รวมความเห็นทางกฎหมาย
กรมการจัดหางาน

กองนิติการ
กรมการจัดหางาน

ชื่อหนังสือ : รวมความเห็นทางกฎหมายกรมการจัดหางาน

ปีที่พิมพ์ : สิงหาคม ๒๕๖๓

ครั้งที่พิมพ์ : ครั้งที่ ๑

จำนวนพิมพ์ : ๔๐๐ เล่ม

จัดพิมพ์โดย : กองนิติการ กรมการจัดหางาน
ชั้น ๑๓ กรมการจัดหางาน อาคารกระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐

โทรศัพท์ : ๐๒ ๒๔๘ ๔๖๓๗

โทรสาร : ๐๒ ๒๔๕ ๑๘๓๓

e-mail : law@doe.go.th

พิมพ์ที่ : บริษัท เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด
e-mail : riang-3@hotmail.com

คำนำ

กองนิติการ กรมการจัดหางาน มีภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การให้คำปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจของกรมการจัดหางาน โดยที่ผ่านมาพนักงานเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคประสบปัญหาเกี่ยวกับการตีความกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ยังไม่มีความชัดเจน และได้มีการหารือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจำนวนมาก ซึ่งนอกจากปัญหาเกี่ยวกับการตีความกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน จำนวน ๒ ฉบับ คือ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน และกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล กฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กองนิติการ กรมการจัดหางาน จึงได้รวบรวมประมวลคำถาม คำตอบเกี่ยวกับกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ จัดทำเป็นหนังสือ “รวมความเห็นทางกฎหมายกรมการจัดหางาน”

กองนิติการ กรมการจัดหางาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า “รวมความเห็นทางกฎหมายกรมการจัดหางาน” จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่อไป

กองนิติการ
กรมการจัดหางาน
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

๑. ความเห็นทางกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ๑

๑.๑ ความเห็นทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ๑

(๑) การขอรับใบอนุญาตทำงานของบุคคลที่ได้รับการตรวจลงตราประเภททูต (Diplomatic Visa) ๑

(๒) การขอคืนค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน ๒

(๓) การได้รับยกเว้นไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ๓

(๔) การยกเลิกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ๔

(๕) การนับระยะเวลากรณีคนต่างด้าวเข้ามาเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน ๕

๑.๒ ความเห็นทางกฎหมายตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๖

(๑) การทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๖

๑) นักศึกษาต่างด้าวที่เข้ามาฝึกงานกับสถานประกอบการในประเทศไทย ๖

๒) การปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยนักวิจัยของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร ๗

๓) คนต่างด้าวประสงค์จะเข้าฝึกงานตามหลักสูตรการศึกษา ๘

๔) ความเห็นเกี่ยวกับประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กิจกรรมที่ไม่เข้าข่ายเป็นการทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ๙

(๒) บุคคลที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน ๑๐

๑) การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลีประจำประเทศไทย ๑๐

๒) การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวตามมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๑๑

๓) คนต่างด้าวมาเข้าร่วมประชุมทางธุรกิจ ๑๒

๔) นิติบุคคลต่างด้าวที่ได้รับหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ๑๓

๕) ผู้แทนของนิติบุคคลต่างด้าวตามมาตรา ๔ (๘) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๑๔

๖) นิติบุคคลต่างด้าวประกอบธุรกิจบริการที่ไม่ได้กำหนดไว้ในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒ ๑๕

๗) การกระทำของคนต่างด้าวในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามของบริษัทบริหารสินทรัพย์ ๑๖

(๓) งานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ๑๗

๑) คนต่างด้าวทำงานในสถานประกอบอาหาร ๑๗

๒) การทำงานของคนต่างด้าวในศูนย์อาหารของห้างสรรพสินค้า ๑๘

๓) คนต่างด้าวเป็นตัวแทนขายตรงในธุรกิจขายตรง ๑๙

สารบัญ (๒)

หน้า

(๔) การแจ้งการจ้างคนต่างด้าว หรือการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว ๒๐
๑) การพิจารณายกเลิกการแจ้งคนต่างด้าวออกจากงาน ๒๐
๒) การแจ้งเข้าทำงานของคนต่างด้าว และการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ๒๑
(๕) การประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ๒๒
๑) หลักประกันของผู้ขอรับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ๒๒
๒) การคัดค้านการต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ๒๓
๓) การปฏิบัติตามกฎหมายของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ๒๔
(๖) การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ๒๕
๑) การปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒๕
๒) การปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบมาตรา ๕๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒๖
๓) การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามระบบ MOU ๒๗
๔) การขอรับใบอนุญาตทำงานใหม่เพื่อเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น ๒๘
๕) แบบสัญญาจ้างแรงงานสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ๒๙
๖) การเปลี่ยนนายจ้างของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามระบบ MOU ๓๐
๗) การพิจารณาสัญญาที่มีลักษณะเป็นการรับเหมาแรงงาน (๑) ๓๑
๘) การพิจารณาสัญญาที่มีลักษณะเป็นการรับเหมาแรงงาน (๒) ๓๒
(๗) การทำงานของคนต่างด้าว ๓๓
๑) การอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ ๓๓
๒) ความเห็นเกี่ยวกับหลักฐานแสดงถึงถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรเพื่อประกอบการขอรับใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคลสำหรับคนต่างด้าวซึ่งได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวกรณีพิเศษ (Smart Visa) ๓๔
๓) คนต่างด้าวประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่ทำงาน ๓๕
๔) การออกใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓๖
๕) การเปลี่ยนสถานะการขอรับใบอนุญาตทำงาน ๓๗
(๘) อื่น ๆ ๓๘
๑) การมอบอำนาจ ๓๘
(ก) การลงนามในเอกสารคำขอเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว ๓๘
(ข) การมอบอำนาจให้ลงนามในสัญญาจ้าง ๓๙
(ค) การใช้สำเนาหนังสือมอบอำนาจ ๔๐
(ง) การมอบอำนาจให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงาน ๔๑
(จ) การมอบอำนาจให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานลงนามในหนังสือรับรองการจ้างแทนนายจ้าง ๔๒

๒) การเปรียบเทียบปรับ ๔๓
(ก) การรับชำระเงินค่าปรับตามคำสั่งเปรียบเทียบ ๔๓
(ข) การเปรียบเทียบกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๔๔
(ค) การเปรียบเทียบกรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๔๕
(ง) การนับอายุความตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๔๖
๓) การคืนค่าธรรมเนียม ๔๗
(ก) การคืนค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ ๔๗
(ข) การคืนค่าธรรมเนียมกรณีเก็บค่าธรรมเนียมซ้ำซ้อน ๔๘
๔) การเปลี่ยนนายจ้างและการดำเนินการเกี่ยวกับหลักประกัน ๔๙
๕) การให้บริการหน่วยเคลื่อนที่ ๕๐
๖) การใช้อำนาจปกครองบุตรของคนต่างด้าว ๕๑

๒. ความเห็นทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๕๒

๒.๑ การประกอบธุรกิจจัดหางาน ๕๒
(๑) การให้บริการข้อมูลของบุคคลที่ประสงค์จะรับจ้างทำงานแก่ผู้ประสงค์จะจ้างในลักษณะจ้างทำของผ่านแอปพลิเคชัน ๕๒
(๒) การให้บริการธุรการประสานงานเพื่อสนับสนุนการจัดหางาน (Outsource Service) ๕๓
(๓) บริษัทจัดหางานขออนุญาตจัดงานนัดพบแรงงาน ๕๔
๒.๒ หลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ๕๕
(๑) หลักประกันของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศซึ่งถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ๕๕
(๒) การคืนหลักประกันของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ๕๖
๒.๓ การจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ๕๗
(๑) การนับระยะเวลายื่นขอหนังสือรับรองเป็นองค์กรผู้ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ๕๗
(๒) การจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานกับนายจ้างซึ่งประกอบกิจการรับเหมาแรงงาน ๕๘
(๓) สถานที่ทำงานของคนหางานซึ่งทำงานกับนายจ้างรับเหมาแรงงาน ๕๙
(๔) แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสถานที่ทำงานของคนหางานซึ่งทำงานกับนายจ้างรับเหมาแรงงาน ๖๐

๒.๔ การส่งลูกจ้างไปฝึกงานตามมาตรา ๔๙ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ๖๑
๒.๕ การรับสมัครคนหางานของนายจ้างต่างประเทศ ๖๒
(๑) สถานเอกอัครราชทูตรับสมัครงาน ๖๒
(๒) การรับสมัครแรงงานไทยเข้าทำงานของบริษัทสายการบินต่างชาติ ๖๓
๒.๖ การประกอบธุรกิจรับเหมาแรงงานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ๖๔

๓. ความเห็นทางกฎหมายในกรณีอื่น ๆ ๖๕

๓.๑ ความเห็นทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ๖๕
(๑) การเปิดเผยข้อมูลผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว ๖๕
(๒) การขอคัดสำเนาคำร้องเรียนและผลการตรวจสอบของสำนักงานจัดหางานจังหวัด ๖๖
(๓) การเปิดเผยข้อมูลชาวต่างชาติที่เข้ามาพักอาศัยอยู่ในประเทศไทยและขออนุญาตทำงาน ๖๗
(๔) การขอคัดสำเนาเอกสารเพื่อประกอบการดำเนินคดี ๖๘
(๕) การเปิดเผยข้อมูลชาวต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแก่หน่วยงานราชการ ๖๙
(๖) ผู้รับมอบอำนาจขอคัดสำเนาใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ๗๐
(๗) การเปิดเผยข้อมูลนายจ้าง สถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าวแก่หน่วยงานราชการอื่น ๗๑
(๘) การเปิดเผยข้อมูลผู้สูงอายุที่ขึ้นทะเบียนหางาน บรรจุงานและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อประกอบการวิจัย ๗๒
(๙) การเปิดเผยข้อมูลของผู้ร้องเรียนแก่ผู้ถูกร้อง ๗๓
(๑๐) การเปิดเผยข้อมูลผู้ร้องเรียนแก่พนักงานสอบสวน ๗๔
(๑๑) การเปิดเผยหนังสือโต้ตอบการหารือปัญหาข้อกฎหมาย ๗๕
(๑๒) การคัดค้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ ๗๖
(๑๓) การเปิดเผยข้อมูลรายงานประจำวันการรับแจ้งเอกสารหาย ๗๗
(๑๔) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ต้องรวบรวมและจัดทำขึ้นใหม่ ๗๘
๓.๒ ความเห็นทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือสัญญา ๗๙
(๑) การจัดทำสัญญาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างกรณีคู่สัญญาเป็นรัฐวิสาหกิจ ๗๙
(๒) การผ่อนผันการชำระหนี้ของลูกหนี้กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๘๐
(๓) การเบิกค่าเช่าบ้านกรณีทำสัญญาแปลงหนี้ใหม่ (รีไฟแนนซ์) ๘๑
(๔) การจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการกรณีลาคลอด ๘๒
๓.๓ ความเห็นทางกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล ๘๓
(๑) การนำคนประจำเรือซึ่งเป็นคนต่างด้าวมาลงทำการในเรือ ณ เขตท่าในราชอาณาจักร ๘๓

(๒) การจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ ๘๔

๓.๔ ความเห็นทางกฎหมายตามกฎหมายอื่น ๆ ๘๕

(๑) การเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ๘๕

(๒) การจัดทำบันทึกความเข้าใจเรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างศูนย์บริการตรวจคนเข้าเมืองแห่งสาธารณรัฐเกาหลีกับกรมการจัดหางานแห่งราชอาณาจักรไทย ๘๖

(๓) การจัดทำความตกลงระหว่างรัฐบาลในระดับที่ไม่มีความผูกพันแบบสนธิสัญญา ๘๗

(๔) การบริหารราชการของฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูตในต่างประเทศ ๘๘

(๕) การขอใช้ชื่อกระทรวงแรงงานในการจัดสัมมนา ๘๙

(๖) การรับรองบัญชีรายชื่อคนพิการ ๙๐

๔. ความเห็นทางกฎหมายที่กรมการจัดหางานขอหารือคณะกรรมการกฤษฎีกา ๙๑

๔.๑ การดำเนินธุรกิจให้บริการข้อมูลตำแหน่งงานผ่านระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตและโทรศัพท์ระบบตอบรับอัตโนมัติ ๙๑

๔.๒ การขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศตามนัยมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ๙๒

๔.๓ การพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ๙๓

๔.๔ การเข้ามาทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนของคนต่างด้าว ๙๔

๔.๕ คนต่างด้าวปฏิบัติหน้าที่ผู้ทำการสอนและบริหาร ๙๕

๔.๖ คนต่างด้าวเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครในองค์กรการกุศลสาธารณะในราชอาณาจักร ๙๖

๕. คำชี้แจงกฎหมายลำดับรองซึ่งออกตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๙๗

๕.๑ คำชี้แจงประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง เงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรและงานขายของหน้าร้านกับนายจ้าง ๙๗

๕.๒ คำชี้แจงประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดประเภทคนต่างด้าวซึ่งผู้จ้างคนต่างด้าวทำงานได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งการจ้างคนต่างด้าว ๑๑๐

๑. ความเห็นทางกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

๑.๑ ความเห็นทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

เรื่อง การขอรับใบอนุญาตทำงานของบุคคลที่ได้รับการตรวจลงตราประเภททูต (Diplomatic Visa)

ประเด็นข้อหารือ

บุคคลที่ได้รับการตรวจลงตราประเภททูต (Diplomatic Visa) และอยู่ในฐานะคู่สมรสของเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตต่างประเทศที่ประจำการและปฏิบัติหน้าที่ในประเทศไทย ประสงค์จะทำงานหรือประกอบอาชีพใด ๆ ในประเทศไทยจะสามารถกระทำได้หรือไม่ เพียงใด

ความเห็น

กรณีตามข้อหารือเห็นว่าบุคคลที่ได้รับการตรวจลงตราประเภททูต (Diplomatic Visa) และอยู่ในฐานะคู่สมรสของเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตต่างประเทศที่ประจำการและปฏิบัติหน้าที่ในประเทศไทย ถือเป็นบุคคลในครอบครัวของตัวแทนทางทูตซึ่งประกอบเป็นส่วนแห่งครัวเรือนของตัวแทนทางทูต ซึ่งจะได้อุปโภคสิทธิและความคุ้มกันตามที่ระบุไว้ในข้อ ๓๗ ของอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางทูต ค.ศ. ๑๙๖๑ รวมทั้งการได้รับสิทธิในการขอตรวจลงตราประเภททูตตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งในกรณีดังกล่าวคนต่างด้าวได้รับการตรวจลงตราประเภททูต (Diplomatic Visa) ซึ่งมิใช่ได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ดังนั้น คนต่างด้าวจึงไม่สามารถทำงานและขอรับใบอนุญาตทำงานโดยอาศัยการตรวจลงตราประเภททูต (Diplomatic Visa) ได้ อย่างไรก็ตาม หากคนต่างด้าวดังกล่าวมีความประสงค์จะทำงานหรือประกอบอาชีพในประเทศไทยแล้ว จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยการเปลี่ยนแปลงการตรวจลงตราจากประเภททูต (Diplomatic Visa) เป็นประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non – Immigrant Visa) และขอรับใบอนุญาตทำงานต่อไป

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๒/๑๔๓๒ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๐

เรื่อง การขอคืนค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน

ประเด็นข้อหารือ

สถานประกอบการสามารถขอคืนค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานที่ได้ชำระไว้ล่วงหน้า แต่ยังไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากระหว่างดำเนินการส่งมอบใบอนุญาตทำงานได้เกิดเหตุเพลิงไหม้บริษัทจากสถานการณ์ความไม่สงบ ได้หรือไม่

ความเห็น

“ค่าธรรมเนียม” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายว่า “ค่าบริการที่เรียกเก็บตามกฎหมาย” กรณีตามข้อหารือการที่บริษัทนายจ้างของคนต่างด้าวจะขอคืนค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอและใบอนุญาตทำงาน เห็นว่า เมื่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้รับคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ พร้อมทั้งเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอและใบอนุญาตทำงาน แม้ว่าในส่วนของค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานนั้นจะเป็นการเรียกเก็บไว้ล่วงหน้า แต่สำนักงานจัดหางานจังหวัดก็ได้มีการพิจารณาอนุญาตให้ทำงานและออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวแล้ว จึงเป็นกรณีที่ผู้ยื่นคำขอมีหน้าที่ต้องชำระค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานให้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัด ดังนั้น การที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดได้รับชำระค่าธรรมเนียมทั้งสองกรณีดังกล่าวเป็นการดำเนินการที่ถูกต้องแล้ว และไม่สามารถคืนค่าธรรมเนียมได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๒/๐๑๐๐๗ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๐

เรื่อง การได้รับยกเว้นไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

ประเด็นข้อหารือ

๑. คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางมาจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานกับพนักงานองค์การสหประชาชาติและทบวงชำนัญพิเศษ ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ หรือไม่ อย่างไร

๒. ลูกจ้างสถานเอกอัครราชทูตได้รับยกเว้นไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

๑. กรณีคนต่างด้าวซึ่งเป็นคนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางมาจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานกับพนักงานองค์การสหประชาชาติและทบวงชำนัญพิเศษเป็นคนต่างด้าวที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๔ (๔) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ในกรณีนี้ คนต่างด้าวย่อมได้รับการยกเว้น ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคนรับใช้ส่วนตัวของบุคคลดังกล่าว

๒. กรณีคนต่างด้าวซึ่งเป็นลูกจ้างสถานเอกอัครราชทูต หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าคนต่างด้าวดังกล่าวมิได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะบุคคลในคณะผู้แทนทางทูตตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ การทำงานของคนต่างด้าวในกรณีนี้จึงต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และต้องขอรับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๒/๐๐๕๗๗ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๐

เรื่อง การยกเลิกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

ประเด็นข้อหารือ

การยกเลิกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่ได้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากคนต่างด้าวเสียชีวิต

ความเห็น

การที่คนต่างด้าวได้มายื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนการทำงานของคนต่างด้าวก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุ และนายทะเบียนได้อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว มีผลให้คนต่างด้าวสามารถทำงานได้จนถึงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๔๘ ซึ่งคำสั่งดังกล่าวเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลที่มีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิของคนต่างด้าวอันเป็นคำสั่งทางปกครองตามความหมายในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งคำสั่งทางปกครองจะมีผลเมื่อได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ทั้งนี้ การแจ้งคำสั่งทางปกครองอาจกระทำด้วยวาจาก็ได้ตามมาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวและมีผลทันทีในขณะรับแจ้งนั้น ในกรณีนี้ ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเมื่อนายทะเบียนได้อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานก่อนที่คนต่างด้าวจะถึงแก่ความตาย และยังไม่ได้มีการแจ้งผลการพิจารณาให้คนต่างด้าวทราบจนคนต่างด้าวถึงแก่ความตาย คำสั่งทางปกครองของนายทะเบียนยังไม่มีผลเนื่องจากไม่ได้มีการแจ้งให้คนต่างด้าวทราบ จึงไม่สามารถเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าวได้ และเมื่อคนต่างด้าวผู้รับใบอนุญาตทำงานถึงแก่ความตาย ใบอนุญาตทำงานย่อมสิ้นสภาพไปโดยปริยาย การที่ผู้รับมอบอำนาจจากคนต่างด้าวมีหนังสือแจ้งว่าคนต่างด้าวถึงแก่ความตายโดยแสดงใบมรณะบัตรยืนยันข้อเท็จจริงดังกล่าว และขอยกเลิกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับแจ้งจึงสามารถยกเลิกข้อมูลเกี่ยวกับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวในสารบบทะเบียนได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๒/๐๐๙๓ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๘

เรื่อง การนับระยะเวลากรณีคนต่างด้าวเข้ามาเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน

ประเด็นข้อหารือ

การนับระยะเวลากรณีคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน ๑๕ วัน มีวิธีการนับระยะเวลาการทำงานอย่างไร

ความเห็น

ตามความในมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยไม่ต้องรับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย ในกรณีที่คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนซึ่งมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน ๑๕ วัน โดยคนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อมีหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบ ตามแบบหนังสือแจ้งการเข้ามาทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน (แบบ ตท.๑๑) ท้ายระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับแจ้งงานอันจำเป็นและเร่งด่วน พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่กำหนดให้คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน เพียงแจ้งการทำงานให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบเนื่องจากงานอันจำเป็นและเร่งด่วนนั้นเป็นงานที่คนต่างด้าวต้องกระทำในทันทีให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาอันจำกัด หากไม่กระทำในขณะนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างคนต่างด้าวได้ ดังนั้น การนับระยะเวลาการทำงานไม่เกิน ๑๕ วัน ควรจะต้องนับตั้งแต่วันที่ทำงานวันแรกติดต่อกันไปจนครบระยะเวลาที่แจ้งการทำงานไว้แต่ไม่เกิน ๑๕ วัน หากจะนับโดยให้เว้นวันหยุดหรือนับเฉพาะวันที่ทำงานจริงก็อาจเป็นเหตุให้คนต่างด้าวยกขึ้นอ้างเพื่อหลีกเลี่ยงการขออนุญาตทำงานได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๒/๐๙๗๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗

๑.๒ ความเห็นทางกฎหมายตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๑) การทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เรื่อง นักศึกษาต่างด้าวที่เข้ามาฝึกงานกับสถานประกอบการในประเทศไทย

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

กรณีนักศึกษาซึ่งเป็นคนต่างด้าวได้เข้ามาฝึกงานกับสถานประกอบการในประเทศไทย จะถือเป็นการทำงานซึ่งต้องได้รับใบอนุญาตทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือไม่

ความเห็น

การกระทำของคนต่างด้าวที่เป็นการทำงานตามบทนิยามคำว่า “ทำงาน” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีความมุ่งหมายเฉพาะการประกอบอาชีพของคนต่างด้าว ไม่ว่าจะมีนายจ้างหรือไม่ก็ตาม และคนต่างด้าวนั้นได้รับค่าจ้าง หรือมีรายได้ไปเลี้ยงชีวิตตนเองหรือครอบครัวเป็นประจำ โดยมิได้พิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการเข้ามาในราชอาณาจักรเพียงอย่างเดียว และต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นรายกรณีไป หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าในการเข้ามาฝึกงานของคนต่างด้าวรายใดมีการตกลงกันระหว่างคนต่างด้าวและผู้ประกอบกิจการให้มีนิติสัมพันธ์ในทางการจ้างแรงงาน โดยให้คนต่างด้าวได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างจากการทำงานหรือการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้กับผู้ประกอบกิจการที่นอกเหนือจากการให้สวัสดิการตามสมควรแล้ว การฝึกงานของคนต่างด้าวรายนั้นอยู่ในความหมายของการประกอบอาชีพ และถือได้ว่าเป็นการทำงานที่กฎหมายประสงค์จะควบคุม จึงต้องได้รับอนุญาตให้ทำงาน

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วน ที่ รง ๐๓๐๓/๒๗๒๔ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยนักวิจัยของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร

ผู้ขอหารือ มหาวิทยาลัย

ประเด็นข้อหารือ

มหาวิทยาลัยขอหารือกรมการจัดหางานว่า การกระทำในฐานะผู้ช่วยนักวิจัยของนักศึกษาซึ่งเป็นคนต่างด้าวของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวรหัส ED ตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และคนต่างด้าวบางส่วนจะได้รับค่าตอบแทนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะถือเป็นการทำงานหรือไม่ และหากเป็นการทำงานนักศึกษาจะต้องขอรับใบอนุญาตทำงานหรือไม่

ความเห็น

ตามที่ขอหารือปรากฏข้อเท็จจริงว่า มหาวิทยาลัยจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่นักศึกษาบางส่วนที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยนักวิจัยตามอัตราและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด สำหรับนักศึกษาหลักสูตรปริญญาเอก ให้ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ ให้จ่ายได้ไม่เกิน ๒๔ เดือน หากเป็นนักศึกษาหลักสูตรระดับต่ำกว่าปริญญาเอกซึ่งมิได้ลงทะเบียนเรียนในวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราชั่วโมงละ ๒๐๐ บาท ทั้งนี้ ให้จ่ายได้ไม่เกินสัปดาห์ละ ๓๖ ชั่วโมง จึงมีความเห็นว่า ถ้าหากคนต่างด้าวซึ่งเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยรายใด ได้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยนักวิจัยโดยได้รับค่าตอบแทนเพื่อให้มีรายได้ไปเลี้ยงชีวิตตนเองหรือครอบครัว การกระทำของคนต่างด้าวรายนั้น จึงเป็นการประกอบอาชีพที่อยู่ในความหมายของคำว่า “ทำงาน” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยคนต่างด้าวต้องได้รับใบอนุญาตทำงานก่อนจึงจะทำงานนั้นได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกรมการจัดหางาน ที่ รง ๐๓๐๓/๑๘๓๘๕๘ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง คนต่างด้าวประสงค์จะเข้าฝึกงานตามหลักสูตรการศึกษา

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวซึ่งเป็นนักศึกษาประสงค์จะเข้าฝึกงานตามหลักสูตรการศึกษา โดยบริษัทซึ่งรับเข้าฝึกงานจะจ่ายเบี้ยเลี้ยงค่าเดินทางตามสมควรตลอดระยะเวลาการฝึกงาน คนต่างด้าวดังกล่าวจะต้องขอใบอนุญาตทำงานหรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดนิยามคำว่า “ทำงาน” โดยความมุ่งหมายเฉพาะการประกอบอาชีพของคนต่างด้าว ไม่ว่าจะมีนายจ้างหรือไม่ก็ตาม และคนต่างด้าวนั้นได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้ไปเลี้ยงชีวิตตนเองหรือครอบครัวเป็นประจำ ดังนั้น หากคนต่างด้าวรายใดเพียงแต่ได้รับสิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการบางประเภทอันมิใช่ค่าจ้างหรือรายได้ไปเลี้ยงชีวิตตนเองหรือครอบครัวเป็นประจำ ก็ไม่ถือว่าเป็นการประกอบอาชีพอันอยู่ในความหมายของคำว่า “ทำงาน” ตามพระราชกำหนดดังกล่าว

กรณีที่นักศึกษาซึ่งเป็นคนต่างด้าวประสงค์จะเข้าฝึกงาน โดยมีหนังสือรับรองการฝึกงานจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และได้รับเฉพาะเบี้ยเลี้ยงค่าเดินทางอันมิใช่ค่าจ้างหรือรายได้ไปเลี้ยงชีวิตตนเองหรือครอบครัว ดังนั้น การกระทำของคนต่างด้าวจึงไม่อยู่ในความหมายของคำว่า “ทำงาน” คนต่างด้าวจึงไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๗๙๖ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ความเห็นเกี่ยวกับประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กิจกรรมที่ไม่เข้าข่ายเป็นการทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ผู้ขอหารือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ประเด็นข้อหารือ

การที่คนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้บริหารหรือพนักงานของบริษัทในต่างประเทศมาเข้าร่วมประชุมในประเทศไทย เป็นกิจกรรมที่ไม่เข้าข่ายเป็นการทำงานตามประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กิจกรรมที่ไม่เข้าข่ายเป็นการทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือไม่

ความเห็น

การกระทำของคนต่างด้าวจะเป็นการทำงานซึ่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประสงค์จะควบคุมหรือไม่นั้น ไม่อาจพิจารณาตามประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กิจกรรมที่ไม่เข้าข่ายเป็นการทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ แต่ต้องพิจารณาตามมาตรา ๕ ซึ่งได้กำหนดบทนิยามคำว่า “ทำงาน” หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมีนายจ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ดังนั้น การที่คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อเข้าร่วมประชุมภายในบริษัทตามหน้าที่ของตนนั้น มีลักษณะเป็นการประกอบอาชีพโดยได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้ จึงเป็นการทำงานตามบทนิยามคำว่า “ทำงาน” ในมาตรา ๕

จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า การทำงานดังกล่าวคนต่างด้าวต้องได้รับใบอนุญาตทำงานหรือไม่ ซึ่งมาตรา ๔ (๖) กำหนดว่า พระราชกำหนดนี้ไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะบุคคลซึ่งเข้ามาเป็นครั้งคราวเพื่อจัดหรือร่วมประชุม ฯลฯ ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่ในขณะนี้ (๑๗ กันยายน ๒๕๖๒) คณะรัฐมนตรียังมิได้กำหนดรายละเอียดของกิจกรรม ระยะเวลา หรือเงื่อนไขของการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว ดังนั้น การที่คนต่างด้าวเข้ามาร่วมประชุมภายในบริษัทจึงยังมิได้รับการยกเว้นตามมาตรา ๔ (๖) คนต่างด้าวต้องได้รับใบอนุญาตทำงานจึงจะทำงานนั้นได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๒๑๒๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒

(๒) บุคคลที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน

เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลีประจำประเทศไทย

ผู้ขอหารือ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

ประเด็นข้อหารือ

การที่ผู้อำนวยการสำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลีประจำประเทศไทยเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในประเทศไทย จะได้รับยกเว้นไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากเป็นบุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศตามมาตรา ๔ (๕) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ หรือไม่

ความเห็น

“บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงแรงงานและการจ้างงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานแห่งชาติ” ก่อให้เกิดพันธกรณีทางกฎหมายภายใต้บังคับกฎหมายระหว่างประเทศ จึงเป็นการจัดทำหนังสือสัญญาในนามรัฐหรือรัฐบาลไทยกับนานาประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ ซึ่งผู้ลงนามหนังสือสัญญามิใช่นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ แต่ได้รับหนังสือมอบอำนาจเต็ม (Full Powers) เมื่อบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การคัดเลือกคนงานไทยเพื่อส่งไปทำงาน ณ สาธารณรัฐเกาหลีตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยให้ฝ่ายเกาหลีจัดตั้ง “สำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลีประจำประเทศไทย” ทำหน้าที่สนับสนุนกระบวนการรับและส่งคนงานไทย ประกอบกับเจ้าหน้าที่ดังกล่าวถือหนังสือเดินทางราชการ (Official Passport) ของสาธารณรัฐเกาหลีและได้รับการตรวจลงตราประเภทราชการ (รหัส F) แม้ว่าตามบันทึกความเข้าใจฯ จะมิได้ระบุชื่อคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว หรือกำหนดให้คนต่างด้าวได้รับยกเว้นมิต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน แต่เป็นกรณีที่บันทึกความเข้าใจฯ ได้กล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจของเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายจาก HRD เกาหลี ให้มาปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลีประจำประเทศไทยแล้ว

ดังนั้น คนต่างด้าวซึ่งได้รับมอบหมายจากฝ่ายเกาหลีให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลีประจำประเทศไทย จึงเป็นการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามบันทึกความเข้าใจฯ ซึ่งเป็นความตกลงที่รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยทำไว้กับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐเกาหลี คนต่างด้าวดังกล่าวจึงได้รับยกเว้นไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากเป็นบุคคลตามมาตรา ๔ (๕) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๗๖๙ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวตามมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวซึ่งเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยเอกชน ถือเป็นกรณีตามมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้หรือไม่ และถ้าคนต่างด้าวเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวไม่จำเป็นต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน ใช่หรือไม่

ความเห็น

ตามมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติว่า พระราชกำหนดนี้ไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะบุคคลซึ่งเข้ามาเป็นครั้งคราวเพื่อจัดหรือร่วมประชุม แสดงความคิดเห็น บรรยาย หรือสาธิตในการประชุม ฯลฯ หรือกิจกรรมอื่นใดตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ในการกำหนดดังกล่าวคณะรัฐมนตรีจะกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขตามที่เห็นสมควรก็ได้ แต่ในขณะนี้ (๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๒) คณะรัฐมนตรียังมิได้อาศัยอำนาจตามมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชกำหนดฯ กำหนดรายละเอียดของกิจกรรม ระยะเวลา หรือเงื่อนไขของการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว กรณีดังกล่าวจึงอาจพิจารณาตามมาตรา ๔ แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักรไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งยังมีผลใช้บังคับอยู่ตามมาตรา ๑๔๕ แห่งพระราชกำหนดฯ ดังนั้น หากการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรเป็นครั้งคราวของคนต่างด้าวนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว หรือตามกิจกรรมที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดในภายหลัง ย่อมไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชกำหนดนี้ คนต่างด้าวจึงไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน

ทั้งนี้ การเข้ามาในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวย่อมเป็นไปตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งคนต่างด้าวจะได้รับการตรวจลงตรา (visa) ประเภทใด ย่อมเป็นไปตามที่คนต่างด้าวได้แจ้งวัตถุประสงค์ในการเข้ามาในราชอาณาจักร

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๖๐๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง คนต่างด้าวมาเข้าร่วมประชุมทางธุรกิจ

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

การที่เจ้าหน้าที่ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้บริหารจากบริษัทในเครือหรือนักลงทุนมาเข้าร่วมประชุมภายในบริษัท ถือว่าเป็นกิจกรรมตามประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กิจกรรมที่ไม่เข้าข่ายเป็นการทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือไม่

ความเห็น

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดบทนิยามคำว่า “ทำงาน” แตกต่างจากในขณะที่กรมการจัดหางานได้ออกประกาศกรมการจัดหางานดังกล่าว จึงต้องพิจารณาบทนิยามคำว่า “ทำงาน” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชกำหนดฯ ซึ่งหมายความว่า “การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมีนายจ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว” จึงเห็นได้ว่ากฎหมายประสงค์จะควบคุมการกระทำของคนต่างด้าวที่มีลักษณะที่ทำให้เลี้ยงชีพอยู่ได้ โดยผลตอบแทนจากงานที่ทำนั้น ไม่ว่าคนต่างด้าวจะมีนายจ้างหรือไม่ อีกทั้งพระราชกำหนดนี้ ประสงค์จะควบคุมการกระทำของคนต่างด้าวที่มาเข้าร่วมประชุม โดยเห็นได้จากบทบัญญัติตามมาตรา ๔ (๖) ที่กำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาเป็นครั้งคราวเพื่อจัดหรือร่วมประชุมตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด การกระทำดังกล่าวเป็นการทำงาน แต่คณะรัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดให้การกระทำดังกล่าวไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายได้ตามมาตราดังกล่าว

กรณีตามข้อหารือการที่คนต่างด้าวมาร่วมประชุมในบริษัทเป็นการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาโดยอาศัยข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาเป็นรายกรณีว่า การกระทำของคนต่างด้าวมีลักษณะที่ทำให้คนต่างด้าวนั้นเลี้ยงชีพอยู่ได้โดยผลตอบแทนจากงานที่ทำนั้น เช่น หากคนต่างด้าวซึ่งเป็น “ผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุน” เข้ามาประชุมกับลูกค้าในประเทศไทยเพื่อให้คำแนะนำด้านการลงทุนแก่ลูกค้า ถือว่าคนต่างด้าวกระทำตามลักษณะของการประกอบอาชีพเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุน โดยได้รับค่าตอบแทนจากการให้คำแนะนำนั้น กรณีนี้เห็นว่า เป็นการทำงานที่พระราชกำหนดนี้ประสงค์จะควบคุม คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้ต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน

อย่างไรก็ตาม หากคณะรัฐมนตรีอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔ (๖) กำหนดให้การที่คนต่างด้าวเข้ามาร่วมประชุมในลักษณะดังกล่าวไม่อยู่ภายใต้บังคับพระราชกำหนดนี้ คนต่างด้าวสามารถทำงานนั้นโดยไม่ต้องได้รับใบอนุญาตทำงานหรือแจ้งการเข้ามาเพื่อทำงานอันจำเป็นหรือเร่งด่วน

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๕๔๙ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง นิติบุคคลต่างด้าวที่ได้รับหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

บริษัท ก. ขอหารือกรมการจัดหางานว่าผู้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวตามมาตรา ๔ (๘) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายความรวมถึงนิติบุคคลต่างด้าวที่ได้รับหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวด้วยหรือไม่

ความเห็น

ตามที่ขอหารือ ผู้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวตามมาตรา ๔ (๘) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายความรวมถึงนิติบุคคลต่างด้าวที่ได้รับหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวด้วยหรือไม่ เห็นว่า เมื่อพิจารณาเงื่อนไข กระบวนการ และขั้นตอนการขอรับใบอนุญาตประกอบธุรกิจเปรียบเทียบกับการขอรับหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒ จะเห็นได้ชัดว่ามีกระบวนการและขั้นตอนที่แตกต่างกัน โดยการขอรับหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจมิได้กำหนดกระบวนการพิจารณาอนุญาตไว้ดังเช่นในกรณีการขอรับใบอนุญาตประกอบธุรกิจ ดังนั้น พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะผู้แทนนิติบุคคลต่างด้าวสำหรับการประกอบธุรกิจที่ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจ ไม่รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนนิติบุคคลต่างด้าวซึ่งได้รับหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจแต่อย่างใด

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกรมการจัดหางาน ที่ รง ๐๓๐๓/๕๑๒๓๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ผู้แทนของนิติบุคคลต่างด้าวตามมาตรา ๔ (๘) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

ผู้แทนของนิติบุคคลต่างด้าวตามมาตรา ๔ (๘) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายความถึงผู้ใด

ความเห็น

การพิจารณาว่าบุคคลใดเป็นผู้แทนของนิติบุคคลต้องพิจารณาตามที่กฎหมายกำหนด โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดให้นิติบุคคลต้องมีผู้แทนหนึ่งหรือหลายคนตามที่กฎหมาย ข้อบังคับหรือตราสารจัดตั้งจะได้กำหนดไว้ และความประสงค์ของนิติบุคคลย่อมแสดงออกโดยผู้แทนของนิติบุคคลนั้นตามที่ข้อบังคับกำหนด ดังนั้น ผู้แทนของนิติบุคคลจึงต้องพิจารณาว่านิติบุคคลกำหนดให้อำนาจบุคคลใดบ้างสามารถทำนิติกรรมเพื่อให้มีผลผูกพันนิติบุคคลนั้น ซึ่งย่อมหมายความถึงเฉพาะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคล

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๘๕๖ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง นิติบุคคลต่างด้าวประกอบธุรกิจบริการที่ไม่ได้กำหนดไว้ในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

ใบอนุญาตประกอบธุรกิจตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ตามมาตรา ๔ (๘) แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายความรวมถึงกรณีที่นิติบุคคลต่างด้าวประกอบธุรกิจบริการที่ไม่ได้กำหนดไว้ในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือธุรกิจตามกฎกระทรวงกำหนดธุรกิจบริการที่ไม่ต้องขออนุญาตในการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือไม่

ความเห็น

พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ควบคุมการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวในประเทศไทยโดยคำนึงถึงผลดีและผลเสียในด้านต่าง ๆ ที่อาจมีต่อประเทศ โดยกำหนดธุรกิจที่ประสงค์จะควบคุมไว้ในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว แบ่งออกเป็น ๓ บัญชี ตามเหตุผลในการกำหนดควบคุม หากนิติบุคคลต่างด้าวประสงค์จะประกอบธุรกิจดังกล่าวอาจขอรับใบอนุญาตประกอบธุรกิจได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด สำหรับการประกอบธุรกิจของนิติบุคคลต่างด้าวที่ไม่ได้กำหนดไว้ตามบัญชีท้ายก็ดี หรือมีกฎหมายยกเว้นการขอรับใบอนุญาตก็ดี แม้เป็นกรณีที่นิติบุคคลต่างด้าวมีสิทธิในการประกอบธุรกิจ แต่กรณีดังกล่าวมิใช่การได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ดังนั้น พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะผู้แทนนิติบุคคลต่างด้าวสำหรับการประกอบธุรกิจที่ได้รับใบอนุญาตฯ เท่านั้น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนนิติบุคคลต่างด้าวซึ่งประกอบธุรกิจที่ไม่ได้กำหนดไว้ในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวฯ หรือธุรกิจตามกฎกระทรวงกำหนดธุรกิจบริการที่ไม่ต้องขออนุญาตในการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๖ แต่อย่างใด

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๐๘ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง การกระทำของคนต่างด้าวในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามของบริษัทบริหารสินทรัพย์

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวกระทำการในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามของบริษัทบริหารสินทรัพย์ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือไม่

ความเห็น

การกระทำของคนต่างด้าวในฐานะผู้แทนของนิติบุคคล ตามมาตรา ๗๐ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น การลงนามในสัญญาในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ย่อมเป็นการทำงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คนต่างด้าวต้องได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว จึงจะทำงานนั้นได้ แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า คนต่างด้าวได้กระทำการในฐานะผู้แทนของนิติบุคคลต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว คนต่างด้าวนั้นได้รับยกเว้นไม่ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๔ (๘) แห่งพระราชกำหนดนี้

อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงกำหนดธุรกิจบริการที่ไม่ต้องขออนุญาตในการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ธุรกิจการบริหารสินทรัพย์ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทบริหารสินทรัพย์เป็นธุรกิจบริการที่ยกเว้น ไม่อยู่ใน (๒๑) ของบัญชีสามท้ายพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒ ผู้แทนของบริษัทบริหารสินทรัพย์นั้นจึงไม่ได้รับยกเว้นการขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๔ (๘) แห่งพระราชกำหนดฯ เนื่องจากบริษัทบริหารสินทรัพย์ได้รับยกเว้นไม่ต้องขออนุญาตประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว จึงไม่อาจได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ดังนั้น หากคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานในฐานะผู้แทนของบริษัทบริหารสินทรัพย์ต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน และเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วจึงจะทำงานนั้นได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๕๘๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒

(๓) งานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

เรื่อง คนต่างด้าวทำงานในสถานประกอบอาหาร

ผู้ขอหารือ หน่วยงานราชการ

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวสามารถทำงานในสถานประกอบอาหารได้หรือไม่ หากทำได้ประเภทหรือลักษณะงานใดบ้างที่คนต่างด้าวสามารถทำได้

ความเห็น

ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เมื่อคนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วจะสามารถทำงานใดได้บ้างนั้น ต้องพิจารณาตามสถานะการอนุญาตให้เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรประกอบกับลักษณะงานที่คนต่างด้าวต้องปฏิบัติ กรณีคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยชอบด้วยกฎหมายมิใช่นักท่องเที่ยวหรือผู้ที่เดินทางผ่านเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๕๙ แล้ว สามารถทำได้ทุกงาน เว้นแต่งานที่ห้ามคนต่างด้าวทำตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น หากคนต่างด้าวทำงานในสถานประกอบกิจการอาหารโดยที่ไม่ได้ทำงานขายของหน้าร้านหรืองานเร่ขายสินค้าก็สามารถทำได้ อย่างไรก็ดี หากมีกฎหมายอื่นกำหนดให้ผู้ทำงานในสถานประกอบอาหารต้องขออนุญาตหรือปฏิบัติตามให้เป็นไปตามที่กฎหมายนั้นกำหนด

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๙๖๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การทำงานของคนต่างด้าวในศูนย์อาหารของห้างสรรพสินค้า

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงาน ทำงานในศูนย์อาหารของห้างสรรพสินค้าภายใต้การสั่งการจากเจ้าของกิจการซึ่งมีสัญชาติไทย ลักษณะการทำงานคือเมื่อลูกค้าเลือกรายการอาหารที่ตนต้องการ พนักงานจะรับสั่งรายการอาหารจากลูกค้าเพื่อจัดทำและส่งมอบอาหารตามที่สั่ง การกระทำดังกล่าวมีลักษณะเป็นงานขายของหน้าร้านซึ่งเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือไม่

ความเห็น

กรณีตามที่ขอหารือ คนต่างด้าวที่ทำงานในศูนย์อาหารของห้างสรรพสินค้าเป็นคนต่างด้าวที่มาทำงานในประเทศตามบันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ (MOU) ซึ่งตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คนต่างด้าวสามารถทำงานได้ทุกประเภท ยกเว้นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ตามมาตรา ๗ ซึ่งในขณะนี้ (๑๔ มกราคม ๒๕๖๓) ยังไม่มีประกาศดังกล่าว จึงต้องพิจารณาตามมาตรา ๑๓๔ กล่าวคือ พิจารณาตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งรวมถึง “งานขายของหน้าร้าน”

แม้กฎหมายจะมิได้กำหนดนิยามของการกระทำดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ แต่เมื่อพิจารณาจากเอกสารร่างนิยามอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ เอกสารการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ฉบับปี ๒๕๔๔ และคำพิพากษาของศาลฎีกา งานขายของหน้าร้านนั้นต้องมีลักษณะเป็นการขายสินค้าที่มีอยู่แล้วในสถานประกอบการ ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากลักษณะการทำงานของคนต่างด้าวที่ซึ่งประกอบด้วยการรับสั่งสินค้า ประกอบอาหารตามที่ลูกค้าสั่ง ส่งมอบและการคิดมูลค่าของสินค้า จึงเห็นว่ายังไม่มีลักษณะเป็นการทำงานขายของหน้าร้าน อย่างไรก็ดี การพิจารณาว่าลักษณะการทำงานอย่างใดเป็นงานขายของหน้าร้านนั้นต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นรายกรณี โดยหากปรากฏข้อเท็จจริงว่าคนต่างด้าวทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้ต้องระวางโทษปรับ ตั้งแต่ห้าพันบาทถึงห้าหมื่นบาท และเมื่อชำระค่าปรับแล้วให้ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยเร็วตามมาตรา ๘ ประกอบมาตรา ๑๐๑ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๓๐๕ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง คนต่างด้าวเป็นตัวแทนขายตรงในธุรกิจขายตรง

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

ผู้ประกอบธุรกิจขายตรงซึ่งจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย สามารถรับสมัครคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เพื่อเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าโดยมิได้อยู่ในฐานะลูกจ้างของผู้ประกอบธุรกิจขายตรงได้หรือไม่

ความเห็น

กรณีคนต่างด้าวสามารถเป็นตัวแทนขายตรงของผู้ประกอบธุรกิจขายตรงตามกฎหมายว่าด้วยการขายตรงและตลาดแบบตรงได้หรือไม่ เห็นว่า เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการขายตรงและตลาดแบบตรงเป็นกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ผู้หารือจึงควรหารือต่อสำนักงานฯ โดยตรงต่อไป

อย่างไรก็ตาม กรณีมีประเด็นต้องพิจารณาว่า การกระทำของคนต่างด้าวในฐานะตัวแทนขายตรงของผู้ประกอบธุรกิจขายตรงอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวหรือไม่ เห็นว่า คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะทำงานในราชอาณาจักร ไม่ว่าจะมีนายจ้างหรือไม่ อาจยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานได้ตามสถานะการเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรของตน และเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว คนต่างด้าวมีสิทธิทำงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากในขณะที่มีการให้ความเห็น (๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒) ได้พิจารณาสิทธิในการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้ “งานเร่ขายสินค้า” เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ จึงเห็นว่า หากคนต่างด้าวได้รับมอบอำนาจจากผู้ประกอบธุรกิจขายตรงได้นำสินค้าหรือบริการไปเสนอขายตรงต่อผู้บริโภค ณ ที่อยู่อาศัย หรือสถานที่ทำงานของผู้บริโภคหรือของผู้อื่น หรือสถานที่อื่นที่มิใช่สถานที่ประกอบการค้าเป็นปกติธุระ โดยจะนัดหมายล่วงหน้าหรือไม่ก็ได้ การกระทำดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นงานเร่ขายสินค้าอันเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๑๘๒ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒

(๔) การแจ้งการจ้างคนต่างด้าว หรือการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว

เรื่อง การพิจารณายกเลิกการแจ้งคนต่างด้าวออกจากงาน

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นที่ขอหารือ

กรณีบริษัท ก. ได้แจ้งคนต่างด้าวออกจากงาน แต่ต่อมาขอให้พิจารณายกเลิกการแจ้งดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่ามีเหตุที่ทำให้บริษัท ก. ไม่จำเป็นต้องย้ายลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทอื่นแล้ว จึงขอหารือว่ากรณีดังกล่าวสำนักงานจัดหางานจังหวัดสามารถพิจารณาให้ยกเลิกการแจ้งได้หรือไม่

ความเห็น

กระบวนการรับแจ้งคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือออกจากงาน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของนายจ้าง การรับแจ้งดังกล่าวจึงมีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครองรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการสิ้นผลของคำสั่งทางปกครองอาจเกิดขึ้นได้ด้วยการลบล้างคำสั่งทางปกครองอันอาจกระทำได้โดยการเพิกถอนคำสั่งทางปกครองเพราะเหตุคำสั่งทางปกครองนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือการยกเลิกคำสั่งทางปกครองที่ชอบด้วยกฎหมายเพราะมีเหตุตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อข้อเท็จจริงในกรณีนี้ไม่ปรากฏว่าการรับแจ้งการออกจากงานของคนต่างด้าวของนายทะเบียนเกิดขึ้นโดยมิชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากเป็นการรับแจ้งตามที่บริษัท ก. ให้ข้อมูล และไม่ปรากฏว่ามีเหตุอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดทำให้สามารถยกเลิกหรือเพิกถอนการรับแจ้งดังกล่าวได้ คงมีเพียงเหตุที่บริษัท ก. อ้างว่าไม่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างการผลิต และต้องการให้คนต่างด้าวที่เคยแจ้งออกจากงานสามารถทำงานกับบริษัท ก. ต่อไปได้ ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะรับฟังหรือเป็นเหตุให้สามารถเพิกถอนคำสั่งได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๒๑๑๘ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การแจ้งเข้าทำงานของคนต่างด้าว และการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

ผู้ขอหารือ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

ประเด็นข้อหารือ

กรณีผู้รับอนุญาตให้ทำงานประสงค์จะทำงานต่อไปกับนายจ้างรายเดิมในลักษณะงานที่ทำเหมือนเดิม และได้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานแล้ว ผู้รับอนุญาตให้ทำงานจะต้องแจ้งการเข้าทำงานต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๖๔/๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือไม่ และผู้ที่จ้างผู้รับอนุญาตให้ทำงานจะต้องแจ้งการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดดังกล่าว หรือไม่

ความเห็น

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดกระบวนการในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้สะดวกยิ่งขึ้น เพื่อให้นายทะเบียนทราบและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและการจ้างคนต่างด้าวได้ จึงเห็นว่า กรณีคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้วประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายเดิมต่อไป จึงได้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนก่อนที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นอายุตามมาตรา ๖๗ คนต่างด้าวจึงไม่ต้องแจ้งการเข้าทำงานต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๖๔/๒ เนื่องจากคนต่างด้าวมิได้ประสงค์จะเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น และผู้ที่จ้างคนต่างด้าว (นายจ้างรายเดิม) ไม่ต้องแจ้งการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานตามมาตรา ๑๓

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๐๒ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒

(๕) การประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

เรื่อง หลักประกันของผู้ขอรับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้ขอหารือ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน

ประเด็นข้อหารือ

ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศนำสัญญาค้ำประกันของบริษัท ก. ซึ่งประกอบกิจการให้สินเชื่อเพื่อการค้าและการลงทุน ให้เครดิตสินเชื่อในรูปแบบต่าง ๆ มาวางต่ออธิบดี เพื่อใช้เป็นหลักประกันในการขอรับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของกฎกระทรวงการขอใบอนุญาต การออกใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต และการกำหนดหลักประกันในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้ผู้ขอรับใบอนุญาตวางหลักประกันพร้อมคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดี ในกรณีวางหลักประกันเป็นสัญญาค้ำประกัน สัญญาค้ำประกันดังกล่าวต้องเป็นสัญญาค้ำประกันของธนาคาร เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า บริษัท ก. ผู้ค้ำประกันไม่ใช่ธนาคาร เนื่องจากลักษณะการดำเนินงานของบริษัท ก. มิใช่กิจการที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบการธนาคารพาณิชย์ตามพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และไม่ใช่ธนาคารที่ตั้งขึ้นภายใต้กฎหมายเฉพาะเพื่อดำเนินกิจการตามนโยบายของรัฐบาล การดำเนินกิจการดังกล่าวจึงมิใช่การดำเนินธุรกิจธนาคาร ดังนั้น ผู้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศจึงไม่สามารถนำสัญญาค้ำประกันของบริษัท ก. มาวางเป็นหลักประกันต่ออธิบดี

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๐๕๙๓ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การคัดค้านการต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้ขอหารือ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน

ประเด็นข้อหารือ

บริษัทแห่งหนึ่งเป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน มีกรรมการ ๒ คน กรรมการคนใดคนหนึ่งลงลายมือชื่อมีผลผูกพันบริษัท ต่อมากรรมการได้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน แต่กรรมการอีกคนหนึ่งได้มีหนังสือคัดค้านการต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน โดยอ้างว่าเป็นการกระทำโดยพลการ ตนมิได้ให้ความยินยอมหรือมอบอำนาจให้กระทำการดังกล่าว กองทะเบียนจัดหางานกลางฯ จึงขอหารือกองนิติการ ดังนี้

๑. กรณีดังกล่าวบริษัทโดยกรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทคนเดียวสามารถยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานได้หรือไม่

๒. กรณีคัดค้านการยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานดังกล่าวเป็นเหตุให้อธิบดีมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานได้หรือไม่ หรือมีเหตุอื่นที่อธิบดีจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตดังกล่าว หรือไม่

ความเห็น

๑. กรณีตามข้อหารือที่ว่าบริษัทโดยกรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทคนเดียวสามารถยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานได้หรือไม่ เห็นว่า เป็นกรณีที่กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทได้ดำเนินการภายใต้ขอบวัตถุประสงค์ของบริษัทในการประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ จึงเป็นการแสดงเจตนาของบริษัทโดยผู้แทนของนิติบุคคลย่อมมีผลผูกพันบริษัท ทั้งนี้ ไม่จำต้องได้รับความยินยอมหรือมอบอำนาจจากผู้ใด ในส่วนที่ผู้คัดค้านกล่าวอ้างว่าเป็นการกระทำโดยพลการนั้น ก็เป็นเรื่องที่ต้องว่ากล่าวกันภายในบริษัทไม่ผูกพันบุคคลภายนอก

๒. สำหรับประเด็นที่ว่าการยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตดังกล่าว เป็นเหตุให้อธิบดีจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานของบริษัท ได้หรือไม่ หรือมีเหตุอื่นที่อธิบดีจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตหรือไม่ เห็นว่า การที่ผู้คัดค้านยื่นคัดค้านคำขอต่ออายุใบอนุญาตไม่เป็นเหตุให้อธิบดีมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต อย่างไรก็ตาม กรณีจะมีเหตุอื่นที่อธิบดีจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตได้หรือไม่ หากกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางานตรวจสอบข้อเท็จจริงให้เป็นที่ยุติแล้วปรากฏว่าบริษัทไม่มีคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อาจเสนอความเห็นต่ออธิบดีเพื่อให้มีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๓๙๙ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การปฏิบัติตามกฎหมายของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานสามารถดำเนินการโฆษณาหรือเปิดให้บริการในท้องที่จังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานของผู้รับอนุญาตฯ ได้หรือไม่

ความเห็น

๑. การกระทำที่จะเป็นความผิดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ จะต้องเป็นกรณีผู้ทำการโฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศโดยตนมิได้เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจึงจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๒๕ ซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา ๑๐๔

๒. ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานสามารถประกอบธุรกิจได้ตามที่พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนด โดยมิได้มีข้อจำกัดว่าจะต้องประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเฉพาะในท้องที่จังหวัดตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเท่านั้น สำหรับการพิจารณาว่าการกระทำที่จะเป็นความผิดตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกำหนดนี้จะต้องเป็นกรณีที่ผู้รับอนุญาตฯ ได้ย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราวที่มิใช่สถานที่ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตดังกล่าว โดยมิได้แจ้งต่อนายทะเบียนล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน จึงจะเป็นกรณีที่ผู้รับอนุญาตดังกล่าวไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ ซึ่งต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาทตามมาตรา ๑๐๗

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๖๑๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

(๖) การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

เรื่อง การปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ผู้ขอหารือ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

ประเด็นข้อหารือ

กรณีนายจ้างรายเดิมได้แจ้งคนต่างด้าวออกจากงานหรือนายจ้างรายใหม่ได้แจ้งการจ้างคนต่างด้าวหรือคนต่างด้าวได้แจ้งการเข้าทำงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบหรือไม่

ความเห็น

ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ได้นำคนต่างด้าวมาส่งมอบให้นายจ้างตามมาตรา ๔๓ แล้ว มีเหตุดังต่อไปนี้ ๑) นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงาน หรือ ๒) คนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้าง หรือ ๓) คนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดอันอาจเป็นเหตุให้คนต่างด้าวมีสิทธิเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ จึงกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้ผู้รับอนุญาตฯ และนายทะเบียนทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีเหตุดังกล่าว หากนายจ้างไม่แจ้งต่อนายทะเบียนหรือผู้รับอนุญาตฯ เมื่อมีเหตุตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท ตามมาตรา ๑๑๓/๑ ดังนั้น สำนักงานจัดหางานจังหวัดจึงไม่มีหน้าที่ต้องสอบถามหรือแจ้งให้ผู้รับอนุญาตดังกล่าว ทราบ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๒๖๔๓ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง การปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบมาตรา ๕๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ผู้ขอหารือ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

ประเด็นข้อหารือ

กรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวมาส่งมอบให้นายจ้างตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีเหตุตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕๐ ซึ่งมิใช่ความผิดของคนต่างด้าว หากคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น สามารถดำเนินการได้ทั้งวิธีการตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ โดยคนต่างด้าวสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองหรือให้ผู้รับอนุญาตฯ เป็นผู้ดำเนินการ หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

๑. มาตรา ๕๐ วรรคสอง แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า กรณีนายจ้างไม่รับคนต่างด้าวเข้าทำงานตามมาตรา ๕๐ (๑) หรือคนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดตามมาตรา ๕๐ (๓) เฉพาะที่มิใช่ความผิดของลูกจ้าง แม้ว่าเหตุนั้นอาจจะมิใช่ความผิดของนายจ้างก็ตาม และคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน อาจจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงาน ทั้งนี้ บทบัญญัติดังกล่าวมิได้ห้ามคนต่างด้าวดำเนินการเพื่อไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นด้วยตนเอง

๒. มาตรา ๕๐ วรรคสาม แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า กรณีคนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้างตามมาตรา ๕๐ (๒) เฉพาะที่เป็นความผิดของนายจ้าง กฎหมายกำหนดให้นำมาตรา ๕๑ และมาตรา ๕๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม กล่าวคือ หากคนต่างด้าวได้พิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่า การที่คนต่างด้าวออกจากงานเป็นเพราะความผิดของนายจ้าง คนต่างด้าวย่อมมีสิทธิเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม

๓. มาตรา ๕๑ ประกอบมาตรา ๕๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า กรณีคนต่างด้าวที่ทำงานกับนายจ้างตามมาตรา ๔๓ ออกจากงานก่อนครบสัญญาจ้าง หากได้พิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่า การที่ตนออกจากงานเป็นเพราะความผิดของนายจ้าง หรือได้ชำระค่าเสียหายให้นายจ้างเดิมแล้ว คนต่างด้าวย่อมมีสิทธิเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม ทั้งนี้ กรณีตามมาตรา ๕๐ (๒) และ (๓) มิได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน จัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นในลักษณะเดียวกับมาตรา ๕๐ วรรคสอง และมิได้ห้ามคนต่างด้าวดำเนินการเพื่อไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นด้วยตนเอง

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามระบบ MOU

ผู้ขอหารือ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

ประเด็นข้อหารือ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้ยกเลิกบทบัญญัติมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ โดยผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๔๑ หรือโดยนายจ้างตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงเป็นกรณีที่ต้องพิจารณาว่ากฎกระทรวงการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ยังมีผลใช้บังคับตามมาตรา ๑๔๕ หรือไม่ เพียงใด

ความเห็น

หากเทียบกับขั้นตอนและวิธีการตามมาตรา ๔๑ หรือมาตรา ๔๖ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กับกฎกระทรวงการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ เห็นได้ว่า กฎหมายมิได้ประสงค์ให้มีการแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าวอีกต่อไป อย่างไรก็ตาม มาตรา ๕/๑ วรรคสอง กำหนดว่า อธิบดีมีอำนาจกำหนดวิธีการแจ้งตามพระราชกำหนดฯ เพื่อให้ผู้แจ้งสามารถดำเนินการได้โดยสะดวกและรวดเร็ว โดยอาจทำเป็นหนังสือหรือวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นใดที่ประชาชนสามารถดำเนินการได้โดยไม่เกิดภาระเกินสมควร ดังนั้น กฎกระทรวงดังกล่าวจึงยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรา ๕/๑ วรรคสอง ประกอบมาตรา ๔๑ หรือมาตรา ๔๖ จนกว่าอธิบดีจะได้กำหนดวิธีการแจ้งดังกล่าว ทั้งนี้ รวมถึงการวางแนวทางการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๒๘๗ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การขอรับใบอนุญาตทำงานใหม่เพื่อเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวที่เข้ามาตามบันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ (MOU) สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานใหม่เพื่อเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นโดยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้หรือไม่

ความเห็น

กรณีตามข้อหารือปรากฏข้อเท็จจริงว่า ก. นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ซึ่งในระหว่างทำงานกับ ก. นายจ้างรายเดิม หากคนต่างด้าวประสงค์จะเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ก่อนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างก็สามารถทำได้ตามที่กำหนดในมาตรา ๕๐ หรือมาตรา ๕๑ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าคนต่างด้าวได้ไปดำเนินการขอรับใบอนุญาตทำงานเพื่อทำงานกับนายจ้างรายใหม่ ซึ่งในระยะเวลาดังกล่าวคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานแล้ว และยังอยู่ในกำหนดเวลาที่คนต่างด้าวสามารถเปลี่ยนนายจ้างตามขั้นตอน และวิธีการที่กฎหมายกำหนด นายทะเบียนจึงไม่อาจพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานใหม่ได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๕๗๗ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง แบบสัญญาจ้างแรงงานสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นที่ขอหารือ

การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ นายจ้างสามารถทำสัญญาจ้างให้แตกต่างจากแบบสัญญาจ้างที่กรมการจัดหางานได้จัดทำขึ้นเป็นแบบให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ในการดำเนินการได้หรือไม่

ความเห็น

แม้โดยหลักการทำสัญญาย่อมเป็นไปตามเจตนาของคู่สัญญา แต่ในกรณีของสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาซึ่งมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองแรงงานไว้ นายจ้างและลูกจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานโดยกำหนดสภาพการจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวก็ได้ เมื่อพิจารณาตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ไม่ได้กำหนดให้ผู้ประสงค์จะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตนในประเทศต้องทำสัญญาจ้างแรงงานตามแบบที่กำหนด จึงเห็นว่า การแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานของนายจ้างโดยความตกลงของลูกจ้างเพื่อใช้ในการดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศก็อาจกระทำได้ ทั้งนี้ สภาพการจ้างหรือเงื่อนไขที่กำหนดต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และตามบันทึกข้อตกลงด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลต่างประเทศ และจะกำหนดให้แตกต่างจากหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไม่ได้

หมายเหตุ ๑. อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๐๕๙๓ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑

๒. ปัจจุบันพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับแล้ว โดยมาตรา ๔๖ กำหนดให้ก่อนคนต่างด้าวเข้าทำงานกับนายจ้างให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยมีรายละเอียดอย่างน้อยตามที่อธิบดีกำหนด

เรื่อง การเปลี่ยนนายจ้างของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามระบบ MOU

ผู้ขอหารือ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

ประเด็นข้อหารือ

กรณีคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามระบบ MOU ลาออกจากงานก่อนครบสัญญา คนต่างด้าวจะเปลี่ยนนายจ้างได้หรือไม่ และกรณีปรากฏหลักฐานเป็นหนังสือว่า นายจ้างรายเดิมไม่ประสงค์จะรับค่าเสียหายจากนายจ้างรายใหม่ จะถือว่าได้มีการชำระค่าเสียหายให้แก่นายจ้างรายเดิมแล้วหรือไม่

ความเห็น

กรณีคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามระบบ MOU ลาออกจากงานก่อนครบสัญญา หากประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายใหม่ มาตรา ๕๑ ประกอบกับมาตรา ๕๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า หากพิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่าการที่คนต่างด้าวออกจากงานเป็นเพราะความผิดของนายจ้าง หรือได้ชำระค่าเสียหายให้นายจ้างรายเดิมแล้ว คนต่างด้าวย่อมมีสิทธิเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม

กรณีปรากฏหลักฐานเป็นหนังสือว่า “นายจ้างรายเดิมไม่ประสงค์รับเงินค่าเสียหายในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศจากนายจ้างรายใหม่” จึงเป็นกรณีที่ได้พิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่านายจ้างรายใหม่มีความประสงค์จะชำระค่าเสียหายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานให้แก่นายจ้างรายเดิมแล้ว แต่นายจ้างรายเดิมไม่ประสงค์รับเงินค่าเสียหายดังกล่าว คนต่างด้าวจึงมีสิทธิเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกรมการจัดหางาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๖๓๓๖ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง การพิจารณาสัญญาที่มีลักษณะเป็นการรับเหมาแรงงาน (๑)

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

กรณีนายจ้างจะส่งลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามระบบ MOU ไปปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปที่ตน (ในฐานะผู้รับจ้าง) ได้ทำกับผู้ประกอบกิจการผลิตอาหารสำหรับสายการบิน (ในฐานะผู้ว่างจ้าง) โดยสัญญาดังกล่าวปรากฏข้อเท็จจริงที่สำคัญว่า ผู้รับจ้างต้องส่งลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้ว่าจ้างกำหนดเพื่อการให้บริการตามสัญญาฉบับนี้ ซึ่งลูกจ้างจะต้องเป็นลูกจ้างของผู้รับจ้าง โดยลูกจ้างต้องปฏิบัติงานในลักษณะจัดเตรียมวัตถุดิบก่อนการปรุงอาหาร หรือล้างทำความสะอาดภาชนะเพื่อใช้ในการบรรจุอาหาร หรือบรรจุอาหารเข้าตู้ และต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือกฎของหน่วยงานที่ผู้ว่าจ้างกำหนด หากลูกจ้างคนใดไม่ปฏิบัติตามผู้รับจ้างจะส่งตัวลูกจ้างผู้นั้นมาปฏิบัติงานให้ผู้ว่าจ้างต่อไปมิได้ จึงขอหารือว่า สัญญาดังกล่าวมีลักษณะเป็นการรับเหมาแรงงานหรือไม่ และสามารถส่งคนต่างด้าวไปทำงานตามสัญญาดังกล่าวได้หรือไม่

ความเห็น

กรณีตามข้อหารือเห็นว่า ผู้ว่าจ้างมิได้ประสงค์ในความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ แต่ประสงค์ให้ผู้รับจ้างจัดหาแรงงานมาทำงานโดยมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน เนื่องจากเมื่อพิจารณาจากผู้รับจ้างมิได้มีหน้าที่เพียงแต่จัดหาคนงานส่งให้ผู้ประกอบกิจการโดยตรงเท่านั้น แต่ยังมีนิติสัมพันธ์ในลักษณะของนายจ้างด้วย ประกอบกับผู้ว่าจ้างประกอบกิจการผลิตอาหารสำหรับสายการบิน ดังนั้น การจัดเตรียมวัตถุดิบก่อนการปรุงอาหาร หรือล้างทำความสะอาดภาชนะเพื่อใช้ในการบรรจุอาหาร หรือบรรจุอาหารเข้าตู้อย่างหนึ่งอย่างใด จึงเป็นการทำงานที่อยู่ในส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง สัญญาดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นสัญญารับเหมาแรงงาน

สำหรับการส่งคนต่างด้าวไปทำงานตามสัญญาดังกล่าว เห็นว่า การปฏิบัติตามเงื่อนไขตามมาตรา ๔๑ หรือมาตรา ๔๖ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนดให้นายจ้างต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรงต้องมีอยู่ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างนั้นได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตน ดังนั้น นายจ้างจึงไม่สามารถส่งคนต่างด้าวซึ่งเป็นลูกจ้างของตนไปทำงานตามสัญญาที่มีลักษณะเป็นการรับเหมาแรงงานได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๒๒๕๗ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การพิจารณาสัญญาที่มีลักษณะเป็นการรับเหมาแรงงาน (๒)

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร

ประเด็นข้อหารือ

กรณีสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครได้รับคำร้องเกี่ยวกับการดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานไม่ต้องเดินทางออกไปนอกประเทศตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ แต่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า นายจ้างได้ส่งลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวไปปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างทำของที่ตน (ในฐานะผู้รับจ้าง) ได้ทำกับผู้ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายถังแก๊สปิโตรเลียมเหลว (ในฐานะผู้ว่างจ้าง) โดยสัญญาดังกล่าวปรากฏข้อเท็จจริงที่สำคัญว่า ผู้รับจ้างต้องส่งลูกจ้างในจำนวนตามที่ผู้ว่าจ้างกำหนด โดยผู้รับจ้างต้องสรรหาพนักงานสำหรับการทำงานในฝ่ายผลิต ซึ่งต้องปฏิบัติงานตัดเหล็ก ขึ้นรูป เชื่อม ฯลฯ ในกรณีที่พนักงานของผู้รับจ้างลาออก ผู้รับจ้างต้องสรรหาพนักงานมาทดแทน และลูกจ้างบางส่วนต้องผ่านการฝึกอบรบตามเงื่อนไขที่ผู้ว่าจ้างกำหนด จึงขอหารือว่าสัญญาดังกล่าวมีลักษณะเป็นการรับเหมาแรงงานหรือไม่

ความเห็น

กรณีตามข้อหารือ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการรับเหมาแรงงานตามมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เห็นว่า ผู้ว่าจ้างประสงค์ให้ผู้รับจ้างจัดหาแรงงานมาทำงานโดยมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน เนื่องจากผู้ว่าจ้างได้กำหนดจำนวนและคุณสมบัติของลูกจ้างที่ต้องมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ และกำหนดให้ผู้รับจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการชำระค่าใช้จ่ายและเงินสมทบต่าง ๆ ของลูกจ้างที่จะต้องชำระตามกฎหมาย ประกอบกับผู้ว่าจ้างประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายถังแก๊สปิโตรเลียมเหลว ดังนั้น การที่ผู้รับจ้างตกลงรับจัดหาแรงงานตำแหน่งงานใน “ฝ่ายผลิต” ตามจำนวนที่ผู้ว่าจ้างกำหนด โดยต้องปฏิบัติงานตัดเหล็ก ขึ้นรูป เชื่อม ฯลฯ ในกระบวนการผลิตถังแก๊สปิโตรเลียมเหลว ซึ่งเป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง สัญญาดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นสัญญารับเหมาแรงงาน

สำหรับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้นำบทบัญญัติใน “หมวด ๓ การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ” แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาบังคับใช้โดยอนุโลม ดังนั้น เมื่อมาตรา ๔๖ แห่งพระราชกำหนดนี้ ได้กำหนดให้นายจ้างซึ่งประสงค์จะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง นายจ้างจึงไม่สามารถดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๓๘๙ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

(๗) การทำงานของคนต่างด้าว

เรื่อง การอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายซึ่งประสงค์จะได้รับอนุญาตให้อยู่และทำงานในราชอาณาจักร ได้ดำเนินกระบวนการตามที่กฎหมายกำหนดจนได้รับเอกสารใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน ซึ่งระบุให้ใช้แทนใบอนุญาตทำงาน พร้อมทั้งระบุเงื่อนไขการอนุญาตให้คนต่างด้าวต้องไปตรวจสุขภาพและทำทะเบียนประวัติ (บัตรสีชมพู) ภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ดำเนินการภายในกำหนดจะไม่อนุญาตทำงานอีกต่อไป ต่อมาปรากฏว่าคนต่างด้าวไม่ได้ดำเนินการตามเงื่อนไขดังกล่าว จะสามารถคืนค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวได้หรือไม่

ความเห็น

เนื่องจากการอนุญาตทำงานเป็นคำสั่งทางปกครอง ซึ่งในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวคนต่างด้าวสามารถทำงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นกรณีที่คนต่างด้าวได้รับประโยชน์จากคำสั่งทางปกครองแล้ว แต่ยังคงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อเรียกร้องซึ่งเป็นเงื่อนไขในคำสั่งทางปกครองนั้น มิฉะนั้นคำสั่งทางปกครองอาจสิ้นผลหรือเจ้าหน้าที่อาจยกเลิกคำสั่งทางปกครองนั้นได้ เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า คนต่างด้าวมิได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ระบุในใบเสร็จรับเงินฯ ซึ่งใช้แทนใบอนุญาตทำงาน คำสั่งอนุญาตดังกล่าวจึงสิ้นผลเมื่อพ้นระยะเวลาอันอาจปฏิบัติให้เป็นไปตามเงื่อนไขได้ โดยนายทะเบียนไม่จำต้องมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว สำหรับค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานนั้นไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายกำหนดให้สามารถคืนค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานไว้โดยเฉพาะ ประกอบกับคนต่างด้าวได้รับประโยชน์จากการอนุญาตทำงานซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการกำหนดค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานแล้ว จึงไม่มีเหตุให้สามารถพิจารณาคืนค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๕๐๑ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ความเห็นเกี่ยวกับหลักฐานแสดงถึงถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรเพื่อประกอบการขอรับใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคล สำหรับคนต่างด้าวซึ่งได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวกรณีพิเศษ (Smart Visa)

ผู้ขอหารือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวกรณีพิเศษ (Smart Visa) ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักร โดยไม่ต้องมีใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับผู้เชี่ยวชาญทักษะสูง นักลงทุน ผู้บริหารระดับสูง และผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงไม่อาจแสดงใบอนุญาตทำงานเพื่อเป็นหลักฐานแสดงถึงถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรสำหรับใช้ประกอบการขอรับใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคลต่อกรมการขนส่งทางบก กรณีดังกล่าวคนต่างด้าวจะสามารถใช้เอกสารหลักฐานอื่นแทนได้หรือไม่

ความเห็น

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เห็นชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเสนอเกี่ยวกับการพิจารณายกเว้นการแสดงใบอนุญาตทำงานประกอบการทำธุรกรรมต่าง ๆ รวมถึงการทำใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคล สำหรับคนต่างด้าวซึ่งได้รับการตรวจลงตรา Smart Visa โดยให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนรับความเห็นของกระทรวงคมนาคมที่ว่ากรมการขนส่งทางบกยังมีความจำเป็นต้องใช้ “หลักฐานแสดงถึงถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร” ที่ทางราชการหรือหน่วยงานของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศออกให้ ซึ่งหลักฐานดังกล่าวสามารถใช้ได้หลากหลาย เช่น ใบอนุญาตทำงาน หนังสือรับรองถิ่นพำนักในประเทศไทยจากสถานทูต สถานกงสุล หรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนั้น การพิจารณาว่าคนต่างด้าวซึ่งได้รับการตรวจลงตรา Smart Visa จะสามารถแสดงตราประทับระบุชื่อ ที่อยู่ ของบริษัทที่คนต่างด้าวทำงานอยู่ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ประทับไว้ในหนังสือเดินทางตามคำสั่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่ ๒๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นหลักฐานแสดงถึงถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ในกรณีมีหนังสือรับรองถิ่นพำนักในประเทศไทยจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อใช้ประกอบการขอรับใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคลต่อกรมการขนส่งทางบกได้หรือไม่นั้น เห็นว่ากรมการจัดหางานมิได้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบที่จะให้ความเห็นในกรณีดังกล่าวได้ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนควรได้หารือร่วมกับกรมการขนส่งทางบกและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต่อไป

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๘๓๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง คนต่างด้าวประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่ทำงาน

ผู้ขอหารือ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานซึ่งระบุท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน หากคนต่างด้าวไปทำงานในท้องที่จังหวัดอื่นซึ่งมิได้ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานจะสามารถทำได้หรือไม่ และจะถือว่าเป็นการทำงานโดยผิดกฎหมายหรือไม่

ความเห็น

กรณีดังกล่าวกรมการจัดหางานได้วางแนวทางการปฏิบัติงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามหนังสือกรมการจัดหางาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/ว ๕๔๘๘๒ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๑ รวมทั้งกองนิติการได้ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/ว ๐๘๙๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีสาระสำคัญตรงกันว่า เนื่องจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้ยกเลิกบทบัญญัติบางประการ จึงส่งผลให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว มีความประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่ทำงาน โดยยังคงทำงานกับนายจ้างรายเดิม คนต่างด้าวไม่ต้องแจ้งหรือขออนุญาตจากนายทะเบียนแต่อย่างใด คนต่างด้าวสามารถไปทำงานได้ทุกท้องที่ ทั้งนี้ การเดินทางออกนอกท้องที่ตามที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรยังต้องอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๖๐๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การออกใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ผู้ขอหารือ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

ประเด็นข้อหารือ

การออกใบอนุญาตทำงานและการขยายระยะเวลาการทำงานตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จะต้องใช้ใบรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมที่รับรองว่าคนต่างด้าวไม่มีลักษณะต้องห้าม ประกอบการออกใบอนุญาตทำงานและการขยายระยะเวลาการทำงานในกรณีดังกล่าว หรือไม่

ความเห็น

มาตรา ๖๒ วรรคสาม แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า “การออกใบอนุญาตทำงาน” ในกรณีดังกล่าวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีความแตกต่างจากบทบัญญัติในมาตรา ๕๙ วรรคสาม มาตรา ๖๐ วรรคสาม มาตรา ๖๓ วรรคสอง มาตรา ๖๓/๑ วรรคสอง หรือมาตรา ๖๔ วรรคสาม ที่กำหนดว่า “การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงาน” ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง จึงเห็นว่ามาตรา ๖๒ มิได้กำหนดให้คนต่างด้าวยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน เพียงแต่ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานตามที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน จึงมิใช่คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๖๔/๑ ที่จะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนั้น สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวจึงไม่อาจอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๔/๑ เรียกใบรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมที่รับรองว่าคนต่างด้าวไม่มีลักษณะต้องห้าม เช่น ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง เพื่อประกอบการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานหรือการขยายระยะเวลาทำงานได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๑๘๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง การเปลี่ยนสถานะการขอรับใบอนุญาตทำงาน

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวจะเปลี่ยนสถานะจากการขอรับใบอนุญาตทำงานกลุ่มถือเอกสารประจำตัวบุคคล (CI) เป็นกลุ่มถือเอกสารบัตรผ่านแดนถาวร (Border Pass) ตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้หรือไม่

ความเห็น

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ เพื่อลดปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ทำให้สามารถควบคุมและตรวจสอบการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อการทำงาน (Non - Immigrant รหัส L - A) ตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเป็นคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศเป็นกรณีพิเศษ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาล แม้ว่าพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จะมิได้มีข้อห้ามให้คนต่างด้าวดังกล่าวขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๖๔ แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าคนต่างด้าวเป็นคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ จึงควรให้คนต่างด้าวและนายจ้างดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๗๔๓ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓

(๘) อื่น ๆ

เรื่อง การลงนามในเอกสารคำขอเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

นายจ้างสามารถมอบอำนาจให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานลงนามในแบบคำขอเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งชาติอื่น (แบบ ตท.๒) ได้หรือไม่

ความเห็น

การขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดไว้เป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. กรณีนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๐ วรรคสอง หากนายจ้างประสงค์จะมอบหมายให้บุคคลอื่นเป็นผู้ลงนามในแบบคำขอและยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว (แบบ ตท.๒) แทนตน ย่อมต้องแต่งตั้งตัวแทน (ผู้รับมอบอำนาจ) ให้กระทำการแทนตนเอง โดยระบุขอบเขตของการมอบอำนาจให้ครอบคลุมถึงกรณีดังกล่าวด้วย

๒. กรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๑ วรรคสี่ เป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ได้ดำเนินขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว (แบบ ตท.๒) ได้ ดังนั้น กรณีของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งได้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดแล้ว ย่อมสามารถยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวได้โดยไม่จำต้องมีการแต่งตั้งตัวแทน (การมอบอำนาจ) จากนายจ้างแต่อย่างใด

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกรมการจัดหางาน ที่ รง ๐๓๐๓/๘๗๗ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง การมอบอำนาจให้ลงนามในสัญญาจ้าง

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ กรณีนายจ้างทำสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานกับผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ผู้รับอนุญาตฯ จะมอบอำนาจให้ลูกจ้างของตนลงนามในสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับคนต่างด้าวแทนผู้รับอนุญาตดังกล่าว ได้หรือไม่

ความเห็น

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การมอบอำนาจคือสัญญาตัวแทนซึ่งบุคคลหนึ่งมอบให้อีกบุคคลหนึ่งมีอำนาจกระทำการแทนตน ยกเว้นกรณีเป็นการอันต้องทำเองเฉพาะตัว ได้แก่ การทำพินัยกรรม การสมรส นอกจากนี้ ตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจต้องกระทำการที่ได้รับมอบนั้นด้วยตนเอง เว้นแต่ผู้มอบอำนาจจะได้ระบุให้สามารถมอบอำนาจช่วงได้

กรณีที่ขอหารือไม่ปรากฏว่านายจ้างได้มอบให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานมีอำนาจลงนามในสัญญาจ้างแรงงาน ผู้รับอนุญาตฯ จึงไม่มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้างแรงงานแทนนายจ้าง อีกทั้งไม่สามารถมอบอำนาจต่อไปให้ผู้ใดดำเนินการแทนได้ แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างได้มอบอำนาจเป็นหนังสือมีข้อความซึ่งระบุชัดเจนให้ผู้รับอนุญาตฯ มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้างแทนตน ก็เป็นกรณีที่ต้องพิจารณาต่อไปด้วยว่าหนังสือมอบอำนาจดังกล่าวกำหนดให้ผู้รับอนุญาตฯ สามารถมอบอำนาจช่วงให้แก่ผู้อื่นหรือลูกจ้างของผู้รับอนุญาตดังกล่าวต่อไปได้หรือไม่

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๕๕๙ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การใช้สำเนาหนังสือมอบอำนาจ

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสามารถพิจารณาสำเนาหนังสือมอบอำนาจของบริษัท ซึ่งระบุว่ามีการมอบอำนาจกันมากว่า ๑ ปีแล้ว เพื่อประกอบการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศของนายจ้างได้หรือไม่

ความเห็น

กรณีผู้มอบอำนาจเป็นนิติบุคคล หากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลได้มอบอำนาจโดยสมบูรณ์แล้ว ผู้รับมอบอำนาจย่อมมีอำนาจกระทำการใด ๆ แทนนิติบุคคลได้ตามที่กำหนดในหนังสือมอบอำนาจเสมือนนิติบุคคลกระทำการนั้นด้วยตนเอง แม้ต่อมาผู้มอบอำนาจจะมิได้เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลแล้ว ก็ไม่ทำให้อำนาจของผู้รับมอบอำนาจสิ้นสุดไปหากการดำเนินการตามหนังสือมอบอำนาจยังไม่เสร็จสิ้น

กรณีตามที่ขอหารือ หากผู้มอบอำนาจหรือผู้รับมอบอำนาจสามารถแสดงให้เห็นว่าในขณะที่มอบอำนาจนั้นผู้มอบอำนาจเป็นผู้มีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคล ผู้รับมอบอำนาจก็มีอำนาจดำเนินการแทนได้ตามที่กำหนดไว้ สำหรับการใช้สำเนาหนังสือมอบอำนาจนั้น เห็นว่า แม้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะได้กำหนดให้ในกิจการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องทำเป็นหนังสือ การตั้งตัวแทนก็ต้องทำเป็นหนังสือด้วยก็ตาม แต่หากผู้รับมอบอำนาจได้แสดงหนังสือมอบอำนาจฉบับจริงเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและมอบสำเนาเอกสารดังกล่าวไว้เพื่อประกอบการพิจารณาก็สามารถทำได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๖๖๐ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การมอบอำนาจให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้ขอหารือ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

ประเด็นข้อหารือ

บริษัท ก. แจ้งว่ามีบริษัทในเครือหลายแห่ง ซึ่งบางแห่งไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปดำเนินการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว ณ ประเทศต้นทางเพื่อให้ได้คุณสมบัติตามที่ต้องการ ทำให้บริษัทในเครือประสบปัญหาไม่สามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ได้ จึงขอหารือว่ากรณีดังกล่าวจะสามารถมอบอำนาจให้บริษัท ก. ดำเนินการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว ณ ประเทศต้นทางได้หรือไม่

ความเห็น

กรณีบริษัทในเครือบริษัท ก. ซึ่งเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกันจะสามารถมอบอำนาจให้บริษัท ก. เพื่อไปดำเนินการคัดเลือกแรงงาน ณ ประเทศต้นทาง ได้หรือไม่ เห็นว่าพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไว้อย่างชัดเจน ให้นายจ้างต้องดำเนินกระบวนการนำคนต่างด้าวมาทำงานด้วยตนเองหรือทำสัญญากับผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ สำหรับกระบวนการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว ณ ประเทศต้นทางเป็นขั้นตอนหนึ่งในการดำเนินกระบวนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เมื่อบริษัท ก. มิได้เป็นผู้รับอนุญาตฯ จึงไม่สามารถดำเนินกระบวนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ เป็นกรณีที่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการไว้เป็นการเฉพาะ การมอบอำนาจจะส่งผลให้ไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ นอกจากนี้ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวในฐานะหน่วยงานกำกับนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการมอบอำนาจไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ รายละเอียดปรากฏตามหนังสือกรมการจัดหางาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๑๖/ว๙๓๗๔๒ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ซึ่งกรมการจัดหางานเห็นชอบและแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ทราบแล้ว เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ผ่านมาจึงเห็นควรดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๔๙๐ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การมอบอำนาจให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานลงนามในหนังสือรับรองการจ้างแทนนายจ้าง

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

การมอบอำนาจตามแบบหนังสือมอบอำนาจที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวจัดทำและเผยแพร่เป็นการมอบอำนาจที่รวมถึงกรณีการมอบอำนาจให้ลงลายมือชื่อในหนังสือรับรองการจ้างด้วยหรือไม่อย่างไร

ความเห็น

การมอบอำนาจ คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งมอบให้บุคคลอื่นมีอำนาจกระทำการแทนตน ซึ่งสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวได้จัดทำแบบหนังสือมอบอำนาจสำหรับนายจ้างมอบอำนาจให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานดำเนินการแทน เพื่อเป็นตัวอย่างและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ โดยระบุว่ามีอำนาจยื่นคำขอหรือคำร้องและเอกสารหลักฐานเพื่อดำเนินการตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือการอื่นใดอันจำเป็นที่เกี่ยวข้องได้ จึงเห็นว่าการดำเนินการขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวเป็นขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมีหนังสือรับรองการจ้างเป็นเอกสารประกอบคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว จึงเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามความในหนังสือมอบอำนาจดังกล่าว ประกอบกับในหมายเหตุท้ายหนังสือรับรองการจ้าง ระบุว่า “ผู้ทำหนังสือรับรองนี้ จะต้องเป็นผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อผูกพันสถานประกอบการ หรือได้รับมอบอำนาจให้ทำการแทน” จึงเห็นได้ชัดว่าหนังสือรับรองการจ้างไม่ใช่การอันต้องทำเองเฉพาะตัวจึงสามารถมอบอำนาจได้

แม้ข้อมูลที่กำหนดให้แสดงตามแบบหนังสือรับรองการจ้างในส่วนข้อมูลการจ้างจะเป็นข้อมูลในลักษณะเดียวกันกับที่แสดงในคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ซึ่งผู้รับมอบอำนาจสามารถลงนามแทนนายจ้างได้ก็ตาม แต่ยังมีข้อมูลในส่วนของข้อมูลนายจ้างซึ่งประกอบด้วยข้อมูลสถานะทางการเงินของนายจ้างอันเป็นข้อมูลเฉพาะ ผู้รับมอบอำนาจที่จะลงนามในหนังสือรับรองการจ้างจึงต้องทราบข้อมูลดังกล่าว เนื่องจากเป็นการแจ้งข้อเท็จจริงต่อเจ้าหน้าที่ซึ่งอาจมีความรับผิดจากการชี้แจงข้อมูลอันเป็นเท็จ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๐๕๙๓ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การรับชำระเงินค่าปรับตามคำสั่งเปรียบเทียบ

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

การรับชำระเงินค่าปรับตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดมีอำนาจรับชำระค่าปรับตามคำสั่งเปรียบเทียบหรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

มาตรา ๑๓๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดนี้ที่มีโทษปรับสถานเดียว นอกจากความผิดในมาตรา ๑๐๑ ให้เป็นอำนาจของอธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ และแม้ไม่ได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายโดยเฉพาะว่าผู้ใดมีอำนาจรับชำระค่าปรับหรือให้ไปดำเนินการชำระค่าปรับ ณ สถานที่ใด แต่เมื่อผู้มีอำนาจเปรียบเทียบได้กำหนดให้ไปชำระ ณ สถานที่ที่กำหนดตามหนังสือแจ้งคำสั่งเปรียบเทียบแล้ว ก็เป็นกรณีที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบกำหนดสถานที่ชำระค่าปรับสำหรับกรณีนั้น ๆ แล้ว

กรณีตามที่ขอหารือปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในขั้นตอนการแจ้งคำสั่งเปรียบเทียบไปยังผู้กระทำความผิด สำนักงานจัดหางานจังหวัดไม่ได้เสนอหนังสือแจ้งคำสั่งเปรียบเทียบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้มีอำนาจเปรียบเทียบลงนามเพื่อแจ้งคำสั่งไปยังผู้กระทำผิด เพื่อให้ผู้กระทำผิดมาชำระค่าปรับตามสถานที่ที่กำหนดตามแนวทางปฏิบัติของกรมการจัดหางาน แม้การประสานผู้กระทำผิดทางโทรศัพท์จะมีความสะดวกในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่เนื่องจากตามพระราชกำหนดฯ มิได้กำหนดเกี่ยวกับการปรับไว้เป็นการเฉพาะจึงเป็นกรณีที่ต้องให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบกำหนดเกี่ยวกับการชำระค่าปรับประกอบกับการแจ้งคำสั่งเปรียบเทียบมีความเกี่ยวข้องกับการนับระยะเวลา หากผู้กระทำผิดไม่ชำระค่าปรับภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา ๑๓๓ วรรคท้าย การแจ้งเป็นหนังสือจะทำให้มีหลักฐานที่สามารถพิสูจน์วันที่ผู้กระทำผิดทราบคำสั่งเปรียบเทียบได้ชัดเจน โดยเจ้าหน้าที่จะดำเนินการประสานทางโทรศัพท์ควบคู่กันก็สามารถทำได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๖๔๓ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเปรียบเทียบกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

การเปรียบเทียบกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีหลักเกณฑ์ในการเปรียบเทียบปรับอย่างไร

ความเห็น

ตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผู้ที่จ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบข้อมูลที่กำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่จ้าง และเมื่อคนต่างด้าวนั้นออกจากงานให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวออกจากงาน พร้อมทั้งระบุเหตุแห่งการออกจากงานของคนต่างด้าวนั้นด้วย ซึ่งการจ้างคนต่างด้าวทำงานหรือการออกจากงานของคนต่างด้าวนั้น ย่อมเป็นเหตุเฉพาะตัวของผู้ที่จ้างและคนต่างด้าวแต่ละราย ดังนั้น กรมการจัดหางานจึงมีแนวทางการเปรียบเทียบกรณีการกระทำความผิดในข้อหาไม่แจ้งคนต่างด้าวออกจากงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวออกจากงานตามมาตรา ๑๓ ซึ่งมีโทษตามมาตรา ๑๐๓ ตามข้อเท็จจริงของผู้ที่จ้างและคนต่างด้าวแต่ละราย อันเป็นการกระทำความผิดหลายกรรมต่างกัน โดยให้ปรับทุกกรรมเรียงกระทงความผิด

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๘๗๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเปรียบเทียบกรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

การเปรียบเทียบกรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวเป็นการกระทำความผิดกรรมเดียวหรือหลายกรรม อย่างไร

ความเห็น

ตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวส่งมอบให้นายจ้างแล้ว ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ส่งมอบคนต่างด้าวให้นายจ้าง ทั้งนี้ ตามรายการที่อธิบดีกำหนดในประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดรายการในการส่งคนต่างด้าวให้แก่นายจ้างตามสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานในราชอาณาจักร ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เช่น จำนวนคนต่างด้าวที่นำเข้าตามสัญญาทั้งหมด โดยเมื่อนายจ้างได้รับการส่งมอบคนต่างด้าวและลงนามในเอกสารดังกล่าวแล้ว ผู้รับอนุญาตฯ มีหน้าที่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบรายชื่อ และจำนวนคนต่างด้าวที่มีการส่งมอบในครั้งนั้น ๆ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันดังกล่าว จึงเห็นว่าบทบัญญัติในมาตรานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายทะเบียนทราบข้อมูลเกี่ยวกับการส่งมอบคนต่างด้าวแก่นายจ้างเท่านั้น การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตราดังกล่าวจึงเป็นการกระทำความผิดกรรมเดียว

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๘๓ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง การนับอายุความตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

มาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีแนวทางการนับอายุความอย่างไร

ความเห็น

ตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้นายทะเบียนทราบชื่อ สัญชาติของคนต่างด้าว และลักษณะงานที่ให้ทำภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่มีการจ้างคนต่างด้าว และเมื่อคนต่างด้าวนั้นออกจากงานให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่คนต่างด้าวออกจากงาน พร้อมทั้งระบุเหตุแห่งการออกจากงานของคนต่างด้าว หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ตามมาตรา ๑๐๓ สำหรับอายุความนั้น ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๙๕ กำหนดให้ความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งเดือนลงมาหรือต้องระวางโทษอย่างอื่น เช่น โทษปรับ มีกำหนดอายุความ ๑ ปี นับแต่วันกระทำความผิด

ดังนั้น อายุความตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงเริ่มนับแต่วันที่กระทำความผิดและขาดอายุความเมื่อครบ ๑ ปี นับแต่วันดังกล่าว

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๒๘๕ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การคืนค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ

ผู้ขอหารือ สำนักงานเลขานุการกรม

ประเด็นที่ขอหารือ

การคืนค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ กรณีคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานยื่นคำขอเปลี่ยนนายจ้างและเพิ่มท้องที่หรือสถานที่ทำงาน สามารถทำได้หรือไม่

ความเห็น

ค่ายื่นคำขอเป็นค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บสำหรับการยื่นหนังสือต่อหน่วยงานรัฐให้ทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ผู้ยื่น การพิจารณาคืนค่ายื่นคำขอจึงต้องพิจารณาว่าหน่วยงานของรัฐได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการยื่นคำขอแล้วหรือไม่ กรณีตามข้อหารือ คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ยื่นคำขอเปลี่ยนนายจ้างและเพิ่มท้องที่ทำงานเพื่อให้นายทะเบียนพิจารณาอนุญาต และหน่วยงานผู้รับคำขอได้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอไว้ในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑ และวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑ ซึ่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับแล้ว และมีผลให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานที่ประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่หรือเงื่อนไขในการทำงาน ไม่ต้องยื่นคำขอและได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนอีกต่อไป จึงเป็นกรณีที่ไม่มีเหตุที่จะรับคำขอเปลี่ยนนายจ้างและเพิ่มท้องที่หรือสถานที่ทำงานของคนต่างด้าวไว้เพื่อเสนอให้นายทะเบียนพิจารณา ค่ายื่นคำขอที่ได้รับมานั้นจึงเป็นเงินอันไม่พึงต้องชำระแก่รัฐบาลและต้องคืนให้แก่ผู้ยื่นคำขอ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๓๓๘ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การคืนค่าธรรมเนียมกรณีเก็บค่าธรรมเนียมซ้ำซ้อน

ผู้ขอหารือ สำนักงานเลขานุการกรม

ประเด็นข้อหารือ

กรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ก. โดยยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบปรากฏว่าคนต่างด้าวดังกล่าว ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว โดยทำงานกับนายจ้าง ข. ซึ่งต่อมาผู้รับอนุญาตฯ ชี้แจงว่าเอกสารบัญชีรายชื่อคนต่างด้าว (Name List) ผิดพลาด ทำให้การอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวซ้ำซ้อนและขอรับค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคืน กรณีดังกล่าวสามารถคืนค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานได้หรือไม่

ความเห็น

ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มิได้บัญญัติเกี่ยวกับการคืนค่าธรรมเนียมไว้เป็นการเฉพาะ เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ของค่าธรรมเนียมซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อเป็นค่าบริการที่เรียกเก็บตามกฎหมายหรือต้องจ่ายตามระเบียบที่กำหนดไว้ ดังนั้น การคืนค่าธรรมเนียมจึงอาจทำได้โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นรายกรณี หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ชำระค่าธรรมเนียมมิใช่ผู้ที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนดให้มีหน้าที่ชำระก็สามารถคืนค่าธรรมเนียมได้ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด

กรณีตามที่ขอหารือ ในขั้นตอนการขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว ผู้รับอนุญาตฯ ดำเนินการขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวโดยเอกสารบัญชีรายชื่อแรงงานต่างด้าวผิดพลาด หากนายทะเบียนได้พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว นายทะเบียนต้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว สำหรับค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานนั้น เมื่อเพิกถอนคำสั่งแล้วจึงสามารถคืนค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานได้ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๒๑๒๔ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง การเปลี่ยนนายจ้างและการดำเนินการเกี่ยวกับหลักประกัน

ผู้ขอหารือ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

ประเด็นข้อหารือ

การดำเนินการเกี่ยวกับการโอนหลักประกันของนายจ้างเดิมไปเป็นของนายจ้างใหม่ สามารถทำได้หรือไม่

ความเห็น

การควบบริษัทมหาชนจำกัดตามมาตรา ๑๕๒ และมาตรา ๑๕๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พ.ศ. ๒๕๓๕ มีผลให้บริษัทใหม่ได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้ สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของบริษัทเดิม ในกรณีเช่นนั้น บริษัทใหม่อาจแจ้งให้ผู้เก็บรักษาหลักประกันทราบและดำเนินการแก้ไขทะเบียนคุมหลักประกันให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงดังกล่าวได้ ซึ่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวไว้ กรณีตามข้อหารือแม้บริษัทนายจ้างเดิมและบริษัทนายจ้างใหม่มีกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกันหรือบริษัททั้งสองมีที่ตั้งอยู่ ณ สถานที่เดียวกัน แต่ก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงที่จะทำให้เกิดผลตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องว่า บริษัทนายจ้างใหม่ได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้ สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของบริษัทนายจ้างเดิม ดังนั้น กรณีนี้จึงไม่อาจโอนหลักประกันของบริษัทนายจ้างเดิมไปเป็นของบริษัทนายจ้างใหม่ได้ ทั้งนี้ บริษัทนายจ้างเดิมต้องขอคืนหลักประกัน และบริษัทนายจ้างใหม่ต้องวางหลักประกัน ให้เป็นไปตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวฯ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนมาก ที่ รง ๐๓๐๓/๒๐๘๕ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การให้บริการหน่วยเคลื่อนที่

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

การออกให้บริการหน่วยเคลื่อนที่เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นายจ้างเกี่ยวกับการรับแจ้ง การอนุญาต และการชำระค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกสำนักงานจัดหางานจังหวัดสามารถทำได้หรือไม่ กรมการจัดหางานต้องจัดทำประกาศเพื่อกำหนดสถานที่ยื่นคำขอและแจ้งการทำงานของคนต่างด้าวหรือไม่

ความเห็น

หากสำนักงานจัดหางานจังหวัดต้องการจัดตั้งศูนย์จัดหางานเพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่ อาจทำได้โดยเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่ออธิบดี เพื่อประกาศกำหนดสถานที่อื่นเป็นสถานที่ยื่นคำขอตามกฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับใบอนุญาตทำงาน การออกใบอนุญาต และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๔ และนอกจากการประกาศกำหนดสถานที่ให้บริการดังกล่าวแล้ว สำนักงานจัดหางานจังหวัดควรพิจารณาถึงอำนาจของนายทะเบียนซึ่งปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นดังกล่าวว่ามีอำนาจดำเนินการเพียงใด และมีเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นนายทะเบียนตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพียงพอสำหรับการให้บริการประชานชนหรือไม่ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณของทางราชการประกอบการพิจารณาด้วย

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๙๘๓ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง การใช้อำนาจปกครองบุตรของคนต่างด้าว

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของศาลในฐานะผู้ใช้อำนาจปกครองบุตรผู้เยาว์ ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานหรือไม่ และคนต่างด้าวดังกล่าวสามารถขอรับใบอนุญาตทำงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของบุตรผู้เยาว์ ได้หรือไม่

ความเห็น

ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม “การทำงาน” หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมีนายจ้างหรือไม่ ฯลฯ ซึ่งการปฏิบัติตามคำสั่งของศาลเยาวชนและครอบครัวที่ให้คนต่างด้าวดำเนินการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของบุตรผู้เยาว์ในฐานะผู้ใช้อำนาจปกครองนั้น ไม่ใช่การประกอบอาชีพโดยได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้ไปเลี้ยงชีวิตตนเองหรือครอบครัวเป็นประจำ การใช้อำนาจปกครองดังกล่าวจึงไม่ใช่การทำงานตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน

สำหรับในการขอรับใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างในกิจการของบุตรผู้เยาว์นั้น ตามคำสั่งของศาลเยาวชนและครอบครัวอนุญาตให้คนต่างด้าวในฐานะผู้ใช้อำนาจปกครองบุตรผู้เยาว์มีอำนาจดำเนินการใด ๆ แทนผู้เยาว์ รวมถึงการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างในร้านซึ่งเป็นคนต่างด้าว จึงเห็นว่า คนต่างด้าวในฐานะผู้ใช้อำนาจปกครองบุตรผู้เยาว์สามารถดำเนินการแทนบุตรผู้เยาว์เพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานให้แก่ลูกจ้างได้ ตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๖๘๔ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๒. ความเห็นทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๑ การประกอบธุรกิจจัดหางาน

เรื่อง การให้บริการข้อมูลของบุคคลที่ประสงค์จะรับจ้างทำงานแก่ผู้ประสงค์จะจ้างในลักษณะจ้างทำของผ่านแอปพลิเคชัน

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

บริษัท ก. จะจัดทำแอปพลิเคชันเพื่อให้บุคคลที่ประสงค์จะรับจ้างทำงานในลักษณะของการจ้างทำของมาลงทะเบียนไว้ในแอปพลิเคชัน โดยบริษัทฯ จะคิดค่าธรรมเนียมลงทะเบียนแอปพลิเคชันเป็นรายปี ๆ ละ ๕๐๐ บาท ทั้งนี้ บุคคลทั่วไปสามารถใช้บริการโดยเรียกดูข้อมูลผู้ประสงค์จะรับจ้างทำงานผ่านแอปพลิเคชันได้ การกระทำดังกล่าวของบริษัท ก. จะเป็นการประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้างหรือไม่

ความเห็น

กรณีนี้หากได้พิจารณาเฉพาะบทนิยามคำว่า “คนหางาน” ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น ยังไม่ชัดเจนว่า คนหางานนั้นมีความหมายเฉพาะบุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น หรือหมายความรวมถึงบุคคลที่ประสงค์จะรับจ้างทำงานตามสัญญาจ้างทำของด้วย แต่เมื่อได้พิจารณาประกอบมาตรา ๒๖ ประกอบข้อ ๕ ของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะเรียกหรือรับค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานได้ไม่เกินร้อยละยี่สิบห้าของค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรกหรือในระยะเวลาสามสิบวันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน หรือมาตรา ๒๗ ซึ่งห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว จึงแสดงให้เห็นได้ว่า คนหางานที่พระราชบัญญัตินี้ประสงค์จะให้ความคุ้มครองนั้นหมายความถึงบุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ดังนั้น เมื่อบริษัท ก. จะประกอบธุรกิจให้บริการข้อมูลของบุคคลที่ประสงค์จะรับจ้างทำงานแก่ผู้ประสงค์จะจ้างในลักษณะของสัญญาจ้างทำของผ่านแอปพลิเคชัน โดยไม่มีลักษณะเป็นการจัดหาข้อมูลตำแหน่งงานที่จะมีการจ้างงานเพื่อนำมาแจ้งต่อคนหางาน หรือดำเนินการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างที่ต้องการทำงานเพื่อนำมาแจ้งต่อนายจ้าง จึงไม่เข้าข่ายเป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ บริษัท ก. สามารถดำเนินการดังกล่าวได้ โดยไม่ต้องได้รับใบอนุญาตจัดหางานในประเทศ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๔๗๕ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การให้บริการธุรการประสานงานเพื่อสนับสนุนการจัดหางาน (Outsource Service)

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

การให้บริการธุรการประสานงานเพื่อสนับสนุนการจัดหางานโดยลูกค้า (Outsource Service) โดยบริษัท ก. จะให้บริการจัดเตรียมเอกสารของผู้สมัครงาน นัดหมายเพื่อสัมภาษณ์งาน รวมถึงการประสานงานเกี่ยวกับเอกสารหรือข้อมูลเพื่อประกอบการจ้างงาน ฯลฯ โดยบริษัท ก. ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสัมภาษณ์และมิได้เป็นผู้สรรหาบุคลากร ซึ่งอาจเป็นการจ้างงานเพื่อทำงานในประเทศหรือต่างประเทศแล้วแต่กรณี เป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่

ความเห็น

มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดนิยามคำว่า “จัดหางาน” หมายความว่า การประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้างโดยจะเรียกค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม การพิจารณาว่าการประกอบธุรกิจใดเป็นการจัดหางาน จึงต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นรายกรณี

ในกรณีนี้ บริษัท ก. ให้ข้อเท็จจริงว่าการให้บริการของบริษัท ก. เป็นบริการธุรการทำหน้าที่ติดต่อประสานงานระหว่างคนหางานและนายจ้างซึ่งเป็นลูกค้าของบริษัท ก. โดยบริษัท ก. ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติในเบื้องต้น จัดให้คนหางานทำแบบทดสอบ เตรียมผลการทดสอบ โทรประสานงานนัดวันเวลาสำหรับการสัมภาษณ์ รวมถึงการประสานให้คนหางานเข้าทำสัญญากับนายจ้างด้วยนั้น จึงเห็นว่าการให้บริการของบริษัท ก. เป็นมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของซึ่งผลสำเร็จของงานที่ผู้ว่าจ้างประสงค์มิใช่เพียงการได้รับบริการด้านธุรการเท่านั้น แต่รวมถึงการได้ลูกจ้างเพื่อเข้าทำงานในกิจการของตน การกระทำดังกล่าวจึงเป็นการหาลูกจ้างให้แก่นายจ้างอันมีลักษณะเป็นการจัดหางาน ซึ่งต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๖๗๕ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง บริษัทจัดหางานขออนุญาตจัดงานนัดพบแรงงาน

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

กรณีบริษัทจัดหางานขออนุญาตจัดงานนัดพบแรงงานสามารถทำได้หรือไม่ และหากบริษัทจัดหางานขอเข้าร่วมงานนัดพบแรงงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดจัดขึ้นสามารถทำได้หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

กรณีผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศขอเข้าร่วมกิจกรรมนัดพบแรงงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดจัดขึ้น เห็นว่า การให้ผู้รับอนุญาตเข้าร่วมกิจกรรมนัดพบแรงงานย่อมเป็นการเปิดโอกาสให้คนหางานมีทางเลือกในการหางานอย่างหลากหลาย สำหรับแนวทางการสนับสนุนให้ผู้รับอนุญาตเข้าร่วมกิจกรรมนัดพบแรงงานนั้น ให้เป็นไปตามที่กองพัฒนาระบบบริการจัดหางานได้ซักซ้อมความเข้าใจแนวทางการสนับสนุนให้ผู้รับอนุญาตเข้าร่วมกิจกรรมนัดพบแรงงานในกรณีที่ผู้รับอนุญาตต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนัดพบแรงงานที่หน่วยงานของกรมการจัดหางานจัดขึ้น

สำหรับกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องการจัดงานนัดพบแรงงานนั้น หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าการกระทำของผู้รับอนุญาตที่เกิดขึ้นในงานนัดพบแรงงานมีลักษณะเป็นการจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้าง โดยเป็นการจัดหางานนอกเขตจังหวัดตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตแล้ว ผู้รับอนุญาตต้องขออนุญาตจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่นตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตจัดหาคนงานจากจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต พ.ศ. ๒๕๔๕ รวมทั้งการดำเนินการอื่นที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาต

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

๒.๒ หลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

เรื่อง หลักประกันของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศซึ่งถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด

ผู้ขอหารือ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน

ประเด็นที่ขอหารือ

กรณีศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดบริษัท ก. ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จึงขอให้กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางานคืนเงินหลักประกันเพื่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ให้แก่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ กรณีดังกล่าวกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางานต้องดำเนินการส่งคืนหลักประกันหรือไม่

ความเห็น

หลักประกันของบริษัท ก. จะไม่อยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดตามพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางได้ประกาศให้ใบอนุญาตจัดหางานของบริษัท ก. สิ้นสภาพแล้ว จึงไม่สามารถประกอบธุรกิจจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศได้ ดังนั้น หากกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางานตรวจสอบพบว่าบริษัท ก. ไม่มีความรับผิดตามพระราชบัญญัตินี้แล้ว ก็สามารถส่งหลักประกันให้แก่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์บริษัท ก. ซึ่งมีอำนาจแต่เพียงผู้เดียวในการจัดการรวบรวมทรัพย์สินของบริษัท ก. ตามที่มีคำขอเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ต่อไป

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๓๘๙ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การคืนหลักประกันของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ

ผู้ขอหารือ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน

ประเด็นข้อหารือ

บริษัท ก. ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ถูกกล่าวหาเป็นคดีอาญาว่าใช้หรืออ้างเอกสารราชการปลอม เป็นเหตุให้นายทะเบียนจัดหางานกลางไม่สามารถคืนหลักประกันแก่บริษัท ก. ได้หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

ความผิดเกี่ยวกับการใช้หรืออ้างเอกสารราชการปลอมเป็นความผิดตามที่กำหนดในประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการบังคับโทษอาญาไว้เป็นการเฉพาะแล้ว เช่น จำคุก การปรับ หรือการกักขังแทนค่าปรับในกรณีที่ผู้กระทำผิดไม่สามารถชำระค่าปรับได้ เมื่อพิจารณาประกอบกับวัตถุประสงค์ของการวางหลักประกันในกรณีนี้ซึ่งมีขึ้นเพื่อประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางได้ยกเลิกใบอนุญาตจัดหางานแล้ว และจากการตรวจสอบพฤติการณ์การจัดหางานปรากฏว่าบริษัท ก. ไม่มีภาระต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับตามมาตรา ๒๙ และไม่มีความรับผิดใดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ นายทะเบียนจัดหางานกลางจึงสามารถคืนหลักประกันให้แก่บริษัท ก. ได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๖๐๕ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๒.๓ การจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

เรื่อง การนับระยะเวลายื่นขอหนังสือรับรองเป็นองค์กรผู้ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

กรมการจัดหางานมีแนวทางการนับระยะเวลายื่นขอหนังสือรับรองเป็นองค์กรผู้ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามระบบโครงการฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานทางด้านเทคนิค ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานมีประวัติถูกลงโทษทางทะเบียนในรอบปีที่ผ่านมาอย่างไร

ความเห็น

กรณีผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จะจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามระบบโครงการฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานทางด้านเทคนิคได้ ต้องได้รับหนังสือรับรองเป็นองค์กรผู้ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศจากอธิบดีกรมการจัดหางาน ซึ่งตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตรับสมัครคนหางานเพื่อส่งไปทำงานในต่างประเทศตามระบบโครงการฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานทางด้านเทคนิค พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ผู้รับอนุญาตที่ประสงค์จะขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามระบบโครงการฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานทางด้านเทคนิค ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด รวมถึงไม่มีประวัติการถูกลงโทษทางทะเบียนในรอบปีที่ผ่านมา

การที่จะพิจารณาว่าในรอบปีที่ผ่านมา ผู้รับอนุญาตจัดหางานมีประวัติการถูกลงโทษทางทะเบียนหรือไม่ จะต้องพิจารณาก่อนว่าระยะเวลาถูกลงโทษทางทะเบียนครบกำหนดตามคำสั่งเมื่อใด จึงเห็นว่าเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางมีคำสั่งลงโทษทางทะเบียน คำสั่งดังกล่าวจะมีผลในวันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานได้รับแจ้งคำสั่งนายทะเบียนจัดหางานกลาง ตามมาตรา ๕ ประกอบมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาลงโทษทางทะเบียนแล้ว ผู้รับอนุญาตจัดหางานจึงสามารถยื่นขอหนังสือรับรองการเป็นองค์กรผู้ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามระบบโครงการฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานทางด้านเทคนิคได้อีกครั้ง เมื่อครบระยะเวลา ๑ ปีนับแต่วันดังกล่าว

หมายเหตุ อ้างอิง ๑. หนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๗๓๗ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓
๒. หนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๘๖๙ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานกับนายจ้างซึ่งประกอบกิจการรับเหมาแรงงาน

ผู้ขอหารือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ประเด็นข้อหารือ

ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศสามารถจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานกับนายจ้างซึ่งประกอบกิจการรับเหมาแรงงานในประเทศญี่ปุ่นได้หรือไม่

ความเห็น

กรณีสำนักงานแรงงานไทยในญี่ปุ่นขอทราบความเห็นเกี่ยวกับการจ้างวิศวกรในลักษณะ Sub – Contractor หรือการนำลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นซึ่งมิใช่นายจ้างที่ทำสัญญาด้วย เห็นว่าควรได้มีการตรวจสอบกฎหมายภายในของประเทศญี่ปุ่นว่าไม่ได้มีข้อห้ามทำงานในลักษณะดังกล่าว หากปรากฏข้อเท็จจริงว่ามิได้มีกฎหมายห้าม กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศควรแจ้งให้สำนักงานแรงงานไทยรับรองเอกสารและดำเนินการตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครเป็นการล่วงหน้า พ.ศ. ๒๕๔๗ และระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งควรได้ตรวจสอบสภาพการจ้างงานในต่างประเทศว่ามีความเหมาะสมที่จะจัดส่งคนหางานไปทำงานดังกล่าว

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๒/๑๙๔๗ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง สถานที่ทำงานของคนหางานซึ่งทำงานกับนายจ้างรับเหมาแรงงาน

ผู้ขอหารือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ประเด็นข้อหารือ

ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศสามารถจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานกับนายจ้างซึ่งประกอบกิจการรับเหมาแรงงานในประเทศโปรตุเกสได้หรือไม่ และระบุสถานที่ทำงานอย่างไร

ความเห็น

การจัดส่งคนหางานไปทำงานโดยมีบริษัทจัดหางานโปรตุเกสเป็นนายจ้างในลักษณะบริการจ้างเหมาแรงงาน เห็นว่าการดำเนินการจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในกิจการรับเหมาแรงงานในต่างประเทศ หากไม่มีกฎหมายภายในของประเทศโปรตุเกสห้ามมิให้แรงงานต่างด้าวไปทำงานในกิจการรับเหมาแรงงานแล้ว ผู้รับอนุญาตต้องดำเนินการขออนุญาตจัดส่งคนหางานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สำหรับสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลสถานที่ทำงานของคนหางานเพื่อการให้ความคุ้มครอง ดูแล และให้การช่วยเหลือในกรณีที่มีความจำเป็นจึงเห็นว่าสถานที่ทำงานหมายถึงสถานที่ซึ่งลูกจ้างทำงานอยู่ ซึ่งในกิจการรับเหมาแรงงานคนหางานจะถูกส่งไปทำงานกับผู้ประกอบการฟาร์มต่าง ๆ ที่ทำสัญญารับบริการ โดยผู้รับบริการมิได้มีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างกับคนหางาน ทำให้สถานที่ทำงานของคนหางานเปลี่ยนไปตามสถานที่ของผู้รับบริการ เพื่อให้มีข้อมูลของสถานที่ของคนหางานที่เป็นปัจจุบัน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศควรได้กำหนดมาตรการหรือวิธีการที่จะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลสถานที่ทำงานที่เป็นปัจจุบันทุกครั้งที่คนหางานเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือวิธีอื่นใดที่เหมาะสมสำหรับการดูแลคุ้มครองและช่วยเหลือคนหางานในกรณีที่มีเหตุจำเป็น

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๒๗๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสถานที่ทำงานของคนหางานซึ่งทำงานกับนายจ้างรับเหมาแรงงาน

ผู้ขอหารือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ประเด็นข้อหารือ

กรณีผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานกับนายจ้างซึ่งประกอบกิจการรับเหมาแรงงาน กรมการจัดหางานสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบสถานที่ทำงานที่คนหางานจะไปทำงานเพื่อประกอบการพิจารณารับรองความเหมาะสมของสภาพการจ้างงาน หรือกำหนดให้นายจ้างผู้ประกอบการรับเหมาแรงงานต้องแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานได้หรือไม่

ความเห็น

การพิจารณาความเหมาะสมของสภาพการจ้างการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองคนหางาน หากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศในฐานะหน่วยงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่ พัฒนาระบบ กลไก และการบริหารจัดการเกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศ เห็นควรกำหนดแนวทางปฏิบัติงานก็สามารถทำได้โดยการหารือร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอทราบความเห็นหรือความเป็นไปได้ในการให้ความร่วมมือการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว

กรณีที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเห็นควรกำหนดให้นายจ้างผู้ประกอบการรับเหมาแรงงานต้องแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานนั้น เห็นว่าการกำหนดให้นายจ้างในต่างประเทศแจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้น ตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศมีหน้าที่ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางาน อย่างไรก็ดี หากนายจ้างในต่างประเทศให้ความร่วมมือในการแจ้งการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานก็สามารถทำได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๒๗๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒.๔ การส่งลูกจ้างไปฝึกงานตามมาตรา ๔๙ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

เรื่อง การส่งลูกจ้างไปฝึกงานตามมาตรา ๔๙ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

ผู้ขอหารือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ประเด็นข้อหารือ

บริษัทสายการบินต่างชาติมีสำนักงานสาขาอยู่ในประเทศไทย ประสงค์จะส่งพนักงานไปฝึกอบรมในต่างประเทศ จะต้องปฏิบัติตามมาตรา ๔๙ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่

ความเห็น

มาตรา ๔๙ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้มีการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกำหนดว่าการส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศเกินสี่สิบห้าวัน ต้องยื่นคำขอและได้รับอนุญาตจากอธิบดี ฯลฯ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๓๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ดังนั้น เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า บริษัทได้รับลูกจ้างในประเทศไทยเพื่อทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในธุรกิจขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศจะส่งลูกจ้างนั้นไปฝึกอบรมในต่างประเทศเป็นเวลา ๘๐ วัน จึงต้องยื่นคำขอและได้รับอนุญาตจากอธิบดี จึงจะดำเนินการดังกล่าวได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๖๖๗ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๒.๕ การรับสมัครคนหางานของนายจ้างต่างประเทศ

เรื่อง สถานเอกอัครราชทูตรับสมัครงาน

ผู้ขอหารือ กองบริหารแรงงงานไทยไปต่างประเทศ

ประเด็นที่ขอหารือ

กรณีสถานเอกอัครราชทูตต้องการรับสมัครและคัดเลือกคนหางานในประเทศไทยเพื่อไปทำงานตำแหน่งผู้ประกอบอาหาร โดยให้กรมการจัดหางานพิจารณารับสมัครและจัดส่งคนหางานดังกล่าวต้องปฏิบัติตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการจัดหาลูกจ้างเพื่อส่งไปทำงานในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ พ.ศ. ๒๕๕๒ หรือไม่

ความเห็น

กรณีตามข้อหารือปรากฏข้อเท็จจริงว่า สถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศประกาศรับสมัครและจ้างคนหางานไปทำงานในตำแหน่งพนักงานบริการ (ผู้ประกอบอาหาร) โดยลูกจ้างดังกล่าวเป็นลูกจ้างของสถานเอกอัครราชทูตในฐานะผู้ติดตาม เห็นว่า เนื่องจากสถานเอกอัครราชทูตไทยเป็นส่วนราชการไทยในต่างประเทศ ซึ่งการจ้างพนักงานบริการต้องเป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงการต่างประเทศกำหนดจึงไม่ถือเป็นนายจ้างในต่างประเทศ และไม่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๒๘๐ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การรับสมัครแรงงานไทยเข้าทำงานของบริษัทสายการบินต่างชาติ

ผู้ขอหารือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ประเด็นข้อหารือ

สำนักงานสาขาของบริษัท ก. ซึ่งประกอบธุรกิจขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศในประเทศไทย จะมีสถานะทางกฎหมายไทยเป็นผู้ประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร และจะสามารถดำเนินการว่าจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินซึ่งเป็นคนไทยได้เอง โดยไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้หรือไม่

ความเห็น

บริษัท ก. เป็นนิติบุคคลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายของต่างประเทศ แม้ว่ากองบริหารการประกอบธุรกิจของชาวต่างชาติ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ซึ่งเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบภารกิจตามพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒ จะได้ให้ความเห็นแล้วว่า บริษัท ก. มีสิทธิประกอบธุรกิจในประเทศไทย โดยไม่ต้องขออนุญาตตามพระราชบัญญัติดังกล่าว แต่ก็มิได้ทำให้บริษัท ก. หรือสำนักงานสาขาของบริษัท ก. มีสถานะความเป็นนิติบุคคลขึ้นในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม ปรากฏข้อเท็จจริงว่า บริษัท ก. ได้ประกอบธุรกิจขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศและได้ชำระภาษีเงินได้นิติบุคคลในประเทศไทย

เมื่อบริษัท ก. ได้มอบอำนาจให้ผู้กระทำการแทนรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยเพื่อทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในธุรกิจขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ ทั้งนี้ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีหน้าที่ให้บริการบนเครื่องบินตามตารางการบินที่บริษัท ก. กำหนด โดยหลักจะประจำการ ณ ฐานการบินซึ่งอยู่ในประเทศไทย เมื่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ปฏิบัติหน้าที่ตามตารางบินที่กำหนดแล้ว ซึ่งอาจมีการแวะพัก ณ จุดหมายปลายทางในต่างประเทศหรือไม่ก็ตาม พนักงานต้อนรับจะเดินทางกลับมาประจำการ ณ ฐานการบินในประเทศไทย เพื่อรอปฏิบัติหน้าที่ตามตารางการบินต่อไป กรณีดังกล่าวจึงมิใช่การไปทำงานในต่างประเทศแต่เป็นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามปกติธุระของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินระหว่างประเทศ บริษัท ก. จึงไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๖๖๗ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๒.๖ การประกอบธุรกิจรับเหมาแรงงานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ

เรื่อง การประกอบธุรกิจรับเหมาแรงงานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะประกอบธุรกิจอื่นนอกจากที่ได้รับอนุญาต และเป็นการประกอบธุรกิจบริการทำความสะอาดที่อาจมีลักษณะเป็นการรับเหมาแรงงานได้หรือไม่

ความเห็น

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องประกอบธุรกิจจัดหางานเท่านั้น หรือห้ามผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประกอบธุรกิจอื่นนอกจากการจัดหางาน ดังนั้น หากผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะประกอบธุรกิจอื่น หากไม่มีกฎหมายห้ามหรือกำหนดให้ต้องได้รับการอนุญาตก่อนก็สามารถทำได้

สำหรับการประกอบธุรกิจบริการทำความสะอาดของผู้รับอนุญาตฯ ปรากฏข้อเท็จจริงแต่เพียงว่า ผู้รับอนุญาตฯ จะส่งลูกจ้างของตนไปทำงานกับคู่สัญญาที่มอบหมายให้ตนจัดหาแรงงานมาให้ จึงมีความเห็นในเบื้องต้นว่า หากคู่สัญญาของผู้รับอนุญาตฯ ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการบริการทำความสะอาดด้วย และการที่มอบหมายให้ผู้รับอนุญาตฯ ส่งลูกจ้างมาทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของคู่สัญญาของผู้รับอนุญาตฯ การประกอบธุรกิจบริการทำความสะอาดของผู้รับอนุญาตฯ จะเข้าองค์ประกอบของการรับเหมาแรงงาน อย่างไรก็ตาม สำนักงานจัดหางานจังหวัดควรได้ตรวจสอบลักษณะของการประกอบธุรกิจบริการทำความสะอาดดังกล่าวอย่างรอบคอบว่า ลูกจ้างในกิจการรับเหมาแรงงานนั้นเป็นคนต่างด้าวหรือไม่ เนื่องจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำคัญในการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ คือผู้ที่จะเป็นนายจ้างของคนต่างด้าวนั้นต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันนายจ้างที่ประกอบกิจการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรงนำคนต่างด้าวเข้ามาเป็นจำนวนมากแล้วนำไปเร่รับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๓๘๗๑ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

๓. ความเห็นทางกฎหมายในกรณีอื่น ๆ

๓.๑ ความเห็นทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูลผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

สถานีตำรวจขอข้อมูลสถานประกอบการหรือนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว เช่น ชื่อสถานประกอบการหรือนายจ้าง ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ ชื่อแรงงานต่างด้าว อายุ สัญชาติ และสถานภาพตามกฎหมายหรือการมีใบอนุญาตทำงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดจะสามารถเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวได้หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

กรณีชื่อของนายจ้างหรือชื่อเจ้าของสถานประกอบการซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา หมายเลขโทรศัพท์ ชื่อของแรงงานต่างด้าว อายุ และสัญชาตินั้น เป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลซึ่งอยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของกรมการจัดหางานซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐอันเป็นข้อมูลข่าวสารของราชการตามความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กรมการจัดหางานจึงไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของตนต่อหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นโดยปราศจากความยินยอมเป็นหนังสือของเจ้าของข้อมูลที่ให้ไว้ล่วงหน้าหรือในขณะนั้นได้ ทั้งนี้ตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ อีกทั้งข้อเท็จจริงยังฟังไม่ได้ว่าการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลดังกล่าว เป็นการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือการสืบสวนสอบสวนหรือการฟ้องคดีในลักษณะอย่างใด เนื่องจากตามมติคณะรัฐมนตรีซึ่งสถานีตำรวจกล่าวอ้าง เพียงแต่เห็นชอบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่อนผันดำเนินการตามควรแก่กรณีกับนายจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ยังฟังไม่ได้ความแน่ชัดว่าการขอข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลดังกล่าว เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิดในลักษณะใด ประกอบกับเห็นว่าการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคดังกล่าวจะเป็นการรุกล้ำสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่สมควร ตามความในมาตรา ๑๕ (๕) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ดังนั้น จึงเห็นว่าไม่อาจเปิดเผยชื่อของนายจ้างหรือชื่อเจ้าของสถานประกอบการซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา หมายเลขโทรศัพท์ ชื่อของแรงงานต่างด้าว อายุ และสัญชาติได้ แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับชื่อสถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคล ที่ตั้งสถานประกอบการ จำนวนนายจ้างที่มีการจ้างคนต่างด้าว จำนวนคนต่างด้าว และสถานที่ทำงานของคนต่างด้าวนั้น ไม่ใช่ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามนัยมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน จึงเห็นว่าสำนักงานจัดหางานจังหวัดสามารถเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๒/๐๕๘๔ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง การขอคัดสำเนาคำร้องเรียนและผลการตรวจสอบของสำนักงานจัดหางานจังหวัด

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

กรณีนาย ก. หุ้นส่วนผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัดแห่งหนึ่งมีหนังสือขอคัดสำเนาคำร้องเรียนและผลการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัด กรณีสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้ทำการตรวจสอบห้างหุ้นส่วนฯ เพื่อนำไปดำเนินการด้านกฎหมายกับผู้ร้องเรียน สามารถเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวได้หรือไม่

ความเห็น

สำเนาคำร้องเรียนเป็นข้อมูลที่มีรายละเอียดของข้อกล่าวหาร้องเรียนซึ่งจัดทำโดยสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อพิจารณาตามมาตรา ๑๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งบัญญัติให้หน่วยงานของรัฐผู้รับคำขอ หากเห็นว่าข้อมูลข่าวสารที่มีคำขอเป็นข้อมูลข่าวสารที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐแห่งอื่น และได้ระบุห้ามการเปิดเผยไว้ตามระเบียบที่กำหนดตามมาตรา ๑๖ ให้หน่วยงานผู้รับคำขอส่งคำขอนั้นให้หน่วยงานของรัฐผู้จัดทำข้อมูลข่าวสารดังกล่าวพิจารณาเพื่อมีคำสั่งต่อไป ดังนั้น การขอคัดสำเนาคำร้องเรียนดังกล่าว จึงเห็นควรให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดจัดส่งคำขอให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป ส่วนผลการตรวจสอบของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นข้อมูลที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดได้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามข้อร้องเรียนที่เสร็จสิ้นแล้วและไม่พบแรงงานต่างด้าว ซึ่งไม่ปรากฏว่ามีการแจ้งความดำเนินคดีในเรื่องดังกล่าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดจึงสามารถแจ้งผลการตรวจสอบเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวให้นาย ก. ทราบได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๒/๐๙๙๒ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๑

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูลชาวต่างชาติที่เข้ามาพักอาศัยอยู่ในประเทศไทยและขออนุญาตทำงาน

ผู้ขอหารือ หน่วยงานราชการ

ประเด็นข้อหารือ

กรณีหน่วยงานราชการขอทราบข้อมูลชาวต่างชาติที่เข้ามาพักอาศัยอยู่ในประเทศไทยและขออนุญาตทำงานในประเทศไทย โดยขอทราบรายชื่อ สกุล หมายเลขหนังสือเดินทาง ภาพถ่ายตามหนังสือเดินทาง ที่อยู่ในประเทศไทย ที่อยู่ในต่างประเทศ อาชีพ และสถานที่ทำการ ประเภทของธุรกิจ กรณีดังกล่าวจะสามารถเปิดเผยข้อมูลได้หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของบุคคลและบ่งชี้ให้ทราบว่าเป็นข้อมูลของบุคคลใด จึงเป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งหน่วยงานของรัฐจะเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของตนต่อหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นหรือผู้อื่น โดยปราศจากความยินยอมเป็นหนังสือของเจ้าของข้อมูลที่ให้ไว้ล่วงหน้าหรือในขณะนั้นมิได้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยตามมาตรา ๒๔ (๑) - (๙) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยแบบคำขอรับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวซึ่งมีข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล คนต่างด้าวเจ้าของข้อมูลไม่ได้ให้ความยินยอมให้เปิดเผย ดังนั้น ในเบื้องต้นสมควรให้ข้อมูลของคนต่างด้าวในส่วนที่เกี่ยวกับจำนวนคนต่างด้าว อาชีพ สถานที่ ในภาพรวมโดยไม่ระบุตัวบุคคลให้หน่วยงานราชการ หากหน่วยงานราชการดังกล่าวประสงค์จะทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวเป็นรายบุคคล ขอให้หน่วยงานแจ้งรายชื่อคนต่างด้าวพร้อมเหตุผล เพื่อกรมการจัดหางานจะได้พิจารณาเปิดเผยรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวให้หน่วยงานทราบ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๒/๐๘๘๘ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง การขอคัดสำเนาเอกสารเพื่อประกอบการดำเนินคดี

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

สำนักงานกฎหมายขอคัดสำเนาเอกสารพร้อมรับรองเอกสารของบริษัทจัดหางานเพื่อประกอบการดำเนินคดี เป็นข้อมูลข่าวสารที่สามารถเปิดเผยได้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

กรณีตามข้อหารือเห็นว่า เอกสารของบริษัทจัดหางานที่สำนักงานกฎหมายมีความประสงค์จะขอสำเนาที่มีคำรับรองถูกต้อง ประกอบด้วย ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หนังสืออนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตจัดหางาน เอกสารการเปลี่ยนผู้จัดการของผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หนังสือรับจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน และหนังสืออนุญาตให้รับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า จะเห็นได้ว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลข่าวสารของราชการ ประเภทผลการพิจารณาหรือคำวินิจฉัยที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน ตามมาตรา ๙ (๑) ซึ่งไม่ใช่ข้อมูลข่าวสารที่ห้ามเปิดเผยตามมาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ดังนั้น หน่วยงานของรัฐจึงมีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการตามคำขอของสำนักงานกฎหมาย

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๒/๑๖๑๐ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูลชาวต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแก่หน่วยงานราชการ

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

กรณีสถานีตำรวจขอข้อมูลชาวต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด เช่น ชื่อ ชื่อสกุล สัญชาติ และสถานที่พักอาศัย เนื่องจากสถานีตำรวจมีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ และยุทธวิธีในการรักษาความปลอดภัยให้กับชาวต่างชาติที่เข้ามาในพื้นที่ รวมถึงต้องการข้อมูลดังกล่าวเพื่อดำเนินการรวบรวมเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดสามารถเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวได้หรือไม่

ความเห็น

กรณีตามข้อหารือเห็นว่า ชื่อ ชื่อสกุล สัญชาติ และสถานที่พักอาศัยของคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของสำนักงานจัดหางานจังหวัด เป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล การที่สถานีตำรวจในเขตพื้นที่จังหวัดขอข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อประกอบการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ และยุทธวิธีในการรักษาความปลอดภัยให้กับชาวต่างชาติที่เข้ามาในพื้นที่ให้มีความปลอดภัยและเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลพื้นฐาน กรณีดังกล่าวเจ้าของข้อมูลไม่ได้ให้ความยินยอมให้เปิดเผยเป็นหนังสือและไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๒๔ (๑) – (๙) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลจะเป็นการรุกล้ำสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่สมควรตามมาตรา ๑๕ (๕) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารฯ ดังนั้น ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดจึงไม่สามารถเปิดเผยให้แก่สถานีตำรวจได้ อนึ่ง เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมเป็นข้อมูลพื้นฐานและจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อรักษาความปลอดภัยให้กับชาวต่างชาติที่เข้ามาในพื้นที่จังหวัด จึงเห็นควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและสัญชาติของคนต่างด้าวซึ่งเป็นข้อมูลข่าวสารของราชการให้แก่สถานีตำรวจที่ขอข้อมูลดังกล่าว

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๒/๐๘๑๑ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ผู้รับมอบอำนาจขอคัดสำเนาใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

นาย ก. ซึ่งเป็นทนายความได้รับมอบอำนาจจากนาย ข. ให้ฟ้องร้องดำเนินคดีแพ่งต่อนาย ค. ซึ่งเป็นคนต่างด้าว โดยขอให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดตรวจสอบและรับรองใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการนำส่งหมายนัดไต่สวนมูลฟ้องและสำนวนคำร้องของศาลจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัดจะสามารถอนุญาตให้คัดสำเนาใบอนุญาตทำงานของนาย ค. ได้หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

ตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ หน่วยงานของรัฐจะนำข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของผู้ใดไปเปิดเผยโดยเจ้าของข้อมูลไม่ยินยอมไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ หรือเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้บัญญัติไว้ใน (๑) - (๙) สำหรับการเปิดเผยข้อมูลต่อศาลตาม (๘) นั้น เป็นกรณีที่ศาลมีอำนาจดำเนินการตามกฎหมาย ดังนั้น หน่วยงานของรัฐผู้ครอบครองข้อมูลก็ย่อมเปิดเผยข้อมูลข่าวสารได้ อย่างไรก็ดี กรณีที่นาย ก. ทนายความผู้รับมอบอำนาจของนาย ข. ขอคัดสำเนาใบอนุญาตทำงานของนาย ค. เพื่อใช้ประโยชน์ในการนำส่งหมายนัดไต่สวนมูลฟ้องและสำเนาคำร้องของศาลจังหวัดนั้น เป็นการขอคัดข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลเพื่อนำไปดำเนินคดีแพ่งในชั้นศาล ซึ่งเป็นไปเพื่อประโยชน์ของคู่ความฝ่ายตน และมิได้เป็นบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะขอข้อเท็จจริงดังกล่าวได้ ประกอบกับในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับใบอนุญาตทำงานนั้น มิได้แจ้งให้คนต่างด้าวให้ความยินยอมในการเปิดเผยข้อมูลของตน ดังนั้น สำนักงานจัดหางานจังหวัดจึงไม่สามารถตรวจสอบและรับรองสำเนาใบอนุญาตทำงานของนาย ค. ซึ่งเป็นการแสดงข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๒/๐๖๗๔ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูลนายจ้าง สถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าวแก่หน่วยงานราชการอื่น

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

กรณีหน่วยงานราชการขอความอนุเคราะห์ข้อมูลนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในด้านการสืบสวน หาข่าว และงานด้านความมั่นคง เช่น ข้อมูลชื่อสถานประกอบการ นายจ้างที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ ชื่อแรงงานต่างด้าว อายุ สัญชาติ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสามารถเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวได้หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

กรณีตามข้อหารือเห็นว่า ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา ได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ หรือข้อมูลเกี่ยวกับคนต่างด้าว ได้แก่ ชื่อคนต่างด้าว อายุ เพศ สัญชาติ ที่อยู่ สถานที่ทำงาน และประเภทงานที่ได้รับอนุญาต เป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของสำนักงานจัดหางานจังหวัด การที่หน่วยงานราชการแจ้งว่า อยู่ระหว่างจัดทำฐานข้อมูลด้านความมั่นคงในพื้นที่ประจำปีงบประมาณ และประสงค์จะขอข้อมูลนายจ้างและคนต่างด้าวที่ทำงานในเขตพื้นที่จังหวัดทั้งหมด โดยไม่ระบุว่าเป็นข้อมูลของคนต่างด้าวกลุ่มใดหรือรายใดและจะนำไปใช้เพื่อการสืบสวนในการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดลักษณะใด หรือเพื่อเป็นการบริหารข้อมูลด้านความมั่นคงใช้ในการดำเนินการด้านการสืบสวน หาข่าว งานด้านความมั่นคงอย่างไร กรณีจึงยังไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวเป็นการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการสืบสวน การสอบสวนด้านความมั่นคงแต่อย่างใด ดังนั้น สำนักงานจัดหางานจังหวัดจะเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวโดยปราศจากความยินยอมเป็นหนังสือจากเจ้าของข้อมูลที่ให้ไว้ล่วงหน้าหรือในขณะนั้นไม่ได้ อย่างไรก็ตาม สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคล ได้แก่ ชื่อสถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคลและที่ตั้งสถานประกอบการหรือจำนวนนายจ้างที่มีการจ้างคนต่างด้าวไม่ได้มีลักษณะเป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล สำนักงานจัดหางานจังหวัดจึงสามารถเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อหน่วยงานราชการได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๐๑๓ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูลผู้สูงอายุที่ขึ้นทะเบียนหางาน บรรจุงาน และการประกอบอาชีพอิสระเพื่อประกอบการวิจัย

ผู้ขอหารือ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

ประเด็นข้อหารือ

กองพัฒนาระบบบริการจัดหางานสามารถเปิดเผยข้อมูลการบรรจุงานและการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้สูงอายุแยกเป็นรายจังหวัด ให้แก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อนำไปศึกษาสถานการณ์การทำงานและลักษณะรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุไทยในปัจจุบัน ได้หรือไม่

ความเห็น

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประสงค์จะขอข้อมูลการบรรจุงานผู้สูงอายุและข้อมูลส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้สูงอายุ ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒ แยกเป็นรายจังหวัด ประกอบไปด้วย ชื่อตัวและชื่อสกุล ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ เพื่อนำไปดำเนินการศึกษาวิจัย โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างและจัดเก็บข้อมูลผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานและที่ต้องการทำงานทั้งในและนอกระบบ ข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลของกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน ดังนั้น กองพัฒนาระบบบริการจัดหางานสามารถเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยโดยไม่ระบุชื่อหรือส่วนที่ทำให้รู้ว่าเป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามมาตรา ๒๔ (๔) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้แก่ ข้อมูลของผู้สูงอายุประกอบด้วย เพศ อายุ จังหวัด และลักษณะงานที่ได้รับการบรรจุหรือได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ เฉพาะในส่วนของจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานดังกล่าว

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๓๔๘ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูลของผู้ร้องเรียนแก่ผู้ถูกร้อง

ผู้ขอหารือ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน

ประเด็นที่ขอหารือ

นาง ก. ขอให้เปิดเผยข้อมูลของผู้ร้องเรียนกรณีร้องเรียนว่านาง ก. จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในตำแหน่งแม่บ้าน โดยมีเหตุสงสัยว่าคนต่างด้าวดังกล่าวไม่ได้ดำเนินการจ้างอย่างถูกต้องตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบแล้วไม่พบว่ามีการกระทำความผิดตามที่มีผู้ร้องเรียน กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางานจึงขอหารือว่ากรณีดังกล่าวสามารถเปิดเผยข้อมูลผู้ร้องเรียนแก่นาง ก. ผู้ถูกร้องได้หรือไม่

ความเห็น

กรณีตามข้อหารือเห็นว่า ข้อมูลของผู้ร้องเรียนที่อยู่ในความดูแลของกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน อันได้แก่ ชื่อ-นามสกุล อายุ ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ของผู้ร้องเรียนนั้น เป็นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของบุคคล การจะเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ให้แก่ผู้อื่นต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากเจ้าของข้อมูล หรือเป็นการเปิดเผยข้อมูลภายใต้ข้อยกเว้นตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เมื่อนาง ก. แจ้งเพียงว่าการร้องเรียนเป็นเหตุให้ตนได้รับความเสียหาย โดยมิได้แจ้งวัตถุประสงค์ในการขอข้อมูลดังกล่าวว่าจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์หรือความจำเป็นอย่างใด จึงไม่อาจพิจารณาเปิดเผยตามข้อยกเว้นที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้ นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลผู้ร้องเรียนย่อมจะเป็นเหตุให้ประชาชนทั่วไปไม่ให้ความร่วมมือในการแจ้งข้อมูลหรือเบาะแสเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย อันจะกระทบถึงการบังคับใช้กฎหมายทำให้การบังคับใช้กฎหมายเสื่อมประสิทธิภาพ หรือไม่อาจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๕ (๒) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการฯ ดังนั้น แม้มีการร้องขอข้อมูลดังกล่าว กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางานก็สามารถมีคำสั่งไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๐๘๗๗ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูลผู้ร้องเรียนแก่พนักงานสอบสวน

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร

ประเด็นที่ขอหารือ

พนักงานสอบสวนขอรับเอกสารเพื่อใช้ประกอบคดีที่นาง ก. กล่าวโทษว่ามีผู้กระทำความผิดฐานแจ้งความเท็จต่อพนักงานเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน โดยร้องเรียนว่านาง ก. จ้างแรงงานต่างด้าวไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว แต่ไม่ปรากฏว่ามีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยพนักงานสอบสวนขอทราบชื่อผู้ร้องเรียน เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียน รวมถึงช่องทางการร้องเรียน สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครจึงขอหารือว่าสามารถเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวแก่พนักงานสอบสวน ได้หรือไม่

ความเห็น

กรณีตามข้อหารือ พนักงานสอบสวนประสงค์ให้เปิดเผยข้อมูลประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ของผู้ร้องเรียน และบันทึกรับเรื่องร้องเรียนผู้กระทำความผิดตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งปรากฏข้อมูลของผู้ร้องเรียน ได้แก่ ชื่อและนามสกุล อายุ ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ พร้อมรายละเอียดของการร้องเรียน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลอยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของรัฐจะเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของตนต่อหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นหรือผู้อื่นโดยปราศจากความยินยอมเป็นหนังสือของเจ้าของข้อมูลที่ให้ไว้ล่วงหน้าหรือในขณะนั้นมิได้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การสืบสวน การสอบสวน หรือการฟ้องคดี จึงสามารถกระทำได้ตามมาตรา ๒๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ดังนั้น การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวแก่พนักงานสอบสวนจึงกระทำได้ ทั้งนี้ เมื่อพนักงานสอบสวนได้รับข้อมูลดังกล่าวแล้วมีหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของราชการ ในการนี้จะได้กำหนดเงื่อนไขในการใช้ข้อมูลข่าวสารตามความเหมาะสมด้วยก็สามารถทำได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๒๓๐๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง การเปิดเผยหนังสือโต้ตอบการหารือปัญหาข้อกฎหมาย

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

บริษัท ก. ประสงค์จะใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ให้กรมการจัดหางานเปิดเผยหนังสือโต้ตอบการหารือปัญหาข้อกฎหมายระหว่างกรมการจัดหางานและสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของกรมการจัดหางานได้หรือไม่

ความเห็น

เนื่องจากหนังสือโต้ตอบดังกล่าวเป็นสิ่งที่สื่อความหมายให้รู้เรื่องราวข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการขอหารือปัญหาข้อกฎหมายและการให้คำปรึกษา เมื่อบริษัท ก. อ้างแต่เพียงว่าเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยมิได้แจ้งวัตถุประสงค์ในการขอข้อมูลข่าวสารดังกล่าวว่าจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์หรือความจำเป็นใด ประกอบกับการดำเนินการตามที่ได้รับคำแนะนำจากสำนักงานอัยการสูงสุดยังไม่แล้วเสร็จ การเปิดเผยข้อมูลอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินการ รวมถึงอาจส่งผลกระทบต่อเอกชนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เมื่อได้พิจารณาโดยคำนึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของกรมการจัดหางาน ประโยชน์สาธารณะ และประโยชน์ของเอกชนที่เกี่ยวข้องประกอบกันแล้ว เห็นว่าการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการดังกล่าวอาจทำให้การบังคับใช้กฎหมายเสื่อมประสิทธิภาพหรือไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบกับหนังสือโต้ตอบดังกล่าวมีข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของผู้อื่นรวมอยู่ด้วย กรมการจัดหางานจึงมิอาจเปิดเผยข้อมูลข่าวสารดังกล่าวได้ตามมาตรา ๑๕ (๒) และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๐๑๕ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง การคัดค้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ

ผู้ขอหารือ สำนักงานอัยการสูงสุด

ประเด็นข้อหารือ

สำนักงานอัยการสูงสุดแจ้งว่าบริษัท ก. มีความประสงค์ขอคัดสำเนาหนังสือจากสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย หนังสือกรมการจัดหางานซึ่งหารือปัญหาข้อกฎหมายไปยังสำนักงานอัยการสูงสุด และหนังสือสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งให้ความเห็นในประเด็นที่ขอหารือ หากกรมการจัดหางานมีความประสงค์จะคัดค้านการเปิดเผยหนังสือทั้งสองฉบับขอให้กรมการจัดหางานส่งคำคัดค้านไปยังสำนักงานอัยการสูงสุด

ความเห็น

กรณีหนังสือกรมการจัดหางานซึ่งหารือปัญหาข้อกฎหมายไปยังสำนักงานอัยการสูงสุด การเปิดเผยอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินการสอบข้อเท็จจริงหรือการดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถหยั่งรู้ถึงสิทธิและตัวเจ้าหนี้อันจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายเสื่อมประสิทธิภาพ หรือไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ รวมถึงอาจส่งผลกระทบต่อเอกชนที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับมีข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของผู้อื่นรวมอยู่ด้วย จึงมิอาจเปิดเผยข้อมูลข่าวสารดังกล่าวได้ตามมาตรา ๑๕ (๒) และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

สำหรับหนังสือสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งให้ความเห็นในกรณีที่ขอหารือมายังกรมการจัดหางาน หากสำนักงานอัยการสูงสุดในฐานะเจ้าของข้อมูลพิจารณาแล้วเห็นควรเปิดเผยหนังสือดังกล่าว กรมการจัดหางานก็ไม่มีข้อขัดข้องแต่ประการใด

หมายเหตุ อ้างอิง ๑. หนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๒๘ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒
๒. หนังสือกรมการจัดหางาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๔๐๓๘๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูลรายงานประจำวันการรับแจ้งเอกสารหาย

ผู้ขอหารือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ประเด็นข้อหารือ

พนักงานสอบสวนมีหมายเรียกพยานเอกสารถึงกรมการจัดหางาน ให้จัดส่งรายงานประจำวันการรับแจ้งเอกสารหายเพื่อประกอบสำนวนการสอบสวน คดีที่มีผู้กล่าวหาว่าบริษัท ก. แจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงานทำให้ได้รับความเสียหาย กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศสามารถเปิดเผยข้อมูลรายงานประจำวันการรับแจ้งเอกสารหายดังกล่าวได้หรือไม่

ความเห็น

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๑๓๒ ให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจออกหมายเรียกให้บุคคลผู้ครอบครองสิ่งของอันอาจใช้เป็นพยานหลักฐาน จัดส่งสิ่งของนั้นไปยังพนักงานสอบสวน เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมพยานหลักฐานพิสูจน์ข้อเท็จจริงแห่งกรณี เมื่อบุคคลใดได้รับหมายเรียกจากพนักงานสอบสวนแล้วไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกนั้น อาจมีความผิดฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมพยานหลักฐานพิสูจน์ข้อเท็จจริงแห่งกรณี และปฏิบัติให้เป็นไปตามหมายเรียกพยานเอกสารของพนักงานสอบสวน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศสามารถส่งสำเนาเอกสารรายงานประจำวันการรับแจ้งเอกสารหายให้แก่พนักงานสอบสวนได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๓๗๒ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ต้องรวบรวมและจัดทำขึ้นใหม่

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

ผู้ร้องมีความประสงค์ขอใช้สิทธิตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ให้กรมการจัดหางานเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการ ซึ่งเป็นข้อมูลข่าวสารที่กรมการจัดหางานต้องรวบรวมและจัดทำขึ้นใหม่ รวมถึงมีข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของกรมการจัดหางาน รวมทั้งสิ้น ๑๒ รายการ กรมการจัดหางานสามารถเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวได้หรือไม่

ความเห็น

การที่ผู้ร้องขอให้กรมการจัดหางานเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นข้อมูลข่าวสารของราชการ อีกทั้งยังมีส่วนที่เป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของกรมการจัดหางาน ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เมื่อได้พิจารณาลักษณะของข้อมูลข่าวสารดังกล่าวแล้ว เห็นว่าเป็นข้อมูลข่าวสารที่กรมการจัดหางานต้องรวบรวม และจัดทำขึ้นใหม่ในลักษณะเปรียบเทียบตามมาตรา ๑๑ วรรคสาม ดังนั้น เมื่อได้พิจารณาโดยคำนึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของกรมการจัดหางาน ประโยชน์สาธารณะ และประโยชน์ของเอกชนที่เกี่ยวข้องประกอบกันแล้ว เห็นว่า หากกรมการจัดหางานในฐานะหน่วยงานของรัฐได้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการดังกล่าว ซึ่งอยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของตน อาจทำให้การบังคับใช้กฎหมายเสื่อมประสิทธิภาพหรือไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และอาจเป็นการรุกล้ำสิทธิส่วนบุคคลของคนหางานที่เกี่ยวข้องโดยไม่สมควร ประกอบกับข้อมูลข่าวสารตามที่ร้องขอกรมการจัดหางานต้องรวบรวมและจัดทำขึ้นใหม่ จึงเห็นควรมีคำสั่งไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารดังกล่าว

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๓๐๕ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๓.๒ ความเห็นทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือสัญญา

เรื่อง การจัดทำสัญญาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างกรณีคู่สัญญาเป็นรัฐวิสาหกิจ

ผู้ขอหารือ สำนักงานเลขานุการกรม

ประเด็นข้อหารือ

กรณีกรมการจัดหางานได้ดำเนินการจัดจ้างจนได้ตัวคู่สัญญาซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ ต้องทำสัญญาตามแบบที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนดโดยความเห็นชอบของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือไม่

ความเห็น

มาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องทำสัญญาตามแบบที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนด โดยความเห็นชอบของสำนักงานอัยการสูงสุด ฯลฯ อย่างไรก็ตาม มาตรา ๙๖ (๒) กำหนดว่า กรณี “การจัดซื้อจัดจ้างจากหน่วยงานของรัฐ” ซึ่งตามมาตรา ๔ หมายความถึงรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณด้วย อาจจัดทำข้อตกลงเป็นหนังสือโดยไม่ทำตามแบบสัญญาตามมาตรา ๙๓

มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้ “รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่ส่วนราชการ ฯลฯ มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมดของ บริษัท ก. จำกัด (มหาชน) จึงเป็น “รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ” ซึ่งอยู่ในความหมายของ “หน่วยงานของรัฐ” ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐฯ ดังนั้น กรณีดังกล่าว กรมการจัดหางานอาจจัดทำข้อตกลงเป็นหนังสือเพื่อจัดจ้าง โดยไม่ทำสัญญาตามแบบที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนดฯ ก็ได้ ตามมาตรา ๙๖ (๒) แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐฯ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๒๔๘๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง การผ่อนผันการชำระหนี้ของลูกหนี้กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้ขอหารือ กองส่งเสริมการมีงานทำ

ประเด็นที่ขอหารือ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอให้พิจารณาขยายระยะเวลาการชำระหนี้ให้แก่ลูกหนี้กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำได้หรือไม่

ความเห็น

การผ่อนผันหรือการขยายระยะเวลาการชำระหนี้ หรือการพักชำระหนี้ของลูกหนี้กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น อาจทำได้โดยการตกลงร่วมกันระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้ตามหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดให้ลูกหนี้สามารถขอพักชำระหนี้ได้เฉพาะในกรณีที่ผู้กู้เงินกองทุนฯ ได้รับความเสียหายจากภัยธรรมชาติ ในกรณีอื่น ๆ แม้คณะกรรมการฯ จะมิได้ประกาศกำหนด แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดห้ามมิให้มีการขยายเวลาการชำระหนี้ ดังนั้น หากกองทุนฯ ยินยอมให้ลูกหนี้ที่ประสบปัญหาทางการเงินขยายระยะเวลาการผ่อนชำระหนี้ออกไปอีกก็สามารถทำได้ โดยตกลงรายละเอียดและวิธีการในการชำระหนี้ที่ชัดเจน นอกจากนี้ควรได้กำหนดสิทธิหน้าที่ระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้ในระหว่างขยายระยะเวลา เช่น อัตราดอกเบี้ยในระหว่างขยายระยะเวลา รวมถึงความยินยอมของผู้ค้ำประกัน เนื่องจากการกู้ยืมเงินจากกองทุนฯ เป็นการชำระหนี้อันมีกำหนดระยะเวลา หากกองทุนฯ จะได้ผ่อนระยะเวลาการชำระหนี้ให้แก่ลูกหนี้ควรให้ผู้ค้ำประกันยินยอมในการดังกล่าวด้วย มิฉะนั้นจะทำให้ผู้ค้ำประกันหลุดพ้นจากความรับผิด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นอำนาจของคณะกรรมการฯ ที่จะพิจารณาเกี่ยวกับการชำระคืนเงินกู้ จึงเห็นว่าในกรณีนี้ควรได้เสนอเรื่องดังกล่าวเพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณา

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๗๐๘ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเบิกค่าเช่าบ้านกรณีทำสัญญาแปลงหนี้ใหม่ (รีไฟแนนซ์)

หน่วยงานที่หารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

กรณีผู้ขอเบิกค่าเช่าบ้านทำสัญญาแปลงหนี้ใหม่ (รีไฟแนนซ์) สามารถใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

กรณีที่ขอหารือ การทำสัญญาแปลงหนี้ใหม่มีลักษณะเป็นการชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งหมดด้วยวงเงินกู้ใหม่โดยใช้บ้านหลังเดิมเป็นหลักประกัน โดยขอกู้เงินจากสถาบันการเงินแห่งใหม่เพื่อขยายวงเงินกู้ ซึ่งในกรณีนี้จะสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามจำนวนเงินกู้และระยะเวลาการผ่อนชำระที่เหลืออยู่ของสัญญาเงินกู้ฉบับแรกที่ได้ยื่นไว้และได้รับอนุมัติให้เบิกค่าเช่าบ้านตามสิทธินั้นแล้วเท่านั้น ไม่สามารถขอเบิกจากยอดหนี้ที่ได้ขยายวงเงินกู้ในครั้งหลังได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๑๕๔ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ข้อหารือ การจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการกรณีลาคลอด

หน่วยงานที่หารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดทำสัญญาจ้างเหมาทำงานบริการกับนางสาว ก. มีกำหนดระยะเวลาจ้างเหมาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ต่อมานางสาว ก. ได้ขอลาป่วยในวันที่ ๑๕ กรฎาคม ๒๕๖๒ และมีความจำเป็นต้องขอลาเพื่อคลอดบุตรระหว่างวันที่ ๒๔ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และเดือนสิงหาคม ๒๕๖๒ โดยกลับมาปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ จึงขอหารือว่ากรณีสัญญาจ้างเหมาบริการผู้รับจ้างสามารถลาคลอดได้หรือไม่ และตามสัญญาจ้างเหมาบริการนางสาว ก. ในเดือนกรกฎาคมและสิงหาคม ๒๕๖๒ จะต้องจ่ายค่าจ้างอย่างไร

ความเห็น

ตามสัญญาจ้างเหมาทำงานบริการมิได้กำหนดให้ผู้รับจ้างมีสิทธิลาป่วยหรือลาเพื่อคลอดบุตรได้ ดังนั้น การจ่ายค่าจ้างจึงต้องพิจารณาตามข้อสัญญาซึ่งกำหนดว่าในกรณีที่ผู้รับจ้างไม่มาทำงานที่จ้างตามสัญญา ผู้ว่าจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างเหมารายเดือนของเดือนนั้น ๆ เป็นรายวัน ตามอัตราค่าจ้างเหมารายวันวันละ ๕๐๐ บาท ตามจำนวนวันที่ขาดงาน ซึ่งหมายถึงวันที่ผู้รับจ้างมิได้มาทำงานใน “วันปฏิบัติงาน” วันจันทร์ - ศุกร์ แต่ไม่รวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีซึ่งเป็นวันหยุดงานตามเอกสารแนบท้ายสัญญา

การจ่ายค่าจ้างของเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้รับจ้างไม่มาทำงานตามสัญญาใน “วันปฏิบัติงาน” วันจันทร์ - ศุกร์ แต่ไม่รวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ให้ผู้ว่าจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างเหมารายเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท เป็นรายวัน ๆ ละ ๕๐๐ บาท ตามจำนวนวันที่ขาดงาน ทั้งนี้ ผู้ว่าจ้างจะจ่ายค่าจ้างเหมารายเดือนที่หักตามจำนวนวันที่ขาดงานดังกล่าวได้ ก็ต่อเมื่อผู้รับจ้างได้ทำงานบริการในหน้าที่มีผลสำเร็จของงานของเดือนกรกฎาคมครบถ้วนสมบูรณ์ และคณะกรรมการตรวจการจ้างหรือผู้แทนของผู้ว่าจ้างได้ตรวจรับมอบงานจ้างเรียบร้อยแล้ว สำหรับการจ่ายค่าจ้างของเดือนสิงหาคม ๒๕๖๒ นั้น เมื่อไม่ปรากฏว่านางสาว ก. ได้ปฏิบัติงานในเดือนดังกล่าวให้เป็นไปตามลักษณะของงานที่จ้างเหมาบริการตามเอกสารแนบท้ายสัญญา จึงไม่สามารถจ่ายเงินตามสัญญาจ้างเหมาบริการของเดือนสิงหาคม ๒๕๖๒ ให้แก่นางสาว ก. ได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๑๘๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓.๓ ความเห็นทางกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

เรื่อง การนำคนประจำเรือซึ่งเป็นคนต่างด้าวมาลงทำการในเรือ ณ เขตท่าในราชอาณาจักร

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

บริษัท ก. ประสงค์จะรับคนประจำเรือซึ่งเป็นคนต่างด้าวเข้าทำงานบนเรือที่ชักธงไทยที่มีเส้นทางเดินเรือระหว่างประเทศนั้น อยู่ภายใต้บังคับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศหรือไม่

ความเห็น

เนื่องจากลักษณะการทำงานของคนประจำเรือตามบทนิยามคำว่า “คนประจำเรือ” ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ หมายความว่าผู้ซึ่งเจ้าของเรือจ้างหรือมอบหมายให้ทำหน้าที่ประจำอยู่ในเรือโดยได้รับค่าจ้าง ฯลฯ จึงเห็นว่าการกระทำดังกล่าวของบริษัท ก. ที่ประสงค์จะคัดเลือกคนประจำเรือซึ่งเป็นคนต่างด้าวจากต่างประเทศ เพื่อบรรจุเป็นคนประจำเรือในเรือสัญชาติไทย และบริษัท ก. จะให้คนประจำเรือซึ่งเป็นคนต่างด้าวนั้นลงทำการในเรือ ณ เขตท่า ซึ่งอยู่ในราชอาณาจักร เพื่อทำหน้าที่ประจำอยู่ในเรือตามปกติธุระของการขนส่งสินค้าทางทะเลระหว่างประเทศนั้น ไม่เข้าข่ายเป็นการดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงาน ตามความหมายของ “การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” ตามมาตรา ๕ กรณีตามข้อหารือจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๓๐๓/๑๒๔ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘

ผู้ขอหารือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ประเด็นที่ขอหารือ

๑. กองบริหารแรงงงานไทยไปต่างประเทศมีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาอนุญาต สำหรับการประกาศรับสมัคร การรับสมัคร และจัดส่งคนหางานไปทำงานเป็นคนประจำเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือไม่

๒. การเดินทางไปทำงานเป็นคนประจำเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ ในกรณีที่เจ้าของเรือไม่ได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ คนหางานซึ่งจะไปทำงานเป็นคนประจำเรือหรือเจ้าของเรือนั้น ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในส่วนของการไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่

ความเห็น

๑. เมื่อพิจารณาบทบัญญัติใน “หมวด ๓ การจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ” ไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติที่ประสงค์จะควบคุมผู้รับใบอนุญาตจัดหางานเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวไว้ รวมทั้งไม่ได้ให้อำนาจในการตรากฎหมายลำดับรอง

๒. การเดินทางไปทำงานเป็นคนประจำเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ ในกรณีที่เจ้าของเรือไม่ได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดแห่งพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คนหางานซึ่งจะไปทำงานเป็นคนประจำเรือหรือเจ้าของเรือต้องปฏิบัติในลักษณะเดียวกับบทบัญญัติในหมวด ๔ การไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

สำหรับการอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อนำบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานมาใช้บังคับแก่การจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือโดยอนุโลมนั้น จะทำได้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน การควบคุม และอัตราค่าธรรมเนียม ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบทบัญญัติในหมวด ๓ การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หรือบทบัญญัติในหมวด ๔ การไปทำงานในต่างประเทศ

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนมาก ที่ รง ๐๓๐๓/๐๓๐๖ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

๓.๔ ความเห็นทางกฎหมายตามกฎหมายอื่น ๆ

เรื่อง การเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา

ผู้ขอหารือ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ประเด็นข้อหารือ

ตามที่ฝ่ายไทยและฝ่ายกัมพูชาได้หารือร่วมกันเพื่อริเริ่มการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่ง ตรวจสอบ และรับรองบัญชีรายชื่อ (name list) สำหรับแรงงานสัญชาติกัมพูชาที่จะเข้ามาทำงานในประเทศภายใต้ระบบ MOU จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ฝ่ายไทยสามารถเปิดเผยข้อมูลนายจ้าง ข้อมูลคนต่างด้าว และข้อมูลรหัสตำบล อำเภอ และจังหวัด ให้แก่ฝ่ายกัมพูชาได้หรือไม่

ความเห็น

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาได้ทำความตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน โดยฝ่ายไทยตกลงส่งคำร้องขอนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ พร้อมหนังสือแต่งตั้ง (power of attorney) และสัญญาจ้างแรงงานที่ได้รับรองแล้ว ประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ เช่น รายละเอียดของนายจ้าง จำนวนและคุณสมบัติของแรงงานสัญชาติกัมพูชาที่ต้องการจ้าง และสภาพการจ้าง ให้ฝ่ายกัมพูชา

สำหรับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการส่งและรับแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในส่วนของ “ข้อมูล” และ “ขั้นตอน” นั้นเหมือนการดำเนินการด้วยวิธีการปกติ แต่อาจ “ลดระยะเวลา” การดำเนินการให้น้อยลงได้ ดังนั้น ในการดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ จึงเป็นกรณีฝ่ายไทยสามารถเปิดเผยข้อมูลต่อฝ่ายกัมพูชาเฉพาะข้อมูลตามปกติภายในวัตถุประสงค์ของการส่งและรับแรงงานระหว่างกัน ทั้งนี้ เมื่อได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวแล้ว ควรได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการเข้าถึงข้อมูลของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของทั้งสองฝ่าย ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ของตนเท่านั้น

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๖๑๔ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การจัดทำบันทึกความเข้าใจเรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างศูนย์บริการตรวจคนเข้าเมืองแห่งสาธารณรัฐเกาหลีกับกรมการจัดหางานแห่งราชอาณาจักรไทย

ผู้ขอหารือ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ประเด็นข้อหารือ

การจัดทำบันทึกความเข้าใจเรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างศูนย์บริการตรวจคนเข้าเมืองแห่งสาธารณรัฐเกาหลี กับกรมการจัดหางานแห่งราชอาณาจักรไทย สามารถดำเนินการได้ภายใต้กฎหมายหรือกฎระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนี้หรือไม่ ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการจัดทำความตกลงที่หน่วยงานเจ้าของเรื่องสามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ต้องนำเรื่องเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

ความเห็น

การพิจารณาว่า กรมการจัดหางานจะสามารถดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจฯ ได้ภายใต้กฎหมายหรือกฎระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ในขณะที่ทำความตกลงนั้น ๆ ได้หรือไม่นั้น แม้ว่าตามร่างบันทึกความเข้าใจฯ ให้หน่วยงานผู้ลงนามในบันทึกความเข้าใจมีอิสระในการพิจารณาให้ข้อมูล แต่ต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏจากการหารือร่วมกันของฝ่ายไทยและฝ่ายเกาหลี กล่าวคือ หากฝ่ายเกาหลีประสงค์จะขอให้กรมการจัดหางานเปิดเผยในกรณีดังกล่าวนั้นเป็นเพียงจำนวนหรือสถิติของคนไทยที่ต้องสงสัยว่าจะเดินทางเข้าประเทศหรือไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีโดยผิดกฎหมาย ก็เป็นกรณีที่กรมการจัดหางานสามารถดำเนินการได้ภายใต้กฎหมายหรือกฎระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ในขณะที่ทำบันทึกความเข้าใจนี้ แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงจากการหารือร่วมกันว่า ฝ่ายเกาหลีประสงค์จะให้กรมการจัดหางานเปิดเผยข้อมูลของบุคคลสัญชาติไทยซึ่งต้องสงสัยว่าจะเดินทางเข้าประเทศหรือไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีโดยผิดกฎหมาย เช่น ข้อมูลของผู้ถูกระงับออกนอกราชอาณาจักรตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือข้อมูลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของกรมการจัดหางานในกรณีอื่น ซึ่งข้อมูลนั้นประกอบไปด้วยชื่อตัว ชื่อสกุล และพฤติการณ์อันเป็นเหตุให้ผู้นั้นถูกระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร หรือต้องสงสัยว่าจะเดินทางเข้าประเทศหรือไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีโดยผิดกฎหมาย อันเป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ซึ่งกรมการจัดหางานจะเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลของตนต่อหน่วยงานรัฐแห่งอื่นหรือผู้อื่น ในกรณีที่ไม่มีหนังสือยินยอมจากเจ้าของข้อมูลดังกล่าวต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ฯลฯ ไม่ว่าเป็นคดีประเภทใดก็ตาม ตามมาตรา ๒๔ (๖) ได้ก็ต่อเมื่อเป็นการเปิดเผยต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานของรัฐไทย ย่อมเป็นกรณีที่กรมการจัดหางานไม่สามารถดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจฯ ได้ภายใต้กฎหมายหรือกฎระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ในขณะที่ทำบันทึกความเข้าใจนี้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๗๙๙ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การจัดทำความตกลงระหว่างรัฐบาลในระดับที่ไม่มีความผูกพันแบบสนธิสัญญา

ผู้ขอหารือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ประเด็นข้อหารือ

การจัดทำความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลต่างประเทศ สามารถจัดทำในระดับที่ไม่มีความผูกพันแบบสนธิสัญญาได้หรือไม่

ความเห็น

การจัดทำความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลต่างประเทศในลักษณะที่จะมีผลผูกพันทางกฎหมายหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย หากทั้งสองฝ่ายเห็นว่าเป็นข้อผูกพันที่ยอมรับและปฏิบัติได้ ก็ไม่จำเป็นต้องทำความตกลงในลักษณะที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย แต่หากเป็นข้อผูกพันที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติตามได้ และไม่สามารถยอมรับได้หากอีกฝ่ายมีการละเมิดความตกลงก็ควรพิจารณาทำความตกลงในลักษณะที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย ดังนั้น หากกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานเจ้าของภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำความตกลงนั้น ควรพิจารณาข้อผูกพันตามร่างความตกลงหากเป็นข้อผูกพันที่ยอมรับและปฏิบัติได้ ก็ไม่จำเป็นต้องทำความตกลงในลักษณะที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๔๙๔ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การบริหารราชการของฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูตในต่างประเทศ

ผู้ขอหารือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ประเด็นข้อหารือ

กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขอให้กรมการจัดหางานดำเนินการมอบอำนาจเกี่ยวกับการรับรองเอกสารการจ้างแรงงานไทยให้แก่เจ้าหน้าที่ของฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูตในต่างประเทศ

ความเห็น

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดวิธีการรับรองเอกสารเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไทยซึ่งทำในต่างประเทศหรือออกให้โดยทางการของต่างประเทศ เพื่อนำมายื่นประกอบการพิจารณาของกรมการจัดหางาน เช่น เอกสารที่จะยื่นประกอบการขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าต้องได้รับการรับรองความถูกต้องจากโนตารีปับลิค และให้สำนักงานแรงงานหรือสถานทูตไทย ฯลฯ ในประเทศนั้นแล้วแต่กรณี รับรองความถูกต้องของโนตารีปับลิคอีกชั้นหนึ่ง สำหรับสำเนาสัญญาจ้างที่จะยื่นประกอบการแจ้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง ต้องได้รับการรับรองจากสถานทูตไทย ฯลฯ ถ้ากฎหมายลำดับรองดังกล่าวมิได้กำหนดวิธีการเช่นนั้นไว้ การรับรองเอกสารย่อมต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการรับรองเอกสารของกระทรวงการต่างประเทศ หากเอกสารดังกล่าวไม่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองเอกสาร กรมการจัดหางานก็ไม่อาจรับเอกสารนั้นไว้เพื่อประกอบการพิจารณาได้

ดังนั้น แม้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้มอบอำนาจสำหรับการบริหารราชการในต่างประเทศ โดยมาตรา ๕๐/๕ กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ปลัดกระทรวง หรืออธิบดีอาจมอบอำนาจให้หัวหน้าคณะผู้แทนปฏิบัติราชการแทนได้ โดยให้นำความในมาตรา ๓๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่เมื่อปรากฏว่า กรณีดังกล่าวเป็นเพียงการกำหนดวิธีการรับรองเอกสารมิใช่การกำหนดให้ “ผู้ดำรงตำแหน่งใด” มีอำนาจเกี่ยวกับการรับรองเอกสารนั้น จึงไม่อาจมอบอำนาจตามมาตรา ๕๐/๔ ประกอบมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๖๔๔ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การขอใช้ชื่อกระทรวงแรงงานในการจัดสัมมนา

ผู้ขอหารือ เอกชน

ประเด็นข้อหารือ

บริษัทเอกชน ขอความอนุเคราะห์ใช้ชื่อกระทรวงแรงงานในการจัดสัมมนาเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูงในสังคมดิจิทัลแห่งประเทศไทย และกฎหมายคุ้มครองแรงงานเบื้องต้น ได้หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

เนื่องจากการสัมมนาดังกล่าวไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน อย่างไรก็ดี หากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาแล้วเห็นควรอนุญาตให้ใช้ชื่อกระทรวงแรงงานตามที่บริษัทขอความอนุเคราะห์ เนื่องจากการสัมมนาดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อภารกิจในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ไม่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเอกชน หรือทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนว่ากระทรวงแรงงานมีส่วนร่วมดำเนินการในกรณีอื่น ๆ ของบริษัท กรมการจัดหางานก็ไม่มีข้อขัดข้องแต่ประการใด

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๒๔๘๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง การรับรองบัญชีรายชื่อคนพิการ

ผู้ขอหารือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประเด็นข้อหารือ

การรับรองบัญชีรายชื่อคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จัดหางานจังหวัดสามารถลงนามย้อนหลังเพื่อรับรองการดำเนินการในปีที่ผ่านมาได้หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

ตามระเบียบคณะกรรมการซึ่งออกตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขสำหรับการแจ้งการให้สิทธิแก่คนพิการ โดยกำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะให้สิทธิแก่คนพิการแจ้งขอให้สิทธิและดำเนินการให้เข้ารับสิทธิภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของปีก่อนปีที่มีหน้าที่ ประกอบกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานเจ้าของภารกิจ ได้ชี้แจงว่าการแจ้งขอใช้สิทธิตามมาตรา ๓๕ นายจ้างที่ประสงค์จะให้สิทธิแก่คนพิการต้องดำเนินการทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่กองนิติการได้ตรวจสอบเพิ่มเติมจากกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน หากนายจ้างหรือสถานประกอบการมิได้ดำเนินกระบวนการตามที่มาตรา ๓๕ กำหนด มีผลให้ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพร้อมดอกเบี้ย ตามการที่นายจ้างขอความอนุเคราะห์ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดรับรองรายงานผลการให้สิทธิและการขอรับสิทธิตามมาตรา ๓๕ ย้อนหลัง จึงไม่สามารถทำได้

หมายเหตุ อ้างอิงหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๓/๑๔๙๖ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๔. ความเห็นทางกฎหมายที่กรมการจัดหางานขอหารือคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง การดำเนินธุรกิจให้บริการข้อมูลตำแหน่งงานผ่านระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตและโทรศัพท์ระบบตอบรับอัตโนมัติ

ผู้ขอหารือ กรมการจัดหางาน

ประเด็นข้อหารือ

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ก. บริษัท ข. และบริษัท ค. ขอหารือกรมการจัดหางานว่าการดำเนินการเปิดเว็บไซต์และให้บริการระบบโทรศัพท์ตอบรับอัตโนมัติเพื่อให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานทางระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตและทางโทรศัพท์เป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่ และหากเป็นการจัดหางานจะเป็นการจัดหางานเพื่อให้คนหางานทำงานในประเทศหรือเป็นการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อจะได้ดำเนินการให้ผู้ประกอบการขอใบอนุญาตจัดหางานให้ถูกต้องต่อไป

ความเห็น

ตามที่ขอหารือ ประเด็นแรกคือการดำเนินการเปิดเว็บไซต์และให้บริการระบบโทรศัพท์ตอบรับอัตโนมัติเพื่อให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานทางระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตและทางโทรศัพท์เป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่ เห็นว่าการดำเนินธุรกิจโดยเปิดเว็บไซต์เพื่อให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนหางาน แก่คนหางานหรือนายจ้างผ่านระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต โดยผู้ใช้บริการต้องมีรหัสผ่านจึงจะเข้าไปค้นหาข้อมูลได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าในการค้นหาข้อมูลนั้นจะใช้โปรแกรมจับคู่ (matching) หรือไม่ก็ตาม และการดำเนินธุรกิจให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนหางานหรือข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประกอบการแก่คนหางานหรือนายจ้างผ่านทางโทรศัพท์ระบบตอบรับอัตโนมัติ ย่อมเข้าลักษณะเป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ ส่วนกรณีการดำเนินธุรกิจโดยเปิดเว็บไซต์เพื่อให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนหางานแก่คนหางานหรือนายจ้างผ่านระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต โดยผู้ใช้บริการสามารถเข้าไปค้นหาข้อมูลได้โดยไม่ต้องมีรหัสผ่านนั้น ย่อมมิใช่เป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติดังกล่าว

ประเด็นที่สอง หากเป็นการจัดหางานจะเป็นการจัดหางานเพื่อให้คนหางานทำงานในประเทศหรือเป็นการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเห็นว่า กรณีเป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงในแต่ละรายไปว่าตำแหน่งงานนั้นอยู่ภายในประเทศหรืออยู่ในต่างประเทศ ถ้าตำแหน่งงานอยู่ในต่างประเทศผู้ประกอบธุรกิจก็จะต้องมาขอรับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลางตามมาตรา ๓๐ (๓)

หมายเหตุ อ้างอิงบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๕๕๒/๒๕๔๒

เรื่อง การขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศตามนัยมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

ผู้ขอหารือ กรมการจัดหางาน

ประเด็นข้อหารือ

นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของเรือที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. ๒๔๘๑ หรือนายจ้างที่เป็นเจ้าของอากาศยานที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. ๒๔๙๗ ขอหารือกรมการจัดหางานว่าการที่นายจ้างในประเทศไทยส่งเจ้าหน้าที่ประจำเรือซึ่งเป็นลูกจ้างคนไทยไปเปลี่ยน “กะ” ปฏิบัติหน้าที่บนเรือไทยขณะที่เรืออยู่ในท่าต่างประเทศนั้นเข้าข่ายบทบัญญัติมาตรา ๔๙ (๑) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่

ความเห็น

ตามที่ขอหารือ ประเด็นเรื่องการที่นายจ้างในประเทศไทยส่งเจ้าหน้าที่ประจำเรือซึ่งเป็นลูกจ้างคนไทยไปเปลี่ยน “กะ” ปฏิบัติหน้าที่บนเรือไทยขณะที่เรืออยู่ในท่าต่างประเทศนั้นเข้าข่ายบทบัญญัติมาตรา ๔๙ (๑) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่ เห็นว่า เนื่องจากมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี เป็นบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญาที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๒ จึงต้องตีความโดยเคร่งครัด ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวมิได้ให้คำนิยามหรือคำอธิบายของบทบัญญัติของมาตรา ๔๙ ไว้ แต่เป็นที่ชัดเจนว่ามาตราดังกล่าวใช้บังคับกับนายจ้างไม่ได้ใช้บังคับกับลูกจ้าง และคำว่า “การพาไป” ต่างกับ “การส่งไป” แม้ว่าจะปรากฏในกฎหมายฉบับเดียวกัน ถ้าไม่มีสิ่งบ่งบอกเป็นอย่างอื่นแล้ว ถ้อยคำที่ต่างกันจะใช้ในความหมายที่ต่างกัน ดังนั้น กรณีการพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศเป็นกรณีของนายจ้างประกอบกิจการเป็นผู้จัดธุระนำคนไปทำงานในต่างประเทศประเทศหนึ่งประเทศใดด้วยการเอาลูกจ้างของตนเองไปทำ โดยมีผู้ว่าจ้างในต่างประเทศที่มีงานให้ทำนั้นว่าจ้างนายจ้างอีกทีหนึ่งให้นำคนไปทำงานให้ ลักษณะของนายจ้างและการประกอบกิจการของนายจ้างจึงเป็นผู้ติดต่อให้คนไปทำงาน โดยนายจ้างมีความสัมพันธ์กับผู้ว่าจ้างในต่างประเทศในขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสัมพันธ์กับคนที่ตนพาไปทำงานในฐานะนายจ้างลูกจ้างด้วย

หมายเหตุ อ้างอิงบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๓๐๒/๒๕๔๑

เรื่อง การพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

ผู้ขอหารือ กรมการจัดหางาน

ประเด็นข้อหารือ

บริษัท อ. ขอหารือกรมการจัดหางานว่าการส่งพนักงานไปติดตั้งหรือซ่อมบำรุงเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ได้ขายให้ลูกค้าในต่างประเทศ เป็นกรณีนายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่

ความเห็น

ตามที่ขอหารือ ประเด็นเรื่องการส่งพนักงานไปติดตั้งหรือซ่อมบำรุงเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ได้ขายให้ลูกค้าในต่างประเทศ เป็นกรณีนายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ ตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่ เห็นว่า เนื่องจากมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี เป็นบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญาตามมาตรา ๘๒ จึงต้องตีความโดยเคร่งครัด ดังนั้น บทบัญญัติดังกล่าวจึงใช้บังคับเฉพาะกรณีที่นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ โดยนายจ้างเป็นธุระจัดหานำลูกจ้างของตนเองไปทำงานในต่างประเทศ โดยมีผู้ว่าจ้างในต่างประเทศที่มีงานให้ทำนั้นว่าจ้างนายจ้างอีกทอดหนึ่งให้นำคนไปทำงานให้ ลักษณะของนายจ้างและการประกอบกิจการของนายจ้างจึงเป็นผู้ติดต่อให้คนไปทำงาน โดยนายจ้างมีความสัมพันธ์กับผู้ว่าจ้างในฐานะคู่สัญญาจะจัดให้มีคนไปทำงานที่ผู้ว่าจ้างในต่างประเทศต้องการ ในขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องมีความสัมพันธ์กับคนที่ตนพาไปทำงานในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

หมายเหตุ อ้างอิงบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๔๗๙/๒๕๕๑

เรื่อง การเข้ามาทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนของคนต่างด้าว

ผู้ขอหารือ กรมการจัดหางาน

ประเด็นข้อหารือ

ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ กรณีที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะเวลาทำงานไม่เกิน ๑๕ วันตามมาตรา ๗ จะต้องอยู่ภายใต้บังคับมาตรา ๑๑ หรือไม่ และจะต้องถือหนังสือเดินทางที่ได้รับการตรวจลงตราประเภทใด

ความเห็น

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๗ กำหนดให้คนต่างด้าวจะทำงานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย เว้นแต่คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน โดยต้องมีหนังสือแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบก่อน โดยเป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับแจ้งงานอันจำเป็นและเร่งด่วน พ.ศ. ๒๕๔๖ ส่วนกรณีคนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงานจะต้องมีลักษณะตามมาตรา ๑๑ คือ มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่เป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ หรือต้องห้ามตามเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศ ดังนั้น คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนโดยมีระยะเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน ตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ไม่ต้องขออนุญาตทำงาน จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับมาตรา ๑๑ แต่อย่างใด

กรณีคนต่างด้าวต้องถือหนังสือเดินทางประเภทใดนั้นเห็นว่า มาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติเกี่ยวกับการเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวของคนต่างด้าว ได้แก่ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ทางการทูตหรือกงสุล การปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ การท่องเที่ยว เป็นต้น และมาตรา ๓๗ (๑) บัญญัติให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวไม่ต้องประกอบอาชีพหรือรับจ้างทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบอำนาจ และถ้ากฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมายนั้นเห็นได้ว่า มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะเวลาไม่เกิน ๑๕ วันได้ เมื่อมีหนังสือแจ้งถึงอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย จึงไม่ต้องห้ามตามมาตรา ๓๗ (๑) แห่งกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่อย่างใด ทั้งนี้ ไม่ต้องคำนึงว่าคนต่างด้าวดังกล่าวจะได้รับการตรวจลงตราประเภทใด

หมายเหตุ อ้างอิงบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๖๕/๒๕๔๙

เรื่อง คนต่างด้าวปฏิบัติหน้าที่ผู้ทำการสอนและบริหาร

ผู้ขอหารือ กรมการจัดหางาน

ประเด็นข้อหารือ

คนต่างด้าวที่ทำงานเป็นคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการบริหาร คณะผู้ทำการสอนและบริหาร นักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย และสมาชิกในครอบครัวของผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะได้รับการยกเว้นในฐานะบุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ตามมาตรา ๔ (๕) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ หรือไม่ อย่างไร

ความเห็น

พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย พ.ศ. ๒๕๑๐ มาตรา ๖ กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรได้รับการยกเว้นจากข้อจำกัดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เกี่ยวกับจำนวนคนเข้าเมืองและระยะเวลาที่จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร เฉพาะที่กระทรวงการต่างประเทศเห็นชอบเท่านั้น ไม่มีข้อยกเว้นหรือข้อที่ไม่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว และตามประกาศใช้ความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับองค์การสนธิสัญญาการป้องกันร่วมกันแห่งเอเชียอาคเนย์ว่าด้วยสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย ก็เป็นเพียงความตกลงในการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียเท่านั้น มิใช่ความตกลงตามความหมายของมาตรา ๔ (๕) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ จึงเห็นว่าคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานเป็นคณะกรรมการบริหาร คณะผู้สอนและบริหาร นักศึกษาของสถาบันฯ ตลอดจนบุคคลในครอบครัวของบุคคลดังกล่าว ไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา ๔ (๕) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

หมายเหตุ อ้างอิงบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๕๔๑/๒๕๔๗

เรื่อง คนต่างด้าวเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครในองค์กรการกุศลสาธารณะในราชอาณาจักร

ผู้ขอหารือ กรมการจัดหางาน

ประเด็นข้อหารือ

กรณีคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครในราชอาณาจักรเป็นการทำงานตามมาตรา ๕ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือไม่

ความเห็น

เมื่อพิจารณาบทนิยามคำว่า “ทำงาน” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชกำหนดการบริการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมีนายจ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว เห็นได้ว่า นิยามคำว่า “ทำงาน” ตามมาตรา ๕ มุ่งประสงค์เฉพาะการประกอบอาชีพของคนต่างด้าว ไม่ว่าจะมีนายจ้างหรือไม่ และคนต่างด้าวนั้นได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้ไปเลี้ยงชีวิตตนเองหรือครอบครัวเป็นประจำ ดังนั้น หากคนต่างด้าวรายใดเพียงได้รับสิ่งตอบแทนเป็นสวัสดิการบางประการอันมิใช่ค่าจ้างหรือมีรายได้ไปเลี้ยงชีวิตตนเองหรือครอบครัวเป็นประจำก็ไม่ถือว่าเป็นการประกอบอาชีพอันอยู่ในความหมายของคำว่า “ทำงาน” ตามพระราชกำหนดดังกล่าว

จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อว่า การเป็นอาสาสมัครอย่างใดถือเป็นการทำงานตามพระราชกำหนดฯ และคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครในองค์กรการกุศลสาธารณะ ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานตามพระราชกำหนดฯ หรือไม่ เห็นว่าสมควรพิเคราะห์จากลักษณะของงานอาสาสมัครประกอบกับบทนิยามคำว่า “ทำงาน” ตามพระราชกำหนดฯ โดยกรณีที่คนต่างด้าวเป็นอาสาสมัครด้วยความเต็มใจและไม่ได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้ใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือสิ่งตอบแทนในรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่เงิน หรือกรณีที่ได้รับการจัดหาอาหารหรือที่พักให้ตามสมควร ไม่อาจถือว่าเป็นการทำงานตามบทนิยามคำว่า “ทำงาน” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชกำหนดฯ และไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การขอรับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมาย สำหรับคนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัคร และได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้ใด ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครนั้น เช่น ค่าจ้าง หรือเบี้ยเลี้ยงสำหรับเลี้ยงชีพตนเองหรือครอบครัวเป็นประจำ เช่นนี้ถือเป็นการทำงานตามบทนิยามคำว่า “ทำงาน” ในมาตรา ๕ ซึ่งคนต่างด้าวต้องได้รับใบอนุญาตทำงานจึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้

ดังนั้น การพิจารณาว่าการปฏิบัติงานใดเป็นการประกอบอาชีพตามพระราชกำหนดฯ ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงแต่ละกรณีไป

หมายเหตุ อ้างอิงบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๓๗๘/๒๕๖๒

๕. คำชี้แจงกฎหมายลำดับรองซึ่งออกตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๑ คำชี้แจงประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง เงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรและงานขายของหน้าร้านกับนายจ้าง

คำชี้แจง

ประกาศกรมการจัดหางาน

เรื่อง เงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรและงานขายของหน้าร้านกับนายจ้าง

ตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ วรรคสอง ของประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ออกประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง เงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรและงานขายของหน้าร้านกับนายจ้าง ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๓๕ ง หน้า ๑๕ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓) นั้น

เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและปฏิบัติตามประกาศกรมการจัดหางานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง กรมการจัดหางานจึงขอชี้แจงรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. เจตนารมณ์ในการออกประกาศกรมการจัดหางานฉบับนี้ คือ เพื่อกำหนดเงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรและงานขายของหน้าร้าน ซึ่งเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยมีเงื่อนไขให้คนต่างด้าวทำได้เฉพาะงานที่มีนายจ้างและได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศตามบัญชีสี่ท้ายประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และควบคุมการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานดังกล่าวกับนายจ้างในประเทศให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

๒. ประกาศกรมการจัดหางานฉบับนี้ใช้บังคับกับนายจ้างและคนต่างด้าว ดังนี้

๒.๑ นายจ้างซึ่งประสงค์จะรับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศเข้าทำงานกรรมกรหรืองานขายของหน้าร้าน

๒.๒ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ ซึ่งยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานใหม่หรือมีใบอนุญาตทำงานแล้ว และประสงค์จะทำงานกรรมกรหรืองานขายของหน้าร้าน

๓. กำหนดเงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรและงานขายของหน้าร้านกับนายจ้าง เพื่อให้นายจ้างซึ่งประสงค์จะรับคนต่างด้าวเข้าทำงานดังกล่าวและคนต่างด้าวนั้นต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด โดยนายจ้างจะมีสิทธิรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรและงานขายของหน้าร้าน รวมทั้งคนต่างด้าวจะมีสิทธิทำงานนั้น เมื่อได้ปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๓.๑ ในงานกรรมกร นายจ้างและคนต่างด้าวจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังนี้

(๑) คนต่างด้าวที่จะทำงานกรรมกรได้จะต้องเป็นคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ (MoU) (ข้อ ๒ วรรคหนึ่ง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)

(๒) นายจ้างจะให้คนต่างด้าวตาม (๑) ทำงานกรรมกรได้ ก็ต่อเมื่อคนต่างด้าวมีสิทธิที่จะทำงานกรรมกร กล่าวคือ จะต้องมีใบอนุญาตทำงานที่แสดงสิทธิว่านายทะเบียนอนุญาตให้ทำงานกรรมกรแล้ว

ทั้งนี้ ในกรณีที่คนต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงานกับนายจ้าง โดยได้รับอนุญาตให้มีสิทธิทำงานประเภทอื่นที่ไม่ใช่งานกรรมกร หากคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานกรรมกร ให้คนต่างด้าวดำเนินการยื่นคำขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงาน กรณีเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงาน ตามแบบ บต. ๒๒ ท้ายประกาศกรมการจัดหางานฯ เพื่อขอเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานกรรมกร และเมื่อนายทะเบียนได้ออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่หรือสลักหลังในใบอนุญาตทำงานเดิมแล้ว คนต่างด้าวจึงจะมีสิทธิทำงานกรรมกรได้ (ข้อ ๒ วรรคสอง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)

(๓) นายจ้างจะให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานกรรมกรกับตนโดยถูกต้องแล้ว เปลี่ยนไปทำงานขายของหน้าร้านไม่ได้ ยกเว้นกรณีที่ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านตามข้อ ๓.๒ เรียบร้อยแล้ว จึงสามารถให้ทำงานขายของหน้าร้านได้ (ข้อ ๒ วรรคหนึ่ง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)

๓.๒ ในงานขายของหน้าร้าน นายจ้างและคนต่างด้าวจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังนี้

(๑) คุณสมบัติของนายจ้าง

นายจ้างจะต้องเป็นผู้ประกอบพาณิชยกิจที่ได้รับใบทะเบียนพาณิชย์ตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนพาณิชย์ (ข้อ ๓ วรรคหนึ่ง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)

ในกรณีที่ได้รับยกเว้นการจดทะเบียนพาณิชย์ ให้นายจ้างแสดงหลักฐานการอนุญาตหรือการรับรองหรือเอกสารที่ทางราชการออกให้เพื่อประกอบพาณิชยกิจตามกฎหมายอื่นแทนใบทะเบียนพาณิชย์ (ข้อ ๓ วรรคสอง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)

ทั้งนี้ หลักฐานการอนุญาตหรือการรับรอง หรือเอกสารที่ทางราชการออกให้เพื่อประกอบพาณิชยกิจ หมายความถึง ใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองใด ๆ หรือเอกสารอื่นใดที่หน่วยงานของรัฐออกให้เพื่อแสดงให้ทราบว่านายจ้างได้ประกอบพาณิชยกิจจริง ตัวอย่างเช่น

ใบอนุญาตที่กรุงเทพมหานครหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกให้ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข (เช่น ใบอนุญาตให้ตั้งแผงลอย ใบอนุญาตให้ประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ใบอนุญาตให้จัดตั้งสถานที่จำหน่ายอาหารหรือสถานที่สะสมอาหาร ใบอนุญาตให้จำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ) ใบอนุญาตให้ทำการค้าหรือหากำไรในลักษณะคนกลางซึ่งสัตว์และซากสัตว์ที่กรมปศุสัตว์ออกให้ตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ หนังสือรับรองนิติบุคคลที่มีรายละเอียดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับพาณิชยกิจซึ่งออกโดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า หนังสือแจ้งการประเมินภาษีป้ายและหลักฐานการชำระภาษีป้ายที่กรุงเทพมหานครหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกให้ตามพระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น

(๒) สัดส่วนการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้าน

นายจ้างที่มีคุณสมบัติตาม (๑) จะต้องรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนด ดังนี้

(ก) กรณีนายจ้างได้ประกอบกิจการหรือจดทะเบียนจัดตั้งนิติบุคคลมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานสูงสุดได้ไม่เกิน ๒๐ คน ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) หลักเกณฑ์การชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหรือภาษีเงินได้นิติบุคคล (๑๐ คนแรก) ดังนี้

หลักเกณฑ์การชำระภาษีเงินได้ ในรอบปีภาษีที่ผ่านมา	จำนวนคนต่างด้าวที่สามารถรับเข้าทำงาน ไม่เกิน (คน)
- กรณียื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้ และนายจ้างได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระภาษี (ข้อ ๔ (๑) ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)	๑
- กรณียื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้ และนายจ้างได้ชำระภาษี ตั้งแต่ ๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท (ข้อ ๔ (๒) ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)	๓
- กรณียื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้ และนายจ้างได้ชำระภาษี ตั้งแต่เกินกว่า ๕๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ทุก ๆ ๕๐,๐๐๐ บาท จะรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านเพิ่มได้ (ข้อ ๔ (๓) ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)	+๑ ทั้งนี้ สูงสุดไม่เกิน ๑๐ คน

๒) หลักเกณฑ์การจ้างงานคนไทย ในกรณีที่นายจ้างรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านครบ ๑๐ คนตามหลักเกณฑ์การชำระภาษีตาม ๑) แล้ว มีความประสงค์จะรับคนต่างด้าวเข้าทำงานเพิ่มจะใช้หลักเกณฑ์จำนวนการจ้างงานคนไทยมาพิจารณา โดยให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านได้อีกไม่เกิน ๑๐ คน (๑๐ คนหลัง) รวมแล้วสูงสุดได้ไม่เกิน ๒๐ คน ดังนี้

หลักเกณฑ์การจ้างงานคนไทย	จำนวนคนต่างด้าวที่สามารถรับเพิ่มเข้าทำงาน (คน)
- นายจ้างมีลูกจ้างคนไทย ๓๐ คน (ข้อ ๔ (๔) วรรคหนึ่ง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)	+๑
- กรณีนายจ้างมีลูกจ้างคนไทย ๓๐ คนแล้ว ถ้ารับลูกจ้างคนไทยเพิ่มทุก ๆ ๑๐ คน จะรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านเพิ่มได้ (ข้อ ๔ (๔) วรรคสอง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)	+๑ ทั้งนี้ สูงสุดไม่เกิน ๑๐ คน เมื่อรวมกับตารางตาม ๑) แล้ว สูงสุดไม่เกิน ๒๐ คน

(ข) ในกรณีที่นายจ้างได้เริ่มประกอบกิจการหรือจดทะเบียนจัดตั้งนิติบุคคลมาเป็นเวลาน้อยกว่า ๑ ปี ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานสูงสุดได้ไม่เกิน ๓ คน ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

หลักเกณฑ์การจ้างงานคนไทย (สำหรับกรณีเริ่มประกอบกิจการ หรือจดทะเบียนจัดตั้งนิติบุคคลมาน้อยกว่า ๑ ปี)	จำนวนคนต่างด้าวที่สามารถรับเข้าทำงาน ไม่เกิน (คน)
- ไม่มีเงื่อนไข (ข้อ ๔ (๕) วรรคหนึ่ง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)	๑
- เมื่อจ้างคนไทยเพิ่มทุก ๆ ๑๐ คน จะรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านเพิ่มได้ (ข้อ ๔ (๕) วรรคสอง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)	+๑ ทั้งนี้ สูงสุดไม่เกิน ๓ คน

(๓) การเกิดสิทธิที่จะทำงานขายของหน้าร้าน

นายจ้างที่มีสิทธิรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านจะให้คนต่างด้าวซึ่งสามารถสื่อสารภาษาไทยได้เข้าทำงานขายของหน้าร้านกับตนได้ ก็ต่อเมื่อคนต่างด้าวมีสิทธิทำงานขายของหน้าร้าน กล่าวคือ คนต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตทำงานที่แสดงสิทธิว่าสามารถทำงานขายของหน้าร้านกับนายจ้างรายนั้น ๆ แล้ว (ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)

ทั้งนี้ ไม่ว่ากรณีที่คนต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงานที่แสดงสิทธิให้ทำงานประเภทอื่นแล้ว แต่ประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มงานขายของหน้าร้านกับนายจ้างรายเดียวกัน (กรณีไม่เปลี่ยนนายจ้าง) หรือกรณีที่คนต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงานที่แสดงสิทธิให้ทำงานขายของหน้าร้านกับนายจ้างรายเดิมมาแล้ว แต่ประสงค์จะไปทำงานขายของหน้าร้านกับนายจ้างรายใหม่ (กรณีมีสิทธิเปลี่ยนนายจ้าง) คนต่างด้าวจะต้องดำเนินการยื่นคำขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงานฯ ตามแบบ บต. ๒๒ เพื่อให้นายทะเบียนได้ตรวจสอบคุณสมบัติของนายจ้างว่ามีสิทธิรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านหรือไม่ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์สัดส่วนตามที่กล่าวมาแล้วใน (๑) และ (๒) หรือไม่ และเมื่อนายทะเบียนได้ออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่หรือสลักหลังในใบอนุญาตทำงานเดิมแล้ว คนต่างด้าวจึงจะทำงานขายของหน้าร้านกับนายจ้างที่มีสิทธิรับคนต่างด้าวตามที่กล่าวมาแล้วได้ (ข้อ ๕ วรรคสอง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)

๓.๓ ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะให้หรือรับคนต่างด้าวซึ่งใบอนุญาตทำงานแสดงสิทธิทำงานกรรมกรหรืองานขายของหน้าร้านแล้วไปทำงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยมีเงื่อนไขตามบัญชีสามท้ายประกาศกระทรวงแรงงานฯ เช่น งานกสิกรรม งานช่างก่อสร้างอาคาร งานทำรองเท้า งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย เป็นต้น ให้คนต่างด้าวยื่นคำขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงานฯ ตามแบบ บต. ๒๒ เพื่อเพิ่มหรือเปลี่ยนประเภทงานเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยมีเงื่อนไขตามบัญชีสามท้ายประกาศกระทรวงแรงงานฯ และเมื่อนายทะเบียนได้ออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่หรือสลักหลังในใบอนุญาตทำงานเดิมแล้ว คนต่างด้าวจึงจะทำงานดังกล่าวได้ (ข้อ ๖ ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)

๔ กรณีคนต่างด้าวซึ่งมีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างตามมาตรา ๕๐ – ๕๓ แห่งพระราชกำหนดฯ แล้วหากมีความประสงค์จะเข้าทำงานกรรมกรหรืองานขายของหน้าร้าน คนต่างด้าวและนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังนี้

๔.๑ ในงานกรรมกร คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้าทำงานกรรมกรกับนายจ้างรายใหม่โดยมีใบอนุญาตทำงานแสดงสิทธิทำงานกรรมกรกับนายจ้างเดิมอยู่แล้ว สามารถเข้าทำงานกรรมกรกับนายจ้างรายใหม่ได้ทันที

ในกรณีที่ใบอนุญาตทำงานยังไม่ได้แสดงสิทธิในการทำงานกรรมกร ให้คนต่างด้าวยื่นคำขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงานฯ ตามแบบ บต. ๒๒ และเมื่อนายทะเบียนได้ออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่หรือสลักหลังในใบอนุญาตทำงานเดิมแล้ว คนต่างด้าวจึงจะทำงานกรรมกรกับนายจ้างรายใหม่ได้ (ข้อ ๒ วรรคสอง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)

๔.๒ ในงานขายของหน้าร้าน คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้าทำงานขายของหน้าร้านกับนายจ้างรายใหม่ จะต้องยื่นคำขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงานฯ ตามแบบ บต. ๒๒ ทุกกรณีไม่ว่าใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวจะแสดงว่าเคยมีสิทธิทำงานขายของหน้าร้านกับนายจ้างเดิมหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้นายทะเบียนได้ตรวจสอบคุณสมบัติของนายจ้างรายใหม่ว่ามีสิทธิรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านหรือไม่ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์สัดส่วนที่กล่าวมาแล้วในข้อ ๓.๒ (๑) และ (๒) หรือไม่ โดยเมื่อนายทะเบียนได้ออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่หรือสลักหลังในใบอนุญาตทำงานเดิมแล้ว คนต่างด้าวจึงจะทำงานขายของหน้าร้านกับนายจ้างรายใหม่ได้ (ข้อ ๕ วรรคสอง ของประกาศกรมการจัดหางานฯ)

๕. ในการเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานในใบอนุญาตทำงานตามข้อ ๓ และการเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานรวมทั้งเปลี่ยนนายจ้างในใบอนุญาตทำงานตามข้อ ๔ ให้นายทะเบียนดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ กรณีคนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นแบบบัตรพลาสติก ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานแบบเล่มให้ใหม่ เพื่อแสดงถึงสิทธิในการทำงานดังกล่าวกับนายจ้างรายปัจจุบันให้แก่คนต่างด้าว โดยให้ระบุการยกเลิกใบอนุญาตทำงานเดิมไว้ในเล่มใบอนุญาตทำงานใหม่ด้วย

หากแบบใบอนุญาตทำงานเดิมเป็นใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่อยู่ด้านหลังบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ให้นายทะเบียนระบุการยกเลิกเฉพาะในส่วนของใบอนุญาตทำงานที่อยู่ด้านหลังบัตรดังกล่าวเท่านั้น (บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไปได้ตามที่กรมการปกครองกำหนด)

๕.๒ กรณีคนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นแบบเล่ม ให้นายทะเบียนสลักหลังการเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการนั้นลงในใบอนุญาตทำงานเล่มเดิม เพื่อแสดงถึงสิทธิในการทำงานดังกล่าวกับนายจ้างรายปัจจุบันให้แก่คนต่างด้าว

๖. ปัจจุบันการยื่นคำขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงาน กรณีเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานในใบอนุญาตทำงานตามข้อ ๓ และกรณีเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานรวมทั้งเปลี่ยนนายจ้างในใบอนุญาตทำงานตามข้อ ๔ คนต่างด้าวจะต้องชำระค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ ฉบับละ ๑๐๐ บาท ตามกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งยังคงใช้บังคับโดยผลของบทเฉพาะกาลตามมาตรา ๑๔๕ แห่งพระราชกำหนดฯ

ทั้งนี้ เมื่อร่างกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและยกเว้นค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. .... ซึ่งออกตามความในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีผลใช้บังคับแล้ว คนต่างด้าวจะต้องชำระค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ ฉบับละ ๑๐๐ บาท และค่าธรรมเนียมเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงาน ครั้งละ ๓๐๐ บาท รวมเป็นเงินจำนวน ๔๐๐ บาท

๗. คนต่างด้าวสามารถมายื่นคำขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงานฯ ตามแบบ บต.๒๒ ได้ ณ ท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานของผู้ยื่นคำขอ (ข้อ ๗ ของประกาศกรมการจัดหางานฯ) ดังนี้

๗.๑ ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐

๗.๒ ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

๘. หากนายจ้างผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรหรืองานขายของหน้าร้านโดยไม่ปฏิบัติหรือไม่เป็นไปตามประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง เงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรและงานขายของหน้าร้านกับนายจ้าง ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จะถือว่านายจ้างผู้นั้นเป็นผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๙ ซึ่งกำหนดโทษไว้ตามมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

นอกจากนี้คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานกรรมกรหรืองานขายของหน้าร้านผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประกาศกรมการจัดหางานดังกล่าว หรือทำงานกับนายจ้างซึ่งไม่มีสิทธิจะรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรหรืองานขายของหน้าร้าน จะถือว่าคนต่างด้าวผู้นั้นทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๘ ซึ่งกำหนดโทษไว้ตามมาตรา ๑๐๑ แห่งพระราชกำหนดดังกล่าว

กรมการจัดหางาน
๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

หน้า ๑๕
เล่ม ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๓๕ ง ราชกิจจานุเบกษา ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ประกาศกรมการจัดหางาน

เรื่อง เงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรและงานขายของหน้าร้านกับนายจ้าง

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดเงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกรและงานขายของหน้าร้านกับนายจ้าง ซึ่งเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในทุกท้องที่ในราชอาณาจักร โดยมีเงื่อนไขให้คนต่างด้าวทำงานนั้นได้ก็แต่เฉพาะงานที่มีนายจ้างและได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ ตามบัญชีสี่ท้ายประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อประโยชน์ในการรักษาโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และควบคุมการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานดังกล่าวกับนายจ้างในประเทศให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ วรรคสอง ของประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ อธิบดีกรมการจัดหางานจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมกร ให้นายจ้างรับคนต่างด้าวทำงานในกิจการของตนได้เฉพาะคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ และนายจ้างจะให้คนต่างด้าวนั้นทำงานขายของหน้าร้านมิได้ เว้นแต่ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขในข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะรับหรือให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานอื่นเข้าทำงานกรรมกรได้ ก็ต่อเมื่อคนต่างด้าวได้ยื่นคำขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงาน พร้อมด้วยเอกสารและหลักฐานต่อนายทะเบียนตามแบบท้ายประกาศนี้ และนายทะเบียนได้ออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่หรือสลักหลังใบอนุญาตทำงานเพื่อแสดงถึงสิทธิในการทำงานกรรมกรให้แก่คนต่างด้าวแล้ว

ข้อ ๓ นายจ้างซึ่งประสงค์จะรับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศและสามารถสื่อสารภาษาไทยได้เพื่อให้ทำงานขายของหน้าร้าน ต้องเป็นผู้ประกอบพาณิชยกิจที่จดทะเบียนพาณิชย์และได้รับใบทะเบียนพาณิชย์ตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนพาณิชย์

ในกรณีที่นายจ้างได้ประกอบพาณิชยกิจที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องจดทะเบียนพาณิชย์ตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนพาณิชย์ ให้นายจ้างแสดงหลักฐานการอนุญาตหรือการรับรองหรือเอกสารที่ทางราชการออกให้เพื่อประกอบพาณิชยกิจตามกฎหมายอื่น แทนใบทะเบียนพาณิชย์

หน้า ๑๖
เล่ม ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๓๕ ง ราชกิจจานุเบกษา ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ข้อ ๔ นายจ้างซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ ๓ จะมีสิทธิรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านในกิจการของตนได้ไม่เกินกว่าจำนวนที่กำหนด ดังนี้

(๑) กรณีนายจ้างได้รับยกเว้นการเรียกเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหรือภาษีเงินได้นิติบุคคล แล้วแต่กรณี ในปีภาษีที่ผ่านมา ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านได้ไม่เกินหนึ่งคน

(๒) กรณีนายจ้างได้ชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหรือภาษีเงินได้นิติบุคคล แล้วแต่กรณี ในปีภาษีที่ผ่านมา เป็นเงินจำนวนไม่เกินห้าหมื่นบาท ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านได้ไม่เกินสามคน

(๓) กรณีนายจ้างได้ชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหรือภาษีเงินได้นิติบุคคล แล้วแต่กรณี ในปีภาษีที่ผ่านมา เป็นเงินจำนวนเกินกว่าที่กำหนดไว้ใน (๒) ทุก ๆ ห้าหมื่นบาท ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านได้เพิ่มอีกจำนวนหนึ่งคน ทั้งนี้ ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานดังกล่าวได้ไม่เกินสิบคน

(๔) เมื่อนายจ้างรับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านครบจำนวนตาม (๓) แล้ว หากมีลูกจ้างคนไทยทำงานในกิจการของตนจำนวนสามสิบคน ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านได้เพิ่มอีกจำนวนหนึ่งคน

ถ้านายจ้างมีจำนวนลูกจ้างคนไทยมากกว่าจำนวนตามวรรคหนึ่ง ทุก ๆ จำนวนลูกจ้างคนไทยที่เพิ่มขึ้นสิบคน ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านได้เพิ่มอีกจำนวนหนึ่งคน ทั้งนี้ ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานดังกล่าวได้ไม่เกินยี่สิบคน

(๕) กรณีนายจ้างได้เริ่มประกอบพาณิชยกิจหรือจดทะเบียนจัดตั้งนิติบุคคล และไม่มีเงินได้เกิดขึ้นในปีภาษีที่ผ่านมา ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านได้ไม่เกินหนึ่งคน

ถ้านายจ้างตามวรรคหนึ่งมีลูกจ้างคนไทยทำงานในกิจการของตนตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานขายของหน้าร้านได้เพิ่มอีกจำนวนหนึ่งคนต่อจำนวนลูกจ้างคนไทยที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ สิบคน ทั้งนี้ ให้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานดังกล่าวได้ไม่เกินสามคน

ข้อ ๕ นายจ้างซึ่งมีสิทธิตามข้อ ๔ จะให้คนต่างด้าวทำงานขายของหน้าร้านได้ ก็ต่อเมื่อคนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานซึ่งแสดงสิทธิในการทำงานขายของหน้าร้านกับตนจากนายทะเบียนแล้ว

ในกรณีคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งเป็นผู้รับอนุญาตให้ทำงานประเภทอื่น หรือเป็นผู้มีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างตามมาตรา ๕๐ หรือมาตรา ๕๑ และมาตรา ๕๒ ไม่ว่าเคยทำงานใด จะมีสิทธิทำงานขายของหน้าร้านกับนายจ้างตามวรรคหนึ่งได้ ก็ต่อเมื่อได้ยื่นคำขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงานพร้อมด้วยเอกสารและหลักฐานต่อนายทะเบียนตามแบบท้ายประกาศนี้ และนายทะเบียนได้ออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่หรือสลักหลังใบอนุญาตทำงานเพื่อแสดงถึงสิทธิในการทำงานขายของหน้าร้านกับนายจ้างนั้นให้แก่คนต่างด้าวแล้ว

ข้อ ๖ ในกรณีนายจ้างประสงค์จะรับหรือให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานกรรมกรหรืองานขายของหน้าร้าน แล้วแต่กรณี ทำงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยมีเงื่อนไข

หน้า ๑๗
เล่ม ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๓๕ ง ราชกิจจานุเบกษา ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ตามบัญชีสามท้ายประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ ก็ต่อเมื่อคนต่างด้าวได้ยื่นคำขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงาน พร้อมด้วยเอกสารและหลักฐานต่อนายทะเบียนตามแบบท้ายประกาศนี้ และนายทะเบียนได้ออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่หรือสลักหลังใบอนุญาตทำงานเพื่อแสดงถึงสิทธิในการทำงานดังกล่าวให้แก่คนต่างด้าวแล้ว

ข้อ ๗ การยื่นคำขอตามประกาศนี้ ให้กระทำ ณ ท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานของผู้ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่

(๒) ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓
สุชาติ พรชัยวิเศษกุล
อธิบดีกรมการจัดหางาน

แบบ บต. 22
Form WP. 22

กรมการจัดหางาน
Department of Employment

แบบคำขอเปลี่ยนรายการใบอนุญาตทำงาน กรณีเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงาน

APPLICATION FOR CHANGE OF ITEMS IN WORK PERMIT IN CASE OF CHANGING OR ADDING CATEGORY OF WORK

เฉพาะเจ้าหน้าที่
FOR OFFICIAL USE ONLY
เลขรับที่.....
วันที่รับ.....
ชื่อผู้รับ.....

1.ข้อมูลคนต่างด้าว
Alien's Information

ชื่อคนต่างด้าว นาย/นาง/นางสาว.....สัญชาติ.....
Name of alien Mr./Mrs./Miss Nationality

เลขที่หนังสือเดินทาง/เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง.....
Passport No./Documents in lieu of passport

เกิดวันที่ ☐☐/☐☐/☐☐☐☐ อายุ ☐☐ ปี
Date of Birth Age Years

ที่อยู่ในประเทศไทย เลขที่.....หมู่ที่/อาคาร.....ซอย.....
Address in Thailand No. Moo/Building Soi

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....
Road Tambon/Sub-district Amphoe/District

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....
Province Postcode Telephone

โทรสาร.....ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์.....
Facsimile E-mail address

ใบอนุญาตทำงาน เลขที่.....ออกให้ที่ (จังหวัด).....
Work permit No. Issued at (Province)

ชื่อนายจ้างตามใบอนุญาตทำงาน.....วันสิ้นสุดใบอนุญาตทำงาน.....
Name of employer in work permit Work permit's expiry date

ลักษณะงานที่ได้รับอนุญาต.....
Permitted nature of work

2.ข้อมูลนายจ้างที่จะรับเข้าทำงาน
Employer's Information

ชื่อนายจ้าง.....
Name of Employer

☐ ข้อมูลนายจ้างตรงกับใบอนุญาตทำงาน หรือ ☐ มีการเปลี่ยนนายจ้างรายใหม่
Employer's information as appears in work permits Or Change employer

สถานะของนายจ้าง ☐ นิติบุคคล ทะเบียนเลขที่.....
Employer status Juristic person Registration No.

☐ บุคคลธรรมดา เลขประจำตัวประชาชน ☐-☐☐☐☐-☐☐☐☐☐-☐☐-☐
Natural person Identification No.

หรือ เลขที่หนังสือเดินทาง/ใบสำคัญประจำตัว/ใบสำคัญถิ่นที่อยู่.....
Or passport no. / Certificate of Alien/ Certificate of Residence

ที่ตั้งสถานที่ทำงาน เลขที่.....หมู่ที่/อาคาร.....ซอย.....
Location of work place No. Moo/Building Soi

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....
Road Tambon/Sub-district Amphoe/District

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....
Province Postcode Telephone

โทรสาร.....ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์.....
Facsimile E-mail address

2.1 ข้อมูลทะเบียนพาณิชย์ (เฉพาะผู้ขอเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการประเภทงานขายของหน้าร้าน)

Commercial Registration Information (Only for applicant requests to change or add classification of work of shopsales person)

เลขที่ทะเบียนพาณิชย์.....

Commercial Registration No.

ชื่อที่ใช้ในการประกอบพาณิชยกิจ.....

Name used in commercial businesses

กรณีไม่มีทะเบียนพาณิชย์

In case there is no commercial registration

เลขที่ใบอนุญาต / หนังสือรับรอง.....

License Number / Certificate

ออกให้วันที่.....ออกให้ที่.....

Date of issue Issued at

2.2 ข้อมูลการยื่นภาษีเงินได้ในปีภาษีที่ผ่านมา (เฉพาะผู้ขอเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการประเภทงานขายของหน้าร้าน)

Income tax filing information for the previous tax year (Only for applicant request to change or add a classification of work as shopsales person)

ยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้ เมื่อวันที่ ☐☐ / ☐☐ / ☐☐☐☐ เงินได้ทั้งปี.....บาท

File income tax return on date Annual income baht

☐ ได้รับยกเว้นการเรียกเก็บภาษี

Exempt from taxation

☐ ไม่ได้รับยกเว้น และได้ชำระภาษีบุคคลธรรมดา/ภาษีเงินได้นิติบุคคลคำนวณจากเงินสุทธิหรือกำไรสุทธิในปีภาษีที่ผ่านมาเป็น

Not exempt from taxation and paid personal income tax/corporate income tax calculated from net income or net profit in the last tax year

เงินจำนวน.....บาท

In the amount of baht

3.ขอเปลี่ยนรายการในใบอนุญาตทำงาน

Apply for change of items in work permit

3.1 ขอเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานกรรมกรในใบอนุญาตทำงาน

Apply for change or addition of category of work as labour work in work permit.

(เลือกเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานอย่างใดอย่างหนึ่ง)

(Select either change or add category of work)

☐ **เปลี่ยนประเภทงานอื่นเป็นประเภทงานกรรมกร**

Change other categories of works to labour work

☐ **เพิ่มประเภทงานกรรมกร**

Add labour work in category of work

3.2 ขอเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานขายของหน้าร้านในใบอนุญาตทำงาน

Apply for change or adding category of work as shopsales person in work permit.

(เลือกเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานอย่างใดอย่างหนึ่ง)

(Select either change or add category of work)

☐ **เปลี่ยนประเภทงานอื่นเป็นประเภทงานขายของหน้าร้าน**

Change other categories of works to shopsales person

☐ **เพิ่มประเภทงานขายของหน้าร้าน**

Add category of work as shopsales person

3.3 ขอเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงาน.....ในใบอนุญาตทำงาน

Apply for change or addition of category of work.....in work permit

(เลือกเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานอย่างใดอย่างหนึ่ง)

(Select either change or add category of work)

☐ **เปลี่ยนประเภทงานกรรมกร/ขายของหน้าร้านเป็นประเภทงาน.....**

Change category of work from labour/shopsales person to

☐ **เพิ่มประเภทงาน.....**

Add category of work.....

4.เอกสารและหลักฐาน (กรุณาตรวจสอบรายการตามแบบรายการเอกสารหลักฐาน)

Documents and Evidences (Please check the list of evidence documents)

พร้อมคำขอนี้ ข้าพเจ้าได้ยื่นเอกสารหลักฐานตามแบบรายการเอกสารหลักฐาน

Together with this application, I have attached herewith the following evidence documents:

☐ ครบถ้วน

Completion

☐ ไม่ครบถ้วน ขาด.....

Incomplete Documents.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริงทุกประการ

I hereby certify that the information given above is true in every respect.

ลายมือชื่อ.....ผู้ยื่นคำขอ

Signature Applicant

(.....)

วันที่.....

Date

แบบรายการเอกสารหลักฐานประกอบคำขอเปลี่ยนรายการ

List of Documents and Evidences to Make a Change Request

1. เอกสารหลักฐานของคนต่างด้าว
Documentary Evidence of Aliens

(1) ☐ สำเนาหนังสือเดินทาง และหลักฐานการอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร หรือ
Copy of passport and evidence of permission to enter into the Kingdom, or

☐ สำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และหลักฐานการอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร
Copy of document in lieu of passport and evidence of permission to enter into the Kingdom

(2) ☐ ใบอนุญาตทำงาน
Work permit

(3) ☐ รูปถ่าย 3 รูป
3 Photos

(4) ☐ เอกสารอื่นๆ.....
Other documents

2. เอกสารหลักฐานของนายจ้าง (กรณียื่นคำขอเปลี่ยนรายการประเภทงานขายของหน้าร้านให้แนบเอกสารตาม (2) - (4))
Documentary Evidence of Employers (In case of filing a request to change work category of shop assistant, please attach the documents (2) - (4)

(1) ☐ บัตรประจำตัวประชาชนหรือเอกสารทางราชการอื่นที่ทางราชการอื่นออกให้ เช่น ใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์หรือใบอนุญาตขับขี่รถยนต์ เป็นต้น
Identification card or other official documents issued by other government agencies such as a motorcycle driver's license or a driver's license etc.

☐ สำเนาหนังสือรับรองนิติบุคคลในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล หรือ
Copy of certificate of juristic person in case the employer is a juristic person, or

☐ สำเนาใบอนุญาต หรือหนังสือรับรองตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว หรือ
Copy of Business operating license or certificate under the law on alien business , or

☐ สำเนาหนังสือแสดงเลขทะเบียนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย
Copy of documents stating juristic person registration number with a juristic person established under Foreign Law but operating business in Thailand

(2) ☐ สำเนาทะเบียนพาณิชย์ หรือ
Copy of commercial registration, or

☐ สำเนาใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองให้ประกอบพาณิชยกิจตามกฎหมายอื่น หรือ
Copy of license or certificate for commercial operation under other laws, or

☐ สำเนาเอกสารที่ทางราชการออกให้เพื่ออนุญาตหรือรับรองให้ประกอบพาณิชยกิจตามกฎหมายอื่น หรือ
Copy of official documents issued by government agencies to authorize or certify commercial operations under other laws.

(3) ☐ สำเนาแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหรือภาษีเงินได้นิติบุคคล
Copy of personal income tax or corporate income tax

(4) ☐ แบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ หรือ
Contribution submission list, or

☐ หนังสือรับรองการจ้างงานคนไทย
Form of Thai employment certification

เฉพาะเจ้าหน้าที่ FOR OFFICIAL USE ONLY	
รายการเอกสารหลักฐาน ☐ ครบถ้วน ☐ ไม่ครบถ้วน **ความเห็น :** ☐ เห็นควรอนุญาต ☐ เห็นควรไม่อนุญาต	**พนักงานเจ้าหน้าที่** ลายมือชื่อ..... (.....) วันที่.....
คำสั่งนายทะเบียน ☐ อนุญาต ☐ ไม่อนุญาต เพราะ..... .... ☐ อนุญาตโดยมีเงื่อนไข.....	**นายทะเบียน** ลายมือชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....
บันทึกข้อมูล ใบเสร็จเล่มที่..... เลขที่.....	**เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล** ลายมือชื่อ..... (.....)

๕.๒ คำชี้แจงประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดประเภทคนต่างด้าว ซึ่งผู้จ้างคนต่างด้าวทำงานได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งการจ้างคนต่างด้าว

คำชี้แจง

ประกาศกรมการจัดหางาน

เรื่อง กำหนดประเภทของคนต่างด้าวซึ่งผู้จ้างคนต่างด้าวทำงานได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งการจ้างคนต่างด้าว

ตามที่อธิบดีได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ วรรคสอง แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ออกประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดประเภทของคนต่างด้าวซึ่งผู้จ้างคนต่างด้าวทำงานได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งการจ้างคนต่างด้าว ลงวันที่ ๑๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๐๑ ง หน้า ๒๓ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและปฏิบัติตามประกาศกรมการจัดหางานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง กรมการจัดหางานจึงขอชี้แจงรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. เจตนารมณ์ในการออกประกาศกรมการจัดหางานฉบับนี้ คือ เพื่อกำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรโดยมีนายจ้างเป็นผู้ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๖๐ วรรคสอง เป็นคนต่างด้าวประเภทที่ผู้จ้างคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงานได้รับยกเว้นหน้าที่ในการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวต่อนายทะเบียนเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและลดหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายให้แก่ผู้จ้าง เนื่องจากนายทะเบียนได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวดังกล่าวจากการที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ได้แจ้งการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายดังกล่าวต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๖๒ และการที่นายจ้างได้ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๖๐ วรรคสอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวแล้ว

๒. ประกาศกรมการจัดหางานฉบับนี้ใช้บังคับกับผู้จ้างหรือนายจ้าง ดังนี้

(๑) ผู้จ้างคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ตามมาตรา ๖๒

โดยกฎหมายอื่นที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๒ หมายความถึง กฎหมายที่มีลักษณะเป็นการให้สิทธิในการทำงานในราชอาณาจักรแก่คนต่างด้าวเป็นกรณีพิเศษเช่นเดียวกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และกฎหมายว่าด้วยการอนุญาโตตุลาการ

ทั้งนี้ นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างคนต่างด้าวประเภทดังกล่าวจะได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งข้อมูลการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานและข้อมูลการออกจากงานของคนต่างด้าวต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง

(๒) นายจ้างผู้ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามมาตรา ๖๐ วรรคสอง ดังต่อไปนี้

(ก) คนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรและนายจ้างประสงค์จะจ้างเข้ามาทำงานในกิจการของนายจ้างในราชอาณาจักร

(ข) คนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรและนายจ้างประสงค์จะนำมาทำงานในประเทศภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศด้วยตนเอง

ทั้งนี้ นายจ้างซึ่งได้ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวดังกล่าวจะได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งเฉพาะข้อมูลการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง เท่านั้น

กรมการจัดหางาน
๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

หน้า ๒๓
เล่ม ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๐๑ ง ราชกิจจานุเบกษา ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓

ประกาศกรมการจัดหางาน

เรื่อง กำหนดประเภทของคนต่างด้าวซึ่งผู้จ้างคนต่างด้าวทำงานได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งการจ้างคนต่างด้าว

โดยที่พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๑๓ กำหนดให้ผู้จ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานมีหน้าที่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบชื่อและสัญชาติของคนต่างด้าวและลักษณะงานที่ให้ทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่จ้าง และเมื่อคนต่างด้าวนั้นออกจากงานให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวออกจากงาน พร้อมทั้งระบุเหตุแห่งการออกจากงานของคนต่างด้าว โดยให้อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนดประเภทของคนต่างด้าวที่ผู้จ้างคนต่างด้าวทำงานไม่ต้องแจ้งการจ้างคนต่างด้าวให้นายทะเบียนทราบเพื่อยกเว้นการดำเนินการดังกล่าวแก่คนต่างด้าวบางประเภทได้

เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและลดภาระให้แก่ผู้จ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น และนายจ้างผู้ได้ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามมาตรา ๖๐ วรรคสอง ซึ่งกรมการจัดหางานมีข้อมูลที่ต้องใช้ประกอบการควบคุมและตรวจสอบการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานและการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวจากการยื่นคำขออนุญาตดังกล่าวแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ วรรคสอง แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ อธิบดีกรมการจัดหางานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดประเภทของคนต่างด้าวที่ผู้จ้างคนต่างด้าวทำงานได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งการจ้างคนต่างด้าว ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๓ ให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรกับผู้จ้างตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ตามมาตรา ๖๒ เป็นคนต่างด้าวซึ่งผู้จ้างคนต่างด้าวทำงานนั้นได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งตามมาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง

ข้อ ๔ ให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรกับนายจ้างผู้ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวดังกล่าวต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๖๐ วรรคสอง เป็นคนต่างด้าวซึ่งนายจ้างได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งข้อมูลการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานกับตน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓
สุชาติ พรชัยวิเศษกุล
อธิบดีกรมการจัดหางาน