

บทที่ 2

วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานและความหมาย ความเป็นมา และรูปแบบของวันหยุด วันลาของลูกจ้าง

ปัญหาการใช้สิทธิในวันหยุดและวันลาของลูกจ้างนั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการพักผ่อนหย่อนใจจากการทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม เนื่องจากลูกจ้างไม่ใช่เครื่องจักรจึงต้องมีพักผ่อนบ้างทำให้ลูกจ้างกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือลูกจ้างได้เจ็บป่วย ไม่สบายก็ต้องรักษาให้หายเป็นปกติเพื่อให้กลับไปทำงานได้เหมือนเดิม หรือมีกิจธุระอันจำเป็นซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็จำเป็นต้องหยุดงานไปบ้างเป็นครั้งคราว

2.1 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

2.1.1 วิวัฒนาการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เกิดขึ้นพร้อมกับสันนิบาตชาติภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายในปี ค.ศ. 1919 ภายหลังจากเลิกสันนิบาตชาติแล้วได้กลายเป็นองค์กรชำนาญพิเศษขององค์กรแรกของสหประชาชาติในปี พ.ศ. 2489¹ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรที่เก่าแก่เพราะว่าได้จัดตั้งขึ้นคู่กับองค์กรสันนิบาตชาติ ดังนั้นเมื่อองค์การสหประชาชาติได้ถูกจัดตั้งขึ้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงกลายเป็นองค์กรชำนาญพิเศษขององค์กรแรกของสหประชาชาติซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรที่เน้นในเรื่องนโยบาย และปัญหาทางด้านแรงงาน และสังคมเพราะองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายทางด้านสังคมให้แก่ประเทศต่างๆ ทั่วโลก ประเทศต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาหรือประเทศที่พัฒนาแล้วต่างยึดถือแนวนโยบายทางสังคมสอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ² ซึ่งมีประวัติความเป็นมาดังต่อไปนี้

¹ ชีระ ศรีธรรมรักษ์. (2549, กันยายน). “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.” บทปริทัศน์, 62, 3. หน้า 110.

² จาตุรนต์ แก่นศึกษา. (2542). การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 7.

หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 1 ยุติลงได้มีการเปิดประชุมเพื่อจัดทำสนธิสัญญาสันติภาพขึ้น ณ เมืองแวร์ซาย ประเทศฝรั่งเศส โดยการประชุมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศอันถาวร ได้มุ่งเน้นก่อให้เกิดความยุติธรรมทางสังคมมากขึ้น ปัญหาแรงงานเป็นปัญหาหนึ่งที่น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพื้นฐานปัญหาสังคมอย่างมากหากไม่ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพอาจนำมาซึ่งความไม่สงบจนก่อให้เกิดสงครามขึ้นอีกครั้งก็เป็นได้ ดังนั้นที่ประชุมจึงลงความเห็นว่าต้องแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างเร่งด่วน โดยควรกำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำเป็นเงื่อนไขในการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ที่ประชุมได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิเศษขึ้นประกอบด้วยผู้แทนประเทศมหาอำนาจคือ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส อิตาลี ญี่ปุ่น รวมถึงผู้แทนของประเทศ เบลเยียม เชคโกสโลวาเกีย คิวบา โปแลนด์ ให้มีหน้าที่จัดทำและวางรูปแบบของสำนักแรงงานที่ถาวรขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น ในที่สุดก็ได้ยกร่างรัฐธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นผลสำเร็จ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของสนธิสัญญาแวร์ซาย (Treaty of Versailles) นับแต่นั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Organization Labour หรือ ILO) จึงได้เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 11 เมษายน ค.ศ. 1919³

ในช่วงระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1944 ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศได้มีมติรับปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย (Declaration of Philadelphia) เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยมีหลักการดังนี้

- 1) แรงงานไม่ใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการรวมตัวเป็นสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ได้ข้อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพ และความภาคภูมิใจ รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และ โอกาสอันทัดเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศใดๆ ทั้งสิ้น

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1946 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ผนวกเข้าเป็นองค์การชำนาญพิเศษของสหประชาชาติเป็นองค์กรแรกมีหน้าที่หลักคือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และให้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปีในเดือนมิถุนายนของทุกปี ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์โดยให้ประเทศภาคีสมาชิกต่างส่งผู้แทนของตนไปประชุมประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับประเทศไทยได้ส่งคณะผู้แทนเข้าร่วมประชุมมาโดย

³ วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวทยะ. (2542). การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ. หน้า 34.

ตลอดในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปีละครั้งซึ่งที่ประชุมจะลงมติตราอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะนำ (Recommendation) เพื่อวางมาตรฐานแรงงานสากลไว้เป็นแนวทางให้ประเทศภาคีสมาชิกนำไปปฏิบัติต่อไป⁴

ส่วนภารกิจสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีต่อประเทศสมาชิกก็คือ ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการซึ่งจะช่วยให้ประเทศสมาชิกสามารถนำประสบการณ์ หรือผลการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยขององค์การมาเป็นแนวทางประกอบการบริหารและพัฒนาแรงงานของประเทศสมาชิกให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความช่วยเหลือ โดยการส่งผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแนะนำ และร่วมปฏิบัติงานด้วยทั้งระยะสั้น และระยะยาวตามความจำเป็น หรือตามการร้องขอของประเทศสมาชิก หรือตามที่องค์การเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือ

ภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แก่ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศของตนซึ่งจะต้องสอดคล้องกับพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ระบอบการปกครองและระบบการบริหารประเทศที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศรวมถึงการหายุทธวิธีในการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของประชาชนเพื่อให้เกิดความยอมรับ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ⁵

บทบาท และหน้าที่ที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ การกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ของประเทศภาคีสมาชิก โดยประเทศสมาชิกต่างๆ ได้นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานในประเทศของตน มาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศที่สำคัญคือ อนุสัญญา (Convention) และข้อแนะนำ (Recommendation) ซึ่งตราขึ้นโดยที่ประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ⁶

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นจากโครงสร้างไตรภาคีคือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งผู้แทนแต่ละฝ่ายจะมีอิสระในการออกเสียงเริ่มจากการเสนอปัญหาซึ่งอาจมาจากองค์การฝ่ายนายจ้าง องค์การฝ่ายลูกจ้าง หรือรัฐบาล เมื่อมีผู้สนับสนุนมากพอที่จะเสนอเข้าสู่การประชุมของคณะผู้ประศาสน์การ (Governing Body) ซึ่งเป็นองค์การบริหาร เมื่อคณะผู้ประศาสน์

⁴ แหล่งเดิม. หน้า 41-42.

⁵ วิจิตรา พรหมพันธุ์ม. (ม.ป.ป.). “ไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ.” ใน 75 ปีแห่งความสัมพันธไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 16-17.

⁶ จาตุรงค์ แก่นศึกษา. เล่มเดิม. หน้า 15.

การเห็นด้วยก็จะให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานเตรียมรายงาน และข้อความเห็นจากประเทศสมาชิก จากนั้นจึงจะนำเข้าพิจารณาในการประชุมใหญ่ ซึ่งที่ประชุมใหญ่นี้จะประกอบด้วยผู้แทนประเทศสมาชิกประเทศละ 4 คน โดยเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 2 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน ซึ่งจะมีการออกเสียงเป็นอิสระต่อกัน ที่ประชุมใหญ่จะปรึกษาหารือถึงข้อเสนอดังกล่าว และมอบหมายให้คณะกรรมการไตรภาคีไปร่างรายละเอียด สำนักงานจะสรุปข้อหารือ และจัดทำร่างอนุสัญญาแล้วจึงขอความเห็นจากประเทศสมาชิกอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำร่างที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ในปีถัดมา ซึ่งในการพิจารณาครั้งที่ 2 นี้ที่ประชุมใหญ่จะมีการลงมติว่าจะให้การรับรองอนุสัญญาและข้อแนะหรือไม่ โดยถ้ามีเสียงรับรองมีถึง 2 ใน 3 ของผู้แทนจึงจะถือว่าผ่านการรับรอง อนุสัญญาที่ผ่านการรับรองที่ประชุมใหญ่แล้วถือเป็นกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งรัฐบาลจะต้องนำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อให้ความรู้ หรือให้สัตยาบันภายใน 12 เดือน หรือถ้าขัดข้องก็ต้องไม่เกิน 18 เดือน และจะต้องมีรายงานกลับไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศถึงมาตรการที่ได้ดำเนินการ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้รับการรับรองในที่ประชุมใหญ่แล้วไม่ได้มีผลบังคับใช้ในทันที แต่เมื่อรัฐสมาชิกของประเทศนั้นได้ให้สัตยาบันแล้วจึงจะเริ่มมีผลบังคับใช้หลังจากจดทะเบียนการให้สัตยาบันแล้ว 12 เดือน

โดยปกติ แต่ละปีจะมีการรับรองอนุสัญญาและข้อแนะในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลังจากนั้นรัฐสมาชิกมีหน้าที่จะต้องเสนออนุสัญญา และข้อแนะฉบับนั้นๆ ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ (Competent Authority) สำหรับประเทศไทยได้แก่ รัฐสภาเพื่อทราบการตราอนุสัญญาและข้อแนะเช่นว่านั้น ภายในหนึ่งปีนับแต่มีการรับรองอนุสัญญาและข้อแนะนั้น

การให้สัตยาบันอนุสัญญาจะเลือกจะเลือกปฏิบัติเฉพาะบางข้อ หรือบางส่วนของอนุสัญญาไม่ได้ ดังนั้นแต่ละประเทศจึงไม่สามารถที่จะเลือก หรือรับรองบางส่วนของอนุสัญญาได้ แต่ก็มีอนุสัญญาบางฉบับได้กำหนดข้อยกเว้น และทางเลือกเอาไว้เพื่อความยืดหยุ่นซึ่งต้องระบุไว้แจ้งชัดว่ารัฐสมาชิกอาจกำหนดข้อยกเว้นนั้นในคราวที่แจ้งการให้สัตยาบันด้วย

เมื่อผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว ก็จะแจ้งไปยังรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งหมด รวมทั้งแจ้งการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไปยังเลขาธิการองค์การสหประชาชาติด้วย

เมื่อรัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดแล้วอาจจะประกาศยกเลิกได้เมื่อครบสิบปี นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนั้นมีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน และจะเริ่มมีผลเป็นการยกเลิกเมื่อพ้นระยะเวลาหนึ่งปีที่ได้จดทะเบียนไว้ ถ้ารัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใด และเมื่อครบ

กำหนดระยะเวลาสิบปีตามที่ว่ามาแล้วไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้น ก็จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นเวลาสิบปี⁷

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้นนั้นมีลักษณะทั้งวิชาการและมาตรฐานทางกฎหมายจึงกำหนดออกมาในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) เพื่อให้เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยให้ประเทศภาคีสมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานต่อไป

อนุสัญญา (Convention) จะมีผลใช้บังคับให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการก็ต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้ว การให้สัตยาบันจึงเท่ากับเป็นการรับรองว่าได้มีการนำอนุสัญญานั้นไปใช้ปฏิบัติในประเทศของตน ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีการตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไปแล้วนั้นด้วย ส่วนอนุสัญญาที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันนั้นประเทศสมาชิกก็ยังคงเสนอรายงานให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทราบถึงความคืบหน้าในการนำไปเป็นแนวทาง หรือวิธีการในการปฏิบัติตามตลอดจนข้อขัดข้องที่ยังไม่อาจให้สัตยาบันได้

ข้อเสนอแนะ (Recommendation) มีเงื่อนไขในการใช้บังคับน้อยกว่าอนุสัญญา โดยไม่มีข้อผูกพันให้ประเทศสมาชิกต้องให้สัตยาบัน แต่เป็นข้อเสนอให้ประเทศสมาชิกรับไปดำเนินการ และในหลายกรณีข้อเสนอแนะจะเป็นการกำหนดในรายละเอียดเพื่อเสริมอนุสัญญาชั้นหนึ่ง โดยอาจเป็นเรื่องทางเทคนิค หรือมีเนื้อหาที่เปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสมในแต่ละประเทศ⁸

อนุสัญญา และข้อเสนอแนะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

- 1) อนุสัญญา (Convention) จะวางหลักใหญ่ๆ ในแต่ละเรื่อง ส่วนรายละเอียดมอบหมายให้แต่ละประเทศไปดำเนินการกำหนดเอาเอง ส่วนข้อเสนอแนะ (Recommendation) จะวางรายละเอียดสำหรับในแต่ละประเทศนำไปเป็นแนวปฏิบัติ
- 2) อนุสัญญา (Convention) นั้นการเข้าเป็นภาคีกระทำได้โดยการให้สัตยาบัน (Ratification) ส่วนข้อเสนอแนะ (Recommendation) นั้นการให้ความเห็นชอบจะใช้วิธีรับเอา (Adoption)
- 3) อนุสัญญา (Convention) เป็นข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตาม หากไม่มีการปฏิบัติประเทศสมาชิกอื่น หรือองค์การปฏิบัติ หรือองค์กรนายจ้าง และลูกจ้างสามารถยื่นประท้วงต่อ

⁷ วีระ ศรีธรรมรักษ์. เล่มเดิม. หน้า 114-116.

⁸ วิชัย โถสุวรรณจินดา. (ม.ป.ป.). “ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ” ใน 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 103-105.

⁹ วีระ ศรีธรรมรักษ์. เล่มเดิม. หน้า 112.



องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ ส่วนข้อเสนอแนะ (Recommendation) ไม่ถือเป็นข้อผูกพันตามกฎหมายระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามข้อเสนอแนะอาจถูกยกกร่างขึ้นใหม่เป็นอนุสัญญาได้หากประเทศสมาชิกเห็นว่ามีความจำเป็น

การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานให้ดียิ่งขึ้น เมื่อประเทศสมาชิกใดได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Ratify) แล้ว จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาลงบับนั้นๆ อย่างเคร่งครัด ส่วนข้อเสนอแนะเป็นเพียงแนวทาง หรือชี้แนะให้ประเทศสมาชิกรับไปปฏิบัติ โดยไม่มีผลผูกพันให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัดเหมือนอย่างอนุสัญญาที่ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้ ซึ่งอนุสัญญาที่ตราขึ้นแล้ว 185 ฉบับ ข้อเสนอแนะ 195 ฉบับ ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ได้ 14 หมวด ดังนี้¹⁰

- 1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
- 2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ
- 3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม
- 4) หมวดว่าด้วยการบริหารงาน
- 5) หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์
- 6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน
- 7) หมวดว่าด้วยการประกันสังคม
- 8) หมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี
- 9) หมวดว่าด้วยของเด็ก และเยาวชน
- 10) หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ
- 11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ
- 12) หมวดว่าด้วยชนพื้นเมือง และเผ่าชน
- 13) หมวดว่าด้วยคนงานในดินแดนอาณานิคม
- 14) หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วย 3 องค์การ¹¹ คือ

1) การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Conference) ที่จะต้องจัดขึ้นปีละครั้งประมาณเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม ที่กรุงเจนีวา

¹⁰ แหล่งเดิม. หน้า 112-113.

¹¹ จาตุรนต์ แก่นศึกษา. เล่มเดิม. หน้า 11-13.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่..... 9 ก.ย. 2554
เลขทะเบียน..... 242415
เลขเรียกหนังสือ.....

ประเทศสวีเดนเพื่อพิจารณาปัญหาต่างๆ ด้านแรงงานทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทางวิชาการ โดยการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปพิจารณา และรับรอง โดยการให้สัตยาบันอนุสัญญา และการรับเอาข้อเสนอแนะไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับประเทศสมาชิก มีการลงมติให้แนวทางแก่องค์การระหว่างประเทศในการวางนโยบาย และการจัดกิจกรรมในอนาคต การเลือกองค์คณะประสานการ ตลอดจนมีการพิจารณาปัญหาเฉพาะ โดยจัดให้มีการอภิปรายเสนอรายงานทางด้านสังคม และแรงงานจากประเทศภาคีสมาชิก

2) องค์คณะประสานการ (The Governing Body) เป็นคณะกรรมการบริหารองค์กรแรงงานระหว่างประเทศทำหน้าที่คล้ายกับคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหาร กำหนดระเบียบวาระการประชุมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีประธานคณะประสานการเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด (Chairman of the Governing Body) คณะประสานการประกอบด้วยประธาน และคณะกรรมการซึ่งได้รับการเลือกตั้งมาจากผู้แทนประเทศภาคีสมาชิก สำหรับผู้เป็นประธานคณะประสานการจะมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันไปและดำรงตำแหน่งเพียง 1 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกของประเทศต่างผลัดเปลี่ยนกันดำรงตำแหน่งสำคัญนี้ องค์คณะประสานการมีลักษณะเป็นไตรภาคีประกอบด้วยบุคคลจำนวน 56 คน เป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 28 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 14 คน ในจำนวนผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 28 คน มีจำนวน 10 คนที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำ และอีก 18 คน ได้รับเลือกจากผู้แทนฝ่ายรัฐบาลที่เข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ โดยวิธีการเลือกตั้งในทุกปีจะมีการประชุมคณะผู้ประสานการ 3 ครั้ง ในเดือนกุมภาพันธ์ เดือนพฤษภาคม และเดือนพฤศจิกายน เช่น ในเดือนพฤษภาคมจะเป็นการเตรียมการประชุมใหญ่ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ โดยเป็นการเตรียมการเกี่ยวกับวาระการประชุมที่บรรจุเข้าไปในที่ประชุมใหญ่ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

3) สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Office) เป็นสำนักงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานเลขานุการถาวรขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ¹² ซึ่งทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดโดยคณะกรรมการบริหาร และให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือมติของที่ประชุมใหญ่ และจัดเตรียมเอกสารจัดทำรายงานสำหรับการประชุมต่างๆ มีหน้าที่ด้านธุรการ และเลขานุการประชุมจัดหาบุคลากร

¹² N.Valticos and G.von Potobsky. (1995). **International Labour Standard.** p. 42.

ผู้เชี่ยวชาญ หรือคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำกับประเทศสมาชิกบริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวกับการจ้างงานการทำงานจัดให้มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่อง แรงงานที่เกิดขึ้น โดยมีผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และยังมีหน้าที่ทางด้านวิจัย ตรวจสอบ ส่งเสริมด้านการศึกษาคลอดจนการส่งเสริมองค์กรนายจ้าง และลูกจ้าง¹³ ปัจจุบันนี้้องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศ สวิตเซอร์แลนด์ นอกจากนี้ยังได้ตั้งสำนักงานประจำภูมิภาคขึ้นอีก 4 แห่งคือ

(1) สำนักงานประจำภูมิภาคเอเชีย และแปซิฟิกตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร อันเป็น สำนักงานใหญ่ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

(2) สำนักงานทวีปอเมริกาใต้ ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู

(3) สำนักงานประจำภูมิภาคในทวีปแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุงแอดดิสอาบาบา ประเทศ เอธิโอเปีย

(4) สำนักงานภูมิภาคตะวันออกกลาง และยุโรป ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิต เซอร์แลนด์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้สร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติ ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้น โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ดูแลตรวจสอบ ควบคุมการ ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่รัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้ กลไกติดตามตรวจสอบดังกล่าวมี 2 ลักษณะที่ สำคัญ¹⁴ คือ

(1) ตรวจสอบโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ (Committee of Experts) เป็น คณะกรรมการที่พิจารณาตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้

(2) ตรวจสอบโดยคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม (Committee on Freedom of Association) เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยคณะประสานการเพื่อตรวจสอบการ ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการรวมตัว การจัดตั้งและ ดำเนินงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งคณะกรรมการชุดนี้จะประกอบด้วยผู้แทนจาก ฝ่ายรัฐบาล ต่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน ทำหน้าที่พิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

ก. คำร้องทุกข์ (complaints) ต่างๆ ที่เป็นข้อเรียกร้อง ข้อคิดเห็น ข้อวิจารณ์ของ องค์กรนายจ้าง หรือองค์กรลูกจ้างที่เสนอไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

¹³ Ibid. p. 43.

¹⁴ วีระ ศรีธรรมรักษ์. เล่มเดิม. หน้า 113-114.

ข. พิจารณาเสรีภาพในการสมาคม โดยทั่วไป แม้ว่าประเทศที่มีปัญหาในเรื่องเสรีภาพในการสมาคม นั้น มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาด้านนี้ไว้ก็ตาม ก็ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงหลักการนี้ได้ เพราะเป็นหลักการสำคัญข้อหนึ่งในคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกจะต้องเคารพและปฏิบัติ

ส่วนใหญ่ของข้อเรียกร้องต่างๆ ที่เสนอมายังคณะกรรมการนั้นจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ

- (1) เสรีภาพและความมั่นคงของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
- (2) การกระทำอันไม่เป็นธรรม
- (3) การแทรกแซงสหภาพแรงงาน
- (4) ข้อกฎหมาย

ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อคลอดบุตรและลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรดังต่อไปนี้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 52 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1936 และข้อแนะนำฉบับที่ 47 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1936 ต่อมาก็ได้รับการแก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1970

2) อนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952 และข้อแนะนำที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952 ต่อมาได้รับการแก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952 และข้อแนะนำฉบับที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000

3) อนุสัญญาฉบับที่ 140 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อ โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1974 และข้อแนะนำฉบับที่ 148 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อ โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1974

ส่วนอนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยการลาอุปสมบทนั้นไม่มีการกำหนดไว้

2.1.2 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ¹⁵

กฎหมายแรงงานได้ถือกำเนิดเกิดขึ้นในประเทศตะวันตกเมื่อคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีการเคลื่อนไหวในด้านอุตสาหกรรม เป็นยุคที่เรียกว่าการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความเดือดร้อนแก่คนงานหลายประการ รัฐบาลในประเทศตะวันตก โดยเฉพาะประเทศอังกฤษเห็นว่ากฎหมายที่มีอยู่ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่คนงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กอย่างเต็มที่ จำเป็นที่รัฐจะต้องออกกฎหมายคุ้มครองเป็นพิเศษ จึงได้มีการประกาศใช้กฎหมายฉบับแรกใน ปี ค.ศ. 1802 เรียกกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและจิตใจของผู้ฝึกงาน ตรงกับ

¹⁵ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2548). เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-7. หน้า 13-14.

ภาษาอังกฤษว่า The Health and Moral of Apprentice Act 1802 กฎหมายนี้มีบทบัญญัติวางแนวการใช้แรงงานของผู้ฝึกงาน โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างสูง กำหนดค่าจ้างไว้เพราะผู้ฝึกงานก่อนหน้านี้ได้ถูกใช้งานหนักและเป็นงานซึ่งไม่ได้ช่วยในการฝึกอบรมฝีมือต่างๆ ตลอดจนถึงค่าจ้าง การดูแลก็น้อยมาก ความสนใจในเรื่องกฎหมายแรงงานก็เริ่มตั้งแต่ปีนั้นมา ต่อมาก็ขยายขอบเขตไปถึงคนงานทั่วไป โดยประเทศอังกฤษได้มีพระราชบัญญัติโรงงานประกาศใช้เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1833 โดยมีข้อกำหนดชั่วโมงทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวันและวางเงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเป็นรายละเอียดอีกด้วย หลังจากที่มีการริเริ่มขึ้นในประเทศอังกฤษ ประเทศอื่นๆ ในยุโรปก็ได้ออกกฎหมายในด้านโรงงานขึ้นเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานต่างๆ อย่างเช่น ประเทศฝรั่งเศสได้มีกฎหมายโรงงานประกาศในปี ค.ศ. 1874 ประเทศเยอรมันก็มีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1878 ประเทศรัสเซียในครั้งเดิมในปี ค.ศ. 1822 ประเทศเบลเยียมในปี ค.ศ. 1889 ประเทศเนเธอร์แลนด์ในปี ค.ศ. 1889 เช่นเดียวกับประเทศฟินแลนด์และประเทศสวีเดนก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. 1889 ในช่วงทศวรรษเดียวกันนี้ประเทศทางทวีปยุโรปก็ได้มีกฎหมายออกมารับรองสิทธิของคนงานในการก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงานและสิทธิที่จะทำการต่อรองกับนายจ้างรวมทั้งการนัดหยุดงาน ประเทศอังกฤษได้มีกฎหมายออกมาในปี ค.ศ. 1824 ประเทศฝรั่งเศสในปี ค.ศ. 1866

ในภูมิภาคเอเชียซึ่งในช่วงระยะเวลาเดียวกันคือ ช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 การจ้างงานก็ยังมีน้อยแต่ประเทศซึ่งเริ่มงานอุตสาหกรรมและได้รับอิทธิพลจากประเทศตะวันตก กล่าวคือ อยู่ภายใต้การปกครองของประเทศยุโรป เช่น ประเทศอินเดีย ประเทศศรีลังกา ประเทศมาเลเซีย ความสนใจที่จะประกาศใช้กฎหมายแรงงานก็เริ่มมีขึ้น ในประเทศอินเดียก็ได้ประกาศใช้กฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. 1891 ประเทศศรีลังกาปี ค.ศ. 1923 ประเทศมาเลเซียปี ค.ศ. 1921 ประเทศอินโดนีเซียซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองของประเทศเนเธอร์แลนด์ก็มีกฎหมายแรงงานออกใช้ในปี ค.ศ. 1908

หลังจากที่ได้มีการริเริ่มประกาศใช้กฎหมายแรงงานในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 แล้วประเทศทางยุโรปส่วนใหญ่ก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานในหลายด้าน หลายสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเคลื่อนไหวได้เป็นไปอย่างกว้างขวางในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยมีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองในเรื่องการเจ็บป่วย ชราภาพ การหยุดงาน อย่างประเทศอังกฤษในปี ค.ศ. 1945 ภายใต้รัฐบาลพรรคแรงงานได้ประกาศใช้กฎหมายสวัสดิการสังคมซึ่งคุ้มครองประชาชนทุกคน โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานในด้านหลักประกันตั้งแต่เกิดจนถึงตาย เช่นเดียวกับประเทศในทวีปเอเชียความเคลื่อนไหวในการประกาศใช้กฎหมายแรงงานได้เป็นไปอย่างกว้างขวางหลังจากที่ประเทศต่างๆ ได้รับอิทธิพลอย่างประเทศญี่ปุ่น ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 มีกฎหมายแรงงานเพียงไม่กี่ฉบับ แต่ในระหว่างที่อยู่ภายใต้การปกครองของประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการริเริ่มออกกฎหมายด้านแรงงานหลายฉบับทั้งในด้านที่ให้สิทธิคนงานก่อตั้งสหภาพเพื่อทำ

การเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตัวและกฎหมายประกันสังคม ความริเริ่มดังกล่าวก็ได้เริ่มดำเนินการในประเทศอินเดีย ประเทศปากีสถาน ประเทศบังกลาเทศ ประเทศศรีลังกา แม้แต่ในกลุ่มอาเซียนเอง กล่าวได้ว่าปัจจุบันนี้ทุกประเทศในภูมิภาคเอเชียได้มีกฎหมายแรงงานประกาศออกใช้ให้การคุ้มครองแรงงานหญิงและผู้ใช้แรงงานในหลายด้านหลายสาขาแตกต่างกันออกไปและประเทศส่วนใหญ่ได้มีหลักการคุ้มครองอย่างสมบูรณ์เริ่มตั้งแต่เข้าทำงาน ในกรณีเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพถึงตาย ตลอดจนจนถึงการว่างงาน

2.1.3 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

การคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้นเพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรม และความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตกประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขัน โดยเสรีแบบทุนนิยมระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมากหวังที่จะสร้างผลประโยชน์ความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากความคิด และความเชื่อในลัทธิเสรีนิยมที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบกิจการเลี้ยงชีพได้ตามความสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างเด็ก แรงงานหญิง หรือชายเข้าทำงานก็ได้ จะให้ค่าจ้างเท่าไรก็ได้ และจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนทำงาน หรือแม้ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกันทำให้ลูกจ้างไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะระหว่างรักษา และป้องกันผลประโยชน์ของตน ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

การยึดในแนวความคิดแบบเสรีนิยมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้างซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้เต็มที่ยิ่งกว่านั้นระบบเศรษฐกิจทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุด และเน้นในเรื่องวัตถุนิยมทำให้เห็นว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะต่ำได้เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่ง วิธีการลดต้นทุนการผลิตคือการใช้แรงงานภาคผลิตให้นานที่สุดเพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็จ่ายค่าจ้างให้น้อยที่สุด หรือไม่จ่ายเลยพยายามใช้แรงงานผู้หญิง และเด็กให้มากเพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้ เนื่องจากลูกจ้างหญิง และเด็กปกครองง่ายไม่ค่อยมีปากมีเสียงพยายามลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ให้สวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นสภาพการจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระบุนั้น โดยเฉพาะประเทศอังกฤษ และฝรั่งเศส สภาพในโรงงานยังไม่ถูกอนามัยลูกจ้างต้องทำงานหนักในสถานที่มืด สกปรก อากาศไม่ถ่ายเท หญิงและชายต้องทำงาน โดยไม่มีเวลาพักผ่อนที่พอสมควรและได้รับอันตรายจากเครื่องจักร และสิ่งแวดล้อม

ต่างๆ อยู่เสมอ ค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัวทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพทรุดโทรมเจ็บป่วย และล้มตายไปเป็นจำนวนมากความยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคมให้ประเทศอังกฤษ และยุโรปต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเริ่มโดยคุ้มครองแรงงานเด็กก่อน ขณะเดียวกันลูกจ้างคนงานก็พยายามร่วมกันก่อตั้งสหภาพขึ้นเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของพวกเขา¹⁶

แนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมนั้นเกิดจากความไม่เสมอภาคทางเศรษฐศาสตร์ และทางเศรษฐกิจของอำนาจในการต่อรองเพื่อทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นเหตุให้ “หลักเสรีภาพในการทำสัญญา” ถูกนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวเป็นส่วนมากทำให้ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจยิ่งมากขึ้น การคุ้มครองตามกฎหมายแพ่งแก่ลูกจ้างยังไม่เพียงพอ และมีข้อจำกัดในวงแคบ จึงต้องมีการบัญญัติกฎหมายที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับแก่การจ้างแรงงาน¹⁷

2.1.3.1 ความเป็นมาของวันหยุดและวันลาของลูกจ้าง

เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศสังคมเกษตรกรรมมาตั้งแต่ดั้งเดิม การใช้แรงงานเป็นการให้ทำงานในงานเกษตรกรรม การจ้างแรงงานเพื่อเป็นลูกจ้างในไร่นามีน้อย ส่วนใหญ่ใช้บุคคลในครอบครัวทำ เมื่อมีงานมากดั่งเช่นการเร่งเก็บพืชผลในไร่นาก็ใช้ระบบพึ่งพาแลกเปลี่ยนแรงงานกัน เช่น การลงแขกเกี่ยวข้าวของบรรดาชาวนาท้องถิ่น เป็นต้น¹⁸ ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยมีความเป็นมาดังนี้

ประเทศไทยได้เริ่มมีกฎหมายแรงงานใช้บังคับเป็นพิเศษในระบอบหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 (สงครามโลกครั้งที่ 2 พ.ศ. 2484-2488) แต่ก่อนนั้นประเทศไทยก็มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานบ้าง แต่มิได้มีลักษณะเป็นกฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานกำหนดสิทธิหน้าที่ ตลอดจนความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ใช้แรงงานอย่างเช่นปัจจุบัน

กฎหมายที่ถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของไทยฉบับแรกน่าจะได้แก่กฎหมายเชิรบาล พ.ศ. 2100 ซึ่งตราขึ้นในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถที่กำหนดให้ราษฎรสามัญชายต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกหัด และรับใช้งานราชการในสังกัดเจ้าขุนมูลนายต่างๆ ที่เรียกกันว่า “ไพร่”

กฎหมายในระยะต่อมาจากกฎหมายการใช้แรงงานแบบเกณฑ์แรงงาน หรือการใช้แรงงาน “ไพร่” ก็คือ กฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงาน “ทาส” ซึ่งได้ประกาศในปี พ.ศ. 2181 ใน

¹⁶ จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชลี ค้อคงคา. (2536). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. หน้า 232-233.

¹⁷ สุชาติ วิวงค์. (2551). คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. หน้า 8-9

¹⁸ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2548). เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-7.

สมัยแผ่นดินของสมเด็จพระเจ้าปราสาททองเป็นครั้งแรก เนื่องจากทาสเป็นแรงงานสำคัญยิ่งในสมัยนั้นที่ผู้เป็นนายได้ใช้สอยงานทุกอย่าง พวกที่มีฐานะยากจนจึงมักจะยอมขายตัวเป็นทาสเพราะได้อาศัยนายเลี้ยง ทาสจึงมีจำนวนมากทำให้ต้องตรากฎหมายเกี่ยวกับทาสออกมาใช้เพื่อกำหนดประเภทของทาส ฐานะความเกี่ยวพันระหว่างนายกับทาสเป็นจำนวนหลายฉบับ แบ่งทาสออกได้เป็น 7 ประเภทด้วยกัน คือ

- 1) ทาสสินไถ่ ทาสที่ได้ช่วยไถ่ตัวมา
- 2) ลูกทาสเกิดในเรือนเบี้ย
- 3) ทาสได้มาแต่บิดามารดา
- 4) ทาสที่ท่านให้
- 5) ทาสอันได้ช่วยกังวลแห่งคนอันน้องโทษทัณฑ์
- 6) ทาสอันได้เลี้ยงมาแต่กาลเมื่อข้าวแพง
- 7) ทาสอันได้ด้วยเฉลยศึก

ในปี พ.ศ. 2444 ชาวต่างประเทศซึ่งได้เข้ามาประกอบกิจการ และตั้งบ้านเรือนอยู่ในประเทศไทยจำนวนมากได้ร้องเรียนว่าคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านของชาวต่างประเทศเหล่านี้ชอบลักทรัพย์แล้วหนีหายไป กรมตำรวจจึงได้กำหนดข้อบังคับของกรมตำรวจเกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ โดยกำหนดให้จดทะเบียนคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศเพื่อควบคุมและป้องกันมิให้คนไทยที่เข้าไปรับใช้ หรือทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศลักทรัพย์ชาวต่างประเทศหนีหายไปโดยง่ายซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ แม้จะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้งานแต่ก็มีได้มีลักษณะดูแลให้ความคุ้มครองแรงงาน แต่กลับมีลักษณะของการควบคุม และรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างชาวต่างประเทศมากกว่า¹⁹

ใน พ.ศ. 2447 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มี “พระบรมราชโองการประกาศลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพา” เมื่อวันที่ 9 มกราคม รัตนโกสินทรศก 123 บัญญัติให้บรรดาทาสเป็นไทย บรรดาทาสที่เป็นไทยแล้ว หรือผู้ที่ยังมีได้เป็นทาสห้ามมิให้ขายตัวเป็นทาสต่อไป และกำหนดไว้ในมาตรา 4 ว่า “ถ้าทำสัญญาเป็นลูกจ้างรับใช้การงานต่อกัน โดยลูกจ้างรับเงินล่วงหน้าไปก่อนนั้น ห้ามมิให้กำหนดค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ 4 บาท” พระบรมราชโองการฉบับนี้อาจถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย (กฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ) ก็ได้

ใน พ.ศ. 2472 ได้มีพระราชกฤษฎีกาให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ที่ได้ตรวจชำระใหม่ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 เป็นต้นไป ซึ่งเป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศบัญญัติลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586

¹⁹ สุตาศิริ วสวงค์. เล่มเดิม. หน้า 15-25.

นั้น แม้จะมุ่งถึงการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของกลุ่มสัญญาโดยถือว่าการจ้างแรงงานเป็นสัญญาประเภทหนึ่งในลักษณะของกฎหมายเอกชน แต่ก็พอถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงการจ้างแรงงานและมีบทบัญญัติในลักษณะของการคุ้มครองแรงงานอยู่บ้างบางมาตรา เช่น หากลูกจ้างขาดงานไปโดยมีเหตุอันสมควรและชั่วคราวระยะเวลาพอสมควร นายจ้างไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง (มาตรา 579) เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร (มาตรา 585) เมื่อการจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างต้องใช้ค่าเดินทางขากลับให้หากนายจ้างได้จ้างลูกจ้างนั้นมาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกค่าเดินทางขากลับให้ (มาตรา 586) เป็นต้น ซึ่งไม่ได้บัญญัติเรื่องวันหยุดและวันลาของลูกจ้างไว้

ใน พ.ศ. 2482 นายคฤสิต บุญธรรม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายกได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ... ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่อสภาผู้แทนราษฎรด้วย แต่สภาไม่รับร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวจึงตกไป

ในระหว่างปี พ.ศ. 2479-2498 ก็มีการร่างกฎหมายแรงงานขึ้น โดยจอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีในสมัยนั้นมอบให้กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทยพิจารณาการร่างกฎหมายฉบับนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ร่างได้พยายามศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานในประเทศต่างๆ ในเอเชีย ตลอดจนประเทศที่เจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วย โดยเฉพาะประเทศอังกฤษและประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ร่างบางนายเพิ่งไปศึกษาดูงานด้านแรงงานมา การร่างมีการศึกษาหารือร่วมกันผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งยังได้รับฟังมติมหาชน โดยให้มีการอภิปรายวิพากษ์วิจารณ์ร่างกฎหมาย ทั้งในที่สาธารณะและในหน้าหนังสือพิมพ์ได้ด้วย ร่างกฎหมายแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน อีกส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน รัฐบาลได้เสนอร่างกฎหมายฉบับนี้ต่อสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2499 สภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติให้ความเห็นชอบประกาศใช้เป็นกฎหมาย ต่อมาเรียกว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 เป็นต้นมา พระราชบัญญัติฉบับนี้นักวิชาการกฎหมายแรงงานถือว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับสมบูรณ์ฉบับแรกของประเทศไทยที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง เงินทดแทน สวัสดิการ การตรวจตรา และการควบคุมการจัดตั้งและการดำเนินกิจการสหภาพแรงงานและสหพันธ์ การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงานจ้าง และการกระทำอันไม่เที่ยงธรรม ซึ่งนับว่าเป็นกฎหมายแรงงานที่มีบทบัญญัติครบถ้วนทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงาน เงินทดแทนและการแรงงานสัมพันธ์

โดยกฎหมายฉบับนี้ ไม่ได้ให้ความหมายไว้ว่าวันหยุดหมายความว่าอะไร แต่เมื่อได้อ่านบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับวันหยุดงานของลูกจ้างแล้ว ทำให้ทราบว่าวันหยุด หมายถึงวันที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานประจำปีสัปดาห์²⁰ หยุดงานประจำปี หยุดงานตามประเพณีนิยม²¹ หยุดงานพักผ่อนประจำปี²² หยุดพักรักษาตัว²³ หรือหยุดงานก่อนวันคลอดและหลังวันคลอด²⁴ รวมถึงการหยุดงานเนื่องจากเจ็บป่วยที่เกิดจากการคลอดและไม่สามารถจะทำงานได้²⁵

ส่วนความหมายของวันลาตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ไม่ได้ให้ความหมายไว้ว่าวันลาหมายความว่าอะไรและ ไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับวันลาของลูกจ้างด้วย

แต่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับมาจนถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 เท่านั้น ก็ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 โดยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ หัวหน้าคณะปฏิวัติซึ่งยึดอำนาจการปกครองประเทศ โดยอ้างเหตุผลว่ามีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมในเรื่องเกี่ยวกับสภาพแรงงาน ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 เป็นกฎหมายแรงงานฉบับที่สองได้กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเวลาทำงานวันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทน จำนวนเงินค่าทดแทนกรณีลูกจ้างต้องประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ทูพพลภาพ หรือตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือตายด้วยโรสดังกล่าวนั้น กระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและเงินทดแทนเพื่อใช้แทนพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ที่ถูกยกเลิกไป โดยเรียกชื่อกฎหมายว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทยและได้ออกมาทั้งสิ้น 18 ฉบับ

โดยกฎหมายฉบับนี้ ไม่ได้ให้ความหมายไว้ว่าวันหยุดหมายความว่าอะไร แต่เมื่อได้อ่านบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับวันหยุดงานของลูกจ้างแล้ว ทำให้ทราบว่าวันหยุดหมายถึงวันที่

²⁰ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 10.

²¹ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 11 วรรค 1.

²² พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 11 วรรค 2.

²³ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 12.

²⁴ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 17.

²⁵ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 18.

ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานประจำสัปดาห์²⁶ หยุดงานตามประเพณีนิยม²⁷ หยุดงานพักผ่อนประจำปี²⁸ หยุดพักรักษาตัว²⁹ หรือหยุดงานก่อนวันคลอดและภายหลังวันคลอด³⁰ รวมถึงการหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยที่เกิดจากการคลอดและไม่สามารถทำงานได้³¹

ส่วนความหมายของวันลาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501 ไม่ได้ให้ความหมายไว้ว่าวันลาหมายความว่าอะไรและไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับวันลาของลูกจ้างด้วย

ในวันที่ 16 มีนาคม 2515 จอมพลถนอม กิตติขจร หัวหน้าคณะปฏิวัติซึ่งยึดอำนาจการปกครองประเทศ ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 และให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกข้อกำหนดในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน กองทุนเงินทดแทนและการแรงงานสัมพันธ์ได้ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยก็ได้ออกข้อกำหนดในเรื่องดังกล่าวในรูป “ประกาศกระทรวงมหาดไทย” เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินทดแทน สวัสดิการ โดยกฎหมายฉบับนี้ได้ให้คำนิยามของวันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดในลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี³²

²⁶ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501, ข้อ 6.

²⁷ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501, ข้อ 7.

²⁸ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501, ข้อ 8.

²⁹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501, ข้อ 10.

³⁰ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501, ข้อ 35.

³¹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501, ข้อ 36.

³² ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515, ข้อ 2.

วันหยุดของลูกจ้างจึงมี 3 ประเภท คือ³³

- 1) วันหยุดประจำสัปดาห์เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนหลังจากทำงานมาตลอดสัปดาห์
- 2) วันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดเนื่องในวันสำคัญของชาติ ศาสนาเพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ร่วมกิจกรรมตามประเพณี หรือวัฒนธรรม
- 3) วันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นการให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนหลังจากตรากตรำทำงานมาแล้วตลอดปี

ส่วนคำนิยามของวันลาหมายความว่า วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาจิจ หรือลาป่วย³⁴ ๕

วันลาจึงหมายถึง วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาจิจ หรือลาป่วยได้ตามแต่จะตกลงกัน ในกรณีลาจิจจะต้องเป็นกิจธุระที่จำเป็นและได้รับอนุญาตจากนายจ้างแล้วจึงจะไปได้ในกรณีลาป่วยลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ แต่อย่างไรก็ดี ลูกจ้างจะลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มในวันที่ลา นั้น หากลูกจ้างลาป่วยเกิน 30 วัน ต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างและนายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างในวันที่ลาเกินจากกำหนดข้างต้นได้ ยกเว้นหญิงมีครรภ์ที่คลอดบุตรมีกฎหมายกำหนดการลาไว้เป็นพิเศษ³⁵

ในปี พ.ศ. 2541 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสากลมากยิ่งขึ้น³⁶ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันซึ่งในเรื่องวันหยุดตามประเพณีนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นกว่ากฎหมายฉบับก่อนๆ เกี่ยวกับการพิจารณาว่าจะกำหนดเอาวันใดเป็นวันหยุดตามประเพณีบ้าง โดยที่ในกฎหมายฉบับก่อนมิได้กำหนดเอาไว้ในกฎหมายโดยชัดเจนว่าให้ถือเอาวันใดเป็นวันหยุดตามประเพณี แต่ในทางปฏิบัติก็ได้ยึดถือแนวทางในการพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณี โดยดูจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นเป็นแนวทางในการปฏิบัติเสมอมาเพราะวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีก็เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสไปปฏิบัติภารกิจตามประเพณี หรือตามพิธีกรรมทางศาสนาที่ลูกจ้าง

³³ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. เล่มเดิม. หน้า 83.

³⁴ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515, ข้อ 2.

³⁵ ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2532). กฎหมายแรงงาน. หน้า 47.

³⁶ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. เล่มเดิม. หน้า 22-25.

ผู้นั้นเคารพนับถืออยู่³⁷ ในเรื่องวันลาป่วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ต่างหากจากกฎหมายเดิมที่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง แต่ในกฎหมายฉบับใหม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยมีได้กำหนดจำนวนวันลาป่วยเอาไว้เช่นกฎหมายฉบับก่อน ส่วนค่าจ้างในระหว่างลาป่วยจะมีสิทธิได้รับตลอดระยะเวลาที่ลาป่วย แต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงานและการลาป่วยนี้มีได้หมายความรวมถึงการลาคลอด และการที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นั่นคือ การที่ลูกจ้างลาคลอดและการที่ลูกจ้างต้องหยุดรักษาพยาบาลจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถไปทำงานได้เนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างจะไม่นำมานับรวมเข้าเป็นวันลาป่วยด้วย³⁸ ในเรื่องวันลาเพื่อคลอดบุตรพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไม่ว่าเป็นลาก่อนคลอด หรือหลังคลอดได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่ลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 45 วัน ซึ่งให้สิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มากกว่ากฎหมายฉบับก่อนๆ รวมทั้งบัญญัติให้ลูกจ้างมีวันลามากขึ้นกว่าเดิม เช่นวันลาเพื่อทำหมัน วันลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถและวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นซึ่งกฎหมายฉบับก่อนๆ ไม่ได้บัญญัติไว้เลย

โดยกฎหมายฉบับนี้ได้ให้คำนิยามของวันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี³⁹

วันหยุดจึงหมายถึง วันซึ่งนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องมาทำงาน ลูกจ้างมีอิสระจากงานในหน้าที่ เพื่อที่จะพักผ่อนร่างกาย ประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบกิจ หรือพิธีกรรมทางศาสนาต่างๆ หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้นๆ⁴⁰

ส่วนคำนิยามของวันลาหมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร⁴¹

วันลาจึงหมายถึง วันซึ่งลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานได้ปกติที่เคยทำอยู่ได้เนื่องจากเจ็บป่วยที่มีได้เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน มีภารกิจ หรือหน้าที่พิเศษซึ่งจะต้องกระทำใน

³⁷ สุชาติ วิสวงค์. เล่มเดิม. หน้า 113-114.

³⁸ แหล่งเดิม. หน้า 130.

³⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

⁴⁰ สุชาติ วิสวงค์. เล่มเดิม. หน้า 112.

⁴¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.



ระยะเวลาที่ไม่ตรงกับวันหยุดดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงต้องขอลาหยุดงานก่อนนายจ้างนอกเหนือจากวันหยุดซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้ให้แล้ว นั่นคือ จะต้องมีการแจ้งให้นายจ้างทราบว่าไม่สามารถจะมาทำงานได้ตามปกติเพราะเหตุใด โดยการแจ้งนั้นอาจจะเป็นการแจ้งโดยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร หรือตามแต่จะตกลงกำหนดกันเอาไว้ ฯลฯ ขอแต่เพียงว่าให้มีการแจ้งให้ทราบว่าลาหยุดโดยใช้วิธีใดก็ได้ แต่ถ้าหยุดงานไปเฉยๆ โดยไม่แจ้งให้ทราบจะถือว่าขาดงาน⁴²

ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 โดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียก หรือรับหลักประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่น ได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการและกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น⁴³ ส่วนการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 ได้แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง⁴⁴

2.1.3.2 รูปแบบของวันหยุดและวันลาของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การพักผ่อนเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์จะละเว้นเสียมิได้ แม้ว่าในแต่ละวันทำงาน กฎหมายจะได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีกำหนดเวลาพักในระหว่าง

⁴² สุดาศิริ วสวงค์. เล่มเดิม. หน้า 127.

⁴³ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.

⁴⁴ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551.

เวลาทำงานไว้แล้วก็ตาม แต่การกำหนดการพักผ่อนไว้ในแต่ละวันทำงานยังไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับการพักผ่อน หากคนเราทำงานติดต่อกัน โดยมีได้รับการพักผ่อนตามโอกาสอันควรย่อมทำให้สุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมกระทบกระเทือนต่อความคิด และสติปัญญาของคนทำงาน จึงสมควรที่จะได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดพักผ่อนบ้าง⁴⁵ ซึ่งวันหยุดแบ่งได้เป็น 3 ประเภท⁴⁶ คือ

1) วันหยุดประจำสัปดาห์

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้⁴⁷ และสำหรับงาน โรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาที่สัปดาห์ติดต่อกัน⁴⁸

2) วันหยุดตามประเพณี⁴⁹

นายจ้างต้องพิจารณาต้องพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นและประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีในลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย⁵⁰ กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดในวันหยุดตามประเพณีก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสไปร่วมพิธีการต่างๆ ในทางศาสนาและในทางปกครองรวมทั้งได้พักผ่อนด้วยและถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ก็ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป⁵¹

⁴⁵ สุชาติริ วศวงค์. เล่มเดิม. หน้า 111.

⁴⁶ วิจิตร (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2553). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. หน้า 76-79.

⁴⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 28 วรรค 1.

⁴⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 28 วรรค 2.

⁴⁹ วันหยุดตามประเพณี หมายถึง วันหยุดสำหรับพิธีการต่างๆ ในทางศาสนา หรือในทางปกครอง เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเฉลิมพระชนมพรรษา หรือวันรัฐธรรมนูญ เป็นต้น.

⁵⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 29 วรรค 1 และวรรค 2.

⁵¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 29 วรรค 3.

กรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁵² นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชย หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้⁵³

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน เมื่อทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้ หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน⁵⁴ และในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้⁵⁵ ส่วนลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างก็อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนได้⁵⁶

ลูกจ้างมีสิทธิสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้โดยตกลงกันล่วงหน้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง⁵⁷ และถ้าลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วยังไม่ได้ใช้สิทธิ แต่ลูกเลิกจ้างเสียก่อน โดยไม่ได้กระทำความผิดอันทำให้หมดสิทธิได้รับค่าชดเชย⁵⁸ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมด้วย⁵⁹

⁵² กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาศัยอำนาจตามความมาตรา 6 และมาตรา 29 วรรค 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

งานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้แก่งานดังต่อไปนี้

(1) งานในกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

(2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

⁵³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 30 วรรคท้าย.

⁵⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 30 วรรค 1.

⁵⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 30 วรรค 2.

⁵⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 30 วรรคท้าย.

⁵⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 30 วรรค 3.

⁵⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 119.

⁵⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 67.

สำหรับวันหยุดทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวข้างต้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นอกจากลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์⁶⁰

ข้อสังเกตเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีดังนี้⁶¹

(1) ลูกจ้างที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี หมายถึงลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างตามผลงาน ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอน หรือลูกจ้างระดับบริหาร

(2) ลูกจ้างบางประเภทมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ไม่มีสิทธิเรียกค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งได้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) คือ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง ลูกจ้างประเภทนี้แม้มีสิทธิหยุด แต่ถ้านายจ้างให้มาทำงานในวันหยุดก็ไม่มีสิทธิได้ค่าทำงานในวันหยุด⁶² เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ลูกจ้างที่มีอำนาจดังกล่าวต้องมีอำนาจสั่งการได้ด้วยตนเอง ไม่ใช่เพียงแต่เสนอให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้ลงโทษ หรือเพียงเสนอการให้บำเหน็จเท่านั้น ถ้าไม่มีอำนาจดังกล่าว แม้เป็นผู้จัดการก็ไม่ต้องห้ามมิให้รับค่าทำงานในวันหยุด

(3) สิทธิในการได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีต้องทำงานครบ 1 ปี การนับอายุงานหนึ่งปีนั้นนับกันตามปีปฏิทินคิน วันชนวัน เดือนชนเดือน ในปีถัดไป เช่น เข้าทำงานเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2539 จะครบปีในวันที่ 1 พฤษภาคม 2540

สิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างเกิดขึ้นภายหลังที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี หลังจากนั้นลูกจ้างก็เริ่มมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่ต้องรอให้นายจ้างกำหนดหรือหยุดได้เมื่อนายจ้างอนุญาตให้หยุดตามวันเวลาที่ลูกจ้างขอให้หยุด

การนับระยะเวลาทำงานว่าติดต่อกันครบ 1 ปีหรือไม่ หมายถึงการนับความเป็นลูกจ้างโดยไม่ขาดจากการเป็นลูกจ้างเลยครบ 1 ปี แม้ระหว่างการทำงานจะมีวันลาพัก ลาป่วย หรือวันที่ลูกจ้างหยุดงานเพราะคำสั่งนายจ้าง เช่น โรงอุจจาระท่วม ถูกไฟไหม้ นายจ้างสั่งให้หยุดทำงานชั่วคราวไม่ว่าจะนานเท่าใด ก็ถือว่าเป็นวันทำงานติดต่อกัน

สภาพการจ้างงานบางอย่าง ลูกจ้างไม่ได้ทำงานทุกวัน สัปดาห์หนึ่งทำงานเพียง 2-3 วัน วันอื่นๆ ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเลย ก็ยังถือว่าติดต่อกันและมีสิทธิได้หยุดพักผ่อนประจำปี

⁶⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 56 (1).

⁶¹ วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2545). คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. หน้า 40-47.

⁶² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 66.

(4) การหยุดพักผ่อนประจำปีในปีถัดไปไม่ต้องรอให้ครบปี เมื่อลูกจ้างทำงานครบปีและได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไปแล้ว ในปีปฏิทินถัดไปลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้เลยโดยไม่ต้องรอให้ครบรอบปีทำงานอีก

(5) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยมิได้กระทำความผิดที่จะทำให้ไม่ได้รับค่าชดเชย ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิ รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่จะสมอยู่ด้วย⁶³

มาตรานี้เป็นการยกเว้นหลักการที่ให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี ทั้งนี้ เพราะเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำปีไป นายจ้างจึงต้องชดใช้ให้ตามส่วน เช่น ลูกจ้างทำงานมา 6 เดือน แล้วถูกเลิกจ้างเพราะความผิดเล็กน้อย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนอีก 3 วัน หรือถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้ว 1 ปี 6 เดือน ลูกจ้างเลิกจ้างโดยมิได้กระทำความผิดและลูกจ้างไม่เคยหยุดพักผ่อนประจำปีเลย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี 9 วัน (คิดจากอายุงาน 1 ปี 6 เดือน) แต่ถ้าลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะกระทำความผิด ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

(6) วันหยุดพักผ่อนประจำปีต้องไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน ดังนั้นนายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างหยุดน้อยกว่าปีละ 6 วันทำงานไม่ได้ แต่สามารถกำหนดให้มากกว่าปีละ 6 วันทำงานได้ และถ้านายจ้างกำหนดไว้เกินปีละ 6 วันทำงานแล้ว นายจ้างก็ต้องผูกพันตามนั้น

(7) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างที่นายจ้างสั่งหรืออนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปีนั้น มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเสมือนหนึ่งเป็นวันทำงาน นายจ้างไม่มีสิทธิสั่งให้ลูกจ้างหยุดโดยไม่จ่ายค่าจ้าง

(8) นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้าง โดยนายจ้างอาจจะประกาศรายชื่อของลูกจ้างที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามวันที่กำหนดไว้ หรืออาจจะใช้วิธีให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะหยุดพักผ่อนประจำปียื่นขออนุญาตล่วงหน้าให้นายจ้างพิจารณาให้หยุด ซึ่งลูกจ้างจะหยุดได้ต่อเมื่อนายจ้างอนุญาตแล้ว ถ้าลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีโดยนายจ้างไม่ได้อนุญาต ลูกจ้างมีความผิดฐานละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

โดยที่การหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นสิทธิที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุด นายจ้างจึงอาจกำหนดให้ลูกจ้างหยุดในวันใดก็ได้ที่เป็นวันหยุดราชการ วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น แต่ถ้านายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างตรงกับ

⁶³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 67.

วันที่เป็นวันหยุดอยู่แล้ว ถือว่านายจ้างยังไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีในวันที่เป็นวันหยุดอยู่แล้วนั้น นายจ้างต้องจัดวันอื่นให้ลูกจ้างหยุดแทน หรือมิฉะนั้นต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในส่วนที่เป็นวันหยุดอื่นนั้นให้ลูกจ้าง

(9) การตกลงกันเพื่อสะสม หรือเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดกับปีอื่น ได้นั้นต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจและความสะดวกด้วยกันทั้งสองฝ่าย โดยต้องเป็นการตกลงกันไว้ล่วงหน้า แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าถ้าไม่ได้ตกลงกันแล้วจะสะสมไม่ได้ หรือถ้าไม่ได้ตกลงกันลูกจ้างจะเสียสิทธิสำหรับวันหยุดที่ไม่ได้หยุด ลูกจ้างยังคงมีสิทธิที่จะหยุดพักผ่อนตามสิทธิได้เสมอ

(10) อัตราค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น แยกพิจารณาได้ ดังนี้

ก. ในกรณีที่ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติวันทำงาน คือไม่ได้ทำงาน แต่ได้ค่าจ้างตามปกติเท่ากับวันทำงาน

ข. กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้หยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในการทำงานในวันหยุด โดยถ้าเป็นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานจะได้ค่าจ้างเป็น 2 เท่าของค่าจ้างปกติ แต่ถ้าเป็นลูกจ้างรายเดือน หรือลูกจ้างประเภทอื่นจะได้ค่าจ้างเพิ่มอีก 1 เท่ารวมกับค่าจ้างที่ได้รับอยู่แล้วเท่ากับได้รับค่าจ้างเป็น 2 เท่า

อย่างไรก็ตาม ถ้านายจ้างกำหนดให้หยุดแล้วลูกจ้างไม่หยุดเอง หรือลูกจ้างไปทำงานในวันหยุดเองโดยนายจ้างไม่ได้สั่ง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนเพิ่มอีก 1 เท่า

(11) การฟ้องเรียกค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีอายุความ 2 ปี โดยเริ่มนับแต่วันที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง โดยไม่ต้องรอให้นายจ้างเลิกจ้างก่อน

(12) นายจ้างมีหน้าที่กำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างในวันหยุดประจำปีตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้าลูกจ้างไม่หยุด นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับวันหยุดประจำปี (เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

เมื่อได้กำหนดเป็นวันหยุดของลูกจ้างแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น อย่างไรก็ตาม

ช้อยกเว้นนี้ไม่ใช่บังคับในกรณีทำงานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง⁶⁴ และลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์⁶⁵

สำหรับกิจการบางประเภทได้แก่ กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้าขายอาหาร ร้าขายเครื่องค้่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ซึ่งยังไม่มีกำหนดไว้) นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ แต่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

ในกรณีอื่นๆ ซึ่งเป็นกิจการเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่าย และการบริการนั้น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ถ้าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว⁶⁶ ก็ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า แต่ถ้าลูกจ้างไม่ได้ค่าจ้างในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยและถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างปกติ⁶⁷

ในกรณีที่นายจ้าง ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าหลักเกณฑ์วันหยุดที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเสมือนนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนั้น⁶⁸

นอกจากกฎหมายจะได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว ลูกจ้างก็ยังคงอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานนอกเหนือจากวันหยุดดังกล่าวมาแล้วอีกบ้างในกรณีที่มิก็จธุระจำเป็น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการหยุดงานนอกเหนือจากวันหยุดดังกล่าวมาแล้ว กฎหมายจึงได้กำหนดให้นายจ้างต้อง

⁶⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 31.

⁶⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 39.

⁶⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 56.

⁶⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 63.

⁶⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 64.

อนุญาตให้ลูกจ้างได้ลาไปเพื่อปฏิบัติภารกิจได้ตามความจำเป็น⁶⁹ ซึ่งวันหยุดแบ่งได้เป็น 3 ประเภท⁷⁰ คือ

(1) วันลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง⁷¹ โดยการลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองแพทย์ของสถานพยาบาลของทางราชการก็ได้ ถ้าลูกจ้างไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบและกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้วแพทย์ผู้นั้นจะเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถที่จะให้แพทย์ผู้นั้นตรวจได้จริงๆ⁷²ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลาป่วย แต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน⁷³ โดยวันลาป่วยดังกล่าวไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เพราะประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยที่เนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตร⁷⁴

ข้อสังเกตในการลาป่วย มีดังนี้⁷⁵

ก. ลูกจ้างที่ลาป่วยไม่ถึง 3 วัน ลูกจ้างไม่ต้องแสดงใบรับรองแพทย์ และนายจ้างไม่มีสิทธิให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์

ข. การลาป่วยเท็จมีความผิดฐานรายงานเท็จ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้

ค. การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ต้องระบุไว้ในข้อบังคับ หรือระเบียบให้คำสั่งชัดเจน มิฉะนั้นถือว่านายจ้างไม่คิดใจเรียกร้องใบรับรองแพทย์

ง. กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถแสดงใบรับรองแพทย์ได้ ลูกจ้างมีสิทธิชี้แจงเหตุผลให้นายจ้างทราบและไม่ถือว่าเป็นความผิด

จ. ผู้ออกใบรับรองแพทย์นั้น ถ้ามิใช่สถานพยาบาลของทางราชการแล้วก็จะต้องเป็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งซึ่งได้แก่ แพทย์ปริญญา หรือให้แพทย์ที่นายจ้างจัดไว้

⁶⁹ สุคำศิริ วทวงศ. เล่มเดิม. หน้า 127.

⁷⁰ วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. เล่มเดิม. หน้า 79-80.

⁷¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 32 วรรค 1.

⁷² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 30 วรรค 1 และวรรค 2.

⁷³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 57 วรรค 1.

⁷⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 32 วรรคท้าย.

⁷⁵ วิชัย โดสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 51.

เป็นผู้ออกไปรับรอง แต่เป็นสถานพยาบาลของทางราชการแล้ว แม้มิใช่แพทย์ที่มีปริญญาก็ออกไปรับรองแพทย์ได้ เช่นไปรับรองแพทย์ที่ออกโดยสถานีนอนามัยตำบล เป็นต้น

ฉ. ลูกจ้างที่ลาป่วยมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน หากลาป่วยเกินกว่า 30 วันทำงาน นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างและลูกจ้างยังต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การลาป่วยและการแสดงใบรับรองแพทย์

ช. วันลาป่วยของลูกจ้างนับเป็นวันทำงานติดต่อกันในการคิดอายุการทำงานของลูกจ้างเพื่อประโยชน์การได้สิทธิต่างๆ ของลูกจ้าง เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือ ค่าชดเชยด้วย

ซ. วันที่ลูกจ้างไม่สามารถมาทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อการคลอดบุตรไม่นับรวมเป็นวันลาป่วย เพราะเป็นวันที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุดได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว

(2) วันลาเพื่อทำหมัน

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมัน ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งและออกใบรับรอง⁷⁶ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันลาดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง⁷⁷

ข้อสังเกตในการลาเพื่อทำหมัน มีดังนี้⁷⁸

ก. การลาเพื่อทำหมันและการลาเนื่องจากการทำหมันเป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดไว้ต่างหากจึงไม่เกี่ยวกับการลาป่วย

ข. ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมันด้วย

(3) วันลากิจ

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน⁷⁹ นั่นคือจะต้องมีการกำหนดกันเอาไว้ในระเบียบข้อบังคับการทำงาน⁸⁰ เกี่ยวกับการลาเพื่อไปประกอบกิจธุระอื่นๆ ที่จำเป็นว่าจะมีสิทธิลาไปเพื่อการอะไรได้บ้าง มีจำนวนกี่วัน ได้รับค่าจ้างหรือไม่ อัตราเท่าไร ฯลฯ ซึ่งเมื่อกำหนดกันเอาไว้เรียบร้อยแล้ว นายจ้างและลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับนั้นๆ⁸¹

⁷⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 33.

⁷⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 57 วรรค 2.

⁷⁸ วิชัย โสสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 52.

⁷⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 34.

⁸⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 108.

⁸¹ สุภา วศวงค์. เล่มเดิม. หน้า 133.

ข้อสังเกตในการลาจก มีดังนี้⁸²

ก. การอนุญาตให้ลูกจ้างลาจกเป็นคฤพินิจของนายจ้าง ลูกจ้างที่หยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลา ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่

ข. การลาจกต้องลาล่วงหน้า ลูกจ้างไม่ควรใช้การหยุดงานไปก่อน แล้วจึงมาลาจกเพราะหากนายจ้าง ไม่นุญาตก็จะกลายเป็นละทิ้งหน้าที่ ทั้งนี้ยกเว้นแต่มีความจำเป็นที่ไม่อาจลาล่วงหน้าได้

ค. การลาจกควรยื่นใบลาเป็นหนังสือ ถ้ามีแบบพิมพ์ของนายจ้างก็ควรใช้แบบพิมพ์นั้น

ง. ลูกจ้างที่ประสงค์ลาจกควรยื่นใบลาด้วยตัวเอง ไม่ควรฝากเพื่อนร่วมงาน ไปยื่นใบลาจกแทนเพราะผู้ไปยื่นแทนอาจไม่นำไปยื่น หรือยื่นต่อบุคคลที่ไม่มีอำนาจอนุมัติจนเป็นเหตุไม่ได้รับอนุญาตให้ลากลายเป็นการละทิ้งหน้าที่ไปได้

(4) วันลาเพื่อรับราชการทหาร

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร⁸³ แต่มิได้หมายความรวมถึงการลาเพื่อเกณฑ์ทหารเมื่ออายุครบเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน⁸⁴

(5) วันลาเพื่อการฝึกอบรม

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง⁸⁵ สำหรับลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ก็มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานเห็นชอบ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็ก โดยลูกจ้างเด็กต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และลูกจ้างเด็กมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วัน⁸⁶

⁸² วิชัย โถสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 53.

⁸³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 35.

⁸⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 58.

⁸⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 36.

⁸⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 52.



การลาเพื่อการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรืองานอื่น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของลูกจ้างก็ได้ แต่โดยปกติการลาลักษณะนี้จะเป็นการลาเพื่อการฝึกอบรมระยะสั้นเท่านั้น ไม่ใช่การลาเพื่อการศึกษารับคุณวุฒิทางการศึกษาในระบบการศึกษาของโรงเรียน หรือมหาวิทยาลัยโดยทั่วไป⁸⁷

กฎกระทรวงที่เกี่ยวกับการลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้แก่กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยอาศัยอำนาจตามความมาตรา 6 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง
- (2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัด หรืออนุญาตให้จัดขึ้น

การฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถตาม (1) จะต้องมีโครงการ หรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการ หรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ข้อ 2. ในการลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้างให้ลูกจ้างแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อ 3. นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ในปีที่ผ่านมาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หรือสามครั้ง หรือ
- (2) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

⁸⁷ วิชัย โดสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 54-55.

(6) วันลาเพื่อคลอดบุตร

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน⁸⁸ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างนั้นตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน⁸⁹ และวันลาดังกล่าวให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย⁹⁰

ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย⁹¹ และถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น⁹²

2.1.3.3 การใช้บังคับและสาเหตุของการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ที่ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจการกำหนดการคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้างเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้าง และยังเป็น การป้องกัน การกดขี่ การใช้แรงงานลูกจ้างจนเกินกว่าเหตุอันอาจส่งผลกระทบต่อ กระทบกระเทือนความมั่นคงของประเทศได้ โดยง่ายซึ่งลูกจ้างนั้นได้ชื่อว่าเป็นพลังส่วนใหญ่ของประเทศอยู่แล้ว ดังนั้น การที่รัฐได้กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศ และเป็น การสอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศเป็นอย่างมาก

กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2516 ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกราย ไม่ว่าประกอบกิจการประเภทใด หรือมีลูกจ้างกี่คนก็ตมกีดกอยู่ภายใต้บังคับของประกาศกระทรวงมหาดไทยนี้ เว้นแต่มีให้ใช้บังคับแก่⁹³

- (1) ราชการส่วนกลาง
- (2) ราชการส่วนภูมิภาค

⁸⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 41.

⁸⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 59.

⁹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 41 วรรค 2.

⁹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 19.

⁹² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 20.

⁹³ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515, ข้อ 1.

(3) ราชการส่วนท้องถิ่น

(4) กิจกรรมอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

จะเห็นได้ว่าในส่วนที่เกี่ยวกับราชการทั้งหมดตามประกาศดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นตาม (1)-(3) ก็ตาม ไม่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ เพราะในส่วนของราชการนั้นมีกฎหมายเฉพาะ กำหนดระเบียบและคุ้มครองข้าราชการทุกคนอยู่แล้ว โดยตรงนั่นเอง

สำหรับในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมนั้นจะเห็นได้ว่า ประกาศฉบับนี้มีให้ใช้บังคับกับ กิจกรรมบางกิจกรรมตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดเท่านั้น มิได้ครอบคลุมการใช้บังคับกับทุก กิจกรรมทั้งหมดเหมือนเช่นในส่วนราชการข้างต้น

‘ กิจกรรมที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนดมิให้ใช้บังคับในเรื่องการคุ้มครอง แรงงานมีอาทิเช่น

(1) งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ ลูกจ้างตลอดทั้งปี เรียกว่าทำเฉพาะฤดูกาล หรือเป็นช่วงเป็นครั้งเป็นคราวและไม่มีงานลักษณะอื่น รวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน

ดังนั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนในกรณี เจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด

(2) การจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงกำไรในทางเศรษฐกิจ เช่น การ ขายสลากกาชาด หรือการทำงานเพื่อสาธารณะกุศล เป็นต้น

ส่วนกิจกรรมอื่นซึ่งนอกเหนือไปจากที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทย กฎหมายถือว่า ยังอยู่ในข่ายใช้บังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ (ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น)⁹⁴

สาเหตุของการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เนื่องจากประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติ บางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะ เป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็น ไปอย่างเป็น ธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง

⁹⁴ ชีระ ศรีธรรมรักษ์. เล่มเดิม. หน้า 41-42.

เพื่อให้ควบคุมการใช้จ่ายแรงงานบางประเภทเป็นพิเศษว่าการใช้จ่ายแรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์ หรือในกรณีที่มิได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้⁹⁵

⁹⁵ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.