

บทที่ 3

ปัญหาการใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและ กฎหมายแรงงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

การให้สิทธิลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เหมาะสมควรมีการศึกษาถึงอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานต่างประเทศ เช่น ประเทศโมซัมบิก ซาอุดีอาระเบีย ประเทศอาเซอร์ไบจานและประเทศลิทัวเนีย เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสิทธิดังกล่าวให้เหมาะสมแก่ลูกจ้างต่อไป

3.1 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ดังต่อไปนี้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 52 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างปี ค.ศ. 1936 (C52 Holidays with Pay Conventions, 1936)

อนุสัญญาฉบับนี้ ได้กำหนดให้ครอบคลุมแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคพาณิชยกรรมไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐ หรือของภาคเอกชน โดยให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 1 ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน กรณีลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 12 วันทำงาน โดยรวมวันหยุดตามประเพณี หรือวันลาป่วยเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

2) ข้อแนะนำฉบับที่ 47 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างปี ค.ศ. 1936 (R47 Holidays with Pay Recommendations, 1936)

ข้อแนะนำฉบับนี้ได้ออกมาเพื่อเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 52 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1936 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) งานที่กระทำต่อเนื่อง หรืองานบริการไม่ควรได้รับผลกระทบจากการขาดงาน เพราะการเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุเป็นครั้งคราว เหตุการณ์ของครอบครัว การฝึกวิชาทหาร การใช้สิทธิพลเมือง การเปลี่ยนแปลงการบริการของกิจการที่แรงงานที่ได้รับการว่าจ้าง การตกงานเป็นระยะ โดยไม่สมัครใจ และหากบุคคลนั้นกลับเข้าทำงานอีก

(2) ในการจ้างงานที่ดำเนินการไม่สม่ำเสมอ ให้นายจ้างนับความต่อเนื่องของการทำงานตามจำนวนวันที่กำหนดในช่วงเวลานั้น

(3) ลูกจ้างควรได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีหลังจากการทำงานมาแล้ว 1 ปี โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าเป็นการจ้างงานที่หมดไปซึ่งรัฐบาลควรใช้ขั้นตอนหนึ่งที่จะรับรองว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดจากวันหยุดนั้นไม่เป็นภาระแก่นายจ้างสุดท้าย

(4) นายจ้างควรเพิ่มจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้กำหนดจำนวนวันหลังจากที่ได้กำหนดจำนวนปี เช่น นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี 12 วันทำงานหลังจากทำงานมาเป็นเวลา 7 ปี

(5) นายจ้างควรคำนวณและจ่ายค่าตอบแทนให้บุคคลที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน หรือเป็นรายชิ้นให้เป็นธรรมที่สุดและควรจะคำนวณรายได้ของลูกจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลานาน เพื่อให้การเพิ่มและลดค่าจ้างนั้นไม่มีผลกระทบ

3) อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปีค.ศ. 1970 (C132 Holidays with Pay Conventions (Revised), 1970)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ออกมาเพื่อแก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ 52 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1936 ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นลูกเรือ

(2) ลูกจ้างซึ่งอนุสัญญานี้ใช้บังคับต้องได้รับสิทธิที่จะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำตามที่กำหนดได้โดยได้รับค่าจ้าง

(3) การหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ว่ากรณีใดต้องไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ทำงานสำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วหนึ่งปี

(4) ลูกจ้างซึ่งมีระยะเวลาการทำงานในปีใดน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดให้มีสิทธิอย่างเต็มที่ในปีนั้นที่จะมีวันหยุดพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้างได้ตามสัดส่วนระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างในปีนั้น และคำว่า "ปี" หมายถึงปีปฏิทิน หรือระยะเวลาอย่างอื่นที่มีคาบเวลาเท่ากัน ซึ่งกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หรือกำหนดโดยผ่านกลไกที่เหมาะสมในประเทศนั้น

(5) ช่วงระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำ และวิธีในการคำนวณช่วงระยะเวลาการทำงานที่จะให้สิทธิการหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างต้องกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หรือโดยกลไกอันเหมาะสมในประเทศดังกล่าว แต่ต้องไม่เกินหกเดือน ทั้งนี้การขาดงานอันเนื่องจากเหตุผลบางอย่างซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของลูกจ้างที่ได้ทำงานนั้น เช่น เจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือคลอดบุตรให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาการทำงาน

(6) วันหยุดราชการและวันหยุดตามประเพณี ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงระยะเวลาการพักผ่อนประจำปี หรือไม่ก็ตาม ไม่ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของวันหยุดประจำปีขั้นต่ำโดยได้รับค่าจ้าง

(7) ลูกจ้างที่ลาหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยที่สุดต้องได้รับค่าจ้างปกติ หรือค่าจ้างโดยเฉลี่ยสำหรับช่วงระยะเวลาวันหยุดพักผ่อนประจำปีเต็ม (รวมถึงเงินสดที่มีค่าเท่ากับค่าจ้างส่วนที่จ่ายเป็นสิ่งของและไม่เป็นประโยชน์ถาวรที่ให้ติดต่อกัน ไม่ว่าลูกจ้างดังกล่าวจะลาพักผ่อนประจำปีหรือไม่ก็ตาม) โดยคำนวณตามวิธีการ ซึ่งกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หรือโดยผ่านกลไกอันเหมาะสมในแต่ละประเทศ และต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการล่วงหน้าก่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เว้นแต่มีข้อตกลงที่บังคับใช้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(8) ช่วงเวลาที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้กำหนดโดยนายจ้างหลังจากการปรึกษาหารือกับลูกจ้าง หรือผู้แทนของลูกจ้าง เว้นแต่จะได้อำนาจโดยกฎข้อบังคับ ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือวิธีการอื่นตามระเบียบปฏิบัติของประเทศ ทั้งนี้การกำหนดเวลาที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นให้คำนึงถึงความต้องการของงาน และโอกาสสำหรับการพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างด้วย การตกลงเพื่อยกเลิกสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำ โดยได้รับค่าจ้าง หรือข้อตกลงที่จะสละวันหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าว โดยได้รับค่าชดเชย หรืออย่างอื่นให้ถือว่าเป็น โฆษะ หรือต้องห้าม ทั้งนี้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ

(9) ลูกจ้างที่ทำงานครบช่วงระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำ เมื่อมีการเลิกจ้างย่อมมีสิทธิลาพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนระยะเวลาการทำงานซึ่งลูกจ้างไม่ได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปี หรือมีสิทธิได้รับค่าชดเชยแทนการลาดังกล่าว หรือมีสิทธิได้รับวันหยุดคงเหลือที่มีค่าเท่ากัน

4) อนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952 (C103 Maternity Protection Conventions (Revised), 1952)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ออกมาเพื่อแก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ 3 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1919 ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

(1) อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับสตรี ซึ่งได้รับการจ้างงานในอุตสาหกรรมและในงานที่มีใช้กับหญิง และอาชีพเกี่ยวกับการเกษตร รวมทั้งหญิงที่ได้มีรายได้เป็นค่าจ้างจากการทำงานที่บ้าน

(2) หญิง หมายถึงหญิงทั่วไป โดยไม่จำกัดอายุ สัญชาติ เชื้อชาติ หรือศาสนา ไม่ว่าจะสมรสแล้วหรือยังไม่ได้สมรส

(3) หญิงมีสิทธิในการลาคลอดบุตรอย่างน้อยที่สุด 12 สัปดาห์ และต้องครอบคลุมถึงการลา โดยบังคับภายหลังคลอดบุตรด้วย โดยระยะเวลาของการลาโดยบังคับภายหลังจากการคลอดบุตรต้องกำหนดโดยกฎหมายและข้อบังคับของประเทศ แต่ในกรณีใดๆ ก็ตามต้องไม่น้อยกว่า 6 สัปดาห์ ส่วนเวลาส่วนที่เหลือของระยะเวลาคลอดบุตรทั้งหมดอาจจัดให้ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตร หรือถัดจากการสิ้นสุดของระยะเวลาการลาโดยบังคับภายหลังคลอดบุตร หรือจัดให้บางส่วนก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรและจัดให้บางส่วนถัดจากวันสิ้นสุดระยะเวลาการลา โดยบังคับภายหลังคลอดบุตร ทั้งนี้ตามที่กฎหมายและข้อบังคับของประเทศอาจกำหนดไว้ การลาก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรต้องขยายออกไปในระยะเวลาใดๆ ที่ล่วงพ้นไประหว่างวันที่คาดว่าจะคลอดบุตร และวันที่คลอดบุตรจริง และระยะเวลาของการลาโดยบังคับภายหลังคลอดบุตรต้องไม่ลดน้อยลงไปด้วยเหตุผลนั้น

(4) ในกรณีของการเจ็บป่วยอันเกิดจากการตั้งครรภ์ ซึ่งได้รับการรับรองจากแพทย์แล้ว กฎหมายและข้อบังคับของประเทศต้องจัดให้ลาเพิ่มเติมก่อนวันที่จะคลอดบุตร ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจอาจเป็นผู้กำหนดระยะเวลาสูงสุดของการลาดังกล่าว ส่วนในกรณีของการเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตรซึ่งได้รับการรับรองจากแพทย์แล้ว หญิงต้องมีสิทธิขยายระยะเวลาออกไปภายหลังการคลอดบุตร ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจต้องเป็นผู้กำหนดระยะเวลาสูงสุดของการลาดังกล่าวด้วย

(5) ในระหว่างที่ไม่มาปฏิบัติงานเนื่องจากการลาคลอดบุตร หญิงนั้นต้องมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์ทดแทนด้านการรักษาพยาบาล โดยประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงินต้องมีอัตราตามที่กฎหมายกำหนด หรือข้อบังคับของประเทศเพื่อให้อย่างมั่นใจได้ว่าผลประโยชน์นั้นๆ เพียงพอสำหรับการบำรุงรักษาให้มีสุขภาพดีและอย่างเต็มที่ของหญิงและบุตร โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีพที่เหมาะสม ส่วนประโยชน์ทดแทนด้านการรักษาพยาบาลต้องรวมถึงการรักษาพยาบาลในช่วงก่อนคลอดบุตรและหลังคลอดบุตร โดยผดุงครรภ์ หรือแพทย์ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม รวมทั้งการดูแลรักษาในโรงพยาบาลหากจำเป็น หญิงมีเสรีภาพในการเลือกแพทย์และเสรีภาพในการเลือกโรงพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ทั้งนี้ประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์ทดแทนด้านการรักษาพยาบาลต้องจัดให้มีขึ้นไม่ว่าจะในรูปแบบของการประกันสังคมโดยบังคับ หรือในรูปแบบของกองทุนของรัฐซึ่งไม่ว่าในกรณีใดก็ตามต้องจัดให้โดยถือเป็นสิทธิของหญิงทุกคนที่จะได้รับประโยชน์ แต่ถ้าหญิงไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนที่จัดให้ตามสิทธิ ก็ต้องให้หญิงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนอย่างเพียงพอจากกองทุนช่วยเหลือสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การทดสอบความจำเป็นของบุคคลที่กำหนดสำหรับการสังคมนาสงเคราะห์

(6) สำหรับประโยชน์ทดแทนในรูปของตัวเงินที่จัดให้ภายใต้การประกันสังคมโดยบังคับขึ้นอยู่กับรายได้ก่อนการคลอดบุตรซึ่งอยู่ในอัตราไม่น้อยไปกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ก่อนการ

คลอดบุตร โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการคำนวณประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้เงินสมทบใดๆ ที่เหมาะสมภายใต้มาตรการประกันสังคมโดยบังคับที่จัดให้เป็นประโยชน์ทดแทนการเป็นมารดาและภานีใดๆ ที่ขึ้นอยู่กับเงินเดือนซึ่งถูกหยิบยกขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดประโยชน์ทดแทนดังกล่าว ไม่ว่าจะโดยทั้งนายจ้างและลูกจ้าง หรือโดยนายจ้างต้องจ่ายให้โดยคำนึงถึงจำนวนทั้งหมดของชายและหญิง ซึ่งนายจ้างได้จ้างงานในงานที่เกี่ยวข้อง โดยปราศจากความแตกต่างทางเพศ และนายจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวแก่หญิงที่ตนจ้างด้วย

5) ข้อแนะนำฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952 (R95 Maternity Protection Recommendations, 1952)

ข้อแนะนำฉบับนี้ได้ออกมาเพื่อเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952 ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) เมื่อมีความจำเป็นต่อสุขภาพหญิง ประเทศสมาชิกควรขยายระยะเวลาการลาคลอดบุตรตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดาเป็น 14 สัปดาห์ และผู้บริหารควรมีอำนาจพิจารณาขยายวันลาคลอดบุตรโดยอาศัยใบรับรองแพทย์หากมีความจำเป็นต้องเพิ่มวันลาคลอดบุตรเพื่อป้องกันสุขภาพของมารดาและบุตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีผิดปกติ หรืออาจผิดปกติ เช่น การแท้งลูก และอาการแทรกซ้อนอื่นๆ ทั้งก่อนคลอดบุตรและหลังคลอดบุตร

(2) กรณีที่สามารถปฏิบัติได้ การจ่ายค่าจ้างเพื่อการคลอดบุตรตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ฉบับที่ 103 ควรกำหนดในอัตราที่สูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำสุดที่อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดไว้ โดยจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนเท่าเงินเดือนที่เคยได้รับ

(3) กรณีที่สามารถปฏิบัติได้ การบริการด้านการแพทย์ตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ฉบับที่ 103 หญิงมีสิทธิที่จะได้รับการรักษาจากแพทย์ทั่วไป และแพทย์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรค และได้รับการดูแลจากนางผดุงครรภ์ผู้มีคุณวุฒิ และบริการรับฝากครรภ์ที่บ้าน หรือในโรงพยาบาล หรือได้รับยาที่จำเป็นทางด้านอายุรกรรมทันตกรรม หรือศัลยกรรม และได้รับการดูแลรักษาภายใต้ความดูแลของแพทย์ หรือผู้มีใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ และมีทีมที่สามารถให้บริการดูแลหญิงมีครรภ์ได้

(4) หน่วยงานของรัฐด้านบริการทางการแพทย์ควรจะสนับสนุนให้หญิงได้รับการคุ้มครองโดยวิธีการเป็นพิเศษ ให้มารับบริการทางสุขภาพทั่วไปที่จัดโดยหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานอื่นที่รัฐรับรองแล้ว

6) อนุสัญญาฉบับที่ 140 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อ โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1974 (C140 Paid Educational Leave Conventions, 1974)

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นการกำหนดอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนดในชั่วโมง ในระยะเวลาชั่วโมงทำงานโดยให้สิทธิได้รับค่าจ้างที่เพียงพอ พร้อมทั้งยังได้

กำหนดให้รัฐสมาชิกกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับภาวะการณ์ของประเทศและแนวปฏิบัติที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับอนุญาตไปศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกอบรมในทุก ระดับ หรือเพื่อการศึกษาทางด้านทั่วไปตลอดจนการศึกษาทางด้านสหภาพแรงงานซึ่งนโยบายที่กำหนดนั้นควรมุ่งเน้นไปถึงเรื่องการปรับปรุง หรือคัดแปลงในเรื่องทักษะหรืออาชีพเป็นการส่งเสริมเพื่อความมั่นคงในอาชีพและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้แทนได้มีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสภาพความเป็นอยู่ของสถานประกอบการหรือชุมชน ในการจ่ายค่าจ้างนั้นควรมีลักษณะที่ติดต่อกัน มีจำนวนที่เพียงพอและไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากข้อแตกต่างเรื่องสัญชาติ สีผิว เพศ ศาสนา เป็นต้น ส่วนกรจัดทำในรูปของกฎหมาย หรือข้อตกลงร่วมกันนั้น การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและอื่นๆ ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ¹

7) ข้อแนะนำฉบับที่ 148 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้างปี ค.ศ. 1974 (R148 Paid Educational Leave Recommendations, 1974)

ข้อแนะนำนี้ได้ออกมาเพื่อเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 140 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1974 ซึ่งกำหนดเพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสยกฐานะและปรับปรุงตนเองในสาขาอาชีพของตนเองและด้านทักษะในการทำงานรวมทั้งการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การสร้างความมั่นคงในการทำงาน ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและทางวิทยาศาสตร์ นโยบายดังกล่าวนี้ต้องพิจารณาถึงระดับการพัฒนาของประเทศและสภาวะเศรษฐกิจ ตลอดจนการกำหนดวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้ให้ขึ้นกับแต่ละประเทศจะเป็นผู้กำหนดวางแนวทางด้วยตนเอง²

8) อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปีค.ศ. 2000 (C183 Maternity Protection Conventions (Revised), 2000)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ออกมาเพื่อแก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952 ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับแก่ผู้หญิงทำงานทุกคน โดยรวมถึงผู้หญิงที่ทำงานในลักษณะแตกต่างจากทั่วไปอยู่ในครอบครัว ทั้งนี้คำว่า “ผู้หญิง” หมายถึงบุคคลเพศหญิงโดยมิเลือกปฏิบัติแต่ประการใด อย่างไรก็ตามหลังจากที่ได้หารือกับองค์กรตัวแทนของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่ละประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญาแก่แรงงานที่จำกัดบางประเภทโดยทั้งหมด หรือโดยบางส่วน หากการบังคับใช้นั้นอาจทำให้เกิดปัญหา

¹ International Labour Office. (1996). **International Labour Convention and Recommendations 1977-1995 volume III**. pp. 547-551.

² แหล่งเดิม. หน้า 552-555.

เฉพาะซึ่งมีความสำคัญ นอกจากนั้นประเทศสมาชิกที่ยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญาแก่แรงงานดังกล่าวจะต้องจัดทำบัญชีรายการประเภทแรงงานซึ่งถูกยกเว้นจากการบังคับใช้อนุสัญญาและเหตุแห่งการยกเว้นนั้นบรรจุไว้ในรายงานฉบับแรกว่าด้วยการปฏิบัติใช้อนุสัญญาและในรายงานฉบับต่อไป โดยให้ประเทศสมาชิกดังกล่าวรายงานมาตรการที่ได้นำมาใช้เพื่อทำให้อนุสัญญามีความครอบคลุมต่อแรงงานประเภทที่ยกเว้นนั้นต่อไป

(2) หญิงซึ่งอยู่ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ เมื่อได้นำใบรับรองแพทย์ หรือใบรับรองอื่นที่เหมาะสมตามที่กำหนดโดยกฎหมายและวิธีปฏิบัติของประเทศนั้น ซึ่งระบุวันที่คาดการณ์ว่าจะคลอดมาแสดง นอกจากนี้เพื่อคำนึงถึงการคุ้มครองสุขภาพของแม่และเด็กให้กำหนดการลาเพื่อการคลอดบุตรต้องมีขึ้นในช่วง 6 สัปดาห์หลังคลอดด้วย เว้นแต่จะตกลงเป็นอย่างอื่นในระดับประเทศโดยรัฐบาลและองค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างและให้ยืดเวลาในการลาช่วงก่อนคลอดบุตรออกไปเพื่อครอบคลุมช่วงเวลาระหว่างวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรกับวันคลอดบุตรจริง โดยไม่ตัดทอนวันลาบังคับในช่วงหลังคลอดบุตร

(3) ในกรณีเมื่อนำใบรับรองแพทย์มาแสดงให้สามารถลาได้ก่อนหรือหลังช่วงที่อนุญาตให้ลาเพื่อคลอดบุตร ในกรณีที่ป่วยมีอาการแทรกซ้อน หรือมีความเสี่ยงต่ออาการแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร โดยกำหนดเงื่อนไขและระยะเวลาในการลาตามกฎหมายและวิธีปฏิบัติของประเทศนั้นๆ

(4) ให้จ่ายผลประโยชน์ทางการเงินตามกฎหมายและระเบียบของประเทศ หรือในรูปแบบใดที่เป็นไปตามวิธีปฏิบัติในประเทศนั้นกับหญิงที่ลาเพื่อคลอดบุตรซึ่งผลประโยชน์ทางการเงินที่ต้องจ่ายต้องอยู่ในระดับที่หญิงนั้นจะสามารถดำรงชีพและเลี้ยงดูบุตรได้ในสภาวะที่เหมาะสมและในมาตรฐานชีวิตที่ควร หากกฎหมายหรือวิธีปฏิบัติในประเทศกำหนดให้ผลประโยชน์ทางการเงินซึ่งจ่ายในช่วงลาคลอดบุตรคิดคำนวณจากรายได้ก่อนหน้าให้ผลประโยชน์ทางการเงินนั้นต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ของหญิงนั้น หรือของรายได้จำนวนที่นำมาคำนวณเพื่อการนี้ หรือในกรณีที่ใช้วิธีการอื่นในการคำนวณผลประโยชน์ทางการเงินซึ่งจ่ายให้ในช่วงการลาดังกล่าวให้ผลประโยชน์นั้นมีจำนวนต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ของหญิงนั้น หรือของรายได้จำนวนที่นำมาคำนวณเพื่อการนี้เช่นเดียวกัน

(5) ให้ทุกประเทศสมาชิกจัดการให้เงื่อนไขที่กำหนดเพื่อรับผลประโยชน์ทางการเงินเป็นเงื่อนไขซึ่งหญิงส่วนใหญ่ที่ครอบคลุมโดยอนุสัญญาฉบับนี้สามารถปฏิบัติได้ หากหญิงนั้นไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่อมีคุณสมบัติได้รับผลประโยชน์ทางการเงินตามกฎหมาย หรือระเบียบของประเทศหรือโดยวิธีใดที่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติในประเทศนั้น ให้หญิงนั้นมีสิทธิได้รับผลประโยชน์อย่างเพียงพอจากกองทุนช่วยเหลือสังคมตามข้อกำหนดการตรวจสอบรายได้และทรัพย์สินของกองทุนช่วยเหลือนั้น นอกจากนี้เพื่อปกป้องสถานะของหญิงในตลาดแรงงานให้

ผลประโยชน์ที่จ่ายจากการประกันสังคมภาคบังคับ หรือจากกองทุนทางสังคม หรือโดยวิธีซึ่งกำหนดในกฎหมายและวิधिปฏิบัติของประเทศ ให้นายจ้างแต่ละรายไม่ต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อการจ่ายผลประโยชน์ทางการเงินให้หญิงที่ตนจ้างงาน โดยนายจ้างมิได้ยินยอมเป็นการเฉพาะ ยกเว้นในกรณีที่มีบทบัญญัติให้เป็นเช่นนั้น ในกฎหมาย หรือวิधिปฏิบัติของประเทศสมาชิกก่อนวันที่ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะรับรองอนุสัญญาฉบับนี้ หรือมีการตกลงกันภายหลังในระดับประเทศโดยรัฐบาลและองค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

(6) ให้ถือว่าประเทศสมาชิกซึ่งเศรษฐกิจและระบบประกันสังคมยังไม่พัฒนาเพียงพอได้จ่ายผลประโยชน์ทางการเงินแล้ว หากได้จ่ายผลประโยชน์ทางการเงินในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าอัตราที่จ่ายในกรณีเจ็บป่วย หรือสูญเสียสมรรถภาพชั่วคราวตามที่กำหนดโดยกฎหมายและระเบียบของประเทศนั้น และให้ประเทศสมาชิคนั้นอธิบายเหตุผลของการปฏิบัติดังกล่าวและระบุอัตราการจ่ายผลประโยชน์ทางการเงินนั้น ในรายงานฉบับแรกว่าด้วยการปฏิบัติ ใช้อุสัญญาและในรายงานฉบับต่อมา ทั้งนี้ให้ระบุถึงมาตรการที่ได้ใช้เพื่อเพิ่มอัตราการจ่ายผลประโยชน์ทางการเงินนั้นด้วย

(7) ให้จัดหาผลประโยชน์ทางการเงินทางการแพทย์ให้หญิงและบุตรตามที่กำหนดโดยกฎหมายระหว่างประเทศและระเบียบของประเทศ หรือในวิธีอื่นใดที่สอดคล้องกับวิधिปฏิบัติของประเทศให้ผลประโยชน์ทางการเงินทางการแพทย์รวมถึงการดูแลรักษาในช่วงก่อนคลอดบุตร ช่วงคลอดบุตร และช่วงหลังคลอดบุตร รวมทั้งการนอนรักษาตัวในโรงพยาบาลด้วยเมื่อจำเป็น

(8) ให้แต่ละประเทศสมาชิกพิจารณาความเหมาะสมของการขยายเวลาการลาเพื่อคลอดบุตรออกไป หรือความเหมาะสมของการเพิ่มอัตราผลประโยชน์ทางการเงินซึ่งจ่ายในช่วงลาคลอดบุตรร่วมกับองค์กรผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างเป็นช่วงๆ ไป

9) ข้อแนะนำฉบับที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 (R191 Maternity Protection Recommendations, 2000) ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) ประเทศสมาชิกควรพยายามยืดช่วงเวลาการลาเพื่อคลอดบุตรตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ฉบับที่ 103 เป็นอย่างน้อย 18 สัปดาห์ และควรบัญญัติให้สามารถยืดเวลาการลาเพื่อการคลอดบุตรออกไปได้หากให้กำเนิดบุตรมากกว่า 1 คน ทั้งนี้ควรมีมาตรการเพื่อให้หญิงสามารถที่จะเลือกเวลาที่ต้องการลาเพื่อการคลอดบุตรทั้งก่อน หรือหลังคลอดบุตรในภาคที่ไม่บังคับได้อย่างเสรี

(2) หากสามารถปฏิบัติได้และภายหลังจากได้หารือกับองค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างแล้วควรเพิ่มผลประโยชน์ทางการเงินที่หญิงมีสิทธิได้รับในระหว่างลาเพื่อการคลอดบุตรตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ฉบับที่ 103 ให้เป็นจำนวนเต็มของรายได้หญิงนั้นก่อนหน้าที่จะลาเพื่อคลอดบุตร หรือจำนวนเต็มของรายได้ซึ่งนำมาใช้เพื่อคำนวณผลประโยชน์นั้น ทั้งนี้ให้รวมถึงผลประโยชน์ทางการแพทย์ ดังต่อไปนี้

ก. การรักษาที่สถานประกอบการของแพทย์ ที่บ้าน หรือในโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลโดยแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป หรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

ข. การบริการฝากครรภ์โดยเจ้าหน้าที่ผดุงครรภ์ที่มีคุณสมบัติหรือโดยผู้ให้บริการการมีบุตรอื่นที่บ้าน หรือในโรงพยาบาล หรือสถานบริการอื่น

ค. การดูแลในโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลอื่น

ง. ยาและเวชภัณฑ์ การตรวจและการทดสอบที่จำเป็นอื่นๆ ตามคำสั่งแพทย์ หรือบุคคลผู้มีคุณสมบัติ และ

จ. การรักษาทางพันธุกรรมและศัลยกรรม

(3) กรณีเงินสมทบใดที่จัดเก็บในโครงการประกันสังคมภาคบังคับเพื่อจำหน่ายประโยชน์ในการเป็นมารดาและภาษีใดที่จัดเก็บจากเงินเดือนเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ่ายผลประโยชน์ดังกล่าวไม่ว่าจะจ่ายโดยทั้งนายจ้างและลูกจ้าง หรือโดยนายจ้างควรให้จ่ายตามจำนวนผู้ขายและผู้หญิงทั้งหมดที่ทำงาน โดยไม่มีแยกแยะตามเพศ

(4) ในกรณีที่มารดาถึงแก่ความตายก่อนหมดช่วงวันลาหลังคลอด บิดาของเด็กซึ่งทำงานควรมีสวัสดิการเป็นเวลาเท่ากับวันลาหลังคลอดที่ยังไม่ได้ใช้ของมารดา

(5) ในกรณีที่มารดาเจ็บป่วย หรือเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลหลังคลอดและก่อนที่จะหมดวันลาหลังคลอดและมารดาไม่สามารถดูแลบุตรได้ บิดาของเด็กซึ่งทำงานควรมีสวัสดิการเป็นเวลาเท่ากับวันลาหลังคลอดของมารดาที่ยังไม่ได้ใช้เพื่อดูแลบุตร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่บัญญัติในกฎหมายและวิธีปฏิบัติของประเทศ

(6) มารดาของเด็กซึ่งทำงาน หรือบิดาของเด็กซึ่งทำงานควรได้รับสิทธิให้ลาเพื่อดูแลบุตรภายหลังจากที่หมดวันลาหลังคลอดแล้ว ทั้งนี้ช่วงเวลาที่อาจให้ลาเพื่อดูแลบุตรได้ ระยะเวลาการลาและการกระจายวันลาเพื่อดูแลบุตรระหว่างบิดา มารดาซึ่งทำงานควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย หรือระเบียบของประเทศ หรือโดยวิธีอื่นใดซึ่งสอดคล้องกับวิธีปฏิบัติของประเทศนั้น

กล่าวโดยสรุป อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กล่าวมาแล้วนั้น ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดพักผ่อนเนื่องจากทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม สิทธิในการลาศึกษาต่อ โดยได้รับค่าจ้างก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง สิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเลี้ยงดูบุตรในขณะที่เป็นลูกจ้างและสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก็เพื่อจะได้มีโอกาสเลี้ยงดูบุตรหลังหมดระยะเวลาการลาเพื่อคลอดบุตรแล้ว

3.2 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ

ในบทนี้จะทำการศึกษาดังกล่าวหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของประเทศโมซัมบิก ประเทศอินเดีย ประเทศอาเซอร์ไบจาน และประเทศลิทัวเนีย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสิทธิในการลาดังกล่าวของลูกจ้างต่อไป

3.2.1 ประเทศโมซัมบิก

1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างจะมีสิทธิตามระยะเวลาของการลาหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างโดย

- (1) 1 วัน สำหรับทุกๆ เดือนของการทำงานจริงระหว่างปีแรกของการทำงาน
- (2) 2 วัน สำหรับทุกๆ เดือนของการทำงานจริงระหว่างปีที่สองของการทำงาน
- (3) 30 วัน สำหรับทุกๆ ปีของการทำงานจริงจากปีที่สามขึ้นไป³

บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างที่มีกำหนดเวลามากกว่า 3 เดือน แต่น้อยกว่า 1 ปี จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 1 วัน สำหรับทุกๆ เดือนของการทำงานจริง⁴

นายจ้างอาจจะเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีออกไปทั้งหมด หรือบางส่วนจนกระทั่งดำเนินไปตามระยะเวลาในปีนั้น โดยมีเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับงานที่เสี่ยง หรือเผชิญกับสิ่งจำเป็นที่สำคัญและขาดเสียไม่ได้ของสังคม หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจของชาติซึ่งกำหนดให้นายจ้าง กลุ่มสหภาพแรงงานและรัฐมนตรีผู้ซึ่งดูแลพื้นที่ของแรงงานต้องแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้าง⁵

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันเป็นหนังสือให้สะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 15 วัน สำหรับทุกๆ 12 เดือนของการทำงานจริง⁶ โดยมีเงื่อนไขว่าการสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องไม่มากกว่า 30 วัน ซึ่งอาจรวมถึงวันที่เลื่อนการลาหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยและไม่มากกว่า 60 วัน ซึ่งสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีใน 1 ปีใดก็ได้⁷

2) การลาเพื่ออุปสมบท

ตามกฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้

³ Labour Law 1 August 2007, Article 99 Clause 1.

⁴ Labour Law 1 August 2007, Article 99 Clause 3.

⁵ Labour Law 1 August 2007, Article 101 Clause 1.

⁶ Labour Law 1 August 2007, Article 101 Clause 2.

⁷ Labour Law 1 August 2007, Article 101 Clause 3.

3) การลาศึกษาต่อ

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นนักศึกษาซึ่งทำงานภายใต้อำนาจและคำสั่งของนายจ้างและมีการได้รับอนุญาตจากนายจ้างให้เข้าร่วมหลักสูตรเกี่ยวกับการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงทักษะ โดยเฉพาะด้านเกี่ยวกับเทคนิคและด้านทักษะเกี่ยวกับอาชีพ⁸ โดยมีสิทธิไม่ต้องเข้าทำงานในระหว่างระยะเวลาการสอบโดยไม่สูญเสียค่าจ้างและต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน⁹

4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างหญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรต่อเนื่องกันได้ 60 วัน ซึ่งอาจจะเริ่มต้น 20 วันที่คาดว่าจะคลอดบุตร¹⁰ โดยไม่สูญเสียค่าจ้าง¹¹

5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นบิดาจะมีสิทธิลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาได้ 1 วันทุกๆ 2 ปี และวันลาเหล่านี้จะถือเป็นวันลาทันทีที่บุตรเกิด¹² โดยลูกจ้างซึ่งประสงค์ที่จะลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือก่อน หรือหลังบุตรเกิด¹³ โดยไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง

3.2.2 ประเทศซาอุดีอาระเบีย

1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้คนงานจะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 21 วัน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าและจะได้รับวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มไม่น้อยกว่า 30 วัน ถ้าคนงานทำงานกับนายจ้างเป็นเวลา 5 ปีติดต่อกัน¹⁴

ลูกจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี หรือจำนวนหนึ่งของวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีออกไปอยู่ในปีถัดไปได้โดยได้รับอนุญาตจากนายจ้าง¹⁵ ทั้งนี้ นายจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีของคนงานออกไปไว้ในตอนสิ้นปีของการเกิดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปีในปีนั้นได้ ถ้าหากว่าสภาพของงานนั้นมีความจำเป็นสามารถเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อน

⁸ Labour Law 1 August 2007, Article 29 Clause 1.

⁹ Labour Law 1 August 2007, Article 29 Clause 3.

¹⁰ Labour Law 1 August 2007, Article 12 Clause 1.

¹¹ Labour Law 1 August 2007, Article 11 Clause 1 a).

¹² Labour Law 1 August 2007, Article 12 Clause 5.

¹³ Labour Law 1 August 2007, Article 11 Clause 6.

¹⁴ Labour Law 27 September 2005, Article 109 Clause 1.

¹⁵ Labour Law 27 September 2005, Article 110 Clause 1.

ประจำปีได้ไม่เกิน 90 วันและหากว่าสภาพของงานมีความจำเป็นต้องเลื่อนออกไปเรื่อยๆ จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากคนงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยการเลื่อนดังกล่าวต้องไม่ล่วงเลยไปจนถึงสิ้นปีถัดไปของปีที่เกิดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปีขึ้น¹⁶

2) การลาเพื่ออุปสมบท

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้คนงานจะมีสิทธิลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 10 วันและไม่เกิน 15 วัน ในวัน Eid-All-Adha เพื่อประกอบพิธีฮัจญ์เป็นเวลา 1 ครั้งตลอดระยะเวลาที่ทำงาน ถ้าหากว่าคนงานยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจญ์มาก่อนเลย โดยมีเงื่อนไขว่าคนงานจะต้องทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลา 2 ปีติดต่อกันและนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดจำนวนคนงานที่จะได้รับสิทธิของการหยุดในปีนั้นเพื่อให้เป็นไปตามความจำเป็นของงาน¹⁷

3) การลาศึกษาต่อ

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้คนงานที่ขึ้นทะเบียนในสถาบันการศึกษาจะมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างสำหรับปีที่มีการสอบ โดยกำหนดวันลาให้เป็นไปตามจำนวนวันสอบจริง¹⁸ อย่างไรก็ตาม สำหรับปีที่มีการสอบซ่อมคนงานจะมีสิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งนายจ้างอาจขอให้คนงานแสดงเอกสารการสอบได้ โดยคนงานจะต้องแจ้งลาล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน ทั้งนี้คนงานจะไม่ได้รับค่าจ้างหากพิสูจน์ได้ว่าคนงานไม่ได้เข้าสอบและจะถูกลงโทษทางวินัยด้วย¹⁹

4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้คนงานหญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 4 สัปดาห์ทันทีที่คาดว่าจะคลอดบุตรและหลังคลอดบุตร 6 สัปดาห์ โดยวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรจะกำหนดโดยแพทย์ของสถานประกอบการ หรือตามใบรับรองแพทย์ของหน่วยงานสุขภาพ ทั้งนี้หญิงอาจไม่ต้องทำงานระหว่าง 6 สัปดาห์ทันทีที่คลอดบุตร²⁰ ซึ่งในระหว่างลาคลอดบุตรนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้เพียงครั้งเดียว ถ้าคนงานหญิงทำงานมา 1 ปี หรือมากกว่านั้นและจะจ่ายค่าจ้างเต็ม ถ้าคนงานหญิงทำงานมา 3 ปี หรือมากกว่านั้น²¹

5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ตามกฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้

¹⁶ Labour Law 27 September 2005, Article 110 Clause 2.

¹⁷ Labour Law 27 September 2005, Article 114.

¹⁸ Labour Law 27 September 2005, Article 115 Clause 1.

¹⁹ Labour Law 27 September 2005, Article 115 Clause 2.

²⁰ Labour Law 27 September 2005, Article 151.

²¹ Labour Law 27 September 2005, Article 152.

3.2.3 ประเทศอาเซอร์ไบจาน

1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีหลังจากทำงานไปแล้ว 6 เดือน ตามสัญญาจ้างงานที่ได้ลงชื่อไว้กับนายจ้าง²² โดยลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีก่อนที่จะสิ้นปีแรกของการจ้างงานในตำแหน่งของลูกจ้างภายในระยะเวลาที่มีการประสานงานกับนายจ้าง²³ วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีในครั้งที่ 2 และในปีต่อมาของการจ้างงานอาจจะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างปีที่ทำงานได้ตามความเหมาะสม²⁴ และบุคคลต่อไปนี้มีสิทธิที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ในระหว่างปีแรกของการจ้างงานโดยไม่คำนึงถึงการว่าจ้าง²⁵

(1) หญิงมีครรภ์และผู้ที่ยังเป็นมารดาอาจจะใช้วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทันที ก่อน หรือหลังจากการตั้งครรภ์และจากการมีบุตร

(2) ลูกจ้างที่มีอายุไม่ถึง 18 ปี

(3) ว่าจ้างลูกจ้างอย่างน้อย 3 เดือนหลังจากที่ถูกปลดจากการเกณฑ์ทหาร

(4) ลูกจ้างที่มีลักษณะงานหลายอย่างและใช้วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้จากตำแหน่งงานที่จ้างงานครั้งแรก

(5) บรรดาภรรยา (สามี) ของบุคลากรทางการทหาร

(6) บุคคลที่เข้าศึกษาในสถานบันการศึกษาที่อยู่ระหว่างภาคเรียน หรือสอบไล่ หรือนักศึกษามหาวิทยาลัยที่ยังไม่ได้รับปริญญา

(7) บุคคลที่พิการ

หลักเกณฑ์ในวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นอย่างต่ำ 2 และ 3 มาตรา บนหลักเกณฑ์ของอาชีพ (ตำแหน่ง) ของลูกจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างซึ่งอย่างน้อยต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างเป็นเวลา 21 วัน โดยจะมีหลักเกณฑ์ของอาชีพ (ตำแหน่ง) ที่จะกล่าวคือ

ลูกจ้างดังต่อไปนี้มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 30 วันต่อปี

(1) ลูกจ้างทางการเกษตร

(2) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญที่รับผิดชอบตำแหน่ง (ตำแหน่งรับผิดชอบดังกล่าวจะหมายถึงจะเป็นผู้ตัดสินใจ โดยคำนึงถึงรายละเอียดของงาน) ในสถาบัน

²² Labour Code 1 February 1999, Section 131 Clause 1.

²³ Labour Code 1 February 1999, Section 131 Clause 2.

²⁴ Labour Code 1 February 1999, Section 131 Clause 3.

²⁵ Labour Code 1 February 1999, Section 131 Clause 4.

(3) ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารก็คือผู้จัดการของสถาบันนอกโรงเรียนซึ่งไม่มีส่วนในการสอน ยกเว้นสถาบันที่มีการปกครองโดยวางกฎระเบียบเป็นพิเศษ

(4) ผู้วางกฎระเบียบ หัวหน้าอาวุโส คนงาน ผู้สอน บรรณารักษ์ ผู้เชี่ยวชาญในห้องปฏิบัติการ พนักงานทำความสะอาดหญิง คนรับใช้ ผู้อำนวยการทางด้านงานศิลปะของสถาบันการศึกษา

(5) บุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์ภายนอกวิทยาลัย

(6) แพทย์ บุคลากรระดับกลางทางการแพทย์และเภสัชกร

ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (ทำงานเพียงบางส่วนของวัน หรือบางส่วนของสัปดาห์) จะได้รับวันลาหยุดพักผ่อนโดยไม่จำกัดระยะเวลาซึ่งขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือตำแหน่งที่บรรจุ²⁶

ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ใต้ดิน หรือในที่อันตราย หรืองานที่หนักและอาชีพที่เกี่ยวกับความไว ความตื่นเต้นมาก หรือทางจิตใจและร่างกายสามารถที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมได้ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพ หรือเงื่อนไขและหน้าที่รับผิดชอบเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 วัน โดยรายชื่องานที่อันตรายและงานอุตสาหกรรมหนัก สถานที่ทำงาน อาชีพและตำแหน่ง ประเภทของการจ้างงาน และลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมตามเงื่อนไขและหน้าที่จะได้รับอนุมัติจากผู้ที่มีอำนาจพิจารณาและระยะเวลาของวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมจะแสดงไว้ด้วย²⁷

การลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมสำหรับผู้มีอาวุโสที่ขึ้นอยู่กักระดับความมีอาวุโส โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติม ดังนี้

- (1) ระดับความมีอาวุโสตั้งแต่ 5-10 ปี เพิ่มให้ 2 วัน
- (2) ระดับความมีอาวุโสเรื่อยมาถึง 15 ปี เพิ่มให้ 4 วัน
- (3) ระดับความมีอาวุโสมากกว่า 15 ปี เพิ่มให้ 6 วัน

โดยระยะเวลาของวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมตามช่วงเวลาทำงานจะพิจารณาบนพื้นฐานของระยะเวลาที่ลูกจ้างลงชื่อในสัญญาจ้างกับนายจ้าง ณ กิจการนั้นๆ และเริ่มทำงานจริงตามระยะเวลาที่นายจ้างระบุไว้ในสัญญาจ้าง แต่ไม่นำไปใช้บังคับแก่ลูกจ้างตามมาตรา 118, 119, 120, 121²⁸

ลูกจ้างดังต่อไปนี้มีสิทธิจะลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 56 วันต่อปี²⁹

²⁶ Labour Code 1 February 1999, Section 114.

²⁷ Labour Code 1 February 1999, Section 115.

²⁸ Labour Code 1 February 1999, Section 116.

²⁹ Labour Code 1 February 1999, Section 118 (1).

(1) ลูกจ้างการจัดการสนับสนุนบุคลากรที่จัดเป็นสถาบันทางการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งในสามของการสอนปกติ ผู้ให้ความรู้ ผู้สอน ผู้นำดนตรี ผู้บรรเลงนำวงดนตรี คนเล่นดนตรีกลอง ผู้บรรเลงนำคณะนักร้องเพลงสวดในโบสถ์และลูกจ้างอื่นๆ ที่ทำงานในสาขาดนตรี

(2) ครูทั้งหมดของทุกวิชาและทุกอาชีพ (ยกเว้นครูฝึกสอน)

(3) ผู้นำสมาคมเด็กที่เป็นระดับหัวหน้า นักจิตวิทยา นักบำบัดการพูด ผู้สอนคนหูหนวกและเป็นใบ้

(4) ผู้ให้ความรู้ที่สถาบันการสอน (ยกเว้น โรงเรียนประจำ) ผู้สอนบันทึกเสียง สมาคมครู ครูฝึกทหาร ครูฝึกยิมนาสติก

(5) ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสอนโดยตรงในตัวแทนประกันสังคมและสถาบันทางการแพทย์

(6) ลูกจ้างของวิทยาศาสตร์ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยวิจัยทั้งหลาย เลขานุการของสถาบันวิจัยและแผนกวิจัยของสถาบันการศึกษาระดับสูง

(7) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ที่ว่าจ้างให้ค้นคว้าอิสระซึ่งให้อำนาจโดยสภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ

ลูกจ้างดังต่อไปนี้มีสิทธิจะลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 42 วันต่อปี³⁰

(1) ลูกจ้างผู้ดูแลสถานรับเลี้ยงเด็กกำพร้าและเด็กก่อนวัยเรียน ครู ผู้นำกลุ่ม ผู้อำนวยการเพลงของสถาบันการศึกษา นักจิตวิทยา

(2) ผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงใดแขนงหนึ่งและผู้สอนในสำนักงานและศูนย์กลางของการศึกษา

(3) ครูในโรงเรียนประจำ

(4) ผู้นำสมาคมและลูกจ้างของสถาบันเด็กที่ไม่ใช่โรงเรียน

(5) ครูฝึกสอน

(6) ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่สมัครเป็นนักวิทยาศาสตร์ ผู้อำนวยการและผู้ช่วยนักวิจัยทั้งหลาย เลขานุการของสถาบันวิจัยและแผนกวิจัยของสถาบันการศึกษาระดับสูง

ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี มีสิทธิที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 42 วันต่อปี และลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 16-18 ปี มีสิทธิที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 35 วัน ส่วนลูกจ้างที่พิการทั้งหมดโดยไม่คำนึงถึงประเภท เหตุผลหรืออยู่ในช่วงทุพพลภาพมีสิทธิที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 42 วัน³¹

³⁰ Labour Code 1 February 1999, Section 118 (2).

³¹ Labour Code 1 February 1999, Section 119.

ผู้อำนวยการเกี่ยวกับศิลปะและนักแสดงในโรงภาพยนตร์และกลุ่มผู้ดำเนินธุรกิจด้านความบันเทิง และนักแสดงในทีวี วิทยุและในกลุ่มผู้ดำเนินธุรกิจภาพยนตร์จะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 42 วัน คนขกฉากจะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 35 วัน³²

วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีอาจเลื่อนออกไปได้ หากว่า³³

(1) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เลื่อนออกไปนั้นด้วยเหตุผลอันสมควร โดยเริ่มจากนายจ้าง หรือลูกจ้างซึ่งมีการตกลงกัน

(2) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะเลื่อนออกไปอย่างแน่นอน หากมีการจัดลำดับตารางเวลาการให้ประโยชน์ใน 1 เดือนของปีปัจจุบันถึงปีถัดไป หรือจากปัจจุบันถึงปีถัดไปของการจ้างงาน หรือปีถัดไป

(3) การเริ่มต้นเป็นลูกจ้าง อาจได้รับวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีเลื่อนออกไปในกรณีดังต่อไปนี้

ก. ทูพพลภาพชั่วคราว

ข. การลาหยุดพักผ่อนประจำปีและการลาเกิดขึ้นพร้อมกัน

ค. เมื่อการทำธุรกิจล้มเหลวในสถานที่ดำเนินการของนายจ้าง

(4) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีนายจ้างอาจเลื่อนไปได้ เมื่อใดก็ตามที่เริ่มอนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามปกติ ตามลำดับการให้ประโยชน์ในการการลาซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามปกติ

(5) โดยข้อตกลงร่วมกัน วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้อาจจะอนุญาตให้เพิ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีในการจ้างงานปีถัดไป

2) การลาเพื่ออุปสมบท

ตามกฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้

3) การลาศึกษาต่อ

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างที่ไปศึกษาต่อขณะที่ยังทำงานต่อเนื่องมีสิทธิจะลาโดยได้รับค่าจ้าง สำหรับกรณีดังต่อไปนี้³⁴

(1) การวิจัยในห้องปฏิบัติการ การทดสอบและการสอบระหว่างเทอม

(2) การสอบแข่งขันระดับชาติ

(3) การเขียนและการสำเร็จการศึกษา (theses)

³² Labour Code 1 February 1999, Section 121.

³³ Labour Code 1 February 1999, Section 134.

³⁴ Labour Code 1 February 1999, Section 123.

ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อโดยมีระยะเวลา ดังต่อไปนี้³⁵

(1) ลูกจ้างที่เรียนในภาคค่ำในสถาบันการศึกษาระดับสูงจะลาได้ 20 วัน ระหว่างปีที่ 1 และปีที่ 2 สำหรับการวิจัยในห้องปฏิบัติการ การทดสอบและการสอบแข่งขันและลาได้ 30 วัน ตลอดระยะเวลาที่เหลืออยู่ในหลักสูตร

(2) ลูกจ้างที่เรียนในภาคค่ำ ในสถาบันการศึกษาพิเศษลำดับรองลงมาจะลาได้ 10 วัน ระหว่างปีที่ 1 และปีที่ 2 สำหรับการวิจัยในห้องปฏิบัติการ การทดสอบและการสอบแข่งขันและลาได้ 40 วันตลอดระยะเวลาที่เหลืออยู่ในหลักสูตร

(3) ลูกจ้างที่ได้หลักสูตรที่สอดคล้องกับสถาบันการศึกษาระดับสูงจะลาได้ 30 วัน ระหว่างปีที่ 1 และปีที่ 2 สำหรับการวิจัยในห้องปฏิบัติการ การทดสอบและการสอบแข่งขันและลาได้ 40 วันระหว่างปีที่ 3 และปีที่ 4 โดยมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน

(4) ลูกจ้างที่ได้หลักสูตรที่สอดคล้องกับสถาบันการศึกษาพิเศษลำดับรองลงมาจะลาได้ 20 วันระหว่างปีที่ 1 และปีที่ 2 และลาได้ 30 วันตลอดหลักสูตร

(5) ลูกจ้างที่เรียนในภาคค่ำและมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถาบันการศึกษาระดับสูง และสถาบันการศึกษาพิเศษลำดับรองลงมาจะลาได้ 30 วัน เมื่อมีการสอบแข่งขันระดับชาติ

(6) ลูกจ้างที่เรียนในภาคค่ำและมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถาบันการศึกษาระดับสูงจะลาได้ 4 เดือนขึ้นไปเพื่อเตรียมการและสำเร็จการศึกษา (theses)

(7) ลูกจ้างที่เรียนในภาคค่ำ และมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถาบันการศึกษาพิเศษลำดับรองลงมาจะได้ลา 2 เดือนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน

(8) ลูกจ้างที่ทำงานในโรงเรียนและสำนักการศึกษามีสิทธิที่จะลาเรียนและลาไปสอบแข่งขันได้ 30 วันต่อปี

(9) ลูกจ้างที่เรียนในภาคค่ำ และเรียนในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับโรงเรียนทั่วไปลำดับรองลงมาจะมีสิทธิลาไปสอบแข่งขันในระดับที่ 11 ได้ 20 วัน

(10) การลาเหล่านี้บางที่จะใช้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ในตารางเรียนตามหลักเกณฑ์ของหนังสือจากสถาบันการศึกษา

4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้หญิงจะได้รับอนุญาตให้มีครรภ์และลาคลอดบุตรได้ 126 วันจะเริ่มตั้งแต่ 70 วันก่อนคลอดบุตร และ 56 วันหลังคลอดบุตร ในกรณีที่ผิดปกติ หรือคลอดบุตรหลายคน หญิงจะได้รับอนุญาตให้ลาหลังคลอดบุตรได้ 70 วัน หากเป็นหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะได้รับอนุญาตให้มีครรภ์และลาคลอดบุตรได้ ดังนี้

³⁵ Labour Code 1 February 1999, Section 124.

- (1) 140 วัน กรณีคลอดบุตรปกติ (70 วันก่อนคลอดและ 70 วันหลังคลอด)
- (2) 156 วัน กรณีคลอดบุตรผิดปกติ (70 วันก่อนคลอดและ 86 วันหลังคลอด)
- (3) 180 วันกรณีคลอดบุตรหลายคน (70 วันก่อนคลอดและ 110 วันหลังคลอด)³⁶ และมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างบางส่วนในจำนวนที่กำหนดตามกฎหมายจนกระทั่งบุตรอายุครบ 3ปี³⁷

5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ตามกฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้

3.2.4 ประเทศลิชัวเนีย

1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำเป็นระยะเวลา 28 วัน³⁸ และสามารถลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ถึง 35 วัน โดยจะอนุญาตให้แก่³⁹

- (1) ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี
- (2) ลูกจ้างซึ่งมีพ่อแม่เดี่ยวซึ่งต้องเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 14 ปี หรือบุตรที่พิการก่อนอายุถึง 16 ปี

(3) บุคคลที่พิการ

(4) บุคคลอื่นที่บัญญัติตามกฎหมาย

การลาหยุดพักผ่อนประจำปีสามารถขยายวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 58 วันซึ่งจะอนุญาตให้ลูกจ้างที่ทำงานประเภทที่เกี่ยวข้องกับประสาทเป็นสำคัญ เกี่ยวกับอาرمณ์และเกี่ยวกับการใช้ความคิดและงานที่ใช้ความเสี่ยงซึ่งต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ ซึ่งเท่ากับว่าลูกจ้างเหล่านั้นต้องทำงานในภาวะที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ซึ่งรัฐบาลจะอนุมัติรายชื่อของลูกจ้างประเภทนั้นให้มีสิทธิขยายวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้และจะระบุช่วงระยะเวลาที่แน่นอนของการขยายวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีในแต่ละประเภทของลูกจ้าง⁴⁰ และสามารถเพิ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ดังนี้⁴¹

- (1) ลูกจ้างที่มีสภาพของงานซึ่งไม่สอดคล้องกับภาวะการทำงานปกติ
- (2) มีการจ้างงานที่ไม่ขาดช่วงเป็นระยะเวลายาวนาน ณ สถานที่ทำงานเดียวกัน
- (3) มีลักษณะเฉพาะของงานที่พิเศษ

³⁶ Labour Code 1 February 1999, Section 125.

³⁷ Labour Code 1 February 1999, Section 127.

³⁸ Labour Code 4 June 2002, Article 166 Clause 1.

³⁹ Labour Code 4 June 2002, Article 166 Clause 2.

⁴⁰ Labour Code 4 June 2002, Article 167.

⁴¹ Labour Code 4 June 2002, Article 166 Clause 2.

โดยจะกำหนดเวลาและเงื่อนไขตามขั้นตอนที่กำหนดโดยรัฐบาล สัญญาจ้างงาน ข้อตกลงร่วมกัน หรือระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานอาจกำหนดเพิ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยาวนานไว้แน่นอน หรือเพิ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีประเภทอื่นนอกเหนือจากที่ระบุตามมาตรานี้⁴²

การลาหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับแต่ละปีทำงานจะอนุญาตในการทำงานปีเดียวกัน⁴³ ซึ่งในปีแรกของการทำงานจะอนุญาตหลังจากทำงานต่อเนื่องไปแล้ว 6 เดือนของการทำงาน สำหรับปีต่อมาและหลังจากการทำงาน การลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะอนุญาตในเวลาใดก็ได้⁴⁴ ของการทำงานในปีนั้นซึ่งสอดคล้องกับตารางเวลาของการลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยขั้นตอนการสร้างตารางเวลาจะกำหนดเงื่อนไขในข้อตกลงของคณะกรรมการ⁴⁴

กรณีทำงานน้อยกว่า 6 เดือนต่อเนื่องกัน การลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะอนุญาตให้ลูกจ้างร้องขอในกรณี ดังต่อไปนี้⁴⁵

- (1) หญิงก่อนลาคลอดบุตร หรือหลังคลอดบุตร
- (2) ในกรณีที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อตกลงร่วมกัน

บุคคลต่อไปนี้ จะมีสิทธิเลือกเวลาการลาหยุดพักผ่อนประจำปีหลังจากทำงานที่มีความเสี่ยงต่อเนื่องไปแล้ว 6 เดือน⁴⁶

- (1) อายุต่ำกว่า 18 ปี
- (2) หญิงตั้งครรภ์และลูกจ้างที่เสี่ยงอุบัติเหตุ มารดา บุตรที่ก่อนอายุถึง 14 ปี หรือบุตร

พิการก่อนอายุถึง 16 ปี

ชายจะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ระหว่างที่ภรรยาของเขาลาคลอดบุตร⁴⁷

กรณีระหว่างปีแรกของการจ้างงานพนักงานสอนของสถาบันการศึกษาจะอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ระหว่างวันหยุดภาคฤดูร้อนของโรงเรียนสำหรับเด็ก และนักเรียน โดยไม่คำนึงถึงวันที่พนักงานเริ่มทำงานกับสถาบัน⁴⁸ สำหรับบุคคลซึ่งกำลังศึกษาโดยไม่มีที่จ้างที่

⁴² Labour Code 4 June 2002, Article 168 Clause 2.

⁴³ Labour Code 4 June 2002, Article 169 Clause 1.

⁴⁴ Labour Code 4 June 2002, Article 169 Clause 2.

⁴⁵ Labour Code 4 June 2002, Article 169 Clause 3.

⁴⁶ Labour Code 4 June 2002, Article 169 Clause 4.

⁴⁷ Labour Code 4 June 2002, Article 169 Clause 5.

⁴⁸ Labour Code 4 June 2002, Article 169 Clause 6.

คำนึงถึงวันที่พนักงานเริ่มทำงานกับสถาบัน สำหรับบุคคลซึ่งกำลังศึกษาโดยไม่มีกรจ้างที่ต่อเนื่อง จะต้องปรับเวลาการสอบ การทดสอบ งานบนพื้นฐานของวิทยานิพนธ์ งานในห้องปฏิบัติการ⁴⁹

กรณีบุคคลซึ่งดูแลผู้เจ็บป่วย หรือบุคคลพิการที่อยู่กับบ้านเช่นเดียวกันกับบุคคลซึ่งได้รับความทนทุกข์ทรมานจากโรคเรื้อรังซึ่งกลายเป็น โรคที่รุนแรงอย่างมากซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพอากาศจะอนุญาตให้เลือกเวลาในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามคำแนะนำของสถาบันสุขภาพ⁵⁰ โดยการลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อยสามวันก่อนเริ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี⁵¹

2) การลาเพื่ออุปสมบท

ตามกฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้

3) การลาศึกษาต่อ

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างจะมีสิทธิลาศึกษาต่อในการเตรียมตัวและสอบเข้ามหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาระดับสูงได้ 3 วันในแต่ละการสอบ กรณีที่ลูกจ้างซึ่งเรียนในโรงเรียนที่มีการศึกษาทั่วไป หรือในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาระดับสูงได้ลงทะเบียนตามขั้นตอนแล้วจะมีสิทธิลาศึกษาต่อภายใต้การรับรองของสถาบัน ดังนี้

- (1) เตรียมตัวสำหรับการสอบปกติได้ 3 วันสำหรับในแต่ละการสอบ
- (2) เตรียมตัวสำหรับการทดสอบได้ 2 วันสำหรับแต่ละการทดสอบ
- (3) สำหรับงานในห้องปฏิบัติการและการประชุมศึกษาได้หลายวันที่ได้กำหนดเวลาเรียน

(4) ดำเนินการและนำเสนอวิทยานิพนธ์ได้ 30 วัน

(5) เตรียมตัวสำหรับการสอบปลายภาคได้ 6 วันสำหรับแต่ละการสอบ

สำหรับระยะเวลาการเดินทางจะไม่รวมถึงระยะเวลาการลาศึกษาต่อด้วย⁵² โดยได้รับค่าจ้างในอัตราอย่างน้อยที่สุดเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย⁵³

4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้หญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 70 วันก่อนคลอดบุตรและ 56 วันหลังคลอดบุตร (ในกรณีที่คลอดยาก หรือคลอดบุตรแฝดให้ลาหลังคลอดได้ 70 วัน)

⁴⁹ Labour Code 4 June 2002, Article 169 Clause 7.

⁵⁰ Labour Code 4 June 2002, Article 169 Clause 8.

⁵¹ Labour Code 4 June 2002, Article 176 Clause 2.

⁵² Labour Code 4 June 2002, Article 181.

⁵³ Labour Code 4 June 2002, Article 210 Clause 1.



ลานั้นจะเพิ่มขึ้นและอนุญาตให้หญิงนั้นเพียงช่วงระยะเวลาเดียว โดยไม่คำนึงถึงวันก่อนที่จะคลอดบุตร⁵⁴ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง⁵⁵ แต่จะได้รับเงินที่จ่ายให้ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วย⁵⁶ โดยจะต้องเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมของรัฐ⁵⁷ ซึ่งได้ตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรจะมีสิทธิได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาระหว่างตั้งครรภ์และลาคลอดบุตร ถ้าวันแรกของการตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรได้บันทึกประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วยไม่น้อยกว่า 3 เดือนระหว่าง 12 เดือน หรือน้อยกว่า 6 เดือนระหว่าง 24 เดือน ยกเว้นกรณีที่ตั้งครรภ์ไว้ในข้อ 2 และข้อ 3 ของมาตรา⁵⁸ กล่าวคือ

(1) กรณีประกันบุคคลที่อายุต่ำกว่า 26 ปี จะมีสิทธิได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาระหว่างตั้งครรภ์และลาคลอดบุตร ถ้าเริ่มต้นตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรไม่ได้มีการบันทึกตามข้อ 1 ของมาตรานี้ เนื่องจากช่วงระยะเวลาที่กำหนดได้เป็นนักศึกษาเต็มเวลาของสถาบันการศึกษาระดับสูง โรงเรียนอาชีวะและโรงเรียนการศึกษาทั่วไปที่ได้ลงทะเบียนตามขั้นตอนและช่วงเวลาหลังจากสำเร็จการศึกษา (ตามเอกสารที่แสดงหลักฐานการสำเร็จการศึกษา) ได้กลายเป็นผู้ประกันตนไม่เกิน 3 เดือน⁵⁹

(2) กรณีมีสิทธิได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาระหว่างตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรจะให้แก่บุคคลที่ประกัน ถ้าวันแรกของการตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรไม่ได้มีการบันทึกตามข้อ 1 ของมาตรานี้ เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่กำหนดได้มีการประกันบุคคลตามอนุ 1 หรืออนุ 2 ของข้อ 2 ตามมาตรา 4 ของกฎหมายประกันสังคมของรัฐ (Law on State Social Insurance 1991) และช่วงเวลาหลังจากที่เปลี่ยนสถานะของตนไม่เกิน 3 เดือน⁶⁰

โดยจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาระหว่างตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรจะเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของเงินที่จ่ายคืนเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ โดยจำนวนเงินที่จ่ายต่อเดือนจะไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของปีที่มีการประกันรายได้ที่ถูกต้องสำหรับเดือนแรกของการตั้งครรภ์และลาคลอดบุตร ถ้าคลอดบุตรแฝดเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาจะเพิ่มขึ้นโดยคำนึงถึงจำนวนเด็กที่คลอดในเวลาเดียวกันซึ่งเงินที่จะจ่ายให้แก่ความเป็นมารดาจะคำนวณและจ่ายให้ตาม

⁵⁴ Labour Code 4 June 2002, Article 179 Clause 1.

⁵⁵ Labour Code 4 June 2002, Article 184 Clause 1 Sub 3.

⁵⁶ Labour Code 4 June 2002, Article 179 Clause 3.

⁵⁷ Law on State Social Insurance 1991, Article 4 Clause 1.

⁵⁸ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 16 Clause 1.

⁵⁹ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 16 Clause 2.

⁶⁰ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 16 Clause 3.

กฎข้อบังคับประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วยโดยรัฐ⁶¹ ซึ่งเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดา จะจ่ายให้หญิง 126 วันหลังจากตั้งครรภ์ 30 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น ในกรณีที่คลอดบุตรยากและ ถ้าคลอดบุตรแฝดเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาจะจ่ายเพิ่มอีก 14 วัน สำหรับหญิงซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิประโยชน์ของการตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรก่อนวันที่คลอดบุตรจะได้เงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดา 56 วันหลังคลอดบุตร⁶² ในกรณีที่หญิงซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิประโยชน์ของการตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรก่อนบุตรเกิด (ตั้งครรภ์ 30 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น) หากคลอดบุตรยากและถ้าคลอดบุตรแฝดจะได้เงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดา 70 วันหลังคลอดบุตร⁶³

กรณีที่หญิงให้กำเนิดบุตร 28-30 สัปดาห์ของการตั้งครรภ์ หากบุตรรอดชีวิตถึง 28 วัน หรือมากกว่านั้น หญิงจะได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดา 126 วันหลังคลอดบุตร หากหญิงแท้งบุตรช่วง 28-30 สัปดาห์ของการตั้งครรภ์จะได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดา 28 วัน หลังคลอดบุตร⁶⁴ สำหรับหญิงที่ให้กำเนิดบุตรช่วง 28-30 สัปดาห์ของการตั้งครรภ์หากคลอดบุตรยากและคลอดบุตรแฝดจะได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาเพิ่มอีก 14 วัน⁶⁵

5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ ดังนี้

(1) การลาเกี่ยวกับความเป็นบิดามารดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 3 ปี จะอนุญาตให้มารดา บิดา ย่าหรือยาย ปู่หรือตา หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูบุตร ลูกจ้างซึ่งยอมรับเป็นผู้ปกครองบุตรซึ่งการลาอาจจะถือช่วงระยะเวลาเดียว หรือแบ่งเป็นส่วนๆ ได้⁶⁶ โดยไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งรวมช่วงระยะเวลาการลาไม่เกิน 3 เดือน⁶⁷

(2) การลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 1 เดือนซึ่งจะมีสิทธิในเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นบิดา โดยจะต้องมีประกันตามกฎหมายประกันสังคมของรัฐ⁶⁸ ซึ่งได้มีการบันทึกมากกว่า 24 เดือนก่อนวันแรกของการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร แต่ไม่น้อยกว่า 7 เดือนของการเจ็บป่วยและบันทึกประกันสังคมของมารดาและยอมรับความเป็นบิดา⁶⁹

⁶¹ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 18.

⁶² Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 17 Clause 1.

⁶³ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 17 Clause 2.

⁶⁴ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 17 Clause 3.

⁶⁵ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 17 Clause 4.

⁶⁶ Labour Code 4 June 2002, Article 180 Clause 1.

⁶⁷ Labour Code 4 June 2002, Article 184 Clause 1 Sub 3.

⁶⁸ Law on State Social Insurance 1991, Article 4 Clause 1.

⁶⁹ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 18¹ Clause 1.

กรณีมีสิทธิได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นบิดาจะประกันบุคคลที่อายุต่ำกว่า 26 ปี ถ้าเริ่มต้นการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาไม่ได้มีการบันทึกตามอนุ 3 ข้อ 1 ของมาตรานี้ เนื่องจากช่วงระยะเวลาที่กำหนดได้เป็นนักศึกษาเต็มเวลาของสถาบันการศึกษาระดับสูง โรงเรียนอาชีวะและโรงเรียนการศึกษาทั่วไปที่ได้ลงทะเบียนตามขั้นตอนและช่วงเวลาหลังจากสำเร็จการศึกษา (ตามเอกสารที่แสดงหลักฐานการสำเร็จการศึกษา) ได้กลายเป็นผู้ประกันตนไม่เกิน 3 เดือน⁷⁰

กรณีมีสิทธิได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นบิดาจะให้แก่บุคคลที่ประกัน ถ้าเริ่มต้นการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาไม่ได้มีการบันทึกช่วงระยะเวลาที่กำหนด ได้มีการประกันบุคคลตามอนุ 1 หรืออนุ 2 ของข้อ 2 ตามมาตรา 4 ของกฎหมายประกันสังคมของรัฐ (Law on State Social Insurance 1991) และช่วงเวลาหลังจากที่เปลี่ยนสถานะของตนไม่เกิน 3 เดือน⁷¹

โดยจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นบิดาจะเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของเงินที่จ่ายคืนเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ โดยจำนวนเงินที่จ่ายต่อเดือนจะไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของปีที่มีการประกันรายได้ที่ถูกต้องสำหรับเดือนแรกของการอนุญาตให้ลาเกี่ยวกับความเป็นบิดา ซึ่งเงินที่จะจ่ายให้แก่ความเป็นบิดาจะคำนวณและจ่ายให้ตามกฎข้อบังคับประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วยโดยรัฐ⁷² โดยเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นบิดาจะจ่ายให้จากวันที่คลอดบุตรจนกระทั่งบุตรอายุครบ 1 เดือน⁷³

3.3 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรไว้ ดังนี้

3.3.1 การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามทีมนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และในปีต่อมา

⁷⁰ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 18¹ Clause 2.

⁷¹ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 18¹ Clause 3.

⁷² Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 18³

⁷³ Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000, Article 18²

นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่ามากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ อย่างไรก็ตามนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปก็ได้

ในกรณีที่วันหยุดพักผ่อนประจำปีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ กรณีเช่นนี้มีให้นับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างซึ่งมีสิทธิหยุดงานอยู่ก่อนแล้วรวมเข้ากับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เช่น นายธีระทำงานเป็นลูกจ้างประจำบริษัทของนายสมศักดิ์มาครบ 1 ปี ซึ่งโดยปกติบริษัทของนายสมศักดิ์มีวันหยุดประจำสัปดาห์คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์และมีข้อตกลงให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 8 วัน เช่นนี้นายธีระมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนได้รวมทั้งหมด 10 วัน กล่าวคือ ได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี 8 วันทำงานปกติ และสิทธิของวันหยุดประจำสัปดาห์คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุดตามปกติของลูกจ้างและไม่ใช่วันทำงานอีก 2 วัน รวมเป็น 10 วัน ที่นายธีระมีสิทธิขอลาหยุดพักผ่อนได้⁷⁴ โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน⁷⁵

นอกจากนี้ ถ้าลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีและยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแต่ลูกจ้าง โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 119 นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมด้วยไม่ว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา หรือนายจ้างเลิกจ้าง หรือการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม⁷⁶

3.3.2 การลาเพื่ออุปสมบท

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้

3.3.3 การลาศึกษาต่อ

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้

3.3.4 การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย⁷⁷ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน⁷⁸

⁷⁴ ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2545). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 86.

⁷⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 56 (3).

⁷⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 67.

⁷⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 41.

⁷⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 59.

3.3.5 การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้

3.4 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายอื่น

นอกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วยังมีกฎหมายประเภทอื่นที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

3.4.1 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

ตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง⁷⁹ สำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นมาตรฐานเดียวกันซึ่งได้ออกประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีซึ่งประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 โดยกำหนดให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรไว้ ดังนี้

1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามทีมนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน⁸⁰ โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน⁸¹ ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้⁸²

⁷⁹ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543, มาตรา 13 (1).

⁸⁰ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549, ข้อ 17 วรรค 1.

⁸¹ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549, ข้อ 32 (3).

⁸² ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549, ข้อ 17 วรรค 2.

2) การลาเพื่ออุปสมบท

ตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้

3) การลาศึกษาต่อ

ตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้

4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

ตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย⁸³ ทั้งนี้การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอดก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกินเก้าสิบวัน⁸⁴

5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาคลอดบุตร ตามข้อ 25 วรรคหนึ่ง ประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา⁸⁵

3.4.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดให้วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด⁸⁶ โดยคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้ใน “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535” ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิในการลาค้างต่อไปนี้

⁸³ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549, ข้อ 25 วรรค 1.

⁸⁴ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549, ข้อ 25 วรรค 2.

⁸⁵ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549, ข้อ 25 วรรค 3.

⁸⁶ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, มาตรา 39.

1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ตามกฎหมายว่าด้วยการลาของข้าราชการกำหนดให้ข้าราชการมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้ 10 วันทำการ เว้นแต่ข้าราชการดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง 6 เดือน⁸⁷

- (1) ผู้ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครั้งแรก
- (2) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพราะเหตุส่วนตัวแล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการ

อีก

(3) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีกหลัง 6 เดือนนับแต่วันออกจากราชการ

(4) ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีอื่น นอกจากกรณีไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและกรณีไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการแล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีก

ถ้าในปีใดข้าราชการผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วไม่ครบ 10 วันทำการให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกิน 20 วันทำการ สำหรับผู้ที่ได้รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ⁸⁸ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาพักผ่อนให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตและเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้⁸⁹ และได้รับเงินเดือนในระหว่างลาไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ⁹⁰ โดยผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาครั้งเดียว หรือหลายครั้งก็ได้โดยมิให้เสียหายแก่ราชการ⁹¹ ทั้งนี้การลาหยุดพักผ่อนครั้งวันในตอนเช้า หรือตอนบ่ายให้นับเป็นการลาหยุดพักผ่อนครั้งวันด้วย⁹² แต่ในระหว่างลาพักผ่อน ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติ

⁸⁷ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 24.

⁸⁸ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 25.

⁸⁹ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 26.

⁹⁰ พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535, มาตรา 30.

⁹¹ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 27.

⁹² ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 10 วรรค 5.

ราชการก็ได้⁹³ กรณีเช่นนี้ถือว่าการลาสิ้นสุดลงเพียงวันก่อนเดินทางกลับและวันราชการเริ่มตั้งแต่วันออกเดินทางกลับ เป็นต้น⁹⁴

ข้าราชการซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดราชการ ให้เสนอขอถอนวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาและให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันที่ขอถอนวันลานั้น⁹⁵

2) การลาเพื่ออุปสมบท

ตามกฎหมายว่าด้วยการลาของข้าราชการกำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณา หรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบท หรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่า 60 วัน แต่ในกรณีมีเหตุพิเศษ ไม่อาจเสนอ หรือจัดส่งใบลาดังกล่าวได้ ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลาและให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้มีอำนาจที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้⁹⁶ ทั้งนี้ข้าราชการจะได้รับเงินเดือนในระหว่างลาถัดต่อเมื่อเป็นข้าราชการที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยจะได้รับเงินเดือนในระหว่างลาได้ไม่เกิน 120 วัน และต้องรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน⁹⁷

ข้าราชการที่ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ลาอุปสมบท หรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจย์แล้วจะต้องอุปสมบท หรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ภายใน 10 วันนับแต่วันเริ่มลาและจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน 5 วันนับแต่วันลาศึกษา หรือวันเดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ แต่ถ้ามีปัญหาอุปสรรคทำให้ไม่สามารถอุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจย์ตามที่ขอลาไว้ เมื่อได้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติและขอถอนวันลา ให้ผู้มีอำนาจพิจารณา หรืออนุญาตพิจารณา หรืออนุญาตให้ถอนวันลาอุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจย์ได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาอีก

⁹³ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 28.

⁹⁴ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 10 วรรค 4.

⁹⁵ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 10 วรรค 6.

⁹⁶ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 30.

⁹⁷ พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535,

แล้วเป็นวันลาจิสส่วนตัว^{๙๘} ทั้งนี้ การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ครั้งวันในตอนเช้า หรือตอนบ่ายให้นับเป็นการลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ครั้งวันด้วย^{๙๙}

อย่างไรก็ตามได้มีการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2550 มีมติเห็นชอบตามที่สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เสนอเรื่องการให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ดังนี้

(1) ให้ถือเป็นหลักการให้ข้าราชการพลเรือนสตรีมีสิทธิไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งหนึ่งตลอดอายุราชการเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน โดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน

(2) ให้นำหลักการตามข้อ (1) ไปใช้กับข้าราชการทหาร ตำรวจ พนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เป็นสตรีด้วย

(3) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับหลักการตามข้อ (1) ไปพิจารณาปรับใช้กับข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นสตรีด้วย

(4) ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบดำเนินการตลอดจนติดตามประเมินผลเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว จึงได้กำหนดแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการ ตามมติคณะรัฐมนตรีในการให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐไปถือศีลและปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรับรอง โดยการพิจารณาคัดเลือก ดังต่อไปนี้

(1) การให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีไปถือศีลและปฏิบัติธรรมเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน โดยไม่ถือเป็นวันลานั้นให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาอนุญาตตามความเหมาะสมและให้ถือเป็นวันปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ผู้ประสงค์จะไปถือศีลและปฏิบัติธรรมต้องยื่นหนังสือขออนุญาตล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ในกรณีมีเหตุจำเป็นไม่อาจยื่นหนังสือขออนุญาตล่วงหน้าได้ตามกำหนด ให้ทำหนังสือชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบและให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาอนุญาต

(2) สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หมายถึง สถานที่ให้การฝึกอบรมสมถวิปัสสนากัมมัฏฐานที่ตั้งอยู่ในวัดซึ่งสำนักงานพระพุทธ

^{๙๘} ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 31.

^{๙๙} ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 28 วรรค 5.

ศาสนาแห่งชาติโดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคมได้ขึ้นทะเบียนเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด และหรือสถานที่ให้การฝึกปฏิบัติธรรมอื่นๆ ที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับด้านอาคาร สถานที่ที่สะอาด สงบร่มรื่นมีความพร้อมด้านพระวิปัสสนาจารย์ หรือวิทยากรผู้ฝึกอบรมและมีการบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ประจักษ์ของสาธารณชนซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดได้คัดเลือกเสนอสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติพิจารณาประกาศรับรองเป็นสำนักปฏิบัติธรรมที่พร้อมให้การรับรองข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีซึ่งมีความประสงค์เข้าไปถือศีลและปฏิบัติธรรมตามมติกณะรัฐมนตรี¹⁰⁰

3) การลาศึกษาต่อ

ตามกฎหมายว่าด้วยการลาของข้าราชการกำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง หรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงเพื่อพิจารณาอนุญาต

ส่วนการลาไปศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงเพื่อพิจารณาอนุญาตเว้นแต่ข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร

สำหรับหัวหน้าส่วนราชการให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อปลัดกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงและข้าราชการในราชบัณฑิตสถานให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ส่วนปลัดกรุงเทพมหานครให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาอนุญาต¹⁰¹ เมื่อข้าราชการได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างลาไม่เกิน 4 ปี นับแต่วันศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยจนถึงวันก่อนวันมารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติราชการ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชามีอำนาจอนุญาตการลาดังกล่าวเห็นสมควรให้ข้าราชการลาไปศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยเกิน 4 ปี ก็ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ แต่ทั้งนี้เมื่อรวมทั้งสิ้นจะต้องไม่เกิน 6 ปี¹⁰²

¹⁰⁰ ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่องแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการตามมติกณะรัฐมนตรีในการให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีไปถือศีลและปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรับรอง พ.ศ. 2551.

¹⁰¹ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 34.

¹⁰² พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535, มาตรา 33.

4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอดบุตร

ตามกฎหมายว่าด้วยการลาของข้าราชการกำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตรให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตก่อน หรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาโดยเร็วและมีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งได้ 90 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอดก่อน หรือหลังวันที่คลอดก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน¹⁰³ และได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 90 วัน¹⁰⁴

กรณีที่ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดราชการไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอลอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ถอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว¹⁰⁵ ทั้งนี้การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลงและให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร¹⁰⁶

5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ตามกฎหมายว่าด้วยการลาของข้าราชการกำหนดให้ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 18 แล้วหากประสงค์จะลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา¹⁰⁷

3.4.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521

ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการกำหนดให้วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดประจำปีและการลาหยุดราชการของข้าราชการอัยการให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด¹⁰⁸ โดยคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้ใน “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535” ดังนั้นสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การ

¹⁰³ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 18 วรรค 1.

¹⁰⁴ พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535, มาตรา 28.

¹⁰⁵ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 18 วรรค 2.

¹⁰⁶ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 18 วรรค 3.

¹⁰⁷ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 22 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). พ.ศ. 2539.

¹⁰⁸ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521, มาตรา 13.

กำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการอัยการจึงเป็นแบบเดียวกับของข้าราชการพลเรือน

จากการศึกษาถึงสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทยจะเห็นว่ากฎหมายแรงงานต่างประเทศทุกประเทศจะให้การคุ้มครองแก่สิทธิดังกล่าวโดยมีเจตนารมณ์ที่สอดคล้องกันในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นกรรมตามวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา เศรษฐกิจ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ฯลฯ ซึ่งจะได้ทำการวิเคราะห์ถึงสิทธิดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสมแก่ลูกจ้างต่อไป

ตารางที่ 3.1 ตารางเปรียบเทียบการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาอดบุตรและการ
ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

บทบัญญัติ ตามกฎหมาย	โมซัมบิก	ชาวดูอาร์เบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิทัวเนีย	ไทย
1) การลาหยุด พักผ่อนประจำปี	1) กำหนดให้ลูกจ้างลา หยุดพักผ่อนประจำปี ได้ 3 ระยะเวลา (1) 1 วันสำหรับทุก เดือนของการทำงาน จริงระหว่างปีแรก ของการทำงาน (2) 2 วันสำหรับทุก เดือนของการทำงาน จริงระหว่างปีที่สอง ของการทำงาน (3) 30 วันสำหรับทุก ปีของการทำงานจริง จากปีที่สามขึ้นไป	1) กำหนดให้คนงานลาหยุด พักผ่อนประจำปีได้ไม่ น้อยกว่า 21 วัน โดย ได้รับค่าจ้างล่วงหน้า 2) ได้รับวันลาหยุดพักผ่อน ประจำปีเพิ่มไม่น้อยกว่า 30 วัน ถ้าคนงานทำงาน กับนายจ้าง เป็นเวลา 5 ปีติดต่อกัน 3) ลูกจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลา หยุดพักผ่อนประจำปี หรือจำนวนหนึ่งของวัน ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ออกไปอยู่ในปีถัดไปได้	1) กำหนดให้ลูกจ้างลาหยุด พักผ่อนประจำปีได้หลัง จากทำงานไปแล้ว 6 เดือนตามสัญญาการ จ้างงานที่ได้ลงชื่อไว้กับ นายจ้างซึ่งอย่างน้อยต้อง จ่ายค่าจ้างในวันลาหยุด พักผ่อนประจำปีให้แก่ ลูกจ้างเป็นเวลา 21 วัน 2) วันลาหยุดพักผ่อน ประจำปีอาจเลื่อนออก ไปได้หากว่า (1) วันลาหยุดพักผ่อน ประจำปีที่เลื่อน ออกไป	1) กำหนดให้ลูกจ้างลาหยุด พักผ่อนประจำปีได้ หลังจากทำงานต่อเนื่อง ไปแล้ว 6 เดือนของการ ทำงานซึ่งลูกจ้างมีสิทธิ ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ขั้นต่ำได้ 28 วัน โดยได้ รับค่าจ้างล่วงหน้า อย่าง น้อย 3 วัน ก่อนเริ่มวัน ลาหยุดพักผ่อนประจำปี 2) สามารถลาหยุดพักผ่อน ประจำปีได้ถึง 35 วัน สำหรับลูกจ้างที่ตั้ง ครรภ์	1) กำหนดให้ลูกจ้างหยุด พักผ่อนประจำปีได้ปี หนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วัน ทำงานหลังจากทำงาน ติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี โดยให้นายจ้าง เป็นผู้กำหนดวันหยุด ดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ล่วงหน้า หรือกำหนด ให้ตามที่นายจ้างและ ลูกจ้างตกลงกัน โดย ได้รับค่าจ้าง 2) ในปีต่อมา นายจ้างอาจ กำหนดวันหยุด

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	โมฆะบังคับ	สาเหตุการเบียดเบียน	อาชอริเบงาน	สิทธิเบียดเบียน	ไทย
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี (ต่อ)	2) การว่าจ้างที่มีกำหนดเวลามากกว่า 3 เดือนแต่น้อยกว่า 1 ปี จะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 1 วันสำหรับทุกๆเดือนของการทำงานจริง	โดยได้รับอนุญาตจากวันนายจ้าง 4) นายจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีของคณงานออกไปไว้ในตอนสิ้นปีของการเกิดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปี	นั้นด้วยเหตุผลอันสมควร โดยเริ่มจากนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งมีการตกลงกัน (2) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะเลื่อนออกไปอย่างแน่นอนหากมีการจัดลำดับตารางเวลาการทำงานให้ประโชชนใน 1 เดือนของปีปัจจุบันถึงปีถัดไปหรือจากปัจจุบันถึงปีถัดไปของการจ้างงานหรือปีถัดไป	(1) ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี (2) ลูกจ้างซึ่งมีพ่อแม่ซึ่งต้องเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 14 ปี หรือบุตรที่พิการก่อนอายุถึง 16 ปี (3) บุคคลที่พิการ (4) บุคคลอื่นที่บัญญัติตามกฎหมาย	พักผ่อนประจำปีให้แก่มากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ 3) นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า ให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ 4) ลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่มากกว่า โดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้
2) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี (ต่อ)	3) นายจ้างอาจจะเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีออกไปทั้งหมดหรือบางส่วนได้	โดยได้รับอนุญาตจากวันนายจ้าง 4) นายจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีของคณงานออกไปไว้ในตอนสิ้นปีของการเกิดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปี	นั้นด้วยเหตุผลอันสมควร โดยเริ่มจากนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งมีการตกลงกัน (2) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะเลื่อนออกไปอย่างแน่นอนหากมีการจัดลำดับตารางเวลาการทำงานให้ประโชชนใน 1 เดือนของปีปัจจุบันถึงปีถัดไปหรือจากปัจจุบันถึงปีถัดไปของการจ้างงานหรือปีถัดไป	(1) ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี (2) ลูกจ้างซึ่งมีพ่อแม่ซึ่งต้องเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 14 ปี หรือบุตรที่พิการก่อนอายุถึง 16 ปี (3) บุคคลที่พิการ (4) บุคคลอื่นที่บัญญัติตามกฎหมาย	พักผ่อนประจำปีให้แก่มากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ 3) นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า ให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ 4) ลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่มากกว่า โดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้
3) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี (ต่อ)	4) นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันเป็นหนังสือ ให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้	โดยได้รับอนุญาตจากวันนายจ้าง 4) นายจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีของคณงานออกไปไว้ในตอนสิ้นปีของการเกิดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปี	นั้นด้วยเหตุผลอันสมควร โดยเริ่มจากนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งมีการตกลงกัน (2) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะเลื่อนออกไปอย่างแน่นอนหากมีการจัดลำดับตารางเวลาการทำงานให้ประโชชนใน 1 เดือนของปีปัจจุบันถึงปีถัดไปหรือจากปัจจุบันถึงปีถัดไปของการจ้างงานหรือปีถัดไป	(1) ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี (2) ลูกจ้างซึ่งมีพ่อแม่ซึ่งต้องเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 14 ปี หรือบุตรที่พิการก่อนอายุถึง 16 ปี (3) บุคคลที่พิการ (4) บุคคลอื่นที่บัญญัติตามกฎหมาย	พักผ่อนประจำปีให้แก่มากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ 3) นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า ให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ 4) ลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่มากกว่า โดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้



ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมฆะบังคับ	ชาติการะเบีย	อาชอร์ไปงาน	ดิษฐ์เบีย	ไทย
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี (ต่อ)	ของการทำงานจริงโดยมีเงื่อนไขว่าการสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องไม่มากกว่า 30 วัน ซึ่งอาจรวมถึงวันที่เดือนการลาหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยและไม่มากกว่า 60 วัน ซึ่งสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีใน 1 ปีก็ได้	ออกไปเรื่อยๆ จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากคนงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยการเลื่อนดังกล่าวต้องไม่ล่วงเลยไปจนถึงสิ้นปีถัดไปของปีที่เกิดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปีขึ้น	ดังต่อไปนี้ ก. ทูพศภาพชั่วคราว ข. การลาหยุดพักผ่อนประจำปีและการลาเกิดขึ้นพร้อมกัน ค. เมื่อการทำธุรกิจล้มเหลวในสถานที่ดำเนินการของนายจ้าง (4) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีนายจ้างอาจเลื่อนไปได้เมื่อใดก็ตามที่เริ่มอนุญาตให้ลูกจ้าง ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามปกติตามลำดับ	1) หญิงก่อนคลอดบุตรหรือหลังคลอด (2) ในกรณีที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อตกลงร่วมกัน	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมฆะมิก	ขาดการเบียด	อาชอร์เปงาน	ฉิวเนีย	ไทย
1) การลาหยุดพักผ่อน ประจำปี (ต่อ)			<p>การให้ประโยชน์ในการ การลาซึ่งจะทำการ ดำเนินการเป็นไปตามปกติ (5) โดยข้อตกลงร่วมกัน วันลาหยุดพักผ่อนประจำปี ที่ไม่ได้ใช้อาจจะอนุญาต ให้เพิ่มวันลาหยุดพักผ่อน ประจำปีใน ปีถัดไป</p> <p>3) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี เพิ่มเติมสำหรับผู้มีอาวุโส ขึ้นอยู่กับระดับความอาวุโส โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิลาหยุด พักผ่อนประจำปีเพิ่มเติม ดังนี้ (1) ระดับความอาวุโสตั้งแต่ 5-10 ปี ให้เพิ่มให้ 2 วัน</p>		

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	โมฆะมิก	ขาดอิทธะเบีย	อาชอร์ไปงาน	ลิฐเวเนีย	ไทย
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี (ต่อ)			(2) ระดับความมีอาวุโส เรื่อยมาถึง 15 ปี เพิ่ม ให้ 4 วัน (3) ระดับความมีอาวุโส มากกว่า 15 ปี เพิ่มให้ 6 วัน ไม่มีบทบัญญัติ		
2) การลาเพื่ออุปสมบท	ไม่มีบทบัญญัติ	กำหนดให้คนงานจะมี สิทธิลาหยุด โดยได้รับ ค่าจ้างไม่น้อยกว่า 10 วัน และไม่เกิน 15 วัน ในวัน Eid-All-Adha เพื่อ ประกอบพิธีฮัจญ์เป็นเวลา 1 ครั้งตลอดระยะเวลา เวลาที่ทำงาน ถ้าหากว่า คนงานยังไม่เคยประกอบ พิธีฮัจญ์มาก่อนเคยโดยมี		ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมฆะมิติก	ขาดอิทธะเบีย	อาเซอร์โอบาน	อิฐวีเนีย	ไทย
2) การเพื่อลาอุปสมบท (ต่อ)		เงื่อนไขว่าคนงานจะต้องทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลา 2 ปีติดต่อกันและนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดจำนวนคนงานที่จะได้รับสิทธิของการหยุดในเป็นนเพื่อให้เป็นไปตามความจำเป็นของงานกำหนดให้คนงานที่ชนะทะเบียนในสถาบันการศึกษาจะมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างสำหรับปีที่มีการสอบ โดยกำหนดวันลาให้เป็นไปตาม	กำหนดให้ลูกจ้างลาศึกษาต่อได้ในกรณีดังต่อไปนี้ 1) การวิจัยในห้องปฏิบัติการ การทดสอบและ การสอบระหว่างเทอม ได้ 20-30 วัน		
3. การลาศึกษาต่อ	กำหนดให้ลูกจ้างลาศึกษาต่อได้ในหลักสูตรเกี่ยวกับการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงทักษะ โดยเฉพาะด้านเกี่ยวกับเทคนิคและด้านทักษะ	กำหนดให้ลูกจ้างลาศึกษาต่อได้ในกรณีดังต่อไปนี้ 1) การวิจัยในห้องปฏิบัติการ การทดสอบและ การสอบระหว่างเทอม ได้ 20-30 วัน	กำหนดให้ลูกจ้างลาศึกษาต่อในการเตรียมตัวและสอบเข้ามหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาระดับสูงได้ 3 วันในแต่ละการสอบ หรือกรณีที่ถูกจ้าง		ไม่มีบทบัญญัติ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	โมฆะบังคับ	ข้อยุติอาาระเบีย	อาเซอร์ไปงาน	ลัทธิเวเนีย	ไทย
3) การลาศึกษา (ต่อ)				4) การดำเนินการและนำเสนอวิทยานิพนธ์ได้ 30 วัน 5) เตรียมตัวสำหรับการสอบปลายภาคได้ 6 วันสำหรับแต่ละการสอบสำหรับระยะเวลาการเดินทางจะไม่รวมถึงระยะเวลาการศึกษาต่อด้วยซึ่งจะได้รับค่าจ้างในอัตราอย่างน้อยที่สุดเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย	
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอดบุตร	กำหนดให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดบุตรต่อเนื่องกันได้ 60 วัน ซึ่งอาจจะเริ่มต้น 20 วันทีค่าจ้างจะคลอด	กำหนดให้คนงานหญิงลาคลอดบุตรได้ 4 สัปดาห์ทันทีที่คาดว่าจะคลอดบุตรและหลังคลอดบุตร	กำหนดให้หญิงลาคลอดบุตรได้เป็นเวลา 126 วัน (70 วันก่อนคลอดและ 56 วันหลังคลอด) ในกรณี	กำหนดให้หญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 70 วันก่อนคลอดบุตรและ 56 วันหลังคลอดบุตร	กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมฆะมิก	ขาดอิทธาธิ	อาชอร์ไปงาน	อิทธิ	ไทย
4) การกำหนดอัตรา ค่าจ้างในระหว่างลา คลอดบุตร (ต่อ)			3) 180 วันในกรณีคลอด บุตรหลายคน (70 วันก่อนคลอดและ 110 วันหลังคลอด) โดย ได้รับค่าจ้างบางส่วน ในจำนวนที่กำหนดตาม กฎหมายจนกระทั่งเด็ก อายุครบ 3 ปี ไม่มีบทบัญญัติ		
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร	กำหนดให้ลูกจ้างที่เป็น บิดาจะมีสิทธิลาเกี่ยวกับ ความเป็นบิดาได้ 1 วัน ทุกๆ 2 ปี และวันลาเหล่านี้ จะถือเป็นวันลาทันทีที่ บุตรเกิดโดยลูกจ้างซึ่ง ประสงค์ที่จะลาเกี่ยวกับ ความเป็นบิดาจะต้องแจ้ง	ไม่มีบทบัญญัติ	กำหนดให้ลูกจ้างลาเพื่อ เลี้ยงดูบุตรได้ ดังนี้ 1) การลาเกี่ยวกับความเป็น บิดาสามารถเพื่อเลี้ยงดู บุตรก่อนอายุถึง 3 ปี จะอนุญาตให้มารดา บิดาฯ หรือยาย ปู่ หรือตา หรือบุคคลอื่น		ไม่มีบทบัญญัติ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	โมฆะบิก	ขาดอิทธิพล	อาชอร์ไปจาน	อิทธิพล	ไทย
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร	ให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือก่อน หรือหลังบุตรเกิด โดยไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง			<p>ที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูบุตร ลูกจ้างซึ่งยอมรับเป็นผู้ปกครองบุตร ซึ่งการลาอาจจะถือช่วงระยะเวลาเดียว หรือแบ่งเป็นส่วนๆ ได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งรวมช่วงระยะเวลาการลาไม่เกิน 3 เดือน</p> <p>2) การลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 1 เดือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่จะได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นบิดาตามกฎหมายประกันสังคม</p>	