

แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการระงับข้อพิพาทระหว่างผู้ประกอบการกับลูกจ้าง รับเหมาค่าแรง

Good Practice for Resolving Dispute between Entrepreneur and Subcontract Workers

ธารินทร์ กุลปรียะวัฒน์¹, สุรศักดิ์ ธีระศักดิ์², สาวิตรี ศรีสุราษฎร์³

Tarin Kulpreeyawat, Surasak Theerasak, Savitree Srisurat

(Received: April 16, 2020, revised: July 1, 2020, Accepted: July 8, 2020)

บทคัดย่อ

ธุรกิจรับเหมาแรงงานเป็นธุรกิจที่มีอนาคตเติบโตและเป็นที่นิยมแพร่หลายในอุตสาหกรรมไทย บทความนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาบริบทของธุรกิจรับเหมาแรงงาน และศึกษาสิทธิของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ผลจากการศึกษาพบว่าธุรกิจรับเหมาแรงงานยังคงได้รับความนิยมแพร่หลาย เพราะธุรกิจรับเหมาแรงงานทำให้ผู้ประกอบการทราบต้นทุนในการบริหารแรงงานได้แน่นอน แต่เมื่อกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบการกิจการต้องจัดการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแล้ว กรณีถือว่าบทบัญญัตินี้ทำให้ผู้ประกอบการมีการระงับข้อพิพาทเพิ่มขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบการกับลูกจ้าง

¹ อาจารย์, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยภาคกลาง นครสวรรค์ 60000, อีเมล: tarin56@hotmail.com

Lecturer, Faculty of Law, University of Central Thailand, Nakonsawan 60000, Email: tarin56@hotmail.com

² อาจารย์, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยภาคกลาง นครสวรรค์ 60000, อีเมล: thurasak51@gmail.com

Lecturer, Faculty of Law, University of Central Thailand, Nakonsawan 60000, Email: thurasak51@gmail.com

³ อาจารย์, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยภาคกลาง นครสวรรค์ 60000, อีเมล: sawitree.veevee@gmail.com

Lecturer, Faculty of Law, University of Central Thailand, Nakonsawan 60000, Email: sawitree.veevee@gmail.com

รับเหมาค่าแรงสามารถหาข้อยุติได้อย่างสมานฉันท์ ผู้เขียนขอเสนอแนะว่า หากลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเรียกร้องให้ผู้ประกอบกิจการจ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่ากับลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการแล้ว ผู้รับเหมาแรงงานยินยอมให้ผู้ประกอบกิจการมีสิทธินำค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้ผู้รับเหมาแรงงานมาจ่ายให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้โดยตรง

คำสำคัญ: ผู้ประกอบกิจการ, ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง, ความรับผิดชอบ

Abstract

Labor subcontracting is a promising business that is increasingly popular in the Thai industry. This literature review aimed to study the context of the labor contracting business as well as the rights of subcontract workers. The study suggested that the labor subcontracting allowed entrepreneur to determine what the exact cost of labor management was. But the law stipulated that entrepreneur must give subcontract workers the same fringe benefits as those of his regular employees. The stipulation ended up burdening entrepreneur with more labor cost. In order to friendly resolve any dispute that may happen between entrepreneur and subcontract workers, the author would like to suggest that the subcontractor should allow the entrepreneur to have the right to bring subcontractor's wages to pay directly to the subcontract workers, provided that the subcontract workers ask the entrepreneur to pay the same fringe benefits as those of his regular employees.

Keywords: entrepreneur, subcontract worker, liability

1. บทนำ

แรงงานนับเป็นปัญหาใหญ่ของทุกอุตสาหกรรม หากบริหารจัดการไม่ดีก็จะเกิดการประท้วง การลาออก การขาดแคลนแรงงาน นักลงทุนต่างชาติจึงหันมาใช้บริการ outsourcing หรือบริษัทรับเหมาแรงงานซึ่งจะส่งแรงงานไปตามโรงงานต่าง ๆ มูลค่าบริการในธุรกิจรับเหมาแรงงานนี้มากกว่า 3 หมื่นล้านบาทต่อปี⁴ ธุรกิจรับเหมาแรงงาน เป็นธุรกิจที่มีในประเทศไทยมาช้านานมาก เป็นเสน่ห์ที่ให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในเมืองไทย และเป็นธุรกิจที่คอยสนับสนุนให้ธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งนักลงทุนภายในประเทศ และนักลงทุนต่างประเทศสามารถปรับตัวด้านต้นทุนแรงงานในการผลิตได้ง่ายขึ้น⁵ ปัจจุบันยังมีการจ้างงานลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกระจายอยู่ทั่วไป โดยเฉพาะในย่านนิคมอุตสาหกรรม โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะสมัครงานผ่านบริษัทผู้รับเหมาแรงงานที่อยู่หน้านิคมอุตสาหกรรม หรือแม้กระทั่งหน้าโรงงานที่บริษัทผู้รับเหมาแรงงานนั้นรับผิดชอบจัดหาแรงงานมาให้ เหตุผลที่คนงานเข้ามาสมัครทำงานเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกับบริษัทผู้รับเหมาแรงงานก็เพราะเนื่องจากโรงงานไม่เปิดรับคนงานโดยตรง แต่รับผ่านบริษัทผู้รับเหมาแรงงาน⁶ ที่ได้ทำสัญญาตกลงให้จัดส่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น ผู้รับเหมาแรงงานเป็นนายจ้างโดยตรงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ถูกส่งเข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของผู้ประกอบกิจการ ผู้ประกอบกิจการมิได้เป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงแต่อย่างใด แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการต้องจัดการดูแลให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างของตนด้วยความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการต้องมีความรับผิดชอบต่อ

⁴ มงคล รัตนพันธ์, *รับเหมาแรงงาน..โตข้ามชาติ*, น. 2, สืบค้นวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://www.creativeecon.asia/>

⁵ กัมปนาท วอขวา, (2555), ความผูกพันของพนักงานจ้างเหมาแรงงานต้องครบ : กรณีศึกษา บริษัท เอช อาร์ ทราฟส์ เซอร์วิส จำกัด, (การ ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชชมงคล ธัญบุรี, น. 1, สืบค้นวันที่ 11 มกราคม 2563, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th>

⁶ สุวรรณา ดุลยสินพงค์, *ลูกจ้างเหมาค่าแรง สะท้อนชีวิตแรงงานไทย (รายงานผลการวิจัย)*, สืบค้นวันที่ 11 มกราคม 2563, จาก <https://tdri.or.th/2013/05/subcontract-tdri/>

ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในลักษณะนี้ ผู้ประกอบกิจการจึงเกิดความไม่แน่นอนในการบริหารต้นทุนด้านแรงงาน เพราะนอกจากผู้ประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างเหมาแรงงานให้แก่บริษัทผู้รับเหมาแรงงานแล้ว ผู้ประกอบกิจการยังต้องมีค่าใช้จ่ายในการจัดให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่เข้ามาทำงานในโรงงานของตนได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างของตนเองอีกด้วย ทั้งที่ผู้ประกอบกิจการมิได้เป็นนายจ้างโดยตรงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่เข้ามาทำงานในโรงงานของตน จึงเกิดประเด็นที่น่าศึกษาหาทางปกป้องตนเองให้แก่ผู้ประกอบกิจการในการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบดังกล่าว เพื่อให้ผู้ประกอบกิจการสามารถทราบต้นทุนในการบริหารแรงงานได้อย่างชัดเจน และดำเนินธุรกิจของตนต่อไปได้อย่างมั่นคงอันเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจโดยรวม

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ ประการแรก เพื่อศึกษาเหตุผลที่ทำให้ธุรกิจรับเหมาแรงงานยังคงมีอยู่แพร่หลายในธุรกิจอุตสาหกรรมไทย โดยศึกษาจากมุมมองของฝ่ายลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ของฝ่ายบริษัทผู้ประกอบกิจการและทั้งของฝ่ายบริษัทผู้รับเหมาแรงงาน ตลอดจนศึกษาผลกระทบที่ธุรกิจรับเหมาแรงงานมีต่ออำนาจต่อรองของผู้ใช้แรงงาน ประการที่สอง เพื่อศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานรวมทั้งคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องสิทธิของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ประการที่สาม เพื่อศึกษาแนวทางในการระงับข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบกิจการกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

2. บริบทของธุรกิจรับเหมาแรงงาน

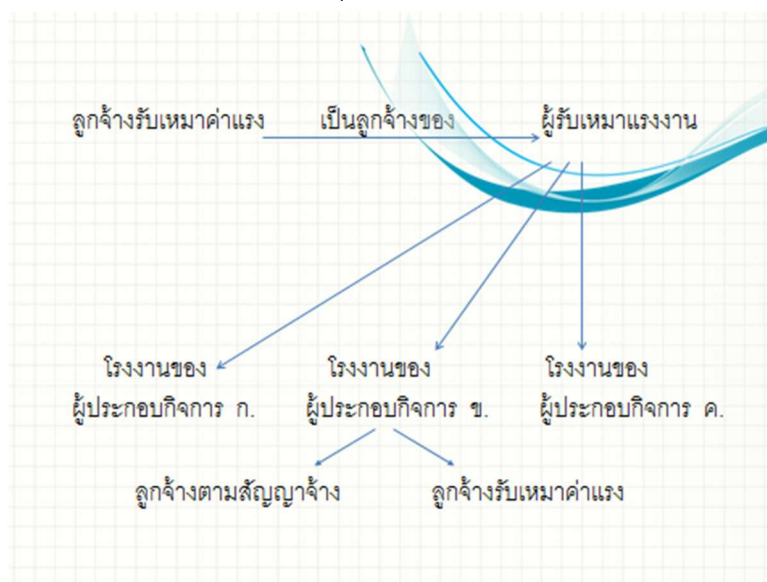
ธุรกิจรับเหมาแรงงานนี้เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศญี่ปุ่น และเริ่มเข้ามาเมืองไทยเมื่อ 30 ปีที่ผ่านมา โดยบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยจะจ้างพนักงานประจำระดับผู้จัดการและหัวหน้างานเท่านั้น ส่วนพนักงานฝ่ายการผลิต เช่น พนักงานหยิบฉีด พนักงานติดชิ้นส่วน พนักงานแบกของ ฯลฯ จะใช้คนของบริษัทผู้รับเหมาแรงงานทั้งหมด คือว่าจ้างบริษัทผู้รับเหมาแรงงานให้ส่งคนงานเข้าไปทำงานในโรงงาน พอหมดสัญญาก็เอาคนงานออกมาไปทำงานโรงงานอื่นต่อ วิธีการนี้ช่วยให้บริษัทผู้ผลิตสินค้าไม่ต้องแบกต้นทุนพนักงานประจำ ช่วงไหนไม่มีงานก็ไม่ต้องใช้คนงาน ซึ่งถ้าบริษัทผู้ประกอบกิจการจ้างลูกจ้างประจำ ช่วงไหนไม่มีงานก็ต้องจ่ายเงินเดือน จ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น โรงงานผลิตรถยนต์จะรู้เลยว่าปีนี้มียอดจองรถหมื่นคัน ต้องใช้คนงานกี่คน ใช้เวลาการ

ผลิตเท่าไร ก็ทำสัญญาว่าจ้างบริษัทผู้รับเหมาแรงงานส่งคนงานเข้าไปทำการผลิตในช่วงนั้น ๆ พอหมดยอดสั่งจองรถยนต์ล็อตนี้ก็เลิกสัญญา ล็อตใหม่มาก็ทำสัญญาว่าจ้างกันใหม่⁷

การจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงผ่านบริษัทผู้รับเหมาแรงงาน เป็นการจ้างงานรูปแบบหนึ่งที่มีแพร่หลายในประเทศไทย โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องการใช้แรงงานฝ่ายผลิตจำนวนมาก ลักษณะงานไม่ยุ่งยากซับซ้อน การจ้างงานรูปแบบนี้ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ “ผู้ประกอบการ” ซึ่งมีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมากจึงได้จ้าง “ผู้รับเหมาแรงงาน” ให้จัดหา “ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง” มาทำงานไว้ในโรงงานของ “ผู้ประกอบการ” ในลักษณะนี้ผู้ประกอบการซึ่งมีลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้างโดยตรงของตนอยู่แล้ว ก็จะมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานในโรงงานของตนด้วย รูปแบบธุรกิจรับเหมาแรงงานได้รับความนิยมแพร่หลายก็เพราะธุรกิจรับเหมาแรงงานเป็นการตอบสนองความต้องการของทั้งฝ่ายลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและของฝ่ายผู้ประกอบการ

ภาพที่ 1

บริบทของธุรกิจรับเหมาแรงงาน



ที่มา : ผู้แต่งได้สร้างสรรค์ภาพนี้ขึ้นเองเพื่ออธิบายบริบทของธุรกิจรับเหมาแรงงาน

⁷ มงคล รัตนพันธ์, เรื่องเดิม, น. 2.

3. มุมมองของฝ่ายลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

บทบาทของบริษัทผู้รับเหมาแรงงานมีประโยชน์ในแง่ของการอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลสารสนเทศในการหางาน และช่วยให้ผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่โรงงานกำหนดสามารถมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานในระบบได้ ดังนั้นเมื่อมีการสอบถามลูกจ้างรับเหมาค่าแรงถึงข้อดีของการเป็นลูกจ้างผ่านบริษัทผู้รับเหมาแรงงาน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงส่วนใหญ่ตอบว่าบริษัทผู้รับเหมาแรงงานช่วยให้ได้งานเร็ว นอกจากนี้ยังมีแรงงานจำนวนหนึ่งที่มาสมัครงานผ่านบริษัทผู้รับเหมาแรงงานเพราะต้องการลดขั้นตอนในการสมัครงาน เนื่องจากเห็นว่าการสมัครงานผ่านบริษัทผู้รับเหมาแรงงานช่วยให้มีโอกาสในการได้งานมากขึ้น เข้างานได้ง่าย ไม่ต้องสอบข้อเขียน มีโอกาสได้เลือกประเภทของงานหรือเลือกโรงงานได้หลากหลาย และกรณีมีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่โรงงานกำหนด การรับสมัครคนงานของบริษัทผู้รับเหมาแรงงานซึ่งมีข้อตกลงที่จะต้องส่งคนงานป้อนโรงงาน มักจะไม่เคร่งครัดในเรื่องคุณสมบัติมากนัก แต่ในทางกลับกัน ข้อเสียของการเป็นลูกจ้างผ่านบริษัทผู้รับเหมาแรงงานที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ตอบ คือ การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างประจำ โดยมีความแตกต่างในการได้รับหรือไม่ได้รับสวัสดิการ ในส่วนรายได้อื่น ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ค่าทำงานกะ (กะเช้า กะบ่าย กะดึก) เบี้ยขยัน (ได้รับเมื่อไม่ขาด-ลา-มาสาย) ค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น บริการรถรับ-ส่งพนักงาน การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การได้รับเงินชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง ซึ่งสะท้อนว่าลูกจ้างทั้งสองกลุ่มยังได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่แตกต่างกัน ต่างกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่แก้ไขใหม่ ซึ่งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้นายจ้างต้องดูแลให้ลูกจ้างทั้งสองกลุ่มได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การได้รับเงินชดเชยกรณีที่นายจ้างต้องการเลิกจ้าง พบว่าสัดส่วนของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการผ่านบริษัทผู้รับเหมาแรงงานนั้น มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณครึ่งหนึ่งที่มิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง เพราะลูกจ้างรับเหมาค่าแรงผ่านบริษัทผู้รับเหมาแรงงานเหล่านี้มีสภาพเป็นลูกจ้างในทางพฤตินัยของสถานประกอบการเท่านั้น ไม่ได้มีสถานภาพเป็นลูกจ้างโดยตรงของ

โรงงานตามนิตินัย ผู้ประกอบกิจการจึงไม่ต้องกังวลเรื่องการต้องจ่ายค่าชดเชย เป็นการตัดต้นทุนในการปลดคนงาน (firing cost) อีกด้วย⁸

ผู้เขียนเห็นว่า จากรายงานผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นปรากฏว่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับนั้นยังคงน้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างของผู้ประกอบกิจการ และเมื่อผู้ประกอบกิจการต้องการเลิกจ้าง ปรากฏว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณครึ่งหนึ่งยังไม่ได้รับค่าชดเชยอีกด้วย สภาพการณ์เช่นนี้ขัดกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1 ที่กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการต้องดูแลให้ลูกจ้างทั้งสองกลุ่มได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ผู้เขียนจึงเห็นควรให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 112 ที่กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการของผู้ประกอบกิจการ พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการนั้น โดยแก้ไขเพิ่มเติมให้จัดทำทั้งทะเบียนลูกจ้างและทะเบียนลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เพื่อให้สามารถทำการตรวจสอบย้อนหลังได้ว่าการละเมิดสิทธิของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่ เพราะนายจ้างต้องเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้อย่างน้อยสองปีนับแต่วันสิ้นสุดการจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 115

4. มุมมองของฝ่ายบริษัทผู้ประกอบกิจการ

การจ้างเหมาแรงงานนั้น ดูเหมือนว่าจะตอบโจทย์ในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ประกอบกิจการในการสรรหาแรงงานจำนวนมาก เพื่อมาทำงานในลักษณะที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงนั้นจะจำกัดอยู่เพียงเฉพาะสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เท่านั้น จะไม่รวมถึงสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานฉบับอื่น ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 แต่อย่างใด ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจึงไม่มีสิทธิฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ประกอบกิจการ

⁸ สุวรรณ ดุลยสินพวงศ์, เรื่องเดิม, น. 3.

ดังนั้น ผู้ประกอบกิจการสามารถปิดภาระหน้าที่ในการจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และสามารถปิดภาระหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ด้วย⁹

ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงนั้นจำกัดอยู่เพียงเฉพาะสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เท่านั้น จึงควรกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการต้องทำทะเบียนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการ พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ เพื่อทำการตรวจสอบสองปีย้อนหลังได้ว่าการละเมิดสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่ มิฉะนั้น ผู้ประกอบกิจการอาจปฏิเสธว่าบุคคลที่ร้องเรียนไม่ใช่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของตนได้ โดยผู้ประกอบกิจการที่ไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและไม่เก็บสมุดทะเบียนไว้อย่างน้อยสองปีนับแต่วันเลิกจ้างแล้ว ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาทตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 146

5. มุมมองของฝ่ายบริษัทผู้รับเหมาแรงงาน

หลายคนมีความเข้าใจว่าการเป็นพนักงานของบริษัทผู้รับเหมาแรงงานเป็นสิ่งที่ไม่น่าดึงดูด และได้รับสวัสดิการที่ไม่ดีพอหรือไม่เท่าเทียมกับการได้เป็นพนักงานประจำของบริษัททั่วไป และความมั่นคงของบริษัทผู้รับเหมาแรงงานมีน้อย เพราะถูกกำหนดด้วยตัวลูกค้าของบริษัท คือ บริษัทที่ว่าจ้าง จึงทำให้พนักงานของบริษัทผู้รับเหมาแรงงาน มีสิทธิการเข้างาน และลาออก สูงมาก หากแต่ความเป็นจริงแล้ว บริษัทผู้รับเหมาแรงงาน คือ บริษัทที่จะคอยสร้างความมั่นคง ความยืดหยุ่นในการจ้างงานให้กับตัวพนักงานเองด้วย เช่น หากพนักงานในบริษัทผู้รับเหมาแรงงานถูกส่งไปปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมหนึ่งแล้วงานนั้นไม่เหมาะกับตัวพนักงานหรือทักษะของพนักงานยังไม่เพียงพอในการทำงานทางบริษัทผู้รับเหมาแรงงานก็ทำหน้าที่ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้ แต่ถ้าหากไม่เหมาะสมจริงๆ ท้ายที่สุดบริษัทฯ ก็จะหางานใหม่ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน หลายครั้งที่บริษัทผู้รับเหมา

⁹ วรเศรษฐ์ เผือกสกนธ์, *การว่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวผิดจริงหรือไม่*, สืบค้นวันที่ 11 มกราคม 2563, น. 1, จาก <https://www.dst.co.th/index.php?option=com>

แรงงานเหล่านี้ได้นำพาพนักงานกลุ่มนี้ฝ่าวิกฤตเศรษฐกิจไทยมาหลายครั้งซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานทั่วไป¹⁰

การใช้พนักงานลูกจ้างรับเหมาค่าแรงดีกว่าพนักงานลูกจ้างประจำ เพราะรู้ค่าใช้จ่ายชัดเจน เช่น บริษัทโทรศัพท์เคลื่อนที่ว่าจ้างบริษัทผู้รับเหมาแรงงานกลุ่มที่หนึ่งผลิตตัวกรอบโทรศัพท์ กลุ่มที่สองผลิตหน้าจอโทรศัพท์ กลุ่มที่สามเป็นฝ่ายประกอบโทรศัพท์ กลุ่มที่สี่ทำการตลาด รู้ค่าใช้จ่ายแน่นอน ต้นทุนต่อเครื่องเท่าไร ต้องขายเครื่องละเท่าไร รู้ระยะเวลาการผลิตแน่นอน เช่น ผลิตมือถือ 10 ล้านเครื่อง ระยะเวลาการผลิต 10 เดือน หลังจาก 10 เดือน หากไม่มีคำสั่งซื้อเข้ามา บริษัทโทรศัพท์เคลื่อนที่ไม่ต้องว่านายเรื่องคนงาน แต่ถ้าทำโรงงานเองจะเอาคนงานไปไว้ไหน ก็ต้องแบกรับภาระค่าแรง ค่าเงินสมทบประกันสังคม ค่าสวัสดิการ อีกสิ่งหนึ่งที่ได้เปรียบชัดเจน คือ ถ้าบริษัทผู้รับเหมาแรงงานส่งคนงานไปทำงาน ผู้ประกอบกิจการได้ประเมินผลงานของคนงานคนนั้นแล้ว เห็นว่าทำงานไม่ดี ไม่เป็นที่พอใจ ผู้ประกอบกิจการสามารถขอเปลี่ยนคนงานคนใหม่ได้ แต่ถ้าผู้ประกอบกิจการว่าจ้างลูกจ้างของตนเอง หากเห็นว่าลูกจ้างของตนทำงานไม่ดี ก็จำเป็นต้องจ้างต่อ ถ้าให้ลูกจ้างออกจากงาน ผู้ประกอบกิจการก็ต้องจ่ายเงินชดเชย ซึ่งยังไม่นับวันป่วย วันพักร้อน วันลากริจ ฯลฯ เพราะผู้ประกอบกิจการไม่ต้องมีผลผูกพันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่มีปัญหาเรื่องการประท้วง เนื่องจากบริษัทผู้รับเหมาแรงงานจะรับผิดชอบค่าจ้าง ค่าเงินสมทบประกันสังคม ค่าภาษี ค่าเบี้ยขยัน โบนัส ค่าสวัสดิการต่าง ๆ เบ็ดเสร็จ โดยบริษัทผู้รับเหมาแรงงานจะสรุปค่าบริการจ้างเหมาแรงงานทั้งหมดให้แก่ผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้าง และนำเงินนั้นไปจ่ายให้กับพนักงานตามเวลากำหนด หรือตามข้อตกลงของสัญญา¹¹

การประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรที่ต้องการจ้างเหมาแรงงาน ต้องมีความเชี่ยวชาญในการจัดหาคนงานมาตอบสนองความต้องการขององค์กรในเวลาที่ยรวดเร็ว มีความพร้อมในด้านฐานะการเงิน

¹⁰ กัมปนาท วอขวา, เรื่องเดิม, น. 1-2.

¹¹ มงคล รัตนพันธ์, เรื่องเดิม, น. 2.

ความคล่องตัวทางการบริหาร มีเครือข่ายพันธมิตรที่สามารถจัดหาคนงานมาสนองความต้องการขององค์กรในระยะสั้นได้ทันทั่วทั้งที่¹²

ผู้เขียนเห็นว่า ผู้รับเหมาแรงงานเป็นผู้จัดหาคนงานมาสนองความต้องการของผู้ประกอบกิจการได้ทันทั่วทั้งที่ ซึ่งนับว่าเป็นความจำเป็นในการประกอบธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง ผู้รับเหมาแรงงานเป็นนายจ้างโดยตรงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ผู้รับเหมาแรงงานต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 112 อยู่แล้ว ซึ่งสามารถใช้ยืนยันกับทะเบียนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ผู้เขียนเสนอให้ผู้ประกอบกิจการต้องจัดทำด้วยได้ เพื่อควบคุมตรวจสอบมิให้มีการละเมิดสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

6. ผลกระทบของธุรกิจรับเหมาแรงงานที่มีต่ออำนาจต่อรองของผู้ใช้แรงงาน

การที่ผู้ประกอบกิจการสามารถทำสัญญาจ้างเหมาแรงงานได้อย่างเสรี ยังอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์อีกด้วย กล่าวคือ เครื่องมือสำคัญของลูกจ้างหรือ สหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องก็คือ การนัดหยุดงานเพื่อกดดันให้นายจ้างยอมตกลงตามข้อเรียกร้อง แต่กรณีนี้อาจเกิดขึ้นได้ว่า ในระหว่างนั้นนายจ้างสามารถไปทำสัญญาจ้างเหมาแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาทำงานทดแทนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงที่กำลังหยุดงานประท้วง ซึ่งปัจจุบันก็ไม่มีกฎหมายห้ามการดำเนินการลักษณะดังกล่าวแต่อย่างใด กรณีเช่นนี้กิจการของนายจ้างก็ยังคงสามารถดำเนินต่อไปได้ตามปกติ นายจ้างจึงไม่ได้รับผลกระทบจากการหยุดงานประท้วงของพนักงาน เพราะมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานแทน ส่งผลให้กระบวนการเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่อาจบรรลุผลได้¹³

¹² กิ่งพร ทองใบ, รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหาคนงานเพื่อตอบสนองกลยุทธ์จ้างงานภายนอก. วารสารการจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ปีที่ 10(2). น. 39. สืบค้นวันที่ 15 เมษายน 2563, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/view/11822>

¹³ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, “เข้าใจ” คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/ 2555 สิทธิลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1, น. 17, สืบค้นวันที่ 11 มกราคม 2563, จาก http://thanaiphom.com/files/deka_22326.pdf

ผู้เขียนมีความเห็นว่า การที่กฎหมายยอมให้ผู้ประกอบกิจการสามารถว่าจ้างให้ผู้รับเหมาแรงงานจัดหาแรงงานมาทำงานในโรงงานของผู้ประกอบกิจการได้นี้ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อำนาจต่อรองของลูกจ้างตามสัญญาจ้างของผู้ประกอบกิจการลดน้อยลงอย่างมาก และยอมทำให้สภาพการจ้างหรือคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานไม่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น และด้วยเหตุนี้ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาจึงไม่ปรากฏข่าวการประท้วงนัดหยุดงานของผู้ใช้แรงงานอีกเลย

7. กฎหมายถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

โดยเหตุที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของบริษัทผู้ประกอบกิจการได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ไม่ว่าจะเป็นเงินค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัส วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา เป็นต้น ก็เพราะลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเป็นเพียงลูกจ้างโดยพฤตินัยของบริษัทผู้ประกอบกิจการเท่านั้น ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 จึงได้บัญญัติเพิ่มเติมมาตรา 11/1 ซึ่งเป็นการกำหนดให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ดังนี้

“มาตรา 11/1 ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

บทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นนายบุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์ ได้ให้คำอธิบายไว้ ดังนี้

“- งานในลักษณะเดียวกัน หมายถึง งานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกับงานที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ของผู้ประกอบกิจการทำมีลักษณะเดียวกัน โดยอาจพิจารณาจากลักษณะงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน หรืออำนาจหน้าที่ เช่น งานตัด งานเย็บ งานประกอบ งานตรวจสอบคุณภาพ งานบัญชี งานธุรการ งานช่าง งานเก็บข้อมูล งานขาย เป็นต้น

- สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงาน หรือ ลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหาร ค่าครองชีพ หอพัก สิทธิในการได้หยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน สิทธิการได้รับเงินโบนัส หรือเงินพิเศษอื่น การได้โดยสารรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้ การได้รับชุดทำงานจากนายจ้าง เป็นต้น

- เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การพิจารณาจากลักษณะงาน หน้าที่รับผิดชอบ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ระยะเวลาทำงาน ทักษะฝีมือ คุณภาพของงานหรือปริมาณของงาน เป็นต้น ดังนั้น หากลูกจ้างทั้งสองประเภทมีคุณสมบัติเหมือนกันจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการภายใต้เงื่อนไขอย่างเดียวกัน เช่น ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทำงานในลักษณะเดียวกัน มีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนกัน ผลผลิตของงานอยู่ในระดับเดียวกัน เมื่อนายจ้างจัดสวัสดิการชุดทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงปีละ 2 ชุด ก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสวัสดิการชุดทำงานปีละ 2 ชุด เช่นกัน มิฉะนั้นอาจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและเป็นการเลือกปฏิบัติ”¹⁴

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 11/1 วรรคแรก จะเห็นได้ว่า ประการแรกที่จะต้องพิจารณาก็คือ ผู้ประกอบกิจการประกอบธุรกิจหลักประเภทใดไม่ใช่งานที่มีผลต่อการผลิตหรือธุรกิจโดยอ้อม การแปลความหมายของคำว่า “ธุรกิจหลัก” เป็นอย่างไรนั้น จะต้องตีความอย่างเคร่งครัดด้วย เพราะกฎหมายมาตรานี้เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ให้กับผู้ประกอบกิจการที่จะต้องดูแลลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการเสมือนว่าเป็นลูกจ้างของตนเอง หากผู้ประกอบกิจการว่าจ้างผู้ให้บริการรับเหมาแรงงานเพื่อส่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการแล้ว เช่น ผู้ประกอบกิจการว่าจ้างบริษัทรับจ้างทำความสะอาดให้ส่งแม่บ้านมาทำความสะอาดสถานประกอบการ หรือผู้ประกอบกิจการว่าจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัยให้ส่งพนักงาน

¹⁴ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, เรื่องเดียวกัน, น. 2.

รักษาความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานที่ประกอบกิจการของผู้ประกอบกิจการแล้ว กรณีเช่นนี้ ไม่ถือว่าผู้ประกอบกิจการมีฐานะเป็นนายจ้างของแม่บ้าน หรือมีฐานะเป็นนายจ้างของพนักงานรักษาความปลอดภัยนั้น เพราะงานที่แม่บ้านหรือพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่นั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ แต่หากเป็นการจ้างเหมาแรงงานเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือธุรกิจของผู้ประกอบกิจการแล้ว ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเหล่านี้จะถือเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการไปโดยผลของกฎหมายทันที ซึ่งก็หมายความว่าผู้ประกอบกิจการจะมีฐานะเป็นนายจ้างร่วมกับผู้ให้บริการรับเหมาแรงงาน ซึ่งจะต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้ให้บริการรับเหมาแรงงาน¹⁵

ประเด็นที่ว่า ผู้ประกอบกิจการมีฐานะเป็นนายจ้าง “ร่วม” กับผู้รับเหมาแรงงาน ซึ่งจะต้อง “ร่วม” รับผิดชอบกับผู้รับเหมาแรงงานหรือไม่นั้น ได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/2555 ที่วินิจฉัยแล้วว่า บริษัทผู้ประกอบกิจการต้องรับผิดชอบ “แต่เพียงผู้เดียว” ในการจัดการดูแลให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ บริษัทผู้รับเหมาแรงงานไม่ต้องร่วมรับผิดชอบด้วย แม้ผู้รับเหมาแรงงานจะเป็นนายจ้างโดยตรงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/2555 โดยย่อมี ดังนี้

“คดีนี้โจทก์ทั้ง 79 คน ขอให้จำเลยทั้ง 4 ร่วมกันรับผิดชอบต่อโจทก์ ดังนี้ ค่าอาหารเดือนละ 350 บาท ค่าครองชีพเดือนละ 1,200 บาท เบี้ยขยันเดือนละ 500 บาท ค่ารถเดือนละ 300 บาท เงินโบนัสปีละ 6 เดือน เงินทุกรายการให้ชำระย้อนหลัง 2 ปี พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ทุก 7 วัน จนกว่าจะชำระเสร็จให้โจทก์แต่ละคน

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานไม่เห็นด้วยกับศาลแรงงานกลาง (มีนบุรี) ที่ให้จำเลยที่ 2-4 ต้องร่วมรับผิดชอบ กับบริษัท เอฟ ซี ซี (ไทยแลนด์) จำกัด ในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าว เพราะตัวบทกฎหมายบัญญัติไว้ ชัดเจนว่า "กิจการที่ใช้วิธีจ้างเหมาค่าแรง ต้องรับผิดชอบให้ลูกจ้างที่รับเหมาค่าแรงได้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง

¹⁵ วรเศรษฐ์ เผือกสกันธ์, เรื่องเดิม, น. 2.

ที่กิจการที่ใช้วิธีจ้างเหมาค่าแรง ว่าจ้างมาเองโดยตรง" ทั้งนี้กฎหมายมาตรา 11/1 วรรคสอง มิได้บัญญัติให้กิจการที่ใช้วิธีจ้างเหมาค่าแรง ต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างโดยตรงของลูกจ้าง ผู้รับเหมาค่าแรง

ดังนั้น ศาลฎีกาจึงให้ยกฟ้องจำเลยที่ 2-4 ไม่ต้องไปร่วมรับผิดชอบในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการกับจำเลยที่ 1 ทั้งนี้เพราะจำเลยที่ 2-4 ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ทั้ง 79 คน เป็นเพียงผู้ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ 1 ให้จัดหาโจทก์ทำงานในกระบวนการผลิตของจำเลยที่ 1 จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบด้วย เพราะไม่ใช่ผู้ประกอบการ เป็นเพียงนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่เป็นลูกจ้างเหมาค่าแรง

ศาลฎีกาพิพากษาให้จำเลยที่ 1 แต่ผู้เดียวจ่ายเงินให้กับโจทก์แต่ละคน ทุกคน ดังนี้ ค่าอาหารรวม 8,400 บาท ค่าครองชีพรวม 28,800 บาท ค่ารถรวม 7,200 บาท และเงินโบนัสรวม 75,600 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของเงินต้นทุกจำนวน นับตั้งแต่วันฟ้องของโจทก์แต่ละสำนวนไป จนกว่าได้ชำระเสร็จ ทั้งนี้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ที่ได้รับเงินโบนัสไปแล้วปีละ 13 วัน หรือที่ขอมาตามฟ้อง ได้รับมาแล้วรวม 26 วัน ให้นำไปหักออกจากจำนวนเงินโบนัสที่ศาลพิพากษาให้ในคดีนี้เสียก่อน ค่าขออื่นให้ยก”¹⁶

เมื่อพิจารณาคดีนี้แล้วเห็นว่า สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่บริษัทผู้ประกอบการจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของตนมากกว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาก เช่น จ่ายเงินโบนัสปีละ 6 เดือน เป็นต้น ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน 79 คน จึงเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม การที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงแต่ละคนโดยลำพังจะใช้สิทธิเรียกร้องให้บริษัทผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของบริษัทผู้ประกอบการนั้นเป็นไปได้ยากมาก เพราะลูกจ้างรับเหมาค่าแรงแต่ละคนก็กลัวว่าจะถูกเลิกจ้างโดยบริษัทผู้รับเหมาแรงงานซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของตน และเกรงว่าจะไม่มีบริษัทรับเหมาแรงงานอื่นรับตนเข้าทำงานอีก

ต่อมาก็ได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1987-2026/2558 พิพากษาไว้ในทำนองเดียวกัน ดังนี้

¹⁶ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, เรื่องเดิม. น. 13-14..

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1987-2026/2558

โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานเป็นพนักงานขับรถและพนักงานคลังสินค้าซึ่งเป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 1 ในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 กรณีจึงอยู่ในบังคับของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง ที่บัญญัติให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของผู้ประกอบกิจการโดยไม่เลือกกว่าเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง อันเป็นการกำหนดหน้าที่ให้ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับตามมาตรา 11/1 วรรคสอง จึงเป็นสิทธิตามที่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติไว้โดยตรง ผู้ประกอบกิจการก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงนั้นได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกัน และการกำหนดวันเวลาทำงานอันมีผลกระทบต่อการได้รับเงินค่าตอบแทนถือเป็นสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบกิจการจะเลือกปฏิบัติไม่ได้ ดังนั้นจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการจึงต้องดำเนินการให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ในเงินค่าตอบแทนดังกล่าวให้ถูกต้องตามที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยต้องดำเนินการให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ได้รับในส่วนที่จำเลยที่ 2 ผู้เป็นนายจ้างโดยตรงไม่จัดให้หรือจัดให้น้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 ซึ่งหากจำเลยที่ 1 มีหลักเกณฑ์การกำหนดวันเวลาทำงานและการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงอย่างไรก็ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของจำเลยที่ 1 เช่นเดียวกันสำหรับเงินโบนัสนั้น แม้เป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ แต่จำเลยทั้งสองจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามการประเมินผลงานซึ่งมีการแบ่งเกรด เอ บี ซี และดี และขึ้นอยู่กับผลประกอบการของกิจการ ถือเป็นการวางหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสที่เหมือนกัน ส่วนที่

ปรากฏว่าในปี 2553 จำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงมากกว่าที่ลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับจากจำเลยที่ 2 แต่ในปี 2554 จำเลยที่ 1 ก็จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงต่ำกว่าที่ลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับจากจำเลยที่ 2 จึงหาใช่ว่าลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับเงินโบนัสประจำปีในอัตราที่ต่ำกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทุกปีไม่ แต่เป็นการได้รับตามหลักเกณฑ์การจ่ายที่จำเลยทั้งสองกำหนดไว้เหมือนกันโดยดูจากผลงานของลูกจ้างและจากฐานผลประกอบการของแต่ละบริษัท ดังนั้นที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึง ที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ได้รับเงินโบนัสประจำปีในช่วงดังกล่าวตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปีที่เหมือนกันจากจำเลยที่ 2 ถือเป็นการได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติมาตรา 11/1 วรรคสอง บัญญัติให้เฉพาะผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น เฉพาะจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 11/1 วรรคสอง จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 และเป็นผู้ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ 1 ให้จัดหาโจทก์ดังกล่าวมาทำงานในธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 1 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ¹⁷

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/2555 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1987/2558 ที่ยกมาข้างต้นได้อธิบายตีความเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1 ไว้อย่างชัดเจนว่า ความรับผิดชอบในการที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างของผู้ประกอบการนั้น ให้ตกเป็นภาระของผู้ประกอบการแต่ผู้เดียว ผู้รับเหมาแรงงานไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ แม้จะเป็นนายจ้างโดยตรงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงก็ตาม

ในปัจจุบันสมาคมผู้ประกอบการรับเหมาแรงงานแห่งประเทศไทย มีประมาณ 40 บริษัท¹⁸ ผู้เขียนเชื่อว่าบริษัทผู้รับเหมาแรงงานเหล่านี้คงไม่รับโจทก์ทั้งสองคดีนี้ เข้าเป็น

¹⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1987-2026/2558, สืบค้นวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2563, จาก

<https://deka.supremecourt.or.th/search>

¹⁸ มงคล รัตนพันธ์, เรื่องเดิม, น. 2.

ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของตนอีกแน่นอน เพราะเกรงว่าจะไปใช้สิทธิเรียกร้องขอรับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการอีก อันจะทำให้เกิดข้อพิพาทกับผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นลูกจ้างของตนได้

8. แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการระงับข้อพิพาทระหว่างผู้ประกอบกิจการกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง ได้กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการต้องจัดการดูแลให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของตนได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการต้องมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในลักษณะนี้ ผู้ประกอบกิจการจึงเกิดความไม่แน่นอนในการบริหารต้นทุนแรงงาน เพราะนอกจากผู้ประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างเหมาแรงงานให้แก่บริษัทผู้รับเหมาแรงงานแล้ว ผู้ประกอบกิจการยังต้องมีค่าใช้จ่ายในการจัดให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่เข้ามาทำงานในโรงงานของตนได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างของตนเองอีกด้วย ทั้งที่ผู้ประกอบกิจการมิได้เป็นนายจ้างโดยตรงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่เข้ามาทำงานในโรงงานของตน จึงเกิดประเด็นที่น่าศึกษาเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการระงับข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบกิจการกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เพื่อให้ผู้ประกอบกิจการสามารถดำเนินธุรกิจของตนต่อไปได้อย่างมั่นคงอันเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจโดยรวม

แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการระงับข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบกิจการกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง คือ ผู้ประกอบกิจการจะใช้วิธีทำสัญญาให้บริการรับเหมาแรงงานกับบริษัทผู้ให้บริการรับเหมาแรงงานนั้น โดยกำหนดเป็นเงื่อนไขในสัญญาว่า ผู้ให้บริการรับเหมาแรงงานจะต้องดูแลลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้ถูกต้องตรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกประการ เมื่อเกิดข้อพิพาทใด ๆ ระหว่างผู้ให้บริการรับเหมาแรงงานกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง หากผู้ให้บริการไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือข้อพิพาทได้ภายในเวลาอันสมควรแล้ว ผู้ประกอบกิจการมีสิทธินำค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้ผู้ให้บริการรับเหมาแรงงานมาจ่าย

ให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้โดยตรง เงื่อนไขข้อสัญญาเช่นนี้สามารถป้องกันความรับผิดของผู้ประกอบกิจการที่อาจถูกบังคับให้ร่วมรับผิดในฐานะนายจ้างร่วมได้ในระดับหนึ่ง¹⁹

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ข้อเสนอของคุณวรเศรษฐ์ เผือกสกนธ์ ที่ยกมาข้างต้นนั้นยังไม่สามารถป้องกัน ความรับผิดของผู้ประกอบกิจการได้ เพราะเป็นการกล่าวถึงเฉพาะข้อพิพาทระหว่างผู้ให้บริการรับเหมาแรงงานกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงซึ่งเป็นนายจ้างลูกจ้างกันโดยตรง ยังไม่ได้กล่าวถึงข้อพิพาทระหว่างผู้ประกอบกิจการกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรกำหนดเงื่อนไขข้อสัญญาในสัญญาให้บริการรับเหมาแรงงานว่า “ผู้ให้บริการรับเหมาแรงงานจะต้องดูแลลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้ถูกต้องตรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกประการ หากเกิดข้อพิพาทว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเรียกร้องให้ผู้ประกอบกิจการจ่ายค่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มขึ้นแล้ว และผู้ให้บริการรับเหมาแรงงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาค่าจ้างข้อพิพาทได้ภายในเวลาอันสมควรแล้ว ผู้ประกอบกิจการมีสิทธินำค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้ผู้ให้บริการรับเหมาแรงงานมาจ่ายให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้โดยตรง” ทั้งนี้เพื่อบรรเทาความรับผิดของผู้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้หากลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเรียกร้อง และด้วยเหตุที่ผู้รับเหมาแรงงานเป็นผู้คัดเลือกรับสมัครลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้าไปทำงานในโรงงานของผู้ประกอบกิจการและเป็นนายจ้างโดยตรงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง อีกทั้งเพื่อให้ข้อได้เปรียบของธุรกิจรับเหมาแรงงานยังคงดำรงอยู่

9. บทสรุป

ธุรกิจรับเหมาแรงงานเป็นธุรกิจที่มีอนาคตเติบโตและเป็นที่ยอมรับแพร่หลายในอุตสาหกรรมไทย เพราะผู้ประกอบกิจการสามารถทราบต้นทุนในการบริหารแรงงานได้แน่นอน ผู้ประกอบกิจการไม่มีภาระในการบริหารงานบุคคล ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพราะลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่ใช่ลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการ และหากไม่พอใจการทำงานของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงคนใด

¹⁹ วรเศรษฐ์ เผือกสกนธ์, เรื่องเดิม, น. 2.

สามารถเปลี่ยนตัวได้โดยบอกกล่าวให้ผู้รับเหมาแรงงานจัดลูกจ้างรับเหมาค่าแรงคนใหม่มาทำงานแทนโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแต่อย่างใด หากช่วงไหนไม่มีงานก็ไม่ต้องจ่ายค่าแรง ไม่ต้องแบกรับต้นทุนแรงงานไว้ ไม่มีปัญหาเรื่องการประท้วงนัดหยุดงาน เพราะหากลูกจ้างตามสัญญาจ้างนัดหยุดงาน ผู้ประกอบกิจการก็สามารถว่าจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาทำงานแทนได้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานเห็นว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงถูกผู้ประกอบการกิจการเอาเปรียบโดยได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างของผู้ประกอบการกิจการ ต่อมาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง ได้กำหนดให้ผู้ประกอบการกิจการต้องจัดการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ กรณีถือได้ว่าบทบัญญัตินี้ทำให้ผู้ประกอบการมีภาระต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้น เพราะนอกจากผู้ประกอบการจะต้องจ่ายค่าจ้างตามสัญญาให้บริการรับเหมาแรงงานให้แก่ผู้รับเหมาแรงงานแล้ว ผู้ประกอบการกิจการยังต้องจ่ายค่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างของตนอีกด้วย

10. ข้อเสนอแนะ

ดังนั้น เพื่อให้การระงับข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบการกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงสามารถหาข้อยุติได้อย่างสมานฉันท์ ผู้รับเหมาแรงงานจึงควรดำเนินการดังนี้

1) ดูแลลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้ถูกต้องตรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานทุกประการ

2) ยินยอมให้เพิ่มข้อตกลงไว้ในสัญญาให้บริการรับเหมาแรงงานว่า “หากเกิดข้อพิพาทว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเรียกร้องให้ผู้ประกอบการจ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มขึ้นแล้ว ผู้ประกอบการมีสิทธินำค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้ผู้รับเหมาแรงงานมาจ่ายให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้โดยตรง” ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าผู้รับเหมาแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบคัดเลือกลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้เข้าไปทำงานในโรงงานของผู้ประกอบการและเป็นนายจ้างโดยตรงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ส่วนผู้ประกอบกิจการควรดำเนินการ ดังนี้

1) ดูแลลูกจ้างตามสัญญาจ้างของตนให้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเต็มที่เพื่อไม่ให้เกิดการนัดหยุดงานและเพื่อไม่ต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้รับเหมาค่าแรงมากเกินไป

2) ควรทำสัญญาให้บริการรับเหมาแรงงานกับผู้รับเหมาแรงงานมากกว่าหนึ่งบริษัทเพื่อสร้างอำนาจต่อรองและทำให้เกิดการแข่งขันกันในการให้บริการ

3) ควรขอเพิ่มข้อตกลงในสัญญาให้บริการรับเหมาแรงงานเพื่อปกป้องตนเองไม่ให้เกิดความเสี่ยงมากเกินไปว่า เกิดข้อพิพาทว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเรียกร้องให้ผู้ประกอบกิจการจ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มขึ้นแล้ว ผู้ประกอบกิจการมีสิทธินำค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้ผู้รับเหมาแรงงานมาจ่ายให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้โดยตรง

นอกจากนี้ ผู้เขียนเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 112-115 โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำทั้งทะเบียนลูกจ้างและทะเบียนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงด้วย

บรรณานุกรม

กลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา กองนิติการ. (2561). *บทวิเคราะห์คำ*

พิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๒๖ – ๒๒๔๐๔/๒๕๕๕ กรณีมาตรา ๑๑/๑. สืบค้นวันที่ 21 มกราคม 2563, จาก

<http://legal.labour.go.th/2018/attachments/article/158/001.pdf>

กัมปนาท วอขวา. (2555). ความผูกพันของพนักงานจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอช อาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์. สืบค้นวันที่ 11 มกราคม 2563, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th>

กิ่งพร ทองใบ. (2555). รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานเพื่อตอบสนองกลยุทธจ้างงานภายนอก. *วารสารการจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. ปีที่ 10(2). 30-39. สืบค้นวันที่ 15 เมษายน 2563, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/view/11822>

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1987-2026/2558. สืบค้นวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2563, จาก

<https://deka.supremecourt.or.th/search>

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/2555. สืบค้นวันที่ 21 มกราคม 2563, จาก

<http://www.parameelaw.com/index.php?lay>

[http://www.parameelaw.com/index.php?lay](http://www.parameelaw.com/index.php?lay&id=539657538&Ntype=6)

จาก <https://www.creativeecon.asia/>

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2557). “เข้าใจ” คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/ 2555

สิทธิลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1.

สืบค้นวันที่ 11 มกราคม 2563, จาก

[http://thanaiphorn.com/files/deka_22326. pdf](http://thanaiphorn.com/files/deka_22326.pdf)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. สืบค้นวันที่ 15 เมษายน 2563, จาก

https://www.sme.go.th/upload/mod_download/a477-20-9999-update.pdf

มงคล รัตนพันธ์. (2561). รับเหมาแรงงาน..โตข้ามชาติ. สืบค้นวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563,

วรเศรษฐ์ เฟื่องสกนธ์. (2562). การว่าจ้างลูกจ้างขับเคลื่อนแทรกคดีจริงหรือ. สืบค้นวันที่ 11

มกราคม 2563, จาก <https://www.dst.co.th/index.php?option=com>

สุวรรณา ดุลยสินพงศ์. (2555). ลูกจ้างเหมาค่าแรง สะท้อนชีวิตแรงงานไทย (รายงาน

ผลการวิจัย). สืบค้นวันที่ 11 มกราคม 2563, จาก

<https://tdri.or.th/2013/05/subcontract-tdri/>

ไสว ปารมะมี. (2560). พนักงานรับเหมาค่าแรงตามมาตรา ๑๑/๑. สืบค้นวันที่ 11 มกราคม

2563, จาก<http://www.parameelaw.com>