



## พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์ Telecommuting Act 2018\*

ปิยะขวัญ ชมชื่น\*\*

### ๑. บทนำ

การแพร่ระบาดของ COVID - 19 ส่งผลให้นานาประเทศบังคับใช้มาตรการกักกัน ลดการเดินทางของประชาชนเพื่อลดความเสี่ยงการแพร่กระจายเชื้อ ผู้คนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยรักษาระยะห่างทางกายภาพ (Physical Distancing) ในช่วงการแพร่กระจายของโรค สำหรับประเทศฟิลิปปินส์ ข้อมูล ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ พบผู้ป่วยยืนยันจำนวน ๑๔,๖๖๙ ราย เสียชีวิต ๘๘๖ ราย<sup>๑</sup> ก่อนหน้านี้ฟิลิปปินส์ได้ประกาศภาวะฉุกเฉินและใช้บังคับกฎหมาย Bayanihan To Heal As One ที่ให้อำนาจพิเศษแก่ประธานาธิบดีในการบริหารจัดการประเทศในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด การดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ อยู่ภายใต้มาตรการ lock-down ในด้านของกิจกรรมการปฏิบัติงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจัดให้บุคลากรปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work From Home) เพื่อรักษาสมดุลระหว่างการรักษาความปลอดภัยด้านสาธารณสุขของบุคลากรที่ต้องเดินทางมาปฏิบัติงานและเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้ในภาวะวิกฤตอย่างไม่ติดขัด อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานจากบ้านอาจเป็น New Normal สำหรับองค์กรหรือผู้ปฏิบัติงานในหลาย ๆ ประเทศ แต่สำหรับคนฟิลิปปินส์เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกรับรองสถานะตามกฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมาย Republic Act 11165 หรือ Telecommuting Act 2018<sup>๒</sup> ในที่นี้ขอเรียกว่าพระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้าน โดยมีสาระสำคัญเป็นการรับรองและคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของบุคลากรภาคเอกชนที่สามารถปฏิบัติงานด้วยการสื่อสารโทรคมนาคมและ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ ณ สถานที่อื่นซึ่งไม่ใช่สถานประกอบการ ซึ่งเป็นการเพิ่มทางเลือกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของภาคเอกชน บทความนี้ จึงขอนำเสนอสาระสำคัญและแนวคิดที่น่าสนใจของการประกาศใช้กฎหมายดังกล่าว

### ๒. สาระสำคัญของ Telecommuting Act 2018 ของประเทศฟิลิปปินส์

ในช่วงการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์ หรือ Telecommuting Act 2018 รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับแรงงานในฐานะที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม มีความมุ่งมั่นในการคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมสวัสดิการของแรงงาน โดยเฉพาะการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาของเทคโนโลยีมาเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มทางเลือกและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของภาคเอกชนให้มีทางเลือกในเรื่องของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีใช้

\* บทความนี้เผยแพร่เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

\*\* บุคลากรจัดทำข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายอาเซียนและกิจการต่างประเทศ กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

<sup>๑</sup> ข้อมูล ณ เวลา ๐๙.๓๐ น. วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จากเว็บไซต์ Johns Hopkins University

<sup>๒</sup> เข้าถึง Telecommuting Act 2018 ฉบับเต็มได้ตาม URL นี้

<https://www.officialgazette.gov.ph/downloads/2018/12dec/20181220-RA-11165-RRD.pdf>



สถานประกอบการ<sup>๓</sup> ประกอบกับประเทศฟิลิปปินส์โดยเฉพาะกรุงมะนิลาเป็นเมืองที่มีการจราจรติดขัดมากเป็นอันดับสองจากการสำรวจ ๔๑๖ เมืองทั่วโลก โดยจากรายงานดัชนีด้านการจราจรในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กรุงมะนิลามีระดับความแออัดของการจราจรถึงร้อยละ ๗๑<sup>๔</sup> ซึ่งเป็นสิ่งที่ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานที่จำเป็นต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในชั่วโมงเร่งด่วน

เกี่ยวกับกฎหมายดังกล่าว มาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้าน หรือ Telecommuting Act 2018 กำหนดให้คำว่า "Telecommuting" หมายถึง การปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้จากสถานที่อื่นที่ซึ่งมิใช่สถานประกอบการ (Alternative Workplace) โดยการใช้การสื่อสารโทรคมนาคมและ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน (Telecommunications and/or Computer Technologies) <sup>๕</sup> ดังจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของบทนิยามนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วนด้วยกัน คือ (๑) การปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้จากสถานที่อื่นที่ซึ่งมิใช่สถานประกอบการ และ (๒) เป็นงานที่สามารถใช้การสื่อสารโทรคมนาคมและ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน โดยพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวคุ้มครองเฉพาะแรงงานหรือลูกจ้างของภาคเอกชน และได้บัญญัติหลักการสำคัญในการใช้บังคับกฎหมายดังกล่าวไว้ ๓ ประการ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

#### ๑. การปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Treatment)

พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวจัดทำขึ้นเพื่อเป็นการรับรองสิทธิของบุคลากรของภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานที่บ้านโดยใช้การสื่อสารโทรคมนาคมและ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ จากนายจ้างไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน โดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติต่อบุคลากรกลุ่มดังกล่าวเทียบเท่ากับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ ซึ่งหมายรวมถึง การได้รับค่าจ้างตามปกติ ค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลา (overtime) ค่าจ้างในวันหยุด สิทธิในการลาพักผ่อน สิทธิในช่วงวันหยุดปกติและวันหยุดพิเศษ สิทธิในการเข้าถึงสถานที่ทำงาน และข้อมูลขององค์กร รวมถึงการได้รับโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมการ

---

<sup>๓</sup> Section 2. Declaration of Policy. - It is hereby declared the policy of the State to affirm labor as a primary social economic force. To this end, it shall protect the rights of workers and promote their welfare, especially in the light of technological development that has opened up new and alternative avenues for employees to carry out their work such as telecommuting, and other flexible work arrangements.

<sup>๔</sup> สืบค้น ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จากเว็บไซต์ [cnnphilippines.com/news/2020/1/30/Manila-second-worst-traffic-congestion-report.html?fbclid=IwAR2WI5usvTqZ1DFMDrfOTFiTjeBS8VDrIWzw7E79jwmpdKh2TTPN9FJv0](https://cnnphilippines.com/news/2020/1/30/Manila-second-worst-traffic-congestion-report.html?fbclid=IwAR2WI5usvTqZ1DFMDrfOTFiTjeBS8VDrIWzw7E79jwmpdKh2TTPN9FJv0)

<sup>๕</sup> REPUBLIC ACT No. 11165 - An Act Institutionalizing Telecommuting as An Alternative Work Arrangement for Employees in the Private Sector - Section 3. Telecommuting Defined. - As used in this Act the term "telecommuting" refers to a work from an alternative workplace with the use of telecommunications and/or computer technologies.

[https://lawphil.net/statutes/repacts/ra2018/ra\\_11165\\_2018.html](https://lawphil.net/statutes/repacts/ra2018/ra_11165_2018.html)



พัฒนาทักษะตามสายงาน และการฝึกอบรมด้านเทคนิคและสิทธิต่าง ๆ ที่เทียบเท่ากับที่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ<sup>๖</sup>

## ๒. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy)

พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดทำมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูลที่บุคลากรจะใช้ในการปฏิบัติงานที่บ้าน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และแจ้งให้บุคลากรดังกล่าวทราบถึงกฎระเบียบของบริษัท และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูล โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้านมีหน้าที่รักษาข้อมูลขององค์กร ตามมาตรการดังกล่าว ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติความเป็นส่วนตัวของข้อมูล หรือ Data Privacy Act of 2012<sup>๗</sup>

เกี่ยวกับกรณีนี้นายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งมาตรการเหล่านี้ อาจรวมถึง การใช้งานอุปกรณ์พกพา หรือ Universal Serial Bus (USB) การจำกัดการใช้งานฮาร์ดแวร์ และการใช้งานพื้นที่จัดเก็บข้อมูลโดยใช้พื้นที่ออนไลน์ หรือ Cloud Storage ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายความเป็นส่วนตัว (data privacy policy) ของข้อมูลเหล่านี้และใช้งานตามข้อกำหนดของนายจ้างเท่านั้น

---

<sup>๖</sup> Section 5. Fair Treatment. - The employer shall ensure that the telecommuting employee are given the same treatment as that of comparable employees are given the same treatment as that of comparable employees working at the time employer's premises. All telecommuting employee shall:

(a) Receive a rate of pay, including overtime and night shift differential, and other similar monetary benefits not lower than those provided in applicable laws, and collective bargaining agreements.

(b) Have the right to rest periods, regular holidays, and special nonworking days.

(c) Have the same or equivalent workload and performance standards as those of comparable worker at the employer's premises.

(d) Have the same access to training and career development opportunities as those of comparable workers at the employer's premises, and be subject to the same appraisal policies covering these workers.

(e) Receive appropriate training on the technical equipment at their disposal, and the characteristics and conditions of telecommuting.

(f) Have the same collectible rights as the workers at the employer's premises, and shall not be barred from communicating with workers' representatives.

The employer shall also ensure that measures are taken to prevent the telecommuting employee from being isolated from the rest of the working community in the company by giving the telecommuting employee the opportunity to meet with colleagues on a regular basis, and opportunity to meet with colleagues on a regular basis, and allowing access to company information.

<sup>๗</sup> Section 6. Data Protection. - The employer shall be responsible for taking the appropriate measures to ensure the protection of data used and processed by the telecommuting employee for professional purposes. The employer shall inform the telecommuting employee of all relevant laws, and company rules concerning data protection. The telecommuting employee shall ensure that confidential and proprietary information are protected at all times.

For this purpose, the provisions of the Data Privacy Act of 2012 shall have supplementary effect.



นอกจากนั้น ข้อกำหนดและเงื่อนไขการสื่อสารโทรคมนาคม นายจ้างจะต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรมอบแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้าน<sup>๘</sup> รวมถึงแจ้งให้กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment - DOLE) ทราบถึงการยอมรับการปฏิบัติงานโดยวิธีดังกล่าวระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยจัดทำแบบฟอร์มรายงานตามที่ DOLE กำหนด และส่งสำเนาหรือสำเนาดิจิทัลไปยัง DOLE หรือสำนักงานจังหวัด<sup>๙</sup>

### ๓. หลักความสมัครใจ (voluntary base)

หลักสำคัญอีกประการหนึ่งของพระราชบัญญัติฉบับนี้ คือความตกลงเรื่องการปฏิบัติงานที่บ้าน โดยการใช้เทคโนโลยี ต้องอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจ (voluntary base) ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงต้องเป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไขที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงร่วมกัน<sup>๑๐</sup>

### ๔. หน้าที่ของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment - DOLE)

มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ได้กำหนดให้กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน มีหน้าที่จัดทำโครงการนำร่องของกลุ่มอุตสาหกรรมที่สามารถใช้วิธีปฏิบัติงานจากสถานที่อื่นซึ่งไม่ใช่สถานประกอบการ ภายในระยะเวลาไม่เกินสามปี โดยต้องทำการศึกษาวิจัย กำหนดขอบเขต ประเมินผล และรายงานต่อรัฐสภาเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ<sup>๑๑</sup> อย่างไรก็ตามก็ดี ความชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะหรือประเภทของงานที่สามารถใช้การปฏิบัติงานตามแนวทางดังกล่าวจึงอาจต้องรอให้ DOLE ประกาศอย่างเป็นทางการต่อไป แม้พระราชบัญญัติฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับแล้วเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๒

### ๓. พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID - 19<sup>๑๒</sup>

รัฐสภาฟิลิปปินส์ได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้าน หรือ Telecommuting Act ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และมีผลใช้บังคับในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นการใช้บังคับก่อนช่วงการแพร่ระบาดของ COVID - 19 จากการศึกษาการใช้บังคับพระราชบัญญัติดังกล่าวในช่วงการแพร่

<sup>๘</sup> Section 4. telecommuting Program. - ..... , the employer shall provide the telecommuting employee with relevant **written information** in order to adequately apprise the individual of the terms and conditions of the telecommuting program, and the responsibilities of employee.

<sup>๙</sup> Unpacking the work-from-home concept in philippine labor law - Villaraza & Angangco  
<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f9c3a3a1-f21e-40ed-b448-a19fa1ffb67c>

<sup>๑๐</sup> Section 4. telecommuting Program. - An employer in private sector may offer a telecommuting program to its employees on a **voluntary bases**, and upon such terms and conditions as they may mutually agree .....

<sup>๑๑</sup> Section 8 . Telecommuting Pilot Program. - The DOLE shall establish and maintain a telecommuting pilot program in select industries which shall last for a period of not more than three (3) years. The said agency shall be responsible for baselining, scoping and profiling research work prior to implementation, regular quarterly monitoring, and evaluation. At the end of the program, the DOLE shall submit a report to Congress on its findings.

<sup>๑๒</sup> อ้างแล้ว, เชิงอรรถที่ ๘.



ระบาด COVID – 19 มีผู้ให้ความเห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรภาคเอกชนในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID – 19 ถือเป็นสถานการณ์พิเศษ พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวอาจไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานที่บ้าน ของลูกจ้างภาคเอกชนทุกราย เนื่องจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขรับรองเฉพาะสิทธิของลูกจ้างที่เข้าเงื่อนไขกล่าวคือเป็นงานที่สามารถใช้การสื่อสารโทรคมนาคมและ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน และเป็นการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้จากสถานที่อื่นที่ซึ่งมิใช่สถานประกอบการ เช่นนี้แล้ว แรงงานใช้ฝีมือที่ไม่ได้ปฏิบัติงานโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจไม่อยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ แม้จะปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID – 19

นอกจากนี้ การปฏิบัติงานที่บ้านตามหลักการแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจ (voluntary base) ของนายจ้างและลูกจ้าง ความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงการใช้มาตรการกักกันในช่วงการแพร่ระบาด อาจไม่อยู่บนพื้นฐานความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง หากแต่จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐบาลอันเนื่องมาจากการเป็นสถานการณ์พิเศษ รวมถึงความตกลงเรื่องการปฏิบัติงานที่บ้านระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในช่วงสถานการณ์พิเศษ อาจมีแนวปฏิบัติที่แตกต่างหรือมีข้อจำกัดในการปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทั้งในเรื่องของการกำหนดให้นายจ้างจัดทำข้อกำหนดเรื่องมาตรการรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy) การจัดทำข้อกำหนดและเงื่อนไขการสื่อสารโทรคมนาคมที่นายจ้างต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรมอบแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้าน และการแจ้งให้กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment - DOLE) ทราบถึงการปฏิบัติดังกล่าวตามรูปแบบที่ DOLE กำหนด เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดให้ลูกจ้างปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID - 19 นายจ้างยังคงสามารถบริหารจัดการได้เท่าที่จะไม่กระทบสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

## ๕. บทสรุป

แม้ว่ารัฐบาลฟิลิปปินส์จะยังไม่ออกข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะงานที่สามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานจากบ้านได้จากทางการของฟิลิปปินส์ แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวได้มีผลเป็นการคุ้มครองสิทธิส่งเสริมคุณภาพคุณภาพชีวิตของแรงงานในภาคเอกชน และห้มนายจ้างเลือกปฏิบัติตามหลักการปฏิบัติที่เป็นธรรมสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้าน รวมถึงคำนึงถึงหลักอิสระในทางแพ่งโดยการรักษาสมาดุลระหว่างผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่กำหนดให้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานที่บ้านจะต้องอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย และเป็นการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งเสริมการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูล อย่างไรก็ตาม แม้พระราชบัญญัติฉบับนี้จะยังอยู่ในระยะเริ่มต้น แต่การเกิดขึ้นของ COVID - 19 ถือเป็นโจทย์ใหญ่ของการบริหารกิจการบ้านเมือง และได้สะท้อนถึงผลตอบแทนของการลงทุนด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรที่เข้ามามีบทบาทสำคัญการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์พิเศษ และสะท้อนถึงความพร้อมในการกำหนดกฎระเบียบที่จะช่วยในการส่งเสริมหรืออุดหนุนให้ของการใช้สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในช่วงสถานการณ์พิเศษเช่นนี้

\*\*\*\*\*