

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาไว้หลายอย่างเช่น ลาเพื่อคลอดบุตร ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ฯลฯ แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของลูกจ้าง หรือไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาได้เลย เช่น ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อและลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ทำให้ลูกจ้างต้องไปใช้วันลาอย่างอื่นแทน เช่น ลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ซึ่งไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย หรือเจตนารมณ์ของการลานั้นๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากการศึกษาที่ได้กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่าในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันเป็นมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ให้ลาหยุดพักผ่อนน้อยเกินไปไม่เพียงพอแก่ความต้องการของลูกจ้างซึ่งทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้ลูกจ้างต้องไปใช้สิทธิในการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนซึ่งไม่เป็นไปตามความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ต้องการให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจริงๆ ทั้งนี้การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจะอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างกับลูกจ้างต้องทำความตกลงกันเองว่าจะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้กี่วัน เหตุอะไรบ้างที่ถือว่าเป็นกิจธุระอันจำเป็น ได้รับค่าจ้างหรือไม่ เป็นจำนวนเท่าไร สะสมได้หรือไม่ เป็นจำนวนเท่าไรต่อปี หากสถานประกอบการไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้หรือไม่ ถ้านายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ หากลูกจ้างหยุดงานไปถือว่าละทิ้งหน้าที่

กรณีลูกจ้างทำงานมากกว่า 1 ปี ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ ซึ่งเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีต่อมามากกว่า 6 วันทำงานหรือไม่ก็ได้ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้มากกว่า 6 วันทำงานในกรณีที่ลูกจ้างทำงานมากกว่า 1 ปีแล้ว

การหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกกำหนดให้ตามทีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปีได้ เนื่องจากมีคำสั่งซื้อเข้ามามาก หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ลูกจ้างก็จะไม่สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ทำให้การลาหยุดพักผ่อนประจำปีถูกเลื่อนออกไปโดยไม่มีกำหนด

กรณีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ เป็นเรื่องที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ต้องมีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่กำหนดให้เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ ลูกจ้างก็จะเสียสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นไป

นอกจากนี้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานก็ไม่มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมอีกด้วย เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดไว้

ส่วนลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานและนายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

กรณีกฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการนั้นมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 10 วันทำการ เว้นแต่ข้าราชการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง 6 เดือน ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครั้งแรก
- 2) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพราะเหตุส่วนตัว แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีก
- 3) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งแล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีกหลัง 6 เดือน นับแต่วันออกจากราชการ

4) ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีอื่นนอกจากกรณีไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและกรณีไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการแล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีก โดยสามารถสะสมวันลาพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ลา หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วไม่ครบ 10 วัน ทำการรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่เมื่อสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันแล้วจะต้องไม่เกิน 20 วัน ทำการและข้าราชการที่รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ ทั้งนี้ข้าราชการที่รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ

กฎหมายแรงงานของประเทศโมซัมบิกกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้

3 ระยะ

- 1) 1 วันสำหรับทุกๆ เดือนของการทำงานจริงระหว่างปีแรกของการทำงาน
- 2) 2 วันสำหรับทุกๆ เดือนของการทำงานจริงระหว่างปีที่สองของการทำงาน
- 3) 30 วันสำหรับทุกๆ ปีของการทำงานจริงจากปีที่สามขึ้นไป

นายจ้างอาจจะเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีออกไปทั้งหมด หรือบางส่วนจนกระทั่งดำเนินไปตามระยะเวลาในปีนั้นซึ่งเป็นงานที่เสี่ยง หรือเป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญและขาดเสียไม่ได้ทางสังคม หรือเกี่ยวกับเศรษฐกิจของชาติ โดยให้นายจ้าง สหภาพแรงงานและรัฐมนตรีซึ่งดูแลพื้นที่แรงงานต้องแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันเป็นหนังสือให้สะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 15 วัน สำหรับทุกๆ 12 เดือนของการทำงานจริง โดยมีเงื่อนไขว่าการสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องไม่มากกว่า 30 วัน ซึ่งอาจรวมถึงวันที่เลื่อนการลาหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยและไม่มากกว่า 60 วัน ซึ่งสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีใน 1 ปีใดก็ได้

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 21 วัน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าและจะได้รับวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มไม่น้อยกว่า 30 วัน ถ้าคนงานทำงานกับนายจ้างเป็นเวลา 5 ปีติดต่อกันและลูกจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี หรือจำนวนหนึ่งของวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีออกไปอยู่ในปีถัดไปได้ โดยได้รับอนุญาตจากนายจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีของคนงานออกไปไว้ในตอนสิ้นปีของการเกิดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปีในปีนั้นได้ ถ้าหากว่าสภาพของงานนั้นมีความจำเป็นสามารถเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกิน 9 วัน และหากว่าสภาพของงานมีความจำเป็นต้องเลื่อนออกไปเรื่อยๆ จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากคนงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยการเลื่อนดังกล่าวต้องไม่ล่วงเลยไปจนถึงสิ้นปีถัดไปของปีที่เกิดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปีขึ้น

ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศอาเซอร์ไบจานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้หลังจากทำงานไปแล้ว 6 เดือน ซึ่งอย่างน้อยต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างเป็นเวลา 21 วัน ทั้งนี้ วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีอาจเลื่อนออกไปโดยเริ่มจากนายจ้างหรือลูกจ้างตกลงกัน หรือมีการจัดลำดับตารางเวลาการให้ประโยชน์ในการลา เป็นต้น นอกจากนี้ การลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมสำหรับผู้มีอาวุโส นั้นจะขึ้นอยู่กับระดับความมีอาวุโส โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติม ดังนี้

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

ส่วนกฎหมายแรงงานของประเทศลิชัวเนียกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ในปีเดียวกันซึ่งในปีแรกของการทำงานจะอนุญาตหลังจากทำงานต่อเนื่องไปแล้ว 6 เดือนของการทำงานซึ่งลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำได้ 28 วัน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วันก่อนเริ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีและยังสามารถเพิ่ม ขยาย หรือเลือกเวลาการลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้อีก

ในเรื่องการลาเพื่ออุปสมบทนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้ ลูกจ้างจึงต้องไปใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทน

ส่วนลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ก็ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้ กรณีกฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการนั้นมีสิทธิที่จะลาเพื่ออุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียได้ โดยต้องเป็นข้าราชการที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย จึงจะมีสิทธิได้รับเงินเดือนในระหว่างลาได้ไม่เกิน 120 วัน และต้องรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน นอกจากนี้ได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2550 ให้สิทธิข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีรวมถึงข้าราชการทหาร ตำรวจ พนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เป็นสตรีและข้าราชการ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นสตรี มีสิทธิไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งหนึ่งตลอดอายุราชการเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน โดยไม่ถือเป็นวันลา

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศโมซัมบิก ประเทศอาเซอร์ไบจานและประเทศลิชัวเนียไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้

ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียกำหนดให้คนงานจะมีสิทธิลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 10 วัน และไม่เกิน 15 วัน ในวันที่ Eid-All-Adha เพื่อประกอบพิธีฮัจญ์เป็นเวลา 1 ครั้งตลอดระยะเวลาที่ทำงาน ถ้าหากว่าคนงานยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจญ์มาก่อนเลย โดยมีเงื่อนไขว่าคนงานจะต้องทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลา 2 ปีติดต่อกัน

ในเรื่องการลาศึกษาต่อนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ ลูกจ้างจึงต้องไปใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทน

ส่วนลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ก็ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้

กรณีกฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการนั้นมีสิทธิที่จะลาศึกษาต่อได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยได้รับเงินเดือนในระหว่างลาไม่เกิน 4 ปี นับแต่วันศึกษาและถ้าผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตการลาดังกล่าวเห็นสมควรก็ให้ข้าราชการลาไปศึกษาต่อได้เกิน 4 ปี โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ แต่เมื่อรวมทั้งสิ้นจะต้องไม่เกิน 6 ปี

กฎหมายแรงงานของประเทศโมซัมบิกกำหนดให้ลูกจ้างลาศึกษาต่อได้ในหลักสูตรเกี่ยวกับการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงทักษะ โดยเฉพาะด้านเกี่ยวกับเทคนิคและด้านทักษะเกี่ยวกับอาชีพ โดยไม่สูญเสียค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาการสอบ

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียกำหนดให้คนงานมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างสำหรับปีที่มีการสอบ โดยกำหนดวันลาให้เป็นไปตามจำนวนวันสอบจริง ทั้งนี้คนงานจะต้องแจ้งลาล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน

ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศอาเซอร์ไบจานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ ดังนี้

- 1) การวิจัยในห้องปฏิบัติการ การทดสอบและการสอบระหว่างเทอมได้ 20-30 วัน
- 2) การสอบระดับชาติได้ 30 วัน
- 3) การเขียนและการสำเร็จการศึกษา (theses) ได้ 4 เดือน โดยได้รับค่าจ้าง

ส่วนกฎหมายแรงงานของประเทศลิชัวเนียกำหนดให้ลูกจ้างจะมีสิทธิลาศึกษาต่อในการเตรียมตัวและสอบเข้ามหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาระดับสูงได้ 3 วัน ในแต่ละการสอบ หรือกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเรียนในโรงเรียนที่มีการศึกษาทั่วไป หรือในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาระดับสูงซึ่งลงทะเบียนตามขั้นตอนแล้วจะมีสิทธิลาศึกษาต่อภายใต้การรับรองของสถาบันเพื่อเตรียมตัวได้ ดังนี้

- 1) การสอบปกติได้ 3 วัน สำหรับในแต่ละการสอบ
- 2) การเตรียมตัวสำหรับการทดสอบได้ 2 วัน สำหรับแต่ละการสอบ
- 3) สำหรับงานในห้องปฏิบัติการและการประชุมศึกษาได้หลายวัน ที่ได้กำหนดเวลาเรียน
- 4) การดำเนินการและนำเสนอวิทยานิพนธ์ได้ 30 วัน
- 5) เตรียมตัวสำหรับการสอบปลายภาคได้ 6 วัน สำหรับแต่ละการสอบ

ในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน 90 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องลาเพื่อคลอดบุตรถึง 45 วัน จึงจะได้รับเงินค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน เพื่อจะได้

เงินให้ได้มากที่สุดสำหรับนำมาเป็นค่าใช้จ่ายเลี้ยงดูบุตรและตนเองในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่สามารถรอเงินค่าจ้างดังกล่าวได้ต้องไปกู้ยืมเงินนอกระบบมาเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรซึ่งต้องเสียดอกเบี้ยแพงมาก ไม่คุ้มกับเงินค่าจ้างดังกล่าวที่ต้องลาเพื่อคลอดถึง 45 วัน จึงจะได้รับเงินค่าจ้างเต็มจำนวน 45 วัน

ส่วนลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย ไม่ว่าจะก่อนคลอด หรือหลังคลอด

กรณีกฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการนั้นมีสิทธิลาในวันทีคลอดก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกินต้องไม่เกิน 90 วัน และได้รับเงินเดือนในระหว่างลาได้ไม่เกิน 90 วัน

กฎหมายแรงงานของประเทศโมซัมบิกกำหนดให้ลูกจ้างหญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรต่อเนื่องกันได้ 60 วัน ซึ่งอาจจะเริ่มต้น 20 วัน ที่คาดว่าจะคลอดบุตร โดยไม่สูญเสียค่าจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียกำหนดให้คนงานหญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 4 สัปดาห์ก่อนคลอดบุตรและหลังคลอดบุตร 6 สัปดาห์ซึ่งในระหว่างลาคลอดบุตรนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้เพียงครั้งเดียว ถ้าคนงานหญิงทำงานมา 1 ปี หรือมากกว่านั้นและจะจ่ายค่าจ้างเต็ม ถ้าคนงานหญิงทำงานมา 3 ปี หรือมากกว่านั้น

ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศอาเซอร์ไบจานกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรได้เป็นเวลา 126 วัน โดยลาก่อนคลอดบุตรได้ 70 วัน และลาหลังคลอดบุตร 56 วัน ในกรณีที่ผิปกติหรือคลอดบุตรหลายคน หญิงจะลาหลังคลอดบุตรได้ 70 วัน หากเป็นหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 140 วัน ในกรณีคลอดบุตรปกติ (70 วันก่อนคลอดและ 70 วันหลังคลอด) หรือ 156 วันในกรณีคลอดบุตรผิปกติ (70 วันก่อนคลอดและ 86 วันหลังคลอด) หรือ 180 วันในกรณีคลอดบุตรหลายคน (70 วันก่อนคลอดและ 110 วันหลังคลอด) โดยได้รับค่าจ้างบางส่วนในจำนวนที่กำหนดตามกฎหมายจนกระทั่งเด็กอายุครบ 3 ปี

ส่วนกรณีกฎหมายแรงงานของประเทศลิชัวเนียกำหนดให้หญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 70 วันก่อนคลอดบุตรและ 56 วันหลังคลอดบุตร (ในกรณีที่คลอดยาก หรือคลอดบุตรแฝดให้ลาหลังคลอดได้ 70 วัน) การลานี้จะเพิ่มขึ้นและอนุญาตให้หญิงนั้นเพียงช่วงระยะเวลาเดียวโดยไม่คำนึงถึงวันก่อนที่จะคลอดบุตร โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่จะได้รับเงินที่จ่ายให้ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วย

ในเรื่องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ต้องการทำหน้าที่บิดาในการเลี้ยงดูบุตร หรือลูกจ้างที่เป็นมารดาที่ต้องการเลี้ยงดู

บุตรหลังจากสิ้นระยะเวลาการลาคลอดบุตรต้องไปใช้วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือวันลาเพื่อ
กิจธุระอันจำเป็นแทน

ส่วนลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาคลอดบุตร ตาม
ข้อ 25 วรรคหนึ่ง ประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน
150 วันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

กรณีกฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการนั้นมีสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดู
บุตรได้ โดยให้ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 18 แล้วหากประสงค์จะลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดู
บุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน
ระหว่างลา

กฎหมายแรงงานของประเทศโมซัมบิกกำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นบิดาจะมีสิทธิลาเกี่ยวกับ
ความเป็นบิดาได้ 1 วันทุกๆ 2 ปี โดยทันทีที่บุตรเกิดและไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียและประเทศอาเซอร์ไบจานไม่ได้
กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้

ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศประเทศลิชัวเนียกำหนดให้ลูกจ้างลาเพื่อเลี้ยงดู
บุตรได้ ดังนี้

1) การลาเกี่ยวกับความเป็นบิดามารดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 3 ปี จะอนุญาตให้
มารดา บิดา ย่า หรือยาย ปู่หรือตา หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูบุตร ลูกจ้างซึ่งยอมรับเป็น
ผู้ปกครองบุตรซึ่งการลาอาจจะถือช่วงระยะเวลาเดียว หรือแบ่งเป็นส่วนๆ ได้โดยไม่ได้รับค่าจ้างซึ่ง
รวมช่วงระยะเวลาการลาไม่เกิน 3 เดือน

2) การลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 1 เดือนซึ่งจะมีสิทธิในเงินที่
จ่ายให้แก่ความเป็นบิดาโดยจะต้องมีประกันตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกันสังคมของรัฐ

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากข้อสรุปดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

5.2.1 เรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ควรแก้ไข เพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อน
ประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 21 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวัน
หยุดพักผ่อนประจำปีและนายจ้างมีสิทธิเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีออกไปได้เนื่องจากมีคำสั่ง
ซื้อเข้ามามาก หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น โดยสามารถเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีหลายครั้งติดต่
กันได้ แต่ครั้งหนึ่งต้องไม่เกิน 15 วันทำงานและรวมกันทั้งหมดต้องไม่เกิน 60 วันทำงาน ทั้งนี้การเลื่อน

วันหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องไม่ล่วงเลยไปจนถึงสิ้นปีถัดไปของปีที่เกิดสิทธิการหยุดพักผ่อนประจำปีและสามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุด หรือหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วไม่ครบ 21 วันทำงานรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่เมื่อสะสมรวมกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีปัจจุบันแล้วจะต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน นอกจากนี้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมได้ ดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 5 ปี มีสิทธิได้เพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 2 วันทำงาน

2) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 10 ปี มีสิทธิได้เพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 5 วันทำงาน

3) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 15 ปี มีสิทธิได้เพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 8 วันทำงาน

5.2.2 เรื่องการลาเพื่ออุปสมบท

ควรมีการบัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี และยังไม่เคยอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับนายจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบท หรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจย์ได้ 15 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันลาเพื่ออุปสมบท หรือวันลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจย์และนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดจำนวนลูกจ้างที่จะได้รับสิทธิของการหยุดในปีนั้นเพื่อให้เป็นไปตามความจำเป็นของงาน โดยให้ลูกจ้างได้มีโอกาสอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์

ส่วนลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงให้มีสิทธิลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีและยังไม่เคยลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับนายจ้างมีสิทธิลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ 15 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดจำนวนลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่จะได้รับสิทธิของการหยุดในปีนั้นเพื่อให้เป็นไปตามความจำเป็นของงาน

5.2.3 เรื่องการลาศึกษาต่อ

ควรมีการบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) การวิจัย หรือการทดลองในห้องปฏิบัติการได้ตามจำนวนวันสอบจริง
- 2) การสอบภาคการศึกษา รวมถึงภาคฤดูร้อนด้วยได้ตามจำนวนวันสอบจริง

3) การสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้ตามจำนวนวันสอบจริง

4) การเตรียมตัวและนำเสนอวิทยานิพนธ์ได้ตามจำนวนวันสอบจริง

โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันลาศึกษาต่อ ทั้งนี้ นายจ้างอาจเรียกดูเอกสารประกอบการสอบได้

5.2.4 เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

ควรแก้ไข เพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นการเหมาจ่าย 45 วัน อย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันลาเพื่อคลอดบุตร โดยไม่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรจริง เว้นแต่ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตายในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร 45 วัน หรือบุตรตายก่อนครบกำหนดการลาเพื่อคลอดบุตร 45 วัน หรือแท้งบุตรให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตร หรือทายาทกินค่าจ้างในส่วนที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรยังไม่ครบ 45 วันแก่นายจ้าง

5.2.5 เรื่องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ควรแก้ไข เพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา 41 หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างและกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นบิดาและหรือมารดามีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 2 ปี โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรซึ่งรวมระยะเวลาการลาไม่เกิน 1 เดือน ทั้งนี้ ให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงิน หรือการบัญชีเท่านั้น

สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปจะต้องจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมและจำนวนที่เลี้ยงเด็กให้เพียงพอต่อการดูแลเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 6 ปี ถ้าจำนวนเด็กมีถึง 4 คนขึ้นไป

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาถึงสิทธิในการลาทั้งหมด ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในด้านต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองมากยิ่งขึ้น โดยเพิ่มเติมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้มากขึ้นและสามารถสะสม เพิ่มเติมหรือเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ การกำหนดให้มีวันลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมปัจจุบัน อีกทั้งก่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างภาครัฐกับภาคเอกชนด้วย