หอสมุดกลาง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

แม้ว่าประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อหลักสิทธิมนุษยชนดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย[1] แต่จากการศึกษาที่ผ่านมาปรากฏว่าในปัจจุบันมีการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายในส่วนที่ว่าด้วยเรื่องค่าตอบแทน กำหนดเวลาการทำงาน วันหยุดพักผ่อน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเหตุให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานประเภทหนึ่งไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวเท่าเทียมกับลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นการขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบัญญัติกฎหมายให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยโดยกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำไว้อย่างกว้างแต่ชัดเจน

5.1 สรุป

ผู้เขียนได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาของการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในเขตกรุงเทพมหานครและลักษณะการให้ความคุ้มครองแก่การจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) ข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184

---

[1]รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 30 บัญญัติว่า "บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม"

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 86 บัญญัติว่า "รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม"

Home Work) และกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศต่างๆ แล้วพบว่า สภาพและปัญหาของงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีตั้งแต่เรื่องปัญหาสถานภาพทั่วไปของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ฐานะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน สภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน การจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

5.1.1 สภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

1.) รูปแบบของสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน การทำสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้านระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่มีการจัดทำเอกสารบันทึกการส่งมอบงานหรือการรับมอบงานคืนระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อมอบเป็นหลักฐานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นเมื่อเกิดกรณีโต้แย้งกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน จึงไม่มีพยานเอกสารเพื่อใช้ในการพิสูจน์ความถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในส่วนของการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ไม่ควรทำการบัญญัติกฎหมายว่าแบบของสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องทำอย่างไร เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองด้านแรงงาน แม้จะมิได้ทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาย่อมถือได้ว่ามีผลเป็นสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทั้งสิ้น

2.) ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้รับงานที่รับไปทำที่บ้านจากกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนเป็นสมาชิก ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรือเครื่องจักรสำหรับใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่ส่งมอบให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านชำรุดเสียหายหรือต้องแก้ไขซ่อมแซมผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

5.1.2 สภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

1.) สถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านภายในหรือบริเวณบ้านของตนเอง หรือสถานที่ทำงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.) กำหนดเวลาเกี่ยวกับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนในการเริ่มต้นทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะเริ่มทำงานที่รับไปทำที่บ้านในช่วงเวลาหลังจากทำงานบ้านเสร็จ ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่มีการกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานที่รับไปทำที่บ้านสลับกับการพักระหว่างการทำงานที่รับไปทำที่บ้านได้ตามความพึงพอใจของตนเอง แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานที่รับไปทำที่บ้านทุกวันตลอดทั้งสัปดาห์ โดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามกำหนดเวลา และผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านตลอดทั้งปี เพราะงานที่รับไปทำที่บ้านจะมีให้ทำเป็นช่วงๆ เท่านั้น

เนื่องจากกำหนดเวลาเกี่ยวกับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่มีความแน่นอน หากจะกำหนดความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องจำนวนชั่วโมงในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และเวลาพักระหว่างการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน จึงไม่ควรกำหนดเวลาไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นการขัดกับสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านที่มีอิสระในด้านเวลา ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงควรบัญญัติหลักเกณฑ์ในการกำหนดเวลาการทำงานที่รับไปทำที่บ้านที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถจัดสรรเวลาการทำงานที่รับไปทำที่บ้านกับเวลาพักระหว่างการทำงานที่รับไปทำที่บ้านได้อย่างอิสระ โดยยังคำนึงถึงจำนวนชั่วโมงสูงสุดในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านในหนึ่งวัน และควรบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อยหนึ่งวันด้วย

5.1.3 ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

1.) ค่าจ้างสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเพียงค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเท่านั้น โดยคำนวณอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น และอัตราค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีอัตราเฉลี่ยต่ำกว่าอัตราค่าจ้างของลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นเหตุให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนดค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต่ำมาก ซึ่งถือเป็นการเอารัดเอาเปรียบผู้รับงานไปทำ

ที่บ้าน ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำต้องประสบกับปัญหารายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ดังนั้นจึงควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างในอัตราที่พอเหมาะและพอเพียงต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องคำนึงถึงสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ต้นทุนในการดำเนินงาน ความยากง่ายในการทำงาน และควรสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการที่ทำงานลักษณะคล้ายกันและอยู่ในพื้นที่เดียวกัน นอกจากนี้อาจบัญญัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการค่าตอบแทนการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นหลักเกณฑ์ขั้นพื้นฐานสำหรับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.) การหักค่าจ้าง ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านถูกต้องเรียบร้อยแต่ไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างไม่เต็มจำนวน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มักให้เหตุผลว่า ผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นไม่ได้มาตรฐานหรือมีข้อบกพร่องจึงหักค่าจ้างไว้ โดยที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ได้แสดงหลักฐานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าผลิตภัณฑ์ชิ้นไหนบกพร่องและบกพร่องอย่างไร นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะถูกหักค่าจ้างโดยอ้างว่าหักภาษี ซึ่งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ได้แสดงหลักเกณฑ์การหักภาษีที่แน่นอนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นจึงควรกำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงหลักเกณฑ์การหักค่าจ้างไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อใดที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกล่าวอ้างว่าผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ได้มาตรฐานหรือบกพร่อง ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวมาชี้ข้อบกพร่องแสดงให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนทำการส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่บกพร่องคืนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการแก้ไขผลิตภัณฑ์ที่บกพร่องให้คืนดี หรือทำการแก้ไขให้เป็นไปตามสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.1.4 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

1.) สวัสดิการ จากการสำรวจข้อมูลสนามปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ จากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเลย มีเพียงผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่านั้นที่ได้รับสวัสดิการจากกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเอง

เช่น ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เงินกู้ เป็นต้น อันเป็นสาเหตุให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านบางส่วนไม่ได้รับสวัสดิการในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยจึงควรบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสวัสดิการในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่

2.) ความปลอดภัยในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานหลายชั่วโมงเพื่อได้ค่าจ้างตามที่ต้องการเนื่องจากอัตราค่าตอบแทนต่อชิ้นงานถูกมากทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาพักผ่อนน้อย นอกจากนี้ยังปรากฏอีกว่าในการทำงานผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ใช้อุปกรณ์หรือเครื่องป้องกันอันตรายใดๆ เลย ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเกือบทุกประเภทจะมีปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่เป็นประจำเช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงานด้านผลิตภัณฑ์สิ่งทอจะได้รับผลกระทบจากฝุ่นละอองของเศษผ้าและบาดแผลจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการตัดเย็บเสื้อผ้า สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงานด้านผลิตภัณฑ์จากกระดาษและดอกไม้ประดิษฐ์จะได้รับผลกระทบจากการสัมผัสและสูดดมกาวที่ใช้ในการดำเนินงานติดต่อกันเป็นเวลานาน บาดแผลจากการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นจึงควรกำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือและวัสดุในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านตลอดจนวิธีการในการป้องกันอันตรายดังกล่าวและจัดให้มีอุปกรณ์ความปลอดภัยเท่าที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.1.5 การจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเพราะการเข้าร่วมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นมีงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านยังส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานได้เร็วขึ้นเพราะมีการแบ่งงานกันทำ มีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้น ได้รับอัตราค่าจ้างสูงขึ้น ได้รับสวัสดิการและสิทธิพิเศษจากกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงถือได้ว่าการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับประโยชน์ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.1.6 ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านอื่นๆ อีกหลายประการนอกจากได้รับค่าจ้างต่ำ ถูกหักค่าจ้างหรือถูกปรับอย่างไม่ยุติธรรม มีเวลาพักผ่อนน้อย ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในส่วนที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านและในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังต้องประสบปัญหาการส่งงานไม่ทันตามกำหนด มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์น้อย ได้รับค่าจ้างช้าหรือไม่ตรงตามกำหนด มีงานที่รับไปทำที่บ้านไม่สม่ำเสมอ ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองในส่วนของการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านและไม่ได้รับความเป็นธรรมในส่วนของค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองและความเป็นธรรมจึงควรมีการจัดทำเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้วส่งมอบเอกสารดังกล่าวให้รัฐ เพื่อรวบรวมทำเป็นสถิติข้อมูลในการบริการจัดหางานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งสามารถจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือการทำงานทำที่รับไปทำที่บ้านให้มีความชำนาญงานมากขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาดังกล่าวมาแล้วผู้เขียนมีความเห็นว่าการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถปฏิบัติตามได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรมีดังต่อไปนี้

5.2.1 รูปแบบกฎหมายในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในปัจจุบันมีผู้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมาก รัฐจึงควรรีบดำเนินการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเร่งด่วน กล่าวคือ รัฐควรดำเนินการตราเป็นพระราชบัญญัติสำหรับให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย เพื่อเป็นการบังคับใช้กฎหมายได้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ซึ่งสามารถให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นบุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล หรือนิติบุคคลได้ และเป็นกฎหมายที่มีความมั่นคงถาวร เพราะมีการไตร่ตรองกลั่นกรองในการบัญญัติกฎหมายรอบคอบกว่าการบัญญัติกฎหมายประเภทอื่นๆ

5.2.2 ขอบเขตของกฎหมายในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ขั้นแรกควรที่จะกำหนดขอบเขตในการบังคับใช้ก่อนเป็นลำดับแรก โดยกำหนดนิยาม "งานที่รับไปทำที่บ้าน" ไว้เป็นขอบเขตในการบังคับและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ยังต้องกำหนดนิยามที่สำคัญอื่นๆ ซึ่งมีผลช่วยให้การกำหนดขอบเขตในการบังคับใช้กฎหมายชัดเจนขึ้น เช่น กำหนดนิยามคำว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นต้น (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 4) ดังเช่นที่อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรม การผลิตและการประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) ของประเทศออสเตรเลียได้กำหนดนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านไว้อย่างกว้างๆ ไม่ได้ระบุประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ชัดเจน ซึ่งสามารถให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทุกประเภท ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าควรกำหนดนิยามศัพท์ "งานที่รับไปทำที่บ้าน" อย่างกว้างๆ เพื่อให้ครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้านทุกประเภท และเพื่อประโยชน์ในการกำหนดรายละเอียดปลีกย่อยในรูปกฎหมายระดับรองลงไปได้โดยง่าย

5.2.3 การจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.2.3.1 รูปแบบของสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปที่บ้านของประเทศไทยไม่ควรกำหนดแบบของสัญญาเป็นการบังคับให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อที่จะได้ทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านด้วยวาจาก็ได้ ถือว่ามีผลเป็นสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเช่นเดียวกันเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองด้านแรงงานเท่าเทียมกันแม้ไม่ได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 5) ดังเช่นที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน

ในกรณีเกิดอุบัติเหตุของรัฐวิกตอเรีย (Victoria Accident Safety and Health Act 1985) ได้วางหลักกฎหมายไว้ว่า สัญญาจ้าง คือ สัญญาไม่ว่าจะทำเป็นหนังสือหรือโดยวาจา

5.2.3.2 การจัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ควรบังคับว่าผู้ใดจะต้องเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังเช่นที่อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work)ได้บัญญัตินิยาม "งานที่รับไปทำที่บ้าน" หมายความว่า งานที่ทำโดยบุคคลหนึ่งในบ้านของบุคคลนั้น เพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ สัมภาระ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความยืดหยุ่นและไม่เป็นการจำกัดเสรีภาพในการตกลงว่าผู้ใดจะเป็นผู้จัดหาสัมภาระ เพราะในบางกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเป็นผู้จัดหาสัมภาระได้ดีกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น ในพื้นที่อยู่อาศัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีวัตถุดิบที่เหมาะสมสำหรับใช้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมากหรืออาจจัดหามาค่อนข้างง่ายกว่าการให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยจึงไม่ควรบังคับว่าผู้ใดจะต้องเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยควรกำหนดหน้าที่สำหรับผู้ที่เป็นผู้จัดหาจะต้องมีหน้าที่ดังนี้ คือ หากผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องจัดหาชนิดที่ดี และหากสัมภาระนั้นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหามาส่ง ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้สัมภาระด้วยความระมัดระวังและประหยัด เมื่อทำงานสำเร็จแล้ว มีสัมภาระเหลืออยู่ก็ให้คืนแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.2.3.3 การจัดหาเครื่องมือสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ควรบังคับว่าผู้ใดจะต้องเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 7) ดังเช่นที่อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) ได้บัญญัตินิยาม "งานที่รับไปทำที่บ้าน" (home work) หมายความว่า งานที่ทำโดยบุคคลหนึ่งในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง มิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ สัมภาระ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน เหตุที่กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยไม่ควรบังคับว่าผู้ใดจะต้องเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น

เนื่องจากจะเป็นการจำกัดเสรีภาพในการตกลงว่าผู้ใดจะเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเช่นเดียวกับการจัดหาสัมภาระที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยควรกำหนดหน้าที่สำหรับกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ดูแลและระมัดระวังในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ดังกล่าว รวมทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องส่งมอบเครื่องมือหรืออุปกรณ์ดังกล่าวคืนให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเมื่อดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านสำเร็จหรือเป็นไปตามคำแนะนำของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.2.3.4 ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดในความชำรุดบกพร่องของผลิตภัณฑ์ ควรกำหนดถึงหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับการรับผิดในความชำรุดบกพร่องของผลิตภัณฑ์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงหน้าที่ในการแก้ไขผลิตภัณฑ์ที่ชำรุดบกพร่องให้ตรงตามสัญญา ดังเช่นที่พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดสิทธิของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในอันที่มิต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจขอให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแก้ไขชิ้นงานที่บกพร่อง และกรณีส่งคืนผลิตภัณฑ์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอันเนื่องมาจากการดำเนินงานผิดพลาดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งการบัญญัติกฎหมายเช่นนี้เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบว่าตนต้องแก้ไขผลิตภัณฑ์ในกรณีใดบ้าง เพื่อไม่ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนำผลิตภัณฑ์ที่ชำรุดบกพร่องโดยไม่ใช่ความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านมาให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการแก้ไขผลิตภัฑณ์ดังกล่าว (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 8 ถึงมาตรา 14)

5.2.3.5 การเรียกเงินประกัน ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเรียกหรือรับเงินประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะหรือสภาพที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังเช่นที่พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินาวางหลักให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้นหรือเป็นงานแต่ละคราวไป โดยจำนวนเงินหนึ่งในสามที่คำนวณได้จากมูลค่าของผลิตภัณฑ์ที่ทำแล้วเสร็จในช่วงนั้นอาจหักเก็บไว้เป็นค่าประกันความเสียหายได้

เหตุที่กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเรียกหรือรับเงินประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพราะมี

ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมากได้รับความเดือดร้อนจากการที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเรียกหรือรับเงินประกัน ทั้งที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ จึงสมควรบัญญัติห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเรียกหรือรับเงินประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามหากลักษณะหรือสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะหรือสภาพที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านก็ควรให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีสิทธิเรียกหรือรับเงินประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการประกันความเสียหายแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านด้วยความระมัดระวังในการใช้เครื่องมือหรือสัมภาระที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 15)

5.2.4 สภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.2.4.1 สถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องทำงานในบ้านหรือบริเวณบ้านของตนเอง หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งเลือกเอง มิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และการทำงานที่รับไปทำที่บ้านต้องไม่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 4) เพราะการทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยสภาพมุ่งดำเนินการผลิต การประกอบ การบริการ หรือการดำเนินการใดๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของกระบวนการผลิตสินค้า บริการ หรืองานที่ทำและรวมถึงสัญญาใดๆ ที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ขาย จัดหาสัมภาระ หรือสิ่งของอันก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำในกระบวนการผลิต และสัญญาว่าจะซื้อผลิตภัณฑ์หรือชิ้นงานที่ได้จากกระบวนการผลิตหรือสัญญาและเป็นงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการในบ้านของตน หรือสถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเอง ไม่ใช่สถานที่ของหรืออยู่ในความควบคุมของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพราะหากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ทำงานในบ้านของตนเองแต่ไปทำในสถานประกอบการของนายจ้าง บุคคลนั้นก็จะมีสถานะเป็นลูกจ้างอันได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังเช่นอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ของสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ในลักษณะเดียวกัน

5.2.4.2 กำหนดเวลาทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละสัปดาห์ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีเวลาพักผ่อนตามสมควร โดยกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านเฉลี่ยแปดชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว

สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ดังเช่นที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วางหลักกฎหมายว่า เวลาทำงานวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เพราะลักษณะการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถกำหนดเวลาทำงาน เวลาพักผ่อนได้ด้วยตนเอง จึงไม่ควรบัญญัติเป็นการบังคับว่าวันหนึ่งจะต้องทำงานไม่เกินกี่ชั่วโมง แต่ควรกำหนดเป็นชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์ โดยให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านคำนวณกำหนดเวลาส่งมอบผลิตภัณฑ์โดยคำนึงถึงระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 17)

5.2.4.3 วันหยุดและวันลาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องคำนวณถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านควรมีวันหยุดพักผ่อน เพื่อสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 17) ดังเช่นที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 วางหลักกฎหมายว่า ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน และข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) ได้บัญญัติห้ามมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานจนเสร็จโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 18) ดังเช่นข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) ได้บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาป่วยได้

5.2.5 ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.2.5.1 ค่าจ้างต้องเป็นเงินเท่านั้น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายเงินเป็นค่าจ้างสำหรับงานที่ทำสำเร็จให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะนำสินทรัพย์อื่นๆ มาชำระแทนค่าจ้างไม่ได้ (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 20) ดังเช่นที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 วางหลักกฎหมายว่า ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน นอกจากนี้พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น

พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา และประเทศออสเตรเลีย ได้บัญญัติให้ค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องเป็นเงินเท่านั้น

5.2.5.2 กำหนดการจ่ายค่าจ้าง ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายค่าจ้างทันทีเมื่อได้รับมอบผลิตภัณฑ์จากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังเช่นที่ข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 21) ดังเช่นที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 55 วางหลักกฎหมายว่าให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

5.2.5.3 ค่าจ้างขั้นต่ำ ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 24) ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม ในอัตราที่เป็นธรรมเพื่อมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกเอารัดเอาเปรียบ และเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ดังเช่นที่ข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น และพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา ได้บัญญัติว่า ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.2.5.4 หลักเกณฑ์การหักค่าจ้างและเงินประกัน ควรกำหนดหลักเกณฑ์การหักค่าจ้างเพื่อไม่ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหักค่าจ้างตามความพอใจของตนเอง โดยห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนำหนี้สินอื่นใดมาหักออกจากค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ค่าเสียหายหรือค่าใช้จ่ายบางประการที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถหักออกจากค่าจ้างหรือเงินประกันของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 23) ดังเช่นที่พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules

Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ มีหลักว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะทำการหักเงินจากค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับเป็นค่าเสียหายไม่ได้

5.2.5.5 การร่วมรับผิดของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับเหมา ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้รับเหมาช่วงนั้น ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในค่าจ้าง เงินประกัน หรือเงินทดแทน โดยให้ผู้รับเหมาชั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงดังกล่าวมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 16) ดังเช่นที่ข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ และพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนติน่าได้บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับเหมาร่วมกันรับผิดต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านในการจ่ายค่าจ้าง

5.2.6 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.2.6.1 สวัสดิการในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน กำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือและวัสดุในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันอันตรายดังกล่าว และได้จัดให้มีอุปกรณ์ความปลอดภัยเท่าที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 25) ดังเช่นที่ข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) และพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่นบัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสำหรับการทำงาน จัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับทราบถึงวิธีการป้องกันอันตรายและฝึกอบรมวิธีการป้องกันอันตราย รวมทั้งจัดอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

5.2.6.2 ประเภทของงานอันตรายที่ห้ามผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ ควรกำหนดให้มีการจัดประเภทของงานที่ห้ามผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงาน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 26) ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังเช่นที่

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) และพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินาได้บัญญัติว่า ห้ามไม่ให้มีการรับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อชีวิต สุขภาพ

5.2.6.3 การคุ้มครองแรงงานเด็ก ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 19) ดังเช่นที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง ซึ่งมีลักษณะเดียวกับข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยไม่ควรบัญญัติ ห้ามเด็กที่อายุต่ำกว่าสิบห้าปีช่วยเหลือผู้ปกครองที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพราะครอบครัวที่มีบิดามารดาทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และบุตรเองก็จะเป็นผู้ช่วยบิดามารดาทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นบางครั้งเมื่อตนมีโอกาส

5.2.7 การควบคุมการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.2.7.1 การจัดทำเอกสารกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านควรจัดทำเอกสารกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดทำสำเนามอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 27) ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านถูกต้องตรงกัน และเพื่อใช้เป็นหลักฐานให้ภาครัฐตรวจสอบ ดังเช่นที่อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น และพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา มีบทบัญญัติที่ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษรและทำสำเนามอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.2.7.2 การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและได้รับเงินค่าจ้างจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและจัดทำสำเนามอบ

ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 28) ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักฐานพิสูจน์ความถูกต้องเที่ยงตรงของค่าจ้างที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับ เมื่อเกิดปัญหาจะได้นำเอกสารดังกล่าวมาแสดงเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงและความถูกต้อง ดังเช่นที่ข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น และพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา ได้บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจัดทำใบเสร็จการจ่ายเงินค่าจ้างและส่งมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อเป็นการพิสูจน์ตรวจสอบการจ่ายเงิน

5.2.8 กลไกการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.2.8.1 การตรวจตรวจสอบเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน บัญญัติให้พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 31) ดังเช่นที่ข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น และพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา มีบทบัญญัติให้อำนาจเจ้าหน้าที่รัฐเข้าไปตรวจสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.2.8.2 การประนอมและชี้ขาดข้อพิพาทเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการประนอมและชี้ขาดข้อพิพาท โดยมีอำนาจหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย ไต่สวนและวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 30) ทั้งนี้เพื่อให้การระงับข้อพิพาทเป็นไปด้วยความรวดเร็วตรงกับลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและมีค่าใช้จ่ายในการระงับข้อพิพาทน้อย

5.2.9 มาตรการเพื่อส่งเสริมการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยแต่เพียงฉบับเดียวนั้น มิอาจคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการกำหนดมาตรการอื่นๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ซึ่งมีมาตรการสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

1.) ส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3.) จัดหางานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4.) สนับสนุนด้านเงินทุนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.) จัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับเงินทดแทน

6.) จัดให้ศาลแรงงานมีอำนาจระงับข้อพิพาทอันเนื่องมาจากงานที่รับไปทำที่บ้าน

7.) ส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการประกันสังคม

8.) สนับสนุนการทำงานขององค์กรพัฒนาเอกชนในการตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้าน

อนึ่ง จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดนี้ ผู้เขียนได้จัดทำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังต่อไปนี้

"ร่าง"

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พ.ศ. ....

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ .....

เป็นปีที่ ... ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ...."

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) รัฐวิสาหกิจ

(3) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งดำเนินกิจการที่มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่งานที่รับไปทำที่บ้านประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

"งานที่รับไปทำที่บ้าน" หมายความว่า งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเรียกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งตกลงทำสัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายว่าจะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยตนเองจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในบ้านของตนเอง หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในสถานที่อื่นๆ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเองอันมิใช่สถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

"ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยจ่ายค่าจ้างให้เพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

"ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งตกลงรับทำงานที่รับไปทำที่บ้านจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

"กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน" หมายความว่า กลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งตกลงรับทำงานที่รับไปทำที่บ้านจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อรับค่าจ้างมาจัดสรรให้แก่ผู้ที่ดำเนินงานดังกล่าว โดยผู้ที่ดำเนินงานจะต้องไม่มีลักษณะเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยคำนวณตามผลงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทำได้

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการประนอมและชี้ขาดข้อพิพาทงานที่รับไปทำที่บ้าน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1
บททั่วไป

มาตรา 6 ถ้าสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องจัดหาชนิดที่ดี

ถ้าสัมภาระนั้นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหามาส่ง ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจัดหาสัมภาระที่มีความปลอดภัยต่อการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องใช้สัมภาระด้วยความระมัดระวังและประหยัด เมื่อทำงานที่รับไปทำที่บ้านสำเร็จแล้ว มีสัมภาระเหลืออยู่ก็ให้คืนแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

มาตรา 7 ถ้าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นผู้จัดหาเครื่องมือต่างๆ สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจัดหาเครื่องมือที่มีความปลอดภัยต่อการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องใช้เครื่องมือด้วยความระมัดระวังอย่าให้เสียหาย เมื่อทำงานที่รับไปทำที่บ้านสำเร็จแล้ว ให้ส่งเครื่องมือคืนแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

มาตรา 8 ถ้าความชำรุดบกพร่องหรือความชักช้าในการที่ทำนั้นเกิดขึ้นเพราะสภาพแห่งสัมภาระหรือเครื่องมือซึ่งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่งให้หรือเพราะคำสั่งของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องรับผิด เว้นแต่จะได้รู้อยู่แล้วว่าสัมภาระหรือเครื่องมือนั้นไม่เหมาะหรือว่าคำสั่งนั้นไม่ถูกต้องและมิได้บอกกล่าวตักเตือน

มาตรา 9 ถ้าในระหว่างเวลาที่ทำการอยู่นั้นเป็นวิสัยจะคาดหมายล่วงหน้าได้แน่นอนว่า การที่ทำนั้นจะสำเร็จอย่างบกพร่องหรือจะเป็นไปในทางอันฝ่าฝืนข้อสัญญาเพราะความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะบอกกล่าวให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านแก้ไขสิ่งที่บกพร่องให้คืนดี หรือทำการให้เป็นไปตามสัญญาภายในเวลาอันสมควรซึ่งกำหนดให้ในคำบอกกล่าวนั้นก็ได้ ถ้าและคลาดกำหนดนั้นไป ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านชอบที่จะเอาการนั้นให้บุคคลภายนอกซ่อมแซมหรือทำต่อไปได้ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องเสียงความเสียหายและออกค่าใช้จ่าย

มาตรา 10 ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาสัมภาระ ในกรณีที่การที่ทำนั้นชำรุดบกพร่องอย่างหนึ่งอย่างใด อันเป็นเหตุให้เสื่อมราคาหรือเสื่อมความเหมาะสมแก่ประโยชน์อันมุ่งจะใช้เป็นปกติก็ดี ประโยชน์ที่มุ่งหมายโดยสัญญาก็ดี ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องแก้ไขสิ่งที่บกพร่องให้คืนดี หรือทำการให้เป็นไปตามสัญญาภายในเวลาอันสมควร

มาตรา 11 ถ้าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านยอมรับมอบการที่ทำนั้นแล้วโดยมิได้อิดเอื้อน ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ไม่ต้องรับผิดเพื่อการที่ส่งมอบเนิ่นช้า

ถ้าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านยอมรับมอบการที่ทำนั้นแล้วทั้งชำรุดบกพร่องมิได้อิดเอื้อนโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยาย ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ไม่ต้องแก้ไขสิ่งที่บกพร่องหรือทำการให้เป็นไปตามสัญญา เว้นแต่ความชำรุดบกพร่องนั้นเป็นเช่นจะไม่พึงพบได้ในขณะเมื่อรับมอบหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ปิดบังความนั้นเสีย

มาตรา 12 ถ้าการที่จ้างยังทำไม่แล้วเสร็จอยู่ตราบใด ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจบอกเลิกสัญญาได้ เมื่อเสียค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อความเสียหายอย่างใด ๆ อันเกิดแต่การเลิกสัญญานั้น

มาตรา 13 ถ้าสาระสำคัญแห่งสัญญาอยู่ที่ความรู้ความสามารถของตัวผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านตายก็ดี หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านตกเป็นผู้ไม่สามารถทำการที่รับจ้างนั้นต่อไปได้ด้วยมิใช่เพราะความผิดของตนก็ดี สัญญานั้นย่อมเป็นอันสิ้นลงถ้าและการส่วนที่ได้ทำขึ้นแล้วนั้นเป็นประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจำต้องรับเอาไว้และใช้ค่าจ้างตามสมควรแก่ส่วนนั้น ๆ

มาตรา 14 ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเอาการที่รับจ้างแบ่งการแต่บางส่วนไปให้บุคคลอื่นทำอีกทอดหนึ่งก็ได้ เว้นแต่สาระสำคัญแห่งสัญญานั้นจะอยู่ที่ความรู้ความสามารถของตัวผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านยังต้องรับผิดเพื่อความประพฤติหรือความผิดอย่างใด ๆ ของบุคคลนั้น

มาตรา 15 ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้

ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านคืนเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับการที่ทำจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา 16 ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในค่าจ้าง

ให้ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

หมวด 2
การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 17 ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนดวันส่งมอบการที่ทำสำเร็จโดยคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งคาดหมายได้ว่าการที่ทำจะสำเร็จตามปกติวิสัยของผู้ที่ทำงานประเภทเดียวกัน

ในการคำนวณระยะเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านและกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ระยะเวลาในการทำงานรวมกันทั้งสิ้นสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา 18 ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ป่วยมีสิทธิเลื่อนกำหนดวันส่งมอบการที่ทำสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้เท่ากับจำนวนวันที่ป่วยจริง ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแสดงใบรับรองของแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านชี้แจงให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทราบ

หมวด 3

การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 19 ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

หมวด 4

ค่าจ้าง

มาตรา 20 ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา 21 ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา 22 อันค่าจ้างนั้นพึงจ่ายให้เมื่อรับมอบการที่ทำ

ถ้าการที่ทำนั้นมีกำหนดว่าจะส่งรับกันเป็นส่วน ๆ และได้ระบุจำนวนค่าจ้างไว้เป็นส่วนๆ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านพึงจ่ายค่าจ้างเพื่อการแต่ละส่วนในเวลารับเอาส่วนนั้น

มาตรา 23 ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหักค่าจ้าง เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชดใช้ค่าเสียหายหรือสูญหายของทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(3) ชำระค่าเสียหายและค่าใช้จ่ายในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนำการที่ทำอันชำรุดบกพร่องจากการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านไปให้บุคคลภายนอกเพื่อทำการแก้ไข

(4) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบการที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ

การหักตาม (2) (3) และ (4) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับ

มาตรา 24 ให้คณะกรรมการค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

หมวด 5
สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรา 25 ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือและสัมภาระในการทำงานตลอดจนวิธีการในการป้องกันอันตรายดังกล่าว และได้จัดให้มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดให้ และเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการงานสำเร็จแล้วให้คืนอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

มาตรา 26 ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่งมอบงานดังต่อไปนี้ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ

(1) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(2) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย

(3) งานเกี่ยวกับวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(4) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ

(5) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(6) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

หมวด 6
การควบคุม

มาตรา 27 ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทยมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก่อนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเริ่มต้นทำงานที่รับไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง และเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอีกฉบับหนึ่ง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และเอกสารนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(1.) ชื่อ ที่อยู่ เพศและอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ผู้ที่ดำเนินการทุกคนในกรณีที่เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน) หรือชื่อ ที่อยู่ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2.) ชื่อและที่อยู่ของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย)

(3.) อัตราค่าจ้าง จำนวนค่าจ้างที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณค่าจ้าง วิธีการหักค่าจ้าง และจำนวนเงินประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(4.) ประเภทและปริมาณของงานที่รับไปทำที่บ้าน

(5.) กำหนดวันเริ่มต้นทำงานที่รับไปทำที่บ้าน วันสิ้นสุดการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน วันหยุดประจำสัปดาห์ และจำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านตามที่ตกลง

(6.) กำหนดวันส่งมอบการที่ทำให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่ตกลง

(7.) บุคคลที่เป็นผู้จัดหาเครื่องมือและสัมภาระในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้แทนของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านลงลายมือชื่อในเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านก่อนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเริ่มต้นทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

มาตรา 28 ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(1.) ชื่อ ที่อยู่ เพศและอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ผู้ที่ดำเนินการทุกคนในกรณีที่เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน) หรือชื่อ ที่อยู่ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2.) ชื่อและที่อยู่ของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย)

(3.) วันเริ่มต้นทำงานที่รับไปทำที่บ้าน วันสิ้นสุดการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และจำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านตามจริง

(4.) วันส่งมอบผลงานให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านตามจริง

(5.) จำนวนค่าจ้างสุทธิที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับ จำนวนค่าจ้างที่ถูกหัก จำนวนเงินประกันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับคืน และเหตุผลของการหักค่าจ้างหรือได้รับเงินประกันไม่ครบจำนวน

(6.) จำนวนผลงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผลงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแก้ไข

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้แทนของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านลงลายมือชื่อในเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไว้เป็นหลักฐาน

มาตรา 29 ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันจ่ายค่าจ้างดังกล่าว

หมวด 7
คณะกรรมการประนอมและชี้ขาดข้อพิพาทงานที่รับไปทำที่บ้าน

มาตรา 30 ให้คณะกรรมการประนอมและชี้ขาดข้อพิพาทงานที่รับไปทำที่บ้านมีอำนาจและหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย ไต่สวน และวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทในงานที่รับไปทำที่บ้าน

หมวด 8
พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา 31 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำการ เพื่อตรวจสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับ การจ้าง การจ่าย

ค่าจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือการที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่ จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี