

ปัญหาการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ
ลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ยงยศ จารุเสาวภาคย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2554

**Problems of using the Right to Annual Holidays Leave, Priesthood Leave,
Educational Leave, Maternity Leave and Child Care Leave
according to Labour Protection Law**

YONGYOT JARUSAOVAPARK

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2011

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คงไม่อาจสำเร็จลงได้เป็นอย่างดีหากไม่ได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้ข้อมูลและดำเนินการช่วยเหลือต่างๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์อย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และท่านรองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ที่ให้ความเมตตาและกรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อบิดา มารดาที่ให้ความรักและความห่วงใย ตลอดจนเป็นกำลังใจแก่ผู้เขียนเสมอมา นอกจากนี้ต้องขอขอบคุณน้องสาวของผู้เขียนที่ให้กำลังใจ และช่วยเหลือผู้เขียนตลอดมาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งเพื่อนๆ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษาสาขาวิชานิติศาสตร์ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอยู่บ้าง ผู้เขียนขออุทิศให้แก่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน หากมีข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ยงยศ จารุเสาวภาคย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	6
1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	6
2. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานและความหมาย ความเป็นมา	
และรูปแบบของวันหยุด วันลาของลูกจ้าง.....	8
2.1 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน.....	8
2.1.1 วิวัฒนาการขององค์การแรงงานระหว่างต่างประเทศ.....	8
2.1.2 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ.....	16
2.1.3 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย.....	18
2.1.3.1 ความเป็นมาของวันหยุดและวันลาของลูกจ้าง.....	19
2.1.3.2 รูปแบบของวันหยุดและวันลาของลูกจ้าง	
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	26
2.1.3.3 การใช้บังคับและสาเหตุของการเลิกประกาศของ	
คณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515.....	37
3. ปัญหาการใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ	
การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร	
ตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมาย	
แรงงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	40
1) อนุสัญญาฉบับที่ 52 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างปี ค.ศ. 1936.....	40
2) ข้อเสนอฉบับที่ 47 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1936.....	41
3) อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1970.....	41
4) อนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952.....	42
5) ข้อเสนอที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952.....	44
6) อนุสัญญาฉบับที่ 140 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อ โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1970.....	44
7) ข้อเสนอฉบับที่ 148 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อ โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1974.....	45
8) อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000.....	45
9) ข้อเสนอฉบับที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000.....	47
3.2 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ.....	49
3.2.1 ประเทศโมซัมบิก.....	49
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	49
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	49
3) การลาศึกษาต่อ.....	50
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	50
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	50
3.2.2 ประเทศซาอุดีอาระเบีย.....	50
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	50
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3) การลาศึกษาต่อ.....	51
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	51
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	51
3.2.3 ประเทศอาเซอร์ไบจาน.....	52
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	52
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	55
3) การลาศึกษาต่อ.....	55
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	56
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	57
3.2.4 ประเทศลิทัวเนีย.....	57
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	57
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	59
3) การลาศึกษาต่อ.....	59
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	59
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	61
3.3 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลา เพื่อเลี้ยงดูบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	62
3.3.1 การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	62
3.3.2 การลาเพื่ออุปสมบท.....	63
3.3.3 การลาศึกษาต่อ.....	63
3.3.4 การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	63
3.3.5 การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	64
3.4 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและ การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายอื่น.....	64
3.4.1 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543.....	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	64
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	65
3) การลาศึกษาต่อ.....	65
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	65
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	65
3.4.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.....	65
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	66
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	67
3) การลาศึกษาต่อ.....	69
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	70
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	70
3.4.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521.....	70
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท	
ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและ	
การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศกับประเทศไทย.....	83
4.1 การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	83
4.2 การลาเพื่ออุปสมบท.....	89
4.3 การลาศึกษาต่อ.....	91
4.4 การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	93
4.5 การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	95
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 บทสรุป.....	97
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก.....	111

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำ ของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549.....	112
2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535.....	113
ภาคผนวก ข.....	117
อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	118
ภาคผนวก ค.....	138
1) Labour Law 1 August 2007.....	139
2) Labour Law 27 September 2005.....	141
3) Labour Code 1 February 1999.....	143
4) Labour Code 4 June 2002.....	149
5) Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000.....	153
6) Law on State Social Insurance 1991.....	156
ประวัติผู้เขียน.....	157

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ตารางเปรียบเทียบการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอดบุตรและการลา เพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยกับต่างประเทศ.....	72

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ชื่อผู้เขียน	ยงยศ จารุเสาวภาคย์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งยังคงเกิดปัญหาในกระบวนการทางกฎหมาย เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่มีกฎหมายรองรับและปัญหาบางประการ แม้ว่าจะมีกฎหมายรองรับไว้แล้วก็ตามแต่ยังคงเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงเอกสาร โดยศึกษากฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการลาดังกล่าวของประเทศโมซัมบิก ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศอาเซอร์ไบจานและประเทศลิทัวเนีย มาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ศึกษาเปรียบเทียบกับสิทธิในการลาดังกล่าวตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ศึกษาพบว่า สิทธิในการลาดังกล่าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปีกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ให้ลาหยุดพักผ่อนน้อยเกินไปไม่เพียงพอแก่ความต้องการของลูกจ้างซึ่งทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้ลูกจ้างต้องไปใช้สิทธิในการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนซึ่งไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย หรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ต้องการให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจริงๆ สำหรับกรณีการสะสมและการเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ ลูกจ้างก็จะเสียสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นไป นอกจากนี้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมด้วย กรณีการลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาดังกล่าวเลยทำให้ลูกจ้างต้องไปใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนซึ่งไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย หรือเจตนารมณ์ของการลานั้นๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน 90 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องลาเพื่อคลอดบุตรถึง 45 วัน ตามความจำเป็นและเป็นจริงซึ่งเป็นจำนวนน้อยเกินไป เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ศึกษาเปรียบเทียบสิทธิในการลาดังกล่าวกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศพบว่าในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปีและการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรนั้นกฎหมายแรงงานต่างประเทศจะกำหนดให้สิทธิไว้คล้ายๆ กันทุกประเทศ กรณีการลาเพื่ออุปสมบทนั้นพอเทียบเคียงได้กับประเทศซาอุดีอาระเบียที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปประกอบพิธีฮัจย์ได้ สำหรับการลาศึกษาต่อในประเทศโมซัมบิก ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศออสเตรเลียและประเทศลิทัวเนียกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ นอกจากนี้การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้นประเทศโมซัมบิกและประเทศลิทัวเนียนั้นกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีการเพิ่มเติมในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

Thesis Title	Problems of using the Right to Annual Holidays Leave, Priesthood Leave, Educational Leave, Maternity Leave and Child Care Leave according to Labour Protection Law
Author	Yongyot Jarusaovapark
Thesis Advisor	Professor Dr.Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2010

ABSTRACT

This thesis is exclusively aimed to study problems of using the right to annual holidays leave, priesthood leave, educational leave, maternity leave and child care leave according to labour protection law. There are some problems in terms of legal procedure caused by inestablished law. Others problems are caused by ineffective practice even though such laws are already established. The thesis is documentary research. By study of labour law to be related with the right to leave of Mozambique, Saudi Arabia, Azerbaijan and Lithuania. Are used to guide the analytic and comparative study of the right to leave following labour law of Thailand.

From analysis studying the right that such leave following The Labour Protection Act, B.E. 2541 In the annual holidays leave determine employee who has worked for an uninterrupted period of one year, is entitled to annual holidays of not less than six working day which periods for holiday leave too little is not sufficient for the needs of employee who worked throughout a full year result the employee must to used entitled necessary businee leave representatives to be not reach the aims or intention of The Labour Protection Act, B.E. 2541 required to employee for really necessary businee leave. For the case of accumulate and postpone any annual holiday that the has not yet been taken in a year to be included in the following years to be than between the employer and the employee may agree in advance to accumulate and postpone any annual holiday that has not yet been taken in a year to be included in the following years. If the employer not agree with employee to accumulate and postpone any annual holiday that has not yet been taken in a year to be included in the following years. Employee will lost the right to annual holidays it to rest. In addition, the employee working with the employer for a long

time The Labour Protection Act, B.E. 2541 did not determine employee is entitled to addition annual holiday. The case priesthood leave, educational leave and child care leave. The Labour Protection Act, B.E. 2541 do not determind employee is entitled to leave. The employee must it to the entitled to annual holidays leave and or necessary businee leave representatives to be not reach the aims or intention of that leave following The Labour Protection Act, B.E. 2541 The determination of the wages rate in between maternity leave The Labour Protection Act, B.E. 2541 determine a female employee who is pregnant shall be entitled to maternity leave of not more than ninety day for each pregnancy and employer shall pay wages to a female employee for maternity leave equivalent to wages of a working day throughout the leave period, but not exceeding forty five days. Female employee need maternity leave to forty five days necessary and ture, which is amount to few. When analytic and comparative study of the right to leave with the foreign labour laws it is found that the annual holidays leave and determination of the wages rate in between maternity leave. The foreign labour laws will determine the right to similar all countries. The case of priesthood leave that comparable to Saudi Arabia determine with employee is entitled to perform Haij leave. For the educational leave that Mozambique, Saudi Arabia, Azerbaijan and Lithuania are determine with employee is entitled to educational leave. In addition, child care leave than Mozambique and Lithuania are determine with employee is entitled to child care leave.

The thesis is proposes for improve and amendment The Labour Protection Act, B.E. 2541 By adding to annual holidays leave, priesthood leave, educational leave, the determine of the wages rate in between maternity leave and child care leave. So that to allow employees to be more fair.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านธุรกิจอุตสาหกรรมทำให้มีความต้องการลูกจ้างมากขึ้นซึ่งนับวันจะมีมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้รัฐต้องมีส่วนเข้ามากำหนดสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับการจ้างงานให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ดังจะเห็นได้จากกรณีที่รัฐออกกฎหมายแรงงานฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 ต่อมาก็ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 เนื่องจากมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมในเรื่องเกี่ยวกับสภาพแรงงาน โดยให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างตามสมควร ต่อมาก็ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เนื่องจากเห็นว่าทำให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญ จึงสมควรปรับปรุง ส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศ โดยให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน เช่นการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าชดเชย ฯลฯ จนกระทั่งรัฐได้ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 อันเนื่องมาจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานบทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวงอันมีฐานะเป็นกฎหมายอันดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปสมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่นการให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน การ

ขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์ หรือในกรณีที่มิได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับก่อนๆ ทำให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างมากขึ้นเพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การแสดงเจตนาตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานที่ขัด หรือต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมายฉบับนี้ข้อตกลง นั้นย่อมตกเป็นโมฆะคือ ไม่มีผลบังคับใช้ แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลา 10 ปีเศษแล้วย่อมจะมีปัญหาข้อกฎหมายและช่องว่างของกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง

อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นการแก้ไข เพิ่มเติมให้ความคุ้มครองและความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างเพียงบางส่วนเท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอกับสภาพการจ้างและการทำงานทั้งหมด เช่นสิทธิในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เรื่องการลาเพื่ออุปสมบท เรื่องการลาศึกษาต่อ เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและเรื่องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น

ในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวซึ่งเป็นระยะเวลาที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้หยุดพักผ่อนประจำปีที่น้อยเกินไป ทั้งนี้ลูกจ้างทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้ลูกจ้างต้องไปใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้กี่วัน แต่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างกับลูกจ้างต้องทำ ความตกลงกันเองว่าจะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้กี่วัน เหตุอะไรบ้างที่ถือว่าเป็นกิจธุระอันจำเป็น ได้รับค่าจ้างหรือไม่ เป็นจำนวนเท่าไร สะสมได้หรือไม่ เป็นจำนวนเท่าไร ฯลฯ หากสถานประกอบการไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้หรือไม่ ถ้านายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ หากลูกจ้างหยุดงาน

ไปถือว่าละทิ้งหน้าที่ ทั้งไม่มีบทลงโทษบังคับทางอาญาแก่นายจ้างที่ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ซึ่งเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างในปีต่อมามากกว่า 6 วันทำงานหรือไม่ก็ได้ การหยุดพักผ่อนประจำปีที่กำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปีได้ เนื่องจากมีคำสั่งซื้อเข้ามามาก หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ลูกจ้างก็จะไม่สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ทำให้การลาหยุดพักผ่อนประจำปีถูกเลื่อนออกไปโดยไม่มีกำหนด กรณีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้เป็นเรื่องที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้บังคับให้ต้องมีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุด ในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ แต่กำหนดให้เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ ลูกจ้างก็จะเสียสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นไป นอกจากนี้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมด้วย

ในเรื่องของการลาเพื่ออุปสมบท พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้ ทำให้ลูกจ้างที่ต้องการอุปสมบทเพื่อทดแทนพระคุณพ่อแม่ หรือมีความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ต้องไปใช้วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทน ซึ่งหากลูกจ้างต้องลาเพื่ออุปสมบทเป็นระยะเวลา 1 พรรษา ก็จะไม่สามารถลาเพื่ออุปสมบทได้ อีกทั้งยังไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย หรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ต้องการให้ลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัว ไม่ต้องทำงานหลังจากที่ได้ทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้สามารถกลับไปทำงานให้แก่นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือลาหยุดเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่ลูกจ้างต้องมีกิจธุระบ้างเป็นครั้งคราว

ในเรื่องของการลาศึกษาต่อนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ ทั้งลูกจ้างก็ไม่สามารถไปใช้วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนได้ เนื่องจากการลาศึกษาต่อนั้นอาจใช้ระยะเวลา 1-2 ปี หรือนานกว่านั้น ทำให้ลูกจ้างไม่มีโอกาสยกฐานะและปรับปรุงตนเองในสาขาอาชีพของตนและทักษะในการทำงานรวมทั้งการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การสร้างความมั่นคงในการทำงานด้วย

ในเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรถ์หนึ่งได้ไม่เกิน 90 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ซึ่งในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรนั้นมีความจำเป็นต้องใช้เงินในการเลี้ยงดูบุตรของตน ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์เครื่องใช้สำหรับทารก และยังต้องเลี้ยงดูตนเองบำรุงร่างกายให้กลับคืนสู่สภาพปกติ ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องลาเพื่อคลอดบุตรถึง 45 วัน จึงจะได้รับเงินค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเพื่อจะได้รับเงินค่าจ้างให้ได้มากที่สุดในช่วงลาเพื่อคลอดบุตร ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้รับความลำบากเดือดร้อนในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

ในเรื่องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ ทำให้ลูกจ้างที่ต้องการทำหน้าที่บิดาในการเลี้ยงดูบุตรบ้าง หรือลูกจ้างที่เป็นมารดาที่ต้องการจะเลี้ยงดูบุตรอีกหลังจากสิ้นระยะเวลาการลาคลอดบุตรแล้วต้องไปใช้วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนซึ่งมีไม่กี่วัน หากลูกจ้างต้องการเลี้ยงดูบุตรเป็นระยะเวลา 1 เดือน ก็จะไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ อีกทั้งยังไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย หรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ต้องการให้ลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัวไม่ต้องทำงานหลังจากที่ได้ทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้สามารถกลับไปทำงานให้แก่ นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่ลูกจ้างต้องมีกิจธุระบ้างเป็นครั้งคราว

ดังนั้น ปัญหาในการลาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดและวิวัฒนาการการกำหนดให้มีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาเพื่ออุปสมบท วันลาศึกษาต่อ วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.2.2 เพื่อศึกษาปัญหาการใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัญหาการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศกับประเทศไทย

1.2.4 เพื่อศึกษาและค้นหามาตรการที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีน้อยเกินไป ไม่เหมาะสมกับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ ซึ่งเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างในปีต่อมามากกว่า 6 วันทำงานหรือไม่ก็ได้ การหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปีได้ ลูกจ้างก็จะไม่สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้ กรณีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ เป็นเรื่องที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ ลูกจ้างก็จะเสียสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นไป นอกจากนี้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมด้วย กรณีการได้รับค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ซึ่งในระหว่างที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรมีความจำเป็นต้องใช้เงินมาก ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องลาเพื่อคลอดบุตรถึง 45 วัน จึงจะได้รับค่าจ้างครบ 45 วัน ส่วนการลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความเป็นธรรมต่อลูกจ้างมากขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นการศึกษาถึงบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เรื่องการลาเพื่ออุปสมบท เรื่องการลาศึกษาต่อ เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศโมซัมบิก ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศอาเซอร์ไบจานและประเทศลิทัวเนีย

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นการศึกษาข้อมูลโดยวิจัยเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ โดยการใช้วิธีศึกษาโดยการค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ คำพิพากษาฎีกา ตลอดจนอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศโมซัมบิก ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศอาเซอร์ไบจานและประเทศลิทัวเนีย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงแนวคิดและวิวัฒนาการการกำหนดให้มีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาเพื่ออุปสมบท วันลาศึกษาต่อ วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.6.2 ทำให้ทราบถึงการใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงาน ต่างประเทศกับประเทศไทย

1.6.4 ทำให้ทราบถึงมาตรการที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

บทที่ 2

วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานและความหมาย ความเป็นมา และรูปแบบของวันหยุด วันลาของลูกจ้าง

ปัญหาการใช้สิทธิในวันหยุดและวันลาของลูกจ้างนั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการพักผ่อนหย่อนใจจากการทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม เนื่องจากลูกจ้างไม่ใช่เครื่องจักรจึงต้องมีพักผ่อนบ้างทำให้ลูกจ้างกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือลูกจ้างได้เจ็บป่วย ไม่สบายก็ต้องรักษาให้หายเป็นปกติเพื่อให้กลับไปทำงานได้เหมือนเดิม หรือมีกิจกรรมอันจำเป็นซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็จำเป็นต้องหยุดงานไปบ้างเป็นครั้งคราว

2.1 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

2.1.1 วิวัฒนาการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

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

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

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

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

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

- 1) แรงงานไม่ใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการรวมตัวเป็นสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ได้ข้อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้งานของเสรีภาพ และความภาคภูมิใจ รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และ โอกาสอันทัดเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศใดๆ ทั้งสิ้น

ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1946 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ผนวกเข้าเป็นองค์การชำนาญพิเศษของสหประชาชาติเป็นองค์กรแรกมีหน้าที่หลักคือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และให้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปีในเดือนมิถุนายนของทุกปี ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศภาคีสมาชิกต่างส่งผู้แทนของตนไปประชุมประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับประเทศไทยได้ส่งคณะผู้แทนเข้าร่วมประชุมมาโดย

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

ตลอดในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปีละครั้งซึ่งที่ประชุมจะลงมติตราอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะนำ (Recommendation) เพื่อวางมาตรฐานแรงงานสากลไว้เป็นแนวทางให้ประเทศภาคีสมาชิกนำไปปฏิบัติต่อไป⁴

ส่วนภารกิจสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีต่อประเทศสมาชิกก็คือ ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการซึ่งจะช่วยให้ประเทศสมาชิกสามารถนำประสบการณ์ หรือผลการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยขององค์การมาเป็นแนวทางประกอบการบริหารและพัฒนาแรงงานของประเทศสมาชิกให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความช่วยเหลือโดยการส่งผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแนะนำ และร่วมปฏิบัติงานด้วยทั้งระยะสั้น และระยะยาวตามความจำเป็น หรือตามการร้องขอของประเทศสมาชิก หรือตามที่องค์การเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือ

ภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แก่ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศของตนซึ่งจะต้องสอดคล้องกับพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ระบอบการปกครองและระบบการบริหารประเทศที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศรวมถึงการหาวิธีการในการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของประชาชนเพื่อให้เกิดความยอมรับ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ⁵

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

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

⁴ แหล่งเดิม. หน้า 41-42.

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

⁶ จาตุรงค์ แก่นศึกษา. เล่มเดิม. หน้า 15.

การเห็นด้วยก็จะให้ผู้อำนวยการสำนักงานเตรียมรายงาน และข้อความเห็นจากประเทศสมาชิก จากนั้นจึงจะนำเข้าพิจารณาในการประชุมใหญ่ ซึ่งที่ประชุมใหญ่นี้จะประกอบด้วยผู้แทนประเทศสมาชิกประเทศละ 4 คน โดยเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 2 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน ซึ่งจะมีการออกเสียงเป็นอิสระต่อกัน ที่ประชุมใหญ่จะปรึกษาหารือถึงข้อเสนอดังกล่าว และมอบหมายให้คณะกรรมการไตรภาคีไปร่างรายละเอียด สำนักงานจะสรุปข้อหาหรือและจัดทำร่างอนุสัญญาแล้วจึงขอความเห็นจากประเทศสมาชิกอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำร่างที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ในปีถัดมา ซึ่งในการพิจารณาครั้งที่ 2 นี้ที่ประชุมใหญ่จะมีการลงมติว่าจะให้การรับรองอนุสัญญาและข้อเสนอหรือไม่ โดยถ้ามีเสียงรับรองมีถึง 2 ใน 3 ของผู้แทน ก็จะถือว่าผ่านการรับรอง อนุสัญญาที่ผ่านการรับรองที่ประชุมใหญ่แล้วถือเป็นกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งรัฐบาลจะต้องนำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อให้อำนาจ หรือให้สัตยาบันภายใน 12 เดือน หรือถ้าขัดข้องก็ต้องไม่เกิน 18 เดือน และจะต้องมีรายงานกลับไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศถึงมาตรการที่ได้ดำเนินการ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้รับการรับรองในที่ประชุมใหญ่แล้วไม่ได้มีผลบังคับใช้ในทันที แต่เมื่อรัฐสมาชิกของประเทศนั้น ได้ให้สัตยาบันแล้วจึงจะเริ่มมีผลบังคับใช้ หลังจากจดทะเบียนการให้สัตยาบันแล้ว 12 เดือน

โดยปกติ แต่ละปีจะมีการรับรองอนุสัญญาและข้อเสนอในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลังจากนั้นรัฐสมาชิกมีหน้าที่จะต้องเสนออนุสัญญา และข้อเสนอฉบับนั้นๆ ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ (Competent Authority) สำหรับประเทศไทยได้แก่ รัฐสภาเพื่อทราบการตราอนุสัญญาและข้อเสนอเช่นนั้น ภายในหนึ่งปีนับแต่มีการรับรองอนุสัญญาและข้อเสนอ

การให้สัตยาบันอนุสัญญาจะเลือกจะเลือกปฏิบัติเฉพาะบางข้อ หรือบางส่วนของอนุสัญญาไม่ได้ ดังนั้นแต่ละประเทศจึงไม่สามารถที่จะเลือก หรือรับรองบางส่วนของอนุสัญญาได้ แต่ก็มีอนุสัญญาบางฉบับได้กำหนดข้อยกเว้น และทางเลือกเอาไว้เพื่อความยืดหยุ่นซึ่งต้องระบุไว้แจ้งชัดว่ารัฐสมาชิกอาจกำหนดข้อยกเว้นนั้นในคราวที่แจ้งการให้สัตยาบันด้วย

เมื่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว ก็จะแจ้งไปยังรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งหมด รวมทั้งแจ้งการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไปยังเลขาธิการองค์การสหประชาชาติด้วย

เมื่อรัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดแล้วอาจจะประกาศบอกเลิกได้เมื่อครบสิบปี นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนั้นมีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน และจะเริ่มมีผลเป็นการบอกเลิกเมื่อพ้นระยะเวลาหนึ่งปีที่ได้จดทะเบียนไว้ ถ้ารัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใด และเมื่อครบ

กำหนดระยะเวลาสิบปีตามที่ว่ามาแล้ว ไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้น ก็จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นเวลาสิบปี⁷

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้นนั้นมีลักษณะทั้งวิชาการและมาตรฐานทางกฎหมายจึงกำหนดออกมาในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยให้ประเทศภาคีสมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานต่อไป

อนุสัญญา (Convention) จะมีผลใช้บังคับให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการก็ต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้ว การให้สัตยาบันจึงเท่ากับเป็นการรับรองว่าได้มีการนำอนุสัญญานั้น ไปใช้ปฏิบัติในประเทศของตน ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีการตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไปแล้วนั้นด้วย ส่วนอนุสัญญาที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันนั้นประเทศสมาชิกก็ยังคงเสนอรายงานให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทราบถึงความคืบหน้าในการนำไปเป็นแนวทาง หรือวิธีการในการปฏิบัติตลอดจนข้อขัดข้องที่ยังไม่อาจให้สัตยาบันได้

ข้อเสนอแนะ (Recommendation) มีเงื่อนไขในการใช้บังคับน้อยกว่าอนุสัญญา โดยไม่มีข้อผูกพันให้ประเทศสมาชิกต้องให้สัตยาบัน แต่เป็นข้อเสนอให้ประเทศสมาชิกรับไปดำเนินการ และในหลายกรณีข้อเสนอแนะจะเป็นการกำหนดในรายละเอียดเพื่อเสริมอนุสัญญาชิ้นหนึ่ง โดยอาจเป็นเรื่องทางเทคนิค หรือมีเนื้อหาที่เปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสมในแต่ละประเทศ⁸

อนุสัญญา และข้อเสนอแนะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้⁹

1) อนุสัญญา (Convention) จะวางหลักใหญ่ๆ ในแต่ละเรื่อง ส่วนรายละเอียดมอบหมายให้แต่ละประเทศไปดำเนินการกำหนดเอาเอง ส่วนข้อเสนอแนะ (Recommendation) จะวางรายละเอียดสำหรับในแต่ละประเทศนำไปเป็นแนวปฏิบัติ

2) อนุสัญญา (Convention) นั้นการเข้าเป็นภาคีกระทำได้โดยการให้สัตยาบัน (Ratification) ส่วนข้อเสนอแนะ (Recommendation) นั้นการให้ความเห็นชอบจะใช้วิธีรับเอา (Adoption)

3) อนุสัญญา (Convention) เป็นข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตาม หากไม่มีการปฏิบัติประเทศสมาชิกอื่น หรือองค์การปฏิบัติ หรือองค์กรนายจ้าง และลูกจ้างสามารถยื่นประท้วงต่อ

⁷ ชีระ ศรีธรรมรักษ์, เล่มเดิม, หน้า 114-116.

⁸ วิชัย โดสุวรรณจินดา, (ม.ป.ป.), “ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ” ใน 75 ปีแห่งความสัมพันธไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, หน้า 103-105.

⁹ ชีระ ศรีธรรมรักษ์, เล่มเดิม, หน้า 112.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ ส่วนข้อเสนอแนะ (Recommendation) ไม่ถือเป็นข้อผูกพันตามกฎหมายระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามข้อเสนอแนะอาจถูกยกกร่างขึ้นใหม่เป็นอนุสัญญาได้หากประเทศสมาชิกเห็นว่ามีควมจำเป็น

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

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

องค์การแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วย 3 องค์การ¹¹ คือ

1) การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Conference) ที่จะต้องจัดขึ้นปีละครั้งประมาณเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เพื่อพิจารณาปัญหาต่างๆ ด้านแรงงานทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ

¹⁰ แหล่งเดิม. หน้า 112-113.

¹¹ จาตุรนต์ แก่นศีกษา. เล่มเดิม. หน้า 11-13.

องค์การ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทางวิชาการ โดยการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปพิจารณา และรับรองโดยการให้สัตยาบันอนุสัญญา และการรับเอาข้อแนะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับประเทศสมาชิก มีการลงมติให้แนวทางแก่องค์การระหว่างประเทศในการวางนโยบาย และการจัดกิจกรรมในอนาคต การเลือกองค์คณะประสานการ ตลอดจนมีการพิจารณาปัญหาเฉพาะ โดยจัดให้มีการอภิปรายเสนอรายงานทางด้านสังคม และแรงงานจากประเทศภาคีสมาชิก

2) องค์คณะประสานการ (The Governing Body) เป็นคณะกรรมการบริหารองค์การแรงงานระหว่างประเทศทำหน้าที่คล้ายกับคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหาร กำหนดระเบียบวาระการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีประธานคณะประสานการเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด (Chairman of the Governing Body) คณะประสานการประกอบด้วยประธาน และคณะกรรมการซึ่งได้รับการเลือกตั้งมาจากผู้แทนประเทศภาคีสมาชิก สำหรับผู้เป็นประธานคณะประสานการจะมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันไปและดำรงตำแหน่งเพียง 1 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกของประเทศต่างผลัดเปลี่ยนกันดำรงตำแหน่งสำคัญนี้ องค์คณะประสานการมีลักษณะเป็นไตรภาคีประกอบด้วยบุคคลจำนวน 56 คน เป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 28 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 14 คน ในจำนวนผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 28 คน มีจำนวน 10 คนที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำ และอีก 18 คน ได้รับเลือกจากผู้แทนฝ่ายรัฐบาลที่เข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยวิธีการเลือกตั้งในทุกปีจะมีการประชุมคณะผู้ประสานการ 3 ครั้ง ในเดือนกุมภาพันธ์ เดือนพฤษภาคม และเดือนพฤศจิกายน เช่น ในเดือนพฤษภาคมจะเป็นการเตรียมการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเป็นการเตรียมการเกี่ยวกับวาระการประชุมที่บรรจุเข้าไปในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

3) สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ(The International Labour Office)เป็นสำนักงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานเลขานุการถาวรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹² ซึ่งทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดโดยคณะกรรมการบริหาร และให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือมติของที่ประชุมใหญ่ และจัดเตรียมเอกสารจัดทำรายงานสำหรับการประชุมต่างๆ มีหน้าที่ด้านธุรการ และเลขานุการประชุมจัดหาบุคลากร

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

ผู้เชี่ยวชาญ หรือคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำกับประเทศสมาชิกบริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวกับการจ้างงานการทำงานจัดให้มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่อง แรงงานที่เกิดขึ้น โดยมีผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นผู้รับผิดชอบ สูงสุด และยังมีหน้าที่ทางด้านวิจัย ตรวจสอบ ส่งเสริมด้านการศึกษาดลอดจนการส่งเสริมองค์การ นายจ้างและลูกจ้าง¹³ ปัจจุบันนี้้องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นอกจากนี้ยังได้ตั้งสำนักงานประจำภูมิภาคขึ้นอีก 4 แห่งคือ

- (1) สำนักงานประจำภูมิภาคเอเชีย และแปซิฟิกตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร อันเป็น สำนักงานใหญ่ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก
- (2) สำนักงานทวีปอเมริกาใต้ ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู
- (3) สำนักงานประจำภูมิภาคในทวีปแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุงแอดดิสอาบาบา ประเทศ เอธิโอเปีย
- (4) สำนักงานภูมิภาคตะวันออกกลาง และยุโรป ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้สร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติ ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้น โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ดูแลตรวจสอบ ควบคุมการ ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่รัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้ กลไกติดตามตรวจสอบดังกล่าวมี 2 ลักษณะที่ สำคัญ¹⁴ คือ

(1) ตรวจสอบโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ (Committee of Experts) เป็นคณะ กรรมการที่พิจารณาตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้

(2) ตรวจสอบโดยคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม (Committee on Freedom of Association) เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยคณะประสานงานเพื่อตรวจสอบการ ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการรวมตัว การจัดตั้ง และดำเนินงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งคณะกรรมการชุดนี้จะประกอบด้วยผู้แทน จากฝ่ายรัฐบาล ต่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน ทำหน้าที่พิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

ก. คำร้องทุกข์ (complaints) ต่างๆ ที่เป็นข้อเรียกร้อง ข้อคิดเห็น ข้อวิจารณ์ของ องค์การนายจ้าง หรือองค์การลูกจ้างที่เสนอไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

¹³ Ibid. p. 43.

¹⁴ วีระ ศรีธรรมรักษ์. เล่มเดิม. หน้า 113-114.

ข. พิจารณาเสรีภาพในการสมาคม โดยทั่วไปแม้ว่าประเทศที่มีปัญหาในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมนั้น มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาด้านนี้ไว้ก็ตาม ก็ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงหลักการนี้ได้เพราะเป็นหลักการสำคัญข้อหนึ่งในคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกจะต้องเคารพและปฏิบัติ

ส่วนใหญ่ข้อเรียกร้องต่างๆ ที่เสนอมายังคณะกรรมการนั้นจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ

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

ทั้งนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อคลอดบุตรและลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรดังต่อไปนี้

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

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

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

ส่วนอนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยการลาอุปสมบทนั้น ไม่มีการกำหนดไว้

2.1.2 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ¹⁵

กฎหมายแรงงานได้ถือกำเนิดเกิดขึ้นในประเทศตะวันตกเมื่อคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีการเคลื่อนไหวในด้านอุตสาหกรรม เป็นยุคที่เรียกว่าการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความเดือดร้อนแก่คนงานหลายประการ รัฐบาลในประเทศตะวันตก โดยเฉพาะประเทศอังกฤษเห็นว่ากฎหมายที่มีอยู่ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่คนงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กอย่างเต็มที่ จำเป็นที่รัฐจะต้องออกกฎหมายคุ้มครองเป็นพิเศษจึงได้มีการประกาศใช้กฎหมายฉบับแรกใน ปี ค.ศ. 1802 เรียกกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและจิตใจของผู้ทำงาน ตรงกับ

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

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

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

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

การเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตัวและกฎหมายประกันสังคม ความริเริ่มดังกล่าวก็ได้เริ่มดำเนินการในประเทศอินเดีย ประเทศปากีสถาน ประเทศบังกลาเทศ ประเทศศรีลังกา แม้แต่ในกลุ่มอาเซียนเอง กล่าวได้ว่าปัจจุบันนี้ทุกประเทศในภูมิภาคเอเชียได้มีกฎหมายแรงงานประกาศออกใช้ให้การคุ้มครองแรงงานหญิงและผู้ใช้แรงงานในหลายด้านหลายสาขาแตกต่างกันออกไปและประเทศส่วนใหญ่ได้มีหลักการคุ้มครองอย่างสมบูรณ์เริ่มตั้งแต่เข้าทำงาน ในกรณีเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพถึงตาย ตลอดจนถึงการว่างงาน

2.1.3 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

การคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้นเพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรม และความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตกประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขัน โดยเสรีแบบทุนนิยมระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมากหวังที่จะสร้างผลประโยชน์ความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากความคิด และความเชื่อในลัทธิเสรีนิยมที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามความสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างเด็ก แรงงานหญิง หรือชายเข้าทำงานก็ได้ จะให้ค่าจ้างเท่าไรก็ได้ และจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนทำงาน หรือแม้ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกันทำให้ลูกจ้างไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะระหว่งรักษา และป้องกันผลประโยชน์ของลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

การยึดในแนวความคิดแบบเสรีนิยมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้างซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้เต็มที่ยิ่งกว่านั้นระบบเศรษฐกิจทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุด และเน้นในเรื่องวัตถุนิยมทำให้เห็นว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะต่ำได้เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่ง วิธีการลดต้นทุนการผลิตคือการใช้แรงงานการผลิตให้นานที่สุดเพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็จ่ายค่าจ้างให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลยพยายามใช้แรงงานผู้หญิง และเด็กให้มากเพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้ เนื่องจากลูกจ้างหญิง และเด็กปกครองง่ายไม่ค่อยมีปากมีเสียงพยายามลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ให้สวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นสภาพการจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระบายนั้น โดยเฉพาะประเทศอังกฤษ และฝรั่งเศสสภาพในโรงงานยังไม่ถูกอนามัยลูกจ้างต้องทำงานหนักในสถานที่มืด สกปรก อากาศไม่ถ่ายเท หญิงและชายต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อนที่พอสมควรและได้รับอันตรายจากเครื่องจักร และสิ่งแวดล้อม

ต่างๆ อยู่เสมอ ค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัวทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพทรุดโทรม เจ็บป่วย และล้มตายไปเป็นจำนวนมากความยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคมให้ประเทศอังกฤษ และยุโรปต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเริ่มโดยคุ้มครองแรงงานเด็กก่อน ขณะเดียวกันลูกจ้างคนงานก็พยายามร่วมกันก่อตั้งสหภาพขึ้นเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของพวกเขา¹⁶

แนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมนั้นเกิดจากความไม่เสมอภาคทางเศรษฐศาสตร์ และทางเศรษฐกิจของอำนาจในการต่อรองเพื่อทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นเหตุให้ “หลักเสรีภาพในการทำสัญญา” ถูกนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวเป็นส่วนมากทำให้ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจยิ่งมากขึ้น การคุ้มครองตามกฎหมายแพ่งแก่ลูกจ้างยังไม่เพียงพอ และมีข้อจำกัดในวงแคบ จึงต้องมีการบัญญัติกฎหมายที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับแก่การจ้างแรงงาน¹⁷

2.1.3.1 ความเป็นมาของวันหยุดและวันลาของลูกจ้าง

เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศสังคมเกษตรกรรมมาตั้งแต่ดั้งเดิม การใช้แรงงานเป็นการให้ทำงานในงานเกษตรกรรม การจ้างแรงงานเพื่อเป็นลูกจ้างในไร่นามีน้อย ส่วนใหญ่ใช้บุคคลในครอบครัวทำ เมื่อมีงานมากดังเช่นการเร่งเก็บพืชผลในไร่นาก็ใช้ระบบพึ่งพาแลกเปลี่ยนแรงงานกัน เช่น การลงแขกเกี่ยวข้าวของบรรดาชาวนาทั้งหลาย เป็นต้น¹⁸ ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยมีความเป็นมาดังนี้

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

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

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

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

¹⁷ สุดาศิริ วสวงศ์. (2551). คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. หน้า 8-9

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

สมัยแผ่นดินของสมเด็จพระเจ้าปราสาททองเป็นครั้งแรก เนื่องจากทาสเป็นแรงงานสำคัญยิ่งในสมัยนั้นที่ผู้เป็นนายได้ใช้สอยงานทุกอย่าง พวกที่มีฐานะยากจนจึงมักจะยอมขายตัวเป็นทาสเพราะได้อาศัยนายเลี้ยง ทาสจึงมีจำนวนมากมายทำให้ต้องตรากฎหมายเกี่ยวกับทาสออกมาใช้เพื่อกำหนดประเภทของทาส ฐานะความเกี่ยวพันระหว่างนายกับทาสเป็นจำนวนหลายฉบับ แบ่งทาสออกได้เป็น 7 ประเภทด้วยกัน คือ

- 1) ทาสสินไถ่ ทาสที่ได้ช่วยไถ่ตัวมา
- 2) ลูกทาสเกิดในเรือนเบี้ย
- 3) ทาสได้มาแต่บิดามารดา
- 4) ทาสที่ท่านำให้
- 5) ทาสอันได้ช่วยกังวลแห่งตนอันน้องโทษทัณ
- 6) ทาสอันได้เลี้ยงมาแต่กาลเมื่อข้าวแพง
- 7) ทาสอันได้ด้วยเฉลยศึก

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

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

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

¹⁹ สุดาศิริ วทวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 15-25.

นั้น แม้จะมุ่งถึงการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาโดยถือว่าการจ้างแรงงานเป็นสัญญาประเภทหนึ่งในลักษณะของกฎหมายเอกชน แต่ก็พอถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงการจ้างแรงงานและมีบทบัญญัติในลักษณะของการคุ้มครองแรงงานอยู่บ้างบางมาตรา เช่น หากลูกจ้างขาดงานไปโดยมีเหตุอันสมควรและชั่วคราวระยะเวลาพอสมควร นายจ้างไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง (มาตรา 579) เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร (มาตรา 585) เมื่อการจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างต้องใช้จ่ายค่าเดินทางกลับให้หากนายจ้างได้จ้างลูกจ้างนั้นมาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกค่าเดินทางมาให้ (มาตรา 586) เป็นต้น ซึ่งไม่ได้บัญญัติเรื่องวันหยุดและวันลาของลูกจ้างไว้

ใน พ.ศ. 2482 นายคูสิต บุญธรรม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายกได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ... ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่อสภาผู้แทนราษฎรด้วย แต่สภาไม่รับร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวจึงตกไป

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

โดยกฎหมายฉบับนี้ ไม่ได้ให้ความหมายไว้ว่าวันหยุดหมายความว่าอะไร แต่เมื่อได้อ่านบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับวันหยุดงานของลูกจ้างแล้ว ทำให้ทราบว่าวันหยุด หมายถึงวันที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานประจำปี²⁰ หยุดงานประจำปี หยุดงานตามประเพณีนิยม²¹ หยุดงานพักผ่อนประจำปี²² หยุดพักรักษาตัว²³ หรือหยุดงานก่อนวันคลอดและหลังวันคลอด²⁴ รวมถึงการหยุดงานเนื่องจากเจ็บป่วยที่เกิดจากการคลอดและไม่สามารถจะทำงานได้²⁵

ส่วนความหมายของวันลาตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ไม่ได้ให้ความหมายไว้ว่าวันลาหมายความว่าอะไรและไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับวันลาของลูกจ้างด้วย

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

โดยกฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ให้ความหมายไว้ว่าวันหยุดหมายความว่าอะไร แต่เมื่อได้อ่านบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับวันหยุดงานของลูกจ้างแล้ว ทำให้ทราบว่าวันหยุดหมายถึงวันที่

²⁰ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 10.

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

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

²³ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 12.

²⁴ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 17.

²⁵ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 18.

ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานประจำสัปดาห์²⁶ หยุดงานตามประเพณีนิยม²⁷ หยุดงานพักผ่อนประจำปี²⁸ หยุดพักรักษาตัว²⁹ หรือหยุดงานก่อนวันคลอดและภายหลังวันคลอด³⁰ รวมถึงการหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยที่เกิดจากการคลอดและไม่สามารถทำงานได้³¹

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

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

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

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

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

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

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

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

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

วันหยุดของลูกจ้างจึงมี 3 ประเภท คือ³³

1) วันหยุดประจำสัปดาห์เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนหลังจากทำงานมาตลอดสัปดาห์

2) วันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดเนื่องในวันสำคัญของชาติ ศาสนาเพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ร่วมกิจกรรมตามประเพณี หรือวัฒนธรรม

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นการให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนหลังจากตรากตรำทำงานมาแล้วตลอดปี

ส่วนคำนิยามของวันลาหมายความว่า วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลากิจ หรือลาป่วย³⁴

วันลาจึงหมายถึง วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลากิจ หรือลาป่วยได้ตามแต่จะตกลงกัน ในกรณีลากิจจะต้องเป็นกิจธุระที่จำเป็นและได้รับอนุญาตจากนายจ้างแล้วจึงจะไปได้ในกรณีลาป่วยลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ แต่อย่างไรก็ดี ลูกจ้างจะลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มในวันที่ลาวันนั้น หากลูกจ้างลาป่วยเกิน 30 วัน ต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างและนายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างในวันที่ลาเกินจากกำหนดข้างต้นได้ ยกเว้นหญิงมีครรภ์ลาคลอดบุตรมีกฎหมายกำหนดการลาไว้เป็นพิเศษ³⁵

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

³³ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เล่มเดิม. หน้า 83.

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

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

³⁶ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เล่มเดิม. หน้า 22-25.

ผู้ขึ้นเคารพนับถืออยู่³⁷ ในเรื่องวันลาป่วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ต่างหากจากกฎหมายเดิมที่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง แต่ในกฎหมายฉบับใหม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยมีได้กำหนดจำนวนวันลาป่วยเอาไว้เช่นกฎหมายฉบับก่อน ส่วนค่าจ้างในระหว่างลาป่วยจะมีสิทธิได้รับตลอดระยะเวลาที่ลาป่วย แต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงานและการลาป่วยนี้มีได้หมายความรวมถึงการลาคลอด และการที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นั่นคือ การที่ลูกจ้างลาคลอดและการที่ลูกจ้างต้องหยุดรักษาพยาบาลจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถไปทำงานได้เนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างจะไม่นำมานับรวมเข้าเป็นวันลาป่วยด้วย³⁸ ในเรื่องวันลาเพื่อคลอดบุตรพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไม่ว่าเป็น ลาก่อนคลอด หรือหลังคลอดได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่ลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 45 วัน ซึ่งให้สิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มากกว่ากฎหมายฉบับก่อนๆ รวมทั้งบัญญัติให้ลูกจ้างมีวันลามากขึ้นกว่าเดิม เช่นวันลาเพื่อทำหมัน วันลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถและวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นซึ่งกฎหมายฉบับก่อนๆ ไม่ได้บัญญัติไว้เลย

โดยกฎหมายฉบับนี้ได้ให้คำนิยามของวันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี³⁹

วันหยุดจึงหมายถึง วันซึ่งนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องมาทำงาน ลูกจ้างมีอิสระจากงานในหน้าที่ เพื่อที่จะพักผ่อนร่างกาย ประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบกิจ หรือพิธีกรรมทางศาสนาต่างๆ หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้นๆ⁴⁰

ส่วนคำนิยามของวันลาหมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร⁴¹

วันลาจึงหมายถึง วันซึ่งลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานได้ปกติที่เคยทำอยู่ได้ เนื่องจากเจ็บป่วยที่มีได้เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน มีภารกิจ หรือหน้าที่พิเศษซึ่งจะต้องกระทำใน

³⁷ สุดาศิริ วสวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 113-114.

³⁸ แหล่งเดิม. หน้า 130.

³⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

⁴⁰ สุดาศิริ วสวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 112.

⁴¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

ระยะเวลาที่ไม่ตรงกับวันหยุดดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงต้องขอลาหยุดงานต่อนายจ้างนอกเหนือจากวันหยุดซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้ให้แล้ว นั่นคือ จะต้องมีการแจ้งให้นายจ้างทราบว่าไม่สามารถจะมาทำงานได้ตามปกติเพราะเหตุใด โดยการแจ้งนั้นอาจจะเป็นการแจ้งโดยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร หรือตามแต่จะตกลงกำหนดกันเอาไว้ ฯลฯ ขอแค่เพียงว่ามีมีการแจ้งให้ทราบว่าจะลาหยุดโดยใช้วิธีใดก็ได้ แต่ถ้าหยุดงานไปเฉยๆ โดยไม่แจ้งให้ทราบจะถือว่าขาดงาน⁴²

ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 โดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียก หรือรับหลักประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการและกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น⁴³

ส่วนการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 ได้แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาค่าจ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง⁴⁴

2.1.3.2 รูปแบบของวันหยุดและวันลาของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การพักผ่อนเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์จะละเว้นเสียมิได้ แม้ว่าจะในแต่ละวันทำงาน กฎหมายจะได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีกำหนดเวลาพักในระหว่าง

⁴² สุดาศิริ วสวงค์. เล่มเดิม. หน้า 127.

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

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

เวลาทำงานไว้แล้วก็ตาม แต่การกำหนดการพักผ่อนไว้ในแต่ละวันทำงานยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับการพักผ่อน หากคนเราทำงานติดต่อกัน โดยมิได้รับการพักผ่อนตามโอกาสอันควรย่อมทำให้สุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมกระทบกระเทือนต่อความคิด และสติปัญญาของคนทำงาน จึงสมควรที่จะได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดพักผ่อนบ้าง⁴⁵ ซึ่งวันหยุดแบ่งได้เป็น 3 ประเภท⁴⁶ คือ

1) วันหยุดประจำสัปดาห์

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้⁴⁷ และสำหรับงาน โรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน⁴⁸

2) วันหยุดตามประเพณี⁴⁹

นายจ้างต้องพิจารณาต้องพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นและประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีในลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย⁵⁰ กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดในวันหยุดตามประเพณีก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสไปร่วมพิธีการต่างๆ ในทางศาสนาและในทางปกครองรวมทั้งได้พักผ่อนด้วยและถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ก็ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป⁵¹

⁴⁵ สุคาศิริ วศวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 111.

⁴⁶ วิจิตรา (ฟุ้งสัสดา) วิเชียรชม. (2553). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. หน้า 76-79.

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

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

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

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

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

กรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁵² นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชย หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้⁵³

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

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

ลูกจ้างมีสิทธิสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้โดยตกลงกันล่วงหน้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง⁵⁷ และถ้าลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วยังไม่ได้ใช้สิทธิ แต่ถูกเลิกจ้างเสียก่อนโดยไม่ได้กระทำความผิดอันทำให้หมดสิทธิได้รับค่าชดเชย⁵⁸ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมด้วย⁵⁹

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

งานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้แก่งานดังต่อไปนี้

(1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

(2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

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

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

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

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

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

⁵⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 119.

⁵⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 67.

สำหรับวันหยุดทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวข้างต้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นอกจากลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำปี⁶⁰

ข้อสังเกตเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีดังนี้⁶¹

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

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

ลูกจ้างที่มีอำนาจดังกล่าวต้องมีอำนาจสั่งการได้ด้วยตนเอง ไม่ใช่เพียงแต่เสนอให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้ลงโทษ หรือเพียงเสนอการให้บำเหน็จเท่านั้น ถ้าไม่มีอำนาจดังกล่าว แม้เป็นผู้จัดการก็ไม่ต้องห้ามมิให้รับค่าทำงานในวันหยุด

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

สิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างเกิดขึ้นภายหลังที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี หลังจากนั้นลูกจ้างก็เริ่มมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่ต้องรอให้นายจ้างกำหนดหรือหยุดได้เมื่อนายจ้างอนุญาตให้หยุดตามวันเวลาที่ลูกจ้างขอให้หยุด

การนับระยะเวลาทำงานว่าติดต่อกันครบ 1 ปีหรือไม่ หมายถึงการนับความเป็นลูกจ้างโดยไม่ขาดจากการเป็นลูกจ้างเลยครบ 1 ปี แม้ระหว่างการทำงานจะมีวันลาจิจ ลาป่วย หรือวันที่ลูกจ้างหยุดงานเพราะคำสั่งนายจ้าง เช่น โรงอุกน้ำท่วม ถูกไฟไหม้ นายจ้างสั่งให้หยุดทำงานชั่วคราวไม่ว่าจะนานเท่าใด ก็ถือว่าเป็นวันทำงานติดต่อกัน

สภาพการจ้างงานบางอย่าง ลูกจ้างไม่ได้ทำงานทุกวัน สัปดาห์หนึ่งทำงานเพียง 2-3 วัน วันอื่นๆ ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเลย ก็ยังถือว่าติดต่อกันและมีสิทธิได้หยุดพักผ่อนประจำปี

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

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

⁶² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 66.

(4) การหยุดพักผ่อนประจำปีในปีถัดไปไม่ต้องรอให้ครบปี เมื่อลูกจ้างทำงานครบปีและได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไปแล้ว ในปีปฏิทินถัดไปลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้เลยโดยไม่ต้องรอให้ครบรอบปีทำงานอีก

(5) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยมิได้กระทำความผิดที่จะทำให้ไม่ได้รับค่าชดเชย ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่สะสมอยู่ด้วย⁶³

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

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

(7) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างที่นายจ้างสั่งหรืออนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปีนั้นมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเสมือนหนึ่งเป็นวันทำงาน นายจ้างไม่มีสิทธิสั่งให้ลูกจ้างหยุดโดยไม่จ่ายค่าจ้าง

(8) นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้าง โดยนายจ้างอาจจะประกาศรายชื่อของลูกจ้างที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามวันที่กำหนดไว้ หรืออาจจะใช้วิธีให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะหยุดพักผ่อนประจำปียื่นขออนุญาตล่วงหน้าให้นายจ้างพิจารณาให้หยุด ซึ่งลูกจ้างจะหยุดได้ต่อเมื่อนายจ้างอนุญาตแล้ว ถ้าลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีโดยนายจ้างไม่ได้อนุญาต ลูกจ้างมีความผิดฐานละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

โดยที่การหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นสิทธิที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุด นายจ้างจึงอาจกำหนดให้ลูกจ้างหยุดในวันใดก็ได้ที่เป็นวันหยุดราชการ วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น แต่ถ้านายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างตรงกับ

⁶³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 67.

วันที่เป็นวันหยุดอยู่แล้ว ถือว่านายจ้างยังไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีในวันที่เป็นวันหยุดอยู่แล้วนั้น นายจ้างต้องจัดวันอื่นให้ลูกจ้างหยุดแทน หรือมิฉะนั้นต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในส่วนที่เป็นวันหยุดอื่นนั้นให้ลูกจ้าง

(9) การตกลงกันเพื่อสะสม หรือเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดกับปีอื่นได้นั้นต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจและความสะดวกด้วยกันทั้งสองฝ่าย โดยต้องเป็นการตกลงกันไว้ล่วงหน้า แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าถ้าไม่ได้ตกลงกันแล้วจะสะสมไม่ได้ หรือถ้าไม่ได้ตกลงกันลูกจ้างจะเสียสิทธิสำหรับวันหยุดที่ไม่ได้หยุด ลูกจ้างยังคงมีสิทธิที่จะหยุดพักผ่อนตามสิทธิได้เสมอ

(10) อัตราค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น แยกพิจารณาได้ ดังนี้

ก. ในกรณีที่ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติวันทำงาน คือ ไม่ได้ทำงาน แต่ได้ค่าจ้างตามปกติเท่ากับวันทำงาน

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

อย่างไรก็ตาม ถ้านายจ้างกำหนดให้หยุดแล้วลูกจ้างไม่หยุดเอง หรือลูกจ้างไปทำงานในวันหยุดเองโดยนายจ้างไม่ได้สั่ง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนเพิ่มอีก 1 เท่า

(11) การฟ้องเรียกค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีอายุความ 2 ปี โดยเริ่มนับแต่วันที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง โดยไม่ต้องรอให้นายจ้างเลิกจ้างก่อน

(12) นายจ้างมีหน้าที่กำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างในวันหยุดประจำปีตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้าลูกจ้างไม่หยุด นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับวันหยุดประจำปี (เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย) วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

เมื่อได้กำหนดเป็นวันหยุดของลูกจ้างแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น อย่างไรก็ตาม องค์กร

ช้อยกเว้นนี้ไม่ใช่บังคับในกรณีทำงานนี้อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของ ลูกจ้าง⁶⁴ และลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์⁶⁵

สำหรับกิจการบางประเภทได้แก่ กิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้าขายอาหาร ร้าขายเครื่องค้ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ซึ่งยังไม่มีกำหนดไว้) นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ แต่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

ในกรณีอื่นๆ ซึ่งเป็นกิจการเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่าย และการบริการนั้น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ถ้าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว⁶⁶ ก็ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า แต่ถ้าลูกจ้างไม่ได้ค่าจ้างในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยและถ้า นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างปกติ⁶⁷

ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าหลักเกณฑ์วันหยุดที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเสมือนนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนั้น⁶⁸

นอกจากกฎหมายจะได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว ลูกจ้างก็ยังคงอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานนอกเหนือจากวันหยุดดังกล่าวมาแล้วอีกบ้างในกรณีที่มีกิจธุระจำเป็น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการหยุดงานนอกเหนือจากวันหยุดดังกล่าวมาแล้ว กฎหมายจึงได้กำหนดให้นายจ้างต้อง

⁶⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 31.

⁶⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 39.

⁶⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 56.

⁶⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 63.

⁶⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 64.

อนุญาตให้ลูกจ้างได้ลาไปเพื่อปฏิบัติภารกิจได้ตามความจำเป็น⁶⁹ ซึ่งวันหยุดแบ่งได้เป็น 3 ประเภท⁷⁰ คือ

(1) วันลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง⁷¹ โดยการลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองแพทย์ของสถานพยาบาลของทางราชการก็ได้ ถ้าลูกจ้างไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบและกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้วแพทย์ผู้นั้นจะเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถที่จะให้แพทย์ผู้นั้นตรวจได้จริงๆ⁷² ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลาป่วย แต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน⁷³ โดยวันลาป่วยดังกล่าวไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เพราะประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยที่เนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตร⁷⁴

ข้อสังเกตในการลาป่วย มีดังนี้⁷⁵

ก. ลูกจ้างที่ลาป่วยไม่ถึง 3 วัน ลูกจ้างไม่ต้องแสดงใบรับรองแพทย์ และนายจ้างไม่มีสิทธิให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์

ข. การลาป่วยที่จมีความผิดฐานรายงานเท็จ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้

ค. การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ต้องระบุไว้ในข้อบังคับ หรือระเบียบให้คำสั่งชัดเจน มิฉะนั้นถือว่านายจ้างไม่ตั้งใจเรียกร้องใบรับรองแพทย์

ง. กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถแสดงใบรับรองแพทย์ได้ ลูกจ้างมีสิทธิชี้แจงเหตุผลให้นายจ้างทราบและไม่ถือว่าเป็นความผิด

จ. ผู้ออกใบรับรองแพทย์นั้น ถ้ามิใช่สถานพยาบาลของทางราชการแล้ว ก็จะต้องเป็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งซึ่งได้แก่ แพทย์ปริญญา หรือให้แพทย์ที่นายจ้างจัดไว้

⁶⁹ สุคาสิริ วสวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 127.

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

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

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

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

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

⁷⁵ วิชัย โถสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 51.

เป็นผู้ออกใบรับรอง แต่เป็นสถานพยาบาลของทางราชการแล้ว แม้มิใช่แพทย์มีปริญญาที่ออกใบรับรองแพทย์ได้ เช่น ใบรับรองแพทย์ที่ออกโดยสถานอนามัยตำบล เป็นต้น

จ. ลูกจ้างที่ลาป่วยมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน หากลาป่วยเกินกว่า 30 วันทำงาน นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างและลูกจ้างยังต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การลาป่วยและการแสดงใบรับรองแพทย์

ข. วันลาป่วยของลูกจ้างนับเป็นวันทำงานติดต่อกันในการคิดอายุการทำงานของลูกจ้างเพื่อประโยชน์การได้สิทธิต่างๆ ของลูกจ้าง เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือค่าชดเชยด้วย

ค. วันที่ลูกจ้างไม่สามารถมาทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อการคลอดบุตรไม่นับรวมเป็นวันลาป่วย เพราะเป็นวันที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุดได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว

(2) วันลาเพื่อทำหมัน

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมัน ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งและออกใบรับรอง⁷⁶ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันลาดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง⁷⁷

ข้อสังเกตในการลาเพื่อทำหมัน มีดังนี้⁷⁸

ก. การลาเพื่อทำหมันและการลาเนื่องจากการทำหมันเป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดไว้ต่างหากจึงไม่เกี่ยวกับการลาป่วย

ข. ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมันด้วย

(3) วันลากิจ

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน⁷⁹ นั่นคือจะต้องมีการกำหนดกันเอาไว้ในระเบียบข้อบังคับการทำงาน⁸⁰ เกี่ยวกับการลาเพื่อไปประกอบกิจธุระอื่นๆ ที่จำเป็นว่าจะมีสิทธิลาไปเพื่อการอะไรได้บ้าง มีจำนวนกี่วัน ได้รับค่าจ้างหรือไม่ อัตราเท่าไร ฯลฯ ซึ่งเมื่อกำหนดกันเอาไว้เรียบร้อยแล้ว นายจ้างและลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับนั้นๆ⁸¹

⁷⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 33.

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

⁷⁸ วิชัย โสสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 52.

⁷⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 34.

⁸⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 108.

⁸¹ สุดา วทวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 133.

ข้อสังเกตในการลาจิจ มีดังนี้⁸²

ก. การอนุญาตให้ลูกจ้างลาจิจเป็นคฤพินิจของนายจ้าง ลูกจ้างที่หยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลา ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่

ข. การลาจิจต้องล่าวงหน้า ลูกจ้างไม่ควรใช้การหยุดงานไปก่อนแล้วจึงมาลาจิจเพราะหากนายจ้างไม่อนุญาตก็จะกลายเป็นละทิ้งหน้าที่ ทั้งนี้ยกเว้นแต่มีความจำเป็นที่ไม่อาจล่าวงหน้าได้

ค. การลาจิจควรยื่นใบลาเป็นหนังสือ ถ้ามีแบบพิมพ์ของนายจ้างก็ควรใช้แบบพิมพ์นั้น

ง. ลูกจ้างที่ประสงค์ลาจิจควรยื่นใบลาด้วยตัวเอง ไม่ควรฝากเพื่อนร่วมงานไปยื่นใบลาจิจแทนเพราะผู้ไปยื่นแทนอาจไม่นำไปยื่น หรือยื่นต่อบุคคลที่ไม่มีอำนาจอนุมัติจนเป็นเหตุไม่ได้รับอนุญาตให้ลากลายเป็นการละทิ้งหน้าที่ไปได้

(4) วันลาเพื่อรับราชการทหาร

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร⁸³ แต่มิได้หมายความรวมถึงการลาเพื่อเกณฑ์ทหารเมื่ออายุครบเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน⁸⁴

(5) วันลาเพื่อการฝึกอบรม

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

⁸² วิชัย โถสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 53.

⁸³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 35.

⁸⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 58.

⁸⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 36.

⁸⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 52.

การลาเพื่อการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรืองานอื่นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของลูกจ้างก็ได้ แต่โดยปกติการลาลักษณะนี้จะเป็นการลาเพื่อการฝึกอบรมระยะสั้นเท่านั้น ไม่ใช่การลาเพื่อการศึกษารับคุณวุฒิทางการศึกษาในระบบการศึกษาของโรงเรียน หรือมหาวิทยาลัยโดยทั่วไป⁸⁷

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

ข้อ 1. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

(2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัด หรืออนุญาตให้จัดขึ้น

การฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถตาม (1) จะต้องมีการฝึกอบรม หรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการ หรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ข้อ 2. ในการลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้างให้ลูกจ้างแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อ 3. นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ในปีที่ผ่านมาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หรือสามครั้ง หรือ

(2) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

⁸⁷ วิชัย โกลสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 54-55.

(6) วันลาเพื่อคลอดบุตร

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน⁸⁸ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างนั้นตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน⁸⁹ และวันลาดังกล่าวให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย⁹⁰

ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย⁹¹ และถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น⁹²

2.1.3.3 การใช้บังคับและสาเหตุของการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ที่ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจการกำหนดการคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้างเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้าง และยังเป็น การป้องกันการค้ากำไร การใช้แรงงานลูกจ้างจนเกินกว่าเหตุอันอาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของประชาชนได้โดยง่ายซึ่งลูกจ้างนั้นได้ชื่อว่าเป็นพลังส่วนใหญ่ของประเทศอยู่แล้ว ดังนั้น การที่รัฐได้กำหนดให้คุ้มครองลูกจ้างในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศ และเป็นการสอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศเป็นอย่างมาก

กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2516 ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกราย ไม่ว่าประกอบกิจการประเภทใด หรือมีลูกจ้างกี่คนก็ตามที่ตกอยู่ภายใต้บังคับของประกาศกระทรวงมหาดไทยนี้ เว้นแต่มีให้ใช้บังคับแก่⁹³

- (1) ราชการส่วนกลาง
- (2) ราชการส่วนภูมิภาค

⁸⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 41.

⁸⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 59.

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

⁹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 19.

⁹² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 20.

⁹³ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515, ข้อ 1.

(3) ราชการส่วนท้องถิ่น

(4) กิจกรรมอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

จะเห็นได้ว่าในส่วนที่เกี่ยวกับราชการทั้งหมดตามประกาศดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นตาม (1)-(3) ก็ตาม ไม่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ เพราะในส่วนของราชการนั้นมีกฎหมาย เฉพาะกำหนดระเบียบและคุ้มครองข้าราชการทุกคนอยู่แล้วโดยตรงนั่นเอง

สำหรับในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมนั้นจะเห็นได้ว่า ประกาศฉบับนี้มีให้ใช้บังคับ กับกิจการบางกิจการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดเท่านั้น มิได้ครอบคลุมการใช้บังคับกับทุก กิจการทั้งหมดเหมือนเช่นในส่วนราชการข้างต้น

กิจการที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนดมิให้ใช้บังคับในเรื่องการคุ้มครอง แรงงานมีอาทิเช่น

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

ดังนั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนในกรณี เจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด

(2) การจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงกำไรในทางเศรษฐกิจ เช่น การ ขายสลากกาชาด หรือการทำงานเพื่อสาธารณกุศล เป็นต้น

ส่วนกิจการอื่นซึ่งนอกเหนือไปจากที่กำหนดในประกาศกระทรวง มหาดไทยกฎหมายถือว่า ยังอยู่ในข่ายใช้บังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น กิจการเกี่ยวกับ รัฐวิสาหกิจ (ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น)⁹⁴

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

⁹⁴ วีระ ศรีธรรมรักษ์. เล่มเดิม. หน้า 41-42.

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนังสือบางประเภทมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์ หรือในกรณีที่มีได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้⁹⁵

⁹⁵ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

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)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้ครอบคลุมแรงงานในภาคอุตสาหกรรม 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 การเปลี่ยนแปลงการบริการของกิจการที่แรงงานที่ได้รับค่าจ้าง การตกงานเป็นระยะ โดยไม่สมัครใจ และหากบุคคลนั้นกลับเข้าทำงานอีก

(2) ในการจ้างงานที่ดำเนินการไม่สม่ำเสมอ ให้นายจ้างนับความต่อเนื่องของการจ้างงานตามจำนวนวันที่กำหนดในช่วงเวลานั้น

(3) ลูกจ้างควรได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีหลังจากการทำงานมาแล้ว 1 ปี โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าเป็นการจ้างงานที่หมดไปซึ่งรัฐบาลควรใช้ขั้นตอนหนึ่งที่จะรับรองว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดจากวันหยุดนั้นไม่เป็นภาระแก่นายจ้างรายสุดท้าย

(4) นายจ้างควรเพิ่มจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้กำหนดจำนวนวันหลังจากที่ได้กำหนดจำนวนปี เช่น นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี 12 วันทำงานหลังจากทำงานมาเป็นเวลา 7 ปี

(5) นายจ้างควรคำนวณและจ่ายค่าตอบแทนให้บุคคลที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน หรือเป็นรายชิ้นให้เป็นธรรมที่สุดและควรจะคำนวณรายได้ของลูกจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลานาน เพื่อให้การเพิ่มและลดค่าจ้างนั้นไม่มีผลกระทบ

3) อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.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 และวิธีในการคำนวณช่วงระยะเวลาการทำงาน ที่จะให้สิทธิการหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างต้องกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หรือโดยกลไกอันเหมาะสมในประเทศดังกล่าว แต่ต้องไม่เกินหกเดือน ทั้งนี้การขาดงานอันเนื่องจาก เหตุผลบางอย่างซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของลูกจ้างที่ได้ทำงานนั้น เช่น เจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือ คลอดบุตรให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาการทำงาน

(6) วันหยุดราชการและวันหยุดตามประเพณี ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงระยะเวลาการ พักผ่อนประจำปี หรือไม่ก็ตาม ไม่ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของวันหยุดประจำปีขั้นต่ำโดยได้รับค่าจ้าง

(7) ลูกจ้างที่ลาหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยที่สุดต้องได้รับค่าจ้างปกติ หรือค่าจ้าง โดยเฉลี่ยสำหรับช่วงระยะวันหยุดพักผ่อนประจำปีเต็ม (รวมถึงเงินสดที่มีค่าเท่ากับค่าจ้างส่วนที่จ่าย เป็นสิ่งของและไม่เป็นประโยชน์ถาวรที่ให้ติดต่อกัน ไม่ว่าลูกจ้างดังกล่าวจะลาพักผ่อนประจำปี หรือไม่ก็ตาม) โดยคำนวณตามวิธีการ ซึ่งกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หรือโดยผ่านกลไกอัน เหมาะสมในแต่ละประเทศ และต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการล่วงหน้าก่อนวันหยุดพักผ่อน ประจำปี เว้นแต่มีข้อตกลงที่บังคับใช้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(8) ช่วงเวลาที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้กำหนดโดยนายจ้างหลังจากการ ปรึกษาหารือกับลูกจ้าง หรือผู้แทนของลูกจ้าง เว้นแต่จะ得以กำหนดโดยกฎข้อบังคับ ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือวิธีการอื่นตามระเบียบปฏิบัติของประเทศ ทั้งนี้การกำหนดเวลาที่จะลาหยุดพักผ่อน ประจำปีนั้นให้คำนึงถึงความต้องการของงาน และ โอกาสสำหรับการพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง ด้วย การตกลงเพื่อยกเลิกสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำ โดยได้รับค่าจ้าง หรือข้อตกลงที่จะ สละวันหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าว โดยได้รับค่าชดเชย หรืออย่างอื่นให้ถือว่าเป็นโมฆะ หรือ ต้องห้าม ทั้งนี้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ

(9) ลูกจ้างที่ทำงานครบช่วงระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำ เมื่อมีการเลิกจ้างย่อมมีสิทธิ ลาพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนระยะเวลาการทำงานซึ่งลูกจ้างไม่ได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปี หรือมีสิทธิได้รับค่าชดเชยแทนการลาดังกล่าว หรือมีสิทธิได้รับวันหยุดคงเหลือที่มีค่าเท่ากัน

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

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ออกมาเพื่อแก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ 3 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1919 ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

(1) อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับสตรี ซึ่งได้รับการจ้างงานในอุตสาหกรรมและในงานที่ มิใช่กับหญิง และอาชีพเกี่ยวกับการเกษตร รวมทั้งหญิงที่ได้มีรายได้เป็นค่าจ้างจากการทำงานที่บ้าน

(2) หญิง หมายถึงหญิงทั่วไป โดยไม่จำกัดอายุ สัญชาติ เชื้อชาติ หรือศาสนา ไม่ว่า จะสมรสแล้ว หรือยังไม่ได้สมรส

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

(4) ในกรณีของการเจ็บป่วยอันเกิดจากการตั้งครรภ์ ซึ่งได้รับการรับรองจากแพทย์แล้ว กฎหมายและข้อบังคับของประเทศต้องจัดให้ลาเพิ่มเติมก่อนวันที่จะคลอดบุตร ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจอาจเป็นผู้กำหนดระยะเวลาสูงสุดของการลาดังกล่าว ส่วนในกรณีของการเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตรซึ่งได้รับการรับรองจากแพทย์แล้ว หญิงต้องมีสิทธิขยายระยะเวลาการลาออกไปภายหลังการคลอดบุตร ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจต้องเป็นผู้กำหนดระยะเวลาสูงสุดของการลาดังกล่าวด้วย

(5) ในระหว่างที่ไม่มาปฏิบัติงานเนื่องจากการลาคลอดบุตร หญิงนั้นต้องมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์ทดแทนด้านการรักษาพยาบาล โดยประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงินต้องมีอัตราตามที่กฎหมายกำหนด หรือข้อบังคับของประเทศเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลประโยชน์นั้นๆ เพียงพอสำหรับการบำรุงรักษาให้มีสุขภาพดีและอย่างเต็มที่ของหญิงและบุตร โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีพที่เหมาะสม ส่วนประโยชน์ทดแทนด้านการรักษาพยาบาลต้องรวมถึงการรักษาพยาบาลในช่วงก่อนคลอดบุตรและหลังคลอดบุตร โดยผดุงครรภ์ หรือแพทย์ผู้มีความสามารถเหมาะสม รวมทั้งการดูแลรักษาในโรงพยาบาลหากจำเป็น หญิงมีเสรีภาพในการเลือกแพทย์และเสรีภาพในการเลือกโรงพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ทั้งนี้ประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์ทดแทนด้านการรักษาพยาบาลต้องจัดให้มีขึ้นไม่ว่าจะในรูปแบบของการประกันสังคมโดยบังคับ หรือในรูปแบบของกองทุนของรัฐซึ่งไม่ว่าในกรณีใดก็ตามต้องจัดให้โดยถือเป็นสิทธิของหญิงทุกคนที่จะได้รับประโยชน์ แต่ถ้าหญิงไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนที่จัดให้ตามสิทธิ ก็ต้องให้หญิงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนอย่างเพียงพอจากกองทุนช่วยเหลือสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบททดสอบความจำเป็นของบุคคลที่กำหนดสำหรับการสังคมสงเคราะห์

(6) สำหรับประโยชน์ทดแทนในรูปของตัวเงินที่จัดให้ภายใต้การประกันสังคมโดยบังคับขึ้นอยู่กับรายได้ก่อนการคลอดบุตรซึ่งอยู่ในอัตราไม่น้อยไปกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ก่อนการ

คลอดบุตร โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการคำนวณประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้เงินสมทบใดๆ ที่เหมาะสมภายใต้มาตรการประกันสังคมโดยบังคับที่จัดให้เป็นประโยชน์ทดแทนการเป็นมารดาและภาษีใดๆ ที่ขึ้นอยู่กับเงินเดือนซึ่งถูกหักยกขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดประโยชน์ทดแทนดังกล่าว ไม่ว่าจะโดยทั้งนายจ้างและลูกจ้าง หรือโดยนายจ้างต้องจ่ายให้โดยคำนึงถึงจำนวนทั้งหมดของชายและหญิง ซึ่งนายจ้างได้จ้างงานในงานที่เกี่ยวข้องโดยปราศจากความแตกต่างทางเพศ และนายจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวแก่หญิงที่ตนจ้างด้วย

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

ข้อแนะนำฉบับนี้ได้ออกมาเพื่อเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดาปี 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 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1974 (C140 Paid Educational Leave Conventions, 1974)

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นการกำหนดอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนดในชั่วโมง ในระยะเวลาชั่วโมงทำงานโดยให้สิทธิได้รับค่าจ้างที่เพียงพอ พร้อมทั้งยังได้

กำหนดให้รัฐสมาชิกกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับภาวะการณ์ของประเทศและแนวปฏิบัติที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับอนุญาตไปศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกอบรมในทุก ระดับ หรือเพื่อการศึกษาทางด้านทั่วไปตลอดจนการศึกษาทางด้านสหภาพแรงงานซึ่งนโยบายที่ กำหนดนั้นควรมุ่งเน้นไปถึงเรื่องการปรับปรุง หรือดัดแปลงในเรื่องทักษะหรืออาชีพเป็นการส่งเสริม เพื่อความมั่นคงในอาชีพและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้แทนได้มีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสภาพ ความเป็นอยู่ของสถานประกอบการหรือชุมชน ในการจ่ายค่าจ้างนั้นควรมีลักษณะที่ติดต่อกัน มี จำนวนที่เพียงพอและไม่เลือกปฏิบัติอื่นเนื่องจากมาจากข้อแตกต่างเรื่องสัญชาติ สีผิว เพศ ศาสนา เป็นต้น ส่วนการจัดทำในรูปของกฎหมาย หรือข้อตกลงร่วมกันนั้น การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและ อื่นๆ ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ¹

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

ข้อแนะนำฉบับนี้ได้ออกมาเพื่อเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 140 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อโดย ได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1974 ซึ่งกำหนดเพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสยกฐานะและปรับปรุงตนเองในสาขา อาชีพของตนเองและด้านทักษะในการทำงานรวมทั้งการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การสร้างความมั่นคงใน การทำงาน ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและทางวิทยาศาสตร์ นโยบายดังกล่าวนี้ ต้องพิจารณาถึงระดับการพัฒนาของประเทศและสถานะเศรษฐกิจ ตลอดจนการกำหนดวิธีการที่ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ขึ้นกับแต่ละประเทศจะเป็นผู้กำหนดวางแนวทางด้วยตนเอง²

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

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ออกมาเพื่อแก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครอง มารดา ปี ค.ศ. 1952 ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับแก่ผู้หญิงทำงานทุกคน โดยรวมถึงผู้หญิงที่ทำงานใน ลักษณะแตกต่างจากทั่วไปอยู่ในครอบครัว ทั้งนี้คำว่า “ผู้หญิง” หมายถึงบุคคลเพศหญิงโดยมิเลือก ปฏิบัติแต่ประการใด อย่างไรก็ตามหลังจากที่ได้หารือกับองค์กรตัวแทนของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่ละประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญาแก่ แรงงานที่จำกัดบางประเภทโดยทั้งหมด 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 ซึ่งระบุวันที่คาดว่าจะคลอดมาแสดง นอกจากนี้เพื่อกำเนียงถึงการคุ้มครองสุขภาพของแม่และเด็กให้กำหนดการลาเพื่อการคลอดบุตรต้องมีขึ้นในช่วง 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 หรือโดยวิธีซึ่งกำหนดในกฎหมายและวิธีปฏิบัติของประเทศ ให้นายจ้างแต่ละรายไม่ต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อการจ่ายผลประโยชน์ทางการเงินให้หญิงที่ตนจ้างงาน โดยนายจ้างมิได้ยินยอมเป็นการเฉพาะ ยกเว้นในกรณีที่มีบทบัญญัติให้เป็นเช่นนั้น ในกฎหมาย หรือวิธีปฏิบัติของประเทศสมาชิกก่อนวันที่ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะรับรองอนุสัญญาฉบับนี้ หรือมีการตกลงกันภายหลังในระดับประเทศโดยรัฐบาลและองค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

(6) ให้ถือว่าประเทศสมาชิกซึ่งเศรษฐกิจและระบบประกันสังคมยังไม่พัฒนาเพียงพอได้จ่ายผลประโยชน์ทางการเงินแล้ว หากได้จ่ายผลประโยชน์ทางการเงินในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าอัตราที่จ่ายในกรณีเจ็บป่วย หรือสูญเสียสมรรถภาพชั่วคราวตามที่กำหนดโดยกฎหมายและระเบียบของประเทศนั้น และให้ประเทศสมาชิกลำดับแรกอธิบายเหตุผลของการปฏิบัติดังกล่าวและระบุอัตราการจ่ายผลประโยชน์ทางการเงินนั้น ในรายงานฉบับแรกว่าด้วยการปฏิบัติใช้อุสัญญาและในรายงานฉบับต่อๆมา ทั้งนี้ให้ระบุถึงมาตรการที่ได้ใช้เพื่อเพิ่มอัตราการจ่ายผลประโยชน์ทางการเงินนั้นด้วย

(7) ให้จัดหาผลประโยชน์ทางการเงินการแพทย์ให้หญิงและบุตรตามที่กำหนดโดยกฎหมายระหว่างประเทศและระเบียบของประเทศ หรือในวิธีอื่นใดที่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติของประเทศให้ผลประโยชน์ทางการเงินการแพทย์รวมถึงการดูแลรักษาในช่วงก่อนคลอดบุตร ช่วงคลอดบุตร และช่วงหลังคลอดบุตร รวมทั้งการนอกรักษาตัวในโรงพยาบาลด้วยเมื่อจำเป็น

(8) ให้แต่ละประเทศสมาชิกพิจารณาความเหมาะสมของการขยายเวลาการลาเพื่อคลอดบุตรออกไป หรือความเหมาะสมของการเพิ่มอัตราผลประโยชน์ทางการเงินซึ่งจ่ายในช่วงเวลาคลอดบุตรร่วมกับองค์กรผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างเป็นช่วงๆ ไป

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

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

(2) หากสามารถปฏิบัติได้และภายหลังจากได้หารือกับองค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างแล้วควรเพิ่มผลประโยชน์ทางการเงินที่หญิงมีสิทธิได้รับ ในระหว่างลาเพื่อการคลอดบุตรตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ฉบับที่ 103 ให้เป็นจำนวนเต็มของรายได้หญิงนั้นก่อนหน้าที่จะลาเพื่อคลอดบุตร หรือจำนวนเต็มของรายได้ซึ่งนำมาใช้เพื่อคำนวณผลประโยชน์นั้น ทั้งนี้ให้รวมถึงผลประโยชน์ทางการเงินการแพทย์ ดังต่อไปนี้

ก. การรักษาที่สถานประกอบการของแพทย์ ที่บ้าน หรือในโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาล โดยแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป หรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

ข. การบริการฝากครรภ์โดยเจ้าหน้าที่ผดุงครรภ์ที่มีคุณสมบัติหรือ โดยผู้ให้บริการการมีบุตรอื่นที่บ้าน หรือในโรงพยาบาล หรือสถานบริการอื่น

ค. การดูแลในโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลอื่น

ง. ยาและเวชภัณฑ์ การตรวจและการทดสอบที่จำเป็นอื่นๆ ตามคำสั่งแพทย์ หรือบุคคลผู้มีคุณสมบัติ และ

จ. การรักษาทางทันตกรรมและศัลยกรรม

(3) กรณีเงินสมทบใดที่จัดเก็บในโครงการประกันสังคมภาคบังคับเพื่อจำหน่ายประโยชน์ในการเป็นมารดาและภานีใดที่จัดเก็บจากเงินเดือนเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ่ายผลประโยชน์ดังกล่าวไม่ว่าจะจ่ายโดยทั้งนายจ้างและลูกจ้าง หรือโดยนายจ้างควรรให้จ่ายตามจำนวนผู้ขายและผู้หญิงทั้งหมดที่ทำงาน โดยไม่มีแยกแยะตามเพศ

(4) ในกรณีที่มารดาถึงแก่ความตายก่อนหมดช่วงวันลาหลังคลอด บิดาของเด็กซึ่งทำงานควรมีสวัสดิการเป็นเวลาเท่ากับวันลาหลังคลอดที่ยังไม่ได้ใช้ของมารดา

(5) ในกรณีที่มารดาเจ็บป่วย หรือเข้ารับกษาตัวในโรงพยาบาลหลังคลอดและก่อนที่จะหมดวันลาหลังคลอดและมารดาไม่สามารถดูแลบุตรได้ บิดาของเด็กซึ่งทำงานควรมีสวัสดิการเป็นเวลาเท่ากับวันลาหลังคลอดของมารดาที่ยังไม่ได้ใช้เพื่อดูแลบุตร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่บัญญัติในกฎหมายและวิธีปฏิบัติของประเทศ

(6) มารดาของเด็กซึ่งทำงาน หรือบิดาของเด็กซึ่งทำงานควรได้รับสิทธิให้ลาเพื่อดูแลบุตรภายหลังจากที่หมดวันลาหลังคลอดแล้ว ทั้งนี้ช่วงเวลาที่น่าจะให้ลาเพื่อดูแลบุตรได้ ระยะเวลาการลาและการกระจายวันลาเพื่อดูแลบุตรระหว่างบิดา มารดาซึ่งทำงานควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย หรือระเบียบของประเทศ หรือโดยวิธีอื่นใดซึ่งสอดคล้องกับวิธีปฏิบัติของประเทศนั้น

กล่าวโดยสรุป อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กล่าวมาแล้วนั้น ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดพักผ่อนเนื่องจากทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม สิทธิในการลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้างก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง สิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเลี้ยงดูบุตรในขณะที่เป็นลูกจ้างและสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก็เพื่อจะได้มีโอกาสเลี้ยงดูบุตรหลังหมดระยะเวลาการลาเพื่อคลอดบุตรแล้ว

3.2 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ

ในบทนี้จะทำการศึกษาถึงการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของประเทศโมซัมบิก ประเทศอินเดีย ประเทศอาเซอร์ไบจาน และประเทศลิชัวเนีย 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 ตามสัญญาการจ้างงานที่ได้ลงชื่อไว้กับนายจ้าง²² โดยลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีก่อนที่จะสิ้นปีแรกของการจ้างงานในตำแหน่งของลูกจ้างภายในระยะเวลาที่มีการประสานงานกับนายจ้าง²³ วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีในครั้งที่ 2 และในปีต่อมาของการจ้างงานอาจจะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างปีที่ทำงานได้ตามความเหมาะสม²⁴ และบุคคลต่อไปนี้มีสิทธิที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ในระหว่างปีแรกของการจ้างงานโดยไม่คำนึงถึงการว่าจ้าง²⁵

(1) หญิงมีครรภ์และผู้ที่พักเป็นมารดาอาจจะใช้วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทันที ก่อนหรือหลังจากการตั้งครรภ์และจากการมีบุตร

(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 (ตำแหน่งรับผิดชอบดังกล่าวจะนายจ้างจะเป็นผู้ตัดสินใจ 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 บุคลากรระดับกลางทางด้านการแพทย์และเภสัชกร

ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (ทำงานเพียงบางส่วนของวัน หรือบางส่วนของสัปดาห์) จะได้รับวันหยุดพักผ่อน โดยไม่จำกัดระยะเวลาซึ่งขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือตำแหน่งที่บรรจุ²⁶

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

การลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมสำหรับผู้มีอาวุโสที่ขึ้นอยู่กับระดับความมีอาวุโส โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติม ดังนี้

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

โดยระยะเวลาของวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมตามช่วงเวลาทำงานจะพิจารณาบนพื้นฐานของระยะเวลาที่ลูกจ้างลงชื่อในสัญญาจ้างกับนายจ้าง 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 คนเล่นดนตรี คลอป ผู้บรรเลงนำคณะนักร้องเพลงสวดในโบสถ์และลูกจ้างอื่นๆ ที่ทำงานในสาขาดนตรี

(2) ครูทั้งหมดของทุกวิชาและทุกอาชีพ (ยกเว้นครูฝึกสอน)

(3) ผู้นำสมาคมเด็กที่เป็นระดับหัวหน้า นักจิตวิทยา นักบำบัดการพูด ผู้สอนคนหูหนวกและเป็นใบ้

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

(5) ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสอน โดยตรงในตัวแทนประกันสังคมและสถาบันทางการแพทย์

(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 ปีมีสิทธิที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 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 วิทยูและในกลุ่มผู้ดำเนินธุรกิจภาพยนตร์จะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 42 วัน คนยกฉากจะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 35 วัน³²

วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีอาจเลื่อนออกไปได้ หากว่า³³

(1) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เลื่อนออกไปนั้นด้วยเหตุผลอันสมควร โดยเริ่มจากนายจ้าง หรือลูกจ้างซึ่งมีการตกลงกัน

(2) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะเลื่อนออกไปอย่างแน่นอน หากมีการจัดลำดับตารางเวลาการให้ประโยชน์ใน 1 เดือนของปีปัจจุบันถึงปีถัดไป หรือจากปัจจุบันถึงปีถัดไปของกรจ้างงาน 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.

ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อ โดยมีระยะเวลา ดังต่อไปนี้³⁵

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

(2) ลูกจ้างที่เรียนในภาคค่ำ ในสถาบันการศึกษาพิเศษลำดับรองลงมาจะลาได้ 10 วันระหว่างปีที่ 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) ลูกจ้างที่เรียนในภาคค่ำและมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถาบันการศึกษาระดับสูงและสถาบันการศึกษาพิเศษลำดับรองลงมาจะลาได้ 30 วัน เมื่อมีการสอบแข่งขันระดับชาติ

(6) ลูกจ้างที่เรียนในภาคค่ำและมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถาบันการศึกษาระดับสูงจะลาได้ 4 เดือนขึ้นไปเพื่อเตรียมการและสำเร็จการศึกษา (theses)

(7) ลูกจ้างที่เรียนในภาคค่ำ และมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถาบันการศึกษาพิเศษลำดับรองลงมาจะได้ลา 2 เดือนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน

(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 และ

มีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างบางส่วนในจำนวนที่กำหนดตามกฎหมายจนกระทั่งบุตรอายุครบ 3ปี³⁷

5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ตามกฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้

3.2.4 ประเทศลิชัวเนีย

1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำเป็นระยะเวลา 28 วัน³⁸ และสามารถลาหยุดพักผ่อนประจำปีถึง 35 วัน โดยจะอนุญาตให้แก่³⁹

(1) ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

(2) ลูกจ้างซึ่งมีพ่อแม่เดียวซึ่งต้องเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 14 ปี หรือบุตรที่พิการก่อนอายุถึง 16 ปี

(3) บุคคลที่พิการ

(4) บุคคลอื่นที่บัญญัติตามกฎหมาย

การลาหยุดพักผ่อนประจำปีสามารถขยายวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 58 วันซึ่งจะอนุญาตให้ลูกจ้างที่ทำงานประเภทที่เกี่ยวข้องกับประสาทเป็นสำคัญ เกี่ยวกับอารมณ์และเกี่ยวกับการใช้ความคิดและงานที่ใช้ความเสี่ยงซึ่งต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ 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 สัญญากรจ้างงาน ข้อตกลงร่วมกัน หรือระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานอาจกำหนดเพิ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี ที่ยาวนานไว้แน่นอน หรือเพิ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีประเภทอื่นนอกเหนือจากที่ระบุตาม มาตรานี้⁴²

การลาหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับแต่ละปีทำงานจะอนุญาตในการทำงานปี เดียวกัน⁴³ ซึ่งในปีแรกของการทำงานจะอนุญาตหลังจากทำงานต่อเนื่องไปแล้ว 6 เดือนของการทำงาน สำหรับปีต่อมาและหลังจากการทำงาน การลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะอนุญาตในเวลาใดก็ได้⁴⁴ ของ การทำงานในปีนั้นซึ่งสอดคล้องกับตารางเวลาของการลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยขั้นตอนการ สร้างตารางเวลาจะกำหนดเงื่อนไขในข้อตกลงของคณะกรรมการ⁴⁴

กรณีที่ทำงานน้อยกว่า 6 เดือนต่อเนื่องกัน การลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะอนุญาตให้ ลูกจ้างร้องขอในกรณี ดังต่อไปนี้⁴⁵

- (1) หญิงก่อนคลอดบุตร หรือหลังคลอดบุตร
- (2) ในกรณีที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อตกลงร่วมกัน

บุคคลต่อไปนี้ จะมีสิทธิเลือกเวลาการลาหยุดพักผ่อนประจำปีหลังจากทำงานที่มี ความเสี่ยงต่อเนื่องไปแล้ว 6 เดือน⁴⁶

- (1) อายุต่ำกว่า 18 ปี
- (2) หญิงตั้งครรภ์และลูกจ้างที่เลี้ยงดูบิดา มารดา บุตรที่ก่อนอายุถึง 14 ปี หรือบุตร พิการก่อนอายุถึง 16 ปี

ชายจะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ระหว่างที่ภรรยาของเขาคลอด บุตร⁴⁷

กรณีระหว่างปีแรกของการจ้างงานพนักงานสอนของสถาบันการศึกษาจะอนุญาต ให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ระหว่างวันหยุดภาคฤดูร้อนของโรงเรียนสำหรับเด็ก และนักเรียน โดย ไม่คำนึงถึงวันที่พนักงานเริ่มทำงานกับสถาบัน⁴⁸ สำหรับบุคคลซึ่งกำลังศึกษาโดยไม่มีกรจ้างที่

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 สำหรับบุคคลซึ่งกำลังศึกษาโดยไม่มีภาระงานที่ต่อเนื่อง จะต้องปรับเวลาการสอบ การทดสอบ งานบนพื้นฐานของวิทยานิพนธ์ งานในห้องปฏิบัติการ⁴⁹

กรณีบุคคลซึ่งดูแลผู้เจ็บป่วย หรือบุคคลพิการที่อยู่กับบ้านเช่นเดียวกับบุคคลซึ่งได้รับความทุกข์ทรมานจากโรคเรื้อรังซึ่งกลายเป็นโรคที่รุนแรงอย่างมากซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพอากาศจะอนุญาตให้เลือกเวลาในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามคำแนะนำของสถาบันสุขภาพ⁵⁰ 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.

การลานี้จะเพิ่มขึ้นและอนุญาตให้หญิงนั้นเพียงช่วงระยะเวลาเดียว โดยไม่คำนึงถึงวันก่อนที่จะคลอดบุตร⁵⁴ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง⁵⁵ แต่จะได้รับเงินที่จ่ายให้ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วย⁵⁶ โดยจะต้องเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมของรัฐ⁵⁷ ซึ่งได้ตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรจะมีสิทธิได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาระหว่างตั้งครรภ์และลาคลอดบุตร ถ้าวันแรกของการตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรได้บันทึกประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วยไม่น้อยกว่า 3 เดือนระหว่าง 12 เดือน หรือน้อยกว่า 6 เดือนระหว่าง 24 เดือน ยกเว้นกรณีที่บัญญัติไว้ในข้อ 2 และข้อ 3 ของมาตรา⁵⁸ นี้ กล่าวคือ

(1) กรณีประกันบุคคลที่อายุต่ำกว่า 26 ปี จะมีสิทธิได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาระหว่างตั้งครรภ์และลาคลอดบุตร ถ้าเริ่มต้นตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรไม่ได้มีการบันทึกตามข้อ 1 ของมาตรานี้ เนื่องจากช่วงระยะเวลาที่กำหนดได้เป็นนักศึกษาเต็มเวลาของสถาบันการศึกษา ระดับสูง โรงเรียนอาชีวะและโรงเรียนการศึกษาทั่วไปที่ได้ลงทะเบียนตามขั้นตอนและช่วงเวลา หลังจากสำเร็จการศึกษา (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 โรงเรียนอาชีวและโรงเรียนการศึกษาทั่วไปที่ได้ลงทะเบียนตามขั้นตอนและช่วงเวลาหลังจากสำเร็จการศึกษา (ตามเอกสารที่แสดงหลักฐานการสำเร็จการศึกษา) ได้กลายเป็นผู้ประกันตนไม่เกิน 3 เดือน⁷⁰

กรณีมีสิทธิได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นบิดาจะให้แก่บุคคลที่ประกัน ถ้าเริ่มต้นการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาไม่ได้มีการบันทึกช่วงระยะเวลาที่กำหนดได้มีการประกันบุคคลตามอนุ 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 หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน 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 อย่างไรก็ตามนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปก็ได้

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

นอกจากนี้ ถ้าลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีและยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแต่ถูกเลิกจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 119 นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมด้วยไม่ว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา หรือนายจ้างเลิกจ้าง หรือการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม⁷⁶

3.3.2 การลาเพื่ออุปสมบท

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้

3.3.3 การลาศึกษาต่อ

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้

3.3.4 การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 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

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้

3.4 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายอื่น

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

3.4.1 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

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

1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า 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” ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิในการลาดังต่อไปนี้

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) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพราะเหตุส่วนตัวแล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีก
- (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 กรณีเช่นนี้ถือว่าการลาสิ้นสุดลงเพียงวันก่อนเดินทางกลับและวันราชการเริ่มตั้งแต่วันที่ออกเดินทางกลับ เป็นต้น⁹⁴

ข้าราชการซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดราชการ ให้เสนอขอลอนวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาและให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันที่ขอลอนวันลานั้น⁹⁵

2) การลาเพื่ออุปสมบท

ตามกฎหมายว่าด้วยการลาของข้าราชการกำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณา หรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบท หรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ไม่น้อยกว่า 60 วัน แต่ในกรณีมีเหตุพิเศษไม่อาจเสนอ หรือจัดส่งใบลาดังกล่าวได้ ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลาและให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้มีอำนาจที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้⁹⁶ ทั้งนี้ข้าราชการจะได้รับเงินเดือนในระหว่างลาต่อเมื่อเป็นข้าราชการที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยจะได้รับเงินเดือนในระหว่างลาได้ไม่เกิน 120 วัน และต้องรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน⁹⁷

ข้าราชการที่ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ลาอุปสมบท หรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์แล้วจะต้องอุปสมบท หรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ภายใน 10 วันนับแต่วันเริ่มลาและจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน 5 วันนับแต่วันลาสิกขา หรือวันเดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ แต่ถ้ามีปัญหาอุปสรรคทำให้ไม่สามารถอุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ตามที่ขอลาไว้ เมื่อได้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติและขอลอนวันลา ให้ผู้มีอำนาจพิจารณา หรืออนุญาตพิจารณา หรืออนุญาตให้ลอนวันลาอุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไป

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,

แล้วเป็นวันลาจิสส่วนตัว⁹⁸ ทั้งนี้ การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ครั้งวันในตอนเช้า หรือตอนบ่ายให้นับเป็นการลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ครั้งวันด้วย⁹⁹

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) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับหลักการตามข้อ (1) ไปพิจารณาปรับใช้กับข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นสตรีด้วย

(4) ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบดำเนินการตลอดจนติดตามประเมินผลเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว จึงได้กำหนดแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการ ตามมติคณะรัฐมนตรีในการให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐ ไปถือศีลและปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรับรอง โดยการพิจารณาคัดเลือก ดังต่อไปนี้

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

(2) สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หมายถึง สถานที่ให้การฝึกอบรมสมถวิปัสสนากัมมัฏฐานที่ตั้งอยู่ในวัดซึ่งสำนักงานพระพุทธ

⁹⁸ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 31.

⁹⁹ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535, ข้อ 28 วรรค 5.

ศาสนาแห่งชาติโดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคมได้ขึ้นทะเบียนเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด และหรือสถานที่ให้การฝึกปฏิบัติธรรมอื่นๆ ที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับด้านอาคาร สถานที่ที่สะอาด สงบร่มรื่นมีความพร้อมด้านพระวิปัสสนาจารย์ หรือวิทยากรผู้ฝึกอบรมและมีการบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ประจักษ์ของสาธารณชนซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดได้คัดเลือกเสนอสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติพิจารณาประกาศรับรองเป็นสำนักปฏิบัติธรรมที่พร้อมให้การรับรองข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีซึ่งมีความประสงค์เข้าไปถือศีลและปฏิบัติธรรมตามมตฺติคณะรัฐมนตรีย¹⁰⁰

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 หรือปฏิบัติการวิจัยให้ได้รับเงิน เดือนในระหว่างลาไม่เกิน 4 ปี นับแต่วันศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยจนถึงวันก่อนวันมารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติราชการ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชามีอำนาจอนุญาตการลาดังกล่าวเห็นสมควรให้ข้าราชการลาไปศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยเกิน 4 ปี ก็ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ แต่ทั้งนี้เมื่อรวมทั้งสิ้นจะต้องไม่เกิน 6 ปี¹⁰²

¹⁰⁰ ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่องแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการตามมตฺติคณะรัฐมนตรียในการให้ข้าราชการ 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 ทั้งนี้การลาคลอดบุตรลาเกี่ยวกับการลาประเภทใด 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 การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาตลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

บทบัญญัติ ตามกฎหมาย	โมซัมบิก	ซาอุดีอาระเบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิทัวเนีย	ไทย
1) การลาหยุด พักผ่อนประจำปี	1) กำหนดให้ลูกจ้างลา หยุดพักผ่อนประจำปี ได้ 3 ระยะเวลาคือ (1) 1 วันสำหรับทุกๆ เดือนของการทำงาน จริงระหว่างปีแรก ของการทำงาน (2) 2 วันสำหรับทุกๆ เดือนของการทำงาน จริงระหว่างปีที่สอง ของการทำงาน (3) 30 วันสำหรับทุกๆ 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 สำหรับลูกจ้างคงต่อ ไปนี้	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)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมซัมบิก	ชาดูดีอะเบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิชเวเนีย	ไทย
1) การลาหยุดพักผ่อน ประจำปี (ต่อ)	2) การว่าจ้างที่มีกำหนด เวลามากกว่า 3 เดือนแต่ น้อยกว่า 1 ปี จะมีสิทธิ ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ได้ 1 วันสำหรับทุกๆ เดือนของการทำงาน จริง 3) นายจ้างอาจจะเลื่อนวัน ลาหยุดพักผ่อน ประจำปี ออกไปทั้งหมด หรือ บางส่วนได้ 4) นายจ้างและลูกจ้างอาจ ตกลงกันเป็นหนังสือ ให้สะสมวันลาหยุดพัก ผ่อนประจำปีได้ 15 วัน สำหรับทุกๆ 12 เดือน	โดยได้รับอนุญาตจาก วันนายจ้าง 4) นายจ้างมีสิทธิเลื่อนวัน ลาหยุดพักผ่อนประจำ ปีของคณงานออกไป ไว้ในตอนสิ้นปีของ การเกิดสิทธิการลา หยุดพักผ่อนประจำปี ในปีนั้นได้ ถ้าหากว่า สภาพของงานนั้นมิ ความจำเป็นสามารถ เลื่อนวันลาหยุด พักผ่อนประจำปีได้ ไม่เกิน 90 วันและหาก ว่าสภาพของงานมี ความจำเป็นต้องเลื่อน	นั้นด้วยเหตุผลอันสมควร โดยเริ่มจากนายจ้างหรือ ลูกจ้างซึ่งมีการตกลงกัน (2) วันลาหยุดพักผ่อน ประจำปีจะเลื่อนออก ไปอย่างแน่นอนหากมี การจัดลำดับตารางเวลา การให้ประโยชน์ใน 1 เดือนของปีปัจจุบันถึงปี ถัดไปหรือจากปัจจุบัน ถึงปีถัดไปของการจ้าง งานหรือปีถัดไป (3) การเริ่มต้นเป็นลูกจ้าง อาจได้รับวันลาหยุด พักผ่อนประจำปีเลื่อน ออกไปในกรณี	(1) ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี (2) ลูกจ้างซึ่งมีพ่อแม่ ซึ่งต้องเลี้ยงดูบุตร ก่อนอายุถึง 14 ปี หรือบุตรที่พิการ ก่อนอายุถึง 16 ปี (3) บุคคลที่พิการ (4) บุคคลอื่นที่บัญญัติ ตามกฎหมาย 2) กรณีที่ทำงานน้อยกว่า 6 เดือนต่อเนื่องกันการ ลาหยุดพักผ่อนประจำปี จะอนุญาตให้ลูกจ้าง ร้องขอในกรณีดังต่อ ไปนี้	พักผ่อนประจำปีให้แก่ ลูกจ้างมากกว่า 6 วัน ทำงานก็ได้ 3) นายจ้างและลูกจ้างอาจ ตกลงกันล่วงหน้า ให้ สะสมและเลื่อนวันหยุด พักผ่อนประจำปีที่ยัง มิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้า กับปีต่อไปได้ 4) ลูกจ้างซึ่งทำงานยัง ไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจ กำหนดวันลาหยุดพักผ่อน ประจำปีให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนวณให้ตามส่วน ก็ได้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมซัมบิก	ซาอุดีอาระเบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิชัวเนีย	ไทย
1) การลาหยุดพักผ่อน ประจำปี (ต่อ)	ของการทำงานจริงโดยมี เงื่อนไขว่าการสะสมวันลา หยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องไม่มากกว่า 30 วัน ซึ่งอาจรวมถึงวันที่เลื่อน การลาหยุดพักผ่อน ประจำปีด้วยและไม่มาก กว่า 60 วัน ซึ่งสะสมวัน ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ใน 1 ปีใดก็ได้	ออกไปเรื่อยๆ จำเป็นต้อง ได้รับความยินยอมจาก คนงานเป็นลายลักษณ์ อักษรโดยการเลื่อน ดังกล่าวต้องไม่ล่วงเลยไป จนถึงสิ้นปีถัดไปของปี ที่เกิดสิทธิการลาหยุด พักผ่อนประจำปีขึ้น	ดังต่อไปนี้ ก. ทูพพลภาพชั่วคราว ข. การลาหยุดพักผ่อน ประจำปีและการลา เกิดขึ้นพร้อมกัน ค. เมื่อการทำธุรกิจ ล้มเหลวในสถานที่ ดำเนินการของ นายจ้าง (4) วันลาหยุดพักผ่อน ประจำปีนายจ้างอาจ เลื่อนไปได้เมื่อใดก็ได้ ตามที่เริ่มอนุญาตให้ ลูกจ้าง ลาหยุด พักผ่อนประจำปีได้ ตามปกติตามลำดับ	1) หญิงก่อนคลอดบุตร หรือหลังคลอด (2) ในกรณีที่กำหนด โดยกฎหมายและ ข้อตกลงร่วมกัน	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมซัมบิก	ซาอุดีอาระเบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิธัวเนีย	ไทย
1) การลาหยุดพักผ่อน ประจำปี (ต่อ)			<p>การให้ประโยชน์ในการลาซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามปกติ</p> <p>(5) โดยข้อตกลงร่วมกัน</p> <p>วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้อาจจะอนุญาตให้เพิ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีใน ปีถัดไป</p> <p>3) การลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมสำหรับผู้มีอาวุโสที่ขึ้นอยู่กับระดับความมีอาวุโส โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>(1) ระดับความมีอาวุโสตั้งแต่ 5-10 ปี เพิ่มให้ 2 วัน</p>		

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	โมซัมบิก	ซาอุดีอาระเบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิชัวเนีย	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 สิทธิลาหยุดโดยได้รับ ค่าจ้างไม่น้อยกว่า 10 วัน และไม่เกิน 15 วัน ในวัน Eid-All-Adha เพื่อ ประกอบพิธีฮัจญ์เป็นเวลา 1 ครั้งตลอดระยะเวลา เวลาที่ทำงาน ถ้าหากว่า คนงานยังไม่เคยประกอบ พิธีฮัจญ์มาก่อนเลยโดยมี		ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมซัมบิก	ซาอุดีอาระเบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิชัวเนีย	ไทย
2) การเพื่อลาอุปสมบท (ต่อ)		เงื่อนไขว่าคนงานจะต้องทำงานกับนายจ้างเป็นเวลา 2 ปีติดต่อกันและนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดจำนวนคนงานที่จะได้รับสิทธิของการหยุดในปีนั้นเพื่อให้เป็นไปตามความจำเป็นของงานกำหนดให้คนงานที่ขึ้นทะเบียนในสถาบันการศึกษาจะมีสิทธิ			
3. การลาศึกษาต่อ	กำหนดให้ลูกจ้างลาศึกษาต่อได้ในหลักสูตรเกี่ยวกับการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงทักษะ โดยเฉพาะด้านเกี่ยวกับเทคนิคและด้านทักษะ	ลาโดยได้รับค่าจ้างสำหรับปีที่มีการสอบ โดยกำหนดวันลาให้เป็นไปตาม	กำหนดให้ลูกจ้างลาศึกษาต่อได้ในกรณีดังต่อไปนี้ 1) การวิจัยในห้องปฏิบัติการ การทดสอบและการสอบระหว่างเทอมได้ 20-30 วัน	กำหนดให้ลูกจ้างลาศึกษาต่อในการเตรียมตัวและสอบเข้ามหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาระดับสูงได้ 3 วันในแต่ละการสอบ หรือกรณีที่ลูกจ้าง	ไม่มีบทบัญญัติ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมซัมบิก	ชาวดิอาร์เบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิธัวเนีย	ไทย
3) การลาศึกษาต่อ (ต่อ)	เกี่ยวกับอาชีพโดยไม่ สูญเสียค่าจ้างในระหว่าง ระยะเวลาการสอบ	จำนวนวันสอบจริง อย่างไร ก็ตามสำหรับปีที่มีการสอบ ซ่อมคนงานจะมีสิทธิลา โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่ง นายจ้างอาจขอให้คนงาน แสดงเอกสารการสอบได้ โดยคนงานจะต้องแจ้งลา ล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน ทั้งนี้คนงานจะไม่ได้รับ ค่าจ้างหากพิสูจน์ได้ว่า คนงานไม่ได้เข้าสอบและ จะถูกลงโทษทางวินัยด้วย	2) การสอบระดับชาติได้ 30 วัน 3) การเขียนและการสำเร็จ การศึกษา (theses) ได้ 4 เดือน โดยได้รับค่าจ้าง	ซึ่งเรียนในโรงเรียนที่มี การศึกษาทั่วไป หรือใน มหาวิทยาลัยและสถาบัน การศึกษาระดับสูงซึ่งลง ทะเบียนตามขั้นตอนแล้ว จะมีสิทธิลาศึกษาต่อ ภายใต้การรับรองของ สถาบันเพื่อเตรียมตัวได้ ดังนี้ 1) การสอบปกติได้ 3 วันสำหรับในแต่ละ การสอบ 2) การเตรียมตัวสำหรับ การทดสอบได้ 2 วัน สำหรับแต่ละการสอบ	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	โมซัมบิก	ซาอุดีอาระเบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิชเวเนีย	ไทย
3) การลาศึกษา (ต่อ)				<p>4) การดำเนินการและนำเสนอวิทยานิพนธ์ได้ 30 วัน</p> <p>5) เตรียมตัวสำหรับการสอบปลายภาคได้ 6 วัน สำหรับแต่ละการสอบ สำหรับระยะเวลาการเดินทางจะไม่รวมถึงระยะเวลาการลาศึกษาต่อด้วยซึ่งจะได้รับค่าจ้างในอัตราอย่างน้อยที่สุดเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย</p>	
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอดบุตร	กำหนดให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดบุตรต่อเนื่องกันได้ 60 วัน ซึ่งอาจจะเริ่มต้น 20 วันที่คาดว่าจะคลอด	กำหนดให้พนักงานหญิงลาคลอดบุตรได้ 4 สัปดาห์ทันทีที่คาดว่าจะคลอดบุตรและหลังคลอดบุตร	กำหนดให้หญิงลาคลอดบุตรได้เป็นเวลา 126 วัน (70 วันก่อนคลอดและ 56 วันหลังคลอด) ในกรณี	กำหนดให้หญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 70 วันก่อนคลอดบุตรและ 56 วันหลังคลอดบุตร	กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติ ตามกฎหมาย	โมซัมบิก	ซาอุดีอาระเบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิชเวเนีย	ไทย
4) การกำหนดอัตรา ค่าจ้างในระหว่างลา คลอดบุตร (ต่อ)	บุตรโดยไม่สูญเสียค่าจ้าง	6 สัปดาห์ โดยวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรจะกำหนดโดยแพทย์ของสถานประกอบการ หรือตามใบรับรองแพทย์ของหน่วยงานสุขภาพ ทั้งนี้หญิงอาจไม่ต้องทำงานระหว่าง 6 สัปดาห์ทันทีที่คลอดบุตรซึ่งในระหว่างลาคลอดบุตรนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้เพียงครั้งเดียว ถ้าคนงานหญิงทำงานมา 1 ปี หรือมากกว่านั้นและจะจ่ายค่าจ้างเต็ม ถ้าคนงานหญิงทำงานมา 3 ปี หรือมากกว่านั้น	ที่ผิดปกติ หรือคลอดบุตรหลายคนหญิงจะลาหลังคลอดได้ 70 วัน หากเป็นหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ดังนี้ 1) 140 วันในกรณีคลอดบุตรปกติ (70 วันก่อนคลอดและ 70 วันหลังคลอด) 2) 156 วันในกรณีคลอดบุตรผิดปกติ (70 วันก่อนคลอดและ 86 วันหลังคลอด)	(ในกรณีที่คลอดยาก หรือคลอดบุตรแฝดให้ลาหลังคลอดได้ 70 วัน) การลานี้จะเพิ่มขึ้นและอนุญาตให้หญิงนั้นเพียงช่วงระยะเวลาเดียวโดยไม่คำนึงถึงวันก่อนที่จะคลอดบุตร โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่จะได้รับเงินที่จ่ายให้ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วย	90วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมซัมบิก	ซาอุดีอาระเบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิชัวเนีย	ไทย
4) การกำหนดอัตรา ค่าจ้างในระหว่างลา คลอดบุตร (ต่อ)			3) 180 วันในกรณีคลอด บุตรหลายคน (70 วันก่อนคลอดและ 110 วันหลังคลอด) โดย ได้รับค่าจ้างบางส่วน ในจำนวนที่กำหนดตาม กฎหมายจนกระทั่งเด็ก อายุครบ 3 ปี		
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร	กำหนดให้ลูกจ้างที่เป็น บิดามีสิทธิลาเกี่ยวกับ ความเป็นบิดาได้ 1 วัน ทุกๆ 2 ปี และวันลาเหล่านี้ จะถือเป็นวันลาพักผ่อนที่ บุตรเกิดโดยลูกจ้างซึ่ง ประสงค์ที่จะลาเกี่ยวกับ ความเป็นบิดาจะต้องแจ้ง	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	กำหนดให้ลูกจ้างลาเพื่อ เลี้ยงดูบุตรได้ ดังนี้ 1) การลาเกี่ยวกับความเป็น บิดามารดาเพื่อเลี้ยงดู บุตรก่อนอายุถึง 3 ปี จะอนุญาตให้มารดา บิดา ย่า หรือยาย ปู่ หรือตา หรือบุคคลอื่น	ไม่มีบทบัญญัติ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	โมซัมบิก	ซาอุดีอาระเบีย	อาเซอร์ไบจาน	ลิชัวเนีย	ไทย
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร	ให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือก่อน หรือหลังบุตรเกิด โดยไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง			<p>ที่เกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตร ลูกจ้างซึ่งยอมรับเป็นผู้ปกครองบุตร ซึ่งการลาอาจจะถือช่วงระยะเวลาเดียว หรือแบ่งเป็นส่วนๆ ได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งรวมช่วงระยะเวลาการลาไม่เกิน 3 เดือน</p> <p>2) การลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 1 เดือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่จะได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นบิดาตามกฎหมายประกันสังคม</p>	

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการ ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศกับประเทศไทย

จากการที่ได้ทำการศึกษาในบทที่ผ่านมา ทำให้เห็นถึงมาตรการทางกฎหมายในการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศโมซัมบิก ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศอาเซอร์ไบจาน ประเทศลิชัวเนียและประเทศไทย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการลาดังกล่าวของภาครัฐ ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างยังไม่ได้รับการคุ้มครองในสิทธิดังกล่าวอย่างเพียงพอและไม่เหมาะสมกับสภาพของการทำงานทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากความไม่ครอบคลุม หรือความไม่เหมาะสมของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งในบทนี้จะทำการวิเคราะห์ปัญหาสิทธิในการลาดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างต่อไป ดังนี้

4.1 การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

เมื่อลูกจ้างทำงานได้มาระยะหนึ่งก็ต้องมีการหยุดพักผ่อนเพื่อให้ร่างกายได้รับความผ่อนคลายจากความเคร่งเครียดเนื่องจากทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม เพื่อให้กลับมามีประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนเดิม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานโดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างเป็นการล่วงหน้า หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ซึ่งเป็นระยะเวลาให้หยุดพักผ่อนน้อยเกินไปไม่เพียงพอ หรือเหมาะสมแก่ความต้องการของลูกจ้างที่ทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้ลูกจ้างต้องไปใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนเมื่อต้องการหยุดพักผ่อนอีกซึ่งไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย หรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ต้องการให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจริงๆ ไม่ใช่เป็นการลาเพื่อหยุดพักผ่อนอีก เช่น บิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตรป่วยไม่สบาย ลูกจ้างก็ต้องขอลากิจเพื่อพบบิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตรไปหาหมอเพื่อทำการรักษา หรือเฝ้าดูอาการ หรือบุตรของลูกจ้างบวช แต่งงาน ลูกจ้างก็ต้องลากิจเพื่อกิจธุระดังกล่าว แต่เชื่อว่าลูกจ้างจะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้เสมอไปเพราะ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ต้องทำความตกลงกันเองว่าจะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้กี่วัน เหตุอะไรบ้างที่ถือว่าเป็นกิจธุระอันจำเป็น ได้รับค่าจ้างหรือไม่ เป็นจำนวนเท่าไร สะสมได้หรือไม่ เป็นจำนวนเท่าไรต่อปี ฯลฯ หากสถานประกอบการไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายจ้างที่จะอนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้หรือไม่ ถ้านายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระได้ หากลูกจ้างนั้นฝ่าฝืนถือว่าเป็นการขาดงาน หรือละทิ้งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 1343/2525

ถ้าไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการลาถือเอาไว้ก็อยู่ในดุลพินิจของนายจ้างเป็นรายๆ ไป ถ้านายจ้างไม่อนุญาตให้ลาถือ ลูกจ้างยังขึ้นไม่ไปทำงานโดยอ้างว่าได้ลาถือไว้แล้ว ลูกจ้างมีความผิดฐานละทิ้งหน้าที่

คำพิพากษาฎีกาที่ 1610/2526

นายจ้างกับลูกจ้างมีสิทธิที่จะตกลงกันในการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมกับปีต่อๆ ไปได้ เมื่อนายจ้างไม่ได้ตกลงและนายจ้างมีข้อบังคับว่าถ้าไม่ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีให้ถือว่าสละสิทธิ ข้อบังคับเช่นนี้ใช้บังคับได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 173/2528

นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับว่า “การลาถือของพนักงานให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ผู้ลาต้องยื่นใบลาล่วงหน้าด้วยตนเองและจะหยุดงานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตให้ลาหยุดได้แล้ว หากหยุดโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรถือว่าขาดงาน” ดังนั้นการที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา จึงเป็นการหยุดงานไปโดยไม่มีเหตุอันสมควรถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ตาม ป.พ.พ. มาตรา 538

คำพิพากษาฎีกาที่ 795/2528

ลูกจ้างขอลาถือไปทำธุรกิจส่วนตัวนายจ้างไม่อนุญาตอ้างว่าอยู่ระหว่างเร่งการผลิต ลูกจ้างจึงหยุดงานไป 1 วันและเมื่อมาทำงานก็ได้ลาป่วยโดยมิใบรับรองแพทย์ประกอบดังนี้ แม้จะมีได้ป่วยจริงก็ถือว่าลูกจ้างมีเจตนากระทำทุจริตต่อนายจ้างยังมีได้เพราะเป็นเพียงวิธีการอย่างหนึ่งที่จะให้ได้หยุดงานเพื่อไปทำธุรกิจของตนเท่านั้นและเมื่อปรากฏว่าในแผนกที่ลูกจ้างทำงานมีคนงานถึง 80 คน การทำงานล่วงเวลาก็มีลูกจ้างบางคนที่ไม่ทำประกอบกับวันที่ลูกจ้างหยุดงานก็ไม่ปรากฏพฤติการณ์พิเศษใดๆ ที่เห็นได้ว่าการหยุดงานนั้นนายจ้างได้รับความเสียหายจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างอีกด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ 823/2539

การที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างและเป็นประธานสหภาพแรงงาน พ. ลาหยุดงานเพื่อไปแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานให้แก่ลูกจ้างของบริษัท ม. โดยเป็นลูกจ้างของบริษัทดังกล่าวมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พ. ด้วยนั้น มิใช่เป็นการไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานตามกฎหมาย แต่เป็นการลาจกทั่วไปเมื่อผู้คัดค้านมิได้ลา หรือมิได้รับอนุญาตให้ลาจากผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้าง และได้หยุดงานเป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรผู้ร้องจึงมีสิทธิเลิกจ้างผู้คัดค้านได้โดยชอบตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (5)

คำพิพากษาฎีกาที่ 5192/2539

ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยฝ่ายบริหารลาจก โดยไม่มีกำหนดเวลาแสดงถึงการขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ เมื่อยื่นใบลาแล้วหยุดงานทันทีโดยไม่รอฟังว่านายจ้างอนุมัติหรือไม่เป็นการขัดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อนายจ้างไม่อนุมัติการลาต้องถือว่าลูกจ้างขาดงาน พฤติการณ์ที่ลูกจ้างขาดงานติดต่อกันเกิน 3 วันและเป็นเวลานานเกือบเดือนจนนายจ้างมีหนังสือเลิกจ้างถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ส่วนการสะสมและเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้เป็นเรื่องที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้บังคับให้ต้องมีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ แต่กำหนดให้เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ ลูกจ้างก็จะเสียสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นไป

คำพิพากษาฎีกาที่ 3025/2530

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดว่าพนักงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องขออนุมัติล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 10 วัน เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะหยุดได้ พนักงานไม่หยุดถือว่าไม่ประสงค์ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีและจะเรียกสิ่งตอบแทนใดๆ จากบริษัทไม่ได้ วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่อนุญาตให้มีวันหยุดสะสม หากไม่ใช้ก็จะตัดสิทธิโดยไม่คิดทบเป็นปีให้ยกเว้นกรณีบริษัทไม่สามารถให้หยุดได้และเป็นเหตุให้เลิกกำหนดการใช้สิทธิในปีนั้นไป เมื่อลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีและนายจ้างไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างหยุด ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อใช้สิทธิหยุดรวมกันในปีถัดไป

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมอีกด้วย

ส่วนลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

กรณีกฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการนั้นมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 10 วันทำการ เว้นแต่ข้าราชการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง 6 เดือน ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครั้งแรก
- 2) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพราะเหตุส่วนตัว แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีก
- 3) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีกหลัง 6 เดือน นับแต่วันออกจากราชการ
- 4) ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีอื่นนอกจากกรณีไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและกรณีไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีก

โดยสามารถสะสมวันลาพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ลา หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วไม่ครบ 10 วันทำการรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่เมื่อสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันแล้วจะต้องไม่เกิน 20 วันทำการ

นอกจากนี้ข้าราชการที่รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการด้วย

ในกฎหมายแรงงานของประเทศโมซัมบิกกำหนดให้ลูกจ้างจะมีสิทธิตามระยะเวลาของการลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างซึ่งกำหนดการลาหยุดพักผ่อนประจำปีแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ

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

สำหรับบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างที่มีกำหนดเวลามากกว่า 3 เดือนแต่น้อยกว่า 1 ปี จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 1 วัน สำหรับทุกๆ เดือนของการทำงานจริง ทั้งนี้ นายจ้างอาจจะเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีออกไปทั้งหมด หรือบางส่วนจนกระทั่งดำเนินไปตามระยะเวลาในปีนั้น โดยมีเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับงานที่เสี่ยง หรือเผชิญกับสิ่งจำเป็นที่สำคัญและขาดเสียไม่ได้ของสังคม หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจของชาติซึ่งกำหนดให้นายจ้าง กลุ่มสหภาพแรงงานและรัฐมนตรีผู้ซึ่งดูแลพื้นที่ของแรงงานต้องแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้างและนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันเป็น

หนังสือให้สะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 15 วัน สำหรับทุกๆ 12 เดือนของการทำงานจริง โดยมีเงื่อนไขว่าการสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องไม่มากกว่า 30 วันซึ่งอาจรวมถึงวันที่เลื่อนการลาหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยและไม่มากกว่า 60 วันซึ่งสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีใน 1 ปีใดก็ได้

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 21 วัน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าและจะได้รับวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มไม่น้อยกว่า 30 วัน ถ้าคนงานทำงานกับนายจ้างเป็นเวลา 5 ปีติดต่อกันและลูกจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี หรือจำนวนหนึ่งของวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีออกไปอยู่ในปีถัดไปได้โดยได้รับอนุญาตจากนายจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีของคนงานออกไปไว้ในตอนสิ้นปีของการเกิดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปีในปีนั้นได้ ถ้าหากว่าสภาพของงานนั้นมีความจำเป็นสามารถเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกิน 90 วันและหากว่าสภาพของงานมีความจำเป็นต้องเลื่อนออกไปเรื่อยๆ จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากคนงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยการเลื่อนดังกล่าวต้องไม่ล่วงเลยไปจนถึงสิ้นปีถัดไปของปีที่เกิดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปีขึ้น

ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศอาเซอร์ไบจานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้หลังจากทำงานไปแล้ว 6 เดือน ตามสัญญาการจ้างงานที่ได้ลงชื่อไว้กับนายจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีก่อนที่จะสิ้นปีแรกของการจ้างงานในตำแหน่งของลูกจ้างภายในระยะเวลาที่มีการประสานงานกับนายจ้าง วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีในครั้งที่ 2 และในปีต่อมาของการจ้างงานอาจจะได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างปี ที่ทำงานได้ตามความเหมาะสมซึ่งอย่างน้อยต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างเป็นเวลา 21 วัน ทั้งนี้ วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีอาจเลื่อนออกไปได้ หากว่า

1) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เลื่อนออกไปนั้นด้วยเหตุผลอันสมควร โดยเริ่มจากนายจ้าง หรือลูกจ้างซึ่งมีการตกลงกัน

2) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะเลื่อนออกไปอย่างแน่นอน หากมีการจัดลำดับตารางเวลาการให้ประโยชน์ใน 1 เดือนของปีปัจจุบันถึงปีถัดไป หรือจากปัจจุบันถึงปีถัดไปของการจ้างงาน หรือปีถัดไป

3) การเริ่มต้นเป็นลูกจ้าง อาจได้รับวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีเลื่อนออกไปในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ทูพพลภาพชั่วคราว
- (2) การลาหยุดพักผ่อนประจำปีและการลาเกิดขึ้นพร้อมกัน
- (3) เมื่อการทำธุรกิจล้มเหลวในสถานที่ดำเนินการของนายจ้าง

4) วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีนายจ้างอาจเลื่อนไปได้ เมื่อใดก็ตามที่เริ่มอนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามปกติ ตามลำดับการให้ประโยชน์ในการการลาซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามปกติ

5) โดยข้อตกลงร่วมกัน วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้อาจจะอนุญาตให้เพิ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีในการจ้างงานปีถัดไป

นอกจากนี้ การลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมสำหรับผู้มีอาวุโสนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับความมีอาวุโส โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติม ดังนี้

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

ส่วนกฎหมายแรงงานของประเทศลิทัวเนียกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ในปีเดียวกันซึ่งในปีแรกของการทำงานจะอนุญาตหลังจากทำงานต่อเนื่องไปแล้ว 6 เดือนของการทำงาน สำหรับปีต่อมาและหลังจากการทำงาน การลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะอนุญาตในเวลาใดก็ได้ของการทำงานในปีนั้นซึ่งสอดคล้องกับตารางเวลาของการลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยขั้นตอนการสร้างตารางเวลาจะกำหนดเงื่อนไขในข้อตกลงของคณะกรรมการซึ่งลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำได้ 28 วัน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วันก่อนเริ่มวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี และยังสามารถลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ถึง 35 วัน สำหรับลูกจ้างดังต่อไปนี้

- 1) ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี
- 2) ลูกจ้างซึ่งมีพ่อแม่ซึ่งต้องเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 14 ปี หรือบุตรที่พิการก่อนอายุถึง

16 ปี

- 3) บุคคลที่พิการ
- 4) บุคคลอื่นที่บัญญัติตามกฎหมาย

กรณีทำงานน้อยกว่า 6 เดือนต่อเนื่องกัน การลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะอนุญาตให้ลูกจ้างร้องขอในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) หญิงก่อนลาคลอดบุตร หรือหลังคลอด
- 2) ในกรณีที่กำหนดโดยกฎหมาย และข้อตกลงร่วมกัน

จากบทกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่กำหนดสิทธิการลาข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 21 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีและนายจ้างมีสิทธิเลื่อนวันหยุดพักผ่อน

ประจำปีออกไปได้เนื่องจากมีคำสั่งซื้อเข้ามามาก หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น โดยสามารถเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีหลายครั้งติดต่อกันได้ แต่ครั้งหนึ่งต้องไม่เกิน 15 วันทำงานและรวมกันทั้งหมดต้องไม่เกิน 60 วันทำงาน ทั้งนี้การเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องไม่ล่วงเลยไปจนถึงสิ้นปีถัดไปของปีที่เกิดสิทธิการหยุดพักผ่อนประจำปีและสามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุด 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

4.2 การลาเพื่ออุปสมบท

การลาเพื่ออุปสมบทก็เพื่อเป็นการทดแทนพระคุณพ่อแม่ หรือกรณีที่ลูกจ้างมีความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาที่ต้องการออกบวชซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยก็ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะลาเพื่ออุปสมบทได้ ลูกจ้างจึงต้องไปใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทน ซึ่งหากลูกจ้างต้องการลาเพื่ออุปสมบทเป็นระยะเวลา 1 พรรษา ก็จะไม่สามารถลาเพื่ออุปสมบทได้เพราะวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีก็มีไม่กี่วัน ส่วนวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นบางสถานประกอบการอาจไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น แต่กำหนดให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันให้มีวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นหรือไม่ก็ได้ ถึงแม้ว่าสถานประกอบการจะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีหนึ่งก็ไม่กี่วันเช่นกัน อีกทั้งยังไม่เป็นไปตามความมุ่งหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ต้องการให้ลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัวไม่ต้องทำงานหลังจากที่ได้ทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้สามารถกลับไปทำงานให้แก่ นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือลาหยุดเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่ลูกจ้างต้องมีกิจธุระบ้างเป็นครั้งคราว

ส่วนลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้

กรณีกฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการนั้น มีสิทธิที่จะลาเพื่ออุปสมบท ในพระพุทธศาสนา หรือข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียได้ โดยให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณา หรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบท หรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่า 60 วัน เว้นแต่กรณีมีเหตุพิเศษไม่อาจเสนอ หรือจัดส่งใบลาดังกล่าวได้ ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลาและให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้มีอำนาจที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ต้องเป็นข้าราชการที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย จึงจะมีสิทธิได้รับเงินเดือนในระหว่างลาได้ไม่เกิน 120 วัน และต้องรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน

นอกจากนี้ได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2550 ให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีรวมถึงข้าราชการทหาร ตำรวจ พนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เป็นสตรีและข้าราชการ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นสตรีมีสิทธิไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งหนึ่งตลอดอายุราชการเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน โดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน โดยให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบดำเนินการตลอดจนติดตามประเมินผลเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศโมซัมบิก ประเทศอาเซอร์ไบจานและประเทศลิชเวเนียไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะลาเพื่ออุปสมบทได้

ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียกำหนดให้คนงานจะมีสิทธิลาหยุด โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 10 วัน และไม่เกิน 15 วัน ในวัน Eid-All-Adha เพื่อประกอบพิธีฮัจย์เป็นเวลา 1 ครั้งตลอดระยะเวลาที่ทำงาน ถ้าหากว่าคนงานยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจย์มาก่อนเลย โดยมีเงื่อนไขว่าคนงานจะต้องทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลา 2 ปีติดต่อกันและนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดจำนวนคนงานที่จะได้รับสิทธิของการหยุดในปีนั้นเพื่อให้เป็นไปตามความจำเป็นของงาน

จากบทกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่กำหนดสิทธิการลาข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี และยังไม่เคยอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับนายจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบท หรือลาเพื่อ ไปประกอบพิธีฮัจย์ได้ 15 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันลาเพื่ออุปสมบท หรือวันลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจย์และนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดจำนวนลูกจ้างที่จะได้รับสิทธิของการหยุดในปีนั้นเพื่อให้เป็นไปตามความจำเป็นของงาน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้มีโอกาสลาเพื่ออุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจย์

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

4.3 การลาศึกษาต่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาศึกษาต่อได้ ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อยกฐานะและปรับปรุงตนเองในสาขาอาชีพ ทักษะในการทำงานรวมทั้งการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การสร้างความมั่นคงในการทำงานเพื่ออนาคตที่ดีกว่า ดังนั้นการที่จะให้ลูกจ้างไปลาศึกษาต่อโดยไปใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีและลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นก็ย่อมไม่เป็นการเพียงพอในการลาศึกษาต่อ ทั้งยังไม่เป็นไปตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ต้องการให้ลูกจ้างได้ลาหยุดพักผ่อนจริงๆ และลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจริงๆ

ส่วนลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิลาศึกษาต่อได้

กรณีกฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการนั้นมีสิทธิที่จะลาศึกษาต่อได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยได้รับเงินเดือนในระหว่างลาไม่เกิน 4 ปี นับแต่วันศึกษาและถ้าผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตการลาดังกล่าวเห็นสมควรก็ให้ข้าราชการลาไปศึกษาต่อได้เกิน 4 ปี โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ แต่เมื่อรวมทั้งสิ้นจะต้องไม่เกิน 6 ปี

ในกฎหมายแรงงานของประเทศโมซัมบิกกำหนดให้ลูกจ้างลาศึกษาต่อได้ในหลักสูตรเกี่ยวกับการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงทักษะ โดยเฉพาะด้านเกี่ยวกับเทคนิคและด้านทักษะเกี่ยวกับอาชีพ โดยไม่สูญเสียค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาการสอบ

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียกำหนดให้คนงานที่ขึ้นทะเบียนในสถาบันการศึกษาจะมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างสำหรับปีที่มีการสอบ โดยกำหนดวันลาให้เป็นไปตามจำนวนวันสอบจริง อย่างไรก็ตามสำหรับปีที่มีการสอบซ่อมคนงานจะมีสิทธิลา โดยไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งนายจ้างอาจขอให้คนงานแสดงเอกสารการสอบได้ โดยคนงานจะต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย

15 วัน ทั้งนี้คนงานจะไม่ได้รับค่าจ้างหากพิสูจน์ได้ว่าคนงานไม่ได้เข้าสอบและจะถูกลงโทษทางวินัยด้วย

ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศอาเซอร์ไบจานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ ดังนี้

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

ส่วนกฎหมายแรงงานของประเทศลิทัวเนียกำหนดให้ลูกจ้างจะมีสิทธิลาศึกษาต่อในการเตรียมตัวและสอบเข้ามหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาระดับสูงได้ 3 วันในแต่ละการสอบ หรือกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเรียนในโรงเรียนที่มีการศึกษาทั่วไป หรือในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาระดับสูงซึ่งลงทะเบียนตามขั้นตอนแล้วจะมีสิทธิลาศึกษาต่อภายใต้การรับรองของสถาบันเพื่อเตรียมตัวได้ ดังนี้

- 1) การสอบปกติได้ 3 วัน สำหรับในแต่ละการสอบ
- 2) การเตรียมตัวสำหรับการทดสอบได้ 2 วัน สำหรับแต่ละการสอบ
- 3) สำหรับงานในห้องปฏิบัติการและการประชุมศึกษาได้หลายวัน ที่ได้กำหนดเวลา

เรียน

- 4) การดำเนินการและนำเสนอวิทยานิพนธ์ได้ 30 วัน
- 5) เตรียมตัวสำหรับการสอบปลายภาคได้ 6 วัน สำหรับแต่ละการสอบ

สำหรับระยะเวลาการเดินทางจะไม่รวมถึงระยะเวลาการลาศึกษาต่อด้วยซึ่งจะได้รับค่าจ้างในอัตราอย่างน้อยที่สุดเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย

จากบทกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่กำหนดสิทธิการลาข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) การวิจัย หรือการทดลองในห้องปฏิบัติการได้ตามจำนวนวันสอบจริง
- 2) การสอบภาคการศึกษารวมถึงภาคฤดูร้อนด้วยได้ตามจำนวนวันสอบจริง
- 3) การสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้ตามจำนวนวันสอบจริง
- 4) การนำเสนอวิทยานิพนธ์ได้ตามจำนวนวันสอบจริง

โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันลาศึกษาต่อ ทั้งนี้ นายจ้างอาจเรียกดูเอกสารประกอบการสอบได้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสลาศึกษาต่อ

4.4 การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

การคลอดบุตรเป็นเรื่องธรรมชาติที่หญิงมีครรภ์แล้วจะต้องมีบุตรเพื่อดำรงเผ่าพันธุ์สืบสกุลต่อไป การคลอดบุตรเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องใช้เงินอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงดูบุตรอุปการณื เครื่องใช้สำหรับทารกและยังต้องเลี้ยงดูตนเองบำรุงร่างกายให้กลับคืนสู่ปกติเพื่อสามารถกลับไปทำงานได้ตามเดิม แม้จะมีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่กำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่เป็นผู้ประกันตน ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันคลอดบุตร (มาตรา 65) และลูกจ้างหญิงที่เป็นผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน (มาตรา 67) แต่ก็ยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการลาเพื่อคลอดบุตร

การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน 90 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องลาเพื่อคลอดบุตรถึง 45 วัน จึงจะได้รับเงินค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน เพื่อจะได้เงินให้ได้มากที่สุดสำหรับนำมาเป็นค่าใช้จ่ายเลี้ยงดูบุตรและตนเองในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่สามารถรอนเงินค่าจ้างดังกล่าวได้ต้องไปกู้ยืมเงินนอกระบบมาเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรซึ่งต้องเสียดอกเบี้ยแพงมากไม่คุ้มกับเงินค่าจ้างดังกล่าวที่ต้องลาเพื่อคลอดถึง 45 วัน จึงจะได้รับเงินค่าจ้างเต็มจำนวน 45 วัน

ส่วนลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย ทั้งนี้การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอดก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

กรณีกฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการนั้นมีสิทธิลาในวันทีคลอดก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน และได้รับเงินเดือนในระหว่างลาได้ไม่เกิน 90 วัน

ในกฎหมายแรงงานของประเทศโมซัมบิกกำหนดให้ลูกจ้างหญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรต่อเนื่องกันได้ 60 วัน ซึ่งอาจจะเริ่มต้น 20 วันที่คาดว่าจะคลอดบุตร โดยไม่สูญเสียค่าจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียกำหนดให้คนงานหญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 4 สัปดาห์ทันทีที่คาดว่าจะคลอดบุตรและหลังคลอดบุตร 6 สัปดาห์ โดยวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรจะกำหนดโดยแพทย์ของสถานประกอบการ หรือตามใบรับรองแพทย์ของหน่วยงานสุขภาพ ทั้งนี้หญิงอาจไม่ต้องทำงานระหว่าง 6 สัปดาห์ทันทีที่คลอดบุตร ซึ่งในระหว่างลาคลอดบุตร

นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้เพียงครั้งเดียว ถ้าคนงานหญิงทำงานมา 1 ปี หรือมากกว่านั้นและจะจ่ายค่าจ้างเต็ม ถ้าคนงานหญิงทำงานมา 3 ปี หรือมากกว่านั้น

ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศอาเซอร์ไบจานกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรได้เป็นเวลา 126 วัน โดยลาก่อนคลอดบุตรได้ 70 วัน และลาหลังคลอดบุตร 56 วัน ในกรณีที่ผิดปกติ หรือคลอดบุตรหลายคน หญิงจะลาหลังคลอดบุตรได้ 70 วัน หากเป็นหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 140 วันในกรณีคลอดบุตรปกติ (70 วันก่อนคลอดและ 70 วันหลังคลอด) หรือ 156 วันในกรณีคลอดบุตรผิดปกติ (70 วันก่อนคลอดและ 86 วันหลังคลอด) หรือ 180 วันในกรณีคลอดบุตรหลายคน (70 วันก่อนคลอดและ 110 วันหลังคลอด) โดยได้รับค่าจ้างบางส่วนในจำนวนที่กำหนดตามกฎหมายจนกระทั่งเด็กอายุครบ 3 ปี

ส่วนในกรณีกฎหมายแรงงานของประเทศลิชัวเนียกำหนดให้หญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 70 วันก่อนคลอดบุตรและ 56 วันหลังคลอดบุตร (ในกรณีที่คลอดยาก หรือคลอดบุตรแฝดให้ลาหลังคลอดได้ 70 วัน) การลานี้จะเพิ่มขึ้นและอนุญาตให้หญิงนั้นเพียงช่วงระยะเวลาเดียวโดยไม่คำนึงถึงวันก่อนที่จะคลอดบุตร โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่จะได้รับเงินที่จ่ายให้ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วย โดยจะต้องเป็นผู้ประกันตนที่ระบุไว้ในกฎหมายประกันสังคมของรัฐตามมาตรา 4 ข้อ 1 ซึ่งได้ตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรจะมีสิทธิได้รับเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาระหว่างตั้งครรภ์และลาคลอดบุตร ถ้าวันแรกของการตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรได้บันทึกประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วยไม่น้อยกว่า 3 เดือนระหว่าง 12 เดือน หรือไม่น้อยกว่า 6 เดือนระหว่าง 24 เดือน โดยจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นมารดาระหว่างตั้งครรภ์และลาคลอดบุตรจะเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของเงินที่จ่ายคืนเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ โดยจำนวนเงินที่จ่ายต่อเดือนจะไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของปีที่มีการประกันรายได้ที่ถูกต้องสำหรับเดือนแรกของการตั้งครรภ์และลาคลอดบุตร

จากบทกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่กำหนดอัตราค่าจ้างข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นการเหมาจ่าย 45 วัน อย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันลาเพื่อคลอดบุตร โดยไม่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรจริงเว้นแต่ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตายในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร 45 วัน หรือบุตรตายก่อนครบกำหนดการลาเพื่อคลอดบุตร 45 วัน หรือแท้งบุตรให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรหรือทายาทคืนค่าจ้างในส่วนที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรยังไม่ครบ 45 วันแก่นายจ้าง

4.5 การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ทำให้ลูกจ้างที่ต้องการทำหน้าที่บิดาในการเลี้ยงดูบุตร หรือลูกจ้างซึ่งเป็นมารดาที่ต้องการเลี้ยงดูบุตรหลังจากสิ้นระยะเวลาการลาคลอดบุตรต้องไปใช้วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทน ซึ่งหากลูกจ้างต้องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็นระยะเวลา 1 เดือนก็จะไม่สามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้เพราะวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นมีไม่กี่วันและไม่เป็นไปตามความมุ่งหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ต้องการให้ลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัว ไม่ต้องทำงานหลังจากที่ได้ทำงานมาตลอด 1 ปีเต็มทำให้สามารถกลับไปทำงานให้แก่นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นบางสถานประกอบการอาจไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น แต่กำหนดให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันให้มีวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นหรือไม่ก็ได้ ถึงแม้ว่าสถานประกอบการจะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีหนึ่งก็ไม่กี่วันเช่นกัน

ส่วนลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาคลอดบุตร ตามข้อ 25 วรรคหนึ่ง ประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

กรณีกฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการมีสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ โดยให้ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 18 แล้วหากประสงค์จะลาปฏิบัติงานส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

ในกฎหมายแรงงานของประเทศโมซัมบิกกำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นบิดาจะมีสิทธิลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาได้ 1 วัน ทุกๆ 2 ปี และวันลาเหล่านี้จะถือเป็นวันลาทันทีที่บุตรเกิดโดยลูกจ้างซึ่งประสงค์ที่จะลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือก่อน หรือหลังบุตรเกิด โดยไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียและประเทศอาเซอร์ไบจานไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้

ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศลิทัวเนียกำหนดให้ลูกจ้างลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ดังนี้

1) การลาเกี่ยวกับความเป็นบิดามารดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 3 ปี จะอนุญาตให้มารดา บิดา ย่า หรือยาย ปู่หรือตา หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูบุตร ลูกจ้างซึ่งยอมรับเป็น

ผู้ปกครองบุตรซึ่งการลาอาจจะถือช่วงระยะเวลาเดียว หรือแบ่งเป็นส่วนๆ ได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งรวมช่วงระยะเวลาการลาไม่เกิน 3 เดือน

2) การลาเกี่ยวกับความเป็นบิดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 1 เดือนซึ่งจะมีสิทธิในเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นบิดาโดยจะต้องมีประกันตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกันสังคมของรัฐตามมาตรา 4 ข้อ 1. ซึ่งได้มีการบันทึกมากกว่า 24 เดือนก่อนวันแรกของการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร แต่ไม่น้อยกว่า 7 เดือนของการบันทึกประกันสังคมของมารดาและความเจ็บป่วย โดยยอมรับความเป็นบิดา ซึ่งจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ความเป็นบิดาจะเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของเงินที่จ่ายคืนเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ โดยจำนวนเงินที่จ่ายต่อเดือนจะไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของปีที่มีการประกันรายได้ที่ถูกต้องสำหรับเดือนแรกของการอนุญาตให้ลาเกี่ยวกับความเป็นบิดา

จากบทกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่กำหนดสิทธิการลาข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา 41 หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาเพื่อคลอดบุตรได้ ไม่เกิน 150 วันทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างและกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นบิดาและหรือมารดามีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรก่อนอายุถึง 2 ปี โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรซึ่งรวมระยะเวลาการลาไม่เกิน 1 เดือน ทั้งนี้ให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงิน หรือการบัญชีเท่านั้น สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปจะต้องจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมและจำนวนพี่เลี้ยงเด็กให้เพียงพอต่อการดูแลเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 6 ปี ถ้าจำนวนเด็กมีถึง 4 คนขึ้นไป

กล่าวโดยสรุป จากการที่ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ทำให้ทราบว่าสิทธิในการลาดังกล่าวของลูกจ้างยังไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอตามที่กล่าวไว้ข้างต้นซึ่งจะได้ทำการสรุปและเสนอแนะแนวทางในการให้ความคุ้มครองแก่สิทธิในการลาดังกล่าวของลูกจ้างต่อไป

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 จะเห็นได้ว่าในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันเป็นมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ให้ลาหยุดพักผ่อนน้อยเกินไปไม่เพียงพอแก่ความต้องการของลูกจ้างซึ่งทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้ลูกจ้างต้องไปใช้สิทธิในการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนซึ่งไม่เป็นไปตามความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ต้องการให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจริงๆ ทั้งนี้ การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจะอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างกับลูกจ้างต้องทำความตกลงกันเองว่าจะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละกี่วัน 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

การหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปีได้ เนื่องจากมีคำสั่งซื้อเข้ามามาก หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ลูกจ้างก็จะไม่สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ทำให้การลาหยุดพักผ่อนประจำปีถูกเลื่อนออกไปโดยไม่มีกำหนด

กรณีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ เป็นเรื่องที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ต้องมีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ แต่กำหนดให้เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ ลูกจ้างก็จะเสียสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นไป

นอกจากนี้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานก็ไม่มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมอีกด้วย เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดไว้

ส่วนลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานและนายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้

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 หรือเกี่ยวกับเศรษฐกิจของชาติโดยให้นายจ้าง สหภาพแรงงานและรัฐมนตรีซึ่งดูแลพื้นที่แรงงานต้องแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันเป็นหนังสือให้สะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 15 วัน สำหรับทุกๆ 12 เดือนของการทำงานจริง โดยมีเงื่อนไขว่าการสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องไม่มากกว่า 30 วันซึ่งอาจรวมถึงวันที่เลื่อนการลาหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยและไม่มากกว่า 60 วันซึ่งสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีใน 1 ปีใดก็ได้

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดีอาระเบียกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 21 วัน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าและจะได้รับวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มไม่น้อยกว่า 30 วัน ถ้าคนงานทำงานกับนายจ้างเป็นเวลา 5 ปีติดต่อกันและลูกจ้างมีสิทธิเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี หรือจำนวนหนึ่งของวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีออกไปอยู่ในปีถัดไปได้โดยได้รับอนุญาตจากนายจ้าง 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 หรือข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียได้ โดยต้องเป็นข้าราชการที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจย์ 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 ในวัน Eid-All-Adha เพื่อประกอบพิธีฮัจย์เป็นเวลา 1 ครั้งตลอดระยะเวลาที่ทำงาน ถ้าหากว่าคนงานยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจย์มาก่อนเลย โดยมีเงื่อนไขว่าคนงานจะต้องทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลา 2 ปีติดต่อกัน

ในเรื่องการศึกษาต่อนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 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 และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องลาเพื่อคลอดบุตรถึง 45 วัน จึงจะได้รับเงินค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน เพื่อจะได้

เงินให้ได้มากที่สุดสำหรับนำมาเป็นค่าใช้จ่ายเลี้ยงดูบุตรและตนเองในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่สามารถรอนเงินค่าจ้างดังกล่าวได้ต้องไปกู้ยืมเงินนอกระบบมาเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรซึ่งต้องเสียดอกเบี้ยแพงมากไม่คุ้มกับเงินค่าจ้างดังกล่าวที่ต้องลาเพื่อคลอดถึง 45 วัน จึงจะได้รับเงินค่าจ้างเต็มจำนวน 45 วัน

ส่วนลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยไม่ว่าก่อนคลอด 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 ในกรณีที่ผิดปกติหรือคลอดบุตรหลายคน หญิงจะลาหลังคลอดบุตรได้ 70 วัน หากเป็นหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 140 วัน ในกรณีคลอดบุตรปกติ (70 วันก่อนคลอดและ 70 วันหลังคลอด) หรือ 156 วันในกรณีคลอดบุตรผิดปกติ (70 วันก่อนคลอดและ 86 วันหลังคลอด) หรือ 180 วันในกรณีคลอดบุตรหลายคน (70 วันก่อนคลอดและ 110 วันหลังคลอด) โดยได้รับค่าจ้างบางส่วนในจำนวนที่กำหนดตามกฎหมายจนกระทั่งเด็กอายุครบ 3 ปี

ส่วนกรณีกฎหมายแรงงานของประเทศลิทัวเนียกำหนดให้หญิงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 70 วันก่อนคลอดบุตรและ 56 วันหลังคลอดบุตร (ในกรณีที่คลอดยาก หรือคลอดบุตรแฝดให้ลาหลังคลอดได้ 70 วัน) การลานั้นจะเพิ่มขึ้นและอนุญาตให้หญิงนั้นเพียงช่วงระยะเวลาเดียวโดยไม่คำนึงถึงวันก่อนที่จะคลอดบุตร 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 ปี และยังไม่เคยลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม 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

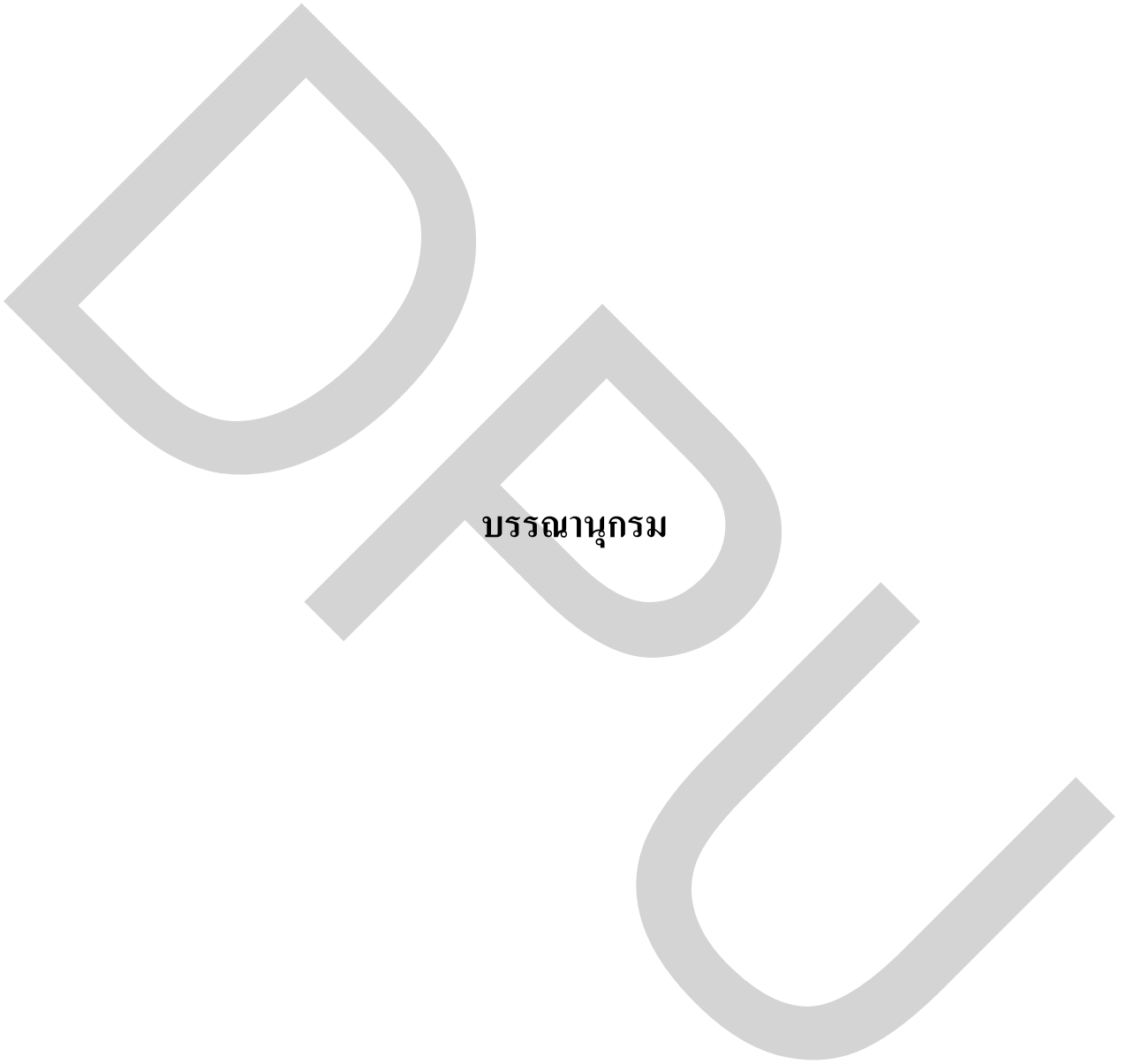
ควรแก้ไข เพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นการเหมาจ่าย 45 วัน อย่างน้อย 2 วันก่อนเริ่มวันลาเพื่อคลอดบุตร โดยไม่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรจริง เว้นแต่ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตายในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร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

5.2.5 เรื่องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

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

สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปจะต้องจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมและจำนวนพี่เลี้ยงเด็กให้เพียงพอต่อการดูแลเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 6 ปี ถ้าจำนวนเด็กมีถึง 4 คนขึ้นไป

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



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

จินตนา พรพิไลพรรณ และอัญชลี ค้อคงคา. (2536). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2532). **กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
_____. (2545). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2548). **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2553). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 24)**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2545). **คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

สุดาศิริ วศวงศ์. (2551). **คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณาการ.

บทความ

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). “ก้าวใหม่ ปัญหาใหม่ของพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.”
รฟที่ 43, **คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. หน้า 31.

_____. (2549, กันยายน). “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.”
บทบัณฑิตย, 62, 3. หน้า 110.

วิทยานิพนธ์

จาตุรนต์ แก่นศีกษา. (2542). การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวยท. (2542). การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงานพ.ศ. 2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เอกสารอื่น ๆ

วิจิตรา พรหมพันธุ์. (ม.ป.ป). “ไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ.” 75 ปีแห่งความสัมพันธไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. หน้า 16-17.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (ม.ป.ป). “ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” 75 ปีแห่งความสัมพันธไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. หน้า 103-104.

กฎหมาย

กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

คำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515.

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549.

ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่องแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในการให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีไปถือศีลและปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรับรอง พ.ศ. 2551.

พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน

พ.ศ. 2535.

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 และพระราชบัญญัติโอน
อำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยเป็นของกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

N.Valticos and G.von Potobsky. (1995). **International Labour Law** (2nd ed). The Netherlands:
Kluwer Law and Taxtion Publishers.

International Labour Office. (1996). **International Labour Convention and
Recommendations**

1977-1995 (volume 3). Geneva: International Labour Organization.

LAWS

Labour Code 1 February 1999.

Labour Code 4 June 2002.

Labour Law 1 August 2007.

Labour Law 27 September 2005.

Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000.

Law on State Social Insurance 1991.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- 1) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549
- 2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535
เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

เพื่อให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นมาตรฐานเดียวกันอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 35 และมาตรา 45 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การใช้แรงงานหญิง การหักเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และการรับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานลงวันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2545

(2) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2545

หมวด 2

การใช้แรงงานทั่วไป

ข้อ 17 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

ข้อ 25 ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่ที่ลาค่ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

หมวด 4

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 32 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

- (3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

- ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535”
- ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้น
- ข้อ 3 ให้ยกเลิก
 - (1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2520
 - (2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2525
 - (3) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2527

(4) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ พ.ศ. 2529

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ มติของคณะรัฐมนตรีและคำสั่งอื่นใด ในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 10 การนับวันลาตามระเบียบนี้ให้นับตามปีงบประมาณ

การนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการเสนอหรือจัดส่งใบลา อนุญาตให้ลา และคำนวณวันลาให้นับต่อเนื่องกัน โดยนับวันหยุดราชการที่อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย เว้นแต่การนับเพื่อประโยชน์ในการคำนวณวันลา สำหรับวันลาป่วยที่มีวันลาป่วยตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ วันลาบางส่วนตัวและวันลาพักผ่อนให้นับเฉพาะวันทำการ

การลาป่วย หรือลาบางส่วนตัวซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน จะเป็นในปีเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่ง ถ้าจำนวนวันลาครั้งหนึ่งรวมกันเกินอำนาจของผู้มีอำนาจอนุญาตระดับใด ให้นำใบลาเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต

ข้าราชการที่ถูกเรียกกลับมาปฏิบัติราชการระหว่างการลาให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันก่อนวันเดินทางกลับและวันราชการเริ่มต้นตั้งแต่วันออกเดินทางกลับเป็นต้นไป

การลาครั้งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่าย ให้นับเป็นการลาครั้งวันตามประเภทของการลานั้นๆ

ข้าราชการซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดราชการให้เสนอขอถอนวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาและให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันที่ขอถอนวันลานั้น

ส่วนที่ 2

การลาคลดบุตร

ข้อ 18 ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว และมีสิทธิลาคลดบุตร โดยได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งได้ 90 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ การลาคลดบุตรจะลาในวันที่คลอดก่อน หรือหลังวันที่คลอดก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดราชการไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอลอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ถอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาอีกส่วนตัว

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลงและให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร (แก้ไขตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539)

ข้อ 22 ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 18 แล้ว หากประสงค์จะลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา (แก้ไขตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539)

ส่วนที่ 4 การลาพักผ่อน

ข้อ 24 ข้าราชการมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้ 10 วันทำการ เว้นแต่ข้าราชการดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง 6 เดือน

- (1) ผู้ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครั้งแรก
- (2) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพราะเหตุส่วนตัว แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีก
- (3) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีกหลัง 6 เดือน นับแต่วันออกจากราชการ
- (4) ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีอื่น นอกจากกรณีไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและกรณีไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีก

ข้อ 25 ถ้าในปีใดข้าราชการผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วไม่ครบ 10 วันทำการ ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกิน 20 วันทำการ

สำหรับผู้ที่ได้รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ

ข้อ 26 ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาพักผ่อนให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตและเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้

ข้อ 27 การอนุญาตให้ลาพักผ่อน ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาครั้งเดียว หรือหลายครั้งก็ได้ โดยมีให้เสียหายแก่ราชการ

ข้อ 28 ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อนซึ่งหยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้

ส่วนที่ 5

การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีอัยย์

ข้อ 30 ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีอัยย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบทหรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีอัยย์ไม่น้อยกว่า 60 วัน

ในกรณีมีเหตุพิเศษไม่อาจเสนอ หรือจัดส่งใบลาก่อนตามวรรคหนึ่ง ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลาและให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้มีอำนาจที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้

ส่วนที่ 7

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

ข้อ 34 ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง หรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงเพื่อพิจารณาอนุญาต

สำหรับการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงเพื่อพิจารณาอนุญาต เว้นแต่ข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร

สำหรับหัวหน้าส่วนราชการให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อปลัดกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงและข้าราชการในราชบัณฑิตสถานให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ส่วนปลัดกรุงเทพมหานครให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาอนุญาต



ภาคผนวก ข

อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการลา
หยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลา
เพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

Convention No.52 Holidays with Pay, 1936

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Twentieth Session on 4 June 1936, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to annual holidays with pay, which is the second item on the agenda of the Session, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and thirty-six the following Convention, which may be cited as the Holidays with Pay Convention, 1936;

Article 1

1. This Convention applies to all persons employed in any of the following undertakings or establishments, whether public or private:

(a) undertakings in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up or demolished, or in which materials are transformed, including undertakings engaged in shipbuilding or in the generation, transformation or transmission of electricity or motive power of any kind;

(b) undertakings engaged wholly or mainly in the construction, reconstruction, maintenance, repair, alteration or demolition of any one or more of the following:

buildings,
railways,
tramways,
airports,
harbours,
docks,
piers,
works of protection against floods or coast erosion,
canals,
works for the purpose of inland, maritime or aerial navigation,
roads,
tunnels,
bridges,

viaducts,
sewers,
drains,
wells,
irrigation or drainage works,
telecommunication installations,
works for the production or distribution of electricity or gas,
pipe-lines,
waterworks,
and undertakings engaged in other similar work or in the preparation for or laying the foundation of any such work or structure;

(c) undertakings engaged in the transport of passengers or goods by road, rail, inland waterway or air, including the handling of goods at docks, quays, wharves, warehouses or airports;

(d) mines, quarries and other works for the extraction of minerals from the earth;

(e) commercial or trading establishments, including postal and telecommunication services;

(f) establishments and administrative services in which the persons employed are mainly engaged in clerical work;

(g) newspaper undertakings;

(h) establishments for the treatment and care of the sick, infirm, destitute or mentally unfit;

(i) hotels, restaurants, boarding-houses, clubs, cafs and other refreshment houses;

(j) theatres and places of public amusement;

(k) mixed commercial and industrial establishments not falling wholly within any of the foregoing categories.

2. The competent authority in each country shall, after consultation with the principal organisations of employers and workers concerned where such exist, define the line which separates the undertakings and establishments specified in the preceding paragraph from those to which this Convention does not apply.

3. The competent authority in each country may exempt from the application of this Convention—

(a) persons employed in undertakings or establishments in which only members of the employer's family are employed;

(b) persons employed in public services whose conditions of service entitle them to an annual holiday with pay at least equal in duration to that prescribed by this Convention.

Article 2

1. Every person to whom this Convention applies shall be entitled after one year of continuous service to an annual holiday with pay of at least six working days.

2. Persons, including apprentices, under sixteen years of age shall be entitled after one year of continuous service to an annual holiday with pay of at least twelve working days.

3. The following shall not be included in the annual holiday with pay:

(a) public and customary holidays;

(b) interruptions of attendance at work due to sickness.

4. National laws or regulations may authorise in special circumstances the division into parts of any part of the annual holiday with pay which exceeds the minimum duration prescribed by this Article.

5. The duration of the annual holiday with pay shall increase with the length of service under conditions to be prescribed by national laws or regulations.

Article 3

Every person taking a holiday in virtue of Article 2 of this Convention shall receive in respect of the full period of the holiday either—

(a) his usual remuneration, calculated in a manner which shall be prescribed by national laws or regulations, including the cash equivalent of his remuneration in kind, if any; or

(b) the remuneration determined by collective agreement.

Convention No.103 Maternity Protection (Revised), 1952

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fifth Session on 4 June 1952, and Having decided upon the adoption of certain

proposals with regard to maternity protection, which is the seventh item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-eighth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-two the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 1

1. This Convention applies to women employed in industrial undertakings and in non-industrial and agricultural occupations, including women wage earners working at home.

2. For the purpose of this Convention, the term industrial undertaking comprises public and private undertakings and any branch thereof and includes particularly—

(a) mines, quarries, and other works for the extraction of minerals from the earth;

(b) undertakings in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up or demolished, or in which materials are transformed, including undertakings engaged in shipbuilding, or in the generation, transformation or transmission of electricity or motive power of any kind;

(c) undertakings engaged in building and civil engineering work, including constructional, repair, maintenance, alteration and demolition work;

(d) undertakings engaged in the transport of passengers or goods by road, rail, sea, inland waterway or air, including the handling of goods at docks, quays, wharves, warehouses or airports.

3. For the purpose of this Convention, the term non-industrial occupations includes all occupations which are carried on in or in connection with the following undertakings or services, whether public or private:

(a) commercial establishments;

(b) postal and telecommunication services;

(c) establishments and administrative services in which the persons employed are mainly engaged in clerical work;

(d) newspaper undertakings;

(e) hotels, boarding houses, restaurants, clubs, cafs and other refreshment houses;

(f) establishments for the treatment and care of the sick, infirm or destitute and of orphans;

(g) theatres and places of public entertainment;

(h) domestic work for wages in private households;

and any other non-industrial occupations to which the competent authority may decide to apply the provisions of the Convention.

4. For the purpose of this Convention, the term agricultural occupations includes all occupations carried on in agricultural undertakings, including plantations and large-scale industrialised agricultural undertakings.

5. In any case in which it is doubtful whether this Convention applies to an undertaking, branch of an undertaking or occupation, the question shall be determined by the competent authority after consultation with the representative organisations of employers and workers concerned where such exist.

6. National laws or regulations may exempt from the application of this Convention undertakings in which only members of the employer's family, as defined by national laws or regulations, are employed.

Article 2

For the purpose of this Convention, the term woman means any female person, irrespective of age, nationality, race or creed, whether married or unmarried, and the term child means any child whether born of marriage or not.

Article 3

1. A woman to whom this Convention applies shall, on the production of a medical certificate stating the presumed date of her confinement, be entitled to a period of maternity leave.

2. The period of maternity leave shall be at least twelve weeks, and shall include a period of compulsory leave after confinement.

3. The period of compulsory leave after confinement shall be prescribed by national laws or regulations, but shall in no case be less than six weeks; the remainder of the total period of maternity leave may be provided before the presumed date of confinement or following expiration of the compulsory leave period or partly before the presumed date of confinement and

partly following the expiration of the compulsory leave period as may be prescribed by national laws or regulations.

4. The leave before the presumed date of confinement shall be extended by any period elapsing between the presumed date of confinement and the actual date of confinement and the period of compulsory leave to be taken after confinement shall not be reduced on that account.

5. In case of illness medically certified arising out of pregnancy, national laws or regulations shall provide for additional leave before confinement, the maximum duration of which may be fixed by the competent authority.

6. In case of illness medically certified arising out of confinement, the woman shall be entitled to an extension of the leave after confinement, the maximum duration of which may be fixed by the competent authority.

Article 4

1. While absent from work on maternity leave in accordance with the provisions of Article 3, the woman shall be entitled to receive cash and medical benefits.

2. The rates of cash benefit shall be fixed by national laws or regulations so as to ensure benefits sufficient for the full and healthy maintenance of herself and her child in accordance with a suitable standard of living.

3. Medical benefits shall include pre-natal, confinement and post-natal care by qualified midwives or medical practitioners as well as hospitalisation care where necessary; freedom of choice of doctor and freedom of choice between a public and private hospital shall be respected.

4. The cash and medical benefits shall be provided either by means of compulsory social insurance or by means of public funds; in either case they shall be provided as a matter of right to all women who comply with the prescribed conditions.

5. Women who fail to qualify for benefits provided as a matter of right shall be entitled, subject to the means test required for social assistance, to adequate benefits out of social assistance funds.

6. Where cash benefits provided under compulsory social insurance are based on previous earnings, they shall be at a rate of not less than two-thirds of the woman's previous earnings taken into account for the purpose of computing benefits.

7. Any contribution due under a compulsory social insurance scheme providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits shall, whether paid both by the employer and the employees or by the employer, be paid in respect of the total number of men and women employed by the undertakings concerned, without distinction of sex.

8. In no case shall the employer be individually liable for the cost of such benefits due to women employed by him.

Convention No.132 Annual Holidays with Pay (Revised), 1970

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to holidays with pay, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy the following Convention, which may be cited as the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970:

Article 2

1. This Convention applies to all employed persons, with the exception of seafarers.

Article 3

1. Every person to whom this Convention applies shall be entitled to an annual paid holiday of a specified minimum length.

3. The holiday shall in no case be less than three working weeks for one year of service.

Article 4

1. A person whose length of service in any year is less than that required for the full entitlement prescribed in the preceding Article shall be entitled in respect of that year to a holiday with pay proportionate to his length of service during that year.

2. The expression year in paragraph 1 of this Article shall mean the calendar year or any other period of the same length determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned.

Article 5

1. A minimum period of service may be required for entitlement to any annual holiday with pay.

2. The length of any such qualifying period shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned but shall not exceed six months.

3. The manner in which length of service is calculated for the purpose of holiday entitlement shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country. 4. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work for such reasons beyond the control of the employed person concerned as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service.

Article 6

1. Public and customary holidays, whether or not they fall during the annual holiday, shall not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.

Article 7

1. Every person taking the holiday envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that holiday at least his normal or average remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind and which is not a permanent benefit continuing whether or not the person concerned is on holiday), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. The amounts due in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be paid to the person concerned in advance of the holiday, unless otherwise provided in an agreement applicable to him and the employer.

Article 10

1. The time at which the holiday is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the employer after consultation with the employed person concerned or his representatives.

2. In fixing the time at which the holiday is to be taken, work requirements and the opportunities for rest and relaxation available to the employed person shall be taken into account.

Article 11

An employed person who has completed a minimum period of service corresponding to that which may be required under Article 5, paragraph 1, of this Convention shall receive, upon termination of employment, a holiday with pay proportionate to the length of service for which he has not received such a holiday, or compensation in lieu thereof, or the equivalent holiday credit.

Article 12

Agreements to relinquish the right to the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention or to forgo such a holiday, for compensation or otherwise, shall, as appropriate to national conditions, be null and void or be prohibited.

Convention No.140 Paid Educational Leave, 1974

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-ninth Session on 5 June 1974, and Noting that Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights affirms that everyone has the right to education, and Noting further the provisions contained in existing international labour Recommendations on vocational training and the protection of workers' representatives concerning the temporary release of workers, or the granting to them of time off, for participation in education or training programmes, and Considering that the need for continuing education and training related to scientific and technological development and the changing pattern of economic and social relations calls for adequate arrangements for leave for education and training to meet new aspirations, needs and objectives of a social, economic, technological and cultural character, and Considering that paid educational leave should be regarded as one means of meeting the real needs of individual workers in a modern society, and Considering that paid educational leave should be conceived in terms of a policy of continuing education and training to be implemented progressively and in an effective manner, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to paid educational leave, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-fourth

day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-four the following Convention, which may be cited as the Paid Educational Leave Convention, 1974:

Article 1

In this Convention, the term paid educational leave means leave granted to a worker for educational purposes for a specified period during working hours, with adequate financial entitlements.

Article 2

Each Member shall formulate and apply a policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice and by stages as necessary, the granting of paid educational leave for the purpose of—

- (a) training at any level;
- (b) general, social and civic education;
- (c) trade union education.

Article 3

That policy shall be designed to contribute, on differing terms as necessary—

- (a) to the acquisition, improvement and adaptation of occupational and functional skills, and the promotion of employment and job security in conditions of scientific and technological development and economic and structural change;
- (b) to the competent and active participation of workers and their representatives in the life of the undertaking and of the community;
- (c) to the human, social and cultural advancement of workers; and
- (d) generally, to the promotion of appropriate continuing education and training, helping workers to adjust to contemporary requirements.

Article 4

The policy shall take account of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity, and shall be co-ordinated with general policies concerning employment, education and training as well as policies concerning hours of work, with due regard as appropriate to seasonal variations of hours of work or of volume of work.

Article 5

The means by which provision is made for the granting of paid educational leave may include national laws and regulations, collective agreements, arbitration awards, and such other means as may be consistent with national practice.

Article 7

The financing of arrangements for paid educational leave shall be on a regular and adequate basis and in accordance with national practice.

Article 8

Paid educational leave shall not be denied to workers on the ground of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.

Article 11

A period of paid educational leave shall be assimilated to a period of effective service for the purpose of establishing claims to social benefits and other rights deriving from the employment relation, as provided for by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or such other means as may be consistent with national practice.

Convention 183 Maternity Protection (Revised), 2000

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and

Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

SCOPE

Article 1

For the purposes of this Convention, the term woman applies to any female person without discrimination whatsoever and the term child applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash

benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

Recommendation No.47 Holidays with Pay, 1936

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Twentieth Session on 4 June 1936, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to annual holidays with pay, which is the second item on the agenda of the Session, and Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation, adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred thirty-six, the following Recommendation, which may be cited as the Holidays with Pay Recommendation, 1936: The Conference, Having adopted a Convention concerning annual holidays with pay for employed persons, Considering that the purpose of such holidays is to secure to employed persons opportunities for rest, recreation and the development of their faculties, Considering that the conditions laid down by the Convention constitute the minimum standard to which any system of holidays with pay should conform, Considering that it is desirable to deal in greater detail with the methods of applying the system, Recommends that each Member should take the following suggestions into consideration:

1.

(1) The continuity of service required in order to become entitled to a holiday should not be affected by interruptions occasioned by sickness or accident, family events, military service, the exercise of civic rights, changes in the management of the undertaking in which the employed person is employed, or intermittent involuntarily unemployment if the duration of the unemployment does not exceed a prescribed limit and if the person concerned resumes employment.

(2) In employments in which work is not carried on regularly throughout the year the condition of continuity of employment should be regarded as satisfied by the working of a prescribed number of days during a prescribed period.

(3) The holiday should be earned after one year's work, regardless whether this period has been spent in the employment of the same or of several employers. Each Government should take effective steps to ensure that the cost arising from the granting of the holidays shall not fall entirely upon the last employer.

3. It would be desirable that the increase in the length of the holiday with the duration of service should begin to operate as soon as possible and should be effected by regular stages so that a prescribed minimum will be attained after a prescribed number of years, for example, twelve working days after seven years of service.

Recommendation No.95 Maternity Protection , 1952

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fifth Session on 4 June 1952, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maternity protection, which is the seventh item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, adopts this twenty-eighth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-two, the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 1952.

I. Maternity Leave

1.

(1) Where necessary to the health of the woman and wherever practicable, the maternity leave provided for in Article 3, paragraph 2, of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, should be extended to a total period of 14 weeks.

(2) The supervisory bodies should have power to prescribe in individual cases, on the basis of a medical certificate, a further extension of the ante-natal and post-natal leave provided for in paragraphs 4, 5 and 6 of Article 3 of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, if such an extension seems necessary for safeguarding the health of the mother

and the child, and, in particular, in the event of actual or threatening abnormal conditions, such as miscarriage and other ante-natal and post-natal complications.

II. Maternity Benefits

2.

(1) Wherever practicable the cash benefits to be granted in conformity with Article 4 of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, should be fixed at a higher rate than the minimum standard provided in the Convention, equalling, where practicable, 100 per cent. of the woman's previous earnings taken into account for the purpose of computing benefits.

(2) Wherever practicable the medical benefits to be granted in conformity with Article 4 of the said Convention should comprise general practitioner and specialist out-patient and in-patient care, including domiciliary visiting; dental care; the care given by qualified midwives and other maternity services at home or in hospital; nursing care at home or in hospital or other medical institutions; maintenance in hospitals or other medical institutions; pharmaceutical, dental or other medical or surgical supplies; and the care furnished under appropriate medical supervision by members of such other profession as may at any time be legally recognised as competent to furnish services associated with maternity care.

(4) The institutions or government departments administering the medical benefit should encourage the women protected, by such means as may be deemed appropriate, to avail themselves of the general health services placed at their disposal by the public authorities or by other bodies recognised by the public authorities.

Recommendation No.148 Paid Educational Leave, 1974

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-ninth Session on 5 June 1974, and Noting that Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights affirms that everyone has the right to education, and Noting further the provisions contained in existing international labour Recommendations on vocational training and the protection of workers' representatives concerning the temporary release of workers, or the granting to them of time off, for participation in education or training programmes, and Considering that the need for continuing education and training related to scientific and

technological development and the changing pattern of economic and social relations calls for adequate arrangements for leave for education and training to meet new aspirations, needs and objectives of a social, economic, technological and cultural character, and Considering that paid educational leave should be regarded as one means of meeting the real needs of individual workers in a modern society, and Considering that paid educational leave should be conceived in terms of a policy of continuing education and training to be implemented progressively and in an effective manner, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to paid educational leave, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation, adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-four, the following Recommendation, which may be cited as the Paid Educational Leave Recommendation, 1974:

I. Definition

1. In this Recommendation, the term paid educational leave means leave granted to a worker for educational purposes for a specified period during working hours, with adequate financial entitlements.

II. Formulation of Policy and Methods of Implementation

3. That policy should be designed to contribute, on differing terms as necessary—

(a) to the acquisition, improvement and adaptation of occupational and functional skills, and the promotion of employment and job security in conditions of scientific and technological development and economic and structural change;

(b) to the competent and active participation of workers and their representatives in the life of the undertaking and of the community;

(c) to the human, social and cultural advancement of workers; and

(d) generally, to the promotion of appropriate continuing education and training, helping workers to adjust to contemporary requirements.

Recommendation No.191 Maternity Protection, 2000

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and Having decided upon the adoption of certain proposals with

regard to maternity protection, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Maternity Protection Convention, 2000 (hereinafter referred to as "the Convention"), adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 2000.

Maternity leave

1.

(1) Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.

(2) Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births. (3) To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.

Benefits

2. Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

3. To the extent possible, the medical benefits provided for in Article 6, paragraph 7, of the Convention should include:

(a) care given in a doctor's office, at home or in a hospital or other medical establishment by a general practitioner or a specialist;

(b) maternity care given by a qualified midwife or by another maternity service at home or in a hospital or other medical establishment;

(c) maintenance in a hospital or other medical establishment;

(d) any necessary pharmaceutical and medical supplies, examinations and tests prescribed by a medical practitioner or other qualified person; and

(e) dental and surgical care.

Financing of benefits

4. Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.

Employment protection and non-discrimination

Related types of leave

10.

(1) In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave.

(2) In the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child.

(3) The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.

(4) The period during which parental leave might be granted, the length of the leave and other modalities, including the payment of parental benefits and the use and distribution of parental leave between the employed parents, should be determined by national laws or regulations or in any manner consistent with national practice.

ภาคผนวก ก

- 1) Labour Law 1 August 2007
- 2) Labour Law 27 September 2005
- 3) Labour Code 1 February 1999
- 4) Labour Code 4 June 2002
- 5) Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000.
- 6) Law on State Social Insurance 1991.

เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

LABOUR LAW

1 August 2007

Subsection III

Protection of maternity and paternity

Article 11

(Special rights of female employees)

1. During the period of pregnancy and after childbirth, female employees shall be guaranteed the following rights:

a) without loss of remuneration, not to perform work that is clinically inadvisable in her condition;

6. A female employee's absence from work for up to thirty days each year, to take care of her minor children in cases of accident or illness, shall be considered justified absence and shall not result in any loss of rights, except as regards remuneration.

Article 12

(Maternity and paternity leave)

1. In addition to normal holidays, female employees shall be entitled to maternity leave of sixty consecutive days, which may commence twenty days prior to the expected delivery date and which may be enjoyed consecutively.

5. The father shall be entitled to paternity leave for one day, every two years, and this day shall be taken on the day immediately following the birth.

Subsection III**Student employees**

Article 29

(Student employees)

1. Student employees are employees who work under the authority and direction of an employer, and have permission from their employer to attend a course at an educational establishment to develop and improve their skills, particularly their technical and occupational skills.

3. Student employees have the right not to attend work during examination periods, without loss of remuneration, provided they shall give their employer advance notice of least seven days.

Article 99

(Duration of annual holidays)

1. Employees shall be entitled to the following periods of paid annual holidays:

- a) one day for every month of actual service, during the first year of service;
- b) two days for every month of actual service, during the second year of service;
- c) thirty days for every year of actual service, from the third year onwards.

3. Persons employed for a fixed term of more than three months but less than one year shall be entitled to holidays of one day for every month of actual service.

Article 101

(Advance, postponement and accumulation of holidays)

1. The employer may postpone all or part of an employee's holidays until the holiday period in the following year, for compelling reasons connected with the enterprise, or to meet the essential and indispensable needs of society or national economic interests, provided that

the employee, the trade union body and the minister who oversees the area of labour have been notified beforehand.

2. The employer and the employee may agree, in writing, to the accumulation of up to fifteen days of holidays for every twelve months of actual service, provided that the accumulated holidays shall be taken during the year following that in which the limit stipulated in the following paragraph has been reached.

3. No more than thirty days of holidays may be taken in advance and no more than sixty days of holidays may be accumulated in any one year, under pain of forfeiture.

Labour Law

27 September 2005

Section Four: Leaves

Article 109

1. A worker shall be entitled to a prepaid annual leave of not less than twenty one days, to be increased to a period of not less than thirty days if the worker spends five consecutive years in the service of the employer.

Article 110

1. A worker may, with the employer's approval, postpone his annual leave or days thereof to the following year.

2. An employer may postpone, for a period of not more than ninety days, the worker's leave after the end of the year it is due if required by work conditions. If work conditions require extension of the postponement, the worker's consent must be obtained in writing. Such postponement shall not, however, exceed the end of the year following the year the leave is due.

Article 114

A worker shall be entitled to a paid leave of not less than ten days and not more than fifteen days, including Eid Al-Adha holiday, to perform Hajj only once during his service if he has not performed it before. To be eligible for this leave, the worker must have spent at least two

consecutive years of service with the employer. The employer may determine the number of workers who shall be given this leave annually in accordance with work requirements.

Article 115

A worker enrolled in an educational institution shall have the right to a fully paid leave to sit for an examination of an unrepeatable year. Days of leave shall be based on the actual number of the examination days.

However, for the examinations of a repeated year, the worker shall be entitled to unpaid leave to sit for the examinations. The employer may require the worker to submit documents in support of the leave application as well as proof of having taken the examination. The worker shall apply for the leave at least fifteen days ahead of the due date. Without prejudice to disciplinary action, the worker shall be denied the wage if it is proven that he had not taken the examination.

Chapter IX: Employment of Women

Article 151

A female worker shall be entitled to a maternity leave for the four weeks immediately preceding the expected date of delivery and the subsequent six weeks. The probable date of delivery shall be determined by the physician of the firm or pursuant to a medical report certified by a health authority. A woman may not work during the six weeks immediately following delivery.

Article 152

During the maternity leave, an employer shall pay the female worker half her wage if she has been in his service for one year or more, and a full wage if she has served for three years or more as of the date of commencement of such leave. A female worker shall not be paid any wages during her regular annual leave if she has enjoyed in the same year a maternity leave with full wage. She shall be paid half her wage during the annual leave if she has enjoyed in the same year a maternity leave at half wage.

Labour Code

1 February 1999

Division Seventeen- Duration of Vacation

Section 114. Base Vacation and its Duration

1. Base vacation shall be defined as vacation whose minimum duration is established by 2 and 3 of this Section on the basis of the occupation (position) of the employee as stated in his employment contract.

2. At least 21 calendar days of paid base vacation must be granted to employees.

3. The employees listed below shall be eligible for 30 calendar days of paid base vacation per year.

a) agricultural employees;

b) public officials, managers and experts holding responsible positions (responsibility for said positions shall be determined by the employer, taking into account the particulars of the work) at institutions;

c) administrators and administrative support personnel, as well as managers of out-of-school institutions not engaged in teaching, except for educational institutions governed by special regulations;

d) methodologists, senior foremen, workshop foremen, instructors, librarians, Laboratory technicians, cleaning women, attendants, and art directors at educational institutions;

e) scientific personnel without academic degrees;

f) doctors, mid-level medical personnel, and pharmacists.

4. Part-time employees (working a partial day or partial week) shall be granted vacation of unrestricted duration depending on the work they perform or the position they hold.

Section 115. Additional Vacation Time Based on Working Conditions and Job Description Characteristics

1. Employees engaged in underground work or in hazardous or arduous occupations and those whose occupations involve increased sensitivity, excitement, or mental and physical

stress shall be eligible for additional vacation time. Depending on the nature of the working conditions and duties, additional vacation time must be no less than 6 calendar days.

2. The list of hazardous and arduous industries, workplaces, occupations and positions, types of employment and employee categories granted additional vacation time according to working conditions and duties shall be approved by the relevant authority and the duration of additional vacation time shall be indicated therein.

Section 116. Duration of Additional Vacation Time for Seniority and Procedures for Granting Additional Vacation Time

1. Depending on their seniority, employees shall be eligible for the following amounts of additional vacation time:

- seniority of five to ten years - 2 additional calendar days;
- seniority often to fifteen years - 4 additional calendar days;
- seniority of over fifteen years - 6 additional calendar days.

2. The duration of additional vacation time according to length of service shall be determined on the basis of the time period within which an employee signs an employment contract with the employer at an enterprise and begins to actually work. Along with the time period which an employee has actually worked under an employment contract, the time periods within-which an employee has become temporarily disabled and his job and average salary have been retained as provided in Section 179 hereof shall be included in the employee's said length of service.

3. Additional vacation time based on length of service (as well as working conditions) shall not be granted to those employees indicated in Sections 118, 119, 120 and 121 hereof.

Section 118. Duration of Vacations for Educators and Researchers

1. The following employees shall be eligible to a vacation of 56 calendar days per year:

a) administrative support personnel at educational institutions carrying at least one-third of a normal teaching load,educators,instructors,group and music leaders, concertmasters, accompanists, choirmasters and other employees working in the musical field;

- b) all teachers of all subjects and professions (except training teachers);
- c) children's association leaders holding masters degrees, psychologists, speech therapists, instructors for the deaf and mute;
- d) educators at teaching institutions (except at boarding-schools), instructors at audio studios, circle instructors, military instructors, gym coaches;
- e) employees directly involved in pedagogical activity at social security agencies and medical institutions;
- f) employees with Doctor of Science degrees, directors and their research assistants, academic secretaries at research institutes, and the research departments of higher educational institutions;
- g) scientific personnel engaged in independent research as authorized by an appropriate academic council.

2. The following employees shall be eligible to vacation of 42 calendar days per year:

- a) administrators of orphanages and preschools, teachers, group leaders, and music directors of educational institutions, psychologists.
- b) leaders, methodologists and instructors at educational methods offices and centres;
- c) boarding school teachers;
- d) circle leaders and employees of non-school children's institutions;
- e) training teachers;
- f) employees with academic degrees of candidates of science, directors, and their research assistants, academic secretaries of research institutes, and their research departments of higher educational institutions.

Section 119. Vacations for Physiological Reasons

1. Employees under the age of 16 shall be eligible for 42 calendar days of vacation per year; employees aged 16 to 18 shall be eligible for 35 calendar days.

2. All disabled employees, regardless of the category, reason, or length of disability, shall be eligible for a base vacation of at least 42 calendar days.

Section 121. Vacation for Certain Categories of Employees of Theatrical, Entertainment, and Other Establishments

Artistic directors and actors at theatrical and entertainment establishments, and artistic directors and actors on TV, the radio, and at movie establishments shall be granted 42 calendar days of vacation; stagehands shall be granted 35 calendar days of base vacation.

Division Eighteen- Research Leaves and Their Duration**Section 123. Paid Educational Leaves**

1. Employees who are pursuing their education while continuing to work shall be eligible for the following paid leaves:

- a) for Laboratory research, tests, and examinations during semesters;
- b) for national examinations;
- c) for writing and defending their graduation projects (theses).

2. During paid educational leave, average salaries paid to the employee shall be determined in the manner stipulated in Section 177 hereof.

Section 124. Duration of Educational Leaves

1. Students attending evening classes at higher educational institutions shall be granted 20 days' leave during their first and second years for Laboratory research, tests, and examinations, and 30 days of leave for the same purpose during their remaining courses.

2. Students attending evening classes at special secondary educational institutions shall be granted 10 days of leave during their first and second years for Laboratory research, tests, and examinations and 20 days of leave for the same purpose during their remaining courses.

3. Employees taking correspondence courses from higher educational institutions shall be granted 30 calendar days of leave during their first and second years for Laboratory research, tests, and examinations and 40 calendar days of leave for the same purpose during their third and fourth years. Employees taking correspondence courses from special secondary educational institutions shall be granted 20 calendar days of leave during their first and second years and 30 calendar days of leave during the other courses.

4. Students taking evening and correspondence courses from higher and special secondary educational institutions shall be granted 30 calendar days of leave when taking national examinations.

5. Students taking evening and correspondence courses from higher educational institutions shall be granted up to 4 calendar months of leave to prepare and defend their graduation projects (theses); students taking evening and correspondence courses at special secondary educational institutions shall be granted up to two calendar months of leave for this purpose.

6. Employees attending vocational schools and lyceums while continuing to work shall be eligible for 30 calendar days per year of leave to study for and take their examinations.

Employees taking evening and correspondence classes from general secondary schools shall be eligible for 20 calendar days of leave to take examinations in the eleventh grade.

8. These leaves may be used during the periods specified in class schedules on the basis of a letter from the educational institution.

Division Nineteen- Social Leave

Section 125. Pregnancy, Maternal, and Child Care Leave

1. Woman shall be granted pregnancy and maternity leave of 126 days, starting seventy (70) calendar days prior to childbirth and ending fifty-six (56) calendar days after childbirth. In the event of abnormal or multiple births, women shall be granted seventy days leave after childbirth.

2. Women working in industry shall be granted the following pregnancy and maternity leave.

a) 140 calendar days for normal childbirth (70 days before birth, 70 days after birth):

b) 156 calendar days in the event of abnormal birth (70 calendar days before birth, 86 days after birth);

c) 180 calendar days in the event of multiple births (70 days before birth, 110 calendar days after birth).

Section 127. Right to Partially-Paid Leave and Rules for Exercising It

1. A single parent or another family who is directly caring for a child until it is three years old, shall be eligible for partially-paid social leave in the amount determined by Legislation.
2. An employee caring for a child may use partially paid social leave completely or in part at his discretion.

Division Twenty-One- Procedure/or Exercising Vacation Rights**Section 131. Procedure for Authorizing Vacations**

1. An employee shall be eligible for vacation after six months of employment following the signing of the employment contract with his employer.
2. After an employee has worked six months at an establishment, the employee may be granted vacation prior to the expiration of his first year of employment on the basis of his application within a time period coordinated with his employer.
3. Vacation in the second and subsequent years of employment may be granted at an appropriate time during the work year based on the order of preference for vacation.
4. The following individuals shall be eligible to take vacation during their first year of employment regardless of when they were hired:
 - a) pregnant women and new mothers may use their vacation time immediately before or after their pregnancy and maternity leaves;
 - b) employees who have not reached the age of eighteen;
 - c) employees hired less than three months after their discharge from conscript military service;
 - d) employees holding multiple jobs and taking vacation from their primary places of employment;
 - e) the wives (husbands) of military personnel;
 - f) persons attending educational institutions during their term projects or examinations or defence of their undergraduate theses;
 - g) disabled persons.

Section 134. Conditions and Procedures for Deferring Vacations

1. Vacation may be deferred for valid reasons at the initiative of either the employer or the employee only by their agreement.
2. Vacation deferral shall be defined as the postponement of vacation as provided in the order of preference schedule from one month of the current year to the next or from the current to the next year of employment or next calendar year.
3. At the employee's initiative, vacation may be deferred in the following cases:
 - a) temporary disability;
 - b) concurrence of vacation and leave;
 - c) when on a business trip in another place to carry out an employer's tasks.
4. Vacation may be deferred at the employer's initiative whenever granting an employee vacation at the time indicated by the normal order of preference would disrupt normal operations.
5. By mutual agreement of the parties, any unused vacation time may be added to the vacation granted in the next year of employment.

Labour code**4 June 2002****Article 166. Minimum Annual Leave**

1. The minimum annual leave shall be a period of 28 calendar days.
2. Annual 35-calendar-day leave shall be granted to:
 - 1) the employees under 18 years of age;
 - 2) the employees who, as single parents, are raising a child before he has reached the age of fourteen or a disabled child before he has reached the age of sixteen;
 - 3) disabled persons;
 - 4) other persons provided for by law.
3. Annual leave shall not be shortened for part-time employees.

Article 167. Extended Annual Leave

Extended annual leave up to 58 calendar days shall be granted to certain categories of employees whose work involves greater nervous, emotional and intellectual strain and professional risk, as well as to those employees who work in specific working conditions. The Government shall approve a list of categories of employees who are entitled to the extended leave and shall define therein the specific duration of the extended leave for each category of employees.

Article 168. Additional Annual Leave

1. Additional annual leave may be granted:
 - 1) to the employees for the conditions of work which are not in conformity with the normal work conditions;
 - 2) for a long uninterrupted employment at the same work place;
 - 3) for a special character of work.
2. The duration of additional annual leave, the terms and conditions as well as the procedure for providing it shall be determined by the Government. A contract of employment, a collective agreement or internal work regulations may define a longer additional annual leave or additional annual leave of types other than those specified in this Article.

Article 169. Procedure of Granting Annual Leave

1. Annual leave for each working year shall be granted in the same working year.
2. Annual leave for the first working year shall be granted, as a rule, after six months of uninterrupted work at the enterprise. For the second and subsequent working years annual leave shall be granted at any time of the working year in accordance with the schedule of granting annual leave. The procedure of making the schedule shall be stipulated in a collective agreement and, where such an agreement is not made, the schedule of annual leave shall be made by agreement of the parties.
3. Where there are less than six months of uninterrupted work, annual leave shall be granted at the request of an employee in the following cases:

- 1) to women before a maternity leave or after it;
 - 2) in other cases laid down by laws and collective agreements.
4. The following persons shall be entitled to choose the time of annual leave after six months of uninterrupted work at an enterprise:
- 1) under 18 years of age;
 - 2) pregnant women and employees raising, as single parents, a child before he has reached the age of fourteen or a child with disabilities before he has reached the age of sixteen.
5. Men shall be granted their annual leave at request during the maternity leave of their wives.
6. During the first year of employment, the teaching staff of educational institutions shall be granted annual leave during the summer holiday of school children and students, irrespective of the date when the staff began to work at the appropriate institution.
7. Annual leave for the persons, who are studying without interruption of their employment, shall be adjusted, at their request, with the time of their examinations, tests, work on the graduation thesis, laboratory work and consultations.
8. Persons who are taking care of sick or disabled persons at home as well as persons who are suffering from chronic diseases which become more acute depending on the atmospheric conditions shall be granted their annual leave at the time of their choice subject to a recommendation of a health institution.

Article 176. Pay for Annual Leave

2. The pay for annual leave shall be paid at least three calendar days before the commencement of annual leave.

Article 179. Maternity Leave

1. Women shall be entitled to maternity leave: 70 calendar days before the child birth and 56 calendar days after the child birth (in the event of complicated confinement or birth of two or more children-70 calendar days). This leave shall be added up and granted to the woman as a single period, regardless of the days used prior to the confinement.

3. An allowance provided for in the Law on Social Insurance of Sickness and Maternity shall be paid for the period of leave specified in paragraphs 1 and 2 of this Article.

Article 180. Parental Leave before the Child Has Reached the Age of Three

1. Parental leave before the child has reached the age of three shall be granted, at the choice of the family, to the mother/adoptive mother, the father/adoptive father, the grandmother, the grandfather or any other relatives who are actually raising the child also to the employee who has been recognised the guardian of the child. The leave may be taken as a single period or be distributed in portions. The employees entitled to this leave may take it in turn.

Article 181. Educational Leave

1. Employees shall be entitled to educational leave in order to prepare for and take entrance examinations to colleges and higher education institutions-three days for each examination.

2. The employees who are studying at schools of general education or at colleges and higher educational institutions registered in the prescribed manner shall be entitled to educational leave subject to a certificate of the above institutions:

- 1) to prepare for and take ordinary examinations-three days for each examination;
- 2) to prepare for and take credit tests - two days for each credit test;
- 3) for laboratory work and consultations - as many days as are set out on the syllabi and time-tables;
- 4) to complete and present the graduation thesis (Bachelor's, Master's) - 30 calendar days;
- 5) to prepare for and take state (final) examinations - six days for each examination.

3. Travel time shall not be included in the period of educational leave.

Article 184. Unpaid Leave

1. Unpaid leave shall be provided at the employer's request

3) during a maternity leave and parental leave before the child has reached the age of three years to the father at his request (to the mother - during parental leave before the child

has reached the age of three years); the aggregate duration of the above leaves may not be longer than three months;

Article 210. Conditions of Pay for Educational Leave

1. The employees specified in Article 181 of this Code, who are studying, taking entrance examinations to colleges and higher educational institutions under study contracts with their enterprise, shall be entitled to a paid educational leave, with the pay at the rate of at least the average wage.

Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000

21 December 2000 No IX-110

As amended by 20 December 2007 No X-1400

Vilnius

CHAPTER III

MATERNITY, PATERNITY AND MATERNITY (PATERNITY) ALLOWANCES

Article 16. Entitlement to Maternity Allowance over the Duration of Maternity Leave

1. Persons insured in accordance with the procedure established in paragraph 1 of Article 4 of this Law who were granted pregnancy and child-birth leave shall be entitled to receive maternity allowance during pregnancy and child-birth leave if by the first day of pregnancy and child-birth leave they have sickness and maternity social insurance record of not less than 3 months during the last 12 months or not less than 6 months during the last 24 months, except the cases provided for in paragraphs 2 and 3 of this Article.

2. The insured persons under 26 years of age shall be entitled to receive maternity allowance during pregnancy and child-birth leave if by the beginning of the pregnancy and child-birth leave they have not acquired the record set in paragraph 1 of this Article because during the specified periods they were full time students of higher educational establishments, vocational schools and schools of general education, registered according to the established procedure, and the interval after the completion of studies (according to the document testifying to completion of studies), when they became insured persons, does not exceed 3 months.

3. Entitled to receive maternity allowance during pregnancy and child-birth leave shall also be the insured persons if by the first day of pregnancy and child-birth leave they have not acquired the record set in paragraph 1 of this Article because during the specified periods they were insured as persons listed in subparagraphs 1 or 2 of paragraph 2 of Article 4 of the Law on State Social Insurance and the interval after the change of their status does not exceed 3 months.

Article 17. Duration of Maternity Allowance Payment during Pregnancy and Child-Birth Leave Period

1. Maternity allowance shall be paid to women for 126 calendar days after 30 or more weeks of pregnancy. In the case of complicated childbirth and if more than one child was born, the allowance shall be paid for extra 14 calendar days. Women who have not used the right to pregnancy and child-birth leave before the date of childbirth shall be maternity allowance for 56 calendar days after the childbirth.

2. Women who have not used the right to pregnancy and child-birth leave before the date of childbirth (30 or more weeks of pregnancy), in case of complicated childbirth and if more than one child was born the maternity allowance shall be paid for 70 calendar days after the childbirth.

3. Maternity allowance shall be payable to women who gave birth in the 28th-30th week of pregnancy for 28 calendar days after the childbirth. If the baby survives for 28 days or more, the allowance shall be payable for 126 calendar days after the childbirth. The women who gave birth to a stillborn baby in the 28th-30th week of pregnancy shall be paid maternity allowance for 28 calendar days after the childbirth.

4. Maternity allowance shall be payable for extra 14 calendar days to women who gave birth in the 28th-30th week of pregnancy, in the case of complicated childbirth and if more than one child was born.

Article 18. Amount of Maternity Allowance Paid during Pregnancy and Child-Birth Leave Period

1. The amount of maternity allowance during the pregnancy and child-birth leave period shall make 100 per cent of the allowance beneficiary's reimbursed remuneration. The

amount of the allowance per month though shall not be lower than one-third of the current year's insured income valid for the beginning month of the pregnancy and child-birth leave had been granted. If more than one child is born, the maternity allowance shall be increased taking into account the number of children born at the same time (twice, if twins are born, three times, in case triplets are born, etc.)

2. Maternity allowance shall be calculated and paid in accordance with procedures established by the Regulations of Sickness and Maternity Social Insurance Allowances approved by the Government.

Article 18¹. Entitlement to Paternity Allowance

1. Entitled to paternity allowance shall be the parent who:

1) has been insured in accordance with provisions of paragraph 1 of Article 4 of this Law;

2) has been granted a child care leave before the child is 1 month old;

3) over the last 24 months before the first day of child care leave had not less than 7 months of sickness and maternity social insurance record;

2. Entitled to paternity allowance during paternity leave shall be insured persons under 26 years of age if by the beginning of paternity leave they have not acquired the record set in subparagraph 3 of paragraph 1 of this Article because during the specified periods they were full time students of higher educational establishments, vocational schools and schools of general education, registered according to the established procedure, and the interval after the completion of studies (according to the document testifying completion of studies), when they became insured persons, does not exceed 3 months.

3. Entitled to paternity allowance during the paternity leave period shall also be the insured persons if by the beginning of paternity leave period they have not acquired the said record as during the specified periods they were insured as persons listed in subparagraphs 1 or 2 of paragraph 2 of Article 4 of the Law on State Social Insurance and the interval after the change of their status does not exceed 3 months.

Article 18². Duration of Paternity Allowance Payment

Paternity allowance shall be paid for the period of paternity leave from the day of childbirth until the child is 1 month old.

Article 18³. The Amount of Paternity Allowance

The amount of paternity allowance shall make 100 per cent of the allowance beneficiary's reimbursed remuneration. The allowance shall not be lower per month than one-third of the current year's insured income valid for the month of the granting of paternity leave. The allowance shall be calculated and paid in accordance with the procedure established by the Regulations of Sickness and Maternity Social Insurance Allowances approved by the Government.

Law on State Social Insurance 1991

CHAPTER I

General Provisions

Article 4. Persons Insured by the State Social Insurance

State Social Insurance shall be obligatory for:

- 1) persons working under employment;
- 2) deputies who are paid for work in their respective councils;
- 3) persons who work for organizations of a military nature (firefighters, rescuers, signalers, etc.) if they are not eligible for special social provisions under other laws;
- 4) members of partnerships including agricultural partnerships receiving in them income from work;
- 5) shareholders who receive income for their work in a stock corporation ;
- 6) members of the College of Barristers;
- 7) sole proprietors;
- 8) farmers and members of their families who are over 18 years of age and who work on the farm.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ประวัติการศึกษา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ยงยศ จารุเสาวภาคย์

ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
รุ่นที่ 1

ประกาศนียบัตรหลักสูตรวิชาว่าความ สำนักฝึกอบรม
วิชาว่าความแห่งสหภาพนายความ รุ่นที่ 17

เนติบัณฑิตไทย สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่ง
เนติบัณฑิตยสภา สมัยที่ 58

ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย์ รุ่นที่ 25

นิติกรปฏิบัติการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์