

หัวเรื่องสำหรับข่าวสารภาชีอากร

เดือนเมษายน 2566

คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในวันที่ 19 มีนาคม 2566 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นกฎหมายที่ออกมาบังคับให้สอดคล้องการทำงานตามสถานการณ์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามแนวทางที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงให้มีทำงานนอกสถานประกอบการกิจการของนายจ้างหรือผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ก็ตาม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำคำชี้แจงตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เรื่องที่ 1 การนำงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ตามมาตรา 23/1 วรรคหนึ่ง

กรณีนี้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันที่จะให้ลูกจ้างสามารถนำงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนำงานไปทำในสถานที่ใด ๆ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ เช่นนี้จึงเห็นว่าการจะกำหนดรูปแบบการทำงานใหม่นั้นจะต้องเกิดจากการตกลงซึ่งกันและกัน โดยไม่ได้บังคับให้นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้ทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีในสถานที่ใด ๆ หากนายจ้างไม่ได้ตกลงให้มีรูปแบบการทำงานดังกล่าว ลูกจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องไปปฏิบัติงาน ณ สถานที่ที่นายจ้างกำหนด

เรื่องที่ 2 กรอบในการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามมาตรา 23/1 วรรคสอง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนำงานในทางการที่จ้างไปทำนอกสถานที่ทำงานปกติตาม มาตรา 23/1 วรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้มีข้อตกลงโดยกำหนดรายละเอียดตามมาตรา 23/1 วรรคสอง (1)-(5) โดยต้องจัดทำเป็นหนังสือ หรือจัดทำเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

กรณีมีการตกลงของทั้งสองฝ่ายที่ให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการของนายจ้าง หรืองานในลักษณะที่ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 หากมีผลบังคับใช้โดยที่ไม่มีการจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันในรายละเอียดต่าง ๆ เพิ่มเติมจากมาตรา 23/1 วรรคสอง (1) – (5) ได้ เช่นการเปิดกล้องในระหว่างเวลาทำงาน หรือการกำหนดเงื่อนไขการเดินทางออกนอกบ้านหรือที่พักในระหว่างเวลาทำงาน เป็นต้น

เรื่องที่ 3 สิทธิในการยุติการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างต่อนายจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงาน (Rights to disconnect) ตามมาตรา 23/1 วรรคสาม

ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารกับฝ่ายนายจ้างหลังจากสิ้นสุดเวลาการทำงานปกติตามที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้า เพื่อไม่ให้นายจ้างนำเหตุที่ไม่สามารถติดต่อกับลูกจ้างได้นอกเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ในวันที่มีการทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติมาลงโทษลูกจ้าง

ถึงแม้ลูกจ้างจะยินยอมให้นายจ้างสามารถติดต่อลูกจ้างนอกเวลาการทำงานปกติได้ การติดต่อดังกล่าวควรจะติดต่อเฉพาะกรณีจำเป็นเร่งด่วนโดยต้องไม่เป็นการให้ลูกจ้างทำงาน หากการติดต่อสื่อสารนั้นมีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างทำงานต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หากฝ่ายลูกจ้างต้องการยกเลิกความยินยอมดังกล่าวสามารถทำเป็นหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้าต่อนายจ้าง

เรื่องที่ 4 สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรา 23/1 วรรคสี่

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง หรือการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่อื่นใด ๆ ลูกจ้างมีสิทธิเช่นเดียวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างทุกประการ

เรื่องที่ 5 สภาพบังคับของกฎหมาย

เพื่อส่งเสริมการทำงานตามมาตรา 21/3 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่มีบทลงโทษทางอาญาหากไม่ปฏิบัติตาม แต่หากทั้งสองฝ่ายได้ตกลงทำงานในลักษณะกล่าวโดยไม่มีข้อตกลงเป็นหนังสือหรือในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งให้นายจ้างจัดทำข้อตกลงเป็นหนังสือหรือในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ตามมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้