



สำนักภาษาต่างประเทศ

| | | | |
|------------------|--|------|--------|
| งานแปลข่าวรอบโลก | | | |
| ประเทศ | ราชอาณาจักรสเปน | หมวด | กฎหมาย |
| ข่าวประจำวัน | ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ | | |
| หัวข้อข่าว | ไฟเขียวพระราชกำหนดกำกับดูแลการทำงานระยะไกล: กฎหมายสำคัญของความปกติใหม่ | | |

นายจ้างจะไม่นำพระราชกำหนดกำกับดูแลการทำงานระยะไกลมาใช้บังคับกับการทำงานระยะไกลที่เป็นผลมาจากการระบาดของโรคโควิด-๑๙ หากแต่จะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง



สตรีคนหนึ่งทำงานระยะไกลในช่วงกักกันตัวที่บ้าน (ที่มา: EFE)
วิดีโอ: วันนี้รัฐบาลเห็นชอบกฎหมายกำกับดูแลการทำงานระยะไกลจากที่บ้าน (ที่มา: ATLAS)

เมื่อวันอังคารที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบพระราชกำหนดกำกับดูแลการทำงานระยะไกล หลังจากที่รัฐบาลและหน่วยงานภาคสังคมสามารถตกลงกันได้ในเรื่องต้นตอของการจัดระเบียบการทำงานระยะไกล ถือเป็นรูปแบบการทำงานที่นำมาใช้ในประเทศสเปนในช่วง ๒-๓ เดือนที่ผ่านมา ทั้งนี้จากการระบาดของโรคโควิด-๑๙ และข้อกำหนดในการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค ส่งผลให้ลูกจ้างต้องทำงานจากบ้านและต้องมีการร่างกรอบกฎหมายที่อนุญาตให้ลูกจ้างสามารถทำงานระยะไกลได้ ภายหลังจากเจรจาต่อรองในเรื่องดังกล่าวเป็นเวลาหลายเดือน รัฐบาลได้ให้ความเห็นชอบพระราชกำหนดกำกับดูแลการทำงานระยะไกลภายใต้ความปกติใหม่ โดยจะมีผลบังคับใช้ภายใน ๒๐ วันหลังจากที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและจะนำพระราชกำหนดฉบับนี้เข้าสู่สภาเพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

ความแปลกใหม่ที่เกิดจากกฎหมายฉบับนี้ประการหนึ่ง คือ นายจ้างและลูกจ้างต้องเจรจาทำความเข้าใจระหว่างกัน ส่งผลต่อมาตรการการทำงานระยะไกลที่เป็นผลมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ โดยในส่วนของกฎหมายฉบับนี้ยังระบุว่า บริษัทที่ใช้วิธีการทำงานระยะไกลอันเนื่องมาจากไวรัสโคโรนามานานแล้วไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับใหม่ที่กำหนดขึ้นโดยพระราชกำหนดกำกับดูแลการทำงานระยะไกล แต่ นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของลูกจ้างที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ฉบับนี้ เช่น การคำนวณค่าใช้จ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและการกำหนดเวลาทำงานให้ลูกจ้างแต่ละคน ถือเป็นหัวใจสำคัญของความปกติใหม่ที่เกิดขึ้นในประเทศสเปน

เราจะพิจารณาว่ารูปแบบใดเป็นการทำงานระยะไกล

การทำงานนอกเวลาจากที่บ้านหรือแม้แต่การทำงานเต็มเวลาในบางครั้งไม่นับเป็นการทำงานระยะไกล หากแต่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยืดหยุ่นในการทำงานที่ลูกจ้างต้องถือปฏิบัติ ทั้งนี้ พระราชกำหนดกำกับดูแลการทำงานระยะไกลได้กำหนดให้ระยะเวลาทำงานระยะไกล คิดเป็นจำนวนอย่างน้อยร้อยละ ๓๐ ของวันทำงานหนึ่งวัน ในช่วงระยะเวลา ๓ เดือน เท่ากับจำนวน ๑.๕ วันต่อสัปดาห์

สิ่งนี้ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้การเจรจาระหว่างสมาพันธ์องค์กรธุรกิจแห่งสเปน บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม และสหภาพแรงงานอิสระกลุ่ม UGT และกลุ่ม CC OO ไม่ประสบความสำเร็จตั้งแต่ต้น เนื่องจากตั้งแต่แรกนั้น พระราชกำหนดฉบับนี้ได้กำหนดระยะเวลาทำงานทางไกลเพียงร้อยละ ๒๐ เท่านั้น แต่ตัวแทนของบรรดานายจ้างได้กดดันให้เพิ่มเวลาเป็นร้อยละ ๓๐

ใครเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

ประเด็นค่าใช้จ่ายส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการเจรจา โดยกฎหมายกำหนดให้บริษัทเป็นผู้จัดหาและดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานระยะไกลให้แก่พนักงาน ทั้งนี้ การจัดหาดังกล่าวขึ้นอยู่กับการเจรจาระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง หรือตามข้อตกลงของบริษัทที่ลูกจ้างได้ลงนามไว้แล้ว

นอกจากนี้ พระราชกำหนดฉบับนี้ยังได้ระบุว่า บริษัทต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายใน “การพัฒนางาน” ของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานระยะไกล ดังนั้น ลูกจ้างและนายจ้างจึงควรตกลงกันหรือสร้างข้อกำหนดขึ้นมาเพื่อพิจารณาหรือชดเชยค่าใช้จ่ายของลูกจ้างที่เกิดขึ้นจากการทำงานระยะไกล

ลูกจ้างต้องลงนามในข้อตกลงระหว่างบริษัทและลูกจ้างหรือไม่

ต้องมีการลงนามข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและบริษัทอย่างเป็นทางการ โดยนายจ้างต้องส่งเอกสารให้แก่ตัวแทนของลูกจ้างภายใน ๑๐ วันเพื่อนำไปพิจารณา และหลังจากนั้นจะส่งข้อตกลงดังกล่าวไปยังสำนักงานจัดหางาน

แม้ว่าเนื้อหาในข้อตกลงฉบับนี้จะเกิดขึ้นจากตกลงกันได้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่พระราชกำหนดฉบับนี้ได้ระบุให้มี “เนื้อหาที่มีผลบังคับใช้น้อยที่สุด” ไว้ในข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ภายใต้กฎจำนวน ๑๒ ข้อ นั้น ได้ระบุถึงรายการอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานระยะไกลสำหรับลูกจ้าง “ซึ่งรวมถึงวัสดุสิ้นเปลืองและเฟอร์นิเจอร์” ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานระยะไกลของลูกจ้าง และวิธีการคำนวณค่าใช้จ่ายและการชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ช่วงเวลาทำงานหรือกฎการทำงานในช่วงที่ลูกจ้างสามารถทำได้ สถานที่ที่ลูกจ้างเลือกใช้เพื่อทำงานระยะไกล แนวทางการควบคุมการทำงานของลูกจ้างโดยบริษัท ระยะเวลาที่ข้อตกลงมีผลบังคับใช้ และคำแนะนำวิธีการทำงานระยะไกล นอกจากนี้ ยังรวมถึงการให้คำแนะนำโดยบริษัท โดยมีตัวแทนทางกฎหมายของลูกจ้างร่วมอยู่ด้วย ทั้งในด้านการปกป้องข้อมูลส่วนตัวของลูกจ้างและด้านความปลอดภัยของข้อมูล

พระราชกำหนดกำกับดูแลการทำงานระยะไกลมีผลบังคับใช้กับรูปแบบการทำงานระยะไกลที่เป็นผลมาจากโรคระบาดหรือไม่

ในการประชุมระยะหลัง ตัวแทนบริษัทได้สร้างแรงกดดันเพื่อให้การทำงานระยะไกลอันเป็นผลมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ไม่ถือเป็นการบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างต้องลงนามในข้อตกลงการทำงาน

ระยะไกลอย่างเป็นทางการ ซึ่งในการเจรจาเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายนที่ผ่านมา ประเด็นนี้เป็นหนึ่งในอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการประชุมของภาคธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ในท้ายที่สุดที่ประชุมได้ข้อสรุปความตกลงร่วมกันตามที่คาดการณ์ไว้ คือ นายจ้างจะยังคงใช้ระเบียบทางด้านแรงงานที่มีอยู่ตามปกติ แต่จะต้องจัดหา “ช่องทางการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุสิ้นเปลืองที่จำเป็นสำหรับการทำงานระยะไกล รวมทั้งการบำรุงรักษาเท่าที่จำเป็น” ให้แก่ลูกจ้าง หรืออีกนัยหนึ่ง ไม่จำเป็นต้องมีการลงนามข้อตกลงการทำงานระยะไกลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างเป็นทางการ แต่นายจ้างต้องเป็นผู้จัดหาช่องทางการทำงานให้แก่พนักงาน อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับนี้ยังมีข้อความกำกวมในส่วนของ การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น นั่นคือ “การเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันในเรื่องของการชดเชยค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของลูกจ้างที่ทำงานระยะไกล หากว่ามีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นจริงและบริษัทยังไม่ได้จ่ายค่าชดเชยค่าใช้จ่ายนั้นให้” โดยไม่ได้ระบุชัดเจนว่าหมายถึงค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง อีกทั้งยังไม่ระบุความหมายของ “แนวทาง” และ “ค่าใช้จ่าย” ให้ชัดเจน และไม่กำหนดว่า หากว่านายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ จะมีแนวทางแก้ไขได้อย่างไร และนายจ้างจะเริ่มจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเมื่อใด

นอกจากนี้ พระราชกำหนดกำกับดูแลการทำงานระยะไกลยังได้กำหนดว่า หากว่ามีข้อกำหนดภายในบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานระยะไกลอยู่แล้ว กฎหมายฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ต่อเมื่อข้อกำหนดภายในบริษัทสิ้นสุดลง และหากไม่มีการกำหนดระยะเวลาไว้ กฎหมายฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อเวลาผ่านไปหนึ่งปีหลังจากประกาศในราชกิจจานุเบกษา แม้ว่านายจ้างและลูกจ้างจะได้ทำข้อตกลงกันไว้แล้วซึ่งอาจกินเวลานานที่สุดถึง ๓ ปีก็ตาม

พระราชกำหนดฉบับนี้กำหนดระยะเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นไว้หรือไม่

พระราชกำหนดกำกับดูแลการทำงานระยะไกลได้กำหนดระยะเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นไว้ แต่นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันเองได้ โดยอีกนัยหนึ่ง นั่นคือ มีความยืดหยุ่นทางด้านเวลาการทำงานของลูกจ้างที่สอดคล้องกับข้อตกลงการทำงานระยะไกลและการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องเคารพกฎเกณฑ์เรื่องเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนนอกเหนือจากเวลางานของลูกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถเจรจากันถึงตารางเวลาทำงานที่ลูกจ้างแต่ละคนจะเข้างานได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ ยังคงต้องมีระบบการลงทะเบียนการทำงาน โดยมีเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงาน และช่วงเวลาทำงานของลูกจ้างแต่ละคนด้วยเช่นกัน

การเลือกการทำงานระยะไกลเป็นความสมัครใจหรือไม่

การทำงานระยะไกลถือเป็นเรื่องของความสมัครใจของทั้งลูกจ้างและของนายจ้าง ที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้ทั้งสองฝ่าย และสามารถใช้สิทธิดังกล่าวได้หากมีการเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง หรือเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ลงนามรับรองกันไว้

นอกจากนี้ ยังได้มีการคาดการณ์ว่า การปรับเปลี่ยนร้อยละของเวลาการทำงานระยะไกล จะเป็นไปตามความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายตามข้อตกลงที่เกิดขึ้นจากการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือจากข้อตกลงของบริษัท อีกทั้งยังสามารถตั้งเกณฑ์และวิธีเปลี่ยนการทำงานจากแบบที่ทำงานในสำนักงานเป็นแบบระยะไกลหรือสามารถปรับเปลี่ยนจากการทำงานระยะไกลไปเป็นการทำงานในสำนักงานได้เช่นกัน

บริษัทสามารถกำกับดูแลการทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่

บริษัทสามารถกำกับดูแลการทำงานของลูกจ้างได้ แต่ไม่ได้ระบุอย่างแน่ชัดว่าเป็นไปโดยวิธีการใด ทั้งนี้ พระราชกำหนดฉบับนี้ระบุไว้ว่า นายจ้างสามารถเลือกใช้มาตรการต่างๆ ที่พิจารณาแล้วว่า “จะช่วยตรวจสอบและกำกับดูแลการทำงานของลูกจ้างได้เป็นอย่างดี” เพื่อรับประกันว่า ลูกจ้างปฏิบัติงานจริงผ่านทางการทำงานระยะไกล อย่างไรก็ตาม นายจ้างต้องเคารพศักดิ์ศรีและความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ กฎหมายกำหนดให้บริษัทไม่สามารถเรียกร้องให้ลูกจ้างติดตั้งโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันลงในเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงานของลูกจ้างได้

กฎหมายรับประกันสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานระยะไกลมีลักษณะเดียวกันกับผู้ทำงานในสำนักงานหรือไม่

กฎหมายฉบับต่อไปที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจะกำหนดว่า ลูกจ้างที่ทำงานระยะไกลจะได้รับสิทธิเดียวกันกับเมื่อครั้งที่ทำงานที่สำนักงานหรือไม่ จึงเป็นสาเหตุที่พระราชกำหนดฉบับนี้กำหนดไว้ว่า ลูกจ้างจะไม่สามารถได้รับผลกระทบจากความล่าช้าของนายจ้าง ทั้งในด้านค่าจ้าง การคงตำแหน่งงานของตน ระยะเวลาการทำงาน การเลื่อนเงินเดือน นอกจากนี้ กฎหมายยังตระหนักถึงสิทธิในการประนีประนอมและความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง รวมถึงสิทธิในการงดการติดต่องานทุกประเภทหลังเลิกงานของลูกจ้าง

| | |
|----------------|---|
| ที่มาของข่าว : | https://elpais.com/economia/2020-09-22/luz-verde-al-nuevo-decreto-del-teletrabajo-las-claves-de-la-nueva-norma.html |
| วันที่พิมพ์ : | ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ |

| | |
|-------------------------------------|---|
| ขั้นตอนการดำเนินการ / หลักวิชาการ : | |
| ๑. | คัดเลือกข่าวที่น่าสนใจและทันสมัยจากแหล่งข่าวที่น่าเชื่อถือได้ของสเปนและประเทศที่ใช้ภาษาสเปนจากเว็บไซต์หนังสือพิมพ์ El País |
| ๒. | ค้นหาข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคำศัพท์เฉพาะทางและเรื่องที่จะแปลจากแหล่งข้อมูลภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ โดยการค้นหาจากระบบสืบค้นอิเล็กทรอนิกส์ จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น ILO เป็นต้น |
| ๓. | แปลข่าวจากภาษาสเปนเป็นภาษาไทย โดยใช้เครื่องมือช่วยแปลออนไลน์ จากภาษาสเปนเป็นภาษาอังกฤษ และภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย |

| | | |
|---------------|---|--|
| ผู้ปฏิบัติงาน | นางสาวปฐมพร รักษ์พลเมือง | นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ |
| กลุ่มงาน | ภาษาสเปน เยอรมันและอาหรับ | ลำดับที่/ปีงบประมาณ ๑/๖๔ |
| ผู้ทาน | นางสาวจิราภรณ์ สงวนพวง นางสาวศิริสา ชลายนานนท์ | ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมันและอาหรับ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ |
| ผู้ตรวจ | นางสาวกฤษณี มาศรีจันทร์ | ผู้อำนวยการสำนักภาษาต่างประเทศ |