.2 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บทบัญญัตินี้ เป็นหลักการเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 7 และมาตรา 8 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) **สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553** ไม่ตัดสิทธิตามกฎหมายอื่น (มาตรา 5) เช่น ผู้จัดการงานจัดหาอุปกรณ์สำหรับทำงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่อุปกรณ์ดังกล่าวมีคุณภาพไม่ดี เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านใช้ทำงานอุปกรณ์ก็ชำรุด ทำให้ผู้รับงานฯได้รับบาดเจ็บ ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้บ้านเรือนของผู้รับงานเสียหายด้วย เช่นนี้ แม้ผู้จัดการงานจะได้อำนาจค่ารักษาพยาบาลผู้รับงานฯแล้ว หากผู้รับงานฯสามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้จัดการงานจัดหาอุปกรณ์ด้วยความประมาท ผู้จัดการงานก็ต้องชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นกับบ้านเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านตามหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 ลักษณะละเมิด (มาตรา 420⁶⁷) ผู้จัดการงานจะปฏิเสธไม่รับผิดชอบโดยอ้างว่า ตนได้อำนาจค่ารักษาพยาบาลแล้วไม่ได้เพราะเป็นสิทธิที่เกิดจากมูลหนี้ต่างกัน

2) **การให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดี** (มาตรา 6) กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความจำเป็นต้องดำเนินคดีในศาลแรงงาน และอธิบดีเห็นว่า การดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการเพื่อช่วยดำเนินคดีในศาลแรงงานก็ได้ หรืออธิบดีอาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ให้ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ได้ และในกรณีนี้ ทั้งพนักงานอัยการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สินหรือค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้ด้วย ความช่วยเหลือกรณีนี้ แม้จะมีหลักการเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 8 ก็ตาม แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีบทบัญญัติให้อำนาจพนักงานอัยการดำเนินคดีให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ด้วย

3.3 เขตอำนาจศาลในการพิจารณาพิพากษาคดี (มาตรา 7) ไม่ว่าจะ เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ระหว่างผู้จัดการงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท หรือเป็นเรื่องสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 รวมทั้งการนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน เพื่อเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่างอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

3.4 สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านที่ไม่เป็นธรรม (มาตรา 8) ต้องเป็นกรณีมีการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานและศาลแรงงานเห็นว่า สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับไปทำที่บ้านทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องเสียเปรียบจนเกินสมควร ศาลแรงงานก็มีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรก็ได้ เช่น สัญญาจ้าง

⁶⁷ มาตรา 420 ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องชดเชยค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น

กำหนดว่า ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จไม่ทันกำหนดจะยินยอมให้ผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนเป็นเงินจำนวนร้อยละ 25 ของค่าตอบแทนที่ได้รับในครั้งนั้นทั้งหมด ไม่ว่าจะมีความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ก็ตาม ดังนี้ เห็นได้ชัดว่าเป็นข้อสัญญาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องเสียเปรียบจนเกินสมควร ฉะนั้น หากศาลแรงงานเห็นว่า แม้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจะเสร็จล่าช้ากว่ากำหนดแต่ก็มีผลให้ผู้จ้างงานต้องเสียหายเพียงเล็กน้อย ศาลจะกำหนดจำนวนค่าเสียหายใหม่ตามที่ศาลแรงงานเห็นสมควรก็ได้

3.5 หน้าที่ของผู้จ้างงาน (มาตรา 9) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- 1) ต้องทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย
- 2) ต้องทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อย 2 ฉบับเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง และ เก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของผู้จ้างงานฉบับหนึ่ง
- 3) ต้องมอบเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะมอบหมายงาน
- 4) เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านต้องมีรายการดังนี้
 - ก. ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ทำงานเป็นกลุ่ม ต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 - ข. ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่มีการจ้างงานผ่านตัวแทน หรือผู้รับเหมาช่วง ให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย
 - ค. อัตราค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 - ง. ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน
 - จ. กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด
 - ฉ. กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 - ช. ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- 5) ผู้จ้างงานต้องเก็บรักษาเอกสารดังกล่าวไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทนและต้องพร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน
- 6) ผู้จ้างงานซึ่งไม่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน มีความผิดอาญา ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท ตามมาตรา 41

ข้อสังเกต ในบางกรณี ผู้จ้างงานไม่รู้จักกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากเป็นการมอบหมายงานผ่านผู้รับเหมาช่วง ดังนั้น ในกรณีเช่นนี้ ผู้ที่สมควรมีหน้าที่ “จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน”

3.6 หน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 15 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านเฉพาะกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน

- 1) กรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหา วัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน
- 2) ผู้รับงานต้องใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นนั้นด้วยความระมัดระวังและประหยัด
- 3) เมื่องานเสร็จแล้วผู้รับงานต้องคืนวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่เหลือจากการใช้งานให้แก่ผู้จ้างงานด้วย เว้นแต่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่น

3.7 การจ้างงานรับไปทำที่บ้านสิ้นสุดลง

3.7.1 การจ้างงานรับไปทำที่บ้านสิ้นสุดลงโดยการบอกเลิกการจ้าง ตามมาตรา 10

1) **หลัก :** ผู้จ้างงานการบอกเลิกการจ้างไม่ได้ บทบัญญัติมาตรา 10 มีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองผู้รับงานที่ตกลงทำงานแล้ว อาจจะเตรียมวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ต้องใช้ในการทำงานไว้แล้ว หรือแม้แต่อาจปฏิเสธไม่รับงานของผู้จ้างงานคนอื่นเพื่อทำงานที่ตกลงกันนี้ให้สำเร็จทันเวลาที่กำหนด หากยอมให้ผู้จ้างงานเลิกการจ้างได้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมเกิดความเสียหาย เมื่อบอกเลิกการจ้างไม่ได้ ก็ต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานต่อไปจนเสร็จภายในกำหนดแล้วจ่ายค่าตอบแทนไปตามที่ตกลงกันนั้น การห้ามบอกเลิกการจ้างรับงานไปทำที่บ้านนี้มีหลักเกณฑ์คือ

ก. กรณียังอยู่ในระยะเวลาการจ้าง

ข. งานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่แล้วเสร็จ

ค. จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างงานรับไปทำที่บ้านไม่ได้ หากมีการบอกเลิกการจ้างก็เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายมาตรา 10 นี้ จึงเป็นนิติกรรมที่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมาย และไม่มีผลเป็นการเลิกการจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิทำงานนั้นต่อไปจนเสร็จภายในระยะเวลาและมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันได้⁶⁸

2) **ข้อยกเว้นกรณี**ที่ผู้จ้างงานบอกเลิกการจ้างได้ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติข้อยกเว้นให้ผู้จ้างงานอาจบอกเลิกการจ้างได้ 3 กรณี คือ

⁶⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 และคำอธิบายรายมาตรา. มป., .มปป.

ก. กรณีเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านกรณีทั่วไป ตามมาตรา 10 เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำตัวอย่างผ้าทอพื้นเมืองมาให้ผู้จ้างงานเลือก เมื่อผู้จ้างงานเลือกสี ลาย และแบบผ้าแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ลงมือทำงานตามที่ตกลงจ้างนั้น ในระหว่างเวลาที่ทำงานนั้นผู้จ้างงานได้ไปเยี่ยมชมงานบางส่วนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ แล้วเห็นว่า ไม่เป็นไปตามที่ตกลงกัน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสัญญาซื้อขายที่ผู้จ้างงานตกลงกับคู่สัญญาชาวญี่ปุ่น และเมื่อพิจารณาจากงานที่ทำบางส่วนนั้นแล้ว เห็นได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านกลุ่มนี้ไม่สามารถทอผ้าได้ตรงตามที่ตกลงกันได้แน่นอน ซึ่งเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานจึงมีสิทธิบอกเลิกการจ้าง และเรียกค่าเสียหายที่พิสูจน์ได้ด้วย **ข้อสังเกต** มาตรา 10 บัญญัติว่า “เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน...” เป็นบทบัญญัติที่เปิดกว้าง ทำให้ต้องมีการตีความว่า ความผิดนั้นจำเป็นต้องเกี่ยวกับการทำงาน และน่าจะมิผลถึงการทำให้สำเร็จตามที่ตกลงจ้างกันด้วย

ข. กรณีเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามกำหนด ตามมาตรา 11 วรรคสอง กล่าวคือ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านรับงานไปแล้ว มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่า งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงขยายเวลาส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน แต่ถ้าผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาส่งมอบงาน และผู้จ้างงานได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบนั้นงานโดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้รับงานอื่นไปทำแทนก็ได้ ตามมาตรา 11 วรรคสอง และในกรณีนี้ หากผู้จ้างงานได้รับความเสียหายก็มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากการส่งมอบงานช้ากว่ากำหนดได้ ตามมาตรา 12 ทั้งนี้ผู้จ้างงานต้องพิสูจน์ด้วยว่าตนเสียหายมากน้อยเพียงใดจากส่งมอบงานนั้นล่าช้า

ค. กรณีผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ตามมาตรา 10 กรณีนี้เป็นทางออกให้แก่ผู้จ้างงานที่มีเหตุจำเป็น เช่น ผู้จ้างงานจ้างกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทำดอกไม้ประดิษฐ์เพื่อนำไปขายที่ร้านของผู้จ้างงาน แต่ปรากฏว่า ในช่วงเวลาจ้างงานนั้นเกิดน้ำท่วมบริเวณที่ตั้งร้านของผู้จ้างงาน ทำให้ผู้จ้างไม่สามารถเปิดร้านขายสินค้าได้ และก็ไม่มีที่เก็บสินค้าด้วย หากปล่อยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานจนเสร็จอาจเกิดความเสียหายยิ่งกว่า เช่นนี้ ผู้จ้างงานอาจขอเลิกการจ้างงานครั้งนี้ แล้วยอมชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านแทนก็ได้

ข้อสังเกต บทบัญญัติมาตรา 10 บัญญัติข้อยกเว้นเปิดโอกาสให้ผู้จ้างงานสามารถบอกเลิกการจ้างได้ แต่ไม่มีบทบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านบอกเลิกการจ้างในกรณีมีความจำเป็น เช่น ความจำเป็นด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือ ความจำเป็นเนื่องจากมีปัญหาสุขภาพ

3.7.2 การจ้างสิ้นสุดลงด้วยเหตุที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานต่อได้ ตามมาตรา 13 มีหลักเกณฑ์คือ

1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องเป็นบุคคลซึ่งมีฝีมือพิเศษและผู้จ้างงานตกลงจ้างก็เนื่องจากฝีมือพิเศษนั้น

2) เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านผู้นั้นถึงแก่ความตายหรือมีเหตุให้ไม่สามารถทำงานที่จ้างได้อีกต่อไปได้อันไม่ใช่ความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งกรณีไม่จำกัดเฉพาะกรณีเจ็บป่วยหรือกรณีที่ต้องเสียความสามารถพิเศษนั้นไปเท่านั้น แต่รวมถึงกรณีมีเหตุอื่นที่ทำให้ไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้ด้วย เช่น ผู้จ้างงานตกลงจ้างให้นายสมชายทอผ้าโดยใช้กี่ทอผ้าโบราณซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษคือสามารถแทรกเส้นเงิน หรือเส้นทองลงในเนื้อผ้าได้ ถ้าวันหนึ่งมีพายุฝนถล่มหม้อบ้านของนายสมชาย ทำให้หลังคาบ้านหล่นลงทับกี่ทอผ้าเครื่องดังกล่าวหักเสียหายจนไม่สามารถซ่อมแซมให้ใช้งานได้ ดังนี้ ถ้านายสมชายทอผ้าได้ความยาวเท่าไรแม้จะยังไม่ครบตามที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานก็ต้องรับงานทอผ้าที่สำเร็จแล้วนั้นและจ่ายค่าตอบแทนตามส่วนที่ได้ตกลงกันไว้

3) งานที่จ้างนั้นไม่สามารถมอบให้ผู้อื่นทำแทนได้ หรือเป็นกรณีที่ไม่มีทางแก้ไขให้สามารถทำงานต่อไปจนสำเร็จได้

4) มีผลให้การจ้างงานรับไปทำที่บ้านนั้นสิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมายหมายความว่า ผู้จ้างงานไม่ต้องบอกเลิกการจ้าง การจ้างก็สิ้นสุดลง เมื่อเป็นการสิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมาย แม้ฝ่ายใดจะได้รับความเสียหายจากการสิ้นสุดการจ้างก็ไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายได้

5) ถ้ามีงานที่ทำไปแล้วบางส่วน และงานนั้นเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับมอบงานนั้นและจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่ตกลงกันไว้โดยคำนวณตามส่วน เช่น ผู้จ้างงานจ้างนายสมพรซึ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำมีดอรัญญิกสายไทยโบราณ ลงรักปิดทองจำนวน 20 ด้ามๆละ 1,000 บาท เมื่อนายสมพรทำมีดได้เพียง 6 ด้ามก็ป่วยเป็นอัมพาตไม่สามารถทำงานต่อได้ และไม่มีทายาทที่จะทำแทนได้เพราะเป็นฝีมือเฉพาะตัว เช่นนี้ ผู้จ้างงานต้องยอมรับเอา มีด 6 ด้ามนั้นและจ่ายค่าตอบแทนตามส่วนของงานที่ทำเสร็จแล้วคือ 6,000 บาทด้วย

3.8 การเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน มาตรา 14

3.8.1 หลัก ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3.8.2 เว้นแต่ เป็นประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้น

1) อาจก่อความเสียหายแก่ผู้จ้างงาน

2) ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด หากมีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายโดยไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขตามประกาศดังกล่าว ผู้จ้างงานย่อมมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 50,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 42 อย่างไรก็ดี ปัจจุบันยังไม่มีประกาศ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน จึงมีผลให้ผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายได้โดยไม่มีข้อจำกัด แม้ในการทำงานเล็กน้อยก็มีการเรียกหรือรับหลักประกันด้วย นอกจากนี้ กรณีที่ไม่มีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเรียกหรือรับหลักประกันนี้ เกิดเป็นช่องว่างของกฎหมายที่ทำให้บุคคลซึ่งไม่มีเจตนาจ้างงานรับไปทำที่บ้าน อ้างว่าตนเป็นผู้จ้างงาน แล้วกำหนดเงื่อนไขแก่ผู้ที่ประสงค์จะรับงานไปทำที่บ้านว่า ถ้าต้องการได้งานไปทำจะต้องวางเงินประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงาน เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านวางเงินเพื่อเป็นหลักประกันสัญญาไปแล้ว ผู้ที่กล่าวอ้างว่าเป็นผู้จ้างงานก็อาจจะหนีหายไปพร้อมเงินประกันที่เรียกเก็บจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3.9 ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้บัญญัติข้อยกเว้นความหมาย “ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน” ไว้ แต่ก็สามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้แก่ เงินที่ผู้จ้างงานจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายชิ้น หรือมีวิธีคำนวณตามกระบวนการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานมีหลักเกณฑ์ดังนี้

3.9.1 อัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน มาตรา 16 วรรคหนึ่งประกอบกับประกาศคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน เรื่อง อัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นบทคุ้มครองค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านบางประเภทที่เกิดจากการเลี่ยงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือการลดต้นทุนการผลิตโดยการนำงานซึ่งโดยปกติทำในสถานประกอบกิจการของนายจ้างมาจ้างบุคคลซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างทำ โดยบัญญัติอัตราค่าตอบแทนไว้สำหรับงาน 2 ประเภทคือ อัตราค่าตอบแทนของงานที่รับไปทำที่บ้านในงานที่มีการจ้างกันในสถานประกอบกิจการ และ อัตราค่าตอบแทนของงานที่รับไปทำที่บ้านในงานที่ไม่มีการจ้างกันในสถานประกอบกิจการ

1) อัตราค่าตอบแทนของงานที่รับไปทำที่บ้านในงานที่มีการจ้างกันในสถานประกอบกิจการ เช่น สถานประกอบกิจการขายส่งชุดนักเรียนตราเรือใบ แต่เดิมการตัดเย็บชุดนักเรียนจะทำการผลิตทุกขั้นตอนในสถานประกอบกิจการนั้น มาภายหลังสถานประกอบกิจการต้องการลดต้นทุนการผลิตจึงนำชุดนักเรียนดังกล่าวไปจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านเย็บ กรณีนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องได้ค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ทำงานลักษณะ และคุณภาพอย่างเดียวกัน ถ้าในสถานประกอบกิจการตราเรือใบไม่มีการจ้างงานประเภทนี้แล้ว (มอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำทั้งหมด) ก็ให้เปรียบเทียบกับสถานประกอบกิจการอื่นที่มีการทำงานลักษณะ และคุณภาพใกล้เคียงกัน เป็นต้น

2) อัตราค่าตอบแทนของงานที่รับไปทำที่บ้านในงานที่ไม่มีการจ้างกันในสถานประกอบกิจการ ให้เป็นไปตามที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงกัน

3) ผู้จ้างงานที่จ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าอัตราค่าจ้างดังกล่าวผู้จ้างงานมีความผิดอาญาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 50,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 42

ข้อสังเกต เป็นการยากที่จะพิจารณาว่า งานประเภทใดเป็นงานที่รับไปทำที่บ้านในงานที่มีการจ้างกันในสถานประกอบกิจการ เพราะลักษณะงานรับไปทำที่บ้านมีหลากหลายประเภทด้วยกัน

3.9.2 วิธีการจ่ายค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามมาตรา 16 ถึง มาตรา 18

1) ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้านเป็นเงินตราไทยเท่านั้น ถ้าจะจ่ายเป็น ตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านตามมาตรา 16 วรรคสอง

ข้อสังเกต

ก. รูปแบบการจ่ายที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะยินยอมได้มีแค่ 2 รูปแบบ คือ การจ่ายเงินเป็นตัวเงิน เช่น เช็ค และการจ่ายเป็นเงินตราต่างประเทศ การรับค่าตอบแทนเป็นเช็คเป็นความเสี่ยงสูงที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ได้รับค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน

ข. มาตรา 16 วรรคสองบัญญัติเพียงแค่ว่า “...เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน...” โดยไม่มีการบัญญัติในรายละเอียดว่าความยินยอมต้องทำอะไร และมีหลักเกณฑ์อย่างไร

2) ต้องจ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือ ตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกิน 7 วันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ส่งมอบงานที่ทำนั้น ตามมาตรา 17

3) ต้องจ่ายค่าตอบแทน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้จ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น

ข้อสังเกต

มาตรา 18 ไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์สำหรับการยินยอมว่า การยินยอมต้องทำอะไร หรือจะตกลงยินยอมด้วยในเวลาใด จึงเป็นบทบัญญัติกว้างๆ อาจเปิดโอกาสให้ผู้จ้างงานกดดันให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจำยอมรับการจ่ายค่าตอบแทนโดยวิธีอื่นแทน เช่น โดยการแลกกับวัตถุดิบที่จะทำสำหรับงานครั้งต่อไป เช่น ผู้จ้างงานตกลงจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านปักลายบนเฟอร์นิเจอร์ ทุกครั้งที่รับงานไปทำต้องซื้อเฟอร์นิเจอร์และไหมจากผู้จ้างงานเป็นเงินประมาณ 600 บาท ผู้จ้างงานอาจอ้างว่าไม่มีเงินสดจ่ายค่าตอบแทน ขอทำหนังสือรับสภาพหนี้ไว้ก่อน พอถึงกำหนดส่งงานครั้งต่อไปจะจ่ายค่าตอบแทนทั้งหมดรวมกัน เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีทางเลือกก็

ต้องยอมรับหนังสือรับสภาพนี้ไว้ก่อน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนครั้งต่อไป ก็ไม่ได้รับค่าตอบแทน เป็นต้น

4) ห้ามหักค่าตอบแทน บทบัญญัติมาตรา 19 มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าตอบแทนครบถ้วนเต็มเม็ดเต็มหน่วย แต่ก็บัญญัติข้อยกเว้นให้ผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนได้ 4 กรณีคือ

ก. ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ ซึ่งจะต้องดำเนินการตามประมวลรัษฎากร

ข. ชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

ค. ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่จะหักเกินร้อยละ 10 ของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทนไม่ได้

ง. ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่จะหักเกินร้อยละ 10 ของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทนไม่ได้

ข้อสังเกต การยินยอมให้หักค่าตอบแทนชดใช้ค่าเสียหายตาม 3) และการหักค่าตอบแทนเพื่อชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับตาม 4) ข้างต้น กฎหมายไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์การให้ความยินยอมของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ จึงเป็นบทบัญญัติที่กว้างเกินไป และเกิดช่องว่างของกฎหมายที่อาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกเอารัดเอาเปรียบได้ เช่น เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงานๆอาจท้วงว่า งานที่ไม่ได้มาตรฐาน แล้วให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านตัดสินใจเลือกว่าจะยินยอมให้หักค่าตอบแทนเป็นค่าเสียหายหรือไม่ ถ้าไม่ยินยอม ผู้จ้างก็จะไม่รับงานที่ทำนั้นทั้งหมด ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงต้องยินยอมให้หักเงินเป็นค่าเสียหาย เป็นต้น

3.10 ความปลอดภัยในการทำงาน

3.10.1 ความปลอดภัยในการทำงานของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 20 บัญญัติห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยตามมาตรา 20 การทำงานตามมาตรานี้แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ ถ้าเป็นงานทั่วไปที่ไม่อันตราย หญิงมีครรภ์และเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำได้ แต่ถ้าเป็นงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตราย ห้ามหญิงมีครรภ์และเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำเด็ดขาด ใครให้ทำมีความผิดอาญา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และหากหญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน

200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยให้เป็นไปตามกฎกระทรวง ปัจจุบันมีกฎกระทรวงฉบับเดียว คือ “กฎกระทรวง กำหนดงานมีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี พ.ศ. 2560” ซึ่งแบ่งลักษณะงาน เป็น งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์ และ งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี ดังนี้

1) งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์

ก. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์อันอาจเกิดอันตรายจากความสั่นสะเทือน

ข. งานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้า กิโลกรัม

ค. งานที่ต้องสัมผัสละออง ไอ ก๊าซ จากวัตถุติดไฟหรือกระบวนการผลิตอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น งานพ่นสี งานพอกย้อม

ง. งานที่ต้องสัมผัสกับฝุ่น พุ่ม เส้นใย จากวัตถุติดไฟหรือกระบวนการผลิตอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น งานเชื่อมโลหะ หลอมโลหะ งานขัด เจียโลหะ

2) งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี

ก. งานเกี่ยวกับเครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายจากเครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์นั้น

ข. งานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้า กิโลกรัม

ค. งานที่ต้องสัมผัสละออง ไอ ก๊าซ จากวัตถุติดไฟหรือกระบวนการผลิตอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น งานพ่นสี งานพอกย้อม

ง. งานที่ต้องสัมผัสกับฝุ่น พุ่ม เส้นใย จากวัตถุติดไฟหรือกระบวนการผลิตอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น งานเชื่อมโลหะ หลอมโลหะ งานขัด เจียโลหะ

จ. งานเกี่ยวกับจุลชีวนเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ฉ. งานเกี่ยวกับแสงจ้า เสียงดัง ความร้อนจัด ความเย็นจัด หรือความสั่นสะเทือนซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

3) ผู้กระทำความผิดอาจเป็นใครก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้จ้างงานเสมอไป บทบัญญัติมาตรา 20 ใช้คำว่า “ผู้ใด” ไม่ใช่คำว่า “ผู้จ้างงาน” ฉะนั้น ถ้ามีการมอบหมายให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี ทำงานซึ่งอาจเป็นอันตรายที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งที่รู้ว่าหญิงนั้นตั้งครรภ์ หรือรู้ว่าเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี ผู้นั้นมีความผิดอาญา ไม่จำกัดว่า ผู้มอบหมายงานให้ทำนั้นจะเป็นผู้จ้างงาน หรือคนกลาง หรือผู้นำกลุ่มก็ตาม

3.10.2 ความปลอดภัยจากการทำงานอันตราย ตามมาตรา 21 ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า มีนายจ้างบางคนย้ายงานในโรงงานออกมาจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ งานที่นำออกมาก บางครั้งเป็นงานที่ไม่มีอันตราย แต่บางกรณีก็เป็นอันตราย ในเรื่องนี้มีข้อนำพิจารณาคือ ระดับมาตรฐานงานอันตรายสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านควรสูงกว่าระดับมาตรฐานงานอันตรายในโรงงานหรือสถานประกอบกิจการ เพราะ ในโรงงานและสถานประกอบกิจการจะต้องอยู่ในความควบคุมของกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นต้น เมื่อสถานที่ดังกล่าวอยู่ในความควบคุม ย่อมมีมาตรฐานความปลอดภัยสูงกว่า “บ้าน” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการพักอาศัย หลับนอน งานที่เคยปลอดภัยในโรงงาน หรือสถานประกอบกิจการ อาจไม่ปลอดภัยเพียงพอสำหรับการทำงานในบ้าน ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 21 จึงบัญญัติห้ามผู้จ้างงานนำงานอันตรายมาจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1) ประเภทงานอันตรายที่ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย 2) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย 3) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย และ 4) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ก. งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย ซึ่งพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ.2535 มาตรา 4 ได้บัญญัติขนิยามความหมายของวัตถุอันตรายไว้ว่า “วัตถุอันตราย” หมายความว่า วัตถุดังต่อไปนี้

- (1) วัตถุระเบิดได้
- (2) วัตถุไวไฟ
- (3) วัตถุออกซิไดซ์และวัตถุเปอร์ออกไซด์
- (4) วัตถุมีพิษ
- (5) วัตถุที่ทำให้เกิดโรค
- (6) วัตถุกัมมันตรังสี
- (7) วัตถุที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพันธุกรรม

(8) วัตถุกัดกร่อน

(9) วัตถุที่ก่อให้เกิดการระคายเคือง

(10) วัตถุอย่างอื่น ไม่ว่าจะเป็เคมีภัณฑ์หรือสิ่งอื่นใด ที่อาจ

ทำให้เกิดอันตรายแก่บุคคล สัตว์ พืช ทรัพย์ หรือสิ่งแวดล้อม

ข. งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความ
สิ้นเสือนอนอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงกำหนด

ค. งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย
ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงกำหนด

ง. งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพ
สิ่งแวดล้อม ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงกำหนด

2) บทกำหนดโทษ ผู้จ้างงานซึ่งจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่มี
ลักษณะเป็นงานอันตรายจะมีความผิดอาญา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกินสอง
แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 44

3.10.3 ความปลอดภัยเกี่ยวกับวัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน

มี 2 กรณี คือ วัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานอาจเป็นอันตราย และ วัตถุติด อุปกรณ์
หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานทั่วไป

1) วัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานอาจเป็นอันตราย ตาม
มาตรา 22 ต้องมีลักษณะดังนี้

ก. เป็นวัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็น
อันตราย เป็นบทบัญญัติอย่างกว้าง จึงทำให้ต้องอาศัยตีความจากประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง
กำหนดสารก่อมะเร็งที่ห้ามนายจ้างส่งมอบให้ลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งออกตามความใน
กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ซึ่งประกาศใช้โดยอาศัย
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 อีกทีหนึ่ง ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์
แตกต่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับ
ดังกล่าว กำหนดสารก่อมะเร็งที่ห้ามนายจ้างส่งมอบให้ลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านทำ ได้แก่

(1) 4 แอมิโนไดฟีนิล (4 - Aminodiphenyl)

(2) อาร์เซนิก (Arsenic)

(3) แอสเบสทอส (Asbestos)

(4) เบนซีน (Benzene)

(5) เบริลเลียม (Beryllium)

(6) เบนซิดีน (Benzidine)

- (7) บีส (คลอโรเมทิล) อีเทอร์ (bis (chloromethyl) ether)
- (8) สารประกอบโครเมียม (Cr VI)(Chromium Cr VI compound)
- (9) น้ำมันดิน (Coal tar pitch volatile)
- (10) บีตา - แนฟทิลแอมีน (B-Naphthylamine)
- (11) นิกเกิลซัลไฟด์ (Nickel sulfide)
- (12) ไวนิลคลอไรด์ (Vinyl chloride)
- (13) ซิงก์โครเมต (Zinc chromate)
- ข. ผู้ที่อาจได้รับอันตรายจากวัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานนั้นได้แก่

- (1) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือ
- (2) บุคคลในบ้าน หรือ
- (3) ผู้มาติดต่อ หรือ
- (4) ชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง

ค. ผู้จ้างงานที่จัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายตามมาตรา 22 มีความผิดอาญาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ มาตรา 44 และเนื่องจากมาตรา 22 ใช้คำว่า “ที่อาจเป็นอันตราย” ดังนั้น ถ้ามีการจัดหาหรือส่งมอบให้ แม้ยังไม่เกิดอันตรายก็เป็นความผิดสำเร็จแล้ว

ข้อสังเกต

(1) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้บัญญัติให้อำนาจกระทรวงแรงงานที่จะออกกฎกระทรวงกำหนดลักษณะหรือประเภทของวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายได้ ทั้งที่เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญเพราะอาจเป็นอันตรายต่อบุคคลในบ้าน หรือผู้มาติดต่อ หรือชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง

(2) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสารก่อมะเร็งที่ห้ามนายจ้างส่งมอบให้ลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้าน ก็เป็นประกาศซึ่งออกตามความในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ซึ่งประกาศใช้โดยอาศัยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 อีกทีหนึ่ง ไม่ใช่ประกาศกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

2) วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานทั่วไป ตามมาตรา 23 กรณีนี้ใช้บังคับทั้งกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน และแม้กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดหาเองด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติให้

เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบประการหนึ่งของผู้จ้างงานที่จะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ หากฝ่าฝืนผู้จ้างงานจะมีความผิดอาญาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 50,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 42

ก. ต้องแจ้งเตือนถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน

ข. ต้องมีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

ค. ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่อทำงานที่รับมอบหมายเสร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องคืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงานด้วย

3.10.4 กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ตามมาตรา 24 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 24 ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่มีการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง”

สรุปหลักของมาตรา 24 ได้ 4 ประการ คือ สาเหตุที่ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรณีที่ผู้จ้างงานจะต้องรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภทของเงินที่ผู้จ้างงานจะต้องรับผิดชอบ และ ข้อยกเว้นที่ผู้จ้างงานไม่ต้องรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้

1) สาเหตุที่ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งแบ่งเป็น 3 สาเหตุ ดังนี้

ก. ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ ซึ่งอาจเป็นเรื่องการจัดหาวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ขาดคุณภาพ หรือเสื่อมคุณภาพ จนเป็นเหตุให้เกิดอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เช่น

ผู้จ้างงานจัดหาจักรเย็บผ้าอุตสาหกรรมให้ แต่เนื่องจากจักรดังกล่าวมีคุณภาพต่ำมาก เมื่อใช้เย็บผ้าจึงเกิดไฟฟ้าดูดทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอันตราย บาดเจ็บต้องพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล หรือกรณีผู้จ้างงานจ้างให้เย็บกระเป๋าหนังสัตว์ แต่หนังสัตว์ที่ส่งมอบให้ได้ผ่านการลอกที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอน ทำให้มีสารเคมีตกค้าง เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไประยะหนึ่งก็มีอาการเจ็บป่วย หายใจติดขัด และชักกระตุก เป็นต้น

ข. ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรืออุปกรณ์ที่จัดหาให้มีคุณภาพไม่ดีพอหรือไม่เหมาะสมกับการทำงาน รวมทั้งกรณีที่จัดหาอุปกรณ์ให้แต่ไม่เพียงพอ กับจำนวนผู้ทำงาน เช่น การทำงานเย็บหมอนชนิด โดยใช้หุ่นที่ผ่านการใช้งานมาแล้ว ซึ่งมีฝุ่นนุ่นฟุ้งกระจาย หากผู้จ้างงานไม่จัดหาอุปกรณ์สำหรับป้องกันการหายใจเอาฝุ่นนุ่นเข้าไปในปอด เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเจ็บป่วยเกี่ยวกับการหายใจ ผู้จ้างงานก็ต้องรับผิดชอบด้วย

ค. ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานให้ผู้จ้างงาน บพขบัญญัติข้อนี้เป็นหลักการเดียวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 เป็นความรับผิดชอบเด็ดขาด ซึ่งผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบถึงแม้ผู้จ้างงานจะจัดหาวัตถุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพดี และได้จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานแล้วก็ตาม หากผู้รับงานไปทำที่บ้านเกิดอุบัติเหตุในขณะที่กำลังทำงานที่จ้าง ณ สถานที่ทำงาน ผู้จ้างงานก็ต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายนั้น เช่น ผู้จ้างงานจ้างให้ทำแหวน แม้ผู้จ้างงานจะจัดหาวัตถุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานซึ่งมีคุณภาพดี แต่ระหว่างการเย็บอวนนั้น ถูกตะขอติดอวนเกี่ยวเล็บจนหลุด เมื่อเป็นอุบัติเหตุที่ผู้จ้างงานไม่ได้ตั้งใจ และไม่ได้ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ผู้จ้างงานก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลครั้งนี้ด้วย เป็นต้น

- 2) กรณีที่ผู้จ้างงานจะต้องรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน มี 4 กรณี คือ
 - ก. กรณีประสบอันตราย
 - ข. กรณีเจ็บป่วย
 - ค. กรณีทุพพลภาพ หรือ
 - ง. กรณีถึงแก่ความตาย

3) ประเภทของเงินที่ผู้จ้างงานจะต้องรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ได้แก่

- ก. ค่ารักษาพยาบาล
- ข. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ
- ค. ค่าทำศพ

ข้อสังเกต ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ อัตราค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ

4) **ข้อยกเว้น**ที่ผู้จ้างงานไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินดังกล่าวข้างต้น หากปรากฏว่าการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายนั้น เกิดจากเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังนี้

ก. ความจงใจ เช่น ผู้เป็นแม่เป็นผู้รับงานมาทำที่บ้าน ได้รับงานเย็บผ้า ด้วยจักรเย็บผ้าอุตสาหกรรม จึงให้ลูกและหลานทุกคนในบ้านมาร่วมทำงานที่จ้าง แต่ลูกคนเล็กไม่ชอบทำงานเย็บผ้า จึงจงใจสอดนิ้วมือเข้าไปในเข็มเย็บผ้าทำให้ถูกเข็มแทงและถูกผีเข็มของจักรเย็บผ้า กระแทกจนนิ้วบวมและกระดูกนิ้วร้าว ดังนี้ เป็นเรื่องผู้รับงานไปทำที่บ้านจงใจให้ตนเองได้รับบาดเจ็บ ผู้จ้างงานจึงไม่ต้องรับผิดชอบ เป็นต้น

ข. ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เช่น ในการทำกล้วยฉาบ ต้องใช้ กระทะขนาดใหญ่ในการทอดกล้วย ปรากฏว่า ในขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านกำลังทอดกล้วยอยู่นั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็คุยเล่นกับเพื่อนอย่างสนุกสนานจนขาดความระมัดระวังโดยสิ้นเชิง จนทำให้ กระทะทอดกล้วยคว่ำลงจากเตา เป็นเหตุให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกน้ำมันร้อนๆลวก เป็นการทำงาน โดยขาดความระมัดระวัง เป็นกรณีประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ผู้จ้างงานจึงไม่ต้องรับผิดชอบในการ ประสบอันตรายนี้

3.11 คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ตั้งแต่มาตรา 25 ถึง มาตรา 32 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านเพื่อการปฏิบัติ หน้าที่ต่างๆ โดยกำหนดถึง องค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา 25) วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา 26 ถึง มาตรา 27) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา 28 ถึงมาตรา 32) สรุปได้ ดังนี้

3.11.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 บัญญัติ องค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ตัวแทนจาก ภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกรรับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มที่ 3 ผู้แทนผู้จ้างงาน และกลุ่มที่ 4 ผู้แทนผู้รับ งานไปทำที่บ้าน

1) **กลุ่มที่ 1** ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กรรมการโดยตำแหน่งที่ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านโดยตรง ดังนี้

ก. ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักที่รักษาการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 และเป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

ข. กรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 5 คนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านทั้งหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและกระทรวงอื่นได้แก่

(1) อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานภายในของกระทรวงแรงงานมีพันธกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำ การแนะแนวอาชีพ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางให้ผู้จ้างงานพบกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁶⁹

(2) ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลด้านสุขภาพของประชาชนโดยรวม⁷⁰

(3) ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่นอกจากจะส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแล้ว ยังผลักดันและพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและการประกอบกิจการอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วย⁷¹

(4) ผู้แทนกรมการปกครอง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่บูรณาการการบริหารราชการ การปกครองท้องถิ่น เพื่อความผาสุกของประชาชน⁷² ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจด้านพัฒนาท้องถิ่น ร่วมขับเคลื่อนพัฒนาประเทศตามโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย⁷³

⁶⁹ กรมการจัดหางาน. *ภารกิจของหน่วยงาน*. 20 ธันวาคม 2560 สืบค้นจาก

https://www.doe.go.th/prd/main/general/param/site/1/cat/30/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/5

⁷⁰ กระทรวงสาธารณสุข. *วิสัยทัศน์และพันธกิจ*. 20 ธันวาคม 2560 สืบค้นจาก

<https://www.moph.go.th/assets/images/vision.jpg>

⁷¹ กระทรวงอุตสาหกรรม. *วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ กระทรวงอุตสาหกรรม*. 20 ธันวาคม 2560 สืบค้นจาก

http://www.industry.go.th/center_mng/index.php/2016-04-24-18-07-42/2016-04-24-18-09-38/2016-04-24-18-10-07/item/10044-2017-05-17-03-18-20

⁷² กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. *วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์*. 20 ธันวาคม 2560. สืบค้นจาก

https://www.dopa.go.th/info_organ/about2/topic36

⁷³ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *ทิศทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น* 10 มีนาคม 2561 สืบค้นจาก

<http://www.dla.go.th/servlet/DLAServlet?visit=mission>

ข้อสังเกต องค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านยังขาดผู้แทนจากหน่วยงานที่มีพันธกิจด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) **กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน** กลุ่มนี้จะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จำนวน 3 คน และ 1 ใน 3 นี้จะต้องเป็นตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคลด้วยการเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องเป็นไปตาม ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2556

3) **กลุ่มที่ 3 ผู้แทนผู้จ้างงาน** ผู้แทนในกลุ่มนี้จะต้องมาจากการเลือกตั้งจากผู้จ้างงานซึ่งขึ้นทะเบียนตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นทะเบียนผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะเลือกผู้แทนเป็นกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2556

4) **กลุ่มที่ 4 ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน** ผู้แทนในกลุ่มนี้จะต้องมาจากการเลือกตั้งจากผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งขึ้นทะเบียนตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นทะเบียนผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะเลือกผู้แทนเป็นกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2556

3.11.2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเสนอแนะด้านนโยบาย และการออกกฎหมายระดับรอง และอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

1) **อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเสนอแนะด้านนโยบาย และการออกกฎหมายระดับรอง**

ก. เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข. เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง หรือประกาศ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

ค. กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

ง. ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงานตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการองค์กรเอกชนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

จ. ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

ฉ. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตาม 1) 2) 4) และ 5) ให้คณะกรรมการพิจารณาให้ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านได้รับการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนจากรัฐในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงาน การรับงานจากหน่วยงานของรัฐ การให้บริการทางวิชาการ การพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน และการพัฒนาเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนการให้สินเชื่อหรือเงินทุนหมุนเวียนแก่ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านด้วย

2) อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

ก. อำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านมอบหมาย ตามมาตรา 30

ข. อำนาจที่จะเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณา และให้กรรมการหรืออนุกรรมการรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง ตามมาตรา 31 (1) ซึ่งในการนี้ให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องต้องอำนวยความสะดวกส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว มิฉะนั้น จะมีความผิดอาญาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 45

ค. อำนาจที่จะมีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น ผู้ใดไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของกรรมการหรืออนุกรรมการ ผู้นั้นมีความผิดอาญาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 45

3.12 การยุติข้อพิพาทที่เกิดจากการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

การยุติข้อพิพาทและการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 นี้ แบ่งเป็น 2 ระดับชั้นคือ ชั้นพนักงานตรวจแรงงาน และ ชั้นศาลแรงงาน

3.12.1 การยุติข้อพิพาทในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน

เมื่อมีข้อพิพาทในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องดำเนินการตามลำดับที่กฎหมายบัญญัติไว้ ในมาตรา 33 – 34 สรุปได้ดังนี้

1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

ก. ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดใน ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แบบคำร้องและแบบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2553

ข. ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่ หรือ ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ในเขต

2) เหตุที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ต้องเป็นกรณีผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งได้แก่

- ก. เงินค่าตอบแทน
- ข. เงินหลักประกันการทำงาน
- ค. ค่ารักษาพยาบาล
- ง. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงาน
- จ. ค่าทำศพ
- ฉ. เงินอื่นๆ

3) ผู้มีสิทธิยื่นคำร้องได้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท (เฉพาะกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายก่อนการยื่นหรือระหว่างการพิจารณาคำร้อง)

4) การตรวจสอบข้อเท็จจริงตามคำร้อง พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงตามคำร้องแล้วมีคำสั่งภายใน 30 วันนับแต่ได้รับคำร้อง หากไม่อาจมีคำสั่งขึ้นกำหนดได้ พนักงานตรวจแรงงานต้องขอขยายเวลาพิจารณาคำร้องต่ออธิบดี โดยต้องระบุเหตุจำเป็นนั้น อย่างไรก็ตาม การขยายเวลาจะทำได้ไม่เกิน 30 วันนับแต่วันครบกำหนด

ก. ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าผู้ยื่นคำร้องมีสิทธิได้รับเงิน พนักงานตรวจแรงงานต้องมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินตามสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องแจ้งให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินนั้นทราบด้วย

ข. ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าผู้ยื่นคำร้องไม่มีสิทธิได้รับเงิน พนักงานตรวจแรงงานต้องมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ยื่นคำร้องและผู้จ้างงานทราบผลการพิจารณาคำร้องดังกล่าว

5) เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้ว หากผู้ยื่นคำร้องหรือผู้จ้างงานไม่เห็นด้วยกับคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงาน

6) เมื่อผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานก็เป็นอันระงับไป มาตรา 36

3.12.2 การยุติข้อพิพาทในชั้นศาลแรงงาน ตามมาตรา 35

1) กรณีที่ผู้ยื่นคำร้องหรือผู้จ้างงานไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จะต้องยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้น ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งนั้น ถ้าไม่ยื่นภายในกำหนด มีผลให้คำสั่งนั้นถึงที่สุด

2) กรณีผู้จ้างงานนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน

ก. ผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น

ข. เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามคำสั่งนั้น ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้จ้างงานวางไว้ต่อศาลให้แก่ผู้ยื่นคำร้องได้

ค. เมื่อผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานก็เป็นอันระงับไป มาตรา 36

3.13 พนักงานตรวจแรงงาน

เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จึงบัญญัติให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงาน และผู้ร่วมตรวจสอบสถานที่กับพนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจ ดังนี้

3.13.1 อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือการจ่ายค่าตอบแทน

(2) เก็บตัวอย่างวัตถุพิษหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

(3) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(4) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

3.13.2 อำนาจของผู้ร่วมตรวจสอบสถานที่กับพนักงานตรวจแรงงาน ผู้ร่วมตรวจสอบในที่นี้ต้องเป็นบุคคลที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจัดให้ไปร่วมตรวจกับพนักงานตรวจแรงงาน เช่น กรณีมีข้อร้องเรียนว่าบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการใช้สารเคมีซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อธิบดีอาจจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านสารเคมีไปร่วมตรวจกับพนักงานตรวจแรงงานก็ได้

1) บุคคลซึ่งจะเป็นผู้ร่วมตรวจสอบสถานที่กับพนักงานตรวจแรงงานได้แก่

- ก. แพทย์
- ข. นักสังคมสงเคราะห์ หรือ
- ค. ผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง

2) สถานที่ซึ่งผู้ร่วมตรวจกับพนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปตรวจได้แก่

- ก. สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงาน หรือ
- ข. สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ปัญหาในทางปฏิบัติ คือ ประชาชนไม่ว่าจะเป็นผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต่างไม่ยินดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเข้าตรวจสอบสถานที่ของตน ฉะนั้น ปัญหาหลักในการบังคับใช้กฎหมายคือการไม่ได้รับความร่วมมือ แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 31 และ มาตรา 37 จะบัญญัติให้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านหรือพนักงานตรวจแรงงานแล้วแต่กรณีมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ตาม ข้อมูลที่ได้รับอาจไม่ครบถ้วน

3.14 บทกำหนดโทษ

ในเรื่องบทกำหนดโทษควรแยกพิจารณาเป็น 2 กรณีคือ บทกำหนดโทษสำหรับผู้จ้างงานที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินประเภทต่างๆ และ บทกำหนดโทษสำหรับผู้จ้างงานที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติทั่วไป

3.14.1 บทกำหนดโทษสำหรับผู้จ้างงานที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินประเภทต่างๆ

1. ฐานความผิด

ก. ความผิดฐานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ตามมาตรา 14 แบ่งเป็น 2 ฐาน คือ

(1) ความผิดฐานเรียกหรือรับหลักประกันโดยไม่มีสิทธิตามกฎหมาย
 (2) ความผิดฐานไม่คืนหลักประกันภายใน 7 วันนับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ

ข. ความผิดฐานกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามมาตรา 16

ค. ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนตามวิธีที่กฎหมายบัญญัติไว้
 (1) ไม่จ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย ตามมาตรา 16 วรรคสอง
 (2) จ่ายค่าตอบแทนเกิน 7 วันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานนั้น ตามมาตรา 17

(3) จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือจ่ายด้วยวิธีอื่น ตามมาตรา 18

ง. ความผิดฐานหักค่าตอบแทนโดยไม่มีสิทธิตามกฎหมาย มาตรา 19
 2) ระวังโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 50,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 42

3) การดำเนินคดีอาญาระงับ เมื่อผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานแล้ว มาตรา 36

3.14.2 บทกำหนดโทษสำหรับผู้จ้างงานที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติทั่วไป

1) ความผิดฐานไม่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านตามมาตรา 9 ต้องระวังโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท ตามมาตรา 41

2) ความผิดฐานไม่แจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 50,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 42

3) ความผิดฐานให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ตามมาตรา 20 ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และหากหญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 43

4) ความผิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ฐานความผิด คือความผิดฐานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอันตราย และความผิดฐานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 44

5) ความผิดฐานไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆตามหนังสือเรียกของกรรมการหรือนุกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน หรือพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 45

6) ความผิดฐานขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการหรือนุกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน หรือพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 46

7) ความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

ก. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ให้จ่ายเงินซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทมีสิทธิได้รับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 46

ข. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท ตามมาตรา 47

3.14.3 ความผิดตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นอันเลิกกัน เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจเห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องคดีอาญา เจ้าพนักงานดังกล่าวก็มีอำนาจเปรียบเทียบได้ ตามมาตรา 49

1) เจ้าพนักงานผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ ตามมาตรา 49 ได้แก่

ก. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

ข. ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

2) กระบวนการเปรียบเทียบ

ก. เมื่อพนักงานสอบสวนพบว่าผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ยินยอมให้เปรียบเทียบ

ข. พนักงานสอบสวนต้องส่งเรื่องให้เจ้าพนักงานผู้มีอำนาจเปรียบเทียบภายใน 7 วันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

ค. ผู้กระทำความผิดต้องชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายใน 30 วัน

3.14.4 กรณีผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล มาตรา 48 บัญญัติหลักเกณฑ์และข้อยกเว้นไว้ดังนี้

1) *หลักเกณฑ์* กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ

2) *ยกเว้น* ผู้นั้นจะพิสูจน์ได้ว่าตนไม่มีส่วนในการกระทำผิดของนิติบุคคลนั้น

4. การประกันสังคม

4.1 ประเภทของผู้ประกันตน

การประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แบ่งผู้ประกันตนเป็น 3 ประเภท คือ ผู้ประกันตนซึ่งเป็นลูกจ้าง ตามมาตรา 33 ผู้ประกันตนซึ่งเคยเป็นลูกจ้าง ตามมาตรา 39 และผู้ประกันตนซึ่งเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ

4.1.1 *ผู้ประกันตนซึ่งเป็นลูกจ้าง ตามมาตรา 33* เป็นผู้ประกันตนโดยภาคบังคับ หมายความว่า ทันทีที่มีฐานเป็นลูกจ้าง นายจ้างจะต้องดำเนินการขึ้นทะเบียนลูกจ้างผู้นั้นเป็นผู้ประกันตน และเมื่อมีการจ่ายค่าจ้างนายจ้างมีหน้าที่ต้องหักค่าจ้างตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม แล้วออกเงินจำนวนเดียวกันเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคมด้วย เมื่อลูกจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมแล้ว รัฐบาลจะต้องจ่ายเงินสมทบอีก 1 ส่วน เท่ากับจำนวนสมทบที่ลูกจ้าง และนายจ้างต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม เมื่อมีการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนได้ระยะเวลาหนึ่งแล้ว เมื่อมีเหตุจำเป็นเกิดขึ้น ผู้ประกันตนก็มีสิทธิประโยชน์ในรูปของประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 54 รวม 7 กรณี คือ

- 1) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย*
- 2) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร*
- 3) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ*
- 4) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย*
- 5) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร*
- 6) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ*
- 7) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน*

4.1.2 *ผู้ประกันตนซึ่งเคยเป็นลูกจ้าง ตามมาตรา 39* หมายความว่าให้โอกาสแก่บุคคลซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนในฐานะลูกจ้างสามารถเป็นผู้ประกันตนต่อไปได้หากผู้นั้นเคยส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และเมื่อความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงด้วยเหตุสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างนอกจากการตาย ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปก็สามารถแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ประกันตนตามมาตรา 39 รัฐบาลและผู้ประกันตนจะออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมโดยรัฐบาลออก 1 ส่วน และ

ผู้ประกันตนออก 2 ส่วน ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเช่นเดียวกับกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ดังกล่าวข้างต้นแล้ว

4.1.3 ผู้ประกันตนซึ่งเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามมาตรา 40 ผู้ประกันตนประเภทนี้ไม่มีฐานะเป็นลูกจ้าง แต่สมัครใจเข้าเป็นผู้ประกันตนเองตามมาตรา 40 ประกอบกับพระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ.2561 ซึ่งเป็นการขยายโอกาสทางการประกันสังคม อีกทั้งยังมีการพัฒนาสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 40 ให้มากขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วไปสามารถเข้าถึงการประกันสังคมได้มากขึ้น หลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนโดยสมัครใจสรุปได้ดังนี้⁷⁴

4.2 การสมัครเป็นผู้ประกันตนตาม มาตรา 40

4.2.1 คุณสมบัติผู้สมัคร

- 1) อายุ 15-60 ปีบริบูรณ์
- 2) ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาตรา 39
- 3) ไม่เป็นข้าราชการหรือบุคคลที่ถูกยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคม
- 4) บุคคลพิกัดที่สามารถรับรู้สิทธิประกันสังคม

4.2.2 หลักฐานการสมัคร

- 1) แบบคำขอสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 (สปส.1-40)
- 2) บัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประชาชน พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง หรือบัตรอื่นที่ใช้แทนบัตรประจำตัวประชาชน

4.2.3 สถานที่ในการสมัคร

- 1) ยื่นได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา ทุกแห่งทั่วประเทศ (ยกเว้นสำนักงานใหญ่ในบริเวณกระทรวงสาธารณสุข)
- 2) หน่วยบริการเคลื่อนที่ของสำนักงานประกันสังคม

4.2.4 ทางเลือกสำหรับการจ่ายเงินสมทบ มี 3 ทางเลือก คือ

- 1) จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 70 บาท ตามมาตรา 6
- 2) จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 100 บาท ตามมาตรา 7
- 3) จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 300 บาท ตามมาตรา 8

⁷⁴ สำนักงานประกันสังคม. หลักเกณฑ์และเงื่อนไข. ค้นคืน 20 เมษายน 2561 จาก

4.3 สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 40

แบ่งตามทางเลือกอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนเลือกจ่ายในแต่ละเดือนซึ่งมี 3 อัตรา คือ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 70 บาท ตามมาตรา 6 การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 100 บาท ตามมาตรา 7 และการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 300 บาท ตามมาตรา 8 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.3.1 การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 70 บาทตามมาตรา 6 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้

1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 4 เดือนก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ดังต่อไปนี้

ก. กรณีเข้ารับรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลประเภทผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 300 บาท ปีละไม่เกิน 30 วัน

ข. กรณีแพทย์ของสถานพยาบาลของรัฐหรือสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืนตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลมีความเห็นให้หยุดพักเพื่อการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 200 บาท ปีละไม่เกิน 30 วัน

ค. กรณีไม่ได้พักรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลตาม ก. หรือและไม่มี ความเห็นของแพทย์ให้หยุดพักเพื่อการรักษาพยาบาลตามข้อ ข. แต่โดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดงต่อสำนักงานประกันสังคม มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราครั้งละ 50 บาท ปีละไม่เกิน 3 ครั้ง

2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ เมื่อคณะกรรมการการแพทย์ วินิจฉัยแล้วว่าเป็นผู้ทุพพลภาพหรือทุพพลภาพเพิ่มขึ้น เป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ต่อเดือนเป็นระยะเวลา 15 ปี ดังต่อไปนี้

ก. อัตราเดือนละ 500 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 10 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

ข. อัตราเดือนละ 650 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 20 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน

ค. อัตราเดือนละ 800 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 40 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน

ง. อัตราเดือนละ 1,000 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 60 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน

3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย จะได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อภายใน 12 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ประโยชน์ทดแทนกรณีตายมี 2 กรณีคือ

ก. เงินค่าทำศพในอัตรา 20,000 บาท โดยจ่ายให้แก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ ถ้าไม่มีก็ให้จ่ายให้แก่ สามี ภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพของผู้ประกันตน แต่ ถ้าไม่มีจึงจะจ่ายให้แก่บุคคลอื่นซึ่งให้หลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพของผู้ประกันตน

ข. เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายจำนวน 3,000 บาท ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 60 เดือน ก่อนเดือนที่ถึงแก่ความตาย โดยให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนไม่ได้ทำหนังสือระบุไว้ให้นำเงินมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน

4.3.2 การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 100 บาทตามมาตรา 7 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้

1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 4 เดือนก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ดังต่อไปนี้

ก. กรณีเข้ารับรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลประเภทผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 300 บาท ปีละไม่เกิน 30 วัน

ข. กรณีแพทย์ของสถานพยาบาลของรัฐหรือสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืนตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลมีความเห็นให้หยุดพักเพื่อการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 200 บาท ปีละไม่เกิน 30 วัน

ค. กรณีไม่ได้พักรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลตาม ก. หรือ/และไม่มี ความเห็นของแพทย์ให้หยุดพักเพื่อการรักษาพยาบาลตามข้อ ข. แต่โดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดงต่อ สำนักงานประกันสังคม มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราครั้งละ 50 บาท ปีละไม่เกิน 3 ครั้ง

2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ เมื่อคณะกรรมการการแพทย์ วินิจฉัยแล้วว่าเป็นผู้ทุพพลภาพหรือทุพพลภาพเพิ่มขึ้น เป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ต่อเดือนเป็นระยะเวลา 15 ปี ดังต่อไปนี้

ก. อัตราเดือนละ 500 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 10 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

ข. อัตราเดือนละ 650 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 20 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน

ค. อัตราเดือนละ 800 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 40 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน

ง. อัตราเดือนละ 1,000 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 60 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน

3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย จะได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อภายใน 12 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ประโยชน์ทดแทนกรณีตายมี 2 กรณีคือ

ก. เงินค่าทำศพในอัตรา 20,000 บาท โดยจ่ายให้แก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ ถ้าไม่มีก็ให้จ่ายให้แก่ สามี ภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพของผู้ประกันตน แต่ถ้าไม่มีจึงจะจ่ายให้แก่บุคคลอื่นซึ่งให้หลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพของผู้ประกันตน

ข. เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายจำนวน 3,000 บาท ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 60 เดือน ก่อนเดือนที่ถึงแก่ความตาย โดยให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนไม่ได้ทำหนังสือระบุไว้ ให้นำเงินมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน

4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่เงินบำเหน็จชราภาพ โดยให้คิดจากอัตราเงินสมทบที่จ่ายเข้ากองทุนเดือนละ 50 บาท คูณด้วยจำนวนเดือนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน พร้อมด้วยผลประโยชน์ตอบแทนรายปีที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนดในแต่ละปี เมื่ออายุครบ 60 ปี บริบูรณ์และไม่ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ในกรณีที่ผู้ประกันตนดังกล่าวประสงค์จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเพิ่มขึ้น ให้จ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมจากอัตราที่กำหนดได้ แต่เงินสมทบที่จ่ายเพิ่มต้องไม่เกิน 1,000 บาท (มาตรา 19) ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ กองทุนประกันสังคมจะจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพให้แก่สามีภริยา บิดามารดา บุตรของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพในจำนวนที่เท่ากัน (มาตรา 21)

4.3.3 การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 300 บาทตามมาตรา 8 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้

ก. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 4 เดือนก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ดังต่อไปนี้

ข. กรณีเข้ารับรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลประเภทผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราวันละ 300 บาท ปีละไม่เกิน 30 วัน

ค. กรณีแพทย์ของสถานพยาบาลของรัฐหรือสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืนตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลมีความเห็นให้หยุดพักเพื่อการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราวันละ 200 บาท ปีละไม่เกิน 30 วัน

2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ เมื่อคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยแล้วว่า เป็นผู้ทุพพลภาพหรือทุพพลภาพเพิ่มขึ้น เป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ต่อเดือนตลอดชีวิต ดังต่อไปนี้

ก. อัตราเดือนละ 500 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 10 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

ข. อัตราเดือนละ 650 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 20 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน

ค. อัตราเดือนละ 800 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 40 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน

ง. อัตราเดือนละ 1,000 บาท ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 60 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน

3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย จะได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อภายใน 12 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ประโยชน์ทดแทนกรณีตายได้แก่ เงินค่าทำศพในอัตรา 40,000 บาท โดยจ่ายให้แก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ ถ้าไม่มีก็ให้จ่ายให้แก่ สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพของผู้ประกันตน แต่ถ้าไม่มีจึงจะจ่ายให้แก่บุคคลอื่นซึ่งให้หลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพของผู้ประกันตน

4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่เงินบำเหน็จชราภาพ โดยให้คิดจากอัตราเงินสมทบที่จ่ายเข้ากองทุนเดือนละ 150 บาท คูณด้วยจำนวนเดือนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน พร้อมด้วยผลประโยชน์ตอบแทนรายปีที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนดในแต่ละปี เมื่ออายุครบ 60 ปี บริบูรณ์และไม่ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ในกรณีที่ผู้ประกันตนดังกล่าว

ประสงค์จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเพิ่มขึ้น ให้จ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมจากอัตราที่กำหนดได้ แต่เงินสมทบที่จ่ายเพิ่มต้องไม่เกิน 1,000 บาท ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 18 เดือนขึ้นไป ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มจากบำเหน็จชราภาพอีกจำนวน 10,000 บาท (มาตรา 20) ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ กองทุนประกันสังคมจะจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพให้แก่สามีภริยา บิดามารดา บุตรของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพในจำนวนที่เท่ากัน (มาตรา 21)

5) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร มีสิทธิต่อเมื่อภายในระยะเวลา 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตร สำหรับบุตรซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน ในอัตรา 200 บาท ต่อเดือนต่อบุตร 1 คน โดยบุตรดังกล่าวไม่รวมบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเกิดก่อนหรือหลังการเป็นผู้ประกันตน และผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรในเดือนใดต้องมีการจ่ายเงินสมทบในเดือนนั้นด้วย (มาตรา 18)

ข้อสังเกต เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 ประกอบกับพระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561 และแนวปฏิบัติของสำนักงานประกันสังคมแล้ว ผู้ประกอบอาชีพอิสระซึ่งมีอายุเกินกว่า 60 ปี จะไม่สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนได้

5. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของต่างประเทศ

5.1 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีกฎหมายเฉพาะคือ *Home Work Act 1951* (Heimarbeitergesetz – กฎหมายการรับงานไปทำที่บ้าน) ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าเป็นเรื่องที่กฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้บัญญัติไว้เป็นพิเศษ ก็บังคับตามหลักกฎหมายที่ใช้บังคับแก่ผู้เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ บทบัญญัติ Home Work Act 1951 มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

5.1.1 บทนิยามความหมาย

1) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง บุคคลใดๆซึ่งมีสิทธิเลือกสถานที่ทำงานได้ด้วยตนเองโดยอาจทำงานในที่พักของตนหรือสถานที่อื่นที่ตนเลือก และอาจทำงานคนเดียวหรือทำงานกับสมาชิกในครอบครัว ทั้งนี้ งานต้องเกี่ยวกับการค้าหรืออุตสาหกรรมตามคำสั่งของผู้ทำการค้า หรือตามคำสั่งของคนกลาง หรือคนที่นำงานไปส่งให้ผู้อื่น หรือสถาบันอื่น โดยไม่ต้องคำนึงว่ามีการจัดหาวัตถุดิบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ก็ตาม

2) ผู้รับเหมาช่วง (คนกลาง) คือ บุคคลใดๆซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างของผู้จ้างงาน ซึ่งทำหน้าที่นำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้จ้างงานไปมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเมื่องานเสร็จแล้วก็ให้นำงานนั้นส่งคืนแก่ผู้จ้างงาน

5.1.1 บทบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับเหมาช่วงหรือคนกลาง

มีบทบัญญัติให้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วง กล่าวคือ กรณีที่ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับเหมาช่วงโดยรู้ว่าจำนวนเงินนั้นไม่พอจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับเหมาช่วงทั้งๆที่รู้ว่าผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้ที่ไม่น่าไว้วางใจ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้เงินค่าตอบแทนไม่ครบ ผู้จ้างงานก็ยังจำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบในจำนวนเงินที่ขาดนั้นด้วย นอกจากนี้ บทบัญญัติที่กล่าวถึงหน้าที่หรือความรับผิดชอบของผู้จ้างงานมักจะบัญญัติถึงผู้ที่ผ่านงานไปสู่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย แสดงให้เห็นถึงว่า แม้ไม่ใช่ผู้มอบงาน (ผู้จ้างงาน) ก็รวมถึงผู้รับมอบงานมาเพื่อนำไปมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกต่อหนึ่ง

5.1.2 การควบคุมการจ้างและการรับงานไปทำที่บ้าน

ผู้จ้างงานมีหน้าที่จัดทำบันทึกการมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยระบุว่าได้มอบงานให้ใคร งานอะไร กรณีมีผู้รับเหมาช่วงต้องระบุตัวผู้รับเหมาช่วงด้วย และต้องติดบันทึกดังกล่าวไว้ในบริเวณซึ่งสามารถเห็นได้ง่าย และต้องส่งบันทึกดังกล่าวให้สำนักงานที่รับผิดชอบทุกๆ 6 เดือน และในกรณีที่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องต้องการสำเนา ก็ต้องส่งสำเนาให้ด้วย

5.1.3 การคุ้มครองค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน

ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดโดยคณะกรรมการงานรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นรูปแบบไตรภาคี ประกอบด้วยบุคคลฝ่ายผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ เจ้าพนักงานด้านแรงงานทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ หน้าที่สำคัญของคณะกรรมการชุดนี้คือ กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน โดยเป็นการตกลงร่วมกัน

ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าตอบแทน ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจัดทำรายการแสดงการจ่ายค่าตอบแทน อัตราการคำนวณค่าตอบแทน และอาจะระบุวิธีคำนวณค่าตอบแทนไว้ด้วย พร้อมกันนั้น ผู้จ้างงานก็มีหน้าที่ต้องออกหนังสือรับรองการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นหลักฐานการจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ละคนด้วย

5.1.4 การคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงาน (ชั่วโมงการทำงานและวันหยุดวันลา)

การมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานจะต้องศึกษาเวลาในการทำงานกับปริมาณงานที่มอบให้ โดยพิจารณาจากการทำงานประเภทและชนิดเดียวกันในสถานประกอบการ ดังนั้น ผู้จ้างงานจะต้องไม่มอบงานมากเกินไปในระยะเวลาเวลาจำกัด และต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยเวลาการทำงานด้วย ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์เดียวกับผู้เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยสรุปแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องมีระยะเวลาการทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งอาจขยายออกไปได้ แต่โดยรวมต้องไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง โดยจะต้องมีเวลาพักตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ส่วนเรื่องวันหยุดวันลา ต้องบังคับตามหลักเกณฑ์เดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบการ เช่น ลูกจ้างในสถานประกอบการมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ เมื่อทำงานต่อเนื่องมาเกินกว่า 6 เดือน โดยมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 24 วันต่อปี ซึ่งในช่วงวันลานั้นก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างด้วยโดยคำนวณจากค่าจ้าง 13 สัปดาห์ก่อนมีการหยุดพักผ่อนประจำปี

5.1.5 การคุ้มครองเกี่ยวกับชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ผู้จ้างงานหรือคนกลางมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนลงมือทำงานให้ทราบถึงวิธีการใช้งานและอันตรายอันอาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานนั้น รวมทั้งวิธีการป้องกันอันตรายดังกล่าวด้วย และผู้จ้างงานต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านลงชื่อรับทราบการชี้แจงดังกล่าวด้วย สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานต้องมีการติดตั้งอย่างถูกวิธีและมีการบำรุงรักษาอย่างดี เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายใดๆแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ร่วมงานนั้น

การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน รัฐมีอำนาจออกกฎหมายกำหนดห้ามทำงานบางประเภทงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ นอกจากการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว หากการทำงานนั้นอาจมีอันตรายต่อสุขภาพของประชาชนในชุมชนหรือประชาชนทั่วไป รัฐก็มีอำนาจออกกฎหมายกำหนดห้ามทำงานบางประเภท หรือห้ามใช้วัตถุอันตรายที่เป็นอันตรายต่อประชาชนได้

5.1.6 การเลิกจ้าง

ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แต่ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไปแล้วเกินกว่า 4 สัปดาห์ ไม่ว่าผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งขึ้นกับระยะเวลาการจ้างงาน

5.1.7 การร้องทุกข์และดำเนินคดี กรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับเหมาช่วงจ่ายเงินค่าตอบแทนไม่ครบตามที่ตกลงกัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิร้องทุกข์ต่อเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจ และเมื่อเจ้าพนักงานพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้จ้างงานหรือผู้รับเหมาช่วงจ่ายค่าตอบแทนไม่ครบจริง เจ้าพนักงานดังกล่าวก็มีอำนาจสั่งให้ผู้จ้างงานและผู้รับเหมาช่วงจ่ายเงินที่ยังขาดอยู่ให้ครบถ้วนได้

5.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา

The Fair Labor Standards Act of 1983 (FLSA) ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบกับกฎหมายบางฉบับที่ใช้บังคับกับลูกจ้างทั่วไป เช่น กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างและเวลาทำงาน กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน The Fair Labor Standards Act of 1983 (FLSA) มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

5.2.1 บทนิยามความหมาย

1) งานอุตสาหกรรมที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึง การผลิตสินค้า โดยบุคคลใดๆ ไม่ว่าจะทำงานในบ้าน อพาร์ทเมนต์ ห้องเช่า หรือห้องพัก ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยของตน เมื่อผู้จ้างงานซึ่งได้รับอนุญาตในการผลิตสินค้านั้น โดยไม่คำนึงถึงแหล่งที่มาของวัตถุดิบ หรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตสินค้านั้น และไม่ว่าวัตถุดิบหรืออุปกรณ์นั้น ผู้จ้างงานจะเป็นผู้จัดหาให้หรือไม่ก็ตาม (สหรัฐอเมริกาเน้นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในงานอุตสาหกรรมเป็นหลัก)

2) ลูกจ้างตามบทบัญญัติในส่วนนี้ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานในงานอุตสาหกรรมที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านในงานอุตสาหกรรมชนิดเดียวกันจะมีผู้จ้างงานเกินกว่า 1 คนไม่ได้

5.2.2 การควบคุมการจ้างและการรับงานไปทำที่บ้าน

การทำงานรับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องให้คำรับรองว่า มีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถทำงานในโรงงานได้ เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องอายุ หรือความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ หรือต้องทำงานที่บ้าน เนื่องจากต้องดูแลผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ และผู้จ้างงานต้องให้คำยืนยันเป็นหนังสือว่าจะปฏิบัติตามกฎหมาย The Fair Labor Standards Act of 1983 (FLSA) กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคนต้องได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด และต้องมีการจัดทำบันทึกการทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด โดยในบันทึกดังกล่าวต้องระบุ ชื่อผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอันเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้ง วิธีคำนวณค่าตอบแทนในการทำงาน

พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจตรวจเอกสารดังกล่าวและอาจขอสำนวนได้ด้วย หากพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่แน่ใจว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานครบถ้วน พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเรียกให้ผู้จ้างงานวางหลักประกันการปฏิบัติตามกฎหมายได้ แต่เรียกได้ไม่เกินจำนวนที่กฎหมายกำหนด ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเพิกถอนใบอนุญาตได้ด้วย

การจ้างงานในกิจการที่เป็นงานอุตสาหกรรมบางประเภท กฎหมายบัญญัติว่าจะต้องขออนุญาตก่อนจึงจะทำงานได้ โดยแบ่งเป็นงานที่ผู้จ้างงานต้องขออนุญาต (งานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มสตรี เครื่องประดับ เสื้อกันหนาว ถุงมือ ผ้าเช็ดหน้า งานเย็บปัก ถักร้อย และงานผลิตกระดุมและหัวเข็มขัด) และงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องขออนุญาต (เครื่องนุ่งห่มสตรี และ งานผลิตเครื่องประดับ) เงื่อนไขสำคัญในการขออนุญาตคือ ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชี้แจงเหตุผลที่ต้องทำงานที่บ้าน เช่น ไม่สามารถทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างได้เพราะมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว หรือดูแลบุตรที่ยังเล็ก หรือ มีปัญหาเกี่ยวกับร่างกายพิการ เป็นต้น

5.2.3 การคุ้มครองค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน

ผู้จ้างงาน (นายจ้าง) ต้องจ่ายค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้านตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งเป็นอัตราที่รัฐกลางกำหนด และหากในรัฐที่ทำงานนั้นมีกฎหมายของมลรัฐกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่า และต้องจ่ายสำหรับเวลาทำงานทั้งหมด และถ้ามีการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุดด้วย แล้วแต่กรณี ถ้ามีการจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนวณตามชิ้นงาน ผู้จ้างงานจะต้องศึกษาระยะเวลาในการทำงานเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั่วไป แล้วคำนวณเป็นค่าตอบแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราที่ลูกจ้างทั่วไปได้รับ และผู้จ้างงานต้องเก็บเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าตอบแทนไว้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้

5.2.4 การคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงาน (ชั่วโมงการทำงานและวันหยุดวันลา)

ผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างและเวลาทำงาน ซึ่งกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างทุกประเภทคือต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง

5.2.5 การคุ้มครองเกี่ยวกับชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจัดการให้สถานที่ทำงานปลอดภัย ปราศจากอันตรายในการทำงาน และ ผู้จ้างงานต้องจัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย และต้องมีการอบรมเกี่ยวกับอันตรายในการทำงานที่อาจเกิดขึ้น โดยจะต้องมีการอบรมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health Act 1970)

5.2.6 การเลิกจ้าง

ไม่มีบทบัญญัติจำกัดอำนาจในการบอกเลิกสัญญาของผู้จ้างงาน ดังนั้นผู้จ้างงานอาจเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ ภายใต้หลักกฎหมายเรื่องสัญญา และเมื่อมีการตกลงจ้างกันแล้ว คู่กรณีก็ต้องผูกพันตามสัญญานั้น ถ้าฝ่ายใดจะบอกเลิกสัญญาก่อนงานสำเร็จก็ต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายที่อีกฝ่ายอาจได้รับตามหลักเรื่องสัญญาทั่วไป

5.3 เปรียบเทียบประเด็นสำคัญระหว่างกฎหมายไทยกับกฎหมายเยอรมันและกฎหมายสหรัฐอเมริกา

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศเยอรมัน	ประเทศสหรัฐอเมริกา
1. กฎหมายที่ใช้บังคับกับการรับงานไปทำที่บ้าน	พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553	Home Work Act 1951 (Heimarbeitergesetz) ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าเป็นเรื่องที่กฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้บัญญัติไว้เป็นพิเศษ ก็บังคับตามหลักกฎหมายที่ใช้บังคับแก่ผู้เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ	The Fair Labor Standards Act of 1983 : FLSA ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบกับกฎหมายบางฉบับที่ใช้บังคับกับลูกจ้างทั่วไป เช่น กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างและเวลาทำงาน กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน
2. งานรับไปทำที่บ้าน	งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรม มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง	ไม่ได้ให้ความหมายไว้	งานอุตสาหกรรมที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึง การผลิตสินค้า โดยบุคคลใดๆ ไม่ว่าจะทำงานในบ้าน อพาร์ทเมนต์ ห้องเช่า หรือห้องพัก ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยของตน เพื่อผู้จ้างงานซึ่งได้รับอนุญาตในการผลิตสินค้านั้น โดยไม่คำนึงถึงแหล่งที่มาของวัตถุดิบ หรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตสินค้านั้น และ

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศเยอรมัน	ประเทศสหรัฐอเมริกา
			ไม่ว่าวัตถุประสงค์หรืออุปกรณ์นั้น ผู้จ้างงานจะเป็นผู้จัดหาให้หรือไม่ก็ตาม
3. ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง บุคคลใดๆซึ่งมีสิทธิเลือกสถานที่ทำงานได้ด้วยตนเองโดยอาจทำงานในที่พักของตนหรือสถานที่อื่นที่ตนเลือก และอาจทำงานคนเดียวหรือทำงานกับสมาชิกในครอบครัว ทั้งนี้ งานต้องเกี่ยวกับการค้าหรืออุตสาหกรรมตามคำสั่งของผู้ทำการค้าหรือตามคำสั่งของคนกลางหรือคนที่นำงานไปส่งให้ผู้อื่น หรือสถาบันอื่น โดยไม่ต้องคำนึงว่า มีการจัดหาวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ก็ตาม	ลูกจ้างตามบทบัญญัติในส่วนนี้ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานในงานอุตสาหกรรมที่รับไปทำที่บ้าน
4. ผู้จ้างงาน	ผู้จ้างงาน หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม		
5. ผู้รับเหมาช่วง (คนกลาง)		คนกลาง (ผู้รับเหมาช่วง) คือ บุคคลใดๆซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างของผู้จ้างงาน ซึ่งทำหน้าที่นำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้จ้างงานไปมอบให้ผู้รับงานไปทำที่	

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศเยอรมัน	ประเทศสหรัฐอเมริกา
		<p>บ้าน เมื่องานเสร็จแล้วก็นำงานนั้นส่งคืนแก่ผู้จ้างงาน มีบทบัญญัติให้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วง กล่าวคือ กรณีที่ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับเหมาช่วงโดยรู้ว่าจำนวนเงินนั้นไม่พอจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับเหมาช่วงทั้งๆที่รู้ว่าผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้ที่ไม่น่าไว้วางใจ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้เงินค่าตอบแทนไม่ครบ ผู้จ้างงานก็ยังจำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบในจำนวนเงินที่ขาดนั้นด้วย</p> <p>เรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้จ้างงาน มักจะใช้ว่า “person who issues or passes on homeworking ...” หรือ “ person who spends or passes on homework assigns ...” เป็นการระบุข้อความรับผิดชอบของตัวกลาง</p>	
6. เอกสารเกี่ยวกับการจ้าง	หน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับผู้จ้างงานรวมทั้งตัวแทนหรือ	ผู้จ้างงานมีหน้าที่จัดทำบันทึกการมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านว่า ได้มอบงานให้ใคร งานอะไร กรณีมีผู้รับเหมาช่วงต้องระบุตัวผู้รับเหมาช่วงด้วย ผู้จ้าง	การทำงานแบบรับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องให้คำรับรองว่า มีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน เนื่องจากผู้รับงานไป

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศเยอรมัน	ประเทศสหรัฐอเมริกา
	<p>ผู้รับเหมาช่วงและผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคน รายละเอียดเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนและ หลักประกัน รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่มอบให้ทำ วันเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน และกำหนดวันส่งมอบงาน และวันจ่ายค่าตอบแทน พร้อมทั้งลงลายมือชื่อผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน เอกสารดังกล่าวต้องมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เก็บไว้ 1 ฉบับ และอีก 1 ฉบับผู้จ้างงานต้องเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน โดยจะต้องเก็บไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถเรียกตรวจได้ในเวลาทำงาน</p>	<p>งานต้องติดบันทึกดังกล่าวไว้ในที่ซึ่งสามารถเห็นได้ง่าย และต้องส่งบันทึกดังกล่าวให้สำนักงานที่รับผิดชอบทุกๆ 6 เดือน และในกรณีที่สมาคม นายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องต้องการสำเนา ก็ต้องส่งสำเนาให้ด้วย</p> <p>เมื่อมีการจ่าย ค่าตอบแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานต้องทำบันทึกการจ่ายค่าตอบแทน โดยจะต้องแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน รวมทั้ง อัตราการคำนวณ ค่าตอบแทนด้วย</p>	<p>ทำที่บ้านไม่สามารถทำงานในโรงงานได้ เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องอายุ หรือความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ หรือต้องทำงานที่บ้าน เนื่องจากต้องดูแลผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ และผู้จ้างงานต้องให้คำยืนยันเป็นหนังสือว่าจะปฏิบัติ</p>
7. การคุ้มครองค่าตอบแทน	<p>ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นเงินไทย ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ อัตราค่าตอบแทนต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</p> <p>ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกิน 7 วันนับแต่</p>	<p>ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดโดยคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นรูปแบบไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วย บุคคลฝ่ายผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ เจ้าพนักงานด้านแรงงานทำหน้าที่เป็นประธาน กรรมการ หน้าที่สำคัญของคณะกรรมการชุดนี้คือ</p>	<p>ผู้จ้างงาน (นายจ้าง) ต้องจ่ายค่าตอบแทนในงานรับงานไปทำที่บ้านตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งเป็นอัตราที่รัฐกลางกำหนด และหากในรัฐที่ทำงานนั้นมีกฎหมายของมลรัฐกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่า และต้องจ่ายสำหรับเวลาทำงาน</p>

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศเยอรมัน	ประเทศสหรัฐอเมริกา
	<p>วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงาน</p> <p>ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทน เว้นแต่เป็นการหักเพื่อเหตุผลอย่างหนึ่งอย่างใดดังนี้</p> <p>(1)ชำระภาษีเงินได้</p> <p>(2)ชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้</p> <p>(3)ชดใช้ค่าเสียหายที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(4)ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับกรณี que ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานไม่ทันกำหนด โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>กำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงาน โดยเป็นการตกลงร่วมกัน</p> <p>ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าตอบแทน ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจัดทำรายการแสดงการจ่ายค่าตอบแทน อัตราการคำนวณค่าตอบแทน และอาจะระบุวิธีคำนวณค่าตอบแทนไว้ด้วย พร้อมกันนั้น ผู้จ้างงานก็มีหน้าที่ต้องออกหนังสือรับรองการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นหลักฐานการจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ละคนด้วย</p>	<p>ทั้งหมด และถ้ามีการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุดด้วยแล้วแต่กรณี</p> <p>ถ้ามีการจ่ายค่าตอบแทน โดยคำนวณตามชิ้นงาน ผู้จ้างงานจะต้องศึกษาระยะเวลาในการทำงาน เปรียบเทียบกับลูกจ้างทั่วไป แล้วคำนวณเป็นค่าตอบแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราที่ลูกจ้างทั่วไปได้รับ และผู้จ้างงานต้องเก็บเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าตอบแทนไว้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้</p>
8. เวลาการทำงาน วันหยุด วันลา	ไม่มีบทบัญญัติ	<p>การมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานจะต้องศึกษาเวลาในการทำงานกับปริมาณงานที่มอบให้ โดยพิจารณาจากการทำงานประเภทและชนิดเดียวกันในสถานประกอบการ ดังนั้น ผู้จ้างงานจะต้องไม่มอบงานมากเกินไปในระยะเวลาเวลาจำกัด และต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยเวลาการ</p>	<p>ผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างและเวลาทำงาน ซึ่งกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างทุกประเภทคือต้องไม่เกิน สิบด้าห์ละ 40 ชั่วโมง ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเกิน 40 ชั่วโมง จะต้องได้รับค่าทำงานล่วงเวลาด้วย</p>

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศเยอรมัน	ประเทศสหรัฐอเมริกา
		<p>ทำงานด้วย ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์เดียวกับผู้เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยสรุปแล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องมีระยะเวลาการทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งอาจขยายออกไปได้ แต่โดยรวมต้องไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง โดยจะต้องมีเวลาพักตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย</p> <p>ส่วนเรื่องวันหยุดวันลา ต้องบังคับตามหลักเกณฑ์เดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบการ เช่น ลูกจ้างในสถานประกอบการมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ เมื่อทำงานต่อเนื่องมาเกินกว่า 6 เดือน โดยมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 24 วันต่อปี ซึ่งในช่วงวันลาวันนั้นก็ยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างด้วยโดยคำนวณจากค่าจ้าง 13 สัปดาห์ก่อนมีการหยุดพักผ่อนประจำปี</p>	
9.การคุ้มครองสุขภาพ และความปลอดภัย ใน การทำงาน	<p>ห้ามให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย</p> <p>ห้ามจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอันตราย</p>	<p>ผู้จ้างงานหรือคนกลาง มีหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนลงมือทำงานให้ทราบถึงวิธีการใช้ งานและอันตรายอันอาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานนั้น รวมทั้งวิธีการป้องกันอันตรายดังกล่าวด้วย และ</p>	<p>ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจัดการให้สถานที่ทำการงานปลอดภัย ปราศจากอันตรายในการทำงาน และ ผู้จ้างงานต้องจัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย และต้องมี</p>

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศเยอรมัน	ประเทศสหรัฐอเมริกา
	<p>(1)งานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย</p> <p>(2)งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรอันอาจเป็นอันตราย</p> <p>(3)งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย</p> <p>(4)งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุพิษ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ</p> <p>ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุพิษ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานและวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมและเพียงพอด้วย</p> <p>กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัตถุพิษ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาหรือส่งมอบ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัด</p>	<p>ผู้จ้างงานต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านลงชื่อรับทราบการชี้แจงดังกล่าวด้วย</p> <p>กฎหมายกำหนดให้สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานต้องมีการติดตั้งอย่างถูกวิธีและมีการบำรุงรักษาอย่างดี เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายใดๆแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ร่วมงานนั้น</p> <p>การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน รัฐมีอำนาจออกกฎหมายกำหนดห้ามทำงานบางประเภทงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้</p> <p>การคุ้มครองสุขอนามัยของประชาชน รัฐมีอำนาจออกกฎหมายกำหนดห้ามทำงานบางประเภท หรือห้ามใช้วัตถุพิษที่เป็นอันตราย ต่อประชาชนได้</p>	<p>การอบรมเกี่ยวกับอันตรายในการทำงานที่อาจเกิดขึ้น โดยจะต้องมีการอบรมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health Act 1970)</p>

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศเยอรมัน	ประเทศสหรัฐอเมริกา
	อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมและเพียงพอ หรือ ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ หรือค่าทำศพแล้วแต่กรณี		
10. การเลิกจ้าง	<p>ก่อนงานที่รับไปทำที่บ้านแล้วเสร็จผู้จ้างงานเลิกจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือเป็นกรณีที่ผู้จ้างงานมีความจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แต่การเลิกจ้างเพราะเหตุความจำเป็นนี้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าเสียหายจากการบอกเลิกด้วย</p> <p>กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถทำงานเสร็จทันเวลา ผู้รับงานต้องแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบเพื่อขอขยายเวลาส่งมอบงาน ถ้าผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาและได้รับความเสียหายจากการส่งมอบงานล่าช้า ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาและเรียกร้องค่าเสียหายได้ด้วย</p>	ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แต่ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไปแล้วเกินกว่า 4 สัปดาห์ ไม่ว่าจะผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งขึ้นกับระยะเวลาการจ้างงาน	ไม่มีกฎหมายจำกัดอำนาจในการบอกเลิกสัญญาของผู้จ้างงาน ดังนั้น ผู้จ้างงานอาจเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ ภายใต้หลักกฎหมายเรื่องสัญญา และเมื่อมีการตกลงจ้างกันแล้ว คู่กรณีก็ต้องผูกพันตามสัญญานั้น ถ้าฝ่ายใดจะบอกเลิกสัญญาก่อนงานสำเร็จก็ต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายที่อีกฝ่ายอาจได้รับตามหลักเรื่องสัญญาทั่วไป
11. การร้องทุกข์และดำเนินคดี	กรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่	กรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับเหมาะสมช่วงจ่ายเงินค่าตอบแทนไม่ครบตามที่ตกลงกัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิร้องทุกข์ต่อเจ้า	

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศเยอรมัน	ประเทศสหรัฐอเมริกา
	<p>บ้าน พ.ศ.2553 ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ตนทำงานอยู่หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องแล้วต้องพิจารณาแล้วมีคำสั่งภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง หากเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านสมควรได้รับเงินจำนวนดังกล่าว ให้มีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับ แต่ถ้าเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีสิทธิได้รับให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบ</p> <p>ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งไม่เห็นด้วยกับคำสั่งนั้น มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานได้ภายใน 30 วันนับแต่ทราบคำสั่ง</p>	<p>พนักงานผู้มีอำนาจ และเมื่อเจ้าพนักงานพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้จ้างงานหรือผู้รับเหมาช่วงจ่ายค่าตอบแทนไม่ครบจริง เจ้าพนักงานดังกล่าวก็มีอำนาจสั่งให้ผู้จ้างงานและผู้รับเหมาช่วงจ่ายเงินที่ยังขาดอยู่ให้ครบถ้วนได้</p>	

5.4 ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์มีประมวลกฎหมายแรงงาน *The Labor Code* เป็นกฎหมายที่รวมกฎหมายแรงงานทั้งหมดในฉบับเดียว ซึ่งบทบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านจะบัญญัติอยู่ใน *The Labor Code Book Three: Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers*. ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

5.4.1 บทนิยามความหมาย ผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับบุคคลซึ่งรับงานไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของกระบวนการผลิตสินค้าหรือวัตถุดิบ ซึ่งเป็นการควบคุมโดยตรงหรือโดยอ้อมจากผู้จ้างงาน และส่งคืนผู้จ้างงานหลังจากงานเสร็จ

และ ผู้จ้างงาน จะต้องเป็นบุคคลที่ทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการหาประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองเท่านั้น โดยไม่คำนึงว่า จะทำสัญญาในนามของบุคคลอื่นหรือผ่านตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วง

5.4.2 บทบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับเหมาช่วง กรณีผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วงในค่าตอบแทนดังกล่าว และกรณีที่มีการจ้างผ่านผู้รับเหมาช่วง ให้ถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการจ้างจากผู้รับงานโดยตรงด้วย

5.4.3 การจัดหาสัมภาระ รวมทั้งวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือ สิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ผู้จ้างงานมีหน้าที่ส่งมอบวัตถุดิบเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการผลิตในบ้านหรือในบริเวณบ้านและส่งคืน หรือ โอน หรือจำหน่ายโดยเป็นไปตามที่ตนวางแผนไว้ หรือซื้อคืนกลับมาด้วยตนเองหรือโดยผ่านบุคคลอื่น

5.4.4 การควบคุมการจ้างและการรับงานไปทำที่บ้าน เมื่อผู้จ้างงานจะมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อทำงานของตน ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องทำเอกสารสัญญาระบุว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามบทบัญญัตินี้ และในกรณีที่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงผิดสัญญาไม่จ่ายเงินค่าตอบแทน หรือเงินอื่นที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับตามกฎหมายนี้ ให้ถือว่า ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงในอันที่จะต้องจ่ายคืนดังกล่าว

5.4.5 การคุ้มครองค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน

ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับงานที่สำเร็จตามสัญญาจ้าง และ ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนทันทีที่ได้รับมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน และในกรณีมีการจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับเหมาช่วงแล้ว ผู้รับเหมาช่วงต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในสัปดาห์เดียวกันนั้นที่ผู้รับเหมาช่วงได้รับเงินค่าสินค้าหรือสิ่งของแล้ว

ผู้จ้างงานมีสิทธิปฏิเสธการจ่ายค่าตอบแทนได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ผู้จ้างงานมีสิทธิคืนสินค้าที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำไว้ไม่เรียบร้อยให้ไปทำใหม่เกินกว่า 1 ครั้งก็ได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนซ้ำอีก
- (2) ผู้จ้างงาน หรือ ผู้รับเหมาช่วงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับสินค้าที่ส่งคืนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากการทำงานที่ผิดพลาดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ห้ามผู้จ้างงานหรือผู้รับเหมางานหักค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน เว้นแต่

- (1) มีหลักฐานปรากฏชัดว่าเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (2) มีการให้โอกาสในการชี้แจงถึงสาเหตุที่ไม่ควรมีการหักเงินค่าตอบแทน
- (3) จำนวนเงินที่หักถูกต้องและเหมาะสมและไม่เกินกว่าค่าเสียหายตามจริง

(4) สามารถหักเงินได้สูงสุดไม่เกินร้อยละ 20 ของค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านที่ได้รับต่อสัปดาห์

5.4.6 การร้องทุกข์และดำเนินคดี กรณีมีข้อโต้แย้งระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงานหรือผู้รับเหมาช่วงเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน คู่กรณีมีสิทธิยื่นข้อคำร้องต่อเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาตัดสินชี้ขาดได้ การตัดสินชี้ขาดต้องกระทำภายใน 10 วันนับแต่ได้รับคำร้องดังกล่าว คำตัดสินดังกล่าวถือว่าถึงที่สุด จะอุทธรณ์ต่อไปไม่ได้

5.5 ประเทศญี่ปุ่น

The Industrial Home Work Law, 1970. แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และ กฎหมายเกี่ยวกับบอชิวอนามัยด้วย The Industrial Home Work Law มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

5.5.1 บทนิยามความหมาย

1) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างให้ทำงานผลิตสินค้าเพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งอาจทำงานเพียงลำพังโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ยกเว้นญาติที่อาศัยอยู่ร่วมกัน โดยได้รับการจ้างจากผู้ผลิตหรือผู้จำหน่ายสินค้าหรือเจ้าของธุรกิจหรือบุคคลที่แสดงออกว่าเป็นธุรกิจของตน

2) ผู้จ้างงาน หมายถึง ผู้ผลิต หรือผู้ขายสินค้า หรือทำสัญญาว่าจ้างโดยเป็นธุรกิจของตนเอง และหมายรวมถึงบุคคลอื่นที่เป็นผู้ผลิต ผู้ขายสินค้า หรือทำสัญญาว่าจ้าง โดยแสดงออกให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจว่าเป็นธุรกิจของตนเอง หรือทำสัญญาว่าจ้าง โดยแสดงออกให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจว่าเป็นธุรกิจของตนเอง ว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านผลิตสินค้า รวมทั้งชิ้นส่วนและวัตถุดิบขั้นต้นด้วย

5.5.2 การจัดหาสัมภาระ รวมทั้งวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือ สิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน

ผู้จ้างงานมีหน้าที่จัดหาสัมภาระให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและมอบหมายงานการผลิตสินค้าแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยใช้สัมภาระที่จัดให้เป็นส่วนหนึ่งของการผลิต หรือเป็นวัตถุดิบ แปรรูป ซ่อมแซม ทำความสะอาด แยกประเภท บรรจุ ทึบห่อ หรือการรื้อชิ้นส่วน หรือเป็นการขายสินค้าให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้สัญญากับผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าจะรับซื้อสินค้าที่ผลิตขึ้นโดยใช้สัมภาระดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตสินค้า ไม่ว่าจะชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

5.5.3 การควบคุมการจ้างและการรับงานไปทำที่บ้าน

ผู้จ้างงานต้องจัดทำสมุดบันทึกการทำงาน โดยมีรายละเอียดที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ลักษณะงาน อัตราค่าตอบแทน กำหนดวันจ่ายค่าตอบแทน และอื่น ๆ ตามข้อกำหนดของกระทรวงแรงงาน และต้องทำบันทึกเช่นเดียวกันเมื่อมีการส่งมอบงานที่จ้าง และผู้จ้างงานต้องเก็บสมุดบันทึกซึ่งมีชื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและจำนวนค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้รับงานไปทำ

ที่บ้าน และเรื่องอื่นตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด นอกจากนี้ ผู้จ้างงานต้องส่งรายงานเกี่ยวกับจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบหมายงาน ปริมาณงาน จำนวนค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและเรื่องอื่นตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด และต้องส่งรายงานดังกล่าวต่อเจ้าพนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัดด้วย

5.5.4 การคุ้มครองค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน

ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านอาจคิดคำนวณเป็นรายชิ้น และในกรณีที่มีการขายวัตถุดิบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แล้วซื้อกลับคืนเมื่อทำงานเสร็จแล้ว ค่าตอบแทนในการทำงานก็คือ ส่วนต่างระหว่างราคาขายกับราคาซื้อคืน ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการกลางการรับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ ค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน ต้องจ่ายเป็นเงินและจ่ายเต็มจำนวน เว้นแต่กระทรวงแรงงานจะได้กำหนดเป็นการอื่น โดยจะต้องจ่าย ณ สถานที่ที่ส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความประสงค์เป็นอย่างอื่นหรือในกรณีพิเศษอื่น และ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องได้รับค่าตอบแทนภายใน 1 เดือนนับจากวันที่งานเสร็จและได้ส่งมอบสินค้าให้แก่ผู้จ้างงาน โดยไม่ต้องคำนึงว่า ผู้จ้างงานจะได้ตรวจรับงานนั้นหรือยัง

อัตราขั้นต่ำของค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรกำหนดให้เหมาะสมสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านแต่ละประเภทของสินค้า และอัตราดังกล่าวควรสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่ทำงานลักษณะคล้ายกันและอยู่ในพื้นที่เดียวกัน

5.5.5 การคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงาน (ชั่วโมงการทำงานและวันหยุดวันลา)

ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องหลีกเลี่ยงการมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในลักษณะเป็นการบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ช่วยของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานในชั่วโมงทำงานที่นานกว่าชั่วโมงทำงานตามปกติ แม้กำหนดเวลาทำงานจะให้เป็นดุลพินิจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงกำหนดเวลาทำงานของการจ้างแรงงานปกติ แต่ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

5.5.6 การคุ้มครองเกี่ยวกับชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ผู้จ้างงานต้องจัดมาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย เมื่อมีการโอน ให้เช่า มอบหรือจัดหาเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือสัมภาระหรือสินค้าอย่างอื่น เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านใช้ในการทำงาน

กรณีมีการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย เจ้าหน้าที่สำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัดมีอำนาจสั่งให้ยุติการมอบงาน หรือสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรทั้งหมด

หรือบางส่วนหรือสั่งให้หยุดการใช้สัมภาระ หรือสินค้า หรือ สั่งให้ดำเนินการตามที่จำเป็นอื่นๆตามสมควรได้

กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีเหตุอันควรเชื่อว่า มีการละเมิดกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อตรวจสอบเอกสารหรือสิ่งอื่น ตลอดจน สอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำสินค้าไปตรวจสอบคุณภาพในกรณีที่อาจเกิดความไม่ปลอดภัยหรืออาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้ช่วย และพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้ให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านรายงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและเรื่องอื่นที่จำเป็น ตลอดจนให้บุคคลนั้นไปพบที่สำนักงานได้

5.6 เปรียบเทียบประเด็นสำคัญระหว่างกฎหมายไทยกับกฎหมายฟิลิปปินส์และกฎหมายญี่ปุ่น

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
1. กฎหมายที่ใช้บังคับกับการรับงานไปทำที่บ้าน	พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553	The Labor Code Book Three: Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers.	The Industrial Home Work Law, 1970.แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และ กฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพด้วย
2. งานรับไปทำที่บ้าน	งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรม มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง	ไม่ได้ให้ความหมายไว้	ไม่ได้ให้ความหมายไว้
3. ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน	กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับบุคคลซึ่งรับงานไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของกระบวนการผลิตสินค้าหรือวัตถุดิบ ซึ่งเป็นการออกแบบโดยตรงหรือโดยอ้อมจากผู้	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างให้ทำงานผลิตสินค้าเพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งอาจทำงานเพียงลำพัง โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ยกเว้น

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
		จ้างงาน และส่งคืนผู้จ้างงาน หลังจากงานเสร็จ	ญาติที่อาศัยอยู่ร่วมกัน โดย ได้รับการจ้างจากผู้ผลิต หรือผู้จำหน่ายสินค้าหรือ เจ้าของธุรกิจหรือบุคคลที่ แสดง ออกกว่าเป็นธุรกิจของ ตน
4. ผู้จ้างงาน	ผู้จ้างงาน หมายความว่า ผู้ ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่า ตกลงมอบงานโดยตนเองหรือ โดยผ่านตัวแทนหรือกระทำ ในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ ตาม	ผู้จ้างงาน จะต้องเป็นบุคคล ที่ทำสัญญาจ้างงานที่รับไป ทำที่บ้าน เพื่อเป็นการหา ประโยชน์ทางธุรกิจของ ตนเองเท่านั้น โดยไม่คำนึง ว่า จะทำสัญญาในนามของ บุคคลอื่นหรือผ่านตัวแทน หรือผู้รับเหมาช่วง เป็นต้น	ผู้จ้างงาน หมายถึง ผู้ผลิต หรือขายสินค้า หรือทำ สัญญาว่าจ้างโดยเป็นธุรกิจ ของตนเอง และหมายความ รวมถึงบุคคลอื่นที่เป็น ผู้ผลิต ขายสินค้า หรือทำ สัญญาว่าจ้าง โดย แสดงออกให้ผู้รับงานไปทำ ที่บ้านเข้าใจว่าเป็นธุรกิจ ของตนเอง หรือทำสัญญา ว่าจ้าง โดยแสดงออกให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจ ว่าเป็นธุรกิจของตนเอง ว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่ บ้านผลิตสินค้า รวมทั้ง ชิ้นส่วนและวัตถุดิบขั้นต้น ด้วย
5. การจัดหา สัมภาระ (รวมทั้ง วัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือ สิ่งอื่นที่ใช้ในการ ทำงาน)	ใครเป็นผู้จัดหาก็ได้	ใครเป็นผู้จัดหาก็ได้	ผู้จ้างงานมีหน้าที่จัดหา สัมภาระให้แก่ผู้รับงานไป ทำที่บ้านและมอบหมาย งานการผลิตสินค้าแก่ผู้รับ งานไปทำที่บ้าน โดยใช้ สัมภาระที่จัดให้มันเป็น ส่วนหนึ่งของการผลิต หรือ เป็นวัตถุดิบ แปรรูป ซ่อมแซม ทำความสะอาด จัดประเภท บรรจุ หีบห่อ หรือการรื้อ หรือเป็นการ ขายสินค้าให้ผู้รับงานไปทำ

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
			ที่บ้าน และให้สัญญากับผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าจะรับซื้อสินค้าที่ผลิตขึ้นโดยใช้สัมภาระดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตสินค้า ไม่ว่าจะป็นชิ้นส่วนหรือวัสดุดิบ
6. เอกสารเกี่ยวกับการจ้าง	<p>หน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับผู้จ้างงานรวมทั้งตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงและผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคน รายละเอียดเกี่ยวกับค่าตอบแทนและหลักประกัน รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่มอบให้ทำ วันเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน และกำหนดวันส่งมอบงานและวันจ่ายค่าตอบแทน พร้อมทั้งลงลายมือชื่อผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>เอกสารดังกล่าวต้องมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเก็บไว้ 1 ฉบับ และอีก 1 ฉบับผู้จ้างงานต้องเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน โดยจะต้องเก็บไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถเรียกตรวจได้ในเวลาทำงาน</p>	<p>เมื่อผู้จ้างงานจะมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อทำงานของตน ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องทำเอกสารสัญญาว่าจะผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามบทบัญญัตินี้ และในกรณีที่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงผิดสัญญาไม่จ่ายเงินค่าตอบแทน หรือเงินอื่นที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับตามกฎหมายนี้ ให้ถือว่า ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงในอันที่จะต้องจ่ายเงินดังกล่าว</p>	<p>ผู้จ้างงานต้องจัดทำสมุดบันทึกการทำงาน โดยมีรายละเอียดที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ลักษณะงาน อัตราค่าตอบแทน กำหนดวันจ่ายค่าตอบแทน และอื่นๆ ตามข้อกำหนดของกระทรวงแรงงาน และต้องทำบันทึกเช่นเดียวกันเมื่อมีการส่งมอบงานที่จ้างผู้จ้างงานต้องเก็บสมุดบันทึกซึ่งมีชื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและจำนวนค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเรื่องอื่นตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด</p> <p>ผู้จ้างงานต้องส่งรายงานเกี่ยวกับจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบหมายงานและจำนวนค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและเรื่องอื่นๆตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด</p> <p>ผู้จ้างงานต้องส่งรายงานเกี่ยวกับจำนวน</p>

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
			ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบงานให้ทำ ปริมาณงานและสิ่งจำเป็นอื่นตามที่กระทรวงแรงงานกำหนดต่อเจ้าพนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด
7. การคุ้มครองค่าตอบแทน	<p>ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นเงินไทย ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ อัตราค่าตอบแทนต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</p> <p>ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกิน 7 วันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงาน</p> <p>ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทน เว้นแต่เป็นการหักเพื่อเหตุผลอย่างหนึ่งอย่างใดดังนี้</p> <p>(1)ชำระภาษีเงินได้</p> <p>(2)ชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้</p> <p>(3)ชดเชยค่าเสียหายที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนทันทีที่ได้รับมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน</p> <p>กรณีมีการจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับเหมาช่วงแล้ว ผู้รับเหมาช่วงต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในสัปดาห์เดียวกับที่ผู้รับเหมาช่วงได้รับเงินค่าสินค้าหรือสิ่งของแล้ว</p> <p>ผู้จ้างงานมีสิทธิคืนสินค้าที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำไว้ไม่เรียบร้อยให้ไปทำใหม่เกินกว่า 1 ครั้งก็ได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนซ้ำอีก</p> <p>ผู้จ้างงาน หรือ ผู้รับเหมาช่วงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับสินค้าที่ส่งคืนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากการทำงานที่ผิดพลาดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>- ห้ามผู้จ้างงานหรือผู้รับเหมางานหักค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน เว้นแต่</p>	<p>ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านอาจคิดคำนวณเป็นรายชิ้น และในกรณีที่มีการขายวัตถุดิบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แล้วซื้อกลับคืนเมื่อทำงานเสร็จแล้ว ค่าตอบแทนในการทำงานก็มีส่วนต่างระหว่างราคาขายกับราคาซื้อคืน</p> <p>ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการกลางการรับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>ค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน ต้องจ่ายเป็นเงินและจ่ายเต็มจำนวน เว้นแต่กระทรวงแรงงานจะกำหนดเป็นการอื่น</p> <p>ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องได้รับค่าตอบแทนภายใน 1 เดือนนับจากวันที่งานเสร็จและได้ส่งมอบสินค้าให้แก่ผู้จ้างงาน โดยไม่ต้องคำนึงว่า ผู้จ้างงานจะได้ตรวจรับงานนั้นหรือยัง</p>

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
	<p>(4) ค่าระค่าเสียหายหรือค่าปรับกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานไม่ทันกำหนด โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>(1) มีหลักฐานปรากฏชัดว่าเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(2) มีการให้โอกาสในการชี้แจงถึงสาเหตุที่ไม่ควรมีการหักเงินค่าตอบแทน</p> <p>(3) จำนวนเงินที่หักถูกต้องและเหมาะสมและไม่เกินกว่าค่าเสียหายตามจริง</p> <p>(4) สามารถหักเงินได้สูงสุดไม่เกินร้อยละ 20 ของค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านที่ได้รับต่อสัปดาห์</p>	<p>อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรกำหนดให้เหมาะสมสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านแต่ละประเภทของสินค้า และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านควรสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้เป็นลูกจ้างที่ทำงานลักษณะคล้ายกัน และอยู่ในพื้นที่เดียวกัน</p> <p>ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนและรับสินค้า ณ สถานที่ที่ส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความประสงค์เป็นอย่างอื่นหรือในกรณีพิเศษอื่น</p>
<p>8. เวลาการทำงานวันหยุด วันลา</p>	<p>ไม่มีบทบัญญัติ</p>	<p>ไม่มีบทบัญญัติ</p>	<p>- ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องหลีกเลี่ยงการมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในลักษณะเป็นการบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ช่วยของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานในชั่วโมงทำงานที่นานกว่าชั่วโมงทำงานตามปกติ</p> <p>- กำหนดเวลาทำงานให้เป็นดุลพินิจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงกำหนดเวลาทำงานของการจ้างแรงงานปกติ แต่ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน</p>

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
<p>9. การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ห้ามให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย</p> <p>ห้ามจ้างงานผู้รับงานงานไปทำที่บ้านทำงานอันตราย</p> <p>(1)งานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย</p> <p>(2)งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรอันอาจเป็นอันตราย</p> <p>(3)งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย</p> <p>(4)งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ</p> <p>ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานและวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมและเพียงพอด้วย</p> <p>กรณี que ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้</p>		<p>ผู้จ้างงานต้องจัดมาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย เมื่อมีการโอน ให้เช่า มอบหรือจัดหาเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือสัมภาระหรือสินค้าอย่างอื่น เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านใช้ในการทำงาน</p> <p>กรณีมีการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย เจ้าหน้าที่สำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัดมีอำนาจสั่งให้หยุดการมอบงาน หรือสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรทั้งหมดหรือบางส่วนหรือสั่งให้หยุดการใช้สัมภาระ หรือสินค้า หรือสั่งให้ดำเนินการตามที่จำเป็นอื่นๆตามสมควรได้</p>

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
	<p>วัตถุประสงค์ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาหรือส่งมอบ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัด อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมและเพียงพอ หรือ ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบจ่าย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ หรือค่าทำศพแล้วแต่กรณี</p>		
<p>10. การร้องทุกข์และดำเนินคดี</p>	<p>กรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ตนทำงานอยู่หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องแล้วต้องพิจารณาแล้วมีคำสั่งภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับคำร้อง หากเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านสมควรได้รับเงินจำนวนดังกล่าว ให้มีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับ แต่ถ้าเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีสิทธิได้รับให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบ</p>	<p>กรณีมีข้อโต้แย้งระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงานหรือผู้รับเหมาช่วงเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน คู่กรณีมีสิทธิยื่นข้อร้องต่อเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาตัดสินชี้ขาดได้ การตัดสินชี้ขาดต้องกระทำภายใน 10 วันนับแต่ได้รับคำร้องดังกล่าว คำตัดสินดังกล่าวถือว่าถึงที่สุดจะอุทธรณ์ต่อไปไม่ได้</p>	

