



กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล
สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในยุค Work From Home

นายชยพล ธานีวัฒน์
วิทยากรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานกฎหมาย 3 สำนักกฎหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กุมภาพันธ์ 2568

กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล

สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในยุค Work From Home

นายชยพล ธานีวัฒน์
วิทยาการชำนาญการพิเศษ
เรียบเรียง

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และปัญหาฝุ่น PM 2.5 ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญต่อรูปแบบการทำงานทั่วโลกและในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานทางไกล (Remote Work) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งได้กลายเป็นวิถีปฏิบัติที่แพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ¹ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อระบบการจ้างงานและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เอื้อให้การทำงานทางไกลเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ได้รายงานไว้ว่า สัดส่วนของแรงงานที่ทำงานทางไกลทั่วโลกเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว² อย่างไรก็ตามการทำงานทางไกลได้นำมาซึ่งความท้าทายทางกฎหมายหลายประการ ทั้งในแง่ของการกำหนดเวลาทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง ประเด็นเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้การคุ้มครองทางกฎหมายมีความครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของการทำงานรูปแบบใหม่³

สำหรับประเทศไทยนั้น หลังสถานการณ์และวิกฤติดังกล่าวได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ จนนำไปสู่การปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ขึ้น เพื่อรองรับการทำงานทางไกลอย่างเป็นทางการ โดยการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญนี้ได้นำมาซึ่งการกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในบริบทของการทำงานทางไกลอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความสมดุลในความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่าย รวมทั้งประเด็นสำคัญที่กฎหมายฉบับนี้ครอบคลุมรวมถึงการกำหนดสถานที่ทำงาน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับ แม้จะปฏิบัติงานจากนอกสถานประกอบการ

¹ International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. (Geneva: ILO, 2023)

² Eurofound and ILO. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. (Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO, 2022)

³ วิจิตรา (ฟุ้งธิดา) วิเชียรชม. *กฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 7. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2566)

ของนายจ้าง นอกจากนี้ ยังมีการระบุถึงความรับผิดชอบของนายจ้างในการจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงานทางไกล รวมถึงการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของลูกจ้าง

บทความนี้จึงมุ่งศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในบริบทของการทำงานทางไกลผ่านการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 รวมทั้งศึกษาแนวปฏิบัติของต่างประเทศประเทศ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัล ต่อไป

2. ความหมายของการทำงานทางไกลและการทำงานที่บ้าน (Work From Home)

การทำงานทางไกล และ การทำงานที่บ้าน เป็นคำที่มีความหมายคล้ายกัน กล่าวคือเป็นการทำงานนอกสถานที่เหมือนกัน แต่คำว่าการทำงานทางไกลนั้นสามารถเป็นการทำงานจากที่ใดก็ได้ที่ไม่จำเป็นต้องที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง ในขณะที่การทำงานที่บ้านเป็นการเฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจนว่า ลูกจ้างทำงานจากที่บ้านหรือที่พักอาศัยของตัวเอง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากบริบทและความหมายของทั้ง 2 คำแล้วพบว่าไม่มีความแตกต่างกันโดยนัยสำคัญ กล่าวคือ การทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home สามารถใช้คำอื่นแทนได้ เช่น การทำงานระยะไกล (Telecommuting) หรือ การทำงานทางไกล (Remote Working) โดยเป็นการทำงานที่ใช้การสื่อสารโทรคมนาคมแทน แต่ก็ยังได้รับเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงเหมือนกับการทำงานปกติ ซึ่งในศตวรรษที่ 21 มักจะใช้เทคโนโลยีโทรคมนาคมแบบพกพา เช่น คอมพิวเตอร์พกพาหรือโน้ตบุ๊คที่มีการติดตั้ง Wi-Fi แท็บเล็ต และสมาร์ทโฟน โดยทำงานจากที่ใดก็ได้ เช่น ร้านกาแฟ⁴ ห้องสมุด หรือแม้กระทั่งที่บ้านพักอาศัย

การทำงานทางไกล หรือ การทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home เป็นทางเลือกหนึ่งในระบบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งนอกจากจะใช้กับลักษณะงานที่ไม่จำเป็นต้องเข้าสถานที่ทำงานเป็นประจำแล้ว (เช่น งานขายที่จะต้องติดต่อลูกค้าหรือหน่วยงานภายนอก) ยังสามารถนำมาใช้รองรับเหตุการณ์ที่อยู่เหนือความคาดหมายซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างไม่สามารถเข้ามาปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานตามปกติได้อีกด้วย เช่น สถานการณ์ทางการเมือง เหตุจลาจล ภัยพิบัติ เหตุจากลูกจ้างเอง (อาทิ ลูกจ้างตั้งครรภ์ ผู้สูงอายุ คนพิการ ฯลฯ) รวมถึงสถานการณ์ฝุ่นละออง PM 2.5 เกินค่ามาตรฐานและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เป็นต้น ทั้งนี้การทำงานที่บ้านของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ยังคงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน โดยมีการแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับการทำงานในลักษณะนี้ขึ้นเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นต้นไป โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่นี้ได้เพิ่มบทบัญญัติ มาตรา 23/1 ซึ่งเป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายในเรื่องการทำงานที่บ้านไว้ด้วย⁵

⁴“Work from Home (WFH) คืออะไร มีข้อดีอะไร จากการทำงานที่บ้านบ้าง?” สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2568, จาก <https://www.sanook.com/campus/1399807/>

⁵ศูนย์นิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, “แรงงานน่ารู้: กฎหมายแรงงานกับ Work From Home” สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2568, จาก <https://thammasatlawcenter.law.tu.ac.th>

3. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566

สำหรับเหตุผลและความจำเป็นของกฎหมายฉบับนี้ได้ถูกเขียนไว้ว่า “เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน” โดยเนื้อหาสาระของกฎหมายมีดังนี้⁶

3.1 หลักความสมัครใจในการทำงานทางไกล การปฏิบัติงานทางไกลต้องเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยความสมัครใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการประกอบกิจการควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ทั้งนี้ ข้อตกลงดังกล่าวต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถใช้อ้างอิงได้

นอกจากนี้ ข้อตกลงการทำงานทางไกลควรระบุรายละเอียดที่สำคัญ อาทิ ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานทางไกล กำหนดเวลาทำงานปกติและเวลาพัก หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและวันหยุด ขอบเขตความรับผิดชอบและการกำกับดูแล ตลอดจนการจัดสรรอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยข้อตกลงดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3.2 หลักความเหมาะสมและความสะดวกในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่จะดำเนินการในรูปแบบการทำงานทางไกลต้องไม่ก่อให้เกิดภาระเกินสมควรแก่ลูกจ้างหรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของลักษณะงานเป็นรายกรณี โดยคำนึงถึงความสมัครใจของลูกจ้างในการรับภาระหรือความไม่สะดวกที่อาจเกิดขึ้นประกอบด้วย

3.3 หลักความยืดหยุ่นด้านสถานที่ปฏิบัติงาน การทำงานทางไกลไม่จำกัดเฉพาะการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย แต่ครอบคลุมถึงการทำงานจากสถานที่ใดก็ได้ที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างไรก็ตาม ความเหมาะสมของสถานที่ปฏิบัติงานต้องสอดคล้องกับลักษณะงานและข้อจำกัดด้านความปลอดภัยของข้อมูล

3.4 หลักสิทธิในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสาร กฎหมายได้รับรองสิทธิของลูกจ้างในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารกับนายจ้างภายหลังเวลาทำงานปกติ (Right to Disconnect) เพื่อคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างยินยอมให้มีการติดต่อสื่อสารนอกเวลางาน ความยินยอมดังกล่าวต้องทำเป็นหนังสือล่วงหน้าและเกิดจากความสมัครใจ

ในกรณีที่มีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานปกติในลักษณะที่เป็นการให้ปฏิบัติงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ ลูกจ้างมีสิทธิยกเลิกความยินยอมในการติดต่อสื่อสารนอกเวลางานได้โดยการแจ้งเป็นหนังสือล่วงหน้า

3.5 หลักความเสมอภาคในการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานทางไกลยังคงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงาน ณ สถานที่ประกอบการ การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือลดทอนสิทธิประโยชน์ใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานทางไกลจะกระทำมิได้

⁶เรื่องเดียวกัน.

เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อรักษาไว้ซึ่งหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติในการคุ้มครองแรงงาน โดยการปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวข้างต้นจะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างประโยชน์ของนายจ้างและการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง อันจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมในยุคดิจิทัล

4. บทวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 กับการทำงานทางไกล

การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ถือเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนากฎหมายแรงงานของไทย เนื่องจากเป็นครั้งแรกที่กฎหมายรับรองและกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการทำงานทางไกล ซึ่งเป็นแนวทางที่หลายองค์กรนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดค่าใช้จ่ายขององค์กร อย่างไรก็ตาม การนำกฎหมายฉบับนี้ไปใช้ยังต้องอาศัยการปรับตัวทั้งในระดับนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย โดยกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้การทำงานทางไกลต้องอยู่ภายใต้ข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม อาจเกิดความท้าทายในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะเรื่องการควบคุมและประเมินผลการทำงานที่อาจไม่สามารถใช้เกณฑ์เดียวกับการทำงานในสำนักงานได้ ในขณะที่เรื่องการบังคับใช้มาตรการ “ห้ามติดต่อหลังเลิกงาน” ที่ปรากฏในกฎหมาย อาจทำให้เกิดข้อจำกัดในบางสายงาน เช่น งานบริการลูกค้า งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และงานด้านการตลาดที่อาจต้องมีการตอบสนองตลอดเวลา ดังนั้น อาจจำเป็นต้องมีแนวทางที่ยืดหยุ่นสำหรับสายงานที่ต้องให้บริการอย่างต่อเนื่อง อีกประเด็นที่สำคัญคือ เรื่องค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้า และอุปกรณ์สำนักงาน ซึ่งตามกฎหมายฉบับนี้ นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเหล่านี้ แต่ในทางปฏิบัติอาจมีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานค่าใช้จ่ายและวิธีการเบิกจ่ายที่เป็นธรรมตามมา

อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้ยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มิข้อจำกัดทางกายภาพสามารถเข้าถึงงานได้มากขึ้นผ่านการทำงานทางไกล ซึ่งเป็นการส่งเสริมการจ้างงานที่ครอบคลุมมากขึ้นด้วย

โดยสรุป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เป็นกฎหมายที่มีความก้าวหน้าทางด้านสิทธิแรงงานและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป การรับรองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานทางไกลให้เทียบเท่ากับลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงแนวโน้มของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล แต่ความท้าทายในการนำกฎหมายไปใช้ยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะการกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่แตกต่างกัน ซึ่งในอนาคตอาจต้องมีการปรับปรุงกฎหมายเพิ่มเติมเพื่อให้รองรับการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น รวมถึงการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและการบริหารจัดการเวลาทำงาน นอกจากนี้ การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในระดับองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญด้วยเช่นกัน

บรรณานุกรม

ศูนย์นิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, “แรงงานน่ารู้: กฎหมายแรงงานกับ Work From Home” สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2568, จาก <https://thammasatlawcenter.law.tu.ac.th>

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. “กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 7.” กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2566.

Eurofound and ILO. “Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work..”
Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO, 2022.

International Labour Organization. “World Employment and Social Outlook: Trends 2023.”
Geneva: ILO, 2023.

“Work from Home (WFH) คืออะไร มีข้อดีอะไร จากการทำงานที่บ้านบ้าง?” สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2568,
จาก <https://www.sanook.com/campus/1399807/>