

เรื่อง: หลักการในการจัดการสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง กรณีแรงงานอพยพที่ตั้งครรภ์  
ในช่วงการว่างงานและการทำงานต่อภายหลัง โปรดอ้างอิงและปฏิบัติตาม

อธิบาย:

1. ตามหนังสือทำเนียบประธานาธิบดี เลขที่ 10800079990 ลงวันที่ 12 สิงหาคม 2019 (พ.ศ.2562) ที่ได้ส่งมาโดยแนบบันทึกการประชุมครั้งที่ 36 ของคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านสิทธิมนุษยชนของทำเนียบประธานาธิบดีในวันที่ 19 กรกฎาคม 2019 (พ.ศ.2562) นั้น มีมติให้ดำเนินการ
2. กฎหมายกำหนดว่า:
  - (1) กฎหมายความเท่าเทียมกันทางเพศในที่ทำงานมาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับลูกจ้าง ทั้งการเกษียณงาน การเลิกจ้างชั่วคราว การลาออก และการยกเลิกว่าจ้างถาวร นายจ้างจะต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของเพศและรสนิยมทางเพศ กฎในการทำงาน สัญญาจ้าง หรือ ข้อตกลงจากการต่อรองกลุ่มจะต้องไม่กำหนดล่วงหน้าหรือตกลงกันไว้ก่อนแล้วว่าหากมีการแต่งงาน ตั้งครรภ์ คลอดบุตร หรือเลี้ยงดูบุตรจะต้องลาออกหรือลางานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และจะต้องไม่นำมาใช้เป็นเหตุผลในการยกเลิกว่าจ้างพนักงาน
  - (2) กฎหมายบริการจัดหางาน (ต่อไปนี้จะเรียกว่ากฎหมาย) ในมาตรา 73 วรรค 3 และมาตรา 74 ได้กำหนดไว้ว่า โดยทั่วไปหากแรงงานอพยพมีความสัมพันธ์ของการจ้างงานที่สิ้นสุดลง จะต้องยกเลิกใบอนุญาตการจ้างงาน และสั่งให้ออกนอกประเทศทันที ไม่สามารถทำงานในประเทศต่อไปได้ การอนุญาตที่ให้นายจ้างจ้างชาวต่างชาติและข้อบังคับในการดูแลและจัดการ (ต่อไปนี้จะเรียกว่าข้อบังคับ) มาตรา 45 (2) กำหนดไว้ว่า แรงงานอพยพที่ใบอนุญาตการจ้างงานหมดอายุเนื่องด้วยความสัมพันธ์ของการจ้างงานสิ้นสุดลงและต้องออกนอกประเทศ นายจ้างจะต้องแจ้งต่อหน่วยงานดูแลท้องถิ่นก่อนที่ชาวต่างชาตินั้นจะออกนอกประเทศ หน่วยงานดูแลท้องถิ่นจะต้องไต่ถามถึงความประสงค์ที่แท้จริงของแรงงานอพยพ และพิสูจน์ความถูกต้อง (ต่อไปนี้จะเรียกว่าการพิสูจน์ความถูกต้องของการเลิกสัญญา)
  - (3) กฎหมายมาตรา 58 (1), (2) และข้อบังคับในข้อ 20 (4) กำหนดไว้ว่า โดยทั่วไปแรงงานอพยพออกนอกประเทศด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความ

รับผิดชอบของนายจ้างในช่วงที่ใบอนุญาตการจ้างงานยังไม่หมดอายุ นายจ้างจะต้องแจ้งต่อกระทรวงเพื่อยื่นขอแรงงานใหม่ทดแทน หากแรงงานอพยพเดิมของนายจ้างถูกคุมขัง ถูกดำเนินคดีอาญา เจ็บป่วยรุนแรงหรือมีเหตุอื่นใดที่ไม่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง จนทำให้ต้องเลื่อนการออกนอกประเทศ และได้รับการอนุญาตในกรณีนี้จากกระทรวงสามารถนำเข้าหรือว่าจ้างแรงงานอพยพใหม่ก่อนที่แรงงานอพยพเดิมที่เคยถูกจ้างงานจะออกนอกประเทศ ข้อบังคับในข้อ 44 กำหนดไว้ว่า แรงงานอพยพห้ามนำสมาชิกในครอบครัวเข้ามาพักอาศัยในประเทศด้วยกัน แต่ในช่วงระหว่างการว่าจ้างงานหากให้กำเนิดบุตรและมีความสามารถในการเลี้ยงดูจะไม่ถูกจำกัดด้วยข้อบังคับนี้

- (4) กฎหมายมาตรา 59 และกฎหมายบริการจัดหางานว่าด้วยการทำงานของชาวต่างชาติตามมาตรา 46 วรรค 1 ข้อ 8 ถึงข้อ 11 ได้กำหนดมาตรฐานและขั้นตอนในการเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงาน (ต่อไปจะเรียกว่า มาตรฐานการเปลี่ยน) ซึ่งในข้อ 11 ได้กำหนดว่า แรงงานอพยพที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงให้เปลี่ยนนายจ้างหรืองาน ควรจะดำเนินการขอเปลี่ยนตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องภายใน 60 วัน แต่แรงงานอพยพหากอยู่ในเงื่อนไขที่เป็นกรณียกเว้นจะได้รับอนุญาตจากหน่วยงานส่วนกลางของกระทรวงมหาดไทยได้ทันทีให้ยืดเวลาในการขอเปลี่ยนออกไปเป็นเวลา 60 วัน โดยจะจำกัดการยืดเวลาออกไปได้เพียง 1 ครั้ง

3. บนพื้นฐานของการประกันสิทธิประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้าง สิทธิประโยชน์ของแรงงานอพยพที่ตั้งครรภ์ในช่วงการจ้างงานและการทำงานต่อภายหลัง ควรจะปฏิบัติตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้:

- (1) ห้ามยุติความสัมพันธ์ของการจ้างงานแต่เพียงฝ่ายเดียว: เมื่อแรงงานอพยพมีกรณีตั้งครรภ์ คลอดบุตร เป็นต้น นายจ้างจะต้องไม่ยุติความสัมพันธ์ของการจ้างงานด้วยเหตุข้างต้นที่กล่าวมา หากนายจ้างบังคับให้มีการส่งลูกจ้างกลับประเทศ แรงงานอพยพสามารถร้องเรียนผ่านสายด่วน 1955 หรือร้องเรียนต่อรัฐบาลท้องถิ่น นอกจากนี้เมื่อรัฐบาลท้องถิ่นรับเรื่องการขอพิสูจน์ความจริงเกี่ยวกับการยกเลิกสัญญาของนายจ้าง และเมื่อมีการยืนยันถึงความประสงค์อันแท้จริงที่จะยกเลิกสัญญาและออกนอกประเทศของแรงงานอพยพ หากพบว่ามีปัญหาข้างต้น ไม่ควรเห็นชอบกับการขอพิสูจน์ยืนยันการยกเลิกสัญญา เพื่อเป็นการประกันสิทธิประโยชน์ของแรงงานอพยพ หากนายจ้างยุติความสัมพันธ์ของการ

จ้างงานแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ถือว่าละเมิดกฎหมาย มาตรา 54 (1) ข้อ 16 ที่ว่าด้วยเหตุอื่น ๆ ที่เป็นการละเมิดกฎหมาย คู่คุ้มครองแรงงานอย่างรุนแรง ควรจะยกเลิกหรือไม่ออกใบอนุญาตให้แก่ นายจ้าง รวมถึงควบคุมมิให้นายจ้างยื่นขอเป็นเวลา 2 ปี ตามที่กฎหมาย มาตรา 54 และมาตรา 72 ได้กำหนดไว้

- (2) แรงงานอพยพสามารถยุติงานและเปลี่ยนนายจ้าง: กรณีที่ลูกจ้างและ นายจ้างทั้งสองฝ่ายต่างตกลงที่จะยุติความสัมพันธ์ของการจ้างงานและ กระทรวงได้ยกเลิกใบอนุญาตการจ้างงาน หากแรงงานอพยพที่ตั้งครรภ์มี เหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของผู้ใดตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย มาตรา 59 (1) วรรค 4 กระทรวงจะเห็นชอบให้แรงงานอพยพเปลี่ยน นายจ้างหรือเปลี่ยนงานได้ นอกจากนี้ ในช่วงการเปลี่ยนนายจ้างหาก แรงงานอพยพมีเรื่องไม่สบายทางกายหรือทางใจ แรงงานอพยพควรจะนำ ใบรับรองแพทย์ที่ยืนยันการตั้งครรภ์หรือคู่มือสุขภาพสตรีมีครรภ์ที่ ออกโดยสถานพยาบาลมายื่นขอรับการดำเนินการเปลี่ยนนายจ้าง ชั่วคราวต่อกระทรวง หากกระทรวงพิจารณาแล้วเห็นชอบจะได้รับช่วงเวลา ราชการเปลี่ยนนายจ้างชั่วคราวยาวนานสูงสุดถึง 60 วัน นับจากวันที่การ ตั้งครรภ์สิ้นสุดลง หากแรงงานอพยพนั้นต้องการที่จะกลับมาเปลี่ยน นายจ้างอีกครั้ง ควรจะยื่นขอดำเนินการเปลี่ยนนายจ้างต่อในรอบนี้ภายใน เวลา 10 วันก่อนวันหมดอายุต่อกระทรวง ตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาตรา 50 ผู้ที่ได้รับการอนุญาตจาก กระทรวงจะได้รับการยืดเวลาในการดำเนินการเปลี่ยนนี้อีกภายใน 60 วัน และจำกัดเพียง 1 ครั้ง ผู้ที่ไม่ได้ยื่นขอภายในเวลาจะไม่ได้รับความ เห็นชอบให้ยื่นขอเปลี่ยนนายจ้างต่อ และจะต้องออกนอกประเทศตามที่ กฎหมายกำหนด
- (3) นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างใหม่: เดิมตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายมาตรา 58 และข้อบังคับในข้อ 20 ข้อย่อย 1 แรงงานอพยพจำเป็นต้องออกนอก ประเทศหรือเปลี่ยนนายจ้างโดยมีนายจ้างใหม่ว่าจ้างต่อแล้ว ถึงจะยื่นขอ การทดแทนหรือนำเข้าลูกจ้างใหม่ต่อกระทรวงได้ ทว่าพิจารณาถึงความ จำเป็นในการใช้คนของนายจ้าง สำหรับในกรณีที่แรงงานอพยพยืดเวลา เพื่อในการออกนอกประเทศออกไปเพราะเหตุจำเป็นและโดยได้รับอนุญาต จากกระทรวง ถือว่านายจ้างเดิมมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดใน ข้อบังคับข้อ 20 ข้อย่อย 4 ที่ว่าด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

ของนายจ้าง จึงสามารถนำเข้าหรือจ้างลูกจ้างใหม่ได้ นอกจากนี้สำหรับ นายจ้างด้านอุตสาหกรรมการผลิต จำนวนแรงงานไม่นับรวมเข้าในจำนวน การจ้างชาวต่างชาติทั้งหมด ตามข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนไขในวรรค 1 ข้อ 4 ของมาตรา 14 (7) ที่ว่าด้วยคุณสมบัติในการทำงานและมาตรฐานในการ ตรวจสอบ (ต่อไปจะเรียกว่ามาตรฐานตรวจสอบ) ในกฎหมายบริการจัดหางานว่าด้วยการทำงานของชาวต่างชาติตามมาตรา 46 วรรค 1 ข้อ 8 ถึง ข้อ 11 และไม่นับรวมเข้าในมาตรฐานตรวจสอบ มาตรา 14 (7) ที่ว่าด้วย จำนวนคนที่กำหนดในวรรค 1 ข้อ 2

- (4) การจัดหาที่พักให้แรงงานอพยพ: เพื่อประกันมิให้แรงงานอพยพประสบกับการบาดเจ็บเสียหายส่วนบุคคล หรือการเกิดข้อพิพาทแรงงาน การที่ นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการจัดหาที่พักตามมา กระทรวงได้จัดทำหลักปฏิบัติในการจัดหาที่พักชั่วคราวให้แก่ชาวต่างชาติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายบริการจัดหางานว่าด้วยการทำงานของ ชาวต่างชาติตามมาตรา 46 วรรค 1 ข้อ 8 ถึงข้อ 11 หากมีแรงงานอพยพ ในช่วงการจ้างงานสอดคล้องกับข้อกำหนดในหลักการจัดหาที่พักข้างต้น จะต้องจัดหาที่พักให้ตามที่กำหนด