

การคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการ  
The protection of employee working outside the establishment

รวดี สุทธิศาสตร์<sup>1</sup>  
Rawadee Suttisart<sup>1</sup>

Received: May 14, 2024 Revised: Jul 10, 2024 Accepted: Jul 16, 2024

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น 40002

<sup>2</sup> Lecture at the Faculty of Law, Khon Kaen University, Khon Kaen, 40002, Thailand.

E-mail address: Rawadee.law.kku@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการ โดยศึกษามาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยศึกษากฎหมายไทยกับหลักการของสหประชาชาติและกฎหมายของฟิลิปปินส์ เพื่อเป็นข้อเสนอให้แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการจากการศึกษาพบว่า กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงด้วยวาจาให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการทำให้เกิดปัญหาของผลในทางกฎหมาย ลักษณะการขอความยินยอมให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการว่า ควรขอเป็นคราวเดียว ตั้งแต่แรกทำสัญญาหรือขอความยินยอมจากลูกจ้างทุกครั้งเป็นคราวๆ ไปในการทำข้อตกลงกับลูกจ้างให้ทำงานนอกสถานประกอบการ การคุ้มครองสวัสดิการที่จำเป็นให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการและปัญหาสิทธิปฏิเสธการติดต่อเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานที่ควรคุ้มครองลูกจ้างทั่วไป อันส่งผลให้ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการได้รับความคุ้มครองไม่เพียงพอ ซึ่งควรนำหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายฟิลิปปินส์โดยนำแนวคิดการทำงานที่มีคุณค่า สิทธิในการพักผ่อนของลูกจ้าง ทั้งนี้ เมื่อลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อ นายจ้างจะนำเหตุอันมาลงโทษทางวินัยหรือประเมินผลการทำงานของลูกจ้างไม่ได้มาปรับใช้ให้ชัดเจนขึ้น ดังนั้น ประเทศไทยจึงควรแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานให้ชัดเจน การกำหนดลักษณะความยินยอมในการทำงานนอกสถานประกอบการต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป การจัดสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการที่ต้องได้รับน้ำดื่มที่สะอาดและการปฐมพยาบาลออนไลน์เบื้องต้น นอกจากนี้ ลูกจ้างควรมีสิทธิในการปฏิเสธการติดต่อกับนายจ้างเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานทุกช่วง โดยให้รวมถึงเวลาพักระหว่างทำงานด้วย อันจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการ

**คำสำคัญ :** ขอความยินยอมจากลูกจ้าง, ทำงานนอกสถานประกอบการ, สิทธิปฏิเสธการติดต่อของลูกจ้าง

### Abstract

The objective of this academic article is to present issues concerning employees working outside business establishments, examining Article 23/1 of the Labor Protection Act B.E. 2541 by examining Thai law in conjunction with the principles of the United Nations and the laws of the Philippines. The study proposes amendments to the Labor Protection Act, B.E. 2541, to enhance the protection of employees working outside business establishment. The study revealed that verbal agreements between employers and employees regarding work conducted outside of business establishment result in substantial legal complications. The manner of obtaining employee consent to work outside the business establishment: whether such consent should be sought once at the time of entering into the agreement or obtained from the employee on a case-by-case basis. Furthermore, essential welfare protections should be provided to employees working outside business establishments, and issues regarding the denial of rights upon the completion of the designated work hours, which could lead to insufficient protection for employees working outside business establishments. It is advisable to incorporate principles of international law and the laws of the Philippines, emphasizing valuable work practices and employee rights to rest. Moreover, when an employee declines to engage, the employer shall not penalize or evaluate the employee's performance based on that refusal. This practice should be clearer applied. Therefore, Thailand should amend the laws regarding agreements for employees to work outside the business establishment to include detailed specifications about the work. The manner of obtaining employee consent for working outside the business establishment must require consent on a case-by-case basis. Additionally, necessary welfare arrangements for employees working outside the business establishment must include access to clean drinking water and basic online first aid. Moreover, employees should have the right to refuse contact from the employer after work hours, including during breaks. These measures will lead to improved solutions for protecting employees who work outside the business establishment.

**Keywords:** Working outside business establishments, Request consent from employees, Right to refuse engagement by employees

## บทนำ

สถานการณ์ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีเครื่องมือและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและมัลติมีเดียในทั่วโลกมีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม ฉะนั้นมนุษย์จึงต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น โดยปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ศึกษาการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ อันทำให้การดำรงชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น [1]

นอกจากนี้ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบโดยรวมต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐประกอบกับสถานการณ์หมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ที่มีค่าเกินมาตรฐานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้มีการประกาศของจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง มาตรการป้องกันและลดผลกระทบกรณีฝุ่นละอองเกินค่ามาตรฐานต่อเนื่อง ลงวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2566 ที่ขอความร่วมมือให้สถานประกอบกิจการอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือทำงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในส่วนที่ไม่กระทบต่อสถานประกอบกิจการเพื่ลดการออกนอกเคหสถาน [2] รัฐบาลจึงได้ออกมาตรการป้องกันและลดผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมด้วยการให้ลูกจ้างสามารถทำงานนอกสถานประกอบกิจการได้

อย่างไรก็ตาม การทำงานนอกสถานประกอบกิจการเกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างทั้งด้านประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ลดปัญหาการจราจรติดขัดเพราะภาวะรถติดอาจทำให้ลูกจ้างเสียสุขภาพจิต ผลผลิตในการทำงานเพิ่มขึ้นรวมถึงลูกจ้างมีเวลาทำกิจกรรมที่ต้องการหรือใช้เวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้นทำให้รู้สึกผ่อนคลาย ส่วนนายจ้างได้ประโยชน์ในแง่ของการลดค่าสาธารณูปโภคภายในสถานประกอบกิจการรวมถึงประหยัดเงินในการสร้างอาคารเพื่อให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากนี้ รัฐยังได้ประโยชน์ในแง่ของการช่วยลดปัญหารถติด ลดปัญหาฝุ่นควันมลพิษและประหยัดทรัพยากรน้ำมันเนื่องจากการเดินทาง ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมดีขึ้น ในทางกลับกันการทำงานนอกสถานประกอบกิจการอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างลดลงเนื่องจากเสียงรบกวนจากคนในครอบครัวและเพื่อนบ้านได้เช่นกัน [3] ด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการเพิ่มเติมมาตรา 23/1 โดยมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ลงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2566 เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถทำงานนอกสถานประกอบกิจการได้ ซึ่งระบบการทำงานนอกสถานประกอบกิจการที่เพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้นั้นเป็นการตกลงกันตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีความแตกต่างกับลูกจ้างที่รับงานไปทำงานนอกสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงมีนิติสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่างกฎหมายสองฉบับนี้ [4]

อย่างไรก็ตาม การเกิดสัญญาจ้างแรงงานนั้นตกลงด้วยวาจาสัญญาย่อมเกิดผลใช้บังคับทางกฎหมายตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ [5] ซึ่งกรณีตกลงเงื่อนไขให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการนี้นายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงร่วมกันโดยทำเป็นหนังสือจึงจะมีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมาย แต่มีข้อพิจารณาที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับผลทางกฎหมายของการตกลงด้วยวาจาให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ หรือกรณีนายจ้างสั่งและลูกจ้างก็ทำงานนอกสถานประกอบการโดยไม่ได้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ซึ่งผลของความยินยอมของลูกจ้างในการตกลงทำข้อตกลงทำงานนอกสถานประกอบการและความยินยอมให้นายจ้างติดต่อเกี่ยวกับการทำงานเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานนั้นต้องขอความยินยอมเป็นคราวเดียวหรือขอความยินยอมเป็นคราวๆไป ปัญหาการคุ้มครองสวัสดิการทางกฎหมายบางประการที่นายจ้างไม่สามารถจัดทำให้ลูกจ้างเมื่อทำงานนอกสถานประกอบการได้ รวมถึงปัญหาของสิทธิปฏิเสธการติดต่อจากนายจ้างซึ่งในเวลาทำงานนายจ้างควรติดต่อลูกจ้างได้ นอกจากนี้ การมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อจากนายจ้างควรรวมถึงเวลาพักระหว่างทำงานด้วยหรือไม่

เมื่อพิจารณาถึงการทำงานนอกสถานประกอบการ พบว่ากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานนอกสถานประกอบการ เนื่องจากใช้มาตรการกักกัน ลดการเดินทางของประชาชนเนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ซึ่งคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการเกี่ยวกับสิทธิในการทำงาน เช่น แบบในการตกลงเกี่ยวกับข้อตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงานที่ลูกจ้างต้องได้รับเท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป การให้สิทธิลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อจากนายจ้างเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน เป็นต้น

สำหรับในบทความนี้ผู้เขียนจะได้พิจารณาถึงการคุ้มครองสิทธิการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องมอบให้ลูกจ้างไปทำนอกสถานประกอบการได้ โดยได้แบ่งการพิจารณาออกเป็นส่วนตัว ๆ ประกอบด้วย หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานนอกสถานประกอบการ ข้อแตกต่างระหว่างการรับงานไปทำที่บ้านกับการตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ หลักสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานนอกสถานประกอบการตามมาตรฐานระหว่างประเทศและกฎหมายฟิลิปปินส์ การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการตามกฎหมายไทย ข้อพิจารณาบางประการในการคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานนอกสถานประกอบการ และบทสรุป ซึ่งจะได้พิจารณาเป็นลำดับๆ ดังนี้

### 1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานนอกสถานประกอบการ

หลักการและแนวคิดการทำงานที่มีคุณค่าเป็นหลักการสำคัญที่นำมาเป็นหลักการที่พิจารณาการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการได้ ขณะเดียวกันประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการย่อมเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้างดังมีรายละเอียดดังนี้

### 1.1 หลักการเกี่ยวกับการทำงานนอกสถานประกอบการ

การทำงานนอกสถานประกอบการเป็นการทำงานที่เปลี่ยนสถานที่ทำงานจากสถานประกอบการเป็นที่บ้านหรือที่ใดๆตามที่ลูกจ้างสะดวก โดยในปี ค.ศ. 2015 มีนักเศรษฐศาสตร์จากมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างของบริษัทเอเจนซีชั้นนำในเมืองเซี่ยงไฮ้กว่า 16,000 คน แบ่งลูกจ้างเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทำงานนอกสถานประกอบการและกลุ่มทำงานที่สถานประกอบการตามปกติ โดยใช้เวลาศึกษา 9 เดือน เพื่อพิจารณาผลประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 13% และมีการลาป่วยน้อยลง [6]

ทั้งนี้ หลักการ Teleworking คือ ลักษณะการทำงานนอกสถานประกอบการที่ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่ห่างไกลจากสถานประกอบการจริงซึ่งสอดคล้องกับสังคมยุคที่ใช้สารสนเทศเป็นพื้นฐาน โดยลูกจ้างอาจทำงานนอกสถานประกอบการร้านกาแฟ สำนักงานเคลื่อนที่หรือศูนย์กลางการทำงานทางไกล (Telecenter) ที่มีอุปกรณ์สื่อสารกับสำนักงานหลักได้ซึ่งลูกจ้างอาจไม่ต้องเสียเวลาหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานที่สถานประกอบการ ประกอบกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid 19) ปัญหามลพิษทางอากาศและการจราจรติดขัด นอกจากนี้สถานประกอบการได้ประหยัดต้นทุนและทรัพยากร เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น ขณะเดียวกันการทำงานนอกสถานประกอบการก็เหมาะสมกับลักษณะงานบางประเภทที่ไม่จำเป็นต้องทำในสถานประกอบการ ซึ่งลูกจ้างจะมีความเป็นอิสระ แต่ลูกจ้างต้องมีระเบียบวินัย เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถตรวจสอบลูกจ้างได้อย่างใกล้ชิด จึงจำเป็นต้องใช้ระบบของสถานประกอบการอัตโนมัติเข้ามาควบคุมและตรวจสอบ ส่วนผลการประเมินการทำงานนายจ้างต้องประเมินจากประสิทธิภาพของงาน ด้วยเหตุนี้ การทำงานทางไกลจึงเปลี่ยนแนวคิดทั้งฝ่ายนายจ้างในการจัดโครงสร้างและการบริหารองค์กร ส่วนลูกจ้างก็ต้องปรับตัวในการทำงานกับสถานที่อื่นที่ไม่ใช่เฉพาะสถานประกอบการเท่านั้น โดยวางแผนร่วมกันในการใช้ระบบเครือข่ายโทรคมนาคมเข้ามาอำนวยความสะดวกให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด [7]

### 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีคุณค่า

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เกิดขึ้นในการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Conference) ครั้งที่ 87 เมื่อปี พ.ศ. 2547 โดยมีการกำหนดนิยาม “งานที่มีคุณค่า” หมายถึง งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์อันประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ การมีโอกาสและรายได้ (Opportunity and Income) การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ (Right) การได้แสดงออก (Voice) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความมั่นคงของครอบครัว (Family Stability) การได้พัฒนาตนเอง (Personal Development) การได้รับความยุติธรรม (Fairness) และการมีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีคุณค่ามีความเชื่อว่างานที่มีคุณค่าจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน [8]

อย่างไรก็ตาม การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid 19) ทำให้สถานประกอบกิจการลดจำนวนพนักงานประจำลง ลูกจ้างชั่วคราวมาทำงานแทนลูกจ้างประจำเพื่อลดต้นทุนของสถานประกอบกิจการ ประกอบกับการที่ระบบเทคโนโลยีเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดแพลตฟอร์มในการทำงานหารายได้เสริมที่เป็นงานอิสระและทำงานได้ในทางไกล เช่น Fastwork Upwork Fiverr เป็นต้น โดยลูกจ้างทำงานจบเป็นชิ้นและสามารถกำหนดชั่วโมงทำงานได้และนำของที่มีอยู่มาแบ่งให้คนอื่นใช้งานจึงเกิดช่องทางหารายได้ที่ไม่จำกัดระยะทางในการทำงานตามแนวคิดเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สนับสนุนให้เกิด Gig Economy ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานแบบชั่วคราวหรืองานที่รับจ้างแล้วจบไปเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว [9] โดยข้อมูลที่ใกล้เคียงกันอาจนำมาสะท้อนภาพของจำนวน Gig Worker ในประเทศไทยได้ กล่าวคือ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบในปี พ.ศ. 2565 มีแรงงานนอกระบบจำนวน 20.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 51 เป็นแรงงานนอกระบบที่อยู่นอกการเกษตร 9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ของแรงงานนอกระบบ [10]

## 2. ข้อแตกต่างระหว่างการรับงานไปทำที่บ้านกับการตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการ

การตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการนั้นมีความแตกต่างจากการรับงานไปทำที่บ้าน โดยการให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการมีความสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งพิจารณาจากหลักอำนาจบังคับบัญชาโดยลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบและข้อบังคับการทำงานของนายจ้าง [11] ส่วนการรับงานไปทำที่บ้านมีนิติสัมพันธ์เป็นผู้รับจ้างและผู้ว่าจ้าง โดยผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้รับจ้าง นอกจากนี้ลักษณะของงานนอกระบบที่ส่วนใหญ่จะเป็นงานหัตถกรรมครัวเรือน หรือเป็นงานที่ไม่ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนในการผลิต โดยมีการตัดชิ้นตอนบางชิ้นตอนหรือชิ้นส่วนของงานบางชิ้น ไปทำการผลิตหรือผลิตทั้งหมดต้องคำนึงถึงผลของงานเป็นลักษณะของสัญญาจ้างทำของตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ประกอบกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ออกตามความในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 [12] ซึ่งมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตและที่นำงานไปทำที่บ้านหรือชุมชนให้ได้รับความเป็นธรรมและความปลอดภัย ทั้งนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามผลงานตามที่ตกลงกันระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรณีที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว มีการกำหนดโทษไว้ในหมวด 8 บทกำหนดโทษ มาตรา 41 ถึง มาตรา 49 โดยกำหนดโทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ถึง 1 ปี และปรับไม่เกิน 10,000 ถึง 200,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนกฎกระทรวงฯ ได้มีการกำหนดโทษทางอาญากรณีไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ โดยมาตรา 144 ที่กำหนดว่านายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ส่วนกรณีมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถทำงานในทางที่จ้างทั่วไปในระบบการจ้างงานตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้ลูกจ้างสามารถทำงานที่บ้านหรือทำงานผ่านเทคโนโลยีจากที่อื่นได้ โดยเวลาทำงานดังกล่าวเป็นเวลาทำงานปกติหรือนอกเวลาทำงานปกติก็ได้ ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวไม่มีการกำหนดโทษทางอาญาไว้ เนื่องจากเป็นกฎหมายที่เน้นการสนับสนุนให้มีการนํางานไปทำที่บ้าน อันเป็นการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างหรือกรณีมีเหตุจำเป็น รวมถึงเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างอีกด้วย [13]

ด้วยเหตุนี้ ผลภายหลังเมื่อสิ้นสุดสัญญากรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้กำหนดและผูกพันให้ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามสัญญาแต่อย่างใด ส่วนลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการตามมาตรา 23/1 กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และนายจ้างต้องการเลิกจ้างจึงผูกพันต้องจ่ายค่าชดเชยตามระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง

### 3. หลักสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานนอกสถานประกอบกิจการตามมาตรฐานระหว่างประเทศ และกฎหมายฟิลิปปินส์

กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานนอกสถานประกอบกิจการในระหว่างประเทศได้คุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวและสิทธิในการพักผ่อนของลูกจ้างที่จำกัดเวลาในการทำงานตามความเหมาะสมดังมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1 กฎหมายระหว่างประเทศ

หลักปณิธานสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปี ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Right - UDHR) มีหลักการสำคัญในการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวในครอบครัว เคหสถานหรือในการสื่อสารของลูกจ้าง โดยจะถูกกลบหลู่ในเกียรติยศและชื่อเสียงไม่ได้ (ข้อ 12) นอกจากนี้ ลูกจ้างมีสิทธิในการพักผ่อนและมีเวลาว่างในการผ่อนคลาย รวมถึงจำกัดเวลาทำงานตามสมควรและมีสิทธิมีวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง (ข้อ 24) (United Nations,1948) [14] นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) ได้ออกอนุสัญญาและข้อแนะในการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 (Home Work Convention,1996) [15] และข้อแนะว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ 184 ค.ศ. 1996 (Home Work Recommendation,1996) [16] ในการคุ้มครองลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านโดยให้ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับจ้างอื่นๆ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และเงื่อนไขที่จะนำมาใช้กับประเภทของงานเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบกิจการตามความเหมาะสม (International Labor Organization,1996) [17]

### 3.2 กฎหมายฟิลิปปินส์

กฎหมายฟิลิปปินส์มีหลักการให้สิทธิลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการได้รับสิทธิและสวัสดิการตามมาตรฐานกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานกำหนด รวมถึงให้สิทธิลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อจากนายจ้างได้โดยนายจ้างไม่สามารถนำมาเป็นเหตุลงโทษทางวินัยหรือเหตุอื่นได้ โดยให้ลูกจ้างที่ทำงานเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานถือว่าทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.2.1 การตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการ

กฎหมายว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ค.ศ.2018 (Telecommuting Act, 2018) มาตรา 4 และมาตรา 5 วางหลักว่า นายจ้างอาจเสนอให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการโดยนายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร โดยการตกลงนั้นต้องประกอบด้วยเงื่อนไขการทำงานที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งรวมหมายถึงค่าตอบแทนชั่วโมงการทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา วันหยุด สิทธิการลาและสวัสดิการ [18]

นอกจากนี้ กฎหมายว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ค.ศ.2018 (Telecommuting Act, 2018) ได้มีการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy) ของสถานประกอบกิจการที่ลูกจ้างนำไปใช้หรือข้อมูลที่ได้มาจากการปฏิบัติงานที่บ้านให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบกิจการ เพราะรายละเอียดของข้อมูลเป็นส่วนสำคัญที่ลูกจ้างต้องเก็บรักษา ทั้งนี้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลงกับสถานประกอบกิจการ เพื่อประโยชน์ของการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการ โดยมาตรา 6 วางหลักว่าให้นายจ้างมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองข้อมูลที่ลูกจ้างจะใช้ในการปฏิบัติงานจากที่บ้านให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้ง นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานที่บ้านทราบเกี่ยวกับกฎหมาย และกฎข้อบังคับของสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูล โดยลูกจ้างที่ปฏิบัติงานที่บ้านมีหน้าที่รักษาความลับของข้อมูลอย่างเหมาะสมตามมาตรการดังกล่าว ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงกฎหมายว่าด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ค.ศ.2012 (Data Privacy Act of 2012) อย่างไรก็ตาม นายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงกันกำหนดมาตรการขั้นต่ำในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งมาตรการที่จำกัด เช่น การใช้งานอุปกรณ์พกพา หรือ Universal Serial Bus (USB) การจำกัดการใช้งานฮาร์ดแวร์ และการใช้งานพื้นที่จัดเก็บข้อมูลที่เป็นพื้นที่ออนไลน์ หรือ Cloud Storage โดยลูกจ้างที่ปฏิบัติงานที่บ้านต้องปฏิบัติตามนโยบายความเป็นส่วนตัว (Data Privacy Policy) และใช้งานตามข้อกำหนดของนายจ้างเท่านั้น ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงกฎหมายว่าด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ค.ศ.2012 (Data Privacy Act of 2012) [19]

#### 3.2.2 สิทธิปฏิเสธการติดต่อของลูกจ้าง (Right to Disconnect)

โดยหลัก หลังจากสิ้นสุดเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อกับนายจ้างนอกเวลาทำงานได้ เนื่องจากลูกจ้างมีสิทธิความเป็นส่วนตัวระหว่างพักผ่อนและควรมีสิทธิมีเวลาอยู่กับ

ครอบครัว รวมถึงมีอิสระในการทำงาน เว้นแต่บางประเภทที่นายจ้างจำเป็นต้องติดต่อกับลูกจ้างนอกเวลาทำงาน กฎหมายประเทศฟิลิปปินส์ตามมาตรา 84 ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ ค.ศ.1974 (Labor Code of the Philippines,1974) วางหลักว่า เวลาทำงานให้รวมถึงตลอดเวลาที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่หรืออยู่ในสถานที่ทำงานที่กำหนด และให้รวมถึง การที่ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติที่ลูกจ้างได้ทำงานด้วย นอกจากนี้ ข้อ 6 Senate S.No.2475 Eighteenth Congress of the Republic of the Philippines,2022 (รัฐบัญญัติของวุฒิสภาที่ 2475 สภาคองเกรสที่สิบแปดแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์,2022) วางหลักว่าระหว่างเวลาพักผ่อนของลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างติดต่อเพื่อการทำงาน สัมมนา ประชุมหรือให้เข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน เว้นแต่ลูกจ้างจะได้ให้ความยินยอม รวมถึงห้ามมิให้นายจ้างติดต่อลูกจ้างในการทำงานทางโทรศัพท์ อีเมล หรือทางข้อความและสื่อสารโดยวิธีอื่น ๆ เว้นแต่ เป็นงานจำเป็นและงานฉุกเฉิน ที่มีเหตุให้ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดตามมาตรา 89 และมาตรา 92 ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ ค.ศ.1974 (Labor Code of the Philippines,1974) [20] ทั้งนี้ ลูกจ้างที่เพิกเฉยไม่ตอบนายจ้างในการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานปกติจะไม่เป็นเหตุที่นายจ้างจะนำมาลงโทษทางวินัย หรือทางอื่นได้

#### 4. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการตามกฎหมายไทย

การเกิดสัญญาจ้างแรงงานตกลงด้วยวาจาสัญญาย่อมเกิดผลทางกฎหมายตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่กรณีที่มีการตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการต้องเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

##### 4.1 สิทธิของนายจ้างในการสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างที่ทำงานในทางที่จ้างหรือให้ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะของงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานที่บ้านหรือนอกสถานประกอบการได้โดยสะดวก โดยให้ลูกจ้างสามารถทำงาน ณ สถานที่ใดก็ได้ โดยทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

โดยหลัก มาตรา 23 /1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นหลักการที่สร้างความชัดเจนระหว่างสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการ โดยนายจ้างและลูกจ้างตกลงร่วมกันเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้โดยสะดวก ทั้งนี้ นายจ้างไม่มีอำนาจแต่เพียงฝ่ายเดียวในการสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการแต่อย่างใด กล่าวคือ นายจ้างจะบังคับลูกจ้างไม่ได้ [21] เมื่อนายจ้างสั่งถือว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและขัดกับสัญญาจ้างแรงงานที่ตกลงให้ลูกจ้างทำงานที่สถานประกอบการตั้งแต่แรกทำสัญญา กรณีที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามไม่ถือว่าขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างจึงไม่มีสิทธิลงโทษหรือเลิกจ้างลูกจ้าง รวมถึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายกับลูกจ้างในกรณีผิดสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อทำงานนอกสถานประกอบการต้องเกิดจากความตกลงเป็นหนังสือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดปัญหาพิจารณา 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก กรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงด้วยวาจา

โดยตกลงร่วมกันแล้วนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการโดยไม่ได้ทำเป็นหนังสือและไม่มีรายละเอียดในข้อตกลง 5 ประการ และประการที่สองกรณีที่ไม่ได้รับความยินยอมในการทำงานนอกสถานประกอบการจากลูกจ้างและนายจ้างสั่งให้ทำงานนอกสถานประกอบการ แต่ลูกจ้างปฏิเสธจะมีผลทางกฎหมายอย่างไร ซึ่งศาสตราจารย์ตรีเนตร สารพงษ์ เห็นว่าเมื่อนายจ้างและลูกจ้างไม่ยินยอมหรือไม่ตกลงด้วยก็ไม่สามารถทำงานนอกสถานประกอบการได้ เพราะกฎหมายกำหนดให้เกิดขึ้นจากฐานของความตกลง นอกจากนี้ คุณอชตยา นิลทองคำ เห็นว่าการให้ลูกจ้างทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ต้องตกลงด้วยใจสมัครของลูกจ้าง โดยควรกำหนดให้ทำเป็นหนังสือที่ชัดเจนระบุถึงสิทธิในการทำงานรวมถึงกำหนดข้อจำกัดในการทำงาน แต่ไม่ได้บอกถึงผลทางกฎหมายแต่อย่างใด

#### 4.2 หนังสือให้ความยินยอมของลูกจ้าง

การตกลงร่วมกันให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและทำข้อตกลงเป็นหนังสือหรือรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้เกิดความชัดเจน ซึ่งทางปฏิบัติ การขอความยินยอมของลูกจ้างในระบบกฎหมาย มี 2 อย่างได้แก่ การขอความยินยอมจากลูกจ้างโดยให้ทำเป็นหนังสือตั้งแต่แรกทำสัญญาคราวเดียว เช่น การยินยอมให้นายจ้างหักค่าตอบแทนตามมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และการให้ความยินยอมโดยทำเป็นหนังสือโดยให้ความยินยอมเป็นคราว ๆ ไป เช่น การขอความยินยอมจากลูกจ้างในกรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งกรณีมาตรา 23/1 เป็นการขอความยินยอมจากลูกจ้างคราวเดียวตั้งแต่แรกทำสัญญาว่าลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานนอกสถานประกอบการ ซึ่งต้องมีรายละเอียด 5 ประการดังนี้

ประการแรก ต้องระบุช่วงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการตกลงว่าการทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสถานประกอบการจะทำงานในช่วงเวลาใดถึงเวลาใด เช่น ทดลองทำงาน 2 เดือนก่อน กรณีที่ผลงานลูกจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าพอใจจึงจะให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการต่อไป แต่กรณีที่ผลงานไม่มีประสิทธิภาพก็อาจให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการเช่นเดิม

ประการที่สอง ต้องกำหนดวัน เวลาทำงานปกติ เวลาพักและการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเวลาทำงานและเวลาพัก การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการ

ประการที่สาม ต้องตกลงในเรื่องของหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดหรือการลาประเภทต่าง ๆ โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการก็ได้ หรือจะสร้างหลักเกณฑ์พิเศษแตกต่างก็ได้ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ที่กำหนดต้องมีการคุ้มครองไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ประการที่สี่ ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้างและลูกจ้างที่แต่ละสถานประกอบการกำหนดขอบเขตได้ เช่น เวลา 08.30 น. ให้ลูกจ้างลงทะเบียนหรือ

เช็คคินเข้าทำงาน หรือออกแบบระบบรายงานตัวเข้าทำงาน กระทั่งเวลา 17.30 น. มีระบบให้ลูกจ้างรายงานตัว ออกจากระบบการทำงานหรือเช็คเอาท์ นอกจากนี้ ในแต่ละวันอาจมีระบบตรวจสอบการทำงานของลูกจ้าง หรือให้ลูกจ้างทำสรุปผลงานที่ทำในแต่ละวันได้ตามแต่ที่นายจ้างกำหนด

ประการที่ห้า การกำหนดภาระหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องมาจากการทำงานนอกสถานประกอบการ โดยนายจ้าง และลูกจ้างต้องตกลงให้ชัดเจนว่าฝ่ายใดเป็นผู้จัดหาและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามทฤษฎีการเจรจาต่อรอง เกี่ยวกับเครื่องมือต่างๆในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ กระดาษ วัสดุอื่นในการทำงาน อินเทอร์เน็ตหรือระบบ โปรแกรม ซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดปัญหาให้พิจารณาว่า หนังสือให้ความยินยอมของลูกจ้างนั้นต้อง ยินยอมคราวเดียวซึ่งต้องเขียนไว้ในสัญญาจ้างแรงงานหรือต้องยินยอมเป็นคราวๆไป และข้อตกลงที่มี รายละเอียดของข้อตกลงที่ไม่ครบ 5 ประการข้างต้น จะทำให้ข้อตกลงนั้นมีผลทางกฎหมายอย่างไร ซึ่งศาสตราจารย์ตรีเนตร สาระพงษ์ เห็นว่ารายการต่าง ๆ ของข้อตกลงกฎหมายใช้คำว่า “อาจ” ให้มี รายละเอียดซึ่งหมายถึงบางรายการอาจมีหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะหรือสภาพของกิจการหรือของงาน

#### 4.3 การคุ้มครองสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในขณะทำงานนอกสถานประกอบการ

โดยหลัก ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการโดยสะดวก ซึ่งได้แก่งานที่ไม่ต้องพึ่งพาหรือ ประสานงานกับผู้อื่น หรือเป็นงานที่ต้องทำคนเดียวที่ลูกจ้างมีทักษะหรือผู้บริหารระดับสูง หรืองานที่ทำร่วมกัน แต่ไม่ต้องเจอหน้ากัน (Face to Face) นอกจากนี้ งานนั้นอาจเป็นงานที่ต้องทำผ่านการใช้เทคโนโลยีหรือผ่านทาง ออนไลน์ เช่น งานออกแบบกราฟฟิคดีไซน์ งานจัดซื้อ ขายของออนไลน์ ผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ข้อตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการอาจเกิดจากการที่นายจ้าง และลูกจ้างเจรจากันก็ได้ หรือเกิดจากการที่ฝ่ายลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เพื่อให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็สามารถทำได้ โดยเมื่อเกิดข้อตกลงที่เกิด จากการตกลงร่วมกันหรือแจ้งข้อเรียกร้องต้องกำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิ และสวัสดิการเกี่ยวกับการ ทำงานอันเป็น "สภาพการจ้าง" ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 เช่น การกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลาและค่าตอบแทน เป็นต้น การคุ้มครองดังกล่าวจะ คุ้มครองลูกจ้างไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน [22]

นอกจากนี้ ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการมีสิทธิเหมือนลูกจ้างที่ทำงานใน สถานประกอบการตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 เช่น สิทธิได้รับโบนัส ค่าเช่า บ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น กรณีจึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่า การให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ จะได้สิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถาน

ประกอบกิจการนั้นมีสิทธิบางประการที่นายจ้างไม่สามารถจัดทำให้ลูกจ้างได้เหมือนกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เช่น น้ำดื่มที่สะอาด ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดรวมถึงการปฐมพยาบาลเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายซึ่งได้มีการออกกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2548 [23] สวัสดิการพนักงานของกูเกิล (Google) ที่มีสวัสดิการด้านการเดินทางมีรถรับส่งให้ลูกจ้างและมีอาหารให้ฟรี 3 มื้อ [24] ด้วยเหตุนี้ กรณีที่นายจ้างไม่สามารถจัดทำให้ลูกจ้างได้จะทำได้หรือไม่และมีผลทางกฎหมายอย่างไร

#### 4.4 สิทธิของลูกจ้างในการปฏิเสธการติดต่อจากนายจ้างนอกเวลาทำงาน

ลูกจ้างมีสิทธิความเป็นส่วนตัวในระหว่างพักผ่อนในวันหยุดและควรมีสิทธิมีเวลาอยู่กับครอบครัว จึงควรมีอิสระในการทำงาน รวมถึงมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการทำงานจากนายจ้างเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน (Right to Disconnect) เป็นสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งการปฏิเสธการติดต่ออาจเกิดปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดชั่วโมงการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เช่น ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงจึงเท่ากับ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ในทางปฏิบัติลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมง เพราะนายจ้างอาจติดต่อสอบถามหรือให้ลูกจ้างทำงานหรือมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง จึงทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นส่วนตัว ไม่มีเวลาพักผ่อน ผ่อนคลายใช้เวลาอยู่กับบุคคลในครอบครัว นอกจากนี้ ยังเป็นการให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานที่กำหนด กรณีเช่นนี้ ควรนับการที่นายจ้างติดต่อก่อนเวลาทำงานเป็นเวลาทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างควรได้ค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดหรือไม่

นอกจากนี้ เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน ลูกจ้างโดยทั่วไปมีสิทธิที่จะปฏิเสธการติดต่อกับนายจ้างได้ ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นไม่จำเป็นที่นายจ้างจะต้องติดต่อกับลูกจ้าง เช่น งานบัญชี งานควบคุมเครื่องจักร งานฝ่ายผลิต เป็นต้น ลูกจ้างจึงมีสิทธิในการปฏิเสธการติดต่อทำงาน ไม่ว่ารูปแบบการติดต่อใด เช่น โทรศัพท์ อีเมล ไลน์ เป็นต้น ทั้งนี้ กรณีลูกจ้างปฏิเสธการทำงาน นายจ้างไม่สามารถอ้างเหตุที่ลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อลงโทษลูกจ้างอ้างเป็นกรณีว่าลูกจ้างละเลยการทำงานหรือขัดคำสั่งนายจ้าง เช่น ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการ นายจ้างโทรศัพท์สั่งงานลูกจ้างในวันหยุด ลูกจ้างจึงโกรธและตอบการสื่อสารที่ก้าวร้าวและรุนแรง นายจ้างจึงเลิกจ้างอ้างว่าลูกจ้างมีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว ไม่เคารพผู้บังคับบัญชา กรณีที่นายจ้างอ้างเหตุนี้เลิกจ้างลูกจ้างอาจเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

อย่างไรก็ตาม งานบางประเภทที่ยินยอมให้ลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน อาจทำให้นายจ้างเสียหายได้ เพราะจำเป็นต้องให้ลูกจ้างรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เช่น ลูกจ้างในบริษัทที่นายจ้างค้าขายออนไลน์ที่ลูกจ้างจะต้องตอบคำถามลูกค้าหรือลูกจ้างบริษัทที่ต้องติดต่อกับต่างประเทศที่มีเวลาท้องถิ่น คนละช่วง ด้วยเหตุนี้ งานที่มีลักษณะที่จำเป็นและลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อสื่อสารเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานอาจทำให้สถานประกอบกิจการของนายจ้างต้องเสียหาย นายจ้างจึงต้องติดต่อกับลูกจ้างได้

ดังนั้น จึงมีปัญหาให้พิจารณาว่า นายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ช่วงเวลาที่ตกลงให้ลูกจ้างทำงานและให้สิทธิลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อ นายจ้างก็ไม่สามารถติดต่อกับลูกจ้างได้ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่นายจ้างและลูกจ้างต้องทำงานร่วมกัน นอกจากนี้การคุ้มครองลูกจ้างที่สามารถปฏิเสธการติดต่อกับนายจ้าง ควรรวมถึงเวลาพักระหว่างทำงานด้วยหรือไม่

#### 5. ข้อพิจารณาบางประการในการคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานนอกสถานประกอบการ

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และปัญหาฝุ่นละอองที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน (PM 2.5) ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการหรือลูกจ้างที่ออกไปทำงานที่เป็นอันตราย ทำให้ลูกจ้างจำนวนมากเดือดร้อนเนื่องจากไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง จึงให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงร่วมกันให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการได้โดยผลงานของลูกจ้างต้องเกิดประสิทธิภาพเป็นที่พอใจแก่นายจ้าง โดยลูกจ้างนั้นต้องมีสิทธิและสวัสดิการเท่ากับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ รวมถึงหลังจากสิ้นสุดเวลาทำงานลูกจ้างย่อมมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อเกี่ยวกับการทำงานกับนายจ้างได้ แต่มีปัญหาบางประการที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 5.1 ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างที่สั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ

โดยหลัก มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 การให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือที่มีรายละเอียดของข้อตกลงให้เกิดความชัดเจนในการที่นายจ้างและลูกจ้างจะปฏิบัติต่อกันในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน รวมถึงกรณีที่เกิดข้อโต้แย้งระหว่างลูกจ้างสามารถนำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาวินิจฉัยได้ [25] กฎหมายฟิลิปปินส์และกฎหมายไทยมีหลักว่า ต้องมีการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยต้องทำเป็นหนังสือเพื่อให้เกิดความชัดเจน ซึ่งเป็นแง่ดีในด้านคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่ไม่ตกลงด้วยถือว่าไม่มีข้อตกลงที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม การบังคับให้นายจ้างทำข้อตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการเป็นหนังสือย่อมมีความยุ่งยาก ซับซ้อนในการทำข้อตกลง โดยเฉพาะลูกจ้างที่ต้องทำงานนอกสถานประกอบการที่มีจำนวนมาก ในทางตรงกันข้าม กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงด้วยวาจาให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ ผู้เขียนเห็นว่าถือว่ามีความตกลงร่วมกันเมื่อลูกจ้างไม่ไปทำงานตามที่นายจ้างสั่ง ย่อมเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นอกจากนี้กรณีที่ให้ลูกจ้างตกลงด้วยวาจา ลูกจ้างอาจต้องจำยอมตกลงตามที่นายจ้างต้องการ เมื่อเกิดข้อพิพาทลูกจ้างย่อมเป็นฝ่ายเสียเปรียบแพคดีฝ่ายนายจ้างได้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดขอบเขตตามความตกลงของการทำงานนอกสถานประกอบการลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและนำไปใช้พิจารณาเป็นเกณฑ์เมื่อมีข้อพิพาทหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ จึง

ต้องทำข้อตกลงเป็นหนังสือซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายฟิลิปปินส์ที่ต้องทำข้อตกลงเป็นหนังสือให้ชัดเจนตั้งแต่แรก  
ทำสัญญากรณีที่ฝ่าฝืนย่อมมีโทษตามกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม กรณีที่นายจ้างไม่ขอความยินยอมจากลูกจ้าง เช่น ฝนตกและทำให้น้ำท่วม  
ปัญหาฝนล่ออง ทำให้ลูกจ้างมาทำงานไม่ได้ นายจ้างจึงให้ทำงานที่บ้านหรือที่ใดๆ ซึ่งนายจ้างไม่สามารถ  
ทำข้อตกลงเป็นหนังสือได้ เพราะลูกจ้างไม่ได้มาทำงานซึ่งงานบางประเภทสามารถทำที่บ้านได้ เช่น ลูกจ้าง  
สำนักงานทนายความ สามารถทำงานร่ำฟองที่บ้านได้ เพราะมีเอกสารและข้อมูลที่ครบถ้วนไม่ต้องมาทำงาน  
ที่สถานประกอบการ แต่งานบางประเภทต้องทำที่สถานประกอบการของนายจ้าง เช่น งานควบคุม  
เครื่องจักรผลิตลูกชิ้น ทั้งนี้ การปรับใช้หลักกฎหมายกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถมาทำงานได้ ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิ  
ได้รับค่าตอบแทนตามมาตรา 372 วรรคหนึ่งแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ขณะเดียวกัน นายจ้าง  
ก็สั่งให้ลูกจ้างทำงาน เพราะน้ำท่วมระหว่างที่ลูกจ้างเดินทางมาทำงาน ซึ่งลูกจ้างบางคนสะดวกที่จะทำงาน  
นอกสถานประกอบการเพราะไม่เสียเวลาเดินทางที่รถติดและไม่มีค่าใช้จ่าย แต่ลูกจ้างบางคนไม่สะดวกที่จะ  
ทำงานที่บ้านเนื่องจากไม่มีสมาธิและมีการรบกวนจากบุคคลในครอบครัว ลูกจ้างจึงปฏิเสธที่จะทำงานที่บ้าน  
หรือนอกสถานประกอบการ ผู้เขียนเห็นว่า กรณีที่ลูกจ้างปฏิเสธไม่ทำงานที่บ้านตามที่นายจ้างสั่ง ถือว่า  
ลูกจ้างไม่ยินยอมทำงานนอกสถานประกอบการซึ่งลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธได้ กรณีลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามไม่ถือว่า  
ลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์  
(เทียบคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5888/2530) นายจ้างจะลงโทษทางวินัยหรือนำไปประเมินผลการทำงานของลูกจ้าง  
ไม่ได้ ขณะเดียวกัน ผู้เขียนเห็นว่า การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการโดยไม่ได้  
ขอความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ลูกจ้างก็ทำงานนอกสถานประกอบการตามที่นายจ้างสั่ง เพียงแต่ไม่ได้ทำ  
เป็นหนังสือและระบุรายละเอียด 5 ประการตามที่มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
กำหนดน่าจะมีผลใช้บังคับได้ เนื่องจากกรณีที่ตีความว่าใช้บังคับไม่ได้ย่อมเกิดผลเสียต่อลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้าง  
ที่ทำงานแล้วไม่ได้รับค่าตอบแทน รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตราย เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานก็จะทำให้  
ลูกจ้างไม่ได้รับเงินทดแทน จึงไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการ อีกทั้งบทบัญญัติ  
ดังกล่าวไม่มีการกำหนดโทษแก่นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายไว้ จึงสามารถใช้บังคับได้

นอกจากนี้ ปัญหาทางปฏิบัติพบว่า นายจ้างและลูกจ้างมีการตกลงทำงานนอกสถาน  
ประกอบการที่ไม่ได้ทำเป็นหนังสือ และลูกจ้างก็ทำงานนอกสถานประกอบการ ส่วนนายจ้างก็จ่าย  
ค่าตอบแทนจึงต้องปรับใช้ข้อกฎหมายให้เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงมีการทำงานนอกสถานประกอบการที่ลูกจ้าง  
มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนและถือว่าลูกจ้างยินยอมด้วยการตกลงหรือการกระทำใดๆ ที่มีลักษณะในการตอบรับ  
ในการทำงานกับนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการแล้วแต่ตีความไม่ให้มีผลบังคับ  
ทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน จึงไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างแล้วจึงมีสิทธิที่จะได้รับ  
ค่าตอบแทนตามสัญญาต่างตอบแทนตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ทั้งนี้ ต้องใช้

มาตรการที่ให้ลูกจ้างร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจัดทำข้อตกลงเป็นหนังสือกำหนดกรอบข้อตกลงให้เกิดความชัดเจนเพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการในการทำงานนอกสถานประกอบกิจการของลูกจ้าง อีกทั้งบทบัญญัติมาตรา 23/1 เป็นบทบัญญัติที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างหรือในกรณีที่มีความจำเป็นที่ลูกจ้างทำงานผ่านเทคโนโลยีและสารสนเทศในสถานที่ใดๆ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง [26] จึงไม่มีบทกำหนดโทษทางอาญาและทางแพ่งแก่นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ดังกล่าว ซึ่งลักษณะของกฎหมายมาตรานี้ขาดกฎหมายแรงงานที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ต้องมีสภาพบังคับและกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจน กรณีที่ตกลงแตกต่างย่อมตกเป็นโมฆะตามมาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพราะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

อย่างไรก็ตาม ปัญหารายละเอียดของข้อตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการที่มีทั้ง 5 ประการข้างต้น เป็นการกำหนดให้ทำข้อตกลงมีความชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กรณีที่นายจ้างตกลงร่วมกับลูกจ้างไม่ครบถ้วน 5 ประการ ข้อตกลงนั้นก็ยังมีผลบังคับใช้ได้ เนื่องจากกฎหมายใช้คำว่า “อาจตกลง” ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดรายละเอียดในข้อตกลงให้ครบถ้วนทั้ง 5 ประการ เนื่องจากการคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งกำหนดสิทธิและความคุ้มครองต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอนุมาตรา 5 จำเป็นต้องมีการตกลงในการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานรวมถึงค่าใช้จ่ายในการทำงานนอกสถานประกอบการ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น กรณีลูกจ้างไม่มีวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ไม่มีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน ลูกจ้างก็ไม่สามารถที่จะทำงานนอกสถานประกอบกิจการได้ จึงทำให้ลูกจ้างปฏิเสธที่จะตกลงทำงานนอกสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ผู้เขียนเห็นว่า กรณีที่ประเภทของงานที่ลูกจ้างทำจำเป็นและเร่งด่วนเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เช่น ระบบการทำงานในสถานประกอบกิจการขัดข้อง จำเป็นต้องให้ลูกจ้างนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือภาวะฉุกเฉินที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แม้ว่าลูกจ้างปฏิเสธ ลูกจ้างก็ต้องทำงานนอกสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ผลประโยชน์ได้กำไรตามเป้าหมาย ดังนั้น การทำข้อตกลงให้ลูกจ้างรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานนอกสถานประกอบกิจการ เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าอุปกรณ์อำนวยความสะดวกทางเทคโนโลยีย่อมไม่เป็นการแก่ลูกจ้างที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จึงควรกำหนดให้ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว เนื่องจากลูกจ้างทำงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง แต่กรณีที่กำหนดให้ต้องมีรายละเอียดครบทั้ง 5 ประการ ย่อมทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำข้อตกลงและเป็นปัญหาการตีความในผลของข้อตกลงที่ลูกจ้างทำงานแล้วแต่ข้อตกลงไม่มีรายละเอียดครบทั้ง 5 ประการ

ผู้เขียนจึงเสนอการใช้การตีความให้ข้อตกลงที่ให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ  
กิจการต้องมีรายละเอียดครบถ้วนทั้ง 5 ประการเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการตีความเรื่องค่าตอบแทน การรับ  
ผิดค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการทำงานนอกสถานประกอบการกิจการของลูกจ้าง

การเสนอแก้ไขกฎหมายเห็นสมควรมีบทบัญญัติมาตรา 23/1 วรรคสอง ดังนี้ “การตกลง  
ตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้  
โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยต้องตกลงให้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้”

## 5.2 ปัญหาหนังสือให้ความยินยอมของลูกจ้างในการทำงานนอกสถานประกอบการกิจการ

การให้ความยินยอมทำงานนอกสถานประกอบการกิจการของลูกจ้างโดยการทำเป็นหนังสือ  
ตามมาตรา 23/1 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ต้องขอความยินยอมตั้งแต่แรก  
ทำสัญญาจ้างแรงงานหรือขอความยินยอมเป็นคราว ๆ ซึ่งจากบทบัญญัติกฎหมายต้องขอความยินยอมจากลูกจ้าง  
ให้มีการตกลงเป็นคราว ๆ เนื่องจากมาตรา 23/1 อนุมาตรา 1 ที่ให้นายจ้างระบุช่วงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของ  
การตกลงทำงานนอกสถานประกอบการกิจการด้วย เมื่อลูกจ้างทำงานจึงอาจมีการตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอก  
สถานประกอบการเป็นบางช่วง จึงต้องขอความยินยอมทุกครั้ง แต่การที่บทบัญญัติไม่ระบุชัดเจนว่าต้องตกลง  
ร่วมกันโดยขอความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ จึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายลูกจ้าง เพราะนายจ้าง  
อาจจะบุชข้อตกลงไว้ตั้งแต่แรกทำสัญญาจ้างแรงงานให้ถือว่าลูกจ้างยินยอมทำงานนอกสถานประกอบการกิจการ  
ตลอดสัญญาจ้างได้ เพราะการทำงานนอกสถานประกอบการกิจการบางประเภทของงาน เช่น ผู้ให้ค่าบริการ  
ด้านสุขภาพกับลูกค้า ลูกจ้างจำเป็นต้องมีสมาธิโดยทำงานในสถานประกอบการกิจการประสิทธิภาพงานอาจจะ  
ดีกว่าทำงานที่บ้านหรือนอกสถานประกอบการกิจการ รวมถึงมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานดีกว่าที่ทำงานนอกสถาน  
ประกอบการกิจการด้วย ผู้เขียนจึงเสนอการใช้การตีความการให้ความยินยอมของลูกจ้างในการตกลงทำงาน  
นอกสถานประกอบการกิจการต้องขอความยินยอมเป็นคราว ๆ จึงจะถือว่ามิขัดข้อง การเสนอแก้ไขกฎหมาย  
เห็นสมควรมีบทบัญญัติมาตรา 23/1 วรรคหนึ่ง ดังนี้ “เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และ  
เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจ  
ตกลงโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไปให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับ  
นายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้าง.....”

## 5.3 ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการกิจการ

ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการกิจการต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการ  
เท่ากับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการกิจการ แต่มีสวัสดิการบางประเภทที่นายจ้างไม่อาจจัดหาให้สำหรับ  
ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการกิจการ เช่น น้ำดื่มที่สะอาด ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาด การปฐมพยาบาล  
เบื้องต้น เป็นต้น ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ พ.ศ. 2548 ซึ่งออกตาม  
มาตรา 6 ประกอบมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดโทษกรณี

นายจ้างไม่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดโดยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 142 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งการให้ลูกจ้างทำงานที่บ้านหรือนอกสถานประกอบกิจการนายจ้างไม่สามารถจัดสวัสดิการมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดให้ได้

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าการที่ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการ โดยสภาพนายจ้างไม่สามารถจัดสวัสดิการน้ำดื่มที่สะอาด ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอันเป็นมาตรฐานตามกฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างได้ เพราะลูกจ้างอยู่บ้านหรือทำงานนอกสถานประกอบกิจการย่อมมีห้องน้ำและห้องส้วมอยู่แล้ว จึงไม่ต้องเขียนเรื่องดังกล่าวไว้ ซึ่งไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างในแง่สวัสดิการที่ได้รับน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ จึงควรบัญญัติเพิ่มเติมจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการ เช่น ค่าน้ำดื่ม การให้คำปรึกษาในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับลูกจ้างทางออนไลน์ เป็นต้น

ผู้เขียนจึงเสนอการใช้การตีความให้เพิ่มเติมกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ให้กำหนดสวัสดิการพื้นฐานแก่ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการไว้เป็นการเฉพาะ โดยเพิ่มเติมให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการเป็นค่าน้ำดื่มวันละ 2 ลิตรต่อลูกจ้าง 1 คน โดยกำหนดให้ประมาณลิตรละ 10 บาท ซึ่งไม่เป็นภาระแก่นายจ้างเกินไป นอกจากนี้ ควรจัดสวัสดิการให้คำปรึกษาการปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการด้วย

ดังนั้นผู้เขียนจึงเสนอเพิ่มเติมคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 ในข้อ 1 เห็นสมควรมีบทบัญญัติดังนี้ “ให้นายจ้างที่ตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการจ่ายค่าน้ำดื่มที่สะอาดวันละ 2 ลิตรต่อลูกจ้าง 1 คน” และเพิ่มเติมข้อ 3.4 เห็นควรมีบทบัญญัติดังนี้ “ให้นายจ้างจัดให้มีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นทางออนไลน์สำหรับลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการ”

#### 5.4 ปัญหาสิทธิการปฏิเสธการติดต่อของลูกจ้างจากนายจ้างนอกเวลาทำงาน

ปัญหาการให้สิทธิลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อจากนายจ้าง เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติซึ่งไม่สอดคล้องกับทางปฏิบัติเนื่องจากกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด นายจ้างย่อมต้องติดต่อเกี่ยวกับการทำงานกับลูกจ้างได้ รวมถึงงานบางประเภทที่นายจ้างจำเป็นต้องติดต่อเกี่ยวกับการทำงานกับลูกจ้างได้ โดยหลักลูกจ้างในระบบกฎหมายแรงงานมีสิทธิในการพักผ่อนและความเป็นส่วนตัวตามข้อ 24 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนปี ค.ศ. 1948 และอนุสัญญาฉบับที่ 117 และข้อแนะนำที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์ แอปพลิเคชันไลน์ อีเมล เป็นต้น ซึ่งเป็นหลักการที่คุ้มครองลูกจ้างทุกคนให้มีสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความสมดุลซึ่งเมื่อลูกจ้างได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ ประสิทธิภาพของการทำงานของลูกจ้างย่อมเกิดคุณภาพสูงสุด

ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรบัญญัติให้ครอบคลุมเกี่ยวกับสิทธิปฏิเสธการติดต่อของลูกจ้างที่ไม่ใช่เพียงสิ้นสุดเวลาทำงานปกติ เนื่องจากการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดก็ถือว่าเป็นเวลาทำงาน ซึ่งกรณีที่หมายถึงเพียงเวลาสิ้นสุดเวลาทำงานปกติ เมื่อลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด นายจ้างก็ไม่สามารถติดต่อกับลูกจ้างได้ ซึ่งตามสภาพความเป็นจริงนายจ้างต้องติดต่อกับลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานได้

อย่างไรก็ตาม มีลูกจ้างบางประเภทที่มีลักษณะการทำงานหรือสถานะของลูกจ้างมีความจำเป็นที่นายจ้างต้องติดต่อได้ตลอด เช่น ลักษณะการทำงานของแพทย์ผ่าตัด หรือแพทย์ที่ดูแลผู้ป่วยที่วิกฤติที่ต้องสามารถติดต่อได้ตลอดเวลา มิฉะนั้นผู้ป่วยอาจเสียชีวิตได้ ซึ่งโดยลักษณะงานของลูกจ้างต้องติดต่อได้ตลอด ด้วยเหตุนี้ จึงควรกำหนดข้อยกเว้นลักษณะของงานบางประเภทหรืองานบางตำแหน่งที่นายจ้างสามารถติดต่อกับลูกจ้างได้ เช่น ลูกจ้างตำแหน่งระดับสูงหรือเงินเดือนระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบดูแลสถานประกอบการทั้งระบบ นายจ้างอาจติดต่อกับลูกจ้างได้ตลอดเวลา เพราะงานของลูกจ้างเป็นงานที่สำคัญซึ่งจำเป็นต้องติดต่อในเวลาสิ้นสุดเวลาทำงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายฟิลิปปินส์ซึ่งเป็นหลักการที่ห้ามมิให้นายจ้างติดต่อเพื่อการทำงานกับลูกจ้างในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างพักผ่อนเพื่อให้ลูกจ้างได้ผ่อนคลาย มีอิสระและมีความเป็นส่วนตัว เว้นแต่กรณีที่ลูกจ้างทำเป็นงานที่จำเป็นและเป็นงานฉุกเฉินที่ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาหรือต้องทำงานในวันหยุดในกรณีที่ยินยอมติดต่อหลังจากสิ้นสุดการทำงานให้ถือว่าเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด เพื่อผลของการดำเนินงานที่สะดวกและต่อเนื่อง นายจ้างจึงสามารถติดต่อกับลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานได้

นอกจากนี้ หนังสือความยินยอมของลูกจ้างที่ให้นายจ้างติดต่อเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานตามมาตรา 23/1 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้ขอความยินยอมจากลูกจ้างในวันแรกทำสัญญาจ้างแรงงานซึ่งศาสตราจารย์ตรีเนตร สารพะพงษ์ เห็นว่ากรณีที่มีความจำเป็นลูกจ้างสามารถทำความตกลงกับนายจ้างให้ติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างได้ โดยทำความตกลงครั้งเดียวแล้วไม่จำเป็นต้องทำความตกลงใหม่เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดว่าต้องให้ขอความยินยอมเป็นคราว ๆ ไปดังเช่นการขอความยินยอมในการทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นว่าการขอความยินยอมจากลูกจ้างคราวเดียวที่ให้ได้สามารถติดต่อกับลูกจ้างได้เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานนั้น มีความเหมาะสมกับระบบการทำงานของลูกจ้างที่ไม่ต้องขอความยินยอมทุกครั้ง เพียงแต่อาจกำหนดเงื่อนไขในความยินยอมที่จำกัดเวลาในการติดต่อไม่เกินเวลาที่ลูกจ้างกำหนด เช่น หลังจากเลิกงาน นายจ้างติดต่อกับลูกจ้างได้ไม่เกิน 18.30 น. หรือกำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างติดต่อกับลูกจ้างในกรณีที่มิเหตุจำเป็นเร่งด่วนที่ไม่ใช่ลักษณะในการติดต่อให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงาน เพราะกรณีที่ให้ลูกจ้างเซ็นยินยอมเป็นคราวๆ ให้นายจ้างติดต่อเกี่ยวกับการทำงานได้ ย่อมไม่สอดคล้องกับระบบของการทำงานที่นายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างทุกครั้ง อันทำให้ระบบการทำงานมีความยุ่งยากและล่าช้าได้

นอกจากนี้ การขอความยินยอมเป็นหนังสือในการติดต่อกับลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน ในกรณีสภาพของงานที่จำเป็นและตำแหน่งหัวหน้างานระดับสูง นายจ้างที่ต้องการติดต่อกับลูกจ้าง

ตลอดเวลาอาจให้ลูกจ้างเซ็นยินยอมตั้งแต่แรกทำสัญญาเพียงคราวเดียว ซึ่งลูกจ้างก็เซ็นยินยอมเพราะอยู่ในสัญญาจ้างแรงงานตั้งแต่ต้น จึงควรมีข้อจำกัดของความยินยอมโดยความยินยอมของลูกจ้างที่ให้นายจ้างติดต่อได้ตลอดเวลาเฉพาะลักษณะของงานที่จำเป็นไม่ใช่ลูกจ้างยินยอมทุกกรณีแล้ว นายจ้างจะสามารถติดต่อหลังเวลาทำงานได้เสมอ ฉะนั้น ลักษณะของการทำงานที่มีความจำเป็น ความยินยอมของลูกจ้างจึงจะมีผลในทางกฎหมาย กรณีที่ลักษณะของงาน ไม่มีความจำเป็นแม้ลูกจ้างยินยอมก็ไม่มีผลให้นายจ้างจะสามารถติดต่อลูกจ้างได้ตลอดเวลา เมื่อตีความเช่นนี้จึงจะคุ้มครองและทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างในระบบแรงงาน

ผู้เขียนจึงเสนอการใช้และการตีความให้ลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อได้เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน ซึ่งจะรวมถึงเวลาทำงานปกติ เวลาทำงานล่วงเวลา เวลาทำงานในวันหยุด ซึ่งกรณีลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดย่อมต้องติดต่อลูกจ้างได้ เพราะกฎหมายมีวัตถุประสงค์คุ้มครองลูกจ้างว่า กรณีเมื่อพ้นเวลาทำงาน นายจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อ จึงต้องรวมถึงพ้นเวลาทำงานปกติ พ้นเวลาทำงานล่วงเวลา และพ้นเวลาทำงานในวันหยุด จึงต้องพิจารณา ว่าไม่ใช่เวลาทำงานปกติเท่านั้น โดยขอความยินยอมจากลูกจ้างคราวเดียว ส่วนการขอความยินยอมของลูกจ้างที่ให้นายจ้างติดต่อได้ตลอดเวลา กรณีที่งานนั้นมีความจำเป็นและตำแหน่งงานของลูกจ้างระดับสูงความยินยอมนั้นจึงจะมีผลใช้บังคับได้ ส่วนงานที่ไม่มีความจำเป็นแม้ลูกจ้างยินยอมก็ไม่มีผลให้นายจ้างสามารถติดต่อลูกจ้างได้ตลอดเวลา เมื่อนายจ้างติดต่อกับลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดเวลาเวลาทำงานดังกล่าวลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

การเสนอแก้ไขกฎหมาย เห็นสมควรมีบทบัญญัติดังนี้ “เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน”

นอกจากนี้ การให้สิทธิลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อตามมาตรา 23/1 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น มีเจตนารมณ์คุ้มครองลูกจ้างทุกคนให้มีสิทธิและมีความเป็นส่วนตัวใช้เวลาอยู่กับครอบครัว แต่การนำเรื่องดังกล่าวมาไว้ในวรรคสาม จึงตีความได้ว่าให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการเท่านั้นที่สามารถปฏิเสธการติดต่อได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการบัญญัติกฎหมายเช่นนี้ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างทั่วไปที่มีสิทธิพักผ่อน รวมถึงมีสิทธิมีเวลาส่วนตัวอยู่กับครอบครัวในเวลาที่สุดท้ายการทำงาน และไม่ให้นำเหตุที่ลูกจ้างไม่ตอบรับการติดต่อกับนายจ้างไม่ว่าทางใดมาเป็นเหตุลงโทษทางวินัยหรือเลิกจ้างได้ ดังเช่นหลักการของกฎหมายฟิลิปปินส์ที่คุ้มครองลูกจ้างอย่างชัดเจนกรณีที่ไม่ตอบการสื่อสารกับนายจ้างไม่ว่าทางใด ๆ นายจ้างจะนำมาเป็นเหตุลงโทษทางวินัยหรือนำมาประเมินผลการทำงานหรือนำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ซึ่งหลักการนี้ควรนำมาปรับใช้ในกฎหมายไทยให้คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะนายจ้างมักจะบังคับให้ลูกจ้างยินยอมให้ติดต่อกับการทำงานช่วงสิ้นสุดเวลาทำงานโดยอาจนำมาพิจารณาเป็นเหตุเลิกจ้างเนื่องจากหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นช่องว่างให้ลูกจ้าง

จำต้องยินยอมให้นายจ้างติดต่อเกี่ยวกับการทำงานได้แม้สิ้นสุดเวลาทำงานแล้ว จึงเห็นควรเสนอบัญญัติอยู่ในหมวดทั่วไปโดยให้คุ้มครองลูกจ้างทั้งหมด ไม่ใช่คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการกิจการ รวมถึงกำหนดให้ชัดเจนว่า การปฏิเสธการติดต่อจากนายจ้างเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน นายจ้างจะไม่นำมาเป็นเหตุลงโทษทางวินัย ประเมินผลการทำงานหรือเลิกจ้าง จึงจะเกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างในระบบกฎหมายแรงงาน

ขณะเดียวกัน ช่วงเวลาพักที่ลูกจ้างมีสิทธิพักผ่อนและมีความเป็นอิสระที่ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างควรต้องมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อจากนายจ้างด้วยเช่นกัน ผู้เขียนเห็นว่าการให้สิทธิลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อควรรวมถึงเวลาพักระหว่างทำงาน เนื่องจากเวลาพักเป็นเวลาที่ให้ลูกจ้างมีความเป็นอิสระและพักผ่อนจากการทำงานที่เหน็ดเหนื่อย เมื่อลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนในเวลาที่เหมาะสม เพียงพอที่จะฟื้นฟูสมรรถนะของลูกจ้าง ย่อมส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้งานที่ลูกจ้างทำเป็นงานที่มีคุณค่าเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน [27] ผลประกอบกิจการของนายจ้างย่อมประสบผลสำเร็จอันเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง

การเสนอการใช้การตีความ ในการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อจากการทำงานของลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน รวมถึงเวลาพักระหว่างทำงานด้วย

การเสนอแก้ไขกฎหมายให้นำมาตรา 23/1 วรรคสามไปอยู่หมวดที่คุ้มครองลูกจ้างทั่วไปเพื่อคุ้มครองลูกจ้างทั้งหมดในระบบกฎหมายแรงงาน โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 27/1 บัญญัติว่า “ในเวลาพักระหว่างการทำงาน และเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน”

สรุปได้ว่า การตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการให้ทำเป็นหนังสือมีรายละเอียดและเงื่อนไขในการทำงานอย่างครบถ้วน ส่วนกรณีที่ไม่มีข้อตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการและลูกจ้างปฏิเสธ นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการไม่ได้ ไม่ถือว่าลูกจ้างขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างไม่มีสิทธิลงโทษทางวินัยหรือนำมาพิจารณาประเมินผลการทำงานของลูกจ้างได้ กรณีที่มีความตกลงร่วมกันแม้ตกลงด้วยวาจาและมีรายละเอียดข้อตกลงไม่ครบ 5 ประการ เมื่อนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามถือว่าขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การขอความยินยอมเป็นหนังสือของลูกจ้างที่ตกลงทำงานนอกสถานประกอบการ ควรขอความยินยอมเป็นคราว ๆ ไป เพื่อให้ลูกจ้างตัดสินใจในช่วงที่ตกลงทำงานนอกสถานประกอบการว่าจะยินยอมทำงานนอกสถานประกอบการในช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานไว้อย่างชัดเจนด้วย เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ไม่ต้องจำยอมทำงานนอกสถานประกอบการทุกช่วงการทำงาน

การคุ้มครองสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการ เช่น น้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาด การปฐมพยาบาลเบื้องต้นซึ่งลักษณะของการทำงาน นายจ้างไม่สามารถจัดหาห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดให้แก่ลูกจ้างได้จึงไม่ต้องเขียนเรื่องดังกล่าวไว้ อย่างไรก็ตาม ควรกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าน้ำดื่มวันละ 2 ลิตรต่อลูกจ้าง 1 คนประมาณลิตรละ 10 บาท รวมถึงควรจัดสวัสดิการให้ค่าปรึกษาการปฐมพยาบาลเบื้องต้นทางทางออนไลน์ให้แก่ลูกจ้าง

นอกจากนี้ ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อกับลูกจ้างได้ควรสิ้นสุดเวลาทำงานทุกช่วงเวลา ไม่ว่าช่วงสิ้นสุดเวลาทำงานปกติ ช่วงสิ้นสุดเวลาทำงานล่วงเวลา และช่วงสิ้นสุดเวลาทำงานในวันหยุด โดยควรรวมถึงช่วงเวลาพักระหว่างทำงานด้วย โดยให้บัญญัติอยู่ในหมวดคุ้มครองลูกจ้างทั่วไป ส่วนการขอความยินยอมของลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือให้นายจ้างสามารถติดต่อได้ตลอดเวลาควรต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างเพียงคราวเดียวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานและระบบของการทำงาน โดยให้ความยินยอมมีผลใช้บังคับได้กรณีที่ประเภทของงานมีความจำเป็นและลูกจ้างที่มีตำแหน่งระดับสูง ส่วนงานที่ไม่มีความจำเป็นแม้ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างติดต่อได้ตลอดเวลาก็ไม่มีผลใช้บังคับ

## เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] อทตยา นิลทองคำ. (2564). *แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในประเทศไทย* (เอกัตศึกษาปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8779&context=chulaetd>
- [2] ผู้จัดการออนไลน์. (2566). *เชียงใหม่ออกประกาศขอทุกหน่วยงาน Work from Home หลังฝุ่นพิษรุนแรง-หวังลดผลกระทบสุขภาพประชาชน*. สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://mgronline.com/local/detail/9660000032365>
- [3] สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). (2563). *ผลกระทบของการทำงานนอกสถานประกอบกิจการ (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ*. สืบค้น 5 มกราคม 2567, จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>
- [4] สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2564). *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ....* สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php>
- [5] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2566). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

- [6] Apollo Technical. (2024). *Surprising Working from Home Productivity Statistics*. Retrieved 5 January 2024, from [https://www.apollotechnical.com/working-from-home-productivity-statistics/?fbclid=IwAR0PhQzp8xqCvj2IM5fam\\_L\\_dkly7uRa5t62hbKwcsTONxSYlhyi3eyw\\_l8](https://www.apollotechnical.com/working-from-home-productivity-statistics/?fbclid=IwAR0PhQzp8xqCvj2IM5fam_L_dkly7uRa5t62hbKwcsTONxSYlhyi3eyw_l8)
- [7] นรีนา วรธนผลากูร. (2563). รูปแบบการปฏิบัติงานจากจากที่พักอาศัย (work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: ศึกษากรณีสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8538&context=chulaetd>
- [8] อังคณา เตชะโกเมนทร์. (ม.ป.ป.). *งานที่มีคุณค่า (Decent Work)*. สืบค้น 5 มกราคม 2567, จาก [http://ils.labour.go.th/attachments/091\\_Decentwork.pdf](http://ils.labour.go.th/attachments/091_Decentwork.pdf)
- [9] สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). *Gig Economy คืออะไร กระทบกับบทบาทของ HR อย่างไร*. สืบค้น 5 มกราคม 2567, จาก [https://th.hrnote.asia/tips/210917-how-gig-economy-impact-hr/?fbclid=IwAR3J40X6N90NcPvaVUfaEyVbgCc-k9fPC5Vc9r\\_QQR4P9HL2rRhqCr4uUzk](https://th.hrnote.asia/tips/210917-how-gig-economy-impact-hr/?fbclid=IwAR3J40X6N90NcPvaVUfaEyVbgCc-k9fPC5Vc9r_QQR4P9HL2rRhqCr4uUzk)
- [10] สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2565*. สืบค้น 5 มกราคม 2567, จาก [https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Informal\\_work\\_force/2565/summary\\_65.pdf](https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Informal_work_force/2565/summary_65.pdf)
- [11] คำพิพากษาฎีกาที่ 6067/2545
- [12] สำนักงานการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2564). *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ....* สืบค้น 5 มกราคม 2567, จาก <https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php>
- [13] กระทรวงแรงงาน. (2566). *คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2566*. สืบค้น 5 มกราคม 2567, จาก <https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/7/12042023.pdf>
- [14] คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.(2564). *ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2566 จาก <http://library.nhrc.or.th/ulib/document/Fulltext/F12912.pdf>
- [15] International Labour Organization (ILO). (2017). *C177 - Home Work Convention,1996 (No. 177)*. Retrieved 5 February 2024, from [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

- [16] International Labour Organization (ILO). (2017). *R184 - Home Work Recommendation, 1996* (No. 184). Retrieved 5 February 2024, from [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522)
- [17] กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2022). *อนุสัญญาและข้อแนะนำอื่นๆ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2566 จาก [http://ils.labour.go.th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=9&Itemid=10](http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=9&Itemid=10)
- [18] Republic of the Philippines Department of Labor and Employment. (2022). *Department Order No.237 Series of 2022*. Retrieved 5 February 2024, from [https://www.dole.gov.ph/php\\_assets/uploads/2022/09/DO-237-22-Revised-Implementing-Rules-and-Regulations-of-RA-No.-11165-Otherwise-Known-as-The-Telecommuting-Act.pdf](https://www.dole.gov.ph/php_assets/uploads/2022/09/DO-237-22-Revised-Implementing-Rules-and-Regulations-of-RA-No.-11165-Otherwise-Known-as-The-Telecommuting-Act.pdf)
- [19] ปิยะขวัญ ชมชื่น. (2563). *พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์ (Telecommuting Act 2018)*. สืบค้น 5 มกราคม 2567, จาก [https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/Final\\_Telecommuting Act 2018 PH\(2\).pdf](https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/Final_Telecommuting Act 2018 PH(2).pdf)
- [20] Senate of the Philippines. (2022). *Senate S.No.2475*. Retrieved 5 January 2024, from <https://legacy.senate.gov.ph/lisdata/3691033287!.pdf>
- [21] ตรีนตร สารพงษ์. (2566). *การทำงานทางไกล และสิทธิที่จะตัดขาดการสื่อสารนอกเวลางาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- [22] ตรีนตร สารพงษ์. (2564). *กฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์อักษร.
- [23] วิจิตรา (ฟุ้งลดดา) วิเชียรชม. (2566). *กฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- [24] Cartoon Tanaporn. (2565). ‘สวัสดิการพนักงาน’ เบื้องหลังความสำเร็จของ Google บริษัทที่คนรุ่นใหม่อยากทำงานด้วยที่สุดในโลก. สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2567, [https://thegrowthmaster.com/company-culture/google?fbclid=IwAR3yHcH9q-ro-8T\\_PvjK9tnDueodzbKWbgwf9AMHo4Z7vQLfjsWE-9P2\\_To#:~:text=มีอาหารให้ฟรีกับเพื่อนร่วมงานได้](https://thegrowthmaster.com/company-culture/google?fbclid=IwAR3yHcH9q-ro-8T_PvjK9tnDueodzbKWbgwf9AMHo4Z7vQLfjsWE-9P2_To#:~:text=มีอาหารให้ฟรีกับเพื่อนร่วมงานได้)
- [25] กระทรวงแรงงาน. (2566). *คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2566*. สืบค้น 5 มกราคม 2567, จาก <https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/7/12042023.pdf>

- [26] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2566). แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (สำหรับนายจ้าง-ลูกจ้าง). สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2567,  
[https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/Guidelines\\_M23-1.pdf](https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/Guidelines_M23-1.pdf)
- [27] พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2566). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ เพรส จำกัด.