

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง
	แรงงานตามสัญญาจ้างเหมาค่าแรงในกรณีที่เป็นบุคคล
	ในหน่วยงานของรัฐ และผู้ประกอบการเอกชน
คำสำคัญ	การคุ้มครองแรงงาน / สัญญาจ้างเหมาค่าแรง /
	หน่วยงานของรัฐ / ผู้ประกอบการเอกชน
ชื่อนักศึกษา	เกวรี สงวนสุข
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด หอมมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ประทีป ทับอรรถนันท
ระดับการศึกษา	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2561

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการบังคับใช้กฎหมายอันเกี่ยวเนื่องกับสิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการพื้นฐานที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างเหมาค่าแรงในหน่วยงานของรัฐ และผู้ประกอบการเอกชนควรได้รับ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐและผู้ประกอบการเอกชน ได้มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้น เป็นการทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง หรือเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในภารกิจหลักของหน่วยงานหรือผู้ประกอบการนั้น ๆ ซึ่งพบว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานอย่างเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาโดยตรง แต่กลับไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการพื้นฐานอื่นใดนอกเหนือไปจากค่าจ้าง เนื่องจากหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ประกอบการเอกชน ไม่ได้ให้สถานะใด ๆ แก่บุคคลเหล่านี้เสมือนเป็นบุคคลภายนอก และอาจนำไปสู่การกระทำอันไม่เป็นธรรมในการเลิกจ้าง จึงได้แบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ส่วน ในส่วนของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในหน่วยงานของรัฐ กระทรวงการคลังได้กำหนดว่า ผู้รับจ้างเหมาบริการมีฐานะเป็นผู้รับจ้างทำของ ไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐที่จะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ที่พึงได้รับจากทางราชการ ไม่มีนิติสัมพันธ์กับรัฐในฐานะนายจ้างกับลูกจ้าง ส่วนราชการจึงไม่อยู่ในบังคับที่จะต้องนำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ว่าจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม ส่งผลทำให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในหน่วยงานของรัฐไม่ได้รับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพื้นฐานอื่นใดนอกเหนือไปจากค่าจ้าง จึงเห็นควรให้กำหนดสถานะของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้มีลักษณะของการเป็นลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงานของรัฐ

ส่วนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในผู้ประกอบการเอกชน แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย จะวางหลักไว้ตามมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงาน และให้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม ทั้งมีคำพิพากษาฎีกาที่ 22326-22404/2555 รับรองสถานะของบุคคลเหล่านี้ไว้ และไม่มีบทบัญญัติใดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนในเรื่องของการเลิกจ้าง ดังนั้น จึงเห็นควรให้แก้ไขบทบัญญัติ ตามมาตรา 11/1 โดยเพิ่มเติมในส่วนของการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม โดยใช้วิธีปฏิบัติเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ซึ่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงควรได้รับการปฏิบัติและการคุ้มครองอย่างเดียวกัน รวมถึงการกำหนดบทลงโทษในกรณีการฝ่าฝืนตามมาตรา 11/1 โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติตามมาตรา 144/1 เพิ่มบทลงโทษจำคุก และกำหนดโทษปรับที่มีอัตราสูงขึ้นตามสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการป้องกันและยับยั้งการกระทำความผิดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

Thesis Title	Legal Problems and Obstruction Regarding Labor Protection Under Wage Lump Sum Agreement, in Case the Person is That of Government Agency and Private Entrepreneur
Keyword	Labor protection / Wage Lump Sum Agreement / Government Agency / Private Entrepreneur
Student	Kewaree Sanguansook
Thesis Advisor	Asst.Prof.Dr. Sa-ade Hommanee
Thesis Co-advisor	Assoc.Prof. (Senior) Dr. Pratheep Tabatanon
Level of study	Master of Law
Faculty	Graduate School, Sripatum University Chonburi Campus
Year	2018

ABSTRACT

This research studied about the enforcement of law related with right and benefit, or basic welfare that employees under wage lump sum agreement in the government agency and private entrepreneur deserve to receive, in case government agency and private entrepreneur assign any one person to be the person providing persons to work who is not doing business of recruitment. Such work is the work in the same type of employees under employment agreement directly; or it is a part in main task of such government agency or such entrepreneur. The researcher found that employees received wage in lump sum price working in the same work as employees under employment agreement directly, but did not receive right and benefit, or any other basic welfare, other than wage, because government agency or private entrepreneur did not give any status to these persons as if third parties. This may bring to unfair action to terminate employment. The consideration is divided into two parts. Regarding employees receiving wage lump sum in government agency, Ministry of Finance defined that the contractor for lump sum service has status of contractor of hire of work, not considered as government officer to have right to receive right and benefit, welfare to be received from government agency, not having legal relations with the government agency in the status of employer and employee. The government agency does not have duty to deliver contribution money in the part of employer into the Social Security Fund. This affected that employee receiving wage in lump sum type of government

agency not to receive right and benefit or any other basic welfare other than wage; it is appropriate to determine the status of employee receiving wage in lump sum type to have characteristics of being temporary employee of government agency.

Employees received wage from private entrepreneur, even if the Thai law for protection of labor laid the principles in Section 11/1 of the Labor Protection Act, B.E.2541 (1998), considering that the entrepreneur was the employer of persons coming to work and the persons would receive right, benefit and welfare in the same manner as employees in labor employment agreement. There was judgment of Supreme Court No. 22326-22404/2555, certifying the status of these persons but there was no provision specifying clearly on terminating of the employment. Therefore, it was appropriate to modify the provisions under Section 11/1, adding in the part of renewing of employment agreement and fair termination, by using the same practice method as employee under employment agreement directly, which employees receiving wages in lump sum price should receive the same practice and protection, and there should be determination of punishment in case of violation under Section 11/1. There should be modifying of the provisions under Section 144/1. There should be adding of imprisonment provisions and penalty by having the fine in higher rate according to the current situation, to prevent and stop committing fault, to be effective.