



การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 :
ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

	วพ344.0125
	จ297ก
34A0134873	
Title : การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติ	
ศูนย์สนเทศและหอสมุด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	

นายจาตุรนต์ แก่นศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2542
ISBN 974-281-375-2

**The General Employment under The Labour Protection Act. B.E.2541:
A Comparative study with The Conventions and Recommendations of
International Labour Organization**



MR. JATURON KAENSUKSA

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements
For The Degree of Master of Laws
Department of Laws
Graduate School Dhurakijpundit University
1999**

ISBN 974-281-375-2



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา นิติศาสตร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษา
เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ


โดย นายจตุรนต์ แก่นศึกษา

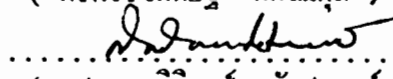
สาขาวิชา นิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์

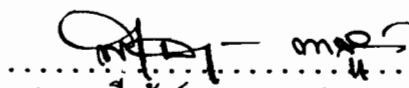
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

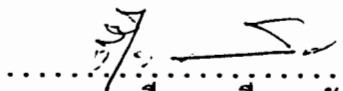
 ประธานกรรมการ
(ศ.ดร.ไพฑูริย์ พิพัฒกุล)

 กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผศ.ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์)


..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

..... กรรมการ

 กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย
(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2542

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วย ความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิติพงศ์ หังสพฤกษ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการ สอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และได้แนะนำหนังสือ บทความ และสาระสำคัญต่าง ๆ ตลอดจนให้ ยืมหนังสือ เอกสารอันเป็นประโยชน์ในการเขียน อีกทั้งท่านต้องสละเวลาอันมีค่าในการตรวจแก้ งานเขียนเป็นจำนวนหลายครั้ง เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ได้กรุณา สละเวลาอันมีค่ามาเป็นประธานกรรมการ ท่านศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์ กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย ท่านอาจารย์ ดร. พีรพันธุ์ พาลุสุข คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สอบ วิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ และให้คำแนะนำต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ พ.ต.ท. เจริญ แก่นศึกษา และ คุณแม่ลิ้นจี่ แก่นศึกษา มารดาผู้เขียนที่ทำให้ข้าพเจ้าได้มีวันนี้ขึ้นมาตลอดจนพี่สาวของผู้เขียนที่ให้ความรักและความ ห่วงใยตลอดจนเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่แก่ผู้เขียน อีกทั้งคุณพี่ระ อัครวัตร หัวหน้าสำนักบังคับคดี จังหวัดชัยบุรี คุณกาญจนา พงศ์พิสุทธิวัฒน์ หัวหน้าสำนักงานบังคับคดีจังหวัดมีนบุรี ที่เป็นกำลังใจ และสนับสนุนผู้เขียนตลอดมา และเพื่อนร่วมงานทุก ๆ ท่านที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนผู้เขียน ตลอดมา ตลอดทั้งขอขอบคุณท่านที่มีได้กล่าวนามมานี้ทุกท่านซึ่งได้ให้ความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับการทำวิทยานิพนธ์จนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงลงได้

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์นี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้เขียนขออุทิศให้แก่บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่าน ส่วนความผิดพลาดและข้อบกพร่องใดๆ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

จาตุรนต์ แก่นศึกษา

สารบัญ

	หน้าที่
บทคัดย่อภาษาไทย	ม
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ซ
สารบัญ	ช
บทที่	
1. บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์	4
3. ขอบเขตของการศึกษา	4
4. สมมติฐาน	5
5. วิธีดำเนินการวิจัย	5
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2. วิวัฒนาการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	
1. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	7
1.1 ประวัติและความเป็นมาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	7
1.2 โครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	11
1.3 กลไกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	14
2. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	
2.1 ที่มาของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	15
2.2 ลักษณะของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	16
2.3 ขั้นตอนในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	16
3. การนำอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ในประเทศไทย	21
3.1 การนำอนุสัญญาและข้อแนะเสนอต่อผู้ทรงอำนาจ	21
3.2 การใช้บังคับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	24
3.3 การให้สัตยาบันอนุสัญญาและการยอมรับข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	25

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้าที่
	3.4 การแก้ไขและการบอกเลิกอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	27
	3.5 การบังคับใช้หลักการของอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	29
	3.6 ผลกระทบของการให้สัตยาบันอนุสัญญาและการยอมรับข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	30
3	อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	35
	1. ชั่วโมงการทำงาน	35
	1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรมภายใน 8 ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์	36
	1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 30 ปี ค.ศ. 1930 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน	36
	1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 43 ปี ค.ศ. 1934 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานกระจกแผ่น	36
	1.4 อนุสัญญาฉบับที่ 67 ปี ค.ศ. 1939 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก	36
	1.5 อนุสัญญาฉบับที่ 153 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก	40
	1.6 ข้อแนะฉบับที่ 161 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก	41
	2. วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง	
	2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 52 ปี ค.ศ. 1936 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง	41
	2.2 ข้อแนะฉบับที่ 47 ปี ค.ศ. 1936 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง	42

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้าที่
	2.3 อนุสัญญาฉบับที่ 132 ปี ค.ศ. 1970 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง(ฉบับแก้ไข)	43
3.	วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์	
	3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 14 ปี ค.ศ. 1921 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม	43
	3.2 อนุสัญญาฉบับที่ 106 ปี ค.ศ. 1957 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน	44
	3.3 ข้อแนะนำฉบับที่ 103 ปี ค.ศ. 1957 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์กรรมและสำนักงาน	44
4.	วันลา	
	4.1 อนุสัญญาฉบับที่ 140 ปี ค.ศ. 1974 ว่าด้วย การลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง	44
	4.2 ข้อแนะนำฉบับที่ 148 ปี ค.ศ. 1974 ว่าด้วย การลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง	44
5.	การทำงานบางเวลา	
	5.1 อนุสัญญาฉบับที่ 175 ปี ค.ศ. 1994 ว่าด้วย การทำงานบางเวลา	45
	5.2 ข้อแนะนำฉบับที่ 182 ปี ค.ศ. 1994 ว่าด้วย การทำงานบางเวลา	46
4	วิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไปเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในอดีต	47
	1. วิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	47
	1.1 ประวัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานก่อนพ.ศ. 2499	47
	1.2 ประวัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานในช่วงพ.ศ. 2499 ถึง พ.ศ. 2515	48
	1.3 ประวัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานในช่วงพ.ศ. 2515 ถึง พ.ศ. 2541	52
	2. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไปเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในอดีต	61

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้าที่
5 วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานพ.ศ.2541 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	86
5.1 ขอบเขตของการบังคับใช้	86
1. กรณีมิให้ใช้บังคับทั้งหมด	86
2. กรณีมิให้ใช้บังคับบางส่วน	87
3. กรณีที่ให้ความคุ้มครองแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	89
1. งานประมงทะเล	91
2. งานบรรทุกหรืองานขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล	94
3. งานขนส่งทางบก	96
4. งานอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา	98
5.2 การใช้แรงงานทั่วไป	99
1. เวลาทำงานปกติ	100
1.1 งานทั่วไป	102
1.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง	104
1.3 งานที่มีลักษณะพิเศษ	106
1.3.1 งานประมงทะเล	107
1.3.2 งานบรรทุกหรืองานขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล	108
1.3.3 งานขนส่งทางบก	111
1.3.4 งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม	112
1.4 งานที่กฎหมายมิใช่บังคับบางส่วน (งานบ้านและงานที่มีได้แสง หากำไรทางเศรษฐกิจ)	113
2. การทำงานล่วงเวลา	113
2.1 งานที่ทำงานล่วงเวลาได้	116
2.1.1 งานปกติ	116
2.1.2 งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป	117
2.1.3 งานขนส่งทางบก	118

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้าที่
2.2 งานที่ไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้	119
3. เวลาพัก	120
3.1 เวลาพักตามที่กฎหมายกำหนด	122
3.1.1 เวลาพักในเวลาทำงานปกติ	122
3.1.2 เวลาพักในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลา	124
3.2 เวลาพักตามที่ตกลงกัน	125
3.2.1 กรณีปกติ	125
3.2.2 กรณีที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง	126
3.3 ข้อยกเว้นการกำหนดให้มีเวลาพัก	127
4. วันหยุด	127
4.1 วันหยุดประจำสัปดาห์	127
4.1.1 งานทั่วไป	127
4.1.2 งานที่มีลักษณะพิเศษ	129
4.2 วันหยุดตามประเพณี	131
4.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี	134
5. การทำงานในวันหยุด	138
5.1 งานที่อาจทำในวันหยุดได้	138
5.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด	138
5.3 งานที่ไม่สามารถทำในวันหยุดได้	140
6. วันลา	140
6.1 วันลาป่วย	141
6.2 วันลาเพื่อทำหมัน	143
6.3 วันลาเพื่อกิจธุระ	144
6.4 วันลาเพื่อรับราชการทหาร	144
6.5 วันลาเพื่อฝึกอบรม	145
6.5.1 กรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิลา	146
6.5.2 หลักเกณฑ์ในการลา	147
6.5.3 สิทธิของนายจ้างในการไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลา	147
6.6 วันลาตลอด	147

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้าที่
6.7 วันลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102	150
6 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	152
บทสรุป	152
ข้อเสนอแนะ	159
บรรณานุกรม	162
ประวัติผู้เขียน	168

ชื่อเรื่อง: การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ชื่อผู้เขียน: นายจาตุรนต์ แก่นศึกษา

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์

สาขาวิชา: นิติศาสตร์

ปีการศึกษา: 2541

บทคัดย่อ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชนทั้งภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และ การบริการที่กำลังเติบโตของประเทศ โดยรัฐมีมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานโดยมีการกำหนดวันทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุด และ วันลา สำหรับผู้ใช้แรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (**Conventions and Recommendations of International Labour Organization**)

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานในรูปของพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ.2499 จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ซึ่งใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 โดยให้อำนาจอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง ดังนั้นเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกมาใช้บังคับแทนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 เช่น กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นและหย่างานได้ตามที่แพทย์กำหนดและออกไปรับรอง(มาตรา 32) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาจึงได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (มาตรา 34) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง(มาตรา 36) ซึ่งมีได้มีการบัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 หรือ นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานทุกประเภทไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและ

ความปลอดภัยของลูกจ้างไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 23) แตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม คือ กำหนดตามประเภทของงานสำหรับงานอุตสาหกรรม กำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ข้อ 3(1)) งานขนส่งทางบก ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง (ข้อ 3(2)) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างไม่เกิน วันละ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ข้อ 3(3)) งานพาณิชยกรรม หรืองานอื่น ๆ ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง (ข้อ 3(4)) หรือ การกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา 32) ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมคือ กำหนดให้ลูกจ้างลาป่วยได้ เพียงปีละ 30 วันทำงาน รวมทั้งงานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่งทางบก และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ (มาตรา 22) โดยให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวง เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษมากกว่าการใช้แรงงานทั่วไป จึงเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการแก้ไขตลอดจนปรับปรุงส่วนของการใช้แรงงานทั่วไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั่วไปที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบทบัญญัติในหมวด 2 เรื่องการใช้แรงงานทั่วไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะนำของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อหาแนวทางหรือ มาตรการที่เหมาะสมมาแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้มี ประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ผลการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่สอดคล้องกับ อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในบางเรื่อง สมควรที่จะมีการให้สัตยาบัน และรับข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อไป

Thesis title: The General Employment under The Labour Protection0
Act B.E. 2541: A Comparative study with The
Conventions and Recommendations of
International Labour Organization

Name: Mr. Jaturon Kaensuksa

Thesis Advisors: Assistant Professor Dr. Kitiipong Hungspruke

Department: Law

Academic Year: 1998

ABSTRACT

The labour protection law is the law pertaining to private businesses in all of the growing industrial, commercial and service sectors of the country, under which the State has legal measures for giving protection to labourers by prescribing the normal working days, the working hours, overtime working, the break, the holidays and the leaves for labourers in consistence with the international labour standards, i.e. the conventions and recommendations of the International Labour Organization.

From when Thailand had labour protection measures in the form of the Labour Act B.E. 2499 up to the Ministry of Interior notice on Labour protection B.E.2515, which have been in application for a long time, some provisions of the labour protection law were unsuitable for the current situation, added by the provisions concerning labour protection issued under the Revolutionary Party notice No.103, which empowered the Ministry of interior to issue the Ministerial Regulations on Labour Protection B.E. 2515, which have the status of a secondary law. Consequently, in order to ensure justice for employees and for suitability with the current changing situation, the Labour Protection Act. B.E. 2541 was enacted to apply in place of the Ministry of Interior notice on labour protection B.E. 2515, e.g. entitling the employee to a sterilization leave and a break off work as prescribed and certified with a certificate by a physician (Section 32), entitling the employee to a personal affair leave under regulations on working (Section 34), entitling the employee to training and knowledge and skill development under ministerial regulation (Section 36), which was not prescribed in the Ministry of interior notice on labour protection B.E. 2515, or the

employer may require the employee to do any kind of work not in excess of 8 hours per day not in excess of 48 hours per week, except for work hazardous to the employee's health and safety, not in excess of 7 hours per day and not in excess of 42 hours per week (Section 23), differing from the old labour protection law, i.e. prescribing according to the type of work, for industrial work the employee is required to work not in excess of 48 hours per week (Article 3(1)); transport work, not in excess of 8 hours per day (Article 3(2)); work that may be hazardous to the employee's health or body, not in excess of 42 hours per week (Article 3(3)); commercial work or other works, not in excess of 54 hours per week (Article 3(4)) or entitling the employee to a sick leave as is actually sick with pay (Section 32), which differ from the old labour protection law, i.e. entitling the employee to only 30 working days' sick leave per year, including agricultural work, marine fishing work, work of loading or cargoes into or from seagoing vessels, work picked up to do at home and such other works as prescribed on a royal decree; it may be prescribed in ministerial regulations that there be labour protection in various cases differing from this act (Section 22) by empowering the Ministry of Labour and Social Welfare to issue ministerial regulations to give labour protection to some categories of labourers more specially than general labour use. So it is visible that the Labour Protection Act B.E. 2541 has amended and improved the section of general employment become suitable for the changing situation at present.

This thesis aimed at studying only the provision in Chapter 2 regarding the general employment under the Labour Protection Act. B.E.2541 compared with the conventions and recommendations of the International Labour Organization and the labour protection laws of Brunei, Indonesia, Malaysia, Singapore and the Philippines in order to determine suitable approaches as measures to amend and improve the law currently in application to become more suitable and consistent with the conventions and recommendations of the International Labour Organization, which is for better efficiency, which will contribute to the development of labour protection law for suitability to the current economic situation.

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศที่มีความมั่งคั่งและความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ประเทศที่มีธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาที่ตามมาคือ ปัญหาการใช้แรงงานซึ่งต้องเหมาะสมกับลักษณะของภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมนั้น ๆ ความเสี่ยงภัย หรือปลอดภัยในแต่ละธุรกิจหรืออุตสาหกรรมจึงเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั้งสิ้น ซึ่งประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่รุดหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้รัฐต้องมีส่วนเข้ามากำหนดสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับการจ้างงานซึ่งให้เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้หากมีกรณีเกิดอุบัติเหตุจากการใช้แรงงานหรือเกิดเหตุสุดวิสัยซึ่งมีผลทำให้นายจ้างต้องมีการเลิกจ้างทำให้ลูกจ้างต้องออกจากงาน สิทธิประโยชน์เหล่านี้หากไม่มีกฎหมายรองรับย่อมก่อให้เกิดผลเสียหายและไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง รัฐจึงจำเป็นต้องตรากฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นหลักประกันแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

ลักษณะของสังคมไทยในอดีต คือสังคมเกษตรกรรม ซึ่งไม่เคยมีปัญหาแรงงาน เมื่อได้เข้าสู่ยุคของสังคมอุตสาหกรรมมากขึ้น ไม่เพียงแต่ทำให้เกิดปัญหาทางสังคมเท่านั้น ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในกรณีการใช้แรงงานจึงเกิดขึ้นโดยฝ่ายนายจ้างประสงค์ให้กิจการของตนมีกำไรที่สูงที่สุด ฝ่ายลูกจ้างต้องการได้รับค่าจ้างแรงงานที่มากที่สุด ทำให้เกิดมีการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน จนกระทั่งสมัยสงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศไทยได้เข้าร่วมก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ผลจากการที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทำให้เกิดพันธกรณีในการให้สัตยาบันอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงทำให้ประเทศไทยได้มีการเริ่มใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในรูปของพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เรื่อยมาถึงประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและได้มีการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ผลจากการศึกษาบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันและนำมาบัญญัติเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พบว่า ประเทศไทยได้มีการนำหลักของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาบัญญัติเป็นกฎหมาย

ภายในตามมาตรา 19 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Constitution of the International Labour Organization) ¹ โดยได้มีการนำอนุสัญญาและข้อแนะที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้วนำไปบัญญัติเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 14 ปี ค.ศ.1921 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ²

(Convention No.14 :Convention concerning the Application of the Weekly Rest Industry Undertaking,1921) ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 28

ข้อแนะฉบับที่ 18 ปี ค.ศ.1921 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์กรรม(Recommendation No.18 : Weekly Rest(Commerce),1921) ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28

อนุสัญญาฉบับที่ 123 ปี ค.ศ. 1965 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานในเหมืองใต้ดิน³

(Convention No.123 :Convention concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines,1965)ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49

อนุสัญญาฉบับที่ 127 ปี ค.ศ. 1967 ว่าด้วย การกำหนดน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานแบกหามได้⁴ (Convention No.127 : Convention concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker ,1967) ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 37

ข้อแนะฉบับที่ 128 ปี ค.ศ. 1967 ว่าด้วย การกำหนดน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานแบกหามได้⁵ (Recommendation No.128 : Recommendation concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker ,1967) ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 37

นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาและข้อแนะที่ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันแต่นำมาบัญญัติเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้แก่

¹ International Labour Office. **Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference.** Geneva : 1982, pp.13-16.

² Internation Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations 1919 –1951_** Volume I. Geneva : 1996, pp. 59-62.

³ International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations 1952 – 1976** Volume II. Geneva : 1996, pp. 305-308.

⁴ Ibid. pp. 355-358.

⁵ Ibid. pp. 359-362.

อนุสัญญาฉบับที่ 131 ปี ค.ศ. 1970 ว่าด้วย การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ⁶ (Convention No.131:Convention concerning Minimum Wage Fixing ,with Special Reference to Developing Countries 1970) ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 88 , 89 , 90

ข้อเสนอฉบับที่ 135 ปี ค.ศ. 1970 ว่าด้วย การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ⁷ (Recommendation No.85:Recommendation concerning Minimum Wage Fixing with Special Reference to Developing Countries,1970) ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 88,89,90

อนุสัญญาฉบับที่ 95 ปี ค.ศ.1949 ว่าด้วย การคุ้มครองค่าจ้าง⁸ (Convention No.95: Convention concerning the Protection of Wages, 1949) ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76,77

ข้อเสนอฉบับที่ 85 ปี ค.ศ.1949 ว่าด้วย การคุ้มครองค่าจ้าง⁹ (Recommendation No.85 : Recommendation concerning the Protection of Wages,1949) ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76,77

อนุสัญญาฉบับที่ 173 ปี ค.ศ. 1992 ว่าด้วย การคุ้มครองลูกจ้าง(กรณีนายจ้างล้มละลาย)¹⁰ (Convention No.173 : Convention concerning the Protection of Workers Claims in the Event of the Insolvency of their Employer,1992) ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11 แม้จะเป็นบทบัญญัติที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรง แต่เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากหนี้ที่เกิดขึ้นจากการไม่ได้ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณีไม่มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 251¹¹ และ มาตรา 253¹²

⁶ Ibid. pp. 435-438.

⁷ Ibid. pp. 439-442.

⁸ International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations 1952 – 1976**

Volume I. pp. 589-596 .

⁹ Ibid. pp. 597-599.

¹⁰ International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendation 1977-1995**

Volume III. Geneva : 1996, pp. 374-380 .

¹¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 251 บัญญัติว่า “ ผู้ทรงบุริมสิทธิย่อมทรงไว้ซึ่งสิทธิเหนือทรัพย์สินของลูกหนี้ในการที่จะได้รับชำระหนี้อันค้างชำระหนี้แก่ตนจากทรัพย์สินนั้นก่อนเจ้าหนี้อื่น”

จากการศึกษาพบว่า ผลจากการนำอนุสัญญาและข้อแนะต่าง ๆ ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันและไม่ได้ให้สัตยาบันดังกล่าวมาบัญญัติเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้นตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และยังเป็นการยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยมีศักยภาพในด้านแรงงานให้ทัดเทียมกับประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิวัฒนาการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศรวมทั้งการนำอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้เป็นกฎหมายภายใน
2. เพื่อศึกษาวิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จนถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบัญญัติในหมวด 2 ของการใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์

3. ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (DOCUMENT RESEARCH) โดยการค้นคว้าจากตำราหนังสือวิชาการและบทความต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เฉพาะบทบัญญัติในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป (มาตรา 23 ถึง มาตรา 37) รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ ทั้งนี้เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมทางเศรษฐกิจและเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง

¹² ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 253 บัญญัติว่า " ถ้าหนี้มีอยู่เป็นคุณแก่บุคคลผู้ใดในมูลอย่างหนึ่งอย่างใดคงจะกล่าวต่อไปนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของลูกหนี้ คือ

- (1) ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์อันร่วมกัน
- (2) ค่าปลงศพ
- (3) ค่าภาษีอากร และเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง
- (4) ค่าเครื่องอุปโภคบริโภคอันจำเป็นประจำวัน "

ต่อไปอันจะก่อให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมด้านต่าง ๆ ของประเทศต่อไป โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ศึกษาถึงวิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 จนถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. ศึกษาถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดที่ 2 การใช้แรงงานทั่วไป
3. ศึกษาถึงอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป
4. ศึกษาถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ เช่น ประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์
5. ศึกษาและวิเคราะห์บทบัญญัติในหมวด 2 ของการใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์

4. สมมติฐาน

การใช้แรงงานทั่วไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้นยังมีบทบัญญัติอีกหลายมาตราที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งทำให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไปยังไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ถึงแม้ออกกฎหมายกระทรวงออกมาเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีความเหมาะสมในทางปฏิบัติและสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องซึ่งไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอีกหลายประการ อาทิเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 การกำหนดเวลาทำงานปกติ มาตรา 34 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มาตรา 36 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5 วิธีดำเนินการวิจัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นการวิจัยเอกสาร(DOCUMENTARY RESEARCH) ซึ่งเป็นการศึกษาและวิเคราะห์จาก

1. อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
2. กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์

3. เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. บทความทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
5. วิทยานิพนธ์และรายงานการสัมมนาของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
2. ทำให้ทราบถึงสาระสำคัญของอนุสัญญาและข้อแนะนำต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั่วไป
3. ทำให้ทราบถึงสถานะของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในหมวดการใช้แรงงานทั่วไปว่ามีเหมาะสมหรือไม่ในการนำมาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
4. ทำให้ทราบถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั่วไป ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างประเทศ เช่น ประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์
5. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เรื่องการใช้แรงงานทั่วไป หลังจากที่ได้ทำการศึกษาหลายแง่มุมแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้สามารถแก้ไขกฎหมายให้นำไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างจริงจัง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน
6. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและภาคเอกชนในการศึกษาค้นคว้าปัญหาแรงงานต่อไป

วิวัฒนาการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

1. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม ปีค.ศ.1919 ปัจจุบันนี้(ค.ศ.1919-1999)องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอายุประมาณ 80 ปีและถือได้ว่าเป็นองค์การที่เก่าแก่เพราะว่าได้จัดตั้งขึ้นคู่กับองค์การสันนิบาตชาติซึ่งได้ยกเลิกไปแล้ว ดังนั้นเมื่อองค์การสหประชาชาติได้จัดตั้งขึ้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติองค์การแรก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การที่เน้นในเรื่องนโยบายและปัญหาทางด้านแรงงานและสังคม เพราะองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีบทบาทในการกำหนดนโยบายทางสังคมให้แก่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งประเทศที่กำลังพัฒนาหรือประเทศที่พัฒนาแล้วต่างยึดถือแนวนโยบายทางสังคมสอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนแรกของบทนี้จะขอกล่าวถึงประวัติและความเป็นมาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.1 ประวัติและความเป็นมาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

แนวความคิดในการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 18 อันเป็นผลสืบเนื่องมากจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะหลักประกันที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน ค่าแรง และสภาพการทำงาน การที่จะผลักดันให้มีการคุ้มครองแรงงานในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้รับการยอมรับแต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จแต่ประการใด¹

การปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศอังกฤษ เป็นการดำเนินการที่ขาดการวางแผนขาดการประสานนโยบาย มุ่งส่งเสริมแต่ลัทธิปัจเจกชน อันก่อให้เกิดแต่ความรุ่งเรืองของประโยชน์ส่วนตน (Enlighten of self interest) ผลกระทบจึงเกิดขึ้นกับคนงาน โดยเฉพาะคนงานที่ไร้ฝีมือและนายจ้างเป็นผู้กำหนดค่าจ้างแรงงานฝ่ายเดียว ซึ่งพยายามกดค่าแรงให้ต่ำเพื่อ

¹ รุ่งพงษ์ ชัยนาม และคนอื่นๆ. เอกสารการสอนชุดวิชาสถาบันระหว่างประเทศ สาขาวิชานิติศาสตร์ หน่วยที่ 7 ตอนที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2528, หน้า 452.

ประโยชน์ในทางแข่งขัน ดังนั้นสภาพการทำงานของลูกจ้างจึงขาดความมั่นคงเพราะนายจ้างสามารถเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้

ในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมนั้นได้ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ค้นหาแหล่งวัตถุดิบ จึงได้เกิดการล่าอาณานิคมและมีการแข่งขันในการค้าระหว่างประเทศ การแข่งขันในทางการค้า เช่นนี้ก่อให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบในการค้าระหว่างประเทศ ในยุคนี้มีแนวความคิดนักวิชาการหลายสาขาได้พยายามสร้างแนวความคิดเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเป็นธรรมได้แก่

โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) นักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษได้เป็นผู้ริเริ่มแนวความคิดในเรื่องที่ประเทศต่าง ๆ จะต้องเข้ามามีบทบาทในสวัสดิภาพของแรงงาน โดยได้มีการเสนอในการประชุมที่สภาเอกซ์ลาซาเพล (Congress of Aix - La Chapelle) ว่าควรที่จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานขึ้น ตัวแทนในกลุ่มประเทศมหาอำนาจไม่ได้ให้ความสนใจแต่อย่างใด แต่ให้ความสนใจในด้านทหารมากกว่า²

เจโรเม ออดอฟ บลองกี (Jerome Adolpe Blanqui) นักสังคมวิทยาชาวฝรั่งเศส ได้เรียกร้องให้มีการปฏิรูปสังคมเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศอังกฤษ ในปี ค.ศ. 1830-1840 โดยความร่วมมือของประเทศที่แข่งขันทางด้านการค้าพร้อม ๆ กัน ซึ่งทำให้เกิดผลการเรียกร้องมากขึ้น จึงทำให้มีการกำหนดมาตรการระหว่างประเทศที่กำหนดกฎเกณฑ์ทางแรงงานขึ้นว่าด้วยการใช้แรงงานในโรงงานทำขนมปัง โรงงานแก้ว รวมถึงตลอดถึงงานที่เป็นอันตรายหรือไม่ปลอดภัย³

เดวิด เลอแกรน (David Legrand) หรือ ดาเนียล เลอ กรอง (Daniel Le Grand) นักอุตสาหกรรมจากเมืองอัลซาส (Alsace) ประเทศฝรั่งเศส ได้เรียกร้องให้รัฐบาลฝรั่งเศสออกกฎหมายสวัสดิการแรงงาน เนื่องจากรัฐบาลฝรั่งเศสได้อ้างถึงสาเหตุของการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศเป็นเหตุให้ นายเดวิด เลอแกรน หรือ นายดาเนียล เลอ กรอง เรียกร้องต่อรัฐบาลของประเทศในกลุ่มประเทศยุโรป คือ ฝรั่งเศส เยอรมนี สวิตเซอร์แลนด์ และ อังกฤษ ให้ยอมรับและกำหนดกฎหมายขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานในด้านเกี่ยวกับอายุของแรงงานและประเภทของงานซึ่งหนักเกินกว่าที่แรงงานที่จะรับเอาไว้ แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ⁴

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวนี้ ประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มประเทศยุโรปได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการร่วมมือเพื่อจัดทำมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ ความพยายามดังกล่าวนี้ได้แสดงออกในรูปของการจัดประชุมระหว่างประเทศ จนถึงการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์การระดับชาติขึ้นหลายองค์การเพื่อส่งเสริมแนวความคิดนี้

² N.Valtocos and G.von Potobsky. *International Labour Law*. 2nd ed. The Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers 1995, p. 17.

³ *ibid.*

⁴ *ibid.*

จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1864 มีการจัดตั้งสมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขึ้น (International Association for Legal Protection of Workers) เนื่องจากได้มีการรวมตัวของลูกจ้างคนงานจากประเทศต่าง ๆ และได้มีการจัดตั้งองค์การเพื่อดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรก ต่อมาในปี ค.ศ. 1866 สมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศได้มีการประชุมขึ้นที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งที่ประชุมได้มีการนำเสนอให้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับเวลาทำงาน โดยกำหนดให้มีการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และในปี ค.ศ. 1890 ได้มีการจัดประชุมเบอร์ลินขึ้น โดยรัฐบาลเยอรมนี ซึ่งที่ประชุมเห็นว่าเด็กมีอายุต่ำกว่า 12 ปี ไม่ควรอนุญาตให้ทำงาน สตรี และเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ไม่ควรอนุญาตให้ทำงานเหมืองแร่⁵ จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1900 ได้มีการดำเนินการอันเป็นรากฐานสำคัญของการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การก่อตั้งสมาคมระหว่างประเทศเพื่อการตรากฎหมายแรงงาน (The International Association for Labour Legislation)ขึ้น⁶ โดยจัดตั้งสำนักงานขึ้นที่ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และถือได้ว่าสมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การแรงงานระหว่างประเทศองค์การแรก

ในปี ค.ศ. 1905 และ ปี ค.ศ. 1906 สมาคมระหว่างประเทศเพื่อการตรากฎหมายแรงงานได้จัดให้มีการประชุมขึ้นโดยมีประเทศที่เข้าร่วมประชุมทั้งหมด 13 ประเทศ และอนุสัญญาที่จัดทำโดยสมาคมระหว่างประเทศเพื่อตรากฎหมายแรงงานได้แก่ อนุสัญญาในการห้ามใช้ฟอสฟอรัสขาว และ อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ซึ่งถือได้ว่าเป็นอนุสัญญาฉบับแรกที่เกี่ยวกับแรงงาน ต่อมาในเดือนกันยายน ปี ค.ศ. 1913 สมาคมระหว่างประเทศเพื่อตรากฎหมายแรงงานได้จัดประชุมขึ้นโดยมีประเทศที่เข้าร่วมประชุม 13 ประเทศ และได้มีการยกร่างอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับได้แก่อนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงการทำงานของสตรีและเด็ก (Working hours of Women and Children) และอนุสัญญาการห้ามใช้เด็กทำงานในเวลากลางคืน (Prohibiting night work of Children) อนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับนี้ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้เนื่องจากเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 ขึ้น

หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน ค.ศ. 1918 ฝ่ายพันธมิตรได้รับชัยชนะจากสงครามในครั้งนี้ จึงได้มีการเปิดประชุมเพื่อจัดทำสนธิสัญญาสันติภาพขึ้น ณ กรุงแวร์ซายส์ ประเทศฝรั่งเศส และได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (Commission on International Labour Legislation) โดยในการประชุมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศอันเป็นถาวร โดยมุ่งเน้นก่อให้เกิดความยุติธรรมทางสังคม จึงได้ให้ผู้แพ้สงครามลงนามในสนธิสัญญาสันติภาพในปี ค.ศ. 1919 สนธิสัญญาสันติภาพดังกล่าวคือ สนธิสัญญาแวร์ซายส์ซึ่งได้กำหนดไว้ในภาค 13 ว่าด้วยแรงงาน

⁵ International Labor Office. International Labour Standard. Geneva : 1990. p. 4.

⁶ รุ่งพงษ์ ชัยนาม. และคนอื่น ๆ. เอกสารการสอนชุดวิชาสถาบันระหว่างประเทศ สาขาวิชานิติศาสตร์ หน่วยที่ 7 ตอนที่ 2. หน้า 453.

โดยกำหนดไว้ในมาตรา 387 มีข้อความว่า “ สันติภาพสากลอันถาวรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความยุติธรรมในสังคมเป็นพื้นฐานเท่านั้น ” (A universal and lasting peace can be established only if it based upon social justice) ” ⁷ ซึ่งข้อความดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นนโยบายของธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีโครงสร้างอันเป็นส่วนประกอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามสนธิสัญญาแวร์ซายส์ซึ่งได้กำหนดในมาตรา 387 ไว้ว่า ⁸

(ก) สมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นต้องเป็นประเทศอธิปไตยและรัฐสมาชิกจะประชุมกันอย่างน้อยปีละครั้ง แต่ละรัฐมีสิทธิส่งผู้แทนไตรภาคีเข้าประชุม 4 คน คือ ผู้แทนรัฐบาล 2 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน

(ข) คณะประศาสน์การซึ่งมีหน้าที่และรับผิดชอบในการประสานและดำเนินกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยอาจจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขโครงการต่าง ๆ ตามความจำเป็นและโดยลำดับความสำคัญก็ได้

(ค) สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องมีเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศประจำ และมีผู้อำนวยการสำนักงานเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน

ในช่วงระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1944 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ย้ายไปที่กรุงมอนทรีออล ประเทศแคนาดา ได้มีการประชุมขึ้นที่เมืองฟิลาเดลเฟีย(Philadelphia) เพื่อเตรียมงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและรองรับปัญหาภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง ซึ่งในที่ประชุมครั้งนี้ได้มีการรับรองคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (Declaration of Philadelphia) ซึ่งในคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟียได้กล่าวถึง สิทธิมนุษยชน โดยไม่มีการคำนึงถึงเชื้อชาติ เพศและกล่าวถึงศักดิ์ศรีของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกัน เพื่อให้มีการทำงานเต็มที่ซึ่งจะเป็นทางนำไปสู่การยกมาตรฐานการครองชีพของผู้ใช้แรงงาน แนวความคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องคำนึงถึงหลักการขั้นพื้นฐานในการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้ ⁹

1. แรงงานไม่ใช่สินค้า
2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการรวมตัวเป็นสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน

⁷ International Labour Office. *International Labour Standard*. p. 6.

⁸ วิชิต แสงทอง. “การปรับปรุงองค์การกรรมกรระหว่างประเทศครั้งแรก.” ในบทความเกี่ยวกับองค์การแรงงานและองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ ๕ : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. 2512. หน้า 65.

⁹ International Labour Office. *International Labour Standard*. p. 23.

3. ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ได้ ย่อมเป็นปฏิบัติกับความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง

4. มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางด้านวัตถุและพัฒนาการทางด้านจิตใจภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสที่เทียมโดยมิได้คำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อถือ หรือเพศใด ๆ ทั้งสิ้น

การที่จะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติที่ให้ประสิทธิผลของชาติและของนานาชาติรวมถึงมาตรการที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และการบริโภค ดังนั้นที่ประชุมจึงได้ประกาศให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งมีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบและยังรวมไปถึงความรับผิดชอบในการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การศึกษา และความผาสุกของประชาชนด้วย

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง ในปี ค.ศ. 1946 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ผนวกเข้าเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติ¹⁰ กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศให้มีการประชุมใหญ่ประจำปีในเดือนมิถุนายนของทุกปี ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศภาคีสมาชิกต่างส่งผู้แทนของตนเข้าไปประชุมประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับประเทศไทยได้ส่งคณะผู้แทนเข้าร่วมประชุมประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปีละครั้ง ซึ่งที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะลงมติให้ตราอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อเป็นการวางมาตรฐานไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับประเทศภาคีสมาชิกต่อไป

1.2 โครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นองค์การที่ตัดสินใจและกำหนดนโยบายขององค์การ ตลอดจนการดำเนินงานที่มาจากการประชุม รวมทั้งการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วย 3 องค์การ คือ

¹⁰ รังสฤษฎ์ จันทรรัตน์. “การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” เอกสารวิจัยส่วนบุคคลลักษณะวิชาการเศรษฐกิจ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร .กรุงเทพฯ : 2538, หน้า 6.

ก. การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Conference)

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องจัดขึ้นปีละครั้งประมาณเดือนมิถุนายน ถึง เดือน กรกฎาคม ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เพื่อพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ด้านแรงงานทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทางวิชาการ โดยการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปพิจารณาและรับรองโดยการให้สัตยาบันอนุสัญญาและการรับเอาข้อแนะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับประเทศสมาชิก มีการลงมติให้แนวทางแก่องค์การระหว่างประเทศในการวางนโยบายและการจัดกิจกรรมในอนาคต การเลือกองค์คณะประศาสน์การ ตลอดจนมีการพิจารณาปัญหาเฉพาะเรื่องโดยจัดให้มีการอภิปรายเสนอรายงานทางด้านสังคมและแรงงานจากประเทศภาคีสมาชิก

ข. องค์คณะประศาสน์การ (The Governing Body)

องค์คณะประศาสน์การ เป็นคณะกรรมการบริหารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทำหน้าที่คล้ายกับคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหาร กำหนดระเบียบวาระการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีประธานคณะประศาสน์การเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด (Chairman of the Governing Body) คณะประศาสน์การประกอบด้วยประธานและคณะกรรมการซึ่งได้รับการเลือกตั้งมาจากผู้แทนประเทศภาคีสมาชิก สำหรับผู้เป็นประธาน คณะประศาสน์การจะมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันไปและดำรงตำแหน่งเพียง 1 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกของประเทศต่างผลัดเปลี่ยนกันดำรงตำแหน่งสำคัญนี้ องค์คณะประศาสน์การมีลักษณะเป็นไตรภาคี ประกอบด้วยบุคคลจำนวน 56 คน เป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 28 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 14 คน ในจำนวนผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 28 คน มีจำนวน 10 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำ และอีก 18 คน ได้รับเลือกจากผู้แทนฝ่ายรัฐบาลที่เข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยวิธีการเลือกตั้ง¹¹ ในทุกปีจะมีการประชุมคณะผู้ประศาสน์การ 3 ครั้ง ในเดือนกุมภาพันธ์ เดือนพฤษภาคม และเดือนพฤศจิกายน เช่น ในเดือนพฤษภาคมจะเป็นการเตรียมการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยเป็นการเตรียมการเกี่ยวกับวาระการประชุมที่บรรจุเข้าไปในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

¹¹ N.Valticos and G. von Potobsky. International Labour Standard. p. 42.

ค. สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Office) ¹²

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเป็นสำนักงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานเลขานุการถาวรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ¹³ ซึ่งทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดโดยคณะกรรมการบริหารและให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือมติของที่ประชุมใหญ่ และจัดเตรียมเอกสารจัดทำรายงานสำหรับการประชุมต่าง ๆ มีหน้าที่ด้านธุรการและเลขานุการการประชุมจัดหาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญหรือคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำกับประเทศสมาชิกบริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวกับการจ้างงานการทำงานจัดให้มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องแรงงานที่เกิดขึ้น โดยมีผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และยังมีหน้าที่ทางด้านวิจัยตรวจสอบส่งเสริมด้านการศึกษาลดจนการส่งเสริมองค์การนายจ้างและลูกจ้าง ¹⁴ ปัจจุบันนี้้องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นอกจากนี้ยังได้ตั้งสำนักงานประจำภูมิภาคขึ้นอีก 4 แห่ง คือ สำนักงานประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร อันเป็นสำนักงานใหญ่ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก สำนักงานทวีปอเมริกาใต้ ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู สำนักงานประจำภูมิภาคในทวีปแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุงแอดดิสอาบาบา ประเทศเอธิโอเปีย และหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังมีอีก 2 หน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์ระหว่างประเทศเพื่อการฝึกอบรมวิชาชีพและวิชาการ (International Center For Advance Technical And Vocation Training) ตั้งอยู่ที่กรุงตูริน ประเทศอิตาลี และสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาด้านแรงงาน(International Institute For Labour Studies) ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ในด้านการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจัดทำรายงานเอกสารเกี่ยวกับเรื่องกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

¹² ผู้อำนวยการองค์การแรงงานระหว่างประเทศคนปัจจุบันคือ นายไมเคิล เฮนเซน (Mr. Michel Hansenne)

¹³ N.Valticos and G. von Potobsky. *International Labour Standard*. p. 42.

¹⁴ *Ibid.* p. 43.

1.3 กลไกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้ให้สัตยาบัน

อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับใดฉบับหนึ่งนั้นย่อมมีพันธะผูกพันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือก่อให้เกิดผลกระทบแก่ผู้ใช้แรงงานในประเทศของตน ดังนั้นการที่จะทราบว่าประเทศภาคีสมาชิกประเทศใดปฏิบัติตามหรือไม่นั้น จึงต้องมีการกำหนดกลไกในการตรวจสอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดตั้งกลไกในการตรวจสอบไว้ 2 รูปแบบ คือ กลไกรูปแบบคณะกรรมการ และกลไกพิเศษ ดังนี้คือ

1.3.1 กลไกรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อตรวจสอบและประเมินผลซึ่งแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

1) คณะกรรมการพิจารณาการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Committee on the Application of Conventions and Recommendations) มีหน้าที่ตรวจสอบรายงานของรัฐบาลในด้านการนำอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไปใช้และปฏิบัติ ตรวจสอบรายงานของรัฐบาลที่เสนอถึงสถานภาพด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับอนุสัญญาหรือข้อแนะนำฉบับที่ประเทศนั้นมีได้ให้สัตยาบันหรือรับรอง และตรวจสอบข้อมูลรายงานที่เสนอโดยรัฐบาลประเทศภาคีสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาหรือข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อรัฐบาล การปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการตรวจสอบของคณะกรรมการพิจารณาหากพบว่ารัฐบาลประเทศสมาชิกมิได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้แล้วอย่างสมบูรณ์ คณะกรรมการพิจารณาจะทำหน้าที่รายงานเสนอต่อรัฐบาลประเทศภาคีสมาชิกนั้น

2) คณะกรรมการประชุมไตรภาคี (Tripartite Conference Committee) รายงานที่จัดทำโดยคณะกรรมการพิจารณาการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะนำ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะถูกนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รายงานนี้จะผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการประชุมหรือคณะกรรมการประชุมไตรภาคีพิจารณาก่อน

1.3.2 กลไกพิเศษเพื่อตรวจสอบ ซึ่งเป็นการนำเสนอผ่านตัวแทนและการร้องทุกข์

1) การนำเสนอผ่านตัวแทน มาตรการนี้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนำเสนอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยกล่าวหาประเทศใดประเทศหนึ่งไม่ว่าจะปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งอนุสัญญาซึ่งประเทศนั้น ๆ เป็นสมาชิกหรือให้สัตยาบันไว้

2) การร้องทุกข์ ในกรณีที่ประเทศภาคีสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับเดียวกับแต่ประเทศหนึ่งไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ตนมีข้อผูกพันอยู่ อีกประเทศหนึ่งสามารถ

ร้องทุกข์ต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ นอกจากนี้ผู้แทนที่เข้าประชุมแต่ละฝ่ายอาจใช้สิทธิในการร้องทุกข์ได้ภายหลังจากได้รับข้อร้องทุกข์แล้ว คณะผู้ประศาสน์การอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อทำการสอบสวนข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้วทำรายงานต่อคณะประศาสน์การได้

2. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL LABOUR STANDARD)

บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ การกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศภาคีสมาชิกนำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ของประเทศภาคีสมาชิก โดยประเทศภาคีสมาชิกต่าง ๆ ได้นำแนวทางในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานในประเทศของตน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่สำคัญ คือ อนุสัญญา (Convention) และ ข้อแนะ (Recommendation) ซึ่งตราขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนั้นการศึกษาถึงที่มาและสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะทำให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.1 ที่มาของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นจากโครงสร้างไตรภาคี คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และ ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งผู้แทนแต่ละฝ่ายที่หนึ่งประชุมกันจะมีอิสระในการออกเสียงและมีการให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญานั้นเป็นการวางขีดจำกัดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาและรับข้อแนะนั้นนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการรับรองและการติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ประเทศภาคีสมาชิกนั้นได้ให้สัตยาบันไว้โดยการรับรองอนุสัญญาและข้อแนะนั้นจะต้องมีเสียงเห็นชอบไม่น้อยกว่าสองในสามและรัฐบาลนั้นมีหน้าที่ต้องเสนออนุสัญญาและข้อแนะต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของรัฐต่อไปอีก มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ผ่านการรับรองจึงมีการกำหนดขอบเขตกว้างขวางที่คลุมถึงเรื่องราวเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวโน้มในการขยายมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศออกไปให้ไกลกว่าแนวความคิดของกฎหมายแรงงานสมัยเดิม ซึ่งกฎหมายแรงงานเดิมมีขอบเขตเกี่ยวกับ นโยบายของสังคม สิทธิพื้นฐานของมนุษย์ ปัญหาการจ้างงาน การประกันสังคม การแรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน การใช้แรงงานสตรี การใช้แรงงาน ผู้เยาว์และเด็ก ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานที่มีมาแต่เดิมถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมืองทำให้เจตนาธรรมณ์และจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังคงยึดถือซึ่งเป็นเจตนาธรรมณ์ในการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอยู่สามประการ คือ แนวความคิดในการขจัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขันระหว่างประเทศ แนวความคิดในการสร้างสันติภาพ และแนวความคิดในความยุติธรรมของสังคม แนวความคิดนี้ได้รับการเรียกร้องจากกลุ่มประเทศยุโรปและประเทศอเมริกาให้มีการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งถูกรวมอยู่ในอนุสัญญาสันติภาพที่กรุงแวร์ซายส์ ประเทศ

ฝรั่งเศส โดยเน้นความสำคัญในทางด้านสังคมมากยิ่งขึ้น องค์การสหประชาชาติได้รับรองกลยุทธ์ระหว่างประเทศให้ความสำคัญเท่าเทียมกันระหว่างเศรษฐกิจและสังคม ในปีค.ศ.1970 องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและส่งเสริมบทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางสังคมเพื่อพัฒนาทางการศึกษาและการบริหารการจัดการแรงงานและการอบรมทางด้านฝีมือเพื่อให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

2.2 ลักษณะของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้รับการรับรองในรูปของสถาบัน คือ ผ่านการรับรองโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹⁵ ดังนั้นการรับรองอนุสัญญาจึงไม่ยึดถือวิถีทางการทูตเป็นหลัก เนื่องจากการจัดทำสนธิสัญญามากกว่าอนุสัญญาที่รับรองนั้นมีขั้นตอนและการอภิปรายในที่ประชุมซึ่งมีหลายประเด็นที่คล้ายกับการประชุมในรัฐสภา ดังนั้นการรับรองอนุสัญญาจึงไม่จำเป็นต้องถือคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นจากโครงสร้างซึ่งเป็นไตรภาคีซึ่งเป็นการรับรองอนุสัญญาและข้อแนะนำต้องกระทำโดยทั้ง 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และ ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งแต่ละฝ่ายนั้นมีอิสระที่จะออกเสียงตามเจตนารมณ์ของตนเองคือ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องการให้มีการรับรองมาตรฐานแรงงานในรูปของอนุสัญญามากกว่าเพราะว่ามีข้อผูกพันและมีมาตรการต่าง ๆ ที่จะติดตามว่าประเทศสมาชิกมีการนำไปใช้ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันหรือไม่ อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันหรือไม่ให้สัตยาบันก็ต้องจัดทำรายงานเสนอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย เพื่อให้อนุสัญญาได้มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการรับรองและการติดตามผลในการปฏิบัติตามอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศที่ได้ให้สัตยาบันไว้

2.3 ขั้นตอนในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ขั้นตอนในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ การนำเสนอประเด็นต่อองค์คณะผู้ประสานการเพื่อให้พิจารณาประเด็นและจัดระเบียบวาระการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การนำเสนอประเด็นนั้นอาจจะมาจากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือ ฝ่าย

¹⁵ N.Valticos and G.von Potobsky. *International Labour Standard*. p. 25.

รัฐบาลก็ได้หรือบางครั้งก็มีการเสนอมาจากผู้เชี่ยวชาญจากองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ ก็ได้ นอกจากนี้ที่ประชุมก็จะตัดสินด้วยคะแนนเสียงจำนวน 2 ใน 3 ของจำนวนผู้ที่เข้าประชุมเพื่อเสนอประเด็นลงในระเบียบวาระการประชุมสำหรับคราวต่อไป เมื่อคณะประสานการได้ตัดสินนำหัวข้อเข้าบรรจุในระเบียบวาระการประชุมของที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะส่งเรื่องให้สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบในประเด็นข้อกฎหมายเพื่อเสนอต่อคณะประสานการเพื่อเป็นข้อมูลให้คณะประสานการตัดสินใจชี้ขาดในขั้นตอนสุดท้ายว่าจะดำเนินการตามขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานในขั้นตอนต่อไปอีกหรือไม่ หากเห็นด้วยก็จะมีการศึกษาถึงอีกชั้นหนึ่งซึ่งเป็นรายละเอียดในการศึกษาในการจัดเตรียมแบบสอบถามพร้อมรายงานเพื่อจัดส่งไปให้สมาชิกไม่น้อยกว่า 1 ปีก่อนที่จะมีการประชุมเพื่อกำหนดประเด็นไว้ในวาระซึ่งประเทศสมาชิกจะต้องส่งแบบสอบถามคืนไปให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศภายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือนก่อนวันประชุม คำตอบที่จัดส่งกลับมายังองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะถูกรวบรวมและจัดเตรียมเป็นข้อเสนอในลักษณะร่างของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (Drafting of international labour standards) ซึ่งร่างของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะถูกนำส่งไปยังรัฐบาลของประเทศสมาชิกอย่างน้อย 4 เดือนก่อนวันประชุมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการอภิปรายในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และจากนั้นก็จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการไตรภาคี¹⁶ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบเพื่อทำเป็นรายงานข้อเสนอแนะของคณะกรรมการไตรภาคีและร่างข้อเสนอแนะนั้นจะถูกนำไปสู่การพิจารณาของที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หากที่ประชุมใหญ่ได้ทำการรับรองแล้ว สำนักงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็จะจัดส่งร่างอนุสัญญาหรือข้อแนะนำไปยังรัฐบาลประเทศภาคีสมาชิกภายใน 2 เดือน นับตั้งแต่สิ้นสุดการประชุมสมัยแรกและให้ระยะเวลาแก่รัฐบาลประเทศภาคีสมาชิก 3 เดือนในการพิจารณาว่าจะแก้ไขหรือมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

สำหรับสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีการดำเนินการจัดเตรียมรายงานฉบับสุดท้ายซึ่งประกอบไปด้วย ร่างอนุสัญญา (Drafting of Convention) และ ข้อแนะนำ (Recommendation) ที่ผ่านการพิจารณารับรองมาแล้วและจัดส่งให้รัฐบาลประเทศสมาชิกก่อนการประชุมคราวต่อไปอีก 3 เดือน ระหว่างนี้คณะกรรมการไตรภาคีซึ่งตั้งโดยที่ประชุมใหญ่จะตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งก่อนมีการเสนอให้การรับรองโดยที่ประชุมใหญ่เป็นครั้งที่สองในสมัยต่อไป การประชุมครั้งที่สองนี้จะต้องมีการลงมติในการรับรองอนุสัญญาหรือข้อแนะนำด้วยการออกเสียงลงคะแนนรับรอง 2 ใน 3 ของผู้แทนประเทศสมาชิกที่เข้าร่วมประชุม การลงคะแนนนี้เป็น การลงคะแนนเสียงเพื่อรับรอง ซึ่งทำให้สอดคล้องกับหลักการที่ได้ให้การรับรองมา การที่อนุสัญญาซึ่งต้อง

¹⁶ คณะกรรมการไตรภาคี หมายถึง คณะกรรมการสามฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้แทนของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมประชุมเพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองและพิจารณารายงาน

ผ่านขั้นตอนในการอภิปรายทั้งสองครั้งหรืออภิปรายซ้ำ เรียกว่า “**แนวปฏิบัติในการอภิปรายซ้ำ**” (**Double discussion procedures**) การกำหนดการรับรองอนุสัญญาหรือข้อแนะนำนั้นส่วนมากจะมีปัญหาที่ต้องพิจารณาหลายประเด็นด้วยกันเนื่องจากเรื่องที่ต้องพิจารณานั้นจะต้องสามารถยืดหยุ่นในการใช้กับประเทศสมาชิกได้เป็นอย่างดีด้วยเหตุนี้เองในการร่างอนุสัญญาและข้อแนะนำในทางปฏิบัติจึงมีข้อปัญหาจะต้องพิจารณา คือ อนุสัญญาหรือข้อแนะนำดังกล่าวจะต้องมีข้อความที่สามารถยืดหยุ่นได้ สำหรับประเทศต่าง ๆ ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศที่กำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนาที่ได้ทำการรับรองอนุสัญญาถือว่าเป็นข้อผูกพันทางกฎหมายจะต้องมีการปฏิบัติตามคือ ต้องมีการยืดหยุ่นในข้อความของอนุสัญญาเนื่องจากการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมกันของสังคม การเมือง และ เศรษฐกิจ ในแต่ละประเทศ ดังนั้นอนุสัญญาที่กำหนดนโยบายในการปฏิบัติจึงต้องอาศัยวิธีการในการแก้ไขปัญหาด้วยการยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับประเทศสมาชิกที่จะให้สัตยาบันหรือรับไปปฏิบัติ จึงเป็นการกำหนดมาตรฐานของอนุสัญญาที่ไม่สูงมากนักเนื่องจากแนวความคิดในการรับรองอนุสัญญาทั้งฉบับได้ถูกยกเลิกไปโดยหันมาใช้มาตรฐานในการยืดหยุ่นลักษณะแบบต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. การให้เลือกขอบเขตของข้อผูกพันที่จะปฏิบัติ

การให้เลือกขอบเขตของข้อผูกพันที่จะปฏิบัติเป็นวิธีการกำหนดให้ประเทศสมาชิกกำหนดขอบเขตในการให้สัตยาบันว่าจะผูกพันเพียงไร อนุสัญญาจึงเปิดโอกาสให้ประเทศที่ให้สัตยาบันไว้สามารถรับรองหรือขยายขอบเขตการรับรองส่วนที่เหลืออีกก็ได้ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ซึ่งประเทศภาคีสมาชิกกำหนดถึงข้อผูกพันที่ตนเองจะรับไปปฏิบัติในเวลาให้สัตยาบันได้ แต่จะรับไปปฏิบัติต่ำกว่าที่มาตรฐานกำหนดไว้ไม่ได้

2. การให้อนุสัญญากำหนดขอบเขตความยืดหยุ่นในตัวเอง

การให้อนุสัญญากำหนดขอบเขตของความยืดหยุ่นในตัวเองเป็นการยืดหยุ่นเนื่องจากคำจำกัดความของอนุสัญญาที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะครอบคลุมไปถึงส่วนภูมิภาคหรือส่วนรัฐบาลของประเทศสมาชิกที่ได้ปรึกษาหรือว่าขอบเขตของอนุสัญญานั้นจะอยู่ตรงไหน และจะเป็นอะไร ซึ่งบางครั้งอาจจะมีการยกเว้นของอนุสัญญาซึ่งอนุญาตให้รัฐบาลยกเว้นไม่กำหนดใช้กับบุคคลหรือสถานประกอบการบางประเภท และในบางครั้งอาจจะยกเว้นไปถึงการอนุมัติให้รัฐบาลขีดเส้นของขอบเขตอนุสัญญาซึ่งไม่คลุมไปถึงภาวะทางเศรษฐกิจ หรือ ภูมิภาคใดก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสม

3. การให้ความยืดหยุ่นซึ่งเกิดจากเนื้อหาพื้นฐานของอนุสัญญา

การให้ความยืดหยุ่นซึ่งเกิดจากเนื้อหาพื้นฐานของอนุสัญญาเป็นความยืดหยุ่นซึ่งเกิดขึ้นจากเนื้อหาพื้นฐานของอนุสัญญานั้น ส่วนมากจะเกิดขึ้นกับอนุสัญญาที่ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันที่มีอิสระในการกำหนดเวลาในการนำอนุสัญญาไปปรับใช้เป็นกฎหมายภายใน ซึ่งไม่ได้มีการเจาะจงวัตถุประสงค์แต่อย่างใดแต่จะเป็นการกำหนดนโยบายอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้โอกาสประเทศสมาชิกสามารถปรับใช้ตามสภาวะการณ์ของประเทศได้ อนุสัญญาประเภทนี้จะระบุหลักการพื้นฐานและจะเสริมด้วยข้อแนะนำที่มีรายละเอียดในเรื่องของข้อแนะนำต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติซึ่งถือได้ว่าอนุสัญญาเปิดช่องว่างในเรื่องการนำไปใช้ปฏิบัติเป็นอย่างมาก

4. การให้ความยืดหยุ่นซึ่งเกิดจากวิธีการใช้ปฏิบัติตามอนุสัญญา

การให้ความยืดหยุ่นซึ่งเกิดจากวิธีการใช้ปฏิบัติตามอนุสัญญาเป็นการนำเอาอนุสัญญาฉบับปกตินั้นมาผ่านขบวนการออกกฎหมายในแต่ละประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันอยู่ แต่วิธีการนี้สามารถอธิบายและตีความให้คลุมถึงวิธีการต่าง ๆ หลากรูปแบบนอกจากที่จะประกาศเป็นกฎหมายเพียงวิธีการเดียวซึ่งอาจจะเป็นรูปแบบของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ข้อตกลงร่วมคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือวิธีการหลาย ๆ อย่างรวมกัน

โดยสรุปแล้ว บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในปัจจุบันเห็นได้ว่า ไม่เพียงแต่เป็นองค์กรที่กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเท่านั้น แต่ยังสามารถทำหน้าที่สนับสนุนแนวทางที่จะพัฒนาความเป็นอยู่ของมนุษย์ และยังให้ความร่วมมือทางวิชาการ การบริหารจัดการ การในด้านแรงงานรวมทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงานอีกด้วย

ดังนั้น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ แต่จะแตกต่างกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศคือ โดยทั่วไปต้องมีการรับรองเพราะมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกิดจากการประชุมใหญ่ของประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมากกว่าเกิดจากพิธีทางการทูต ต้องมีการเจรจากันเหมือนกับกรณีสนธิสัญญา นอกจากนี้ที่มาของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ คือ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดและผ่านการรับรองโดยการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาจึงคล้ายกับสนธิสัญญาที่ทำกันระหว่างประเทศที่ประเทศคู่สัญญานั้นต้องปฏิบัติตาม แต่แตกต่างกันคือ สนธิสัญญานั้นใช้เฉพาะรัฐที่ตกลงกันหรือภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่งเท่านั้น แต่มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีที่มา มีเจตนารมณ์และมีขอบเขตที่กว้างขวางที่สำคัญคือ มีผู้ร่วมกำหนดประกอบด้วยบุคคลทั้ง 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และ ฝ่ายลูกจ้าง แต่สนธิสัญญานั้นจะเป็นการเจรจาและตกลงกันในลักษณะรัฐต่อรัฐเท่านั้น

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย อนุสัญญาและข้อแนะนำ กล่าวคือ อนุสัญญาเป็นเครื่องมือที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างข้อผูกพันให้เกิด

กับประเทศต่าง ๆ ที่เป็นภาคีสมาชิก ซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาและรับข้อแนะนำนั้นถูกกำหนดขึ้นมา โดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่สร้างข้อผูกพัน แต่เป็นเพียงการวางแนวทางปฏิบัติหรือชี้แนะแนวทางของ อนุสัญญานั้น ๆ ให้แก่ประเทศต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ แตกต่างกันคือ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีความ ต้องการที่จะให้มีการรับรองอนุสัญญา เนื่องจากมีข้อผูกพันและมีมาตรฐานต่าง ๆ ที่จะติดตามได้ว่า ประเทศสมาชิกได้นำไปปฏิบัติโดยสอดคล้องกับอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้หรือไม่ ส่วนผู้แทน ฝ่ายนายจ้างนั้นจะมีความต้องการให้การสนับสนุนข้อแนะนำมากกว่า อย่างไรก็ตามทั้งอนุสัญญา และข้อแนะนำ ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันหรือไม่ให้สัตยาบันต้องทำรายงานเสนอต่อองค์การ แรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้อนุสัญญาและข้อแนะนำนั้นได้มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับปัญหาในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะรับรองอนุสัญญา หรือข้อแนะนำหรือไม่ ในภาคปฏิบัติ กรณีประเด็นที่เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือเกี่ยวกับสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างจะต้องพิจารณาอย่างละเอียดเพราะต้อง พิจารณาว่าหากให้การรับรองอนุสัญญาแล้วประเทศใดบ้างที่จะให้สัตยาบันหาทางแก้ในเรื่องนี้ได้ อย่างไรบ้าง ส่วนกรณีข้อแนะนำจะพิจารณารับรองสำหรับในกรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีประเด็นหรือ มีปัญหาเกิดขึ้นยังไม่พร้อมที่จะจัดทำในรูปของอนุสัญญาเพราะเนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ หากจัดทำ ในรูปของข้อแนะนำแล้วจะมีประเทศสมาชิกจะเลือกปฏิบัติจะทำได้ง่ายและคล่องตัวมากกว่าที่จะจัดทำ ในรูปของข้อแนะนำและหากพิจารณาถึงลักษณะของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว มีสาระ สำคัญดังนี้

1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้รับการรับรองโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ด้วยเหตุนี้ การรับรองอนุสัญญาจึงไม่ยึดถือวิธีการทางเจรจาทางการทูต เนื่องจากอนุสัญญาที่ถูกรับรองนั้นมีขั้นตอนและมีการอภิปรายในที่ประชุมคล้ายกับการประชุมในรัฐสภา นอกจากนี้ ในการรับรองอนุสัญญาไม่จำเป็นต้องยึดถือคะแนนเป็นเอกฉันท์ และจากการที่มีโครงสร้างการรับรองในสถาบันนี้เองทำให้อนุสัญญานั้นมีกฎเกณฑ์โดยเฉพาะ เช่น ในการตีความ อนุสัญญาจะต้องตีความโดยผ่านศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ และการแก้ไขอนุสัญญา จะต้องดำเนินการโดยผ่านที่ประชุมใหญ่

2. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นจากโครงสร้างไตรภาคี การรับรองอนุสัญญา และข้อแนะนำต้องกระทำโดยทั้ง 3 ฝ่าย และผู้แทนแต่ละคนที่นั่งประชุมนั้นมีอิสระในการออกเสียง ตามเจตนารมณ์ของตนเอง และการให้สัตยาบันรับรองจะต้องพ้องต้องกันทั้งสามฝ่ายด้วย

3. เพื่อให้อนุสัญญาได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การแรงงานระหว่าง ประเทศนี้จึงได้กำหนดกฎเกณฑ์รับรอง และติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้ซึ่งการ รับรองอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องมีเสียงสองในสามและรัฐต้องมี หน้าที่ต้องเสนออนุสัญญาและข้อแนะนำต่อหน่วยงานที่ผู้ทรงอำนาจของรัฐนั้นมีข้อผูกพันต่อไปคือ ต้องเสนอรายงานที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาหรือข้อแนะนำที่รับนั้นด้วย ในกรณีที่องค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศได้มีการร้องขอหรือกรณีที่รัฐบาลถอนตัวจากการเป็นสมาชิก การถอนตัวนั้นไม่มีผลกระทบต่ออนุสัญญาที่เคยให้สัตยาบันแล้วแต่อย่างใด

3. การนำอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ในประเทศ

อนุสัญญา(Convention) หรือ ข้อเสนอ (Recommendation) ให้มีลักษณะเป็นมาตรการทางกฎหมาย ซึ่งถูกตราขึ้นมาโดยผ่านการรับรองของที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อใช้เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยให้ประเทศภาคีสมาชิกนำไปใช้และปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ด้านคุ้มครองแรงงานต่อไป

อนุสัญญา(Convention) จึงมีลักษณะเป็นตราสารที่ประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศร่วมกันลงมติรับรองให้เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ถ้าประเทศสมาชิกใดได้พิจารณาให้สัตยาบันแล้วจะมีผลผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญานั้น ๆ

ข้อเสนอ(Recommendation)ถูกกำหนดขึ้นมาโดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างข้อผูกพันแต่อย่างใดแต่จะวางแนวทางปฏิบัติหรือชี้แนะให้แก่ประเทศต่าง ๆ นำไปใช้และไปปฏิบัติ

ในการจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญาและรับข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกทั้งหมดนำอนุสัญญาฉบับใหม่ขึ้นขึ้นเสนอต่อผู้ทรงอำนาจในประเทศของตน ตามมาตรา 19 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹⁷ เช่น การนำเสนอบรรจุในระเบียบวาระการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศภาคีสมาชิกนั้นได้พิจารณาให้ความเห็นต่อร่างอนุสัญญาที่ประเทศภาคีสมาชิกและให้การรับรองโดยการลงคะแนนเสียงเป็นขั้นตอนสุดท้าย เมื่อเสร็จสิ้นขั้นตอนของการให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วจะมีผลบังคับใช้ก็ต่อเมื่อมีการให้สัตยาบันของประเทศภาคีสมาชิก

3.1 การนำอนุสัญญาและข้อเสนอเสนอต่อผู้ทรงอำนาจ

การกำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกนำอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นนำเสนอต่อผู้ทรงอำนาจของประเทศนั้น ๆ ซึ่งข้อกำหนดนี้ถูกกำหนดในมาตรา 19 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹⁸ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “ ประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งตราขึ้นในการประชุมใหญ่

¹⁷ International Labour Office. Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference. pp. 13-16.

¹⁸ N.Valticos and G.von Potobsky. International Labour Standard. p. 267.

ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในแต่ละสมัยนำเสนอต่อผู้ทรงอำนาจของประเทศภาคีสมาชิก
ทราบต่อไป “¹⁹

เจตนารมณ์ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนี้ เพื่อให้อนุสัญญาและข้อ
แนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศผ่านจากผู้ทรงอำนาจของแต่ละประเทศนั้น ๆ อาทิเช่น
ตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นกำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกนั้นจะต้องนำ
อนุสัญญาหรือข้อแนะนำเสนอต่อผู้ทรงอำนาจในประเทศของตนภายใน 1 ปี นับตั้งแต่มีการให้
สัตยาบันอนุสัญญาหรือข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจาก
ผู้ทรงอำนาจให้เสนอภายใน 18 เดือน และจะต้องรายงานกลับไปยังองค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศในมาตรการที่ได้ดำเนินการรวมตลอดความคิดเห็นของรัฐสภาในการพิจารณาของรัฐสภา
ซึ่งประเทศที่ได้มีการปฏิบัติหรือให้การรับรองกฎหมายในเรื่องของอนุสัญญาและข้อแนะนำของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นได้กำหนดไว้ครบถ้วนแล้วก็อาจมีการนำเสนอให้มีการให้
สัตยาบันหรือรับรองอนุสัญญานั้นเลยก็ได้หรือในบางกรณีอาจนำเสนอให้ระยะเวลาการให้
สัตยาบันไว้เพื่อหาความเหมาะสมและความไม่เหมาะสมที่ให้สัตยาบัน ด้วยเหตุการนำเสนอต่อ
รัฐสภาจึงไม่จำเป็นต้องเป็นกรณีที่ประเทศภาคีสมาชิกเห็นว่าจะต้องมีการให้สัตยาบันหรือไม่ให้
สัตยาบันซึ่งอาจจะเป็นข้อผูกพันที่จะต้องนำเสนอให้รัฐสภานั้นทราบในทุกกรณีได้ ในการรายงาน
ไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งได้ระบุว่าให้ประเทศภาคีสมาชิกนั้นนำเสนออนุสัญญา
และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะได้ทราบโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งถือได้ว่าเจตนาร
มณ์ของการกำหนดมาตรการที่จะเป็นหลักประกันว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศนั้นจะได้รับโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง²⁰

สำหรับกรณีที่ไม่มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาและรับเอาข้อแนะนำ ประเทศภาคีสมาชิกต้อง
นำเสนอรายงานให้ถูกต้องตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 19 วรรค 5 – 7
ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวต้องการให้ประเทศภาคีสมาชิกซึ่งไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาและไม่รับเอาข้อ
แนะนำต้องทำรายงานเสนอและชี้แจงต่อคณะผู้ประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อ
เปิดโอกาสให้ประเทศภาคีสมาชิกกลับไปพิจารณาอนุสัญญาและข้อแนะนำซ้ำใหม่อีกครั้ง กล่าวอีกนัย
หนึ่งคือ การกำหนดมาตรการในการนำเสนอรายงานก็เพื่อให้ประเทศภาคีสมาชิกหันกลับมาให้
สัตยาบันอนุสัญญาและรับเอาข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ ในการนำเสนอราย
งานต่อคณะผู้ประศาสน์การ ควรชี้แจงให้เห็นถึงสถานภาพทางด้านกฎหมายหรือแนวทางในการ
ปฏิบัติที่ใช้ในประเทศในเรื่องที่เกี่ยวกับอนุสัญญาหรือข้อแนะนำที่ไม่ได้ให้สัตยาบันหรือรับเอาข้อแนะนำ

¹⁹ ผู้ทรงอำนาจนั้นหมายถึง องค์การที่ทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติ หรือ รัฐสภา

²⁰ N.Valticos and G.von Potobsky. *International Labour Standard*. p. 268.

ดังกล่าว นอกจากนี้ยังต้องแสดงให้เห็นถึงอุปสรรคที่ทำให้เกิดความล่าช้าซึ่งไม่สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือรับเอาข้อแนะได้²¹

สำหรับกรณีของประเทศไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ดำเนินการตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 19 ซึ่งในปัจจุบันนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำเสนอต่อรัฐสภา ในการนำเสนอมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตาม มาตรา 19 ของธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นลักษณะในการนำเสนอเพื่อให้ทราบโดยมีขั้นตอนนำเสนอดังต่อไปนี้

- “ 1. นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและพิจารณาตราเป็นกฎหมายในรูปของประกาศกระทรวงซึ่งการนำเสนอนั้นจะกระทำเป็นประจำทุก ๆ ปี
2. นำเสนอต่อรัฐสภาเป็นการเสนอเพื่อทราบโดยจะรวบรวมนำเสนอหลาย ๆ สมัยต่อครั้ง”²²

ตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญาใดอนุสัญญาหนึ่งฉบับจะมีผลบังคับภายใน 12 เดือนหลังจากการให้สัตยาบันนั้น เช่น การให้สัตยาบันครั้งแรกต้องนำเสนอรายงานการให้สัตยาบันฉบับแรกอันประกอบด้วยกฎหมายและแนวทางการปฏิบัติที่ใช้อยู่ในประเทศเกี่ยวกับอนุสัญญาดังกล่าว สำหรับรายงานฉบับต่อมาจะเป็นการนำเสนอสถิติและข้อมูลตลอดจนกฎหมายและแนวทางปฏิบัติตลอดจนการเปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยรายงานแล้วเท่านั้น ในการพิจารณาอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันจะกระทำในที่ประชุมใหญ่แต่ละสมัยโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม²³

กลุ่มแรก อนุสัญญาทั้งหมดที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน โดยจะทำการพิจารณาทุก ๆ 2 ปี ฉะนั้นประเทศสมาชิกจะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับอนุสัญญาในกลุ่มนี้เสนอต่อผู้อำนวยการใหญ่ขององค์กรระหว่างประเทศ ทุก ๆ 2 ปี

กลุ่มสอง เป็นอนุสัญญาทั้งหมดนอกเหนือจากกลุ่มแรก ซึ่งการพิจารณารายงานเกี่ยวกับอนุสัญญากลุ่มนี้จะดำเนินการทุก ๆ 4 ปี โดยประเทศสมาชิกจะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับอนุสัญญาในกลุ่มนี้เสนอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศทุก ๆ 4 ปีต่อครั้ง

ในบางกรณีองค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจขอให้ประเทศสมาชิกจัดทำรายงานเสนอมากกว่า 2 ปีต่อครั้ง หรือ 4 ปีต่อครั้งก็ได้ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องพิจารณาว่าในรายงานได้ตอบคำถามตามความต้องการของคณะผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตาม

²¹ ibid. p. 271.

²² รังสฤษฎ์ จันทรวรณ. การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 33.

²³ เรื่องเดียวกัน.

อนุสัญญาและข้อแนะนำนั้นหรือไม่ หากไม่ตอบองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะขอให้ตอบในปีต่อไป

ในกรณีที่ไม่วางทำรายงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะพยายามใช้วิธีบังคับโดยผ่านทางเจ้าหน้าที่ของสำนักงานภูมิภาค (Regional Office)²⁴ โดยเจ้าหน้าที่ภูมิภาคจะขอเข้าพบฝ่ายรัฐบาลและพยายามช่วยเหลือผู้แทนของประเทศภาคีสมาชิกนั้น ๆ ตอบอธิบายสาเหตุที่ไม่รายงานให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบโดยกำหนดระยะเวลา 5 ปี ในการจัดทำรายงานตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ²⁵ ไม่เพียงแต่จะต้องส่งรายงานให้แก่ นายจ้างหรือลูกจ้างทราบตามข้อผูกพันตามมาตรา 23 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ²⁶ แล้วยังต้องปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในการจัดทำรายงานด้วยรวมทั้งการตอบข้อซักถามหรือทำกิจกรรมใด ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งจะต้องกระทำโดยปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคีทั้งสิ้น

ในกรณีที่ประเทศภาคีสมาชิกได้นำเสนออนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ตราขึ้นในแต่ละสมัยต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจแล้วจะต้องทำรายงานแจ้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นด้วย(ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 19) ในการจัดทำรายงานรัฐบาลจะทำฝ่ายเดียวไม่ได้แต่จะต้องปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง หากไม่รับคำตอบจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแล้วก็สามารถระบุไปในรายงานได้ว่าได้มีการปรึกษาแต่ไม่ได้รับความเห็นการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ตามนั้นขึ้นอยู่กับฝ่ายรัฐบาลเป็นสำคัญ หากรัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญาถึงแม้ว่าฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างต้องการให้สัตยาบันหรือไม่ก็ตาม องค์การแรงงานระหว่างประเทศเองก็ไม่สามารถบังคับหรือเรียกร้องใด ๆ ได้ รวมทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็ไม่สามารถร้องเรียนไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้

3.2 การใช้บังคับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในการให้สัตยาบันอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับใด อนุสัญญาฉบับนั้นจะมีผลบังคับใช้ 12 เดือน หลังจากการให้สัตยาบันนั้น ซึ่งโดยปกติแล้วแต่ละอนุสัญญาจะมีข้อความระบุถึงผลการใช้บังคับของอนุสัญญานั้นไว้²⁷ นับตั้งแต่ปี ค.ศ.1928 แนวทางในการปฏิบัติของการใช้ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้กรณีประเทศภาคีสมาชิกอื่น ๆ แต่ละประเทศจะให้สัตยาบันในภายหลังผลการใช้บังคับจะเกิดขึ้นต่อ

²⁴ เรื่องเดียวกัน.

²⁵ International Labour Office. *Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference.* p. 42.

²⁶ Ibid.

²⁷ N.Valticos and G.von Potobsky. *International Labour Standard.* p. 274.

เมื่อประเทศภาคีสมาชิกนั้นให้สัตยาบันแล้ว 12 เดือนก็ได้หรือตามกำหนดช่วงระยะเวลาที่จะมีผลใช้บังคับนี้จะไม่ใช้กับอนุสัญญาบางประเภทตามธรรมเนียมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาที่ประเทศภาคีสมาชิกจะใช้บังคับได้ภายใน 12 เดือนนับตั้งแต่วันที่ประเทศสมาชิกทั้ง 2 ประเทศ ได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันไว้กับผู้ว่าการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และหลังจากนั้นอนุสัญญาดังกล่าวจะใช้บังคับสำหรับประเทศภาคีสมาชิกใด ๆ ภายใน 12 เดือนหลังจากวันที่ได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แนวทางปฏิบัติของการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ไว้สำหรับประเทศภาคีสมาชิก คือ จะต้องมีการให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวนั้นอย่างน้อย 2 ประเทศ หลังจากนั้นอนุสัญญาดังกล่าวจึงจะมีผลบังคับใช้หลังจากนั้น 12 เดือน แต่มีบางอนุสัญญาที่ไม่ใช้บังคับกับอนุสัญญาทั่วไป เช่น อนุสัญญาที่เกี่ยวกับการเดินเรือหรือขนส่งทางน้ำ ข้อกำหนดกฎเกณฑ์ในเรื่องของผลบังคับใช้ของอนุสัญญาจะแตกต่างกันออกไปคือจะมีระยะเวลายาวกว่าได้

3.3 การให้สัตยาบันอนุสัญญาและการยอมรับข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีผลบังคับใช้ก็ต่อเมื่อประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามและประเทศภาคีสมาชิกนั้นได้ให้สัตยาบัน เมื่อประเทศภาคีสมาชิกนั้นให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วให้นำอนุสัญญาเสนอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศอย่างเป็นทางการ โดยการนำเสนอต้องนำเสนอต่อผู้ว่าการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ²⁸ เมื่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้รับการจดทะเบียนแล้วอนุสัญญาดังกล่าวจึงจะมีผลการใช้บังคับอย่างเป็นทางการและประเทศสมาชิกก็มีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาดังกล่าวโดยจะต้องไปดำเนินการกำหนดมาตรการหรือออกกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้ หลังจากนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็จะแจ้งไปยังประเทศภาคีสมาชิกรวมทั้งแจ้งผลการให้สัตยาบันอนุสัญญาไปยังเลขาธิการองค์การสหประชาชาติโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 102 ของกฎบัตรแห่งสหประชาชาติ²⁹ ในการให้สัตยาบันอนุสัญญาจะเลือกให้เฉพาะบางข้อหรือบางส่วนของอนุสัญญาไม่ได้เนื่องจากแต่ละประเทศไม่สามารถที่จะเลือกหรือรับรองบางส่วนของอนุสัญญาได้ แต่ในทางความเป็นจริงมีอนุสัญญาบางฉบับได้กำหนดข้อยกเว้นและทางเลือกเอาไว้เพื่อให้

²⁸ *ibid.* p. 272.

²⁹ International Labour Office. *Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference.* p. 16.

ประเทศสมาชิกกำหนดเอง แต่การกำหนดข้อยกเว้นเหล่านั้นประเทศสมาชิกจะต้องแจ้งหรือประกาศด้วยว่าประสงค์จะได้รับการยกเว้นในคราวที่แจ้งการให้สัตยาบันนั้นด้วยหรือไม่ เมื่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้รับแจ้งจากประเทศสมาชิกเป็นทางการในการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาแล้วจะทำการจดทะเบียนและแจ้งไปยังประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งหมดรวมทั้งแจ้งการให้สัตยาบันนี้ไปยังเลขาธิการขององค์การสหประชาชาติ การให้สัตยาบันอนุสัญญาและข้อแนะนำนั้นไม่มีรูปแบบที่เจาะจงในการที่จะส่งผ่านการให้สัตยาบันเหมือนเช่นการแลกเปลี่ยนตราสารทางการทูต ประเทศสมาชิกใดต้องการที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดเพียงแจ้งเป็นจดหมายถึงผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศโดยจดหมายนั้นต้องลงนามโดยผู้มีอำนาจของรัฐแจ้งอย่างชัดเจนถึงการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง แนวการพิจารณาการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ประเทศไทยดำเนินการอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนดังต่อไปนี้³⁰

ขั้นตอนที่ 1 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทำการศึกษาและเสนอความเห็นโดยประมวลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปยังกระทรวงการต่างประเทศ

ขั้นตอนนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแปลอนุสัญญา และขอความเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นผู้รวบรวมความเห็นและสรุปเสนอความเห็น รวมทั้งการพิจารณาว่าเห็นควรให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือรับเอาข้อแนะนำฉบับใด เสนอสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติพิจารณาและเสนอความเห็นไปยังกระทรวงการต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 กระทรวงการต่างประเทศพิจารณาโดยละเอียดแล้วนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาเพื่อพิจารณาอนุมัติ

กระทรวงการต่างประเทศจะนำความเห็นที่เสนอโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิเศษ เพื่อพิจารณาอนุสัญญาและข้อแนะนำของกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งจะพิจารณาโดยละเอียดแล้วนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เห็นควรให้สัตยาบันและรับเอา เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้วจะต้องนำเรื่องเสนอต่อรัฐสภาเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

³⁰ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : แรงงานไทยอยู่ตรงไหน?” เอกสารการสัมมนาไตรภาคี กรุงเทพฯ ๕ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2537, หน้า 10.

ขั้นตอนที่ 3 กระทรวงการต่างประเทศดำเนินการแจ้งต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ขั้นตอนนี้กระทรวงการต่างประเทศจะทำหนังสือแจ้งต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาและรับเอาข้อแนะนำในส่วนของประเทศไทยและดำเนินการประกาศในราชกิจจานุเบกษา พร้อมทั้งแจ้งให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทราบ

ขั้นตอนที่ 4 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดำเนินการให้เป็นไปตามอนุสัญญาและข้อแนะนำ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการกำหนดมาตรการหรือปรับปรุงแก้ไขข้อกฎหมายให้เป็นไปตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันและข้อแนะนำที่รับเอา นอกจากนี้ยังต้องรายงานเสนอสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามบทบัญญัติของมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ³¹

3.4 การแก้ไขและการยกเลิกอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

การยกเลิกอนุสัญญานั้นโดยปกติอนุสัญญาแต่ละฉบับจะกำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการที่ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญานั้น ๆ ไว้แล้ว อาจจะประกาศยกเลิกการให้สัตยาบันได้ซึ่งหมายความว่าประเทศสมาชิกที่บอกเลิกการให้สัตยาบันไม่มีข้อผูกพันตามอนุสัญญาที่บอกเลิกนั้น ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1928 ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญาไว้ โดยการกำหนดให้ประเทศที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นต้องล่วงเลยเวลาไปแล้ว 10 ปี นับแต่วันที่อนุสัญญานั้นมีผลใช้บังคับ³² นอกจากนั้นคณะประศาสน์การจะกำหนดให้ประเทศที่จะบอกเลิกนั้นให้ทำการปรึกษาหารือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการบอกเลิกนั้นได้ การบอกเลิกการให้สัตยาบันเพื่อให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใหม่ในเรื่องเดียวกันเสนอ แต่ก็ยังมีกรณีของการบอกเลิกหรือเพิกถอนข้อผูกพันในสาเหตุที่รัฐบาลไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไปแล้วบ้าง ในการแก้ไขปรับปรุงอนุสัญญานั้นธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดให้แก้ไขและปรับปรุงอนุสัญญาถ้าพิจารณาตามความจำเป็นแล้ว คณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจเสนอรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของอนุสัญญาต่อที่ประชุมใหญ่ ถ้าพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในวาระการประชุมได้ นอกจากนี้

³¹ International Labour Office. *Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference*. p. 17.

³² N. Valticos and G. von Potobsky. *International Labour Standard*. p. 274.

การที่ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว อาจจะประกาศยกเลิกได้ภายหลังก็ได้หลังจากระยะเวลาสั้นลงเลยไปเป็นระยะเวลา 10 ปีแล้วนับจากวันที่อนุสัญญามีผลการบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียนการจดทะเบียนดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าพ้นระยะเวลาหนึ่งปีที่ได้ทำการจดทะเบียนไว้ ในกรณีที่ประเทศภาคีสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกข้อกำหนดของอนุสัญญาไว้ เมื่อครบกำหนดสิบปีจะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลา 10 ปี และหลังจากนั้นอาจจะบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้ภายในทุก ๆ ระยะเวลา 10 ปี หากประเทศใดต้องการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้วก็ต้องรอให้ครบ 10 ปี และหากไม่สามารถบอกเลิกหรือถอนการให้สัตยาบันภายในระยะเวลาที่กำหนดก็ต้องรอเวลาไปอีก 10 ปีจึงจะดำเนินการได้ ถึงแม้ว่าการบอกเลิกการให้สัตยาบันนั้นต้องใช้ระยะเวลานานก็ตาม หากได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญามากขึ้นแล้วและประเทศภาคีสมาชิกนั้นไม่ปฏิบัติตามก็จะมีผลกระทบต่อการบริหารของประเทศภาคีสมาชิกนั้น ๆ จึงมีผลการให้ประเทศภาคีสมาชิกนั้นให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นน้อยลงได้ บทบัญญัติในการบอกเลิกอนุสัญญานั้นได้กำหนดเงื่อนไขในการบอกเลิกอนุสัญญาไว้ นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1993 มีการบอกเลิกอนุสัญญาจำนวน 405 ครั้ง นับตั้งแต่มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมา ซึ่งการบอกเลิกอนุสัญญาดังกล่าวมีการกำหนดรูปแบบไว้ 2 รูปแบบ คือ³³

รูปแบบที่ 1 ประเทศภาคีสมาชิกต้องนำอนุสัญญานั้นไปประยุกต์ใช้กับรัฐของตนที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาและต้องนำอนุสัญญาดังกล่าวไปแก้ไขและปรับปรุงกับกฎหมายภายในประเทศของตน อนุสัญญาฉบับดังกล่าวต้องเกิดขึ้นระหว่างปี ค.ศ. 1929 เท่านั้น ถึงจะบอกเลิกอนุสัญญาฉบับก่อนนั้นได้ ถ้าเกิดหลังปี ค.ศ. 1929 นั้นไม่สามารถที่จะบอกเลิกอนุสัญญานั้นได้

รูปแบบที่ 2 การบอกเลิกอนุสัญญาไม่ได้มีการนำอนุสัญญาฉบับนั้นมาแก้ไข ทั้งสองรูปแบบที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ในปี ค.ศ. 1993 นั้นมีประเทศภาคีสมาชิกที่ได้บอกเลิกอนุสัญญาไปทั้งสิ้นจำนวน 72 อนุสัญญา ซึ่งสาเหตุในการบอกเลิกอนุสัญญานั้นมีมากกว่า 6,000 กรณี หรือมีมากกว่าร้อยละ 1 ของการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งหมด เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 144 ปี ค.ศ. 1976 คณะผู้ประศาสน์การจะกำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกนั้นบอกเลิกโดยให้มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบอกเลิกนั้น ประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นต้องแสดงเหตุผลให้ผู้ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบว่ากรณีใดบ้างที่ทำให้บอกเลิกการให้

³³ ibid.

อนุสัญญาและข้อแนะได้ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดรูปแบบไว้ 3 รูปแบบ เพื่อป้องกันการบอกเลิกอนุสัญญาและข้อแนะดังต่อไปนี้³⁴

รูปแบบที่ 1 สามารถชี้แจงให้เห็นว่าอนุสัญญานั้นสอดคล้องกับกฎหมายภายในอย่างไร

รูปแบบที่ 2 สามารถชี้แจงให้เห็นขอบเขตของกฎหมายซึ่งก่อให้เกิดการไม่ให้

สัตยาบันอนุสัญญาและยอมรับข้อแนะนั้น

รูปแบบที่ 3 ป้องกันอุปสรรคในการขอยืดระยะเวลาในการให้สัตยาบันอนุสัญญาและการยอมรับข้อแนะ

ทั้งสามรูปแบบที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ในปี ค.ศ.1993 ซึ่งมี ประเทศภาคีสมาชิกที่ได้บอกเลิกอนุสัญญาไปทั้งสิ้นจำนวน 72 อนุสัญญา ซึ่งสาเหตุในการบอกเลิก อนุสัญญานั้นมีมากกว่า 6,000 กรณี หรือมีมากกว่าร้อยละ 1 ของการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งหมด คณะผู้ประศาสน์การจะกำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกนั้นบอกเลิกโดยให้มีการปรึกษาระหว่างผู้แทน ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบอกเลิกนั้น

3.5 การบังคับใช้หลักการของอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1. มาตรฐานแรงงานบางฉบับนั้นต้องมีความเป็นสากล
 2. มาตรฐานแรงงานที่สำคัญอีกจำนวนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความสำคัญน้อยหรือไม่เกี่ยวข้องกับบางประเทศ
 3. อนุสัญญาบางฉบับนั้นมีความหมายสำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งอนุสัญญาดังกล่าวนี้มีความหมายต่อประเทศที่กำลังพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง
 4. มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ในทางสังคมที่สมบูรณ์และหนักแน่น และมีลักษณะที่สนับสนุนประเทศที่กำลังพัฒนาด้วย
- จากหลักการในการบังคับใช้อนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวนี้ ในส่วนของอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นจะเข้มงวดเป็นพิเศษเนื่องจากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะทำการรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศภาคีสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว แต่ในส่วนของประเทศภาคีสมาชิกที่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาและยอมรับข้อแนะนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็มีความพยายามที่จะผลักดันให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ได้

³⁴ ibid. p. 271.

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศภาคีสมาชิกเรียกร้องให้พิจารณาให้สัตยาบันในวาระต่าง ๆ มีดังนี้ คือ อนุสัญญาที่เกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม อนุสัญญาที่เกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงาน อนุสัญญาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในด้านการงานและอาชีพ นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องการให้ประเทศสมาชิกพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1976 ซึ่งมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นเรียกร้องให้ประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้สัตยาบันจำนวน 71 ประเทศ และ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงาน ค.ศ. 1973 ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศเรียกร้องให้ประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้สัตยาบันจำนวน 46 ประเทศ

3.6 ผลกระทบของการให้สัตยาบันอนุสัญญาและการยอมรับข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ผลกระทบของการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาและการยอมรับข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมีดังต่อไปนี้

1. การให้สัตยาบันอนุสัญญาและการยอมรับข้อแนะถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายแรงงานหรือมีกฎหมายที่สอดคล้องอยู่แล้วแต่ในทางปฏิบัติต้องสามารถปฏิบัติได้อย่างจริงจัง ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาจะต้องรายงานข้อมูลต่าง ๆ ให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบ เพื่อที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะพิจารณาว่าประเทศนั้นสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วนตามข้อกำหนดในอนุสัญญานั้นหรือไม่ หากปฏิบัติไม่ครบถ้วนและถูกต้องตามข้อกำหนดไว้ในอนุสัญญาแล้วหรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามข้อกำหนดในอนุสัญญานั้นแล้วอาจจะได้รับการประณามจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือประเทศภาคีสมาชิกอื่นๆ ได้ สำหรับประเทศภาคีสมาชิกใดประเทศใดประเทศหนึ่งถูกพิจารณาว่าไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศภาคีสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันไว้แล้วสามารถออกมาตรการบังคับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศคือ การออกมาตรการในเชิงประณามที่ดำเนินการในระหว่างการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การพิมพ์ย่อหน้าพิเศษในรายงานของคณะกรรมการพิจารณาและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นผลทำให้ประเทศภาคีสมาชิกนั้นเสียภาพพจน์ ซึ่งเป็นมาตรการบังคับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศของคณะกรรมการพิจารณาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งถือได้ว่าการพิมพ์ย่อหน้าพิเศษนั้นเป็นความพยายามที่จะผลักดันให้ประเทศสมาชิกได้ตระหนักถึงความร้ายแรงของปัญหาอย่างที่สุดที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

2. อนุสัญญาและข้อแนะนำถือเสมือนเป็นกฎหมายระหว่างประเทศ หากมีการให้สัตยาบันอนุสัญญาและยอมรับข้อแนะนำของประเทศภาคีสมาชิกแล้วต้องมีการปรับปรุงกฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อแนะนำนั้น การให้สัตยาบันอนุสัญญาและยอมรับข้อแนะนำใดถ้าขัดกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศก็ยังคงยกเลิกไม่ได้จนกว่าจะครบกำหนดนับตั้งแต่วันที่อนุสัญญานั้นมีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก และหากครบกำหนดเวลาแล้วยังไม่ยกเลิกจะมีสิทธิยกเลิกได้ต้องรอให้ครบกำหนดระยะเวลา 10 ปีถัดไป หากต้องการยกเลิกอนุสัญญาและข้อแนะนำนั้นนอกจากจะมีแรงกดดันจากภายนอกแล้วยังต้องเผชิญกับสภาพความเป็นจริงในประเทศด้วย เช่น ประเทศมาเลเซียได้มีการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับที่ 105 และประเทศมาเลเซียก็ได้รับแรงกดดันจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ต้องการให้ทบทวนการบอกเลิกอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวใหม่ เป็นต้น

3. กรณีในการให้สัตยาบันอนุสัญญาและยอมรับข้อแนะนำของประเทศภาคีสมาชิกต่าง ๆ สำหรับประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันส่วนใหญ่เป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและเป็นประเทศที่เกิดขึ้นใหม่ซึ่งประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับแรงจูงใจในการให้สัตยาบันอนุสัญญาและการยอมรับข้อแนะนำเนื่องจากเหตุผลเพราะต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาและยอมรับข้อแนะนำของประเทศภาคีสมาชิกแล้ว ต้องรายงานผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะนำไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกปี และต้องรายงานเพิ่มเติมในกรณีที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตั้งข้อสังเกตในการให้สัตยาบันอนุสัญญาในรายงานของคณะกรรมการติดตามอนุสัญญาและข้อซักถามด้วย

ในส่วนของวิธีปฏิบัตินั้นประเทศภาคีสมาชิกสามารถพิจารณาการให้สัตยาบันอนุสัญญาและยอมรับข้อแนะนำเองได้โดยมีการกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ดังนี้

1. อนุสัญญาและข้อแนะนำควรสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศที่มีอยู่แล้ว
2. อนุสัญญาและข้อแนะนำควรเป็นมาตรฐานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศที่ไม่ขัดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตลอดจนความมั่นคงของประเทศชาติ
3. อนุสัญญาและข้อแนะนำควรเป็นมาตรฐานที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศภาคีสมาชิกในอนาคต

ดังนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้กำหนดกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไปเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันนี้เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานให้มากขึ้นซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของการใช้แรงงานทั่วไปได้กำหนดเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศถึงแม้ว่าประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันแต่ประเทศไทยได้นำมาบัญญัติเป็นกฎหมายนั้น ได้แก่

1. ชั่วโมงการทำงาน

ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วย การจำกัดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรมไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวันและสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Convention No.1: Convention Limiting the Hours of Work in industrial Undertakings to Eight in the Day and Forty-eight in the Week, 1919) เป็นอนุสัญญาฉบับแรกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งได้กำหนดชั่วโมงการทำงานไว้ 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ใช้ได้กับแรงงานเด็กหรือแรงงานผู้ใหญ่ จุดสำคัญคืออนุสัญญาฉบับที่เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานนี้เป็นจุดกำเนิดวิวัฒนาการในการพัฒนาชั่วโมงการทำงานติดต่อกันมาเป็นลำดับ จนกระทั่งมาถึงปัจจุบัน ประเทศภาคีสมาชิกได้นำไปใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งประเทศไทยถึงแม้ว่าไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ก็ตามประเทศไทยก็ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ในมาตรา 23 ถึงมาตรา 26

2. การทำงานในวันหยุด

ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไม่ได้มีการกำหนดการทำงานในวันหยุดไว้ อย่างชัดเจนนัก ก็คงจะต้องใช้มาตรฐานทั่วไปตามอนุสัญญาฉบับอื่น ๆ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชย์กรรม ปี ค.ศ. 1933 (Convention No.30: Convention concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices, 1930) ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานโดยทั่วไปสำหรับงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงานจะต้องไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมงแต่ใช้บังคับกับบุคคลที่ทำงานในภาคพาณิชย์กรรมเท่านั้น โดยอาจมีการเพิ่มชั่วโมงการทำงานขึ้นมาแทนได้ไม่เกินวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้

3. การหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์

ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเรื่องการหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์ไว้ในสนธิสัญญาแวร์ซายส์ซึ่งได้มีการรับรองในลักษณะของอนุสัญญาจากที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1921 และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวนี้ ประเทศไทยได้มีกฎหมายซึ่งให้ความสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่อนุสัญญาฉบับที่ 14 ปี ค.ศ. 1921 ว่าด้วยการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ในภาคอุตสาหกรรม (Convention No.14 : Convention concerning the Application of

the Weekly Rest in Industry Undertaking, 1921) และ อนุสัญญาฉบับที่ 106 ปี ค.ศ. 1957 ว่าด้วยการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์และงานสำนักงาน (Convention No.106 : Convention concerning Weekly Rest in Commerce and Office, 1957) จนกระทั่งปัจจุบันนี้ ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาเกี่ยวกับการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรมฉบับเดียว

4. วันลา

ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดสิทธิให้แก่ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดกฎหมายในส่วนของการลาหยุดเพื่อการศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายให้ลูกจ้างได้รับการศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง นโยบายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสปรับฐานะของตนเองในสาขาวิชาชีพ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 140 ปี ค.ศ. 1974 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง (Convention No.140 Convention Concerning Paid Educational Leave, 1974) สำหรับการลาป่วย การลาเพื่อทำหมัน องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดในส่วนของการใช้แรงงานหญิง ซึ่งเป็นการคุ้มครองหญิงที่มีครรภ์เพื่อที่จะสิทธิต่าง ๆ ในการลาคลอดเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ รวมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และห้ามมิให้มีการเลิกจ้างหญิงที่มีครรภ์ ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิง ประเทศไทยได้มีการนำอนุสัญญาฉบับที่ 103 มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 และมาตรา 43

5. การทำงานบางเวลา

ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดเกี่ยวกับการทำงานบางเวลา ไว้สำหรับการทำงานที่ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญลูกจ้างให้ลูกจ้างนั้นมีโอกาสทำงานบางเวลาได้มากขึ้นรวมทั้งคุ้มครองลูกจ้าง ในการเข้าทำงานในงานที่มีสภาพการทำงานที่ดีและมีความมั่นคง สำหรับการงานบางเวลานี้ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แต่อย่างใด แต่ได้มีการนำอนุสัญญาฉบับที่ 175 ปี ค.ศ. 1994 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา (Convention No.175 : Convention concerning Part-time Work, 1994) มีสาระสำคัญดังนี้คือ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้บุคคลที่มีชั่วโมงการทำงานและรายได้สูงกว่าที่ได้กำหนดไว้ซึ่งอาจจะได้รับการยกเว้น แต่ข้อจำกัดเหล่านี้ต้องไม่ต่ำจนทำให้คนทำงานบางเวลาส่วนใหญ่ต้องได้รับการยกเว้นมาตรการที่ต้องกำหนดให้เป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานบางเวลาและให้สามารถกระทำได้โดยเสรีมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสนองความต้องการของทั้ง

นายจ้างและลูกจ้างได้ ซึ่งประเทศไทยมิได้นำมาบัญญัติเป็นกฎหมายแต่อย่างใด สาเหตุที่ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เนื่องจากประเทศไทยยังขาดกฎเกณฑ์ที่เพียงพอหรือไม่มีการปฏิบัติอย่างเพียงพอในการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าวนี้

ปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีอนุสัญญาและข้อแนะที่ยังมิได้ให้สัตยาบันแต่ได้นำมาบัญญัติเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากความยุ่งยากในการเสนอประเด็นหัวข้อเพื่อบรรจุในระเบียบวาระหรือกิจกรรมด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ ประเทศภาคีสมาชิกบางประเทศยังขาดประสบการณ์ในการใช้ภาษา การเรียนรู้ บุคลากรที่จะติดตาม ขาดการส่งเสริมพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเหมือนประเทศภาคีสมาชิกอื่น ๆ โดยเฉพาะขั้นตอนแรกในการเสนอผ่านเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานคือมีการแปลอนุสัญญาและข้อแนะจากภาษาอังกฤษให้เป็นภาษาไทยเสียก่อน ซึ่งการแปลอนุสัญญาและข้อแนะฉบับใหม่นั้นนำเสนอต่อผู้ทรงอำนาจแต่ไม่รวมถึงการจัดทำรายงานหรือตอบคำถามในส่วนของอนุสัญญาและข้อแนะที่ไม่ได้ให้สัตยาบันแต่อย่างใด

บทที่ 3

อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างโดยกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำ ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าชดเชย ตลอดจนสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อมิให้ลูกจ้างต้องเสียเปรียบนายจ้างมากเกินไป โดยเฉพาะเพื่อความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในประเทศไทยในปัจจุบันนี้ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) หรือ ILO ในฐานะที่เป็นองค์การกลาง ในการคุ้มครองปัญหาแรงงานด้วยการกำหนดอนุสัญญา (CONVENTION) และ ข้อแนะ (RECOMMENDATION) ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ให้ประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาและข้อแนะและกำหนดขึ้นเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกาศใช้เป็นกฎหมายภายในของประเทศสมาชิกที่มีการให้สัตยาบัน

อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่บัญญัติเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่

1. ชั่วโมงการทำงาน (HOURS OF WORK)

การกำหนดชั่วโมงการทำงานเกิดขึ้นก่อนที่จะมีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เนื่องจากสนธิสัญญาแวร์ซายส์ ฉบับที่ 13 ได้มีคำกล่าวถึงความสำคัญของชั่วโมงการทำงานไว้ว่า การกำหนดเวลาทำงานต่อวันและสัปดาห์เป็นมาตรการที่เร่งด่วนและจำเป็นในการปรับปรุงสถานภาพของแรงงาน ดังนั้นชั่วโมงการทำงานจึงถือเป็นประเด็นข้อแรกที่ถูกกำหนดในวาระการประชุมครั้งแรกของการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้มีการจัดทำขึ้น ณ กรุงวอชิงตันดีซี ประเทศสหรัฐอเมริกา ในเดือนตุลาคม ค.ศ. 1919 อนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ถือได้ว่าเป็นอนุสัญญาฉบับแรกที่ได้รับการรับรองด้วย องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดอนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานไว้ในหมวดของสภาพการทำงานทั่วไปไว้จำนวนทั้งหมด 14 อนุสัญญาและข้อแนะ 10 ข้อแนะ ดังนี้

1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานใน งานอุตสาหกรรมภายใน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์¹

(Convention No.1: Convention Limiting the Hours of Work In Industrial Undertakings to Eight in the Day and Forty-eight in the Week, 1919)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับบุคคลทำงานในทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนและในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมว่าจะต้องทำงานไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวันและสี่สิบแปด ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่มีข้อยกเว้นสำหรับบุคคลบางประเภทที่มีตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการหรือ ตำแหน่งผู้จัดการหรือบุคคลที่ทำงานในฐานะเลขานุการ งานเหล่านี้ต้องทำงานมากกว่าแปดชั่วโมง ต่อวันหรือสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามสำหรับกรณีการทำงานไม่ถึงแปดชั่วโมงในหนึ่ง วัน ก็อาจจะขยายเพิ่มชั่วโมงในวันอื่นที่เหลือได้แต่ต้องไม่เกินหนึ่งชั่วโมง นอกจากนี้ในกรณีของ อุบัติเหตุหรือกรณีเหตุฉุกเฉินหรืองานเร่งด่วนหรือเหตุสุดวิสัยอันเป็นกรณีที่มีความจำเป็นต้อง ทำงานต่อเนื่องกัน อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้ทำงานได้ถึงห้าสิบหกชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือใน กรณีของบางลักษณะงานที่อนุสัญญาที่ไม่สามารถเข้าไปคุ้มครองได้ การทำงานที่ยาวนานชั่วโมง กว่าอาจทำได้โดยการมีข้อตกลงขององค์การลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเสียก่อน อนุสัญญาฉบับนี้ได้รับ ข้อยกเว้นสำหรับในกรณีของการเกิดสงครามหรือเกิดอันตรายอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อความ ปลอดภัยของชาติ

1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 30 ปี ค.ศ. 1930 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงาน ในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน²

(Convention No.30 : The Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices, 1930)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้ความหมายของ "ชั่วโมงการทำงาน" (Hours Of Work) หมายถึง เวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้าง ไม่รวมถึงเวลาที่ลูกจ้างหยุดพัก ในระหว่างการทำงาน โดยกำหนดให้ทำงานแต่ละวันได้ไม่เกินสิบชั่วโมง โดยใช้บังคับกับบุคคลที่ ทำงานในภาคพาณิชย์กรรมซึ่งรวมไปถึงงานไปรษณีย์ โทรเลข และ โทรศัพท์ และบุคคลที่ทำงาน ในสำนักงาน ได้กำหนดให้มีการเพิ่มชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันได้อันเนื่องมาจากกรณีอุบัติเหตุ

¹ International Labour Office. International Labour Conventions and Recommendations 1919 -1951 Volume I. Geneva : 1996 , pp. 1-8.

² ibid. pp. 156-161 .

หรือเหตุสุดวิสัยแต่รวมแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมงของวันทำงาน และในแต่ละวันต้องไม่เกินสิบชั่วโมง³

1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 43 ปี ค.ศ. 1934 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงาน
งานกระจกแผ่น⁴

(Convention No.43 :the Regulation of Hours of Work in Automatic
Sheet Glass Works,1934)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้บุคคลซึ่งทำงานต่อเนื่องกันเป็นกะในการงานกระจก
แผ่น ซึ่งต้องผลิตกระจกแผ่นโดยเครื่องจักรอัตโนมัติ ในความจำเป็นซึ่งต้องให้ลูกจ้างทำงานเป็น
กะ เนื่องจากการผลิตกระจกแผ่นนี้ต้องพิจารณาถึงข้อแตกต่างถึงขนาดและความหนาของกระจก
แต่ละแผ่นและเป็นการทำงานต่อเนื่องกัน อนุสัญญาฉบับนี้ยังกำหนดให้ลูกจ้างทำงานทำงานเป็นกะ
อย่างน้อยเจ็ดชั่วโมงแล้วต้องไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวัน และต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมงต่อสัปดาห์⁵

1.4 อนุสัญญาฉบับที่ 67 ปี ค.ศ. 1939 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานและ
เวลาพักในงานขนส่งทางบก⁶

(Convention No.67 : Convention concerning the Regulation of Hours of
Work and Rest Periods (Road Transport),1937)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดใช้กับบุคคลซึ่งมีอาชีพขับยานพาหนะขนส่งทางบก
รวมทั้งบุคคลอื่นซึ่งเดินทางไปกับยานพาหนะในการขนส่งทางบกในฐานะผู้มีวิชาชีพเกี่ยวกับ
พาหนะขับด้วย โดยให้ทำงานวันละไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวัน ยกเว้นกรณีอุบัติเหตุ รถเสีย การเสีย
เวลาซึ่งไม่อาจจะคาดได้ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ รวมเวลาทำงานในขณะยานพาหนะกำลังเคลื่อนที่
และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การหยุดพัก และการมีเหตุขัดข้อง⁷ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ชั่วโมงการ
ทำงานต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยผู้ทรงอำนาจจะเป็นผู้กำหนดระยะเวลาทำงานที่
สูงสุดสำหรับลูกจ้างซึ่งต้องคำนึงถึงการทำงานสิ่งซึ่งช่วยเสริม ผู้ทรงอำนาจอาจจะอนุญาตให้ลูกจ้าง
ทำงานโดยคิดเป็นถัวเฉลี่ย ซึ่งชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างนั้นต้องไม่เกินแปดชั่วโมง
ซึ่งผู้ทรงอำนาจยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้ได้ในการณื่อดังต่อไปนี้

³ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม ค.ศ. 1933

⁴ International Labour Office. International Labour Conventions and Recommendations
1919 -1951 Volume I . pp. 245 - 254.

⁵ อนุสัญญาฉบับนี้บังคับใช้เมื่อวันที่ 13 มกราคม ค.ศ. 1938

⁶ International Labour Office. International Labour Conventions and Recommendations
1919 -1951 Volume I . pp. 362 – 370.

⁷ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1938

1. สำหรับบุคคลผู้ขับหรือเดินทางด้วยพาหนะส่วนบุคคลเพื่อใช้บริการเพียงส่วนตัวอย่างเดียว
2. สำหรับบุคคลขับรถหรือเดินทางด้วยรถรับจ้าง ในกรณี
 - (1) งานขนส่งในกิจการเกษตรกรรมและป่าไม้ตราบเท่าที่การขนส่งนั้นเกี่ยวข้องกัน และใช้เฉพาะงานที่เกี่ยวกับกิจการโดยตรง
 - (2) งานขนส่งเฉพาะผู้ป่วยหรือผู้บาดเจ็บในสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาล งานขนส่งเพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันประเทศ บริการตำรวจ งานบริการอื่นที่ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ
 - (3) งานขนส่งเพื่อการช่วยชีวิตและงานกู้ภัย

คำว่า “ ยานพาหนะการขนส่งทางบก ” หมายถึง ยานพาหนะทั้งหมดไม่ว่าจะมีการครอบครองโดยสาธารณะหรือส่วนบุคคล ขับเคลื่อนด้วยแรงกลไก รวมทั้งรถราง รถกระเช้า และรถลากจูง โดยลากยานพาหนะที่ขับเคลื่อนด้วยแรงกลไก รวมทั้งรถราง รถกระเช้า และรถลากจูงโดยยานพาหนะที่ขับเคลื่อนด้วยแรงกลไก ซึ่งทำการขนส่งผู้โดยสารหรือสินค้าบนทางหลวงสาธารณะเพื่อค่าจ้างหรือเพื่อดำเนินกิจการเกี่ยวกับยานพาหนะ

คำว่า “ ชั่วโมงทำงาน ” หมายถึง ระยะเวลาระหว่างที่บุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องกำลังให้บริการผู้ว่าจ้าง หรือบุคคลซึ่งมีสิทธิ์เรียกร้องการบริการ หรือในกรณีของเจ้าของยานพาหนะหรือสมาชิกในครอบครัว ซึ่งระยะเวลาที่ตนปฏิบัติงานเกี่ยวกับยานพาหนะการขนส่งทางบกเพื่อตนเอง หรือ ผู้โดยสารหรือสิ่งบรรทุกและรวมถึง

- (1) เวลาที่ใช้ในงานที่กระทำระหว่างการใช้ยานพาหนะ
- (2) เวลาที่ใช้ในงานเสริม
- (3) เวลาของการทำงาน และ การหยุดพัก ซึ่งต้องไม่เกินระยะเวลาที่หน่วยงานที่มีอำนาจกำหนด

คำว่า “ การใช้งานเกี่ยวกับยานพาหนะ ” หมายถึง ระยะเวลาจากการเริ่มใช้งานเกี่ยวกับยานพาหนะเมื่อเริ่มต้นจากวันทำงานจนกว่าหยุดการใช้งานเมื่อสิ้นสุดวันทำงาน โดยไม่รวมระยะเวลาที่การใช้งานนั้นขาดตอนไปเป็นระยะเวลาที่เกินกว่าที่หน่วยงานที่มีอำนาจกำหนด ซึ่งในช่วงเวลานั้นบุคคลผู้ขับขี่ยานพาหนะหรือเดินทางไปกับยานพาหนะมีอิสระที่จะใช้เวลาตามความต้องการหรือดำเนินการเสริม

คำว่า “ งานเสริม “ หมายถึง งานที่เกี่ยวกับยานพาหนะซึ่งผู้โดยสารหรืองานบรรทุกซึ่งกระทำนอกเวลาการใช้งานที่เกี่ยวกับยานพาหนะโดยเฉพาะสิ่งดังต่อไปนี้

- (1) งานที่เกี่ยวกับเอกสาร การจ่ายเงิน งานลงทะเบียน การมอบใบควบคุมการบริการ งานตรวจตัว และงานที่อื่นที่คล้ายคลึงกัน
- (2) งานรับมอบและเอายานพาหนะเข้าเก็บ
- (3) งานเดินทางจากสถานที่ซึ่งคนเข้าทำงานและขึ้นชื่อรับมอบพาหนะและจากสถานที่ซึ่งคนสละยานพาหนะไปถึงสถานที่ซึ่งขึ้นชื่อเลิกงาน
- (4) งานที่เกี่ยวกับคู่มือรักษาและซ่อมแซมยานพาหนะ
- (5) งานที่เกี่ยวกับการบรรทุกสิ่งของและขึ้นสิ่งของ

ในกรณีที่ขาดแคลนแรงงาน ผู้ทรงอำนาจอาจอนุญาตให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินชั่วโมงการทำงานได้โดยกำหนดไว้ดังต่อไปนี้

- (1) ในกรณีอุบัติเหตุ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้า หรือ การบริการที่คลาดเคลื่อน การจราจรติดขัด หรือเหตุสุดวิสัย
- (2) ในกรณีแก้ไขงานเนื่องจากผลเสียของการขาดงานเนื่องจากการไม่คาดคิดของผู้ว่าจ้างเพื่อทำงานที่สำคัญอย่างยิ่งและไม่อาจหาผู้ทดแทนได้
- (3) ในกรณีของการกู้ภัยหรืองานที่เกิดขึ้นเนื่องจากแผ่นดินไหว หรือ ภัยพิบัติ อากาศ ภัย โรคระบาด หรือ ความหายนะ หรือ ภัยพิบัติอื่น ๆ
- (4) ในกรณีงานที่จำเป็นและเร่งด่วนเพื่อการบริการสาธารณูปโภค

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินชั่วโมงการทำงานในงานขนส่งทางบกเฉพาะงานที่กำหนดไว้เป็นพิเศษ ดังต่อไปนี้

- (1) งานขนส่งผู้โดยสารของโรงแรม และ ขนกระเป๋าเดินทางระหว่างโรงแรมไปยังสถานีรถไฟ หรือ การไปท่าเรือ หรือ สนามบิน
- (2) งานกิจการในการฉาปนกิจศพ

นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

- (1) นายจ้างอาจจ่ายค่าล่วงเวลาซึ่งต่ำสุดไม่ต่ำกว่า 1.25 ของอัตราปกติ
- (2) นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในชั่วโมงทำงานที่สูงสุด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดสิบห้าชั่วโมง สำหรับในกรณีที่มีการคำนวณตัวเลขเฉลี่ยชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ต่อระยะเวลาเกินกว่าหนึ่งสัปดาห์ หรือ

(3) หนึ่งร้อยชั่วโมงในกรณีที่มีการบังคับใช้ชั่วโมงการทำงานโดยกำหนดต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นการกำหนดการบังคับใช้ในแต่ละสัปดาห์

สำหรับประเทศใดซึ่งไม่ต้องการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไว้ซึ่งนายจ้าง อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาที่กำหนดไว้ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่าของอัตราปกติ

สำหรับประเทศที่มีการบังคับใช้ออนุสัญญาฉบับนี้ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานทุกระยะเวลา ยี่สิบสี่ชั่วโมง ลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้มีเวลาพักอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าสิบสองชั่วโมงติดต่อกัน ในกรณีที่นายจ้างลดเวลาพักของลูกจ้างลงมา สำหรับกรณีของการบริการ นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักในระยะเวลาที่สมควร

สำหรับประเทศที่มีการบังคับใช้ออนุสัญญาฉบับนี้ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานทุกระยะเวลา เจ็ดวัน นายจ้างจะอนุญาตให้ลูกจ้างพักอย่างน้อยสามสิบชั่วโมงติดต่อกัน ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ายี่สิบสอง ชั่วโมงอยู่ภายในวันเดียวกัน

1.5 อนุสัญญาฉบับที่ 153 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก⁸

(Convention No.153 : Convention concerning Hours of Work and Rest Periods in Road Transport, 1979)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบกของผู้ทำงานขับขีรับจ้างโดยห้ามมิให้ทำงานเกิน 4 หรือ 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ในบางกรณีห้ามมิให้ทำงานเกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ให้รัฐมีอำนาจกำหนดระยะเวลาสำหรับงานบางชนิดแตกต่างจากเวลานี้ได้ โดยระบุให้ชัดเจน อนุสัญญาฉบับนี้ยังกำหนดให้ผู้ขับขีรับจ้างต้องได้รับการพักผ่อนหลังการทำงานมาแล้ว 5 ชั่วโมงติดต่อกัน และมีระยะเวลาพักผ่อน 10 ชั่วโมงติดต่อกัน ในทุกกระยะ 24 ชั่วโมง แต่ละช่วง 10 ชั่วโมง อาจจะลดลงเหลือไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมงก็ได้แต่ต้องไม่เกิน 2 ครั้งต่อสัปดาห์⁹

⁸ International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations 1977 -1995 Volume III**. Geneva : 1996 , pp.73-78.

⁹ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1938

1.6 ข้อแนะนำฉบับที่ 161 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก¹⁰

(Recommendation No.161 : Recommendation concerning Hours of Work and Rest Periods in Road Transport,1979)

ข้อแนะนำฉบับนี้ใช้กับผู้ที่มีรายได้จากการขนส่งและใช้กับผู้ที่เป็นเจ้าของและสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานเกี่ยวกับการขนส่งโดยไม่ได้รับค่าจ้างโดยกำหนดให้ชั่วโมงการทำงานโดยปกติแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และไม่รวมถึงการทำงานล่วงเวลาด้วย ในกรณีการขนส่งทางไกลและในการขนส่งอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติตามได้¹¹ และกำหนดระยะเวลาโดยเฉลี่ยสูงสุดไม่เกิน 4 สัปดาห์ ซึ่งชั่วโมงการทำงานโดยปกติแล้วต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือโดยเฉลี่ยแล้วต้องไม่เกิน 10-12 ชั่วโมงต่อวัน โดยผู้ที่ทำงานขนส่งเหล่านี้ต้องมีเวลาหยุดพักภายหลังจากการทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมง หรือ อาจเป็น 5 ชั่วโมง ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพของแต่ละประเทศเท่านั้น

2. การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง(ANNUAL HOLIDAYS WITH PAY)

การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างนั้นได้มีการกำหนดขึ้นโดยอนุสัญญาฉบับที่ 52 ในปี ค.ศ. 1936 เรียกว่า อนุสัญญาวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 52 ปี ค.ศ.1936 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง¹²(Convention No.52 : Convention concerning Annual Holidays with Pay,1936)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดครอบคลุมลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชย์กรรม ไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือของภาคเอกชน โดยระบุว่าลูกจ้างใด ๆ ที่ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 1 ปี มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 6 วันทำงาน

¹⁰ International Labour Office. International Labour Conventions and Recommendations 1919 -1951 Volume I. p.79-84.

¹¹ งานขนส่งที่ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของข้อแนะนำได้นั้นได้แก่

- 1.งานขนส่งในเมืองซึ่งต้องอาศัยสภาพการทำงานโดยเฉพาะ
- 2.กิจการขนส่งทางการเกษตร
- 3.การป่าไม้ ซึ่งใช้พาหนะบางอย่างที่กำหนดเป็นพิเศษเฉพาะงาน
- 4.การขนย้ายผู้เจ็บป่วย การช่วยเหลือชีวิตและบำบัดภัยพิบัติ
- 5.การขนส่งเพื่อวัตถุประสงค์ป้องกันประเทศ ในกิจการสาธารณูปโภค
- 6.การขนส่งเพื่อรับจ้าง

¹² International Labour Office. International Labour Conventions and Recommendations 1919 -1951 Volume I. p. 288 – 292 .

ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี มีสิทธิได้วันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 12 วันทำงาน วันหยุดต่อไปนี้รวมในวันหยุดพักผ่อนประจำปี คือ วันหยุดตามประเพณี หรือ หยุดงานเพราะป่วย¹³

2.2 ข้อแนะนำฉบับที่ 47 ปี ค.ศ. 1936 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ¹⁴(Recommendation No.47 : Recommendation concerning Annual Holidays with Pay,1936)

ข้อแนะนำฉบับนี้เป็นการเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 52 ว่าด้วย วันหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง โดยข้อแนะนำนี้ให้แก่สมาชิกแต่ละประเทศควรจะได้รับข้อแนะนำเพื่อพิจารณาดังนี้

1. งานที่กระทำต่อเนื่อง หรือ งานบริการ ไม่ควรได้รับผลกระทบจากการขาดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุเป็นครั้งคราว เหตุการณ์ของครอบครัว การฝึกวิชาทหาร การใช้สิทธิพลเมือง การเปลี่ยนแปลงการบริหารของกิจการที่ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้าง การตกงานเป็นระยะโดยไม่สมัครใจ และ หากบุคคลนั้นกลับเข้าทำงานอีก

2. ในการจ้างงานสำหรับงานที่ดำเนินการไม่สม่ำเสมอ ให้นายจ้างนับความต่อเนื่องของการจ้างงานตามจำนวนวันที่กำหนดระหว่างช่วงเวลาที่กำหนด

3. ลูกจ้างควรได้รับสิทธิในวันหยุดหลังจากการทำงานมาหนึ่งปี โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นการจ้างงานที่หมดไป ซึ่งรัฐบาลควรใช้ขั้นตอนหนึ่งซึ่งจะรับรองว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดจากวันหยุดนั้นไม่เป็นภาระแก่นายจ้างรายสุดท้าย

4. นายจ้างควรดำเนินการเพิ่มจำนวนวันหยุด และ ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อได้กำหนดจำนวนวันหลังจากได้กำหนดจำนวนปี เช่น นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดสิบสองวันทำการ หลังจากทำงานมาเจ็ดปี

5. นายจ้างควรคำนวณและจ่ายค่าตอบแทนของบุคคลซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานหรือเป็นรายชิ้นให้เป็นธรรมที่สุด และควรจะคำนวณรายได้ของลูกจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลาาน เพื่อให้การเพิ่มและการลดค่าจ้างนั้นไม่มีผลกระทบ

¹³ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 22 กันยายน ค.ศ. 1939 ต่อมาถูกแก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วย วันหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข)ค.ศ. 1970

¹⁴ International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations 1919 -1951 Volume I . pp.293-294.**

2.3 อนุสัญญาฉบับที่ 132 ปี ค.ศ. 1970 ว่าด้วย วันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข)¹⁵

(Convention No.132 : Convention concerning Holiday with Pay (Revised),1970)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปี โดยได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดในการคิดวันหยุดนั้นไม่ให้นับรวมไปถึงวันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดเดียวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนการจ่ายค่าจ้างให้จ่ายก่อนมีการใช้วันหยุด¹⁶

3. การหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (WEEKLY REST)

การหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ได้มีการกำหนดไว้ในสนธิสัญญาแวร์ซาย มีการรับรองเป็นอนุสัญญาจากที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในปี ค.ศ. 1921 ในส่วนที่เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม หลังจากนั้นได้มีการพยายามที่เสนอแนะข้อแนะนำเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ของงานพาณิชยกรรม อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชยกรรมจึงได้รับการรับรองภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 อนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ได้แก่

3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 14 ปี ค.ศ.1921 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ ในงาน อุตสาหกรรม¹⁷ (Convention No.14 : Weekly Rest (Industry),1921)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างประจำสัปดาห์ในกิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการเกี่ยวข้อง ต้องมีระยะเวลาพักอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ภายในช่วงระยะเวลา 7 วัน ถ้าเป็นวันที่หยุดพัก ควรที่จะจัดให้กับลูกจ้างต่าง ๆ หยุดพร้อมกันทั้งหมด ในแต่ละสถานประกอบการและควรเป็นวันที่ท้องถิ่นหรือชุมชนถือเป็นวันหยุดจนเป็นจารีตประเพณีมาแล้ว¹⁸

¹⁵ International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations 1952-1976 Volume II.** Geneva : 1996, pp. 452 - 457.

¹⁶ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน ค.ศ. 1970

¹⁷ International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations 1919 -1951 Volume I.** pp. 59 – 62 .

¹⁸ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน ค.ศ. 1923

3.2 อนุสัญญาฉบับที่ 106 ปี ค.ศ.1957 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน¹⁹(Convention No.106 : Weekly Rest (Commerce and Offices),1957)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้บุคคลที่อยู่ภายใต้ข้อบังคับของอนุสัญญาฉบับนี้²⁰ มีสิทธิได้รับการหยุดพักผ่อนโดยปราศจากการรบกวนไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงในแต่ละช่วง 7 วัน ยกเว้นบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกันทำงานร่วมกันหรือบุคคลมีตำแหน่งระดับสูงในฐานะฝ่ายจัดการ²¹

3.3 ข้อแนะฉบับที่103 ปี ค.ศ. 1957 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์กรรมและสำนักงาน²²(Recommendation No.103 : Weekly Rest (Commerce and Offices),1957

ข้อแนะฉบับนี้เป็นการเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 106 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน โดยข้อแนะฉบับนี้ให้ข้อแนะว่าวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ควรถูกกำหนดอย่างน้อย 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ติดต่อกัน

4. การลา (PAID LEAVE)

4.1 อนุสัญญาฉบับที่ 140 ปี ค.ศ. 1974 ว่าด้วย การลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง²³ (Convention No.140 : Paid Education Leave,1974)

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นการกำหนดการอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนดในชั่วโมง ในระยะเวลาชั่วโมงทำงานโดยให้สิทธิได้รับค่าจ้างที่เพียงพอ พร้อมทั้งยังได้กำหนดให้รัฐสมาชิกกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับภาวะการณ์ของประเทศและแนวปฏิบัติที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับอนุญาตไปศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกอบรมในทุกๆระดับหรือเพื่อการศึกษาทางด้านทั่วไป ตลอดจนการศึกษาทางด้านสหภาพแรงงาน ซึ่งนโยบายที่กำหนดนั้นควรมุ่งเน้นไปถึงเรื่องการปรับปรุงหรือดัดแปลงในเรื่องทักษะหรืออาชีพเป็นการส่งเสริม

¹⁹ International Labour Office. *International Labour Conventions and Recommendations 1952-1976 Volume II.* pp. 91 – 96 .

²⁰ บุคคลที่มีอยู่ภายใต้ข้อบังคับของอนุสัญญาฉบับนี้ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการพาณิชย์กรรม และงานสำนักงาน รวมไปถึงพนักงานการไปรษณีย์ โทรคมนาคม หนังสือพิมพ์ โรงมหรสพ

²¹ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 4 มีนาคม ค.ศ. 1959

²² International Labour Office. *International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995 Volume II.* pp. 97 - 98.

²³ *ibid.* pp. 547 - 551.

เพื่อความมั่นคงในอาชีพและการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้แทนได้มีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสภาพความเป็นอยู่ของสถานประกอบการหรือชุมชน ในการจ่ายค่าจ้างนั้นควรมีลักษณะที่ติดต่อกัน มีจำนวนที่เพียงพอและไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากข้อแตกต่างเรื่องสัญชาติและสีผิว เพศ ศาสนา เป็นต้น ส่วนการจัดทำในรูปของกฎหมาย หรือ ข้อตกลงร่วมกัน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ ²⁴

4.2 ข้อแนะนำฉบับที่ 148 ปี ค.ศ. 1974 ว่าด้วย การลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง ²⁵

(Recommendation No.148 : Recommendation concerning Paid

Education Leave,1974)

ข้อแนะนำฉบับนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสยกฐานะและปรับปรุงตนเองในสาขาอาชีพของตนเองและด้านทักษะในการทำงานรวมทั้งการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การสร้างความมั่นคงในการทำงานในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและทางวิทยาศาสตร์ นโยบายดังกล่าวนี้ต้องพิจารณาถึงระดับการพัฒนาของประเทศและสภาวะเศรษฐกิจ ตลอดจนการกำหนดวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้ให้ขึ้นกับแต่ละประเทศจะเป็นผู้กำหนดวางแนวทางด้วยตนเอง

5. การทำงานบางเวลา(PART-TIME)

การทำงานบางเวลาถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญลูกจ้างให้ลูกจ้างนั้นได้มีโอกาสทำงานบางเวลาได้มากขึ้นรวมทั้งคุ้มครองลูกจ้างในการเข้าทำงานในงานที่มีสภาพการทำงานที่ดีและมีความมั่นคง อนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบางเวลาได้แก่

5.1 อนุสัญญาฉบับที่ 175 ปี ค.ศ. 1994 ว่าด้วย การทำงานบางเวลา ²⁶

(Convention No.175 : Part-time work,1994)

อนุสัญญาฉบับนี้เพื่อให้ความสำคัญต่อสภาพทางการทางเศรษฐกิจและสังคม ช่วยสร้างโอกาสการมีงานทำให้มากขึ้นให้ความคุ้มครองแก่คนงานบางเวลาในเรื่องการเข้าทำงาน การมีสภาพการทำงานที่ดีและมั่นคง อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้ความหมายของ **คนทำงานบางเวลา (Part-time Work)** หมายถึง บุคคลที่มีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่า ชั่วโมงการทำงานเมื่อเทียบกับคนทำงานเต็มเวลาโดยมีสัมพันธภาพด้านการทำงานแบบเดียวกัน การทำงานในงานหรืออาชีพแบบเดียวกับหรือคล้ายคลึงกัน และ รับจ้างทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน หรือ กิจการสาขา

²⁴ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 23 กันยายน ค.ศ.1976

²⁵ International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995 Volume III.** pp. 552-555.

²⁶ Ibid. pp.397-402.

เดียวกันสำหรับคนทำงานเต็มเวลาที่ได้รับผลทำให้ต้องว่างงานเป็นเวลาไม่ถือว่าเป็นคนทำงาน
บางเวลา (Part-time Work)²⁷

5.2 ข้อเสนอแนะที่ 182 ปี ค.ศ. 1994 ว่าด้วย การทำงานบางเวลา²⁸

(Recommendation No.182 : Part-time work,1994)

ข้อเสนอแนะนี้กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองคนงานบางเวลา เช่นเดียวกับคนงาน
เต็มเวลาที่ได้รับสิทธิในเรื่องการรวมตัว การเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง
ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพให้ได้รับ
ประโยชน์จากการประกันสังคมเท่าเทียมกับคนทำงานเต็มเวลา รวมไปถึงการคุ้มครองการลาออก
การเลิกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างมีวันหยุดราชการโดยได้ค่าจ้าง การลาป่วย
ส่วนคนทำงานบางเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานและรายได้สูงกว่าที่กำหนดอาจได้รับการยกเว้นแต่ข้อ
จำกัดเหล่านี้ต้องไม่ต่ำจนทำให้คนทำงานบางเวลาส่วนใหญ่ต้องได้รับการยกเว้นมาตรการที่
กำหนดต้องเป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานบางเวลาให้สามารถกระทำได้โดยเสรี
มีประสิทธิภาพโดยสามารถสนองความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้

²⁷ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม ค.ศ.1996

²⁸ International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations**

บทที่ 4

วิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในอดีต

ก่อนที่จะได้ทำการศึกษาถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติและความเป็นมาของกฎหมายแรงงานก่อนที่จะเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พร้อมทั้งเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั่วไปว่ามีความแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

1. วิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.1 ประวัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก่อน พ.ศ. 2499

นับตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว(รัชกาลที่ 5) ทรงประกาศเลิกทาสทั่วประเทศส่งผลให้ทาสและลูกทาสทั้งหมดได้มาเป็นราษฎรเสรี จนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว(รัชกาลที่ 6) เนื่องจากพระองค์ทรงเห็นว่าทาสและลูกทาสนั้นได้กลายเป็นแรงงานรับจ้างของชาวต่างประเทศมากขึ้น ดังนั้นเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง จึงได้ทรงโปรดให้ตรากฎหมายข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงานขึ้นในปี พ.ศ.2454 โดยกำหนดให้นายจ้างชาวต่างประเทศต้องนำลูกจ้างหรือคนใช้ไปจดทะเบียนและพิมพ์ลายนิ้วมือไว้ที่กรมตำรวจและหากมีการปลดคนงานนายจ้างต้องแจ้งให้กรมตำรวจทราบด้วย กฎหมายฉบับนี้จึงนับว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2459 ได้ทรงโปรดให้ตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรลากรถ ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวนี้มีระเบียบปฏิบัติว่า ผู้ประกอบอาชีพนี้จะต้องมีร่างกายที่แข็งแรง และต้องมีอายุ 18 ถึง 40 ปีและต้องพูดภาษาไทยได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับที่สองที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทย

ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว(รัชกาลที่ 7) พระองค์ได้ทรงเห็นความสำคัญของแรงงาน จึงได้โปรดให้ตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้นรวม 2 ฉบับ คือ ฉบับที่หนึ่ง กฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมกร พ.ศ. 2470 และ ฉบับที่สอง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงาน ด้วยจุดมุ่งหมายที่จะให้มีการคุ้มครองรักษาและความปลอดภัย

แก่คนงาน¹ แต่กฎหมายแรงงานทั้ง 2 ฉบับก็ได้ช่วยให้ภาวะการแรงงานกระตือรือร้น ทำให้ราษฎรจำนวนมากนั้นไม่มีงานทำและไม่มีรายได้ แม้แต่แรงงานในภาคเกษตรกรรมก็ทำมาหากินฝืดเคือง เพราะว่าการเศรษฐกิจของประเทศไม่ดีมีกำลังซื้อตกต่ำ ก็ย่อมกระทบกระเทือนกันทั้งหมด

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2475 คณะราษฎรได้กระทำการปฏิวัติยึดอำนาจการปกครองสำเร็จ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชเป็นระบอบประชาธิปไตยจะสามารถทำให้ประชาชนมีความเป็นอิสระเสรีพ้นจากการถูกกดขี่ขูดรีดจากระบบศักดินาและฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศรวมทั้งประชาชนคงดีขึ้น หลังจากที่คณะราษฎรได้จัดการเปลี่ยนแปลงการปกครองสำเร็จแล้ว ก็ได้ทำการวางแผนการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบเศรษฐกิจด้วยวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความอยู่ดีกินดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน ตามเค้าโครงการเศรษฐกิจ 6 ประการที่ประกาศไว้ในแถลงการณ์ของคณะราษฎร คือ จะบำรุงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจด้วยการหางานให้ราษฎรทำทุกคน² คณะราษฎรจึงได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงานขึ้น 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเพื่อช่วยเหลือราษฎรที่ว่างงานให้มีงานทำ และพระราชบัญญัติจัดตั้งสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่นรวมทั้งได้จัดตั้งแผนกจัดหางานขึ้นในกองทะเบียน กรมมหาดไทย อันเป็นจุดเริ่มต้นของส่วนราชการที่อีก 32 ปี ต่อมาจึงได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นกรมแรงงาน ในกระทรวงมหาดไทย และพัฒนาขึ้นเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในเวลาต่อมาหลังจากปี พ.ศ.2476 รัฐบาลได้กำหนดหน้าที่ในการสอดส่องดูแลสภาพของการทำงานของลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายและเพื่อจะได้ทราบถึงภาวะการต้อนรับสภาพของการทำงาน สุขภาพอนามัย และ สวัสดิการต่าง ๆ ที่คนงานได้รับ จึงนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

1.2 ประวัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในช่วง พ.ศ. 2499 ถึง พ.ศ. 2515

ในช่วงปี พ.ศ. 2499 มีผู้ใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้น คนไทยหันมาทำงานมากขึ้น จึงเป็นความจำเป็นสำหรับรัฐบาลที่จะต้องให้ความเอาใจใส่ในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงที่จะได้รับ ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานออกมาบ้างแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่เป็นผลสภาพของผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงตกต่ำและยากไร้ ขาดการควบคุมและการดูแลเป็นระบบและเป็นธรรม ดังนั้นจำนวนผู้ใช้แรงงานจึงได้เพิ่มขึ้น รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรก

¹ กมลลักษณ์ โตสกุล. วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2526, หน้า 20.

² เรื่องเดียวกัน. หน้า 21.

ขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2499 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้มีกระบวนการคุ้มครองแรงงานและการ
แรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการให้สิทธิแก่ผู้ใช้แรงงาน และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม
พ.ศ.2500 ในกฎหมายฉบับนี้ได้ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองชั่วโมง
การทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา
เงินทดแทน เงินชดเชย นอกจากนั้นยังถือได้ว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างใน
เรื่องเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้มีการเอารัดเอาเปรียบของ
นายจ้างและให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้
ให้สัตยาบัน พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงาน
ลูกจ้างในส่วนที่ 1 การใช้แรงงานทั่วไป ดังนี้

(1) การกำหนดเวลาทำงาน

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ให้ความคุ้มครองแรงงานลูกจ้างเกี่ยวกับการ
กำหนดเวลาทำงานไว้ในหมวดที่ 1 ดังต่อไปนี้

(ก) การกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลา
ทำงานของลูกจ้าง โดยปกติจะเกินสี่ปด้าห้ละสี่สิบแปดชั่วโมงไม่ได้ (มาตรา 7)

(ข) การกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ
อนามัย หรือร่างกายของลูกจ้าง กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง สำหรับงานอันอาจ
เป็นอันตรายต่อสุขภาพทำงานเกินสี่ปด้าห้ละสี่สิบสองชั่วโมง(มาตรา 8)สำหรับงานที่
เป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้าง(มาตรา 8 วรรค 2) ดังต่อไปนี้

1. งานซึ่งต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ หรือต้องทำในถ้ำอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
2. งานซึ่งต้องทำเกี่ยวกับวัตถุระเบิด
3. งานซึ่งต้องทำเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ โดยไม่มีเครื่องป้องกัน
4. งานซึ่งต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
5. งานซึ่งต้องทำเกี่ยวกับกลิ่น ไอ ควัน ก๊าซ ฝุ่น หรือละอองที่มีลักษณะ
เป็นอันตรายหรือ
6. งานซึ่งต้องทำด้วยเครื่องมือซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน

(ค) การกำหนดเวลาพัก กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนในระหว่างเวลา
ทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง เวลาพักผ่อนนี้ให้กำหนดหลังจากทำงานมาแล้ว
ไม่เกินห้าชั่วโมง และไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน (มาตรา 9) เวลาพักผ่อนดังกล่าว นายจ้างและ
ลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าครึ่งหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่จะต้องไม่น้อยกว่าครึ่ง
สามสิบนาที และเมื่อรวมกันแล้วจะต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง (มาตรา 9 วรรค 2) แต่มีข้อยกเว้น

ห้ามมิให้นายจ้างบังคับให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ในกรณีที่มีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือกรณีที่เป็นงานฉุกเฉินที่จะหยุดเสียมิได้ (มาตรา 9 วรรค 3)

(2) วันหยุดของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ให้ความคุ้มครองแรงงานลูกจ้างเกี่ยวกับวันหยุดของลูกจ้างไว้ในหมวดที่ 2 ดังต่อไปนี้

ก. วันหยุดประจำสัปดาห์ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงติดต่อกัน (มาตรา 10)

ข. ลูกจ้างมีสิทธิหยุดในวันประเพณีนิยมซึ่งรวมกับวันกรรมกรแห่งชาติไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน สำหรับวันหยุดงานในวันประเพณีนิยมให้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (มาตรา 11 วรรค 1) แต่มีข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาหนึ่งปี นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าหกวันโดยไม่นับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประจำปี (มาตรา 11 วรรค 2) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักรักษาตัวไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยการหยุดพักรักษาตัวติดต่อกันตั้งแต่สามวันขึ้นไป ลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันด้วย(มาตรา 12)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยเนื้อหานับว่ามีความทันสมัยเป็นอย่างมากในการให้ความคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแล้วยังมีบทบัญญัติอื่น ๆ นอกจากพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่ก็ป็นสิ่งที่น่าเสียดายว่ากฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้มีผลการบังคับใช้เพียงประมาณปีเศษเท่านั้น ก็ต้องถูกยกเลิกไปเพราะว่า เกิดความเคลื่อนไหวในหมู่ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งรัฐบาลในขณะนั้น³ ไม่พอใจกับการคัดค้านของผู้ใช้แรงงานที่ต่อต้านกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2499 ฉบับนี้ ประกอบกับเสถียรภาพของรัฐบาลนั้นขาดความมั่นคง ประชาชนจึงไม่พอใจนโยบายของรัฐบาล จึงก่อให้เกิดการปฏิวัติรัฐประหารขึ้นแล้วมีการจัดตั้งรัฐบาลขึ้นใหม่เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2501 เป็นผลให้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นั้นถูกยกเลิกไปโดยมีการตราประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาใช้บังคับแทน⁴ ถึงแม้ว่าคณะปฏิวัติจะยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และให้อำนาจของกระทรวงมหาดไทยออกประกาศเรื่องการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใหม่จากประกาศของคณะปฏิวัติ ส่วนการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดประกาศ

³ รัฐบาลในสมัยนั้นคือ รัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี

⁴ สุชาติ วิทวงศ์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2538. หน้า

กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง และ การใช้แรงงานเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างฉบับลง วันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาบังคับใช้โดยเฉพาะในหมวด 1 เวลาทำงาน ข้อ 4 ถึง ข้อ 5 หมวด 2 วันหยุดงาน ข้อ 6 ถึง ข้อ 10 ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวทั้ง 2 หมวดนี้อยู่ในเกี่ยวกับการใช้ แรงงานทั่วไป ของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ. 2501 ซึ่งมีหลักการเหมือนและแตกต่างไป จากในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ดังนี้

หมวด 1 เวลาทำงาน

(1) การกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้าง มีการเพิ่มเติมโดยกำหนดประเภท ของงานอุตสาหกรรม โดยให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ งานพาณิชยกรรม โดยกำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกิน 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับงานอันอาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้าง และประเภทของงานนั้นกำหนดไว้ (ข้อ 4) เช่น เดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

(2) การกำหนดเวลาพัก (ข้อ 5) กำหนดไว้เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติ แรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 8

หมวด 2 วันหยุดงาน

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ โดยหลักการแล้วเหมือนกับพระราชบัญญัติ แรงงาน พ.ศ. 2499 เพียงแต่มีการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์แต่ละครั้งต้องมีระยะเวลาห่างกัน ไม่เกินเจ็ดวัน

(2) วันหยุดประเพณี โดยหลักการแล้วเหมือนกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เพียงแต่กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งมิใช่ลูกจ้างชั่วคราว มีสิทธิหยุดงานตาม ประเพณีนิยมได้ไม่น้อยกว่าสิบสองวัน(ข้อ 7)ซึ่งเดิมพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 13 มิได้ระบุว่าเป็นลูกจ้างประเภทใด และกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานตามประเพณีนิยม ไม่น้อยกว่าสิบสามวัน

(3) สิทธิวันหยุดพักรักษาตัว โดยหลักการแล้วเหมือนกับพระราชบัญญัติ แรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 12 แต่บทบัญญัตินี้ในการรักษาตัวของลูกจ้างมิได้มีการกำหนดเวลา การรักษาตัวไว้ที่ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันไว้ (ข้อ 10) แต่ในที่สุดประกาศของ คณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ. 2501 ได้ถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เนื่องจากพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 เห็น ว่ามีความจำเป็นจะต้องมีกฎหมายแรงงานฉบับสมบูรณ์ ในระหว่างการศึกษาวางแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 รัฐบาลในขณะนั้นได้ลงมติเห็นชอบตามข้อเสนอของกรม แรงงาน กระทรวงมหาดไทยที่จะให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและร่างพระราช บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งร่างพระราชบัญญัติทั้งสองพระราชบัญญัตินี้ ได้ผ่านการพิจารณาของ

รัฐบาลพร้อมที่จะเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2514 เมื่อมีการปฏิวัติในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2514 ร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรนั้นตกไป แต่นักวิชาการแรงงานนั้นได้พยายามชี้แจงความสำคัญให้คณะปฏิวัติยอมรับหลักการและแนวทางของกฎหมายทั้งสองฉบับออกใช้เป็นกฎหมาย โดยคณะปฏิวัตินั้นเห็นชอบและได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยให้อำนาจของกระทรวงมหาดไทยออกประกาศต่าง ๆ กำหนดแนวทางการใช้แรงงานซึ่งถือได้ว่าประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 จึงเป็นกฎหมายแรงงานที่สมบูรณ์ฉบับที่ 2 ของประเทศไทย⁵

1.3 ประวัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในช่วง พ.ศ. 2515 ถึง พ.ศ. 2541

ในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับเรื่องคุ้มครองแรงงานซึ่งใช้บังคับแทนกฎหมายที่ยกเลิกไป แนวทางในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งกำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างอื่น ๆ ในเรื่องทั่วไป เช่น การกำหนดเวลาทำงานตามปกติ การกำหนดเวลาพัก วันหยุด วันลา วันลาคลอด การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าตอบแทนในวันทำงาน การผัดนัดในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน การประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่นายจ้าง การเลิกจ้างและค่าชดเชย ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ในบทบัญญัติของการใช้แรงงานทั่วไป มีเนื้อหาสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ได้แก่

1. การใช้แรงงานทั่วไป (ข้อ 3 – ข้อ 12)

ก. เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้สำหรับเวลาทำงานของลูกจ้าง (ข้อ 3)

ก. งานอุตสาหกรรม⁶ ไม่เกินสี่ปด้าห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง

⁵ นิคม จันทรวิทุร และคนอื่น ๆ . เอกสารประกอบการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน สาขาวิชานิติศาสตร์ หน่วยที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529. หน้า 47.

⁶ “งานอุตสาหกรรม” หมายความว่า

(ก) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวกับการขุดค้นแร่ธาตุหรือทรัพยากรธรณีอย่างอื่น

(ข) การทำ ผสม ประอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ปรับปรุง แปรสภาพหรือทำลายซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน และรวมถึงการต่อเรือ การให้กำเนิด แผลงและจ่ายไฟฟ้า หรือพลังงานอย่างอื่น

- ข. งานขนส่ง⁷ ไม่เกินวันละแปดชั่วโมง
- ค. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง⁸ ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดไว้ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง
- ง. งานพาณิชยกรรม⁹ หรืองานนอกจาก (ก) (ข) (ค) ไม่เกินสัปดาห์ละห้าสิบสี่ชั่วโมง แต่มีข้อยกเว้นสำหรับงานขนส่งทางบกต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานได้มอบหมาย (ข้อ 4) ส่วนงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ (ข้อ 5)

ข. เวลาพัก (ข้อ 6)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานนั้นจะต้องมีเวลาพักจาก

(ค) การก่อสร้าง ต่อเติม ดัดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ตัดแปลงหรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบายน้ำ ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซ หรือ ประปา หรืองานก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานของงานก่อสร้างหรือโครงสร้างนั้น ๆ

(ง) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

⁷ “งานขนส่ง” หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสิ่งของด้วยเครื่องอุปกรณ์ขนส่ง

⁸ “งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง” ได้แก่

- (1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ หรือต้องทำในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (2) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีอันอาจเป็นอันตราย วัตถุพิษ วัตถุระเบิด หรือ วัตถุไวไฟ
- (3) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- (4) งานเชื่อมโลหะด้วยออกซิเจน
- (5) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกลิ่น ไอ ควัน ก๊าซ ฝุ่น หรือละอองอันอาจเป็นอันตราย
- (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย หรือ
- (7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

⁹ “งานพาณิชยกรรม” หมายความว่า การซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ รับจ้างทำของมิใช่งานอุตสาหกรรม ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ เก็บของในคลังสินค้า รับประกันภัย รับโอน หรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร หรือบริการที่เรียกค่าตอบแทน

(ก) กิจการที่มีลักษณะผสมระหว่างงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ซึ่งมีงานพาณิชยกรรมเป็นธุรกิจส่วนใหญ่

(ข) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำนาจ

การทำงานอย่างน้อยวันละหนึ่งชั่วโมงภายในเวลาที่ไม่เกินห้าชั่วโมง หากนายจ้างจะตกลงให้ลูกจ้างหยุดพักมากกว่าวันละหนึ่งชั่วโมงย่อมทำได้ และไม่ขัดต่อกฎหมายและกฎหมายไม่ได้กำหนดเวลาพักไว้เป็นการแน่นอนแต่อย่างใด ดังนั้นการที่ลูกจ้างทำงานภายในเวลาห้าชั่วโมงในหนึ่งวันทำงานของลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันจะให้ลูกจ้างพักเวลาใดก็ได้

ค. วันหยุดประจำสัปดาห์ (ข้อ 7)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานหกวันเต็มให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์หนึ่งวัน ส่วนวันหยุดประจำสัปดาห์จะเป็นวันใดก็ได้แล้วแต่จะตกลงกับลูกจ้างไม่จำเป็นต้องเป็นวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างกัน มีข้อยกเว้นสำหรับงานดังต่อไปนี้ที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าโดยความยินยอมของนายจ้างและลูกจ้างพร้อมใจกันที่จะเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ออกไปและสะสมรวมกันหลาย ๆ วันก็ได้ แต่ระยะเวลาเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นต้องไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้คือ¹⁰ งานโรงแรม งานขนส่ง งานที่ทำในป่า งานที่ทุรกันดาน งานประมง งานดับเพลิง งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดสำหรับในกรณีที่นายจ้างกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอนให้นายจ้างจะต้องปิดประกาศกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวัน และพร้อมกันนี้นายจ้างต้องทำหนังสือแจ้งไปยังกรมแรงงาน¹¹ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ตนได้ปิดประกาศเปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำสัปดาห์นั้น (ข้อ 8)

ง. วันหยุดตามประเพณี (ข้อ 9)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างหยุดในวันหยุดประเพณีโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ด้วยทั้งนี้รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าสิบสามวัน ดังนั้นนายจ้างจะกำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีในสถานประกอบการของตนให้มากกว่าปีละสิบสามวันก็ได้(ข้อ 9 วรรค 3) โดยไม่ถือว่าผิดกฎหมายแต่อย่างใด สำหรับวันหยุดประเพณี กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้กับลูกจ้างในอัตราเดียวกับการทำงานในวันปกติด้วย แต่มีข้อยกเว้นสำหรับวันหยุดตามประเพณีนี้ไปตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้กำหนดให้นายจ้างเลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้นไปให้ลูกจ้างได้หยุดถัดไปจากวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างเพื่อเป็นการชดเชยวันหยุดของลูกจ้าง (ข้อ 9 วรรค 2)

¹⁰ นิคม จันทรวิฑูร และคณะอื่น ๆ. เอกสารประกอบการสอนหลักสูตรวิชากฎหมายแรงงาน สาขาวิชานิติศาสตร์ หน่วยที่ 2. หน้า 91.

¹¹ กรมแรงงาน ปัจจุบันคือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จ. วันหยุดพักผ่อนประจำปี (ข้อ 10)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีได้หยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยปีละหกวันทำงานโดยนายจ้างกำหนดให้ล่วงหน้า โดยไม่นับรวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างซึ่งมีสิทธิหยุดงานอยู่ก่อนแล้วโดยปกติและมีใช่เป็นวันหยุดพักผ่อน ทั้งนี้เพื่อให้ นายจ้างจัดคนงานทำงานแทนและงานจะได้ไม่เสียหาย¹² สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ หากนายจ้างและลูกจ้างนั้นตกลงกันได้ ให้สะสมและเลื่อนไปรวมหยุดในปีอื่นได้ ถ้าหากนายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างไม่สามารถนำวันหยุดพักผ่อนประจำปีมาเก็บสะสมใช้ในปีต่อไป แต่ลูกจ้างก็ไม่เสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ฉ. การทำงานในวันหยุด (ข้อ 11)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดไว้เป็นบทบัญญัติที่ยกเว้นให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ สำหรับประเภทของงานดังนี้คือ

“ 1. งานอุตสาหกรรม หรืองานพาณิชย์กรรม นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดใน 3 กรณี ต่อไปนี้

- (1) งานมีลักษณะทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็น
- (2) งานมีลักษณะฉุกเฉินจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น
- (3) เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่ายและการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมาย

2. กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และ กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ได้

สำหรับงานต่าง ๆ กฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะใช้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ ซึ่งแตกต่างกับงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชย์กรรม ซึ่งกฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้างโดยมีเงื่อนไข สำหรับงานขนส่งทางบก นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานเกินเวลาวันละแปดชั่วโมงต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากทางราชการก่อน แต่ถ้านายจ้าง

¹² นิคม จันทรวิฑูร และคนอื่น ๆ . เอกสารประกอบการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน สาขาวิชา นิติศาสตร์ หน่วยที่ 2. หน้า 93.

จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ไม่ต้องขออนุญาตจากทางราชการ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานได้เลย เพราะว่า ลูกจ้างได้พักผ่อนมาพอสมควรแล้ว “¹³

ช. วันลา

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดวันลาไว้ 2 ประเภท คือ วันลาป่วย และ วันลากิจ

(1) วันลาป่วย (ข้อ 12)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน สามสิบวันโดยไม่รวมวันหยุด (ข้อ 12 วรรค1) การที่ลูกจ้างขอลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไป ต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งต่อนายจ้างเพื่อยืนยันว่าป่วยจริง หรือหากไม่สามารถแสดงใบรับรองแพทย์ได้ก็ให้ชี้แจงให้นายจ้างทราบได้ (ข้อ 12 วรรค 2) สำหรับกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้ แพทย์ที่นายจ้างจัดไว้ให้จะเป็นผู้ออกใบรับรองว่าลูกจ้างนั้นเจ็บป่วยจริง (ข้อ 12 วรรค 3) เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถจะจัดให้แพทย์ประจำโรงงานหรือบริษัทของตนตรวจรักษาได้ เพราะเจ็บป่วยที่บ้านไม่สามารถจะไปบริษัทหรือโรงงานต้องเข้าโรงพยาบาลทันที¹⁴

(2) วันลากิจ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้บัญญัติเรื่องลากิจไว้¹⁵ ในกรณีที่มีได้มี ข้อบังคับการลากิจไว้ก็เป็นอำนาจหรือเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลากิจได้ เนื่องจากลูกจ้างที่จะลากิจ¹⁶

- “ 1. ต้องลากิจล่วงหน้าต่อหัวหน้างานผู้มีอำนาจรับใบลา ไม่ควรลากิจย้อนหลัง ถ้าลากิจย้อนหลังแล้วนายจ้างไม่อนุญาต ก็จะกลายเป็นเรื่องละทิ้งหน้าที่ไป
2. ควรยื่นใบลาเป็นหนังสือ โดยไม่ต้องมีข้อความยุ่งยาก เขียนให้มีความว่า ลากิจในวันใดบ้างก็พอแล้ว
3. ไม่ควรฝากให้เพื่อร่วมงานไปลากิจแทน ถ้าฝากคนอื่นไปลากิจแทน จะต้องตามผลว่าได้รับอนุญาตหรือไม่ ถ้าได้รับอนุญาตแล้วจึงจะไปได้ การฝากผู้อื่นไปยื่นใบลาแทน ผู้ยื่นใบลาจะต้องรับผิดชอบ ถ้าผู้รับฝากไม่ยื่นใบลาผู้ยื่นใบลาจะอ้างให้พ้นความรับผิดชอบไม่ได้ เพราะเป็นตัวแทนของตน ”

¹³ เรื่องเดียวกัน. หน้า 95-96.

¹⁴ ชีระ ศรีธรรมรักษ์. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532. หน้า 71.

¹⁵ นิคม จันทรวีฑูร และคนอื่น ๆ. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน สาขาวิชา นิติศาสตร์ หน่วยที่ 2. หน้า 99.

¹⁶ เรื่องเดียวกัน.

นอกจากนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังกำหนดให้มีการลาอีก 2 ประเภท คือ การลาเพื่อรับราชการทหาร และการลาคลอดบุตร

(1) วันลาเพื่อรับราชการทหาร (ข้อ 33 ทวิ)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างประจำเท่านั้นที่สามารถลาเข้ารับราชการทหารได้โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลา ลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาเข้ารับราชการทหารแต่ต้องไม่เกินปีละ 60 วัน การลาเพื่อรับราชการทหารหมายถึง การเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกทหาร หรือทดลองความพร้อม ไม่รวมถึงการรับราชการทหารของคนสัญชาติไทยอายุระหว่าง 21-30 ปี ต่อมาเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2536 ได้มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การทำงานในวันหยุด ลงวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2536 ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 เรื่องเกี่ยวกับการทำงานในวันเกินเวลาปกติหรือการทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง (ข้อ 11) ซึ่งมีเนื้อหาสาระให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดงานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันหรือเป็นงานฉุกเฉินและคาบต่อกับเวลาทำงานปกติแต่จะหยุดไม่ได้เพราะทำให้เกิดความเสียหายแก่งานนั้นได้ หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานประเภทอุตสาหกรรม หรือเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานประเภทพาณิชยกรรม นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติหรือให้ทำงานในวันหยุดโดยไม่ต้องขออนุญาตอธิบดีแต่อย่างใด สำหรับในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติหรือให้ทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานปกติแก่ลูกจ้าง (ข้อ 34 วรรค 2) ในอัตราชั่วโมงละหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติแล้ว ให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองเท่า (ข้อ 39 วรรค 1) สำหรับกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างและไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดทำงานในวันหยุดและเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าต่อชั่วโมงที่ทำเกินเวลาปกติโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างรายชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับต่อวัน (ข้อ 42) สำหรับงานกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นด้วย (ข้อ 11 วรรค 2) เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการผลิต ผลประโยชน์ในการจำหน่าย หรือ การบริการของนายจ้างแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้างมาทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติได้หรือวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นแต่ทั้งนี้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน แต่การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินยี่สิบสี่ชั่วโมง (ข้อ 11 วรรค 3)

หลังจากการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จนถึงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2541 ได้มีการพิจารณาถึงประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีลักษณะไม่สอดคล้องในการอ้างอิงของกฎหมายในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อีกทั้งข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติในรูปของกฎกระทรวงอันมีฐานะเป็นเพียงกฎหมายลำดับรอง จึงเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงในรูปแบบตามกฎหมายของรัฐตามรัฐธรรมนูญซึ่งมีรัฐสภาเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ

แนวความคิดในการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน เพื่อเป็นการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างทำให้ลูกจ้างได้รับความปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัยอันดี เป็นการยกระดับรายได้ แนวความคิดดังกล่าวนี้เป็นการจ้างแรงงานที่เป็นธรรมให้แรงงานไทยทัดเทียมได้กับมาตรฐานแรงงานได้ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของนานาประเทศอีกทั้งเป็นการเข้าสู่กระแสของการแข่งขันทางการค้าของโลกได้ จำเป็นต้องปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างให้สอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีข้อพิจารณาได้ 2 ประการ คือ

“ 1. ความไม่เสมอภาคในทางเศรษฐกิจและทางเศรษฐกิจของประเทศในการคุ้มครอง เพื่อทำสัญญาจ้างแรงงาน หลักเสรีภาพในการทำสัญญาถูกนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว โดยเฉพาะปัญหาการว่างงาน เนื่องจากปัญหาสถานะเศรษฐกิจนั้นตกต่ำ จึงมีผลกระทบกระเทือนต่อนายจ้างทำให้ต้องประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาเกิดความไม่เสมอภาคในทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

2. ความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ในลักษณะที่ 6 ว่าด้วยการจ้างงาน ลูกจ้างยังไม่ได้รับเพียงพอ เนื่องจากบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ให้สิทธิแก่นายจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานมากกว่าลูกจ้าง ”¹⁷

จากแนวความคิดข้างต้น จึงได้มีการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมาโดยเหตุผล ดังนี้ คือ¹⁸

1) เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงจะปฏิบัติต่อลูกจ้าง

¹⁷ วิจิตรา(ฟูงส์ตคา)วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน 2. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542. หน้า 22.

¹⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ..... (ยัดสำเนา). กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ม.ป.ป. หน้า 2.

- 2) เพื่อรับรองสิทธิและประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ
- 3) เพื่อให้รัฐสามารถดำเนินการบริหารแรงงานไปในทิศทางเดียวกัน

ความพยายามที่จะออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นมีมานานแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากเกิดผลกระทบทางด้านการเมือง ทางด้านเศรษฐกิจ เป็นเหตุให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวนั้นตกไป จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2534 จึงได้มีการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอีกครั้งหนึ่ง ตามลำดับดังนี้

วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2534 คณะรัฐมนตรี มีมติให้กระทรวงมหาดไทยรับพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยได้รับหลักการและข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีไปประกอบการพิจารณา และนำเสนอเข้าสู่คณะรัฐมนตรี

วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 คณะรัฐมนตรี ได้ลงมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่กระทรวงมหาดไทยเสนอและสั่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา

วันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2536 คณะรัฐมนตรี ได้ลงมติเห็นชอบและแก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานตามมติของคณะรัฐมนตรี ของวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535

วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2536 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน รวมระยะเวลาการพิจารณาทั้งหมด 17 ครั้ง ได้พิจารณาเสร็จแล้ว และในขณะนั้นได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีการโอนอำนาจเกี่ยวกับการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม¹⁹

วันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2537 คณะรัฐมนตรีลงมติเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาแก้ไข และส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรก่อนนำเสนอรัฐสภาต่อไป

วันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 คณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร ได้ประชุมเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของคณะรัฐมนตรีก่อนที่จะนำเสนอต่อให้รัฐสภาพิจารณา

หลังจากวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2537²⁰ มีการประกาศยุบสภาผู้แทนราษฎร ทำให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานต้องตกไป จนกระทั่งเมื่อวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2538

¹⁹ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. “ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.....” (อัคราเนา). เอกสารทางราชการเพื่อเรียนปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2536.

²⁰ สมัย ๔ คณะ ชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี

คณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของคณะรัฐมนตรี²¹ ก่อนที่จะนำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาและมีมติให้ส่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานต่อสภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง แต่ก็ต้องยุบสภาผู้แทนราษฎรลงทำให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานตกไป

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2539 คณะรัฐมนตรีได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.....ต่อสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2539 เพื่อใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ในครั้งนี้ได้มีการนำเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร จำนวนสองฉบับ คือร่างของนายเจริญ จรรย์โกมล กับคณะ และ ร่างของคณะรัฐมนตรี

วันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2540 ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ลงมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานทั้งสองฉบับในวาระที่หนึ่ง และตั้งคณะกรรมการวิสามัญ 27 คน พิจารณาและได้ตั้งกรรมาธิการวิสามัญขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดการแปรญัตติภายใน 15 วันโดยถือเอาร่างพระราชบัญญัติของคณะรัฐมนตรี เป็นหลักการในการพิจารณา

วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2540 คณะกรรมาธิการได้จัดสัมมนาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยเชิญผู้แทนจากหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 250 คน มาประกอบการพิจารณา

วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2540 คณะกรรมาธิการได้นำเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งพิจารณาเสร็จสิ้นจำนวน 162 มาตรา เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติผ่านร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในวาระที่ 2 และวาระที่ 3 และส่งร่างพระราชบัญญัตินำเสนอต่อวุฒิสภาพิจารณาต่อไป²²

วันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2540 วุฒิสภาลงมติรับหลักการในวาระที่ 1 โดยมอบให้คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณากำหนดการแปรญัตติภายใน 7 วัน และร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ต้องส่งให้วุฒิสภาพิจารณาให้เสร็จภายใน 60 วัน²³

วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2540 คณะกรรมาธิการวุฒิสภาได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของวุฒิสภา ซึ่งที่ประชุมวุฒิสภาได้ให้ความเห็นชอบแต่ให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมร่าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้

²¹ สมัย ฯพณฯ บรรหาร ศิลปอาชา เป็นนายกรัฐมนตรี

²² สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. “รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 20 ปีที่ 1 ครั้งที่ 17 (สมัยสามัญครั้งที่สอง)” (อัคราเนหา). วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2540, หน้า 40-78.

²³ กองกรรมาธิการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. “รายงานของคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม” (อัคราเนหา). ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ..... กรุงเทพฯ : วุฒิสภา, 2540. หน้า 1-5.

วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2540 คณะกรรมาธิการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานซึ่งได้รับความเห็นชอบจากวุฒิสภาแต่ให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร

วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2541 สภาผู้แทนราษฎรได้เห็นชอบกับการแก้ไขเพิ่มเติมของวุฒิสภา ผลก็คือร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาแล้ว ขั้นตอนต่อไปนายกรัฐมนตรีได้นำขึ้นทูลเกล้าถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย นับตั้งแต่วันที่ได้รับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจากรัฐสภา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 93 และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 115 ตอนที่ 8ก ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 และเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา จึงมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 และสาระสำคัญที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไปเปรียบเทียบกับกฎหมายเก่า ซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

2. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไปเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในอดีต

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไปไว้ใน หมวดที่ 2 การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่ มาตรา 23 ถึง มาตรา 37 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างนั้นได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ และได้รับสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะได้รับ แต่ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีผลบังคับใช้ในขณะที่ประเทศไทยได้ประสบปัญหาเศรษฐกิจฝืดเคือง จึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงเพิ่มเติมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างได้ผล โดยในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของการใช้แรงงานทั่วไปได้มีการกำหนดเพิ่มเติมไว้ในพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงฉบับที่ 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งนอกจากจะได้มีการกำหนดมาตรการต่างๆ สำหรับการจ้างแรงงานทั่วไปในพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงแล้วยังได้มีการออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับเรื่องวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้าง ในเรื่องวันแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ในส่วนของการใช้แรงงานทั่วไปนั้นมีรายละเอียดที่มากขึ้นและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัตินี้มากยิ่งขึ้นแต่ยังมีข้อยกเว้นซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 มิให้ใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานหน่วยงานราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ งานเกษตรกรรม งานที่รับไปทำที่บ้าน (กฎกระทรวงฉบับที่ 9 พ.ศ. 2541

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) งานกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู(กฎกระทรวงฉบับที่ 1) ลูกจ้างการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย(ตามพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 6) สำหรับงานที่กฎหมายมิให้ใช้บังคับบางส่วนได้แก่ งานที่รับไปทำที่บ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย(กฎกระทรวงฉบับที่ 1 ข้อ 2)หรืองานที่ลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ(กฎกระทรวงฉบับที่ 1 ข้อ 3) ส่วนงานในประเภทอื่นในหมวดของการใช้แรงงานทั่วไปให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตการบังคับใช้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 “ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับได้แก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้ ”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 กำหนดห้ามมิให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 4 ใช้บังคับกับหน่วยงานราชการทุกส่วนคือ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา 4 (1)) และรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (มาตรา 4 (2)) นอกจากราชการทั้ง 3 หน่วยงาน และ ลูกจ้างและพนักงานรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยังให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนดกิจการอื่นที่เห็นว่าไม่ควรอยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับบทบัญญัตินี้ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 กำหนดให้กิจการต่อไปนี้ไม่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน คือ (มาตรา 4 วรรค 2)

- 1) กิจการของนายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู(กฎกระทรวง ข้อ 1)
- 2) งานเกษตรกรรม (กฎกระทรวงฉบับที่ 9 ข้อ 1)
- 3) งานที่รับไปทำที่บ้าน (กฎกระทรวงฉบับที่ 9 ข้อ 2)

สำหรับงานที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิให้ใช้บังคับบางส่วนแก่นายจ้างคือ (มาตรา 4 วรรค 2)

1) นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจอยู่ด้วย (กฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ข้อ 2)

2) นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ(กฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ข้อ 3)

นอกจากข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว กฎหมายอื่นก็อาจบัญญัติยกเว้นมิให้นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกิจการใด ๆ ได้เหมือนกัน ซึ่งในปัจจุบันมีเพียงพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 เท่านั้นที่บัญญัติยกเว้นไว้ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า “ ให้กิจการของทำอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานของทำอากาศยานแห่งประเทศไทยต้องได้รับการคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ” ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่ามาตรา 6 จะบัญญัติยกเว้นมิให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานกับกิจการของทำอากาศยานแห่งประเทศไทย สำหรับรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น การประปาส่วนภูมิภาค การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบแล้วเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499ได้กำหนดขอบเขตห้ามมิให้ใช้บังคับกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่นรวมถึงงานที่นายจ้างใช้ลูกจ้างต่ำกว่าสิบคน โดยให้ใช้บังคับสำหรับงานอุตสาหกรรม งานพาณิชย์กรรม หรือภาคธุรกิจ²⁴ ที่นายจ้างใช้ลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ในปีต่อมา

²⁴ พระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทและขนาดพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม หรือ ธุรกิจ ซึ่งอยู่ในบังคับลักษณะแห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 (พ.ศ. 2500) มาตรา 3 บัญญัติว่า “ ให้กำหนดประเภทพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม หรือ ธุรกิจ ต่อไปนี้ขนาดที่นายจ้างใช้ลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม ซึ่งธุรกิจซึ่งอยู่ในบังคับลักษณะ 1 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

- (1) การซื้อ หรือขายสินค้า
- (2) การให้เช่า หรือให้เช่าซื้อทรัพย์สิน
- (3) การเหมืองแร่
- (4) การถลุง หลอม หรือรีดโลหะ
- (5) การทำปูนซีเมนต์
- (6) การสีข้าว

-
- (7) การแปรรูปไม้
 - (8) การทำไม้อัด
 - (9) การอัดซีลื้อย
 - (10) การอยู่เรือ หรือคานเรือ
 - (11) การทำยางแผ่น ยางเครป หรือยางชั้น
 - (12) การทำน้ำตาล
 - (13) การทำไร้อ้อย
 - (14) การทำน้ำแข็ง
 - (15) การทำแป้ง
 - (16) การทำสุรา เบียร์ หรือน้ำส้มสายชู
 - (17) การประกอบอาหาร
 - (18) การทำน้ำปลา น้ำซีอิ้ว เต้าเจี้ยว หรือเครื่องชูรสอื่น
 - (19) การทำเครื่องตีม
 - (20) การกลั่นน้ำมัน หรืออัลกอฮอล์
 - (21) การสกัดน้ำมันพืช
 - (22) การทำบุหรี่ปริหรือยาสูบ
 - (23) การบ่มใบยาสูบ
 - (24) การทอผ้า
 - (25) การปั่น หรือการอด้าย
 - (26) การอัดฝ้ายหรือนุ่น
 - (27) การทำเชือก
 - (28) การย้อมผ้า หรือพิมพ์ผ้า
 - (29) การทำกระสอบ
 - (30) การฟอกหนัง
 - (31) การทำกระดาษ
 - (32) การทำเครื่องเขียน
 - (33) การทำสิ่งพิมพ์ หรือหนังสือพิมพ์
 - (34) การทำผลิตภัณฑ์เคมี
 - (35) การทำยารักษาโรค หรือเครื่องเวชภัณฑ์
 - (36) การทำปุ๋ย
 - (37) การทำเครื่องเคลือบ
 - (38) การทำเครื่องแก้ว
 - (39) การทำเครื่องปั้นดินเผา อิฐ หรือกระเบื้อง
 - (40) การทำสบู่
 - (41) การทำไม้ขีดไฟ หรือเครื่องขีดไฟ
 - (42) การทำวัตถุระเบิดหรือดอกไม้เพลิง

- (43) การทำครึ่งหรือซลแล็ค
- (44) การทำหรืออัดจานเสียง
- (45) การทำสีหรือน้ำมันผสมสี
- (46) การทำชั้นผง
- (47) การทำปูน
- (48) การทำกาว
- (49) การทำเครื่องกีฬา
- (50) การทำเครื่องสำอาง
- (51) การทำเครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้หรือสิ่งของด้วยโลหะ ไม้หนัง กระดาษ ผ้า ด้าย เส้นใยเทียม ยาง เซลลูลอส หรือพลาสติก
- (52) การไม้ ปั่น บด หรือย่อยวัตถุ
- (53) การเจียรระไนวัตถุ
- (54) การฆ่าสัตว์
- (55) การขุด ก่อสร้าง ซ่อมแซม หรือบำรุงรักษา
- (56) การทำความสะอาด
- (57) การต่อ สร้าง ประกอบแก้ไข หรือซ่อมแซมยานพาหนะ หรือ เครื่องอุปกรณ์ยานพาหนะ
- (58) การติดตั้งเครื่องจักร เครื่องยนต์ หรือเครื่องไฟฟ้า
- (59) การสร้าง ประกอบ แก้ไข หรือซ่อมแซมเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า เครื่องวิทยุ หรือ เครื่องอุปกรณ์ของสิ่งดังกล่าว
- (60) การทำแบตเตอรี่ไฟฟ้า
- (61) การทาสีหรือพ่นสี
- (62) การทำกำช
- (63) การเชื่อมหรือชุบโลหะ
- (64) การปะ เชื่อม หรือหล่อยาง
- (65) การธนาคาร
- (66) การรับจํานำ จํานอง หรือเครดิตฟองซิเออร์
- (67) การโหยก๊วน
- (68) การประกันภัย
- (69) การนายหน้า
- (70) การคลังสินค้า
- (71) การรถไฟ
- (72) การชลประทาน
- (73) การขนส่ง
- (74) การท่าเรือ
- (75) การไฟฟ้า
- (76) การไปรษณีย์ โทรเลข หรือโทรศัพท์

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2501) ได้มีการกำหนดขอบเขตการบังคับใช้ไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2507) ประกาศ ณ วันที่ 23 มีนาคม 2507 กำหนดมิใช่บังคับแก่ข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่าของสำนักงานหรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐ ทั้งนี้เว้นแต่ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือของหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอย่างใด ลูกจ้างทำงานรับใช้ในบ้าน จนกระทั่งประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ได้มีการกำหนดขอบเขตของการบังคับใช้ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขอบเขตของการบังคับใช้ไว้เช่นเดียวกันกับประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515

1) เวลาทำงานปกติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 บัญญัติว่า “ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์แล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมงแต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์แล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

-
- (77) การวิทยุ
 - (78) การประปา
 - (79) การห้องเย็น
 - (80) การโรงแรม
 - (81) การชกกรีต
 - (82) การมหรสพ หรือการรื่นเริงอื่น
 - (83) การภาพยนตร์
 - (84) การเดินร่า หรือการฝึกสอนเดินร่า หรือ
 - (85) การโรงเรียนราษฎร์ “

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงการทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ”

จากบทบัญญัติมาตรา 23 เห็นได้ว่า นายจ้างต้องประกาศเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของลูกจ้างไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินวันละแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งหมดต้องไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง (มาตรา 23 วรรค 1) เว้นแต่งานดังต่อไปนี้

1) งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมตลอดไปถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 1 (1)) สำหรับเวลาทำงานปกติให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานแต่ละวันไม่เกิน 12 ชั่วโมง แต่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานติดต่อกันเป็นช่วง แต่ต้องไม่เกินช่วงละ 28 วันติดต่อกัน (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 1 (2))

2) งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียน พนักงาน งานอาชีพที่เกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนที่ชั่วโมงก็ได้แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 2 วรรคหนึ่ง) ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างนอกจากลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 2 วรรคสอง)

สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งกฎหมายได้กำหนดลักษณะของงานไว้ในกฎกระทรวง นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานทุกประเภทในเวลาทำงานวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง(กฎกระทรวงฉบับที่ 2 ข้อ 1) สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ลูกจ้างมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมงแต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองสัปดาห์ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรคแรก) ซึ่งกฎหมายได้กำหนดลักษณะของงานไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 2 ข้อ 2 ได้แก่งานลักษณะดังต่อไปนี้

(1) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ

- (2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- (3) งานเชื่อมโลหะ
- (4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- (5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตรายได้

(7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย สำหรับกรณีที่นายจ้างไม่สามารถประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันได้ นายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันไม่เกินวันละแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งหมดแล้วต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 23 วรรค 2)

จากบทบัญญัติมาตรา 23 ในเรื่องเวลาทำงานปกติมีลักษณะเหมือนฉบับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้กำหนดให้ลูกจ้างสำหรับงานทุกประเภททำงานไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่งานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย หรือร่างกายของลูกจ้างให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต่อมาประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2501) ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามประเภทของงาน สำหรับงานอุตสาหกรรม กำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับงานพาณิชยกรรมกำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินห้าสิบสี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จนต่อมาประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเรื่องการคุ้มครอง พ.ศ. 2515 ได้กำหนดให้ลูกจ้างตามประเภทของงาน สำหรับงานอุตสาหกรรมไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานขนส่งไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวัน งานอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานพาณิชยกรรม หรืองานอื่นไม่เกินห้าสิบสี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมามีการกำหนดระยะเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ไว้เหมือนกัน ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดลูกจ้างประเภทของงานไว้ก็ตาม สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างให้ทำงานไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ในประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ. 2501 นั้นแตกต่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากประกาศคณะปฏิวัติได้มีการกำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทุก ๆ ประเภทของงาน ให้ทำงานไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวันและไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ และงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างเท่านั้น แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความใน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้มีการกำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ซึ่งเหมือนกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ในมาตรา 7 สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างในมาตรา 8 ดังนั้นจึงถือได้ว่าประเทศไทยได้กำหนดเรื่องของเวลาทำงานปกติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เนื่องจากประเทศไทยได้มีการนำอนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรมภายใน 8 ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Convention No.1: Convention Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight in the Day and Forty-eight in the Week, 1919) มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23

2. การทำงานล่วงเวลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ”

บทบัญญัติมาตรา 24 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวถึงการ ทำงานล่วงเวลาไว้ หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงาน ในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี (มาตรา 5) สำหรับการงานเกินชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างนี้ไม่สามารถ กำหนดเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานเป็นแน่นอนได้ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างอาจจะตกลงกันว่า ให้ลูกจ้างทำงานวันละแปดชั่วโมงโดยเริ่มงานเมื่อใดก็ได้แล้วแต่ต้องทำงานให้ไปจนครบแปดชั่วโมง นอกจากนี้บทบัญญัติมาตรา 24 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่าห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน ดังนั้นถ้าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไปตามอำเภอใจหรือภายใต้ความยินยอมของลูกจ้างแล้วนายจ้างไม่อาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ยังให้ความคุ้มครอง จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา โดยเมื่อจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมงต่อสัปดาห์แต่ยังมีบางกรณีซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ดังต่อไปนี้

1. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง (มาตรา 31)
2. หญิงมีครรภ์ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือทำงานวิชาการ ทำงานธุรการ ทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือการบัญชี (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 5)
3. งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน (มาตรา 24 วรรค 2)
4. งานฉุกเฉิน (มาตรา 24 วรรค 2)
5. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 24 วรรค 2)

จากบทบัญญัติมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมา ตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จนถึงประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ.2501 มิได้มีการกำหนดเรื่องการทำงานล่วงเวลาไว้แต่อย่างใด จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ได้มีการกำหนดเรื่องการทำงานล่วงเวลาไว้ คือ นายจ้างได้กำหนดเวลาทำงานปกติไว้แล้วและไม่เกินกว่าจำนวน ชั่วโมงที่กฎหมายกำหนด หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า ชั่วโมงการทำงานปกติแล้วถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาทำงานปกติตามบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือการทำงานนอกเวลาทำงานปกติดังนี้ในเรื่องของงานขนส่งทางบก(ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ข้อ 3 (2)) ซึ่งกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ คือไม่เกินวันละแปดชั่วโมง เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีได้รับมอบหมาย(ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ข้อ 4) สำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติซึ่งไม่เกินสี่สัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง(ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ข้อ 3 (3)) กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติหรือเกินเวลาปกติโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งได้แก่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานและงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ สำหรับงานทั้งสองนี้จะให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติหรือนอกเวลาทำงานปกติได้โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ซึ่งการที่จะทำไปเพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อีกทั้งกฎหมายยังควบคุมการทำงานล่วงเวลาไว้โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานปกติหรือทำงานนอกเวลาทำงานปกติสี่สัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสี่ชั่วโมงไม่ได้ แต่ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่มีรายละเอียดแตกต่างกับประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการทำงานล่วงเวลา พ.ศ. 2515 สำหรับชั่วโมงการทำงานล่วง

เวลาให้รวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับงานอุตสาหกรรม กฎหมายกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติเว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามที่ กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้รวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง(กฎกระทรวงฉบับที่ 3 วรรค 2)

3. การทำงานในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 บัญญัติว่า “ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกรณีกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็นโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ”

จากบทบัญญัติมาตรา 25 เรื่องการทำงานในวันหยุดมิไว้เพื่อความคุ้มครองลูกจ้าง โดยไม่ให้นายจ้างใช้อำนาจบังคับให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดแต่อย่างใด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างได้พักผ่อน หรือ ไปทำธุรกิจตามประเพณีตามลักษณะของวันหยุดนั้น ๆ แต่นายจ้างไม่มีอำนาจบังคับให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดได้ ไม่ว่าจะในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีก็ตาม การให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดได้นั้นจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป

สำหรับข้อยกเว้นสำหรับกิจการที่นายจ้างสามารถบังคับให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดได้แก่งานดังต่อไปนี้ (มาตรา 25 วรรค 2)

1. งานกิจการโรงแรม
2. สถานมหรสพ
3. งานขนส่ง
4. ร้านขายอาหาร
5. ร้านขายเครื่องดื่ม

6. สโมสร

7. สถานพยาบาล

กิจการดังกล่าวนี้ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแต่ นายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างได้ในกรณีที่ไม่งาน สำหรับกิจการอื่นนอกจากนี้จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

จากบทบัญญัติดังกล่าวนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดไว้ลักษณะเช่นเดียวกันกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา ยกเว้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรค 2 และ วรรค 3 เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง โดยรวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา เช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดโดยนับชั่วโมงการทำงานในวันหยุดรวมกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาโดยสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมง ส่วนพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ. 2501 มิได้กำหนดไว้แต่อย่างใด จึงถือได้ว่าประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนี้มีการยกมาตรฐานในเรื่องของชั่วโมงการทำงานในวันหยุดให้ต่ำกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4. เวลาพัก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 บัญญัติว่า "ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้ เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงานเว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน "

จากบทบัญญัติมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเรื่อง เวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างได้ดังนี้คือ

1. การกำหนดเวลาพักโดยนายจ้างจัดให้

สำหรับการทำงานปกติในวันที่มีการทำงาน นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน (มาตรา 27 วรรค 1) แต่ถ้าเป็นงานร้านขายอาหาร หรืองานร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายซึ่งเปิดให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน นายจ้างก็จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันละสองชั่วโมงได้ (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 3) กรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา (มาตรา 27 วรรค 4)

จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมาในเรื่องของการกำหนดเวลาพักโดยนายจ้างจัดให้นั้นจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 (มาตรา 9 วรรค 1) ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ. 2501 (ข้อ 5) ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 (ข้อ 6) และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 27 วรรค 1) นั้นได้กำหนดเนื้อหาไว้เหมือนกัน

2. การกำหนดเวลาพักโดยการตกลงกัน

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง (มาตรา 27 วรรค 1) ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นอย่างอื่นได้ ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง (มาตรา 27 วรรค 2) กรณีที่เป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องทำติดต่อกันไป โดยต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจจะกำหนดเวลาพักหรือกำหนดเวลาพักน้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมงก็ได้ (มาตรา 27 วรรคท้าย)

จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา เห็นได้ว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมง แต่ต้องไม่เกิน 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 1 ชั่วโมง (มาตรา 9 วรรค 2) ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 (พ.ศ.2501) กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้มีเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมง แต่จะต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (ข้อ 5 วรรค 2) ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง (ข้อ 6 วรรค 2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามที่นายจ้างได้ตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (มาตรา 27 วรรค 1) หรือเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้ (มาตรา 27 วรรค 2) จึงเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมาได้กำหนดระยะเวลาพักที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดมาตรฐานไว้คงเดิมเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมา

5. วันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 28 พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม ชนสง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน“

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 56 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง รายวัน รายชั่วโมง หรือ ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จากบทบัญญัติมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยนายจ้างจะต้องกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์ละไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยจะกำหนดเป็นวันใดของสัปดาห์ก็ได้

ไม่จำเป็นต้องเป็นวันหยุดที่นิยมกันคือ วันอาทิตย์ และจะกำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์พร้อมกับทั้งสถานประกอบการก็ได้ หรือ โดยไม่พร้อมกันโดยผลัดกันหยุดคนละวันก็ได้ ถ้าวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ได้กำหนดเป็นวันใดวันหนึ่งที่แน่นอนแล้ว วันหยุดประจำสัปดาห์ที่ประกาศกำหนดแต่ละวันต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกินหกวันต่อสัปดาห์ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดคราวเดียวกันหลายวันได้แต่จะต้องไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน (มาตรา 56 (1)) เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จากบทบัญญัติดังกล่าวนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมาได้กำหนดไว้เป็นลักษณะเดียวกันคือนายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน แต่มีข้อแตกต่างสำหรับประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2501) ได้กำหนดให้วันหยุดประจำสัปดาห์นั้นต้องมีระยะห่างกันไม่เกินเจ็ดวัน (ข้อ 6) ซึ่งหมายความว่า นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินเจ็ดวันอาจจะเป็นวันเสาร์ หรือ วันอาทิตย์ หรือวันอื่น ๆ ที่ได้ตกลงกับนายจ้างก็ได้ จึงเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้จึงได้กำหนดมาตรฐานไว้คงเดิมเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมา

5.1 วันหยุดตามประเพณี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 29 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 56 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(2) วันหยุดตามประเพณี

จากบทบัญญัติมาตรา 29 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณี โดยให้นายจ้างพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือ ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น และนายจ้างจะต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย คือวันที่ 1 พฤษภาคม ของทุก ๆ ปี (มาตรา 29 วรรค 1) สำหรับงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานวันหยุดตามประเพณีได้แก่ งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม งานในถิ่นทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหาย โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดตามประเพณี (มาตรา 56 (2)) แต่มิให้ใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจ และงานที่ลูกจ้างทำงานนั้นมิได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

การหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างมีสิทธิหยุดชดเชยตามประเพณีคือ²⁵

ก. กรณีวันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ลูกจ้างจะหยุดชดเชยในวันทำงานต่อไปได้

ข. กรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานนั้นมีลักษณะหรือสภาพตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2541 ได้แก่งานดังต่อไปนี้

1. งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการท่องเที่ยว

2. งานในป่า งานในถิ่นทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหากหยุดจะทำให้เสียหายแก่งาน

จากบทบัญญัติมาตรา 29 กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมานั้นมีลักษณะแตกต่างกัน คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประเพณีต้องไม่น้อยกว่าสิบสามวัน วันหยุดตามประเพณีนิยมให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง(มาตรา 11) ส่วนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 (พ.ศ.2501) ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีนิยมและรวมกับวันกรรมกรแห่งชาติแล้วต้องไม่น้อยกว่าสิบสองวัน (ข้อ 7) ส่วนประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2515) กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้เหมือนกัน จึงถือได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดความเป็นมาตรฐานไว้คงเดิมกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมา

²⁵ วิจิตรา(ฟูงลัดดา)วิเชียรชม.กฎหมายแรงงาน 2. หน้า 62-63.

5.2 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 30 บัญญัติว่า " ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณตามส่วนก็ได้ "

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 56 บัญญัติว่า " ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

จากบทบัญญัติมาตรา 30 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลายาวนานถึงหนึ่งปี จะได้หยุดพักผ่อนเป็นระยะเวลาอันพอควร เพื่อให้ร่างกายที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้ากับมารู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนเดิมมากขึ้นทำให้นายจ้างได้รับประโยชน์เต็มทีจากการทำงานของลูกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ก็ได้เห็นถึงประโยชน์ของการได้พักผ่อน จึงได้บัญญัติการคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน โดยลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 56 (3))

จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา ได้มีการกำหนดไว้เป็นลักษณะเดียวกันคือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดให้ แต่มีข้อแตกต่างสำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 คือ ให้นายจ้างมีสิทธิกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน คือนายจ้างมีสิทธิกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างได้ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ ได้มีการนำอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 52 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับ

ค่าจ้าง(Convention No.52 : Convention concerning Annual Holidays with Pay,1936) ข้อแนะนำฉบับที่ 47 ปี ค.ศ. 1936 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (Recommendation No.47: Recommendation concerning Annual Holidays with Pay, 1936) อนุสัญญาฉบับที่ 132 ปี ค.ศ. 1970 ว่าด้วย วันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (Convention No.132 : Convention concerning Holiday with Pay (Revised),1970) มีการกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 6 วันทำงานมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าวนี้ก็ตาม

6. วันลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ วันลาหมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร ”

จากบทบัญญัติมาตรา 5 ได้กำหนดประเภทของวันลาเพิ่มขึ้นจากกฎหมายเดิมซึ่งกฎหมายเดิมนั้นได้กำหนดไว้เพียงวันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการทหาร และวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่านั้น แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดวันลาเพิ่ม คือ วันลาเพื่อทำหมั้น วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

6.1 วันลาป่วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32 บัญญัติว่า “ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลทางราชการได้ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา 41 ไม่ให้ถือเป็นวันลาป่วย ”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 57 บัญญัติว่า “ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมั้นตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย”

จากบทบัญญัติมาตรา 32 กำหนดเรื่องการลาป่วยเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยไม่สามารถมาทำงานได้จะได้หยุดงานโดยไม่ถูกนายจ้างลงโทษทางวินัยฐานขาดงานหรือละทิ้งต่อหน้าที่ และในขณะเดียวกันก็ได้รับความคุ้มครองรายได้ในระหว่างที่หยุดงานการลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดให้ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงซึ่งหมายถึงลาป่วยได้จนกว่าจะหายหรือตาย ลาได้โดยไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยการแสดงหลักฐานการลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการแทนใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานปกติตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างลาแต่ต้องไม่เกินสามสัปดาห์ทำงานในหนึ่งปี (**มาตรา 57 วรรค 1**) วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยขึ้นเนื่องจากการทำงาน ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ไม่ถือว่าเป็นวันลาป่วยเนื่องจากลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 62

จากบทบัญญัตินี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา นั้น ปรากฏว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 (**มาตรา 12**) ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ.2501 (**ข้อ 10**) ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ได้กำหนดเรื่องของวันลาป่วยไว้เหมือนกัน คือ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างหยุดพักรักษาตัวไม่น้อยกว่าปีละสามสัปดาห์ แต่การหยุดพักรักษาตัวติดต่อกันตั้งแต่สามวันขึ้นไป นายจ้างต้องให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ (**ข้อ 12**) แต่ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 นั้นยังมีข้อแตกต่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้จนกว่าจะหายหรือว่าตาย โดยเป็นการลาโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งเดิมกฎหมายกำหนดให้นายจ้างให้นายจ้างเรียกให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้เพียงประการเดียวเท่านั้น แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32 กำหนดให้ลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ เช่น ใบรับรองของสุศาลา ใบรับรองของสถานอนามัย ใบรับรองของศูนย์บริการสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งใบรับรองของศูนย์บริการสาธารณสุขนั้นเป็นเพียงเจ้าหน้าที่ในสถานพยาบาลของทางราชการก็ใช้ได้โดยไม่จำเป็นต้องแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือลูกจ้างจะแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามสำหรับวันลาป่วยซึ่งกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่จำเป็นน่าจะเป็นภาระแก่นายจ้าง ประการแรกคือ นายจ้างจะต้องยอมให้ลูกจ้างลาป่วยตลอดไป ซึ่งแม้ว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพียงสามสัปดาห์ทำงานแรกก็ตาม เมื่อลูกจ้างลาป่วยก็ยังมีสภาพเป็นลูกจ้างอยู่และมีสิทธิที่จะใช้สวัสดิการของนายจ้างได้

6.1 วันลาเพื่อทำหมัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 33 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 57 วรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลานั้นด้วย”

จากบทบัญญัติมาตรา 33 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดขึ้นใหม่ เนื่องจากการลาทำหมันและการลาเนื่องจากการทำหมันจำนวนวันลาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มิได้กำหนดไว้แน่ชัด ปกติแล้วการทำหมันชายจะใช้ระยะเวลาสั้น ส่วนทำหมันหญิงจะใช้ระยะเวลาจะยาวกว่าเล็กน้อย สำหรับค่าจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานหรือเสมือนหนึ่งว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติโดยไม่ได้ลา (มาตรา 57 วรรค 2) จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในฉบับที่ผ่านมาซึ่งไม่เคยมีการบัญญัติมาก่อนในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใด ๆ

6.2 วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 34 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”

จากบทบัญญัติมาตรา 34 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดขึ้นมาใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสลาเพื่อไปทำธุระส่วนตัวอันจำเป็นได้ แต่ลักษณะของการบัญญัติกฎหมายก็มิได้มีการกำหนดไว้ว่ากิจธุระอันจำเป็นมีกิจธุระใดบ้าง (มาตรา 108) และนอกจากนั้นยังไม่กำหนดจำนวนวันลาและเดี่ยวนั้นกฎหมายยังกำหนดให้ลาได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่จะจัดให้มีขึ้น เหตุที่จะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งจะชอบธรรมหรือไม่เพียงใดก็คงเป็นไปตามที่นายจ้างได้กำหนดไว้แต่ละราย ส่วนจำนวนวันลากฎหมายไม่ได้กำหนดว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเท่าไรในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ดังนั้น การจะจ่ายค่าจ้างหรือไม่นั้นให้ขึ้นอยู่กับข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมาซึ่งได้มีการบัญญัติมาก่อนในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใด ๆ

6.3 วันลาเพื่อรับราชการทหาร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 35 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยรับราชการทหาร”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 58 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน”

จากบทบัญญัติมาตรา 35 เป็นบทบัญญัติในกฎหมายฉบับเดิมที่ได้มีการกำหนดไว้เช่นเดียวกันกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ลูกจ้างที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารตามหมายเรียกดังกล่าวได้ การรับราชการทหาร ดังกล่าวนั้นมิได้รวมไปถึงการลาไปรับราชการทหาร เนื่องจากถูกเกณฑ์ทหารตามปกติแต่อย่างใด การลาตามมาตรานี้ สำหรับจำนวนวันลาเท่ากับจำนวนวันที่ทางราชการทหารเรียกมา จะเป็นกี่วันก็ได้ แต่ส่วนใหญ่จะกำหนดเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ส่วนค่าจ้างกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ลาเพื่อรับราชการทหารเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน(มาตรา 58)

จากบทบัญญัติดังกล่าวนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา เห็นได้ว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กับ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ.2501 นั้นมิได้มีการบัญญัติไว้แต่อย่างใด แต่ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2515 (ข้อ 33 ทวิ)นั้นได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารนั้น โดยลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันทำงานปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวันซึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 35 ได้กำหนดไว้เช่นเดียวกันกับประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515

6.4 วันลาเพื่อการฝึกอบรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 36 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในกฎกระทรวง”

จากบทบัญญัติมาตรา 36 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดขึ้นมาใหม่ เนื่องจากเพื่อให้ลูกจ้างได้มีสิทธิลาเพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างเองหรือเป็นประโยชน์ต่อตัวนายจ้างด้วย ถ้าการฝึกอบรมหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ลูกจ้างกระทำอยู่ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อไปรับการฝึกอบรมซึ่งลูกจ้างต้องแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามีให้นายจ้างทราบล่วงหน้า

หน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ (กฎกระทรวงฉบับที่ 5 ข้อ 2) สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า สิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ อธิบดีกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานเห็นชอบเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของลูกจ้างโดยให้ลูกจ้างเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้วย โดยลูกจ้างเด็กมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวัน ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ต้องไม่เกินปีละ 30 วัน (มาตรา 52) หลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการลาเพื่อฝึกอบรมของลูกจ้างนั้นกำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 5 ดังนี้

ข้อ 1 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อไปรับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความ ชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

(2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น การ ฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของ โครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ข้อ 2 ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้าง ให้ลูก จ้างแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามีให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่ น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อ 3 นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความ สามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ในปีทีลานั้น ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือ พัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือ

(2) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความ เสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมามีได้มี การบัญญัติมาก่อนในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใด ๆ

6.5 วันลาคลอด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 บัญญัติว่า “ ให้ลูก จ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย ”

จากบทบัญญัติมาตรา 41 เป็นบทบัญญัติในกฎหมายฉบับเดิมที่ได้มีการกำหนดไว้เช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ วัตถุประสงค์ของมาตรานี้เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้นมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรถ์และอยู่เลี้ยงดูบุตร รวมทั้งการลาเพื่อเตรียมตัวในการคลอดบุตรด้วย การลาเพื่อคลอดบุตรนี้จะลาก่อนคลอดก็ได้หรือหลังคลอดก็ได้แต่ต้องไม่เกิน 90 วัน (มาตรา 41 วรรค 1) โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ต้องไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59) ซึ่งวันลาคลอดนี้ต้องนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย (มาตรา 41 วรรค 2) แต่ไม่ถือว่าเป็นวันลาป่วย (มาตรา 32 วรรคท้าย)

จากบทบัญญัติดังกล่าวนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมาเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กับ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2501 ได้กำหนดเรื่องของวันลาคลอดของหญิงมีครรภ์ไว้เหมือนกัน คือ บัญญัติให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิหยุดก่อนคลอด 30 วัน และหลังคลอด 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่า 30 วัน สำหรับประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 นั้นได้บัญญัติระยะเวลาที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรถ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 45 วัน (ข้อ 18) ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้เช่นเดียวกันกับประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 จึงเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 นี้ได้กำหนดมาตรฐานให้สอดคล้องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 ได้บัญญัติไว้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 3 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วย การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (Convention No.3 : Maternity Protection, 1919) คือได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดและหลังคลอดไม่เกิน 180 วันโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งประเทศไทยได้นำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 แต่มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แต่อย่างใด

6.6 วันลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 บัญญัติว่า “ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า

หน้าถึงเหตุที่ลาโดยขาดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามีและให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน”

บทบัญญัติมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เป็นการลาที่ลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานจะต้องแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการลา สิทธิการลาของลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานนั้นเป็นสิทธิการลาที่เพิ่มเติมจากสิทธิการลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากการลาตามมาตรา 102 นี้ ถึงแม้ว่าวันดังกล่าวจะเป็นวันลาก็ตาม แต่กฎหมายให้ถือว่าเป็นวันทำงานซึ่งมีนัยแสดงว่าลูกจ้างมาทำงานอันจะเป็นผลทำให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในวันลานั้นและจะถือได้ว่าลูกจ้างไม่มีการทำงานไม่ได้

จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา เห็นได้ว่า พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ. 2501 นั้นมิได้มีการบัญญัติไว้แต่อย่างใด สำหรับประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้บัญญัติไว้โดยตรง แต่บทบัญญัติดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็นวันลาของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 และทำให้ลูกจ้างนั้นได้รับค่าจ้างและไม่ถือว่าลูกจ้างไม่มาทำงานไม่ได้

7. บทกำหนดโทษ

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้ได้มีการกำหนดโทษในลักษณะของการกระทำความผิดแต่ลักษณะซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดจากกฎหมายฉบับที่ผ่านมา ๑ มา คือ ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีการกำหนดบทกำหนดโทษไว้เพียงอัตราเดียวคือ ปรับไม่เกิน 5,000 บาท ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 (พ.ศ.2501) มิได้มีการกำหนดบทกำหนดโทษไว้ ส่วนประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2515) มีการกำหนดบทลงโทษไว้ในอัตราเดียวสำหรับความผิดทุกฐานเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีบทลงโทษที่แตกต่างกันตามลักษณะความผิด โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวกับการกำหนดโทษที่นายจ้างฝ่าฝืนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

(1) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 ในเรื่องเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท (มาตรา 145)

(2) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 24 และ มาตรา 31 ในเรื่องการทำงานล่วงเวลา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144)

(3) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 25 และ มาตรา 26 ในเรื่องการทำงานในวันหยุด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144)

(4) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 27 ในเรื่องเวลาพัก ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท (มาตรา 146)

(5) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 28 ในเรื่องวันหยุด ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท (มาตรา 146)

(6) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 ในเรื่องวันหยุดประเพณี ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท (มาตรา 146)

(7) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 30 ในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท (มาตรา 146)

จากบทกำหนดโทษดังกล่าวในโทษหลายอัตราที่มีความหนักและความเบาแตกต่างกันตามลักษณะของความผิดและเห็นได้ว่ากฎหมายเดิมและกฎหมายใหม่นั้นไม่มีความเหมาะสมต่อลักษณะความผิดแต่อย่างใด และอีกทั้งเป็นอัตราโทษที่เบามากและในทางปฏิบัติก็มักจะมีแต่การเปรียบเทียบปรับเท่านั้นทำให้นายจ้างละเมิดกฎหมายนั้นมาตลอดจึงได้มีการกำหนดบทกำหนดโทษดังกล่าวที่แตกต่างกันออกไปเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการบังคับใช้กฎหมายและมุ่งหวังที่จะให้นายจ้างเกิดความกลัวไม่กล้าที่จะฝ่าฝืนกฎหมายอีกต่อไป

บทที่ 5

วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ กฎหมายต่างประเทศ

การใช้แรงงานทั่วไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีปัญหาเกิดขึ้นมากมายในระยะเวลาที่ผ่านมา เนื่องจากความบกพร่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับปัจจุบันได้มีการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาบัญญัติเป็นกฎหมายไว้หลายเรื่องแต่ขาดรายละเอียด ดังนั้นก่อนทำการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้แรงงานทั่วไปเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ จะต้องทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงขอบเขตของการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป ได้กำหนดขอบเขตของการบังคับใช้ไว้ดังต่อไปนี้

5.1 ขอบเขตของการบังคับใช้

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีผลบังคับใช้กับงานทุกประเภทที่มีนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่ถ้าเป็นการจ้างทำของก็ต้องบังคับกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างทำของซึ่งจะนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานไปใช้บังคับไม่ได้

คำว่า “ นายจ้าง ” และ “ ลูกจ้าง ” นั้นมีความหมายตามคำนิยามในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

“ นายจ้าง ” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง (มาตรา 5 วรรค 1)

- (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (มาตรา 5 (1))
- (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย (มาตรา 5(2))
- (3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน

กิติ โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย (มาตรา 5 (3))

“ ลูกจ้าง ” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร (มาตรา 5 วรรค 2)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ใช้บังคับแก่นายจ้าง และลูกจ้างทุกรายไม่ว่าประกอบกิจการประเภทใดก็ตาม และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใดก็ตาม แต่ก็มีข้อยกเว้นสำหรับกิจการบางประเภทดังต่อไปนี้

1. กรณีมิให้ใช้บังคับทั้งหมด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้มีใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้”

ตามมาตรา 4 วรรคแรก พบว่า เจตนารมณ์ของการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงานทุกรายไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใดก็ตามและไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด(มาตรา 4 วรรค 2) ยกเว้นนายจ้าง หรือ กิจการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 4 ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิให้ใช้บังคับแก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา 4(1)) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (มาตรา 4 (2)) และกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู(กฎกระทรวงพ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) รวมทั้งงานเกษตรกรรม(กฎกระทรวงฉบับที่ 9 ข้อ 1)และงานที่รับไปทำที่บ้าน (กฎกระทรวงฉบับที่ 9 ข้อ 2)

2. กรณีมิให้ใช้บังคับบางส่วน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 4 วรรคสอง บัญญัติว่า “ นอกจากนี้กรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้”

จากบทบัญญัติมาตรา 4 วรรคสองเห็นได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนดกิจการอื่นซึ่งเห็นว่าไม่สมควรที่อยู่ในกำบังค้ำของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ กระทรวงแรงงานจึงได้ออกกฎกระทรวงสำหรับงานที่มีให้ใช้บังคับกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ กฎกระทรวง(พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 4 วรรคสอง และมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 กำหนดให้กิจการของนายจ้างดังต่อไปนี้มีให้ใช้บังคับบางส่วน ดังต่อไปนี้

1. ห้ามมิให้ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยซึ่งได้กำหนดมิให้ใช้บังคับบทบัญญัติดังต่อไปนี้แก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ ได้แก่ บทบัญญัติใน หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 12 มาตรา 18 มาตรา 21 และ มาตรา 22 หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป มาตรา 23 ถึง มาตรา 37 ยกเว้น มาตรา 30 หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง มาตรา 38 ถึง มาตรา 43 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก มาตรา 44 ถึงมาตรา 52 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา 53 ถึงมาตรา 77 เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 55 และ มาตรา 70 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา 78 ถึงมาตรา 91 หมวด 7 สวัสดิการ มาตรา 92 ถึงมาตรา 99 หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา 100 ถึงมาตรา 107 หมวด 9 การควบคุม มาตรา 108 ถึงมาตรา 115 หมวด 10 การพักงาน มาตรา 116 ถึงมาตรา 117 หมวด 11 ค่าชดเชย มาตรา 118 ถึงมาตรา 122 และหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา 126 ถึงมาตรา 138 อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยหลายประการดังต่อไปนี้คือ มาตรา 7 ถึงมาตรา 11 เรื่องการไม่ตัดสิทธิลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายอื่น การเรียก การรับคืนเงินประกันและการมีบริมสิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้างในหนี้ที่เกิดจากการจ้าง มาตรา 13 ถึงมาตรา 17 เรื่องการโอนสิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่เดิมไปยังนายจ้างใหม่ สิทธิการมีทนายของลูกจ้าง การปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยทัดเทียมกัน การล่วงเกินทางเพศ และเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 19 ถึง มาตรา 20 เรื่องการคำนวณระยะเวลาการทำงาน มาตรา 30 เรื่องการหยุดพักผ่อนประจำปี มาตรา 53 ถึง มาตรา 55 และมาตรา 70 เรื่องการจ่ายค่าจ้าง มาตรา 123 ถึงมาตรา 125 เรื่องการยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา 139 ถึงมาตรา 166 เรื่องพนักงานตรวจแรงงาน การส่งหนังสือ บทกำหนดโทษ บทเฉพาะกาล

2. ห้ามมิให้บังคับแก่ลูกจ้างในกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจซึ่งกำหนดมิให้ใช้บังคับบทบัญญัติในหมวดที่ 1 บททั่วไป มาตรา 12 มาตรา 16 มาตรา 18 และ มาตรา 22 หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป มาตรา 23 ถึงมาตรา 37 หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง มาตรา 38 ถึงมาตรา 43 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก มาตรา 44 ถึงมาตรา 52 หมวด 5

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา 53 ถึงมาตรา 77 วัน แต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 55 และมาตรา 70 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา 78 ถึงมาตรา 91 หมวด 7 สวัสดิการ มาตรา 92 ถึงมาตรา 99 หมวด 9 การควบคุม มาตรา 108 ถึงมาตรา 115 หมวด 10 การพักผ่อน มาตรา 116 ถึงมาตรา 117 หมวด 11 ค่าชดเชย มาตรา 118 ถึงมาตรา 122 และหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา 126 ถึงมาตรา 138 อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ใช้บังคับแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างในกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจรวมอยู่ด้วยหลายประการ ดังต่อไปนี้คือ มาตรา 7 ถึงมาตรา 11 เรื่องการไม่ตัดสิทธิลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายอื่น การเรียก การรับคืนเงินประกันและการมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้างในหน้าที่เกิดจากการจ้าง มาตรา 13 ถึงมาตรา 15 เรื่องการโอนสิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่เดิมไปยังนายจ้างใหม่ สิทธิการมีหมายของ ลูกจ้าง การปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยทัดเทียมกัน และเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 19 ถึง มาตรา 21 เรื่องการคำนวณระยะเวลาการทำงาน มาตรา 123 ถึงมาตรา 125 เรื่องการยื่นคำร้องและการ พิจารณาคำร้อง มาตรา 139 ถึงมาตรา 166 เรื่องพนักงานตรวจแรงงาน การส่งหนังสือ บทกำหนด โทษ บทเฉพาะกาล

ตามมาตรา 4 วรรคสอง ประกอบกับกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เห็นได้ว่า งานที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับ งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่กับการที่ลูกจ้างในกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวง หากำไรในทางเศรษฐกิจนั้นได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกัน เนื่องจากงานที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่ง ทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยเป็นงานที่มีอาจจัดอยู่ในประเภทของงาน ประเภทใดประเภทหนึ่งไม่ว่าจะเป็นงานอุตสาหกรรม งานขนส่งทางบก หรืองานที่อาจเป็นอันตราย ต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้าง หรืองานพาณิชยกรรม อีกทั้งยังมีได้กำหนดระยะเวลาการ ทำงานเป็นที่แน่นอนและตายตัวของลูกจ้างซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิให้ใช้บังคับบางส่วน สำหรับงานที่นายจ้างให้ลูกจ้างในกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจนั้น ต้องเป็นงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นงานที่แสวงหากำไรใน ทางเศรษฐกิจ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิให้ใช้บังคับบางส่วนสำหรับงานที่นายจ้างให้ลูกจ้างใน กิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

3. กรณีให้มีความคุ้มครองแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 6 และ มาตรา 22 ประกอบ กับกฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในกรณีของระยะเวลา ทำงานปกติ วันหยุด การฝึกอบรม งานล่วงเวลา และ ค่าล่วงเวลา ที่แตกต่างจากพระราชบัญญัตินี้

สำหรับงานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมรวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต (ข้อ 1) งานที่ใช้วิชาชีพอหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพที่เกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิตหรืองานที่เกี่ยวข้องงานดังกล่าว (ข้อ 2) งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน (ข้อ 3) งานที่นายจ้างอาจให้ลูกจ้างหญิงทำงานในงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี ถ้าสภาพหรือลักษณะงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง (ข้อ 4) นอกจากนี้นายจ้างยังอาจให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือบัญชีทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น (ข้อ 5) นอกจากนี้ นายจ้างยังอาจให้ลูกจ้างทำงานในงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า ถ้านายจ้างได้จ่ายค่าเหนื่อยจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างแล้ว (ข้อ 6)

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 6 และ มาตรา 22 ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานสำหรับงานประมงทะเลโดยให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติ หมวดที่ 1 บททั่วไป ตั้งแต่มาตรา 7 ถึงมาตรา 21 หมวด 8 ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา 100 ถึงมาตรา 107 หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณา คำร้อง ตั้งแต่มาตรา 123 ถึง มาตรา 125 หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เฉพาะมาตรา 134 และมาตรา 135 หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 139 ถึงมาตรา 142 และหมวด 15 การส่งหนังสือ มาตรา 143 ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่มีข้อยกเว้นมิให้ใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ใช้บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้ใช้บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป (ข้อ 2 (1)) และมีให้บังคับสำหรับเรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป (ข้อ 2(2))

3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 6 และ มาตรา 22 ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลโดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน กรณีของวันหยุด การจัดหาอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การจ่ายค่าอาหาร การจัดพาหนะเพื่อรับส่งลูกจ้าง การจัดการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การจัดให้มีเอกสารการตรวจแรงงานและข้อสันนิษฐานตามกฎหมายที่แตกต่างจากพระราชบัญญัตินี้ในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 6 และ มาตรา 22 ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีระยะเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วง

เวลาในวันทำงานและในวันหยุด การจ่ายค่าล่วงเวลาและเวลาพัก ที่แตกต่างจาก พระราชบัญญัตินี้
ในงานขนส่งทางบก

ดังนั้นบทบัญญัติในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไปตั้งแต่มาตรา 23 ถึง มาตรา 37 จึงมี
ขอบเขตการใช้บังคับภายใต้ขอบเขตการบังคับที่กล่าวมาแล้ว กล่าวโดยสรุปคือ มิให้ใช้บังคับแก่
ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และ งานที่เกี่ยวกับงาน
เกษตรกรรม งานที่รับไปทำที่บ้าน สำหรับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยหรืองาน
ที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ กฎหมายมิให้ใช้บังคับบางส่วน สำหรับการคุ้มครองลูกจ้างใน
กรณีพิเศษในงานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล เป็นงานที่ได้รับความคุ้ม
ครองแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 22) โดยงานตามที่
กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาซึ่งได้มีการกำหนดไว้ในกฎกระทรวง ดังนี้

1. งานประมงทะเล¹

บทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบ
กับกฎกระทรวงฉบับที่ 10 ข้อ 2 ข้อ 8 ข้อ 10 และ ข้อ 11 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้ม
ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนหนึ่งกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในงานประมงทะเลในลักษณะ
งานพิเศษแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน
ทั่วไป ดังนี้ คือ

การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

(1) กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็น
รายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดย
คำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่
เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง (ข้อ 8(1))

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจาก(1)แล้ว ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นาย
จ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน (ข้อ 8(2))

(3) ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง(ข้อ 8(3))

วันหยุดประจำปี

นายจ้างต้องจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวันโดยได้รับค่า
จ้าง ทั้งนี้ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า (ข้อ 10 วรรค 1) ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด
ประจำปี นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้าง
ในส่วนที่คำนวณจ้างตามระยะเวลา (ข้อ 10 วรรค 2)

¹งานประมงทะเล หมายถึง งานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมง

วันลา

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ข้อยกเว้นสำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ 10 สำหรับงานประมงทะเลนี้มีให้ใช้บังคับแก่งาน ประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่าสี่สิบคน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างโดยให้ใช้ บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป(ข้อ 2(1)) และเรือประมงที่ไปดำเนินการ ประจำอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป (ข้อ 2(2))

จากบทบัญญัติดังกล่าวเห็นได้ว่า การคุ้มครองแรงงานประมงทะเล ในส่วนของการใช้ แรงงานทั่วไปได้แก่ การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด การหยุดประจำปี การลา นั้นแตกต่างจากงาน ทั่วไปที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ การจ่ายค่าทำงานใน วันหยุดต้องเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 25 วรรคสอง การหยุดประจำปี ตามบทบัญญัติมาตรา 30 การลาป่วย ตามบทบัญญัติมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ เนื่องจากอาศัยความในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้ออก กฎกระทรวงฉบับที่ 10 กำหนดให้ความคุ้มครองในลักษณะงานประมงทะเลให้แตกต่างออกไป

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการ คุ้มครองแรงงานงานประมงทะเลในข้อแนะนำฉบับที่ 7 ปี ค.ศ. 1920 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานของ ชาวประมง (Recommendation No.7 : Hours of Work (Fishing),1920) ข้อแนะนำนี้ได้กำหนด ชั่วโมงการทำงานของชาวประมงไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อนุสัญญา ฉบับที่ 112 ปี ค.ศ. 1959 ว่าด้วย อายุขั้นต่ำของชาวประมง (Convention No.112: Convention concerning Minimum Age(Fisherman),1959) อนุสัญญาฉบับนี้คือกำหนดห้ามมิให้มีการจ้างเด็ก อายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานประมง ถึงแม้ว่าเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีก็ตาม แต่ก็ต้องได้รับความคุ้ม ครองตามอนุสัญญาฉบับนี้ คือ เด็กต้องไม่เป็นอันตรายต่อทางสุขภาพและร่างกายหรือต้องไม่เป็น ผลร้ายต่อการเรียน และต้องไม่มีเจตนาที่ต้องการถือเอาประโยชน์ในทางธุรกิจ อนุสัญญาฉบับที่ 113 ปี ค.ศ. 1959 ว่าด้วยการตรวจสุขภาพของชาวประมง(Convention No.113 : Convention concerning Medical Examination (Fisherman),1959) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามมิให้จ้าง บุคคลซึ่งมิได้มีใบรับรองแสดงว่ามีสุขภาพที่สมบูรณ์หรือไม่ อนุสัญญาฉบับที่ 114 ปี ค.ศ. 1959 ว่าด้วย ข้อตกลงของชาวประมง (Convention No.114 : Convention concerning Fishermen's Articles of Agreement,1959)อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ชาวประมงต้องลงนามตกลงทำเงื่อนไข โดยให้รัฐสามารถเข้าไปให้คำแนะนำปรึกษาได้ อนุสัญญาฉบับที่ 126 ปี ค.ศ. 1966 ว่าด้วยที่พัก อาศัยของลูกเรือประมง (Convention No.126 : Convention concerning Accommodation of Crews (Fishermen),1966) สารสำคัญคือ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้นายจ้างสร้างห้องพักอาศัย ในเรือให้แก่ลูกเรือประมงตามกฎหมายเกณฑ์ที่ได้กำหนดโดยระบุก่อนการสร้างเรือประมง หรือก่อนการ

เปลี่ยนแปลงสิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับห้องพักอาศัย ซึ่งจะต้องเสนอแบบแปลนต่อรัฐบาลเพื่อขออนุมัติก่อน และให้รัฐบาลตรวจสอบจนเป็นที่พอใจว่าสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้เพียงไร อนุสัญญาฉบับที่ 178 ปี ค.ศ. 1996 ว่าด้วย การตรวจการทำงานของชาวประมง และเงื่อนไขในความเป็นอยู่(Convention No.178: Convention concerning The inspection of Seafarers ' s working and living conditions) สาระสำคัญคือ กำหนดห้ามมิให้เรือที่มีน้ำหนักน้อยกว่า 500 ตันกรอส และเรือที่มีใบและใช้น้ำมันเดินทาง ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานนั้นกำหนดนโยบายและเห็นสิ่งที่ไม่เป็นอันควรซึ่งอาจทำให้เปลี่ยนแปลงโดยวิธีการจดทะเบียนสมาชิกเพื่อสะดวกในการเข้าตรวจและต้องไปจดทะเบียนเพื่อความปลอดภัย ข้อแนะนำฉบับที่ 187 ปี ค.ศ. 1996 ว่าด้วยค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานของชาวประมงและงานประจำตำแหน่งบนเรือ (Recommendation No.187 : Recommendation concerning seafarers wages and hours of work and the manning of ships) สาระสำคัญของข้อแนะนำฉบับนี้คือ กำหนดอัตราการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาทำงานปกติให้นายจ้างให้แก่ลูกจ้างต้องไม่น้อยกว่า 1 เท่า หรือ 1 เท่าครึ่งของระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างต่อชั่วโมงซึ่งต้องไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือตามที่นายจ้างได้ตกลงไว้กับนายจ้าง

สำหรับงานประมงทะเลเป็นงานพิเศษที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 22) ออกโดยกฎกระทรวงฉบับที่ 10 เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เห็นได้ว่า กฎกระทรวงฉบับที่ 10 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 4 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมง เว้นแต่เด็กนั้นอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีและบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นทำงานอยู่ในเรือประมงด้วยหรือบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นให้ความยินยอมเป็นหนังสือ ซึ่งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานประมงจึงเห็นได้ว่ากฎกระทรวงฉบับที่ 10 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กสำหรับงานประมงทะเลไว้สูงกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ มิได้มีการบัญญัติลักษณะงานพิเศษเกี่ยวกับงานประมงไว้แต่อย่างใด

2. งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล²

บทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 11 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและในวันหยุดในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ประกาศ ณ วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2542 กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างสำหรับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลในลักษณะงานที่มีลักษณะพิเศษซึ่งแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ การกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติ และวันหยุดตามที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้ (ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและวันหยุดในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล (วรรค 1)

(1) กะกลางวัน ตั้งแต่เวลา 08.00 นาฬิกาถึงเวลา 17.00 นาฬิกา เป็นหนึ่งแรง โดยมีเวลาพักตั้งแต่เวลา 12.00 นาฬิกา ถึงเวลา 13.00 นาฬิกา (ข้อ 1)

(2) กะกลางคืน ตั้งแต่เวลา 19.00 นาฬิกาถึงเวลา 23.30 นาฬิกาเป็นหนึ่งแรง (ข้อ 2)

(3) กะดึก ตั้งแต่เวลา 1.00 นาฬิกาถึงเวลา 04.30 นาฬิกา เป็นหนึ่งแรง (ข้อ 3)

จากบทบัญญัติมาตรา 22 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 11 ข้อ เห็นได้ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานบรรทุกขนถ่ายสินค้า ซึ่งโดยปกติแล้วถือว่าเป็นงานที่ต้องเป็นไปตามบทบัญญัติในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากอาศัยตามความตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 11 ซึ่งได้กำหนดความคุ้มครองงานดังกล่าวให้แตกต่างออกไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากการทำงานดังกล่าวเป็นการทำงานบนท้องทะเลซึ่งคล้ายกับการทำงานของงานประมงทะเลซึ่งสภาพการทำงานดังกล่าวนั้นอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพของลูกจ้างได้

² งานขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล หมายความว่า

(1) การกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการผูกมัดรวมกัน แยกออกจัดเรียงหรือเคลื่อนย้าย ซึ่งสินค้าเรือเดินทะเล การให้สัญญาณเพื่อความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้าไปยังที่ที่ต้องการ การควบคุม บันจันหรือเครื่องกว้าน และให้หมายความรวมถึงการทำความสะอาดระวางเรือเดินทะเลก่อนหรือหลังจากการบรรทุกหรือขนถ่าย

(2) การกระทำใด ๆ ที่เป็นการบริการเสริมหรือเกี่ยวเนื่องกับการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล หรือการกระทำขึ้นตามอธิบดีประกาศกำหนด

กฎหมายจึงได้ให้อำนาจอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อมิให้เกิดการเอาเปรียบของลูกจ้างแต่อย่างใด

สำหรับงานบรรทุกหรืองานขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้น นับว่ามีความแตกต่างจากกฎหมายของหลายประเทศ เช่น ประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์นั้นมิได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษเช่นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

ในส่วนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับเรือเดินทะเลไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 28 ปี ค.ศ. 1929 ว่าด้วย การคุ้มครองอุบัติเหตุสำหรับงานท่าเรือ (Convention No.28 : Convention concerning Protection against Accidents(Dockers),1929) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการคุ้มครองอุบัติเหตุคนงานในการขนถ่ายสินค้าขึ้นลงเพื่อป้องกันอุบัติเหตุโดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานขนถ่ายสินค้า อนุสัญญาฉบับที่ 32 ปี ค.ศ. 1932 ว่าด้วย การคุ้มครองอุบัติเหตุสำหรับงานท่าเรือ(ฉบับแก้ไข) (Convention No.32 : Convention concerning Protection against Accidents Dockers (Revised),1932) อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ อนุสัญญาฉบับนี้เป็นอนุสัญญากำหนดมาตรการความปลอดภัยในการขนส่งคนงานไปยังสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุโดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานขนถ่ายสินค้า อนุสัญญาฉบับที่ 152 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพในการทำงานบนเรือ (Convention No.152 : Convention concerning Occupational Safety and Health Dock Work,1979) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ความคุ้มครองคนงานที่ทำงานในท่าเรือโดยกำหนดมาตรการในการจัดหาและดูแลรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องมือ และ วิธีการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย รักษาความปลอดภัยทางเข้าออกที่ทำงาน แสงสว่าง มีเครื่องหมายบอกทางเข้าออก การแจ้งอันตราย ต้องจัดหาข้อมูลการฝึกอบรม ให้คำแนะนำแก่คนงานเพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ มีมาตรการเรื่องการขึ้นเรือ ขนส่ง การลงเรือของคนงานจัดทางออกฉุกเฉิน เครื่องปฐมพยาบาล เครื่องกักภัย และคณะกรรมการเกี่ยวกับความปลอดภัยขึ้น ข้อแนะนำฉบับที่ 160 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพในการทำงานบนเรือ(Recommendation No.160: Recommendation concerning Occupational Safety and Health Dock Work,1979) ข้อแนะนำฉบับนี้ได้กำหนดเสริมมาตรการในการให้ความคุ้มครองคนงานที่ทำงานในท่าเรือ เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบบทบัญญัติในกฎกระทรวงฉบับที่ 11 ข้อ 3 และ 6 กับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นได้ว่า การกำหนดความคุ้มครองลูกจ้างนั้นในส่วน of เวลาทำงานปกติและการสิ้นสุดเวลาทำงานพร้อมทั้งการกำหนดวันหยุด สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมิได้มีการกำหนดไว้แต่อย่างใด เนื่องจากว่างานที่มีลักษณะพิเศษที่ได้รับความคุ้มครองนั้นไม่ว่าจะเป็นงานประมงหรืองานบรรทุกหรืองานขนถ่าย

สินค้าทางทะเล เนื่องจากการทำงานบนเรือนั้นเป็นงานที่เป็นอันตรายเป็นอย่างมาก จึงควรให้ความคุ้มครองอุบัติเหตุของแรงงานในการขนถ่ายสินค้าเพื่อหามาตรการกำหนดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างที่ทำงานขนถ่ายสินค้า

3. งานขนส่งทางบก³

บทบัญญัติแห่งมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในงานขนส่งทางบก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั่วไป ดังนี้

การกำหนดเวลาทำงานปกติ

ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง (ข้อ 2)

การทำงานล่วงเวลา

ห้ามมิให้ลูกจ้างทำหน้าที่ขี้นขี้นยานพาหนะทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร (ข้อ 3)

เวลาพัก

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขี้นขี้นยานพาหนะมีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขี้นขี้นยานพาหนะได้ทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละยี่สิบนาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง (ข้อ 4)

จากบทบัญญัติดังกล่าวเห็นได้ว่า การคุ้มครองลูกจ้างในงานขนส่งทางบกซึ่งเป็นงานที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 12 ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแตกต่างออกไป ในงานขนส่งทางบกนั้นได้กำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก การทำงานในวันหยุด ไว้เหมือนกับในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 27 มาตรา 28 ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่ได้รับความคุ้มครองแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

³ งานขนส่งทางบก หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ๆ ทั้งนี้ไม่รวมไปถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย

สำหรับกฎหมายของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ มิได้มีการบัญญัติให้การคุ้มครองแรงงานเป็นพิเศษสำหรับงานขนส่งทางบก

ในส่วนของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 67 ปี ค.ศ. 1939 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก (Convention No.67 : Convention concerning Hours of Work and Rest Periods Road Transport,1937) โดยกำหนดว่าลูกจ้างซึ่งมีอาชีพข้ายานพาหนะขนส่งทางบกโดยระบุให้ทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง ยกเว้นกรณีอุบัติเหตุ ภัยพิบัติ หรือ เหตุสุดวิสัยอื่น ๆ เวลาทำงานในขณะที่ยานพาหนะกำลังเคลื่อนที่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การหยุดพัก และการมีเหตุขัดข้อง อนุสัญญาฉบับที่ 153 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก (Convention No.153 : Hours of Work and Rest Periods in Road Transport,1979) กำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบกของผู้ทำงานขับซึ่งรับจ้างโดยห้ามมิให้ทำงานเกิน 4 หรือ 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ในบางกรณีห้ามมิให้ทำงานเกิน 9 ชั่วโมง ต่อวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกำหนดให้ผู้ขับซึ่งรับจ้างต้องได้รับการพักผ่อนหลังจากการทำงานมาแล้ว 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ข้อแนะนำฉบับที่ 161 ปี ค.ศ. 1979 (Recommendation No.161 : Hours of Work and Rest Periods in Road Transport,1979) ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก กำหนดให้ผู้ที่มีรายได้จากการขนส่งและกับผู้ที่เป็นเจ้าของและสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานเกี่ยวกับการขนส่งโดยไม่ได้รับค่าจ้างโดยกำหนดให้ชั่วโมงการทำงานโดยปกติแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และต้องไม่รวมถึงการทำงานล่วงเวลาด้วย เมื่อเปรียบเทียบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เห็นได้ว่า ในเรื่องของงานขนส่งทางบกได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเดียวกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เนื่องจากว่าประเทศไทยได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับอนุสัญญาฉบับที่ 67 ซึ่งกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างห้ามทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง ยกเว้นมีเหตุสุดวิสัยเท่านั้น จึงเห็นว่าเป็นการที่เหมาะสมแล้วสำหรับการกำหนดเวลาทำงานขนส่งทางบกไว้ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจภายในประเทศที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และปัญหาในการบังคับใช้หรือการปฏิบัติตามข้อกำหนดถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ตามหากเป็นกรณีของการใช้แรงงานทั่วไปแล้ว เช่น เรื่องของการกำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก อยู่ภายใต้บทบัญญัติของมาตรา 23 ถึงมาตรา 37

4. งานอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา (กฎกระทรวงฉบับที่ 7)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 บัญญัติว่า “ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ ”

จากบทบัญญัติมาตรา 22 ประกอบกับงานอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้กำหนดงานในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจาก และ กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่

1. งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต ให้มีการคุ้มครองแรงงานดังนี้

1.1 ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนดเวลาทำงานปกติโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมง

1.2 นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานติดต่อกันเป็นช่วง แต่ห้ามมิให้ตกลงกันกำหนดเวลาทำงานเกินช่วงละ 28 วันติดต่อกัน

1.3 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมา ครบช่วงเวลาทำงานติดต่อกันเป็นช่วง ห้ามมิให้กำหนดเวลาทำงานเกินช่วงละยี่สิบแปดวันติดต่อกัน มีวันหยุดประจำช่วงเวลาทำงานตามความเหมาะสม เว้นแต่กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดวันทำงานติดต่อกันช่วงละไม่น้อยกว่า 44 วัน นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดติดต่อกันไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของวันทำงานติดต่อกัน

1.4 นายจ้างต้องจัดวันหยุดประจำสัปดาห์หนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์หนึ่งนั้นต้องไม่เกิน 6 วัน โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ได้

1.5 สำหรับวันหยุดประเพณีวันใด ถ้าตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ลูกจ้างได้รับการหยุดชดเชย วันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไปหรือนายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดได้

1.6 ให้นายจ้างแจ้งการฝึกอบรมเกี่ยวกับการยังชีพในทะเล และการผจญเพลิง ซึ่งลูกจ้างต้องอบรมในวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามสมควร เว้นแต่การฝึกอบรมกรณีอื่นในวันหยุดต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดสำหรับวันฝึกอบรม และวันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างเตรียมพร้อมก่อนการฝึกอบรมพร้อมค่าใช้จ่ายในการเดินทางของลูกจ้าง

2. งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพที่เกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้ลูกจ้างนอกจากลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

1. งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกินสองชั่วโมงได้

2. นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในงานวิชาชีพหรือวิชาการที่เกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือของลูกจ้างนั้น

3. นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น

4. ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า ถ้านายจ้างได้จ่ายค่าเหนื่อยจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้สำหรับงานทั่วไปแล้วคือต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนสำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยที่เด็กยังสามารถทำได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะเห็นว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้นให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก

5.2 การใช้แรงงานทั่วไป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไปได้บัญญัติไว้ในมาตรา 23 ถึง มาตรา 37 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องของเวลาการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุด การทำงานในวันหยุด วันลา ค่าตอบแทนในการทำงาน

สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง การควบคุมการใช้แรงงาน การสงเคราะห์ลูกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

1. เวลาทำงานปกติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 บัญญัติว่า “ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 บัญญัติว่า “ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงการทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”

บทบัญญัติมาตรา 23 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานให้ลูกจ้างทราบโดยนายจ้างต้องกำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวันเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งไม่รวมเวลาพัก

สำหรับเวลาทำงานปกติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเวลาการทำงานไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรมไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Convention No.1: Convention Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight in the Day and Forty-eight in the Week, 1919) กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมในทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง แต่มีข้อยกเว้นสำหรับบุคคลในตำแหน่งผู้บริหาร และบุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับความลับเท่านั้น ในส่วนของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากอุบัติเหตุหรือกรณีของงานฉุกเฉินหรืองานเร่งด่วนหรืองานสุดวิสัย ซึ่งเป็นงานที่มีความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง

เนื่อง แต่มีข้อยกเว้นสำหรับในกรณีงานที่เกิดสงครามหรือเกิดอันตรายอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของชาติ อนุสัญญาฉบับที่ 30 ปี ค.ศ. 1930 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน (Convention No.30 : The Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices,1930) กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน แต่ให้ใช้บังคับกับบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งพาณิชย์กรรมเท่านั้น นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 43 ปี ค.ศ. 1934 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานเกี่ยวกับกระจกแผ่น(Convention No.43 :the Regulation of Hours of Work in Automatic Sheet - Glass Works,1934) กำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อนุสัญญาฉบับที่ 67 ปี ค.ศ. 1939 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก (Convention No.67 : Convention concerning the Regulation of Hours of Work and Rest Periods (Road Transport),1937) กำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ยกเว้นกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือเหตุเสียหาย การเสียเวลาซึ่งไม่อาจจะคลาดได้ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ

สำหรับกฎหมายต่างประเทศนั้นมีการกำหนดเวลาการทำงานปกติไว้แต่ละประเทศดังนี้

1) ประเทศบรูไน⁴

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศบรูไน ปี ค.ศ. 1954 มาตรา 104 (A) – (E) (The Labour Enactment of Brunei 1954 Act 104 (A) – (E))กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามกำหนดจำนวน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2) ประเทศอินโดนีเซีย⁵

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศอินโดนีเซีย ปี ค.ศ. 1948 ส่วนที่ 4 มาตรา 10 –15 (Labour Act of Indonesia ,1948 Part IV Act 10 -15) กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงต่อวันหรือไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3) ประเทศมาเลเซีย⁶

กฎหมายของประเทศมาเลเซีย ฉบับที่ 265 พระราชบัญญัติการจ้างงาน ปี ค.ศ. 1955 แก้ไขปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 12 มาตรา A497 (Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955(Revised – 1981)Part XII Act A497) กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

⁴ The Labour Enactment of Brunei 1954 , Act 104 (a) – (e) .

⁵ Labour Act of Indonesia 1948 , Part IV Article 10 –15.

⁶ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955(Revised – 1981) Part XII, Article A497.

4) ประเทศสิงคโปร์⁷

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 4 มาตรา 41/73 (The Employment Act Of Singapore 1981 Part IV Article 41/73) ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดห้ามมิให้นายจ้างทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันแต่ต้องไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

5) ประเทศฟิลิปปินส์⁸

ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ เล่ม 3 ปี ค.ศ. 1971 บทที่ 1 เงื่อนไขการจ้างงาน มาตรา 87- 90 (Labour Code Of Philippines (Book Three) 1971 Condition of Employment Chapter 1 Article 87 - 90) กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้สำหรับงานทั่วไปแล้วคือต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนสำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยที่เด็กยังสามารถทำได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะเห็นว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้นให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมากซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศก็ได้มีการกำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกันคือกำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ประเทศอินโดนีเซียกำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การกำหนดเวลาการทำงานนั้นจึงเป็นการกำหนดให้เหมาะสมกับอายุของผู้ทำงานเป็นสำคัญคือต้องมิให้ทำงานมากจนเกินไป

1.1 งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทของงาน ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน สี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่กรณีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

⁷ The Employment Act of Singapore 1981 , Part IV Article 41/73.

⁸ Labour Code of Philippines (Book Three)1971 Condition of Employment Chapter 1 , Article 87-90.

และความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงการทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”

จากบทบัญญัติดังกล่าวในส่วนของงานทั่วไป นายจ้างต้องกำหนดเวลาทำงานไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวันและต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง แต่เนื่องจากอาศัยตามความในมาตรา 23 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 7 ซึ่งได้กำหนดงานแต่ละประเภทที่เกี่ยวกับงานทั่วไป โดยออกเป็นกฎกระทรวง ได้แก่

ข้อ 1. งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมตลอดไปถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตให้มีการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

(1) ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันหนึ่งไม่เกินสิบสองชั่วโมง

จากบทบัญญัติของมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันนั้นต้องไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทของงานตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 7 ได้แก่ งานปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมตลอดไปถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตให้มีการคุ้มครองแรงงานซึ่งได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง หรือ นายจ้างสามารถกำหนดเวลาทำงานติดต่อกันเป็นช่วงได้ ซึ่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (Convention No.1 : Convention Limiting the Hours of Work in Industrial Undertaking to Eight in the Day and Forty-eight in the Week, 1919) กำหนดให้บุคคลที่ทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดข้อยกเว้นไว้สำหรับงานที่จำเป็นต้องทำต่อเนื่องและงานที่เป็นฉุกเฉินหรือเร่งด่วนซึ่งกำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การกำหนดเวลาทำงานนั้นอาจยาวนานกว่าที่นายจ้างได้กำหนดไว้โดยขึ้นอยู่กับข้อตกลงของลูกจ้าง ดังนั้นถึงแม้ว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานพร้อมทั้งข้อยกเว้นสำหรับงานที่ทำต่อเนื่องหรืองานฉุกเฉินไว้แล้วก็ตามแต่กฎหมายต่างประเทศมิได้มีการกำหนดเวลาทำงานต่อเนื่องหรือการทำงานฉุกเฉินไว้แต่อย่างใด

ข้อ 2. งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียน พนักงาน งานอาชีพที่เกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่งเป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้ลูกจ้างนอกจากลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จากบทบัญญัติดังกล่าวเห็นได้ว่า นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติวันละกี่ชั่วโมงก็ได้แต่เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกรณีที่ตกลงกันเกินวันละ 8 ชั่วโมง นอกจากลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ก็จะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ซึ่งในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 30 ปี ค.ศ. 1930 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน (Convention No.30 The Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices, 1930) กำหนดให้ลูกจ้างทำงานแต่ละวันได้ไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมงต่อวัน และในอนุสัญญาได้กำหนดให้สำหรับงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากอุบัติเหตุหรือเหตุฉุกเฉินต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทของงาน ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน สี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง ”

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

- ข้อ 2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่
- (1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
 - (2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
 - (3) งานเชื่อมโลหะ
 - (4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
 - (5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
 - (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตรายได้
 - (7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

จากบทบัญญัติดังกล่าวเห็นได้ว่า งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งลูกจ้างสามารถทำได้ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เพื่อความคุ้มครองลูกจ้างในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการกำหนดงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายไว้ สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเวลาทำงานที่เกี่ยวกับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไว้ใน อนุสัญญานับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม(Convention No.1 : Convention Limiting the Hours of Work in industrial Undertaking to Eight in the Day and Forty-Eight in the Week,1919) กำหนดให้งานที่เกิดขึ้นเนื่องจากอุบัติเหตุหรือกรณีฉุกเฉินหรืองานเร่งด่วนหรือเหตุสุดวิสัยซึ่งเป็นงานที่มีความจำเป็นที่ต้องทำงานอย่างต่อเนื่องสามารถกำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อนุสัญญานับที่ 43 ปี ค.ศ. 1934 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานเกี่ยวกับกระจกแผ่น (Convention No.43 : The Regulation of Hours of Work in Automatic Sheet-Glass Works,1934) กำหนดการทำงานเป็นกะ โดยกำหนดให้ทำงาน 4 กะ แต่ต้องทำงานไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์อนุสัญญานับที่ 46 ปี ค.ศ. 1935 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานเหมืองถ่านหิน(Convention No.46 : Convention concerning Hours of Work (Coal Mines) (Revised) กำหนดชั่วโมงการทำงานไว้ไม่เกิน 6 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 75 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นได้กำหนดเวลางานไว้ลักษณะเดียวกันกับของประเทศไทย อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ มิได้กำหนดเวลาทำงานไว้เป็นลักษณะพิเศษแต่อย่างใดโดยยึดหลักเดียวกันกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในอนุสัญญานับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม

1.3 งานที่มีลักษณะพิเศษ

งานที่มีลักษณะพิเศษตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 22 นั้นได้แก่ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุก งานขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และ งานอื่น ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ประกอบกับงานที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 7 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับงานกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมแล้ว ให้นายจ้างและลูกจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติซึ่งแตกต่างจาก มาตรา 23 คือ ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของงานแต่ละวันหนึ่งนั้น ต้องไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง ถ้าเป็นงานที่ลูกจ้างตกลงทำงานติดต่อกันเป็นช่วง ห้ามนายจ้างมิให้ลูกจ้างทำงานเกินช่วงละ 28 วันติดต่อกัน สำหรับงานที่ใช้วิชาชีพ หรือ วิชาการ งานด้านบริการ และ งานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพที่เกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิตหรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวนี้ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานในวันหนึ่ง ๆ เป็นชั่วโมงได้แต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนได้โดยมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ซึ่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นได้กำหนดชั่วโมงการทำงานไว้แต่กำหนดไว้ในภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชยกรรม อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 1ค.ศ. 1919 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (Convention No.1 : Convention Limiting the Hours of Work in industrial Undertaking to Eight in the Day and Forty-Eight in the Week, 1919) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับบุคคลทำงานในทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในภาคอุตสาหกรรมว่าจะต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอนุสัญญาฉบับที่ 30 ปี ค.ศ. 1930 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน (Convention No.30 : Convention concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Office ,1930) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเวลาทำงานที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างซึ่งไม่รวมถึงเวลาที่ลูกจ้างหยุดพักในระหว่างการทำงานซึ่งโดยกำหนดให้ลูกจ้างทำงานแต่ละวันไม่เกิน 10 ชั่วโมง โดยใช้บังคับกับบุคคลที่ทำงานในภาคพาณิชยกรรม โดยกำหนดให้มีการเพิ่มชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันนั้นต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และในแต่ละวันต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมง

เมื่อเปรียบเทียบอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้แล้วเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะพิเศษซึ่งแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงานมาตรา 23 คือ ต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนสำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยที่เด็กยังสามารถทำได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะเห็นว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้นให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมากซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ก็ได้มีการกำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกันคือกำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ประเทศอินโดนีเซียกำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การกำหนดเวลาการทำงานนั้นต้องกำหนดให้เหมาะสมกับอายุของผู้ทำงานเป็นสิ่งสำคัญคือต้องมีให้ลูกจ้างทำงานมากจนเกินไป

1.3.1 งานประมงทะเล

บทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 10 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนหนึ่งกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในงานประมงทะเลในลักษณะงานพิเศษแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานประมงทะเลไว้ในข้อแนะฉบับที่ 7 ปี ค.ศ. 1920 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานของชาวประมง (Recommendation No.7 : Hours of Work (Fishing),1920) ข้อแนะฉบับนี้กำหนดถึงชั่วโมงการทำงานของชาวประมงซึ่งทำได้ทำงานออกจากเขตชายฝั่ง โดยต้องทำงานวันละแปดชั่วโมงหรือสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง อนุสัญญาฉบับที่ 112 ปี ค.ศ. 1959 ว่าด้วย อายุขั้นต่ำของชาวประมง (Convention No.112 : Minimum Age (Fishermen),1959) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานประมง โดยมีข้อแม้ว่าต้องได้รับความคุ้มครองทางด้านความปลอดภัยและสุขภาพ หรือ ต้องไม่เป็นผลร้ายต่อการเรียนและไม่เป็นประโยชน์ทางธุรกิจด้วย นอกจากนี้ยังห้ามมิให้เด็กอายุ 14 ปี ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตด้วย อนุสัญญาฉบับที่ 113 ปี ค.ศ. 1959 ว่าด้วยการตรวจสุขภาพของชาวประมง (Convention No.113 : Medical Examination(Fishermen),1959) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามมิให้บุคคลใดทำงานในเรือประมงเว้นแต่จะมีใบรับรองและเยาวชนนั้นต้องมีสุขภาพที่สมบูรณ์เหมาะสมกับการทำงานโดยมีแพทย์ได้เป็นผู้ลงนามในใบรับรอง อนุสัญญาฉบับที่ 114 ปี ค.ศ. 1959 ว่าด้วยข้อตกลงของชาวประมง(Convention No.114 : Fishermen 's Articles of Agreement,1959) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ชาวประมงต้องลงนามภายในข้อตกลงภายใต้เงื่อนไขซึ่งกำหนดโดยกฎหมายเพื่อเป็นการประกันว่ารัฐบาลนั้นไม่สามารถเข้าไปทำหน้าที่ให้คำแนะนำและปรึกษาได้ อนุสัญญาฉบับที่ 126 ปี ค.ศ. 1966 ว่าด้วย ที่พักอาศัยของลูกเรือประมง (Convention No.126 : Accommodation of Crew (Fishermen),1966) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนด

ให้มีการสร้างห้องพักภายในเรือประมงตามกฎหมายโดยระบุว่าการสร้างเรือประมง หรือ ก่อนที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับห้องพักอาศัยจะต้องมีการเสนอแบบแปลนต่อรัฐบาลเพื่อขออนุมัติ และให้รัฐบาลตรวจสอบจนเป็นที่พอใจและให้สอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนดไว้ อนุสัญญาฉบับที่ 78 ปี ค.ศ. 1996 ว่าด้วย การตรวจการทำงานของชาวประมงและเงื่อนไขในความเป็นอยู่(Convention No.178 : The Inspection of Seafarers ' s working and living conditions) อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดห้ามเรือที่มีน้ำหนักน้อยกว่า 500 ตันกรอส และเรือที่มีเรือใบแลใช้น้ำมันเดินทาง ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยหัวหน้าเรือนั้นต้องไปทำการจดทะเบียนเป็นสมาชิกเพื่อสะดวกในการเข้าไปตรวจพร้อมทั้งต้องไปทำการทดสอบเพื่อความปลอดภัย ข้อแนะนำปีที่ 187 ปี ค.ศ. 1996 ว่าด้วยค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานของชาวประมงและงานประจำตำแหน่งบนเรือ(Recommendation No.187 : Recommendation concerning Seafarers ' s wages and hours of work and the manning of ships) ข้อแนะนำนี้ได้กำหนดถึงการจ่ายค่าจ้างในวันทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่เกินชั่วโมงการทำงานในงานออกสู่ทะเลและงานท่าเรือซึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับการจ่ายค่าล่วงเวลานายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างแต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนั้นยังกำหนดอัตราในการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาทำงานปกติให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างต้องไม่น้อยกว่า 1 เท่าหรือ 1 เท่าครึ่งของระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างต่อชั่วโมงซึ่งต้องไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือตามที่ใดตกลงไว้กับลูกจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับบทบัญญัติในกฎกระทรวงฉบับที่ 10 จะเห็นได้ว่า ในส่วนของเวลาทำงานปกติที่ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเฉพาะงานประมงนั้นเนื่องจากมิได้บัญญัติไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 10 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่อย่างไรก็ดี จึงได้อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 กำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานของลูกจ้างและเวลาสิ้นสุดของลูกจ้างโดยตราเป็นกฎกระทรวง สำหรับกฎหมายของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ มิได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับงานประมงทะเลไว้แต่อย่างไร

1.3.2 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

บทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 11 ข้อ 3 ข้อ 6 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2541 เรื่อง ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและในวันหยุดในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลได้กำหนดความคุ้มครอง ลูกจ้างสำหรับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลใน

ลักษณะงานพิเศษแตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานปกติ การกำหนดระยะเวลาทำงานปกติ และการกำหนดวันหยุด ของงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้น อธิบดีกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานได้กำหนดระยะเวลาทำงานและวันหยุดสำหรับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล คือ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติและเวลาสิ้นสุดการทำงานแก่ลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามมาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตามประเพณีในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ดังนี้

(1) กะกลางวัน ตั้งแต่เวลา 08.00 นาฬิกา ถึงเวลา 17.00 นาฬิกา เป็นหนึ่งแรง โดยมีเวลาพักตั้งแต่เวลา 12.00 นาฬิกา ถึงเวลา 13.00 นาฬิกา (ข้อ 1)

(2) กะกลางคืน ตั้งแต่เวลา 19.00 นาฬิกา ถึงเวลา 23.30 นาฬิกา เป็นหนึ่งแรง (ข้อ 2)

(3) กะดึก ตั้งแต่เวลา 1.00 นาฬิกา ถึงเวลา 04.30 นาฬิกา เป็นหนึ่งแรง (ข้อ3)

จากบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 11 ข้อ 3 ข้อ 6 เห็นได้ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานบรรทุกขนถ่ายสินค้า ซึ่งโดยปกติแล้วถือได้ว่าเป็นงานที่ต้องเป็นไปตามบทบัญญัติในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากอาศัยตามความตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 11 ซึ่งได้กำหนดความคุ้มครองในลักษณะงานดังกล่าวให้แตกต่างออกไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในบางส่วนหนึ่งได้กำหนดเวลางานปกติของงานบรรทุกสินค้าเรือเดินทะเลตามที่ได้กล่าวมาแล้ว เนื่องจากการทำงานดังกล่าวเป็นการทำงานบนท้องทะเลซึ่งคล้ายกับการทำงานของงานประมงทะเลซึ่งสภาพการทำงานดังกล่าวนั้นอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพของลูกจ้างได้ กฎหมายจึงได้ให้อำนาจอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในงานประเภทนี้ไว้

สำหรับกรณีงานที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับงานบรรทุกหรืองานขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้น นับว่ามีความแตกต่างจากกฎหมายของหลายประเทศ เช่น ประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งมีได้มีการบัญญัติลักษณะงานพิเศษในงานบรรทุกหรืองานขนถ่ายสินค้าแต่อย่างใด

ในส่วนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับเรือเดินทะเลไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 28 ปี ค.ศ. 1929 ว่าด้วย การคุ้มครองอุบัติเหตุสำหรับงานท่าเรือ (Convention No.28 : Protection

against Accidents Dockers,1929) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการคุ้มครองอุบัติเหตุของแรงงานในการขนถ่ายสินค้าขึ้นลงเพื่อป้องกันอุบัติเหตุโดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานขนถ่ายสินค้าอนุสัญญาฉบับที่ 32 ปี ค.ศ. 1932 ว่าด้วย การคุ้มครองอุบัติเหตุสำหรับงานท่าเรือ(ฉบับแก้ไข) (Convention No.32 : Protection against Accidents Dockers (Revised),1932) อนุสัญญาฉบับนี้เป็นอนุสัญญาที่แก้ไขเพิ่มเติมในการกำหนดมาตรการความปลอดภัยในการขนส่งคนงานไปยังสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุโดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานขนถ่ายสินค้า อนุสัญญาฉบับที่ 152 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพในการทำงานบนเรือ (Convention No.152 : Occupational Safety and Health Dock Work,1979) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ความคุ้มครองคนงานที่ทำงานในท่าเรือในเรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย การกำหนดมาตรการเช่นนี้ นายจ้างสามารถจัดหาและดูแลรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องมือ และวิธีการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย รักษาความปลอดภัยทางเข้าออกที่ทำงาน แสงสว่าง มีเครื่องหมายบอกทางเข้าออก การแจ้งอันตราย นายจ้างต้องจัดหาข้อมูลและการฝึกอบรมและให้คำแนะนำแก่คนงานเพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ ข้อแนะนำฉบับที่ 160 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพในการทำงานบนเรือ(Recommendation No.160 : Occupational Safety and Health Dock Work,1979) ข้อแนะนำฉบับนี้กำหนดเสริมในการให้ความคุ้มครองคนงานที่ทำงานในท่าเรือในเรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับบทบัญญัติในกฎกระทรวงฉบับที่ 11 ข้อ 3 และ ข้อ 6 เห็นได้ว่า การกำหนดความคุ้มครองลูกจ้างนั้นในส่วนของเวลาทำงานปกติและการสิ้นสุดเวลาทำงานพร้อมทั้งการกำหนดวันหยุดในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมิได้มีการกำหนดไว้แต่อย่างใด เนื่องจากว่างานที่มีลักษณะพิเศษที่ได้รับความคุ้มครองนั้นไม่ว่าจะเป็นงานประมงหรืองานบรรทุกหรืองานขนถ่ายสินค้าทางทะเล เนื่องจากการทำงานบนเรือนั้นเป็นงานที่เป็นอันตรายเป็นอย่างมาก จึงควรให้ความคุ้มครองอุบัติเหตุของแรงงานในการขนถ่ายสินค้าเพื่อหามาตรการกำหนดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างที่ทำงานขนถ่ายสินค้า งานบรรทุกหรืองานขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลมีลักษณะพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองกับงานขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล โดยกำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานและเวลาสิ้นสุดของการทำงานโดยอธิบดีกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานเป็นผู้กำหนด ซึ่งในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมิได้มีการกำหนดไว้แต่อย่างใด รวมไปถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ มิได้บัญญัติไว้ในกฎหมายแต่อย่างใด

1.3.3 งานขนส่งทางบก

งานขนส่งทางบกเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้ความคุ้มครองกับงานขนส่ง โดยกำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกนั้นต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลาวันแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับความยินยอม นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาวันหนึ่งไม่เกิน 2 ชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร และนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างนั้นมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะได้ทำงานมาแล้ว 4 ชั่วโมง

สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดเกี่ยวกับงานขนส่งทางบกได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 67 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก (Convention No.67 : Convention concerning Hours of Work and Rest Periods Road Transport,1937) อนุสัญญาฉบับนี้ครอบคลุมไปถึงพนักงานซึ่งมีอาชีพขับขี่ยานพาหนะขนส่งทางบก รวมทั้งคนขับรถด้วย โดยระบุให้ทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง ยกเว้นกรณีอุบัติเหตุ ภัยพิบัติ หรือ เหตุสุดวิสัยอื่น ๆ เวลาทำงานในขณะที่ขับขี่ยานพาหนะกำลังเคลื่อนที่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การหยุดพัก และการมีเหตุขัดข้อง อนุสัญญาฉบับที่ 153 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก (Convention No.153 Hours of Work and Rest Periods in Road Transport ,1979) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดชั่วโมงทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบกของพนักงานขับขี่ยานพาหนะ โดยห้ามมิให้ทำงานเกิน 4 หรือ 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ซึ่งในบางกรณีห้ามมิให้ทำงานเกิน 9 ชั่วโมงต่อวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งรัฐมีอำนาจกำหนดระยะเวลาสำหรับงานบางชนิดแตกต่างจากเวลาที่ได้กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ยังกำหนดให้ผู้ขับขี่ยานพาหนะต้องได้รับการพักผ่อนหลังจากทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมงติดต่อกัน และมีระยะเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงติดต่อกัน ในทุกระยะ 24 ชั่วโมง แต่ช่วง 10 ชั่วโมง อาจจะลดลงเหลือไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมงได้แต่ต้องไม่เกิน 2 ครั้งต่อสัปดาห์ พร้อมทั้งได้มีการกำหนดให้มีการควบคุมการตรวจตรารวมทั้งวางกฎเกณฑ์การลงโทษไว้ด้วย ข้อแนะนำฉบับที่ 161 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก (Recommendation No.161 : Hours of Work and Rest Periods in Road Transport,1979) ข้อแนะนำฉบับนี้กำหนดให้ผู้ที่มีรายได้จากการขนส่งทางบกและผู้ที่เป็นเจ้าของและเป็นสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานเกี่ยวกับการขนส่งโดยไม่ได้รับค่าจ้างโดยกำหนดให้ชั่วโมงการทำงานโดยปกติแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และไม่รวมถึงการทำงานล่วงเวลาด้วย สำหรับการขนส่งอื่น ๆ สามารถกำหนดระยะเวลาโดยเฉลี่ยสูงสุดไม่เกิน 4 สัปดาห์ และโดยเฉลี่ยแล้วต้องไม่เกิน 10-12 ชั่วโมงต่อวัน โดยผู้ที่ทำงานขนส่งเหล่านี้ต้องมีเวลาหยุดพักภายหลัง

จากการทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมง หรือ อาจเป็น 5 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับสภาพของประเทศแต่ละประเทศเท่านั้น

จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 เห็นได้ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางบก โดยปกติแล้วถือได้ว่าเป็นงานที่ต้องเป็นไปตามบทบัญญัติในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากอาศัยตามความตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 12 ซึ่งได้กำหนดความคุ้มครองในลักษณะงานดังกล่าวให้แตกต่างออกไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในส่วนหนึ่งได้กำหนดเวลางานปกติของงานขนส่งทางบก เนื่องจากการทำงานดังกล่าวเป็นการทำงานบนท้องถนน ซึ่งสภาพการทำงานดังกล่าวนั้นอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพของลูกจ้างได้ กฎหมายจึงได้ให้อำนาจอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในงานประเภทนี้ไว้ สำหรับกรณีงานที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับงานขนส่งทางบกนั้น ประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งมิได้มีการบัญญัติลักษณะงานพิเศษในงานขนส่งทางบกไว้แต่อย่างใด

1.3.4 งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม

งานปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมนั้นเป็นงานอื่นที่มีการกำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 7 โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของชั่วโมงการทำงานแต่ละวันไม่เกิน 12 ชั่วโมง ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานอื่น ๆ ติดต่อกันเป็นช่วง ห้ามกำหนดเวลาทำงานเกินช่วงละ 28 ติดต่อกันก็ได้

สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ผู้เขียนเห็นว่า อนุสัญญาฉบับที่ 1 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับงานในกิจการปิโตรเลียมเป็นอุตสาหกรรมประเภทหนึ่ง ซึ่งอนุสัญญาได้กำหนดให้ลูกจ้างห้ามทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ยกเว้นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่ง อนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (Convention No.1: Hours of Work in Industry Undertaking to Eight on the Day and Forty-eight in the Week, 1919) อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดสาระสำคัญของชั่วโมงการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานอุบัติเหตุหรือกรณีฉุกเฉินหรืองานเร่งด่วนหรือเหตุสุดวิสัยซึ่งเป็นงานที่มีความจำเป็นที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องกัน อนุสัญญาฉบับนี้จึงกำหนดให้ต้องทำงานไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศบรูไน ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และ มาเลเซีย มิได้มีการกำหนด

ระยะเวลางานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ยกเว้นประเทศ อินโดนีเซีย ได้กำหนดไว้ให้ทำงานไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.4 งานที่กฎหมายไม่ใช้บังคับบางส่วน (งานบ้านและงานที่มีได้แสงหากำไรทางเศรษฐกิจ)

งานที่กฎหมายไม่ใช้บังคับบางส่วน (มาตรา 4 วรรค 2) ได้แก่ งานบ้าน และงานที่มีได้แสงหากำไรทางเศรษฐกิจ (กฎกระทรวงฉบับที่ 9)

1. งานบ้าน

ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน (คนใช้) นั้นจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎกระทรวงฉบับที่ 1 ข้อ 2 เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนี้มิได้จัดอยู่ในประเภทของงานประเภทใดประเภทหนึ่ง หรืองานอื่น ๆ ที่กำหนดแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 22) สำหรับการทำงานของลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านในส่วนของเวลาทำงานปกติของลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาการทำงานเริ่มต้นและเวลาที่สิ้นสุดการทำงานของลูกจ้างเป็นที่แน่นอนตายตัวไว้แต่อย่างใด

2. งานที่มีได้แสงหากำไรทางเศรษฐกิจ

ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานที่มีได้แสงหากำไรทางเศรษฐกิจนั้นจะต้องตีความให้เคร่งครัดว่า งานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้แสงหากำไรในทางเศรษฐกิจเลย ถ้ากิจการที่จ้างนั้นเป็นกิจการที่แสงหากำไรทางเศรษฐกิจ แม้กำไรที่ได้มาจะนำไปใช้เพื่อการกุศลหรือทางสาธารณประโยชน์ก็ตามก็ยังคงถือว่าเป็นกิจการที่แสงหากำไรทางเศรษฐกิจ สำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ 1 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดห้ามมิให้ใช้หมวดที่ 2 ของการใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา 23 ถึง มาตรา 37 ใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสงหากำไรทางเศรษฐกิจ สำหรับระยะเวลาการทำงานเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของลูกจ้างนั้นกฎหมายห้ามมิให้กำหนดระยะเวลาการทำงานเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของลูกจ้างไว้แต่อย่างใด

2. การทำงานล่วงเวลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 บัญญัติว่า “ ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่ งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ”

บทบัญญัติมาตรา 24 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวถึงเรื่องการทำงานล่วงเวลาไว้ หมายถึง การทำงานนอกชั่วโมงทำงานปกติที่นายจ้างกำหนดไว้คือก่อนเริ่มงาน หรือหลังเลิกงาน สำหรับการงานเกินชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างนั้น ในกรณีที่นายจ้างนี้ ไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานเป็นแน่นอนได้ ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะตกลงกันเพื่อให้ลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง นอกจากนี้บทบัญญัติมาตรา 24 พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดว่าห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเว้นแต่จะได้รับความยินยอม จากลูกจ้างเสียก่อน นอกจากนี้ยังให้ความคุ้มครองจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาด้วย โดยเมื่อ จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ในส่วนของอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมิได้มีการ กำหนดการทำงานล่วงเวลาไว้ชัดเจนมากนัก สำหรับกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดเกี่ยวกับการ ทำงานล่วงเวลาไว้ดังนี้

1. ประเทศบรูไน⁹

พระราชบัญญัติแรงงาน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 14 มาตรา 104 (A)-(E) (The Labour Enactment of Brunei 1954 Part XIV Article 104(A)-(E)) กำหนดให้ลูกจ้างทำงานเวลาปกติ 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงก็ได้ โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน โดยต้องไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. ประเทศอินโดนีเซีย¹⁰

คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการพัฒนามาตรฐานคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน สาธารณรัฐอินโดนีเซีย เลขที่ 2/Kpts/Dpnp/1972 ในเรื่องของการคำนวณค่าแรงล่วงเวลา (Decision of the Director for Development of Labour Protection Standards , Department of Manpower , Republic of Indonesia No:2/Kpts/Dpnp/1972 on The Calculation of Overtime Wages Resolves Second A ,B) ได้กำหนดเงื่อนไขสำหรับการคำนวณค่าแรงล่วงเวลาซึ่งได้รับการอนุญาตให้เบี่ยงเบนจากกฎเกณฑ์เรื่องของชั่วโมงการทำงานและพักผ่อนจากกฎหมายแห่ง รัฐบาลเลขที่ 13 ปี ค.ศ. 1950 มาตรา 4 กำหนดให้ลูกจ้างในเขตแดน จาการ์ตา สัปดาห์ละวัน

⁹ The Labour Enactment of Brunei 1954 , Part XIV Article 104 (a)-(e).

¹⁰ Decision of the Director for Development of Labour Protection Standards, Department of Manpower, Republic of Indonesia No: 2/Kpts/Dpnp/1972 on The Calculation of Overtime Wages Resolves Second A , B

ออก และ กัสลิมันตัน ให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานเวลาปกติวันละ 7 ชั่วโมง หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติ โดยต้องไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3. ประเทศมาเลเซีย¹¹

กฎหมายของประเทศมาเลเซีย ฉบับที่ 265 พระราชบัญญัติการจ้างงาน ปี ค.ศ. 1955 แก้ไขปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 12 มาตรา A497 (Law Of Malaysia Act 265 Employment Act 1955(Revised – 1981) Part XII Sub Act A497) ได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา โดยให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติโดยต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4. ประเทศสิงคโปร์¹²

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 4 มาตรา 41/73 (The Employment Act of Singapore 1981 Part IV Article 41/73) ได้กำหนดการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงและไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

5. ประเทศฟิลิปปินส์¹³

ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ เล่มที่ 3 ปี ค.ศ. 1971 บทที่ 1 เงื่อนไขการจ้างงานลูกจ้าง มาตรา 87 - 90 (Labour Code of Philippines (Book Three) 1971 Condition of Employment , Chapter 1 Article 87 – 90) กำหนดให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงในวันทำงานปกติ และต้องไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ดังนั้น บทบัญญัติดังกล่าวในมาตรานี้ได้มีการกำหนดการทำงานล่วงเวลาไว้ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหก ชั่วโมง(กฎกระทรวงฉบับที่ 3)เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศเห็นได้ว่า ได้มีการบัญญัติในการกำหนดการทำงานล่วงเวลาแตกต่างกันออกไป ประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ได้มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานล่วงเวลานั้นแตกต่างกันออกไปเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาเพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างและต้องอาศัยภาครัฐช่วยสนับสนุนให้การดูแลด้วย

¹¹ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised –1981) , Part XII Sub Act A497 .

¹² The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 41/73.

¹³ Labour Code of Philippines (Book Three) Condition of Employment , Chapter 1 Article 87 –

2.1 งานที่ทำงานล่วงเวลาได้

โดยทั่วไป นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานได้เฉพาะเวลาทำงานปกติเท่านั้น เพราะนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเฉพาะในเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง แต่อาจมีบางกรณีซึ่งถือว่า เป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้แก่

2.1.1 งานปกติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรค 1 บัญญัติว่า “ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ”

จากบทบัญญัติมาตรา 24 วรรคแรก เห็นได้ว่า งานที่นายจ้างต้องกำหนดให้ลูกจ้างทำงานต้องเป็นเวลาทำงานปกติเท่านั้น ถ้าเป็นงานที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป แต่มีข้อยกเว้นถ้าเป็นงานที่ลักษณะของงานหรือสภาพของงานนั้นต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (**มาตรา 24 วรรค 2**)

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมิได้มีการกำหนดงานล่วงเวลาไว้แต่อย่างใด แต่จะไปกำหนดไว้ในเรื่องของชั่วโมงทำงาน เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (Convention No.1 : Hours of Work in Industry Undertaking to Eight on the Day and Forty-eight in the Week, 1919) กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมในทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง แต่มีข้อยกเว้นสำหรับบุคคลในตำแหน่งผู้บริหาร และ บุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับความลับเท่านั้น ในส่วนของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากอุบัติเหตุหรือกรณีของงานฉุกเฉินหรืองานเร่งด่วนหรืองานสุตวิสัย ซึ่งเป็นงานที่มีความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง แต่มีข้อยกเว้นสำหรับในกรณีงานที่เกิดสงครามหรือเกิดอันตรายอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของชาติ หรือ อนุสัญญาฉบับที่ 30 ปี ค.ศ. 1930 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน (Convention No.30 : Convention concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Office, 1930) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเวลาทำงานที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างซึ่งไม่รวมถึงเวลาที่ลูกจ้างหยุดพักในระหว่างการทำงานซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างทำงานแต่ละวันไม่เกิน 10 ชั่วโมง โดยใช้บังคับกับบุคคลที่ทำงานในภาคพาณิชย์กรรม โดยกำหนดให้มีการ

เพิ่มชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันนั้นต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และในแต่ละวันต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมง

จากบทบัญญัติมาตรา 24 วรรคแรก เห็นได้ว่า งานที่นายจ้างต้องกำหนดให้ลูกจ้างทำงานต้องเป็นเวลาทำงานปกติเท่านั้น ถ้าเป็นงานที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป แต่มีข้อยกเว้นถ้าเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ (มาตรา 24 วรรค 2) ซึ่งกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับการจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานเกินเวลาปกติ นั้น สำหรับกฎหมายของประเทศบรูไน¹⁴ ประเทศอินโดนีเซีย¹⁵ ประเทศสิงคโปร์¹⁶ ประเทศมาเลเซีย¹⁷ ประเทศฟิลิปปินส์¹⁸ นั้นกำหนดให้จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งเท่าครึ่งซึ่งได้ยึดถือเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.1.2 งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรค 2 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ”

จากบทบัญญัติมาตรา 24 วรรคสอง กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ในกรณีที่เป็งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำงานติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเท่าที่จำเป็น หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในส่วนของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมิได้มีการกำหนดการทำงานล่วงเวลาไว้ชัดเจนมากนัก แต่จะไปกำหนดไว้ในเรื่องของชั่วโมงทำงาน

¹⁴ The Labour Enactment of Brunei, 1954 , Part XIV Article 104 .

¹⁵ Decision of the Director for Development of Labour Protection Standards, Department of Manpower, Republic of Indonesia No: 2/Kpts/Dpnpt/1972 on The Calculation of Overtime Wages Resolves Second A , B

¹⁶ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised –1981) , Part XII Sub Act A497 .

¹⁷ The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 41/73.

¹⁸ Labour Code of Philippines (Book Three) 1971 , Condition of Employment Chapter 1 Article 87-90.

เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม หรือ อนุสัญญาฉบับที่ 30 ปี ค.ศ. 1933 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชย์กรรม

จากบทบัญญัติมาตรา 24 วรรคสอง เห็นได้ว่า งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้อง ทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดไว้ใน กฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็นโดยไม่ต้องได้รับความยินยอม จากลูกจ้าง กฎหมายต่างประเทศได้กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับการจ่าย ค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานเกินเวลาปกติ นั้น สำหรับกฎหมายของประเทศบรูไน¹⁹ ประเทศ อินโดนีเซีย²⁰ ประเทศสิงคโปร์²¹ ประเทศมาเลเซีย²² ประเทศฟิลิปปินส์²³ นั้นกำหนดให้จ่ายค่าล่วง เวลาให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งเท่าครึ่งซึ่งได้ยึดถือเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.1.3 งานขนส่งทางบก

งานขนส่งทางบกเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541)ออกตามความในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ความคุ้มครองกับงานขนส่งทางบก โดยกำหนดให้นายจ้าง กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกนั้นต้องไม่ เกิน 8 ชั่วโมง และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลาวันแต่จะ ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง นายจ้างอาจให้ ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาวันหนึ่งไม่เกิน 2 ชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากเหตุสุด วิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร และนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างนั้นมีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่ น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดเกี่ยวกับงานขนส่งทางบกได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 67 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก(Convention No.67: Convention concerning the Regulation of Hours of Work and Rest Period Road Transport, 1937) ซึ่งอนุสัญญานี้ครอบคลุมไปถึงพนักงานซึ่งมีอาชีพขับขี่ยานพาหนะขนส่งทางบก

¹⁹ The Labour Enactment of Brunei 1954, Part XIV Article 104

²⁰ Decision of the Director for Development of Labour Protection Standards, Department of Manpower, Republic of Indonesia No: 2/Kpts/Dpnpt/1972 on The Calculation of Overtime Wages Resolves Second A , B

²¹ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised –1981) , Part XII Sub Act A497 .

²² The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Article 41/73.

²³ Labour Code of Philippines (Book Three) 1971, Condition of Employment Chapter 1 Article 87-90.

รวมทั้งอันตรายด้วย โดยระบุให้ทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง ยกเว้นกรณีอุบัติเหตุ รถเสีย หรือ เหตุสุดวิสัยอื่น ๆ เวลาทำงานในขณะขับขี่ยานพาหนะกำลังเคลื่อนที่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การหยุดพัก และการมีเหตุขัดข้อง

สำหรับกฎหมายประเทศบรูไน²⁴ ประเทศอินโดนีเซีย²⁵ ประเทศมาเลเซีย²⁶ ประเทศสิงคโปร์²⁷ ประเทศฟิลิปปินส์²⁸ ที่เกี่ยวข้องกับงานล่วงเวลาในงานขนส่งทางบกนั้น มิได้มีการบัญญัติเป็นกฎหมายเป็นพิเศษไว้แต่อย่างใด

จากบทบัญญัติในงานขนส่งทางบก ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 ข้อ 6 โดยอาศัยอำนาจของมาตรา 6 และ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวซึ่งกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดการทำงานล่วงเวลาเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับการจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานเกินเวลาปกติ นั้น สำหรับกฎหมายของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ นั้นกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งเท่าครึ่งซึ่งได้ยึดถือเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับประเทศไทยนั้นควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติและอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 งานที่ไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 บัญญัติว่า “ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง ”

บทบัญญัติ มาตรา 31 กำหนดข้อยกเว้นห้ามมิให้นายจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างได้ (กฎกระทรวงฉบับที่ 2 ข้อ 2) ได้แก่

²⁴ The Labour Enactment of Brunei 1954.

²⁵ Labour Act of Indonesia 1948.

²⁶ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised –1981).

²⁷ The Employment Act of Singapore, 1981.

²⁸ Labour Code of Philippines (Book Three) 1971.

- 1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ หรือในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- 2) งานที่เกี่ยวกับแก๊สมันดภาพรังสี
- 3) งานเชื่อมโลหะ
- 4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- 5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- 6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความ

อันตรายอันอาจเป็นอันตราย

- 7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

นอกจากนั้นแล้ว ถ้าสภาพของงานที่มีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงและต้องจัดให้มีการป้องกันตัวบุคคลที่ทำงานดังกล่าวด้วย(กฎกระทรวงฉบับที่ 2 ข้อ 2 วรรคท้าย) สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมิได้มีการกำหนดการทำงานล่วงเวลาในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพไว้ และในกฎหมายประเทศบรูไน²⁹ ประเทศอินโดนีเซีย³⁰ ประเทศมาเลเซีย³¹ ประเทศสิงคโปร์³² ประเทศฟิลิปปินส์³³ มิได้มีการกำหนดการทำงานล่วงเวลาไว้ในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. เวลาพัก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 บัญญัติว่า “ ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

²⁹ The Labour Enactment of Brunei 1954.

³⁰ Labour Act of Indonesia 1948.

³¹ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised -1981).

³² The Employment Act of Singapore 1981.

³³ Labour Code of Philippines (Book Three)1971.

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงานเว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

“ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน”

จากบทบัญญัติมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อนายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยและเมื่อยล้าซึ่งทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานนั้นลดลงไปได้ ซึ่งย่อมทำให้เกิดผลเสียแก่ทางนายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างมาก ดังนั้น นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักในระหว่างการทำงานอย่างเพียงพอ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเกี่ยวกับการให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักในระหว่างการทำงาน

สำหรับในเรื่องเวลาพักในระหว่างการทำงานสำหรับลูกจ้างเด็ก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 46 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ติดต่อกันหลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดไว้ด้วย ซึ่งหมายความว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพัก 2 ช่วง คือทำงานไม่เกิน 4 ชั่วโมงได้พักติดต่อกัน 1 ชั่วโมงเต็ม ๆ หรือกว่านั้น และในระหว่างทำงานก็ให้ลูกจ้างเด็กได้พักอีกตามที่นายจ้างกำหนด ซึ่งอาจเป็น 15 นาทีหรือ 30 นาทีก็ได้ ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมาซึ่งมิได้เคยมีการกำหนดเวลาพักสำหรับแรงงานเด็กไว้แต่อย่างใด จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ก็ได้กำหนดให้แรงงานเด็กนั้นใช้บทบัญญัติเดียวกับแรงงานผู้ใหญ่ หลังจากมีเวลาพักและเวลาทำงานมานานแล้ว และไม่ติดต่อกันเหมือนบทบัญญัติในมาตรา 46 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สำหรับกฎหมายประเทศบรูไน³⁴ ประเทศอินโดนีเซีย³⁵ ประเทศมาเลเซีย³⁶ ประเทศสิงคโปร์³⁷ ประเทศฟิลิปปินส์³⁸ นั้นได้กำหนดเวลาให้ลูกจ้างมีเวลาพักเป็นมาตรฐานเดียวกันกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2541 คือ ให้ลูกจ้างมีเวลาพักในวันทำงานปกติไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

3.1 เวลาพักตามที่กฎหมายกำหนด

3.1.1 เวลาพักในเวลาทำงานปกติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 บัญญัติว่า “ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครึ่งหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงานเว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน “

³⁴ The Labour Enactment of Brunei 1954, Part XIV Article 105.

³⁵ Labour Act of Indonesia 1948, Part IV Article 2.

³⁶ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised –1981), Part XII Article 60E.

³⁷ The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 41/73.

³⁸ Labour Code of Philippines (Book Three)1971, Condition of Employment Chapter1 Article

จากบทบัญญัติมาตรา 27 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ขยับเขยื้อนพาหนะมีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำหน้าที่ขยับเขยื้อนพาหนะมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างมีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละยี่สิบนาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ในเวลาทำงานปกติ โดยอนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานการกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (Convention No.1 : Hours of Work in Industry Undertaking to Eight on the Day and Forty-eight in the Week, 1919) กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมรวมทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง แต่มีข้อยกเว้นสำหรับบุคคลในตำแหน่งผู้บริหาร และ บุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับความลับเท่านั้น ในส่วนของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากอุบัติเหตุหรือกรณีของงานฉุกเฉินหรืองานเร่งด่วนหรืองานสุดวิสัย ซึ่งเป็นงานที่มีความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง แต่มีข้อยกเว้นสำหรับในกรณีงานที่เกิดสงครามหรือเกิดอันตรายอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของชาติ หรือ อนุสัญญาฉบับที่ 30 ปี ค.ศ. 1930 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน (Convention No.30 : Convention concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Office, 1930) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเวลาทำงานที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างซึ่งไม่รวมถึงเวลาที่ลูกจ้างหยุดพักในระหว่างการทำงานซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างทำงานแต่ละวันไม่เกิน 10 ชั่วโมง โดยใช้บังคับกับบุคคลที่ทำงานในภาคพาณิชย์กรรม โดยกำหนดให้มีการเพิ่มชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันนั้นต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และในแต่ละวันต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมง

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไนกำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 30 นาทีหลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้ว 5 ชั่วโมง³⁹ ประเทศอินโดนีเซีย กำหนดให้ลูกจ้างต้องมีเวลาพักอย่างน้อยในแต่ละวันเมื่อทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน ประเทศมาเลเซีย กำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 30 นาที หลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้ว 5 ชั่วโมง ประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที หลังจากได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน

³⁹ The Labour Enactment of Brunel 1954, Part XIV Article 105.

⁴⁰ Labour Act of Indonesia 1948, Part IV Article 2.

⁴¹ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised -1981) , Part XII Article 60E.

⁴² The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 411/73.

⁴³ Labour Code of Philippines (Book Three) 1971 Condition of Employment Chapter1, Article 87-90.

5 ชั่วโมง ประเทศฟิลิปปินส์ นั้นกำหนดระยะเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที หลังจากได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง

สำหรับประเทศไทยนั้นในเรื่องเวลาพักในการทำงานปกตินั้นได้กำหนดไว้ในมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคือ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วห้าชั่วโมง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีได้มีการกำหนดไว้ การกำหนดชั่วโมงการทำงานตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ควรจะมีการกำหนดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครั้งหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงจาก 1 ชั่วโมง (กฎกระทรวงฉบับที่ 12 ข้อ 4) เป็น 2 ชั่วโมง สำหรับงานขนส่งทางบกเพื่อสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างในการทำงานต่อ ๆ ไป

3.1.2 เวลาพักในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 วรรค 4 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา”

จากบทบัญญัติ มาตรา 27 วรรค 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้การทำงานที่ล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้กำหนดเวลาพักสำหรับงานล่วงเวลาไว้แต่อย่างใด

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน⁴⁴ ประเทศอินโดนีเซีย⁴⁵ ประเทศมาเลเซีย⁴⁶ ประเทศสิงคโปร์⁴⁷ ประเทศฟิลิปปินส์⁴⁸ นั้นมิได้กำหนดระยะเวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลาไว้แต่อย่างใด สำหรับประเทศไทยนั้นในเรื่องเวลาพักในการทำงานล่วงเวลานั้นได้กำหนดไว้ในมาตรา 27 วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคือ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกับอนุสัญญาและข้อแนะของ

⁴⁴ The Labour Enactment of Brunei 1954.

⁴⁵ Labour Act of Indonesia 1948.

⁴⁶ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised –1981).

⁴⁷ The Employment Act of Singapore 1981

⁴⁸ Labour Code of Philippines (Book Three) 1971.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีได้มีการกำหนดไว้ การกำหนดชั่วโมงการทำงานตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ควรจะมีการกำหนดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างก่อนที่ทำงานล่วงเวลา จาก 20 นาที เป็น 1 ชั่วโมง เพื่อสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างในการทำงานต่อไป

3.2 เวลาพักตามที่ตกลงกัน

3.2.1 กรณีปกติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 วรรค 1 บัญญัติว่า “ ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง”

จากบทบัญญัติมาตรา 27 วรรคหนึ่ง ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 ข้อ 4 วรรคสอง สำหรับเวลาพักในงานขนส่งทางบก นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้มีเวลาพักน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละยี่สิบนาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง แต่มีข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวันทำงานถัดไปก่อนครบระยะเวลาสิบชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว (กฎกระทรวงฉบับที่ 12 ข้อ 5)

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเวลาพักยังไม่ค่อยชัดเจน โดยอนุสัญญาฉบับที่ 153 ปี ค.ศ. 1979 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก(Convention No.153 : Convention concerning Hours of Work and Rest Periods in Road Transport,1979) ได้กำหนดเวลาพักผ่อนในงานขนส่งทางบกหลังจากทำงานมาแล้ว 5 ชั่วโมงติดต่อกันและต้องมีระยะเวลาพักผ่อน 10 ชั่วโมงติดต่อกันในทุกๆ 24 ชั่วโมง สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศบราซิล ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ นั้นมิได้กำหนดระยะเวลาพักไว้แต่อย่างใด

สำหรับประเทศไทยนั้นในเรื่องเวลาพักในกรณีปกตินั้นได้กำหนดไว้ในมาตรา 27 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคือ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงซึ่งมีลักษณะแตกต่างกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีได้มีการกำหนดไว้ การกำหนดชั่วโมงการทำงานตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ควรจะมีการกำหนดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างก่อนที่ทำงานปกติ

โดยตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง

3.2.2 กรณีที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 วรรค 3 บัญญัติว่า
“ เวลาพักระหว่างการทํางานไม่น้อยกว่ารวมเป็นเวลาทํางาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทํางานปกติ

จากบทบัญญัติมาตรา 27 วรรคสาม ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 3 กำหนดให้นายจ้างจัดเวลาพักระหว่างการทํางานนั้นไม่น้อยกว่ารวมเป็นเวลาทํางาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วเกินวันละ 2 ชั่วโมงต้องนับเวลาที่เกิน 2 ชั่วโมงเป็นเวลาทํางานปกติของลูกจ้าง แต่สำหรับร้านขายอาหาร หรือ ร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทํางาน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทํางานวันหนึ่งเกินสองชั่วโมงได้เวลาที่เกินสองชั่วโมงย่อมไม่นับเป็นเวลาทํางาน เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นับเป็นเวลาทํางาน สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไน⁴⁹ กำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไว้ 30 นาทีหลังจากทํางานมาแล้ว 5 ชั่วโมง ประเทศอินโดนีเซีย⁵⁰ กำหนดให้ลูกจ้างต้องมีเวลาพักในแต่ละวันเมื่อทํางานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน ประเทศมาเลเซีย⁵¹ กำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 30 นาที หลังจากทํางานติดต่อกันมาแล้ว 5 ชั่วโมง ประเทศสิงคโปร์⁵² กำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที หลังจากได้ทํางานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง ประเทศฟิลิปปินส์⁵³ กำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาทีหลังจากทํางานติดต่อกันมาแล้ว 5 ชั่วโมง สำหรับประเทศไทยนั้นในเรื่องเวลาพักในที่นี้เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างนั้นได้กำหนดให้นายจ้างจัดเวลาพักระหว่างการทํางานนั้นไม่น้อยกว่ารวมเป็นเวลาทํางาน เว้นแต่เวลาพักรวมกันแล้วเกินวันละ 2 ชั่วโมง ต้องนับเวลาที่เกิน 2 ชั่วโมง เป็นเวลาทํางานปกติของลูกจ้างด้วย (มาตรา 27 วรรคสาม)

⁴⁹ The Labour Enactment of Brunei 1954, Part XIV Article 105.

⁵⁰ Labour Act of Indonesia 1948, Part IV Article 2

⁵¹ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised -1981) Part XII , Article 60E.

⁵² The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 41/73.

⁵³ Labour Code Philippines (Book Three)1971, Condition of Employment Chapter1 Article 87-90.

3.3 ข้อยกเว้นการกำหนดให้มีเวลาพัก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 วรรคท้าย บัญญัติว่า “ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน”

การไม่กำหนดเวลาพักหรือกำหนดน้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงนั้น อาจเกิดขึ้นได้ดังนี้ คือ กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องทำติดต่อกันไป โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กรณีที่เป็นงานฉุกเฉิน กรณีที่เป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ทำติดต่อกันไป โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น หรือ งานฉุกเฉิน ทั้งสองกรณีดังกล่าวนี้ เป็นกรณีสำหรับงานที่ลูกจ้างนั้นลาพักสามารถทำให้งานเสียหายได้ นายจ้างจึงให้ลูกจ้างมาทำงานได้แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน

4. วันหยุด

4.1 วันหยุดประจำสัปดาห์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 28 พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม ชนสง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน”

จากบทบัญญัติมาตรา 28 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ดังนี้

4.1.1 งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 28 พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้”

จากบทบัญญัติมาตรา 28 วรรคหนึ่ง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 14 ปี ค.ศ. 1921 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดว่าลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องต้องมีระยะเวลาพักอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันภายในช่วงระยะเวลา 7 วัน อนุสัญญาฉบับที่ 106 ปี ค.ศ. 1957 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับการหยุดพักผ่อนโดยปราศจากเสียงรบกวนไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงภายใน 7 วัน

สำหรับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับวันหยุดในงานทั่วไปได้แก่

1. ประเทศบรูไน⁵⁴

พระราชบัญญัติแรงงาน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 14 มาตรา 103 (The Labour Enactment of Brunei 1954, Part XIV Article 103) กำหนดให้วันศุกร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การกำหนดวันหยุดวันอื่นให้กับลูกจ้างได้หากเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการเปลี่ยนแปลงวันหยุดดังกล่าวไม่น้อยกว่า 3 วัน

2. ประเทศอินโดนีเซีย⁵⁵

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศอินโดนีเซีย ปี ค.ศ. 1948 ส่วนที่ 14 มาตรา 2 (Labour Act of Indonesia 1948 Part XIV Article 2) กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างมีเวลาอย่างน้อยที่สุด 1 วันในหนึ่งสัปดาห์

3. ประเทศมาเลเซีย⁵⁶

กฎหมายประเทศมาเลเซียฉบับที่ 265 พระราชบัญญัติการจ้างงาน ปี ค.ศ. 1955 แก้ไขปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 12 มาตรา 60D (Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised-1981) Part XII, Article 60D) กำหนดให้นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าหนึ่งวันต่อสัปดาห์

4. ประเทศสิงคโปร์⁵⁷

พระราชบัญญัติการจ้างแรงงานของประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 4 มาตรา 41/73 (The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 41/73) กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน ส่วนวันหยุดนั้นจะเป็นวันอาทิตย์หรือวันอะไรก็ได้ตามที่นายจ้างจะกำหนดตามประเภทของงาน

⁵⁴ The Labour Enactment of Brunei 1954, Part XIV Article 103.

⁵⁵ Labour Act of Indonesia 1948, Part XIV Article 2.

⁵⁶ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955(Revised-1981) Part XII, Article 60D.

⁵⁷ The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 41/73.

5. ประเทศฟิลิปปินส์⁵⁸

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ เล่ม 3 ปี ค.ศ. 1971 บทที่ 1
เงื่อนไขการจ้างงาน มาตรา 87-90 (Labour Code of Philippines (Book Three) Condition of
Employment Chapter1 Article 87-90) กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อย
กว่า 1 วันใน 1 สัปดาห์

สำหรับประเทศไทย บทบัญญัติมาตรา 28 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุด
ประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าหนึ่งวันตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่ง
ถือได้ว่า ประเทศไทยได้กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานเดียวกันกับกฎหมายต่างประเทศ เพราะ
ว่า ได้มีการนำเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541

4.1.2 งานที่มีลักษณะพิเศษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 วรรคสอง บัญญัติว่า
“ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในถิ่นทุรกันดาร หรือ งาน
อื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุด
ประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน ”

งานที่มีลักษณะพิเศษได้แก่ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในถิ่นทุรกัน
ดาร หรือ งานอื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า
สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ ติดต่อกัน
(มาตรา 28 วรรค 2)

ก. งานที่นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์

(1) งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในถิ่นทุรกันดาร

งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในถิ่นทุรกันดาร เป็นงานที่นาย
จ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีวันหยุด
ประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ซึ่งแตกต่างไปจากที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 28 วรรค 1 และลูกจ้างอาจตก
ลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่
สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 28 วรรค 2)

⁵⁸ Labour Code Philippines (Book Three) 1971 , Condition of Employment Chapter1 Article
87-90.

(2) งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายปิโตรเลียม

งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในปลงสำรวจ และพื้นที่ผลิต (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 1) เป็นงานที่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 1 (1)) และนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานติดต่อกัน เป็นช่วงได้ แต่ห้ามมิให้กำหนดเวลาทำงานเกินช่วงละ 28 วันติดต่อกัน (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 2) ถ้าหากนายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานดังกล่าวนี้ติดต่อกันครบช่วงเวลาทำงานแล้ว นายจ้าง ต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำช่วงเวลาทำงานที่เหมาะสม เว้นแต่กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลง กันกำหนดวันทำงานติดต่อกันช่วงละไม่น้อยกว่า 24 วัน นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดติดต่อกันไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของวันทำงานติดต่อกัน (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 ข้อ 3)

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ใน อนุสัญญาฉบับที่ 14 ปี ค.ศ. 1921 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม (Convention No.14 : Convention concerning the Application of the Weekly Rest in Industry Undertaking, 1921) อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดว่าลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้อง ต้องมีระยะเวลาพักอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันภายในช่วงระยะเวลา 7 วัน อนุสัญญาฉบับที่ 106 ปี ค.ศ. 1957 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงานซึ่ง กำหนดให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับการหยุดพักผ่อนโดยปราศจากเสียงรบกวนไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ภายใน 7 วัน

สำหรับประเทศไทย กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ในงาน ที่มีลักษณะพิเศษไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ได้ (มาตรา 28 วรรค 1) เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศบรูไน⁵⁹ ประเทศอินโดนีเซีย⁶⁰ ประเทศมาเลเซีย⁶¹ ประเทศสิงคโปร์⁶² ประเทศฟิลิปปินส์⁶³ เห็นได้ว่าได้มีการกำหนดให้สอดคล้อง กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

⁵⁹ The Labour Enactment of Brunei 1954, Part XIV Article 103

⁶⁰ Labour Act of Indonesia 1948, Part XIV, Article 2.

⁶¹ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955(Revised-1981) Part XII, Article 60D.

⁶² The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 41/73.

⁶³ Labour Code Philippines (Book Three) 1971, Condition of Employment Chapter1 Article

ข. งานที่นายจ้างไม่ต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์

งานที่นายจ้างไม่ต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดคราวเดียวกันหลายวันก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน ได้แก่

1. งานบรรทุกหรืองานถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดงานหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าหกวันก็ได้ (กฎกระทรวงฉบับที่ 11 ข้อ 6) โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่อธิบดีกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้

2. งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยหรืองานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

งานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เป็นงานที่ทำอยู่ในสถานที่พักอาศัยของนายจ้าง เนื่องจากกฎหมายยกเว้นให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากว่าการจ้างแรงงานประเภทนี้ลูกจ้างจะพักอาศัยอยู่กับนายจ้างและทำงานไม่แน่นอน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ ห้ามมิให้นายจ้างใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์กับลูกจ้างที่ทำงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (กฎกระทรวงฉบับที่ 1 ข้อ 2) สำหรับงานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ เป็นกิจการที่มีได้มุ่งหากำไรแต่เพื่อวัตถุประสงค์อื่น เช่น บำเพ็ญทานหรือสาธารณประโยชน์อื่นหรือเพื่อทำการร่วมกันอันไม่ใช่แสวงหากำไร กิจการดังกล่าวนี้จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับเรื่องของวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ ซึ่งกฎหมายกำหนดห้ามมิให้ใช้บังคับกับลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจแต่อย่างใด เนื่องจากกิจการดังกล่าวเป็นกิจการที่มีได้แสวงหากำไรให้แก่ลูกจ้าง

4.2 วันหยุดตามประเพณี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 29 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปีวันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้”

จากบทบัญญัติมาตรา 29 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณี โดยให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือ ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น และนายจ้างจะต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย รวมไปถึงกฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้แก่ งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียงานแต่มิให้ใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจ และ งานที่ลูกจ้างทำงานนั้นมิได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

การหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างมีสิทธิหยุดชดเชยตามประเพณีได้คือ

ก. กรณีวันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ลูกจ้างจะหยุดชดเชยในวันทำงานต่อไปได้

ข. กรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานนั้นมีลักษณะหรือสภาพตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 4 ได้แก่งานที่นายจ้างที่ไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดประเพณีได้แก่งานลักษณะดังต่อไปนี้

1. งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการท่องเที่ยว

2. งานในป่า งานในถิ่นทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหากหยุดจะทำให้เสียหายแก่งาน

สำหรับในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดก็ได้(มาตรา 29 วรรคท้าย)

สำหรับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับวันหยุดประเพณีได้แก่

1. ประเทศบรูไน⁶⁴

พระราชบัญญัติแรงงาน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 14 มาตรา 103 (The Labour Enactment of Brunei 1954 Part XIV Article 103) กำหนดวันหยุดประเพณีของลูกจ้างโดยสภาผู้แทนจะเป็นผู้กำหนดวันหยุดให้กับคนงาน ดังต่อไปนี้

- (1) วันที่ 1 มกราคม
- (2) วันตรุษจีน
- (3) วันหยุดประจำสัปดาห์ (วันศุกร์)
- (4) วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระราชินี
- (5) วันฮารี รายา พัวซ่า
- (6) วันเสรีภาพ
- (7) วันเฉลิมพระชนมพรรษาผู้สละอำนาจ
- (8) วันคริสต์มาส

2. ประเทศอินโดนีเซีย

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศอินโดนีเซีย ปี ค.ศ. 1948 (Labour Act of Indonesia 1948) มิได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดประเพณีไว้แต่อย่างใด

3. ประเทศมาเลเซีย⁶⁵

กฎหมายของประเทศมาเลเซีย ฉบับที่ 265 พระราชบัญญัติการจ้างงาน ปี ค.ศ. 1955 แก้ไข ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 12 มาตรา 60D (Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised – 1981) Part XII, Article 60D) ได้กำหนดให้ลูกจ้างหยุดสำหรับวันหยุดประเพณี 4 วัน ภายใน 1 ปีของปฏิทิน ได้แก่

- (1) วันสำคัญแห่งชาติ
- (2) วันเกิดของแยง ดิ เพอร์ตวน อะกอง
- (3) วันเกิดของผู้ปกครอง หรือ แยง ดิ เพอร์ตวน เนเกรี
- (4) วันฉลองแรงงาน

4. ประเทศสิงคโปร์

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 (The Employment Act of Singapore 1981) มิได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดประเพณีไว้แต่อย่างใด

⁶⁴ The Labour Enactment of Brunei 1954, Part XIV Article 103.

⁶⁵ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised – 1981) Part XII, Article 60D.

5. ประเทศฟิลิปปินส์⁶⁶

ประมวลกฎหมายแรงงาน ของประเทศฟิลิปปินส์ เล่มที่ 3 ปี ค.ศ. 1971 บทที่ 1 เงื่อนไขการจ้างงาน มาตรา 94 (Labour Code of Philippines(Book Three) Condition of Employment 1971 Chapter 1 Article 94) ได้กำหนดให้ลูกจ้างหยุดสำหรับวันหยุดประเพณี 10 วันได้แก่

- (1) วันขึ้นปีใหม่
- (2) วันมูดี
- (3) วันกูดไฟร์เดย์ (วันศุกร์ต้นเดือน)
- (4) วันที่ 9 ของเดือนเมษายน
- (5) วันแรงงานแห่งชาติ
- (6) วันที่ 12 ของเดือนมิถุนายน
- (7) วันที่ 4 ของเดือนกรกฎาคม
- (8) วันที่ 30 ของเดือนพฤศจิกายน
- (9) วันคริสตมาส
- (10) วันสิ้นปี

สำหรับประเทศไทยเนื่องจากได้มีการกำหนดวันหยุดประเพณีสำหรับลูกจ้างไว้เป็นที่แน่ชัดเนื่องจากการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดตามประเพณีโดยให้นายจ้างเป็นผู้พิจารณา กำหนดวันหยุด ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้วจะเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวโดยเฉพาะในเรื่องของวันหยุดตามประเพณีในประเทศสิงคโปร์ และ ประเทศอินโดนีเซีย ก็มีได้มีการบัญญัติไว้แต่อย่างใด บางประเทศก็ได้มีบัญญัติไว้ แต่อย่างไรก็ตามนายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณี

4.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

1. งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 บัญญัติว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

⁶⁶ Labour Code of Philippines (Book Three) 1971, Condition of Employment Chapter 1 Article 94.

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณตามส่วนก็ได้”

จากบทบัญญัติมาตรา 30 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลายาวนานถึงหนึ่งปี ก็สมควรที่จะได้หยุดพักผ่อนเป็นระยะเวลาานพอควร เพื่อให้ร่างกายที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้ากลับมารู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนเดิมมากขึ้น ทำให้นายจ้างได้รับประโยชน์ในเต็มที่จากการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายก็ได้เห็นถึงประโยชน์ของการได้พักผ่อน จึงได้บัญญัติคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดนี้ให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 52 ปี ค.ศ. 1936 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง(Convention No.52 : Convention Concerning Annual Holidays with Pay,1936) กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 1 ปี มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 6 วันทำงาน ข้อแนะนำฉบับที่ 47 ปี ค.ศ. 1936 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (Recommendation No.47 : Recommendation concerning Annual Holidays with Pay,1936) ข้อแนะนำนี้ออกมาเพื่อเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 52 โดยกำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกแต่ละประเทศรับข้อแนะนำไปพิจารณาสำหรับงานที่กระทำต่อเนื่องหรือ งานบริการ ไม่ควรได้รับผลกระทบจากการขาดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุครั้งคราว เหตุการณ์ของครอบครัว การฝึกวิชาทหาร การใช้สิทธิพลเมือง การเปลี่ยนแปลงการบริหารของกิจการที่ลูกจ้างได้รับการว่าจ้างจากการดรงงานเป็นระยะโดยไม่สมัครใจ หรือ การจ้างงานสำหรับงานที่ดำเนินการสม่ำเสมอ ให้นายจ้างนับความต่อเนื่องของการจ้างงานตามจำนวนที่กำหนดระหว่างช่วงเวลาที่ได้กำหนดไว้ ข้อแนะนำฉบับที่ 98 ปี ค.ศ. 1954 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (Recommendation No.98 : I Holidays with Pay,1954) ได้มีการกำหนดข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง ให้ใช้กับบุคคลที่รับจ้างทั้งหมดยกเว้นชาวเรือ คนงานเกษตรกรรม และบุคคลที่รับจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งประเทศสมาชิกของครอบครัวนายจ้างเท่านั้น ซึ่งข้อแนะนำนี้ครอบคลุมไปถึงสิทธิที่ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างระยะเวลาวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ เมื่อลูกจ้างทำงานมาแล้ว 12 เดือน อนุสัญญาฉบับที่ 132 ปี

ค.ศ. 1971 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง(ฉบับแก้ไข)(Convention No.132 : Annual Holidays with Pay(Revised),1971) กำหนดให้ลูกจ้างนั้นได้รับการคุ้มครองในวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดให้การคิดวันหยุดนั้นโดยไม่ให้นับรวมไปถึงวันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดเดียวกันกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างจ่ายก่อนมีการใช้วันหยุด สำหรับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการหยุดพักผ่อนประจำปี ได้แก่

1. ประเทศบรูไน⁶⁷

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศบรูไน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 14 มาตรา 103 (The Labour Enactment of Brunei 1954 Part XIV Article 103)กำหนดให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปี 8 วันในแต่ละปี หากวันใดวันหนึ่งใน 8 วัน เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนไปหยุดในวันถัดไป ซึ่งนายจ้างอาจจะต้องให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปี 8 วันทำงาน เมื่อลูกจ้างทำงานมาครบ 1 ปี

2. ประเทศอินโดนีเซีย⁶⁸

พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย ปีค.ศ. 1948 ส่วนที่ 14 มาตรา 2 (Labour Act of Indonesia 1948 Part XIV Article 2)กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยกำหนดให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันหนึ่งปีหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน

3. ประเทศมาเลเซีย⁶⁹

กฎหมายของประเทศมาเลเซีย ฉบับที่ 265 พระราชบัญญัติการจ้างงาน ปี ค.ศ. 1955 แก้ไข ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 12 มาตรา 60D (Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised – 1981) Part XII, Article 60D) ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างทำงานให้นายจ้างน้อยกว่า 2 ปี นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 8 วันทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกับนายจ้างคนเดิมสำหรับการทำงานตั้งแต่ 2 – 5 ปี นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 12 วันทำงาน ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 15 วัน

⁶⁷ The Labour Enactment of Brunei 1954, Part XIV Article 103.

⁶⁸ Labour Act of Indonesia 1948, Part XIV Article 2.

⁶⁹ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955(Revised – 1981) Part XII, Article 60D.

4. ประเทศสิงคโปร์⁷⁰

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 4 มาตรา 41/73 (The Employment Act of Singapore 1981 Part IV Sub Act 41/73)กำหนดให้ลูกจ้างทำงานมาครบปี สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 7 วันแต่สูงสุดต้องไม่เกิน 14 วัน

5. ประเทศฟิลิปปินส์⁷¹

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ เล่ม 3 ปี ค.ศ. 1971 บทที่ 1 ว่าด้วยเงื่อนไขการว่าจ้าง มาตรา 87-90 (Labour Code of Philippines (Book Three) 1971 Condition of Employment Chapter 1 Article 87 – 90) ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปี ไม่น้อยกว่า 5 วันทำงานโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ต่ำกว่า 5 วัน และมีให้ใช้บังคับกับกิจการขนาดย่อมที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนขึ้นไปหรือกิจการเฉพาะที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน

2. งานประมงทะเล

บทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 10 ข้อ 10 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนหนึ่งกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในงานประมงทะเลในลักษณะงานพิเศษแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ กำหนดให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวันโดยได้รับค่าจ้าง(กฎกระทรวงฉบับที่ 10 ข้อ 10 วรรค 1) ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปี ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา(กฎกระทรวงฉบับที่ 10 ข้อ 10 วรรค 2) ทั้งนี้ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า (กฎกระทรวงฉบับที่ 10 ข้อ 9) สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานงานประมงทะเลไว้ในส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้มีการกำหนดไว้แต่อย่างใด สำหรับกฎหมายของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศ มาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ มีได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีของงานประมงไว้แต่อย่างใด

⁷⁰ The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 41/73.

⁷¹ Labour Code of Philippines (Book Three)1971 , Condition of Employment Chapter 1 Article 87 – 90.

5. การทำงานในวันหยุด

5.1 งานที่อาจทำในวันหยุดได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 25 บัญญัติว่า “ ห้ามมิให้นายจ้างทำงานในวันหยุดเว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่มน้ำ สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ”

จากบทบัญญัติมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยหลักแล้วนายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนในวันหยุดต่าง ๆ ของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เพื่อให้การทำงานของลูกจ้างนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับงานที่อาจทำได้ในวันหยุด

5.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 26 บัญญัติว่า “ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสอง และวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง”

จากบทบัญญัติของมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ได้แต่ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง (กฎกระทรวงฉบับที่ 3 วรรค 2)

สำหรับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในวันหยุดได้แก่

1. ประเทศบรูไน⁷²

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศบรูไน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 14 มาตรา 104(B) (The Labour Enactment of Brunei 1954 Part XIV Article 104(B))กำหนดให้คนงานคนใดทำงานในวันหยุดตามคำขอของนายจ้าง โดยไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง โดยให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าแรงปกติ

2. ประเทศอินโดนีเซีย⁷³

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศอินโดนีเซีย ปี ค.ศ. 1948 ส่วน 14 มาตรา 2 (Labour Act of Indonesia 1948 Part XIV, Article 2) กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดโดยไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าแรงปกติ

3. ประเทศมาเลเซีย⁷⁴

กฎหมายของประเทศมาเลเซีย ฉบับที่ 265 พระราชบัญญัติการจ้างงาน ปี ค.ศ. 1955 แก้ไข ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 12 มาตรา 60G (Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised – 1981) Part XII, Article 60G) กำหนดให้ลูกจ้างคนใดทำงานในวันหยุดโดยไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าแรงปกติ

4. ประเทศสิงคโปร์⁷⁵

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 4 มาตรา 41/75 (The Employment Act of Singapore 1981 Part IV Sub Act 41/75)กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละชั่วโมงในการทำงานปกติ

5. ประเทศฟิลิปปินส์⁷⁶

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ เล่ม 3 ปี ค.ศ. 1971 บทที่ 1 ว่าด้วยเงื่อนไขการจ้างงาน มาตรา 90 (Labour Code of Philippines (Book Three) 1971 Condition of Employment Chapter 1 Article 90) กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเท่ากับค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างในวันทำงานปกติและหากนายจ้างขอร้องให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้าง

⁷² The Labour Enactment of Brunei 1954, Part XIV Article 104(B)

⁷³ Labour Act of Indonesia 1948, Part XIV Article 2.

⁷⁴ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955(Revised – 1981) , Part XII, Article 60G.

⁷⁵ The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 41/75.

⁷⁶ Labour Code of Philippines (Book Three) 1971 Condition of Employment Chapter 1 Article

จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีการกำหนดไว้เช่นกัน

5.3 งานที่ไม่สามารถทำในวันหยุดได้

จากบทบัญญัติมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดคืองานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 2

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ดังนี้(กฎกระทรวงฉบับที่ 2)

- (1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- (2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- (3) งานเชื่อมโลหะ
- (4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- (5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตรายได้
- (7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

6. วันลา

คำว่า “ วันลา “ มีความหมายเฉพาะดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 “ วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือ ลาเพื่อคลอดบุตร “

จากบทบัญญัติ มาตรา 5 จึงแบ่งวันลาออกได้เป็น 6 ประเภท คือ

1. วันลาป่วย
2. วันลาเพื่อทำหมัน
3. วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น
4. วันลาเพื่อรับราชการทหาร

5. วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

6. วันลาเพื่อคลอดบุตร

นอกจากนี้ยังมีวันลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน ตามมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

6.1 วันลาป่วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 32”

จากบทบัญญัติมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เห็นได้ว่า กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเท่าที่ป่วยจริง ซึ่งเป็นสิทธิของลูกจ้าง นายจ้างไม่สามารถโต้แย้งได้ นายจ้างจะกำหนดมิให้ลูกจ้างลาป่วยมิได้ เนื่องจากว่ากฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ แต่ถ้าลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป กฎหมายให้สิทธินายจ้างที่จะให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง ซึ่ง นายจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ดังกล่าวได้ และลูกจ้างมีหน้าที่ต้องนำใบรับรองแพทย์ชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม การที่ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันเมื่อลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป แต่ลูกจ้างลาป่วยไม่ต้องแสดงใบรับรองแพทย์คือ

1. ลูกจ้างลาป่วย 1 หรือ 2 วัน
2. ลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป แต่นายจ้างไม่ขอให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์

3. ลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป และนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ แต่ลูกจ้างไม่สามารถหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ ลูกจ้างเพียงชี้แจงให้นายจ้างทราบเท่านั้นว่าไม่สามารถหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ แต่มีข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

เท่ากับในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ซึ่งวันลาดังกล่าว ต้องนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย (มาตรา 41)

ตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีการกำหนดสิทธิในการลาป่วยไว้แต่อย่างใด สำหรับกฎหมายประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ก็ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการลาป่วยไว้ดังนี้

1. ประเทศบรูไน⁷⁷

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศบรูไน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 4 มาตรา 83(1) (The Labour Enactment of Brunei 1954 Part IV Article 83(1)) ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ไม่น้อยกว่า 180 วันภายใน 1 ปี โดยได้รับค่าจ้าง

2. ประเทศอินโดนีเซีย⁷⁸

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศอินโดนีเซีย ปี ค.ศ. 1948 ส่วนที่ 14 มาตรา 6 (Labour Act of Indonesia 1948 Part XIV Article 6) ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ไม่น้อยกว่า 6 วันติดต่อกัน โดยได้รับค่าจ้าง

3. ประเทศมาเลเซีย⁷⁹

กฎหมายประเทศมาเลเซีย ฉบับที่ 265 พระราชบัญญัติการจ้างงาน ปี ค.ศ. 1955 แก้ไขปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 12 มาตรา 60F (Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised – 1981) Part XII Article 60F) ได้แบ่งประเภทของลูกจ้างที่มีสิทธิลาป่วยได้ดังต่อไปนี้

ลูกจ้างที่ทำงานมาน้อยกว่า 2 ปี มีสิทธิลาป่วยได้ 14 วันโดยได้รับค่าจ้าง

ลูกจ้างที่ทำงานมาตั้งแต่ 2-5 ปี มีสิทธิลาป่วยได้ 18 วันโดยได้รับค่าจ้าง

ลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีสิทธิลาป่วยได้ 22 วันโดยได้รับค่าจ้าง

4. ประเทศสิงคโปร์⁸⁰

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 4 มาตรา 43 (1)-(3) (The Employment Act of Singapore 1981 Part IV Sub Act 43(1)-(3)) กำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี มีสิทธิลาป่วยภายใต้การวินิจฉัยของแพทย์ดังนี้คือ

⁷⁷ The Labour Enactment of Brunei 1954, Part IV Article 83 (1).

⁷⁸ Labour Act of Indonesia 1948 , Part XIV Article 6.

⁷⁹ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955(Revised – 1981) Part XII, Article 60F.

⁸⁰ The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 43(1)-(3).

(1) ลาป่วยได้ไม่เกิน 14 วัน ภายในหนึ่งปี ถ้าไม่ได้เข้ารับรักษาตัวในโรงพยาบาล ซึ่งต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบด้วย

(2) ลาป่วยได้ไม่เกิน 60 วัน ภายในหนึ่งปี ถ้าจำเป็นต้องเข้ารับรักษาในโรงพยาบาล ซึ่งต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบด้วย

5. ประเทศฟิลิปปินส์⁸¹

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ เล่ม 3 ปี ค.ศ. 1971 บทที่ 1 เงื่อนไขการจ้างงาน มาตรา 95 (Labour Code of Philippines (Book Three) 1971 Condition of Employment Chapter 1 Article 95) กำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุงานครบหนึ่งปีมีสิทธิลาป่วยไม่น้อยกว่า 5 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

สำหรับประเทศไทยนั้นได้มีการบัญญัติเรื่องของการลาป่วยไว้ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในการลาป่วยอย่างเต็มที่ และเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32 ของประเทศไทยนั้นเหมาะสมกว่ากฎหมายประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตามความเป็นจริงถึงแม้ว่าลูกจ้างจะทำงานมาน้อยกว่า 1 ปี ก็ตามก็ยังได้สิทธิในการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32 นี้ ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศเนื่องจากได้มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างถึงจะมีสิทธิลาป่วยได้

6.2 วันลาเพื่อทำหมัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 33 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง”

จากบทบัญญัติมาตรา 33 เป็นบทบัญญัติที่ได้กำหนดขึ้นใหม่ เนื่องจากการลาทำหมันนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีการกำหนดระยะเวลาไว้แน่ชัด แต่ให้เป็นไปตามที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง ดังนั้นสำหรับค่าจ้างระหว่างที่ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันหรือเนื่องจากการทำหมันนั้น กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานเสมือนหนึ่งว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติโดยไม่ได้ลา (มาตรา 57 (2))

⁸¹ Labour Code of Philippines (Book Three) 1971, Condition of Employment Chapter 1 Article 95.

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีการกำหนดเรื่อง การลาทำหมันไว้แต่อย่างใด

สำหรับเรื่องของการลาเพื่อทำหมัน กฎหมายแรงงานประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ มิได้กำหนดไว้ในเรื่องของการลาเพื่อทำหมัน ไว้แต่อย่างใด ส่วนใหญ่จะใช้บทบัญญัติของเรื่องสิทธิในการลาป่วย

6.3 วันลาเพื่อกิจธุระ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 34 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”

จากบทบัญญัติมาตรา 34 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดเกี่ยวกับการลาเพื่อกิจธุระเป็น บทบัญญัติที่กำหนดขึ้นมาใหม่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างนั้นมีโอกาสลาเพื่อทำกิจธุระ ส่วนตัวอันจำเป็นได้ แต่ลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มิได้กำหนดไว้ว่ากิจธุระอันจำเป็นนั้นเป็นกิจธุระอันใดบ้าง นอกจากนั้นไม่ได้กำหนดจำนวนวันที่ลาด้วยซึ่งการลาเพื่อกิจธุระ กฎหมายได้กำหนดให้อำนาจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่จะจัดให้มีขึ้นเมื่อนายจ้างได้จัดให้มีข้อ บังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะลาตามข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานฉบับนั้น ด้วย เหตุผลที่จะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตาม กฎหมายนี้ก็ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ บังคับที่เกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งชอบธรรมหรือไม่เพียงใดก็คงเป็นไปตามที่นายจ้าง กำหนดไว้แต่ละราย

สำหรับเรื่องการลากิจเป็นสิทธิของนายจ้างฝ่ายเดียวที่จะอนุญาตให้ลูกจ้างลากิจ หรือไม่อนุญาตให้ลูกจ้างนั้นลากิจก็ได้ ถ้านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างลากิจ หรือลูกจ้างยังขัดขืนในการลา กิจ ถือได้ว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายผิด ดังนั้นการลากิจส่วนมากลูกจ้างจะอ้างว่าได้ยื่นใบลากิจแล้ว อาจเป็น ผลร้ายต่อลูกจ้างเองเป็นส่วนมาก สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การระหว่างประเทศมิได้มีการ กำหนดไว้แต่อย่างใด สำหรับเรื่องของการลาเพื่อกิจธุระ กฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ มิได้กำหนดไว้ในเรื่อง ของการลาเพื่อกิจธุระแต่อย่างใด

6.4 วันลาเพื่อรับราชการทหาร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 35 บัญญัติว่า “ให้ลูก จ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อ ทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร”

จากบทบัญญัติมาตรา 35 เป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการลาเพื่อรับราชการทหาร นั้นกำหนดไว้เพื่อลูกจ้างที่เรียกเข้ารับราชการทหาร หรือ ถูกเรียกพลเพื่อตรวจสอบวิชาทหารเพื่อ

ทดลองความพร้อมมีสิทธิที่จะลงงานนายจ้างไปรับราชการทหารตามหมายเรียกดังกล่าวได้ โดยการรับราชการทหารนั้นมิได้รวมไปถึงการลาไปรับราชการทหารเนื่องจากถูกเกณฑ์ทหารตามปกติแต่อย่างใด โดยลูกจ้างที่เข้ารับราชการทหารมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาแต่ไม่เกิน 60 วัน ซึ่งหมายความว่า ถ้าลาไม่ถึง 60 วัน ก็ได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ถ้าลาเกิน 60 วัน ก็จะได้รับค่าจ้างเพียง 60 วันส่วนที่เกินนั้นไม่ได้รับ

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีการกำหนดเรื่องการลาเพื่อรับราชการทหารแต่อย่างใด

สำหรับเรื่องของการลาเพื่อรับราชการทหาร กฎหมายแรงงานประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ มิได้กำหนดเป็นพิเศษแต่อย่างใด

6.5 วันลาเพื่อฝึกอบรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 36 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง”

จากบทบัญญัติมาตรา 36 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดขึ้นใหม่เนื่องจากเป็นวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างนั้นได้มีสิทธิลาเพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง หรือ เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างด้วยการฝึกอบรมหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้าง

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีการกำหนดเรื่องสิทธิในการลาเพื่อฝึกอบรมไว้โดยตรง พอที่จะมีเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 142 ว่าด้วยการแนะแนวอาชีพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี ค.ศ. 1975 ข้อแนะฉบับที่ 57 ว่าด้วยการฝึกอบรม ปี ค.ศ. 1939 ข้อแนะฉบับที่ 101 ว่าด้วยการฝึกอบรมอาชีพในทางเกษตรกรรมปี ค.ศ. 1956 อนุสัญญาดังกล่าวนี้เป็นลักษณะของการแนะแนวเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาเพื่อบุคคลิกภาพให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการเตรียมตัวทำงานหรืออบรมให้ลูกจ้างนั้นให้ความสนใจในเรื่องของความปลอดภัยอนามัย และข้อบังคับการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้ลูกจ้างนั้นมีความเข้าใจในเรื่องหน้าที่พลเมืองดี เศรษฐกิจและสังคม ตามความเหมาะสมหรือตามแนวนโยบายแห่งชาติ

สำหรับกฎหมายแรงงานประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ก็มีได้มีการบัญญัติในเรื่องของสิทธิในการลาเพื่อฝึกอบรมไว้แต่อย่างใด

สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 36 กำหนดสิทธิในการลาเพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างเอง หรือเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างด้วยการฝึกอบรมหรือการพัฒนาความรู้ความ

สามารถนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานที่ลูกจ้างกระทำอยู่ ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างได้ดีขึ้น ดังนั้นบทบัญญัติในมาตรานี้จึงถือเป็นอีกบทบัญญัติหนึ่งที่ทำให้ความห่วงใยต่อพัฒนาการของลูกจ้างและเปิดโอกาสให้ลูกจ้างให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งมีการบัญญัติให้มีรูปธรรมในทางปฏิบัติมากกว่าเดิมเป็นอย่างมาก และต้องอาศัยความร่วมมือของนายจ้างและภาครัฐที่ช่วยสนับสนุนให้ลูกจ้างได้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างจริงจัง และยังเห็นว่าควรมีการเพิ่มเติมมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเป็นพิเศษในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย เพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างโดยทั่วไปและลูกจ้างที่เป็นเด็กในการลาเพื่อฝึกอบรมดังนี้ (กฎกระทรวงฉบับที่ 5)

- (1) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง
- (2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้นการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้างให้ลูกจ้างแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามีให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ในปีทีลานั้น ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือ
- (2) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

6.5.1 กรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิลา

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถใน 2 กรณีคือ (กฎกระทรวงฉบับที่ 5 ข้อ 1)

- (1) เพื่อประโยชน์การเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง โดยการอบรมดังกล่าวจะเน้นหลักสูตรและการกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน
- (2) การสอบวัดผลการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

6.5.2 หลักเกณฑ์ในการลา

ลูกจ้างต้องแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามีให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ (กฎกระทรวงฉบับที่ 5 ข้อ 2)

6.5.3 สิทธิของนายจ้างในการไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลา

นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถดังนี้ (กฎกระทรวงฉบับที่ 5 ข้อ 3)

- (1) ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในปีที่ลานั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วันหรือ 3 ครั้งหรือ
- (2) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้างได้

6.6 วันลาคลอด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน

วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรและอยู่เลี้ยงดูบุตรรวมทั้งการลาเพื่อเตรียมตัวในการคลอดบุตรด้วย การลาเพื่อคลอดบุตรนี้ลาก่อนคลอดได้หลังคลอดได้ และไม่ถือว่าเป็นวันลาป่วยด้วยในการลาคลอด ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องไปตรวจครรภ์ตอนที่ใกล้จะคลอด กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานสตรีในด้านต่าง ๆ เช่น การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ งานกลางคืนสำหรับสตรี การจ้างงานสตรีในงานซึ่งไม่ถูกลักษณะหรืออาชีพที่ก่อให้เกิดอันตราย การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันและการว่าจ้างแรงงานสตรีซึ่งต้องรับผิดชอบและมีภาระทางด้านครอบครัว โดยมีอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 3 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (Convention No.3 : Maternity Protection, 1919) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คุ้มครองสตรีที่มีครรภ์ก่อนและหลังคลอดบุตร อนุสัญญาฉบับที่ 103 ปี ค.ศ. 1952 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (ฉบับแก้ไข) (Convention No.103 : Maternity Protection (Revised), 1952) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่สตรีซึ่งทำงานในสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและนอก

ภาคอุตสาหกรรม และอาชีพเกษตร รวมทั้งผู้ทำงานรับจ้างในบ้าน โดยอนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างนั้นลาคลอดได้อย่างน้อย 12 สัปดาห์ โดยรวมถึงการลาคลอด สตรีที่ลาคลอดนั้นมีสิทธิได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการทางแพทย์ ในส่วนของค่าจ้างจะต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้เดิม และกำหนดเพิ่มเติมในระหว่างการลาคลอดนั้น นายจ้างจะยื่นหนังสือให้ลูกจ้างนั้นออกจากงานไม่ได้ ข้อแนะนำฉบับที่ 95 ปี ค.ศ. 1952 ว่าด้วย การคุ้มครองสตรีมีครรภ์(Recommendation No.95 : Maternity Protection ,1952) ข้อแนะนำฉบับนี้เป็นการเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 103 ในการให้หลักประกันว่าสตรีนั้นมีสิทธิในการลาคลอดโดยได้รับสิทธิประโยชน์เป็นตัวแทนและการรักษาพยาบาล สำหรับกรณีที่จำเป็นและมีความเป็นไปได้ ให้มีการยืดเวลาการลาคลอดเป็น 14 สัปดาห์ และหากลูกจ้างมีใบรับรองแพทย์จากแพทย์ก็ควรจะยืดเวลาออกไปได้ ข้อแนะนำฉบับนี้ยังกำหนดให้สตรีมีครรภ์นั้นมีสิทธิหยุดพักระหว่างการทำงานเพื่อการเลี้ยงดูบุตรเป็นวันละ 1 ชั่วโมงครึ่ง และให้มีการยืดหยุ่นตามคำแนะนำของแพทย์ และควรมีสถานี่เลี้ยงเด็กที่ได้มาตรฐานในด้านอำนวยความสะดวกและความสะอาดต่อเจ้าหน้าที่ด้วย

สำหรับกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดดังต่อไปนี้

1. ประเทศบรูไน⁸²

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศบรูไน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 4 มาตรา 83 (1) (The Labour Enactment of Brunei 1954 Part IV Article 83 (1)) ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอด 4 สัปดาห์ทั้งก่อนและหลังคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงสามารถใช้สิทธิลาคลอดไม่น้อยกว่า 180 วันภายในระยะเวลา 1 ปี โดยมีการบอกกล่าวล่วงหน้า สำหรับลูกจ้างหญิงสามารถใช้สิทธิลาคลอดไม่น้อยกว่า 90 วันภายในระยะเวลา 6 เดือน ทั้งนี้ที่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า

2. ประเทศอินโดนีเซีย⁸³

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศอินโดนีเซีย ปี ค.ศ. 1948 ส่วนที่ 14 มาตรา 13 (Labour Act of Indonesia 1948 Part XIV Article 13)กำหนดให้ลูกจ้างสตรีควรได้รับอนุญาตให้พัก 1 เดือนครึ่งก่อนวันคลอดบุตร และ 1 เดือนครึ่งหลังจากการคลอดหรือการแท้งบุตร ลูกจ้างสตรีที่ได้รับอนุญาตให้พักทำงานก่อนวันระบุงการคลอด และอาจจะขยายระยะเวลาได้สูงสุดถึง 3 เดือน ถ้ามีการรับรองจากแพทย์ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันอันตรายต่อสุขภาพสตรี และลูกจ้างสตรีสมควรที่จะได้รับอนุญาตในการให้นมบุตรสำหรับความจำเป็นในระหว่างการทำงาน

⁸² The Labour Enactment of Brunei 1954, Part IV Article 83 (1).

⁸³ Labour Act of Indonesia 1948, Part XIV Article 6.

3. ประเทศมาเลเซีย⁸⁴

กฎหมายประเทศมาเลเซียฉบับที่ 265 พระราชบัญญัติการจ้างงาน ปี ค.ศ. 1955 แก้ไขปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 12 มาตรา 60G (Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised - 1981) Part XII Article 60G)กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ลาคลอดควรได้รับอนุญาตให้พักทำงานก่อนวันระบุงการลาคลอดและขยายระยะเวลาคลอดได้สูงสุดถึง 180 วันภายในระยะเวลาหนึ่งปีโดยการบอกกล่าวล่วงหน้า

4. ประเทศสิงคโปร์⁸⁵

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 4 มาตรา 76 (The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 76)กำหนดให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ลาคลอดควรได้รับอนุญาตให้พักไม่เกิน 60 วัน โดยได้รับค่าจ้าง โดยต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า

5. ประเทศฟิลิปปินส์⁸⁶

ประมวลกฎหมายแรงงาน เล่มที่ 3 ปี ค.ศ. 1971 บทที่ 1 ว่าด้วยเงื่อนไขการจ้างงาน มาตรา 133 (Labour Code of Philippines (Book Three) 1971 Condition of Employment Chapter 1 Article 133) กำหนดให้หญิงที่มีครรภ์นั้นมีสิทธิลาตั้งแต่ออกคลอด 2 สัปดาห์ และหลังคลอด 4 สัปดาห์ หรือ แท้งลูกโดยได้รับค่าจ้าง และ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นมีหนังสือรับรองการคลอดภายใน 2 สัปดาห์

สำหรับประเทศไทยนั้นได้มีการบัญญัติเรื่องของการลาคลอดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 เพื่อให้ลูกจ้างหญิงได้รับสิทธิในการลาคลอดทั้งก่อนคลอด และหลังคลอด และเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 ของประเทศไทยนั้นเหมือนกับ กฎหมายแรงงาน ประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เนื่องจากลูกจ้างหญิงนั้นมีลักษณะและสรีระทางร่างกายนั้นแตกต่างจากชาย กฎหมายคุ้มครองของประเทศไทยและกฎหมายคุ้มครองของต่างประเทศ สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

⁸⁴ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955(Revised-1981) Part XII, Article 60G.

⁸⁵ The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Sub Act 76.

⁸⁶ Labour Code of Philippines (Book Three) 1971 , Condition of Employment Chapter 1 Article 133.

เนื่องจากได้กฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่ละประเทศได้ให้ความคุ้มครองและมีการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นมาบัญญัติเป็นกฎหมายภายในและนำมาใช้บังคับและปฏิบัติ

นอกจากสิทธิในการลาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างนั้นลาเพื่อดำเนินกิจการสหภาพแรงงานได้

6.7 วันลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 บัญญัติว่า “ ลูกจ้าง ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามีและให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน”

บทบัญญัติดังกล่าวนี้สหภาพแรงงาน กฎหมายกำหนดให้เป็นนิติบุคคลจะต้องมีผู้ดำเนินการได้แก่ คณะกรรมการผู้บริหารสหภาพแรงงาน โดยปกติแล้วการดำเนินการใด ๆ ต้องกระทำโดยคณะกรรมการทั้งคณะโดยมติของที่ประชุมนั้น สำหรับผู้ที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นต้องเป็นลูกจ้าง ดังนั้นกรรมการสหภาพแรงงานจึงมีฐานะเป็นลูกจ้างด้วย เวลาที่จะไปดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานอาจเป็นเวลาที่ถูกจ้างต้องทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อให้กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างได้ไปทำงานในกิจการของสหภาพแรงงานได้อย่างสะดวก ดังนั้น มาตรา 102 จึงให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างในตำแหน่งของสหภาพแรงงานโดยมีสิทธิลาได้ถึง 2 กรณีคือ

1. ลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานซึ่งลูกจ้างเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานในฐานะที่เป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนั้น

2. ลาเพื่อไปประชุมที่ทางราชการกำหนด

ดังนั้นสิทธิการลาของลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานเป็นสิทธิการลาที่เพิ่มเติมจากสิทธิการลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากการลาตามมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการลาที่ลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานจะต้องแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับแสดงหลักฐานเกี่ยวกับการลา เช่น ลาไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะที่เป็นผู้แทนลูกจ้างก็อาจนำสำเนาการแต่งตั้งการเป็นผู้แทนลูกจ้าง

ให้แก่นายจ้างหรือลาไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดก็นำหนังสือทางที่ราชการเชิญเข้าร่วมประชุมมอบให้แก่นายจ้างด้วย ถ้าไม่มีหลักฐานก็ไม่จำเป็นต้องนำมาแสดง

บทบัญญัติที่ถือว่าเป็นวันลาของลูกจ้างทำงานนั้นมีความหมายว่าแม้วันดังกล่าวถึงแม้ว่าจะเป็นวันลา แต่กฎหมายให้ถือว่าเป็นวันทำงานซึ่งมีนัยแสดงว่าลูกจ้างมาทำงานอันจะเป็นผลทำให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันนั้นและจะถือว่าลูกจ้างไม่มีการทำงานไม่ได้สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ นั้นมิได้มีการบัญญัติไว้แต่อย่างใด

บทที่ 6

บทสรุป และ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการใช้แรงงานทั่วไปเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศอุตสาหกรรม นับตั้งแต่ประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกที่ได้มีการกำหนดใช้แรงงานทั่วไปอย่างมาก ซึ่งก่อให้เกิดแนวความคิดในการคุ้มครองแรงงานและแพร่หลายมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศต่าง ๆ ด้วย จนกระทั่งได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในระยะเวลาต่อมามาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ต้องการให้ประเทศภาคีสมาชิกนั้นปฏิบัติตามพันธกรณีของอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีจุดมุ่งหมายให้ประเทศภาคีสมาชิกกำหนดมาตรการที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับลูกจ้าง จากจุดนี้เห็นได้ว่าทุกประเทศมีความปรารถนาที่จะส่งเสริมและพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เป็นสากลมากขึ้นให้การคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมเพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณค่าและสร้างประโยชน์ต่อตนและสังคมพร้อม ๆ กับการพัฒนาลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคตข้างหน้าด้วย

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ประกอบกับปัญหาทางสังคมและสาเหตุความยากจนทำให้ผู้ใช้แรงงานก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบจากการใช้แรงงานตามมา ปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุจากความบกพร่องของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมาคือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ไม่มีบทกำหนดโทษที่มีประสิทธิภาพในการลงโทษที่ฝ่าฝืน ทำให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในอดีตที่ผ่านมาั้นขาดความศักดิ์สิทธิ์ ทำให้นายจ้างไม่เกรงกลัวและมักถูกประเทศต่าง ๆ หยิบเอาความไม่เหมาะสมหรือความไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศใช้เป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้าของประเทศไทย ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะหมวดของการใช้แรงงานทั่วไป ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นอย่างมาก มีการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายและพัฒนาระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการใช้แรงงาน โดยให้มีความครอบคลุมในทุกด้าน รัฐบาลจึงมีการประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ซึ่งคาดว่าจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป คือ **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

จากการศึกษาในสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ พบว่า หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไปยังมีบทบัญญัติอีกหลายมาตราที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ทำให้การคุ้มครองลูกจ้างไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีการปรับปรุงแก้ไขในบางมาตราทำให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ แต่ยังคงขาดความเหมาะสมในการนำมาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เป็นอยู่ในสภาวะการณปัจจุบัน สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเรื่องการใช้แรงงานทั่วไปไว้ใน หมวด 2 เรื่องการใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่ มาตรา 23 ถึง มาตรา 37 โดยมีขอบเขตของการบังคับใช้ คือ ห้ามมิให้ใช้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น(มาตรา 4(1)) รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์(มาตรา 4(2)) และกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู(กฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)งานเกษตรกรรม(กฎกระทรวงฉบับที่ 9 ข้อ 1) งานที่รับไปทำที่บ้าน (กฎกระทรวงฉบับที่ 9 ข้อ2) จากการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมาตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 พบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างในงานทั่วไปสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพราะว่าได้มีการนำบทบัญญัติอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาบัญญัติเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ส่วนงานอันตราย มีการกำหนดประเภทของงานอันตรายมากขึ้น อีกทั้งกฎหมายได้เปิดช่องให้สามารถออกกฎกระทรวงเพิ่มเติมภายหลังเพื่อกำหนดประเภทของงานอันตราย นอกจากนั้นเวลาพักของลูกจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างพักในวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมง และได้มีการกำหนดสิทธิให้ลูกจ้างลาไปเพื่อทำหมั้น ลาไปเพื่อกิจธุระ ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้ครอบคลุมถึงการลาที่จัดโดยหน่วยงานของเอกชนด้วย ที่สำคัญคือได้มีการกำหนดสิทธิการลาของลูกจ้างซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมา เช่น มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมั้นตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้กำหนดและออกไปรับรองซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมามีได้มีการกำหนดไว้สำหรับเวลาทำงานปกติ มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 2 และ กฎกระทรวงฉบับที่ 7 กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานทั่วไปภายใต้ขอบเขตของการบังคับใช้ของกฎหมายคือ กำหนดให้

นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างไม่เกินแปดชั่วโมงเมื่อรวมแล้ววันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงโดยรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้วจะเห็นได้ว่าในกรณีที่กำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรมภายใน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Convention No.1 : Convention Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight in the Day and Forty – eight in the Week , 1919) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในภาคอุตสาหกรรมทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ข้อยกเว้นสำหรับบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการหรือตำแหน่งผู้จัดการหรือบุคคลที่ทำงานในฐานะเลขานุการซึ่งงานเหล่านี้ต้องทำงานมากกว่าแปดชั่วโมงต่อวันหรือสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทของงานตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 23) จึงถือได้ว่าประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 นั้นสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ ประเทศไทยได้นำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มาบัญญัติเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และได้มีการประกาศใช้ในประเทศถึงแม้ว่าจะไม่มีการให้สัตยาบันก็ตาม สำหรับงานที่เกี่ยวกับประเภทของงานอันตรายนั้นจะเห็นได้ว่าได้มีการกำหนดประเภทของงานอันตรายไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ได้แก่งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือ ในที่อับอากาศ งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอาจเป็นอันตรายได้ งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ซึ่งลักษณะของงานดังกล่าวนี้ได้กำหนดสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีลักษณะงานอีกหลายประเภทที่ได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างทำแต่เป็นลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม เช่น งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งงาน งานเก็บค่าโดยสาร งานประกอบอาหารในห้องเย็น ฯ ลฯ ซึ่งงานในลักษณะนี้พบว่าเป็นงานมีอันตรายโดยตรงต่อสุขภาพของลูกจ้างจึงถือไม่ได้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแต่อย่างใด สำหรับงานล่วงเวลาซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ในมาตรา 24 กำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป ภายใต้ขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งกฎหมายห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยมิได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย

ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ เห็นได้ว่าประเทศไทยได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเดียวกับกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ คือ นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน เพราะในภาวะเศรษฐกิจนี้ นายจ้างยังต้องให้ลูกจ้างผลิตงานในแก่นายจ้างอย่างเร่งรีบเพื่อผลประโยชน์สำหรับตน ดังนั้นเห็นว่าการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างนั้นเป็นการกำหนดเวลาที่เหมาะสมแล้ว และแม้ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาไว้ซึ่งถือได้ว่าสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพราะประเทศไทยได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 แต่มีข้อยกเว้นในกรณีที่สภาพของการทำงานนั้นต้องทำติดต่อกันไป ถ้าลูกจ้างหยุดจะเสียหายแก่งาน ถ้าเป็นงานฉุกเฉิน สำหรับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง(กฎกระทรวงฉบับที่ 3)ซึ่งบทบัญญัติมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ จะเห็นได้ว่า ได้มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลานั้นแตกต่างกันออกไป เช่น ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ไม่เกิน 44 ชั่วโมง ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ และ ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 56 ชั่วโมง สำหรับเวลาพัก มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ดังนั้นนายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักในระหว่างการทำงานอย่างเพียงพอ ถ้าเป็นงานร้านอาหาร ร้านเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันแต่ละวันที่มีการทำงาน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานเกินวันละ 2 ชั่วโมงได้ โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันทำงานปกติ เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์เห็นได้ว่าประเทศไทยได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักให้สอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือได้มีการนำอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 สำหรับงานขนส่งทางบก ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นได้ว่า ประเทศไทยได้มีการกำหนดในเรื่องของงานขนส่งทางบกไว้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับอนุสัญญาฉบับที่ 67ปี ค.ศ. 1939 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก (Convention No.67 : Convention concerning the Regulation of Hours of Work and Rest

Periods (Road Transport),1937) สำหรับการดำเนินงานในวันหยุด มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยปกติแล้วนายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นได้ แต่มีข้อยกเว้นสำหรับงานที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งกฎหมายของประเทศไทยได้กำหนดไว้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ แต่มีข้อยกเว้นสำหรับงานที่ไม่สามารถทำในวันหยุดได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดคืองานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดประเภทของงานที่เป็นอันตรายไว้หลายลักษณะของงานซึ่งเห็นได้ว่างานดังกล่าวนี้มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้และกำหนดไว้มีลักษณะเดียวกันกับกฎหมายแรงงานประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ แต่อาจเห็นได้ว่ามีงานบางประเภทนั้นแตกต่างกันออกไปเนื่องจากงานในภาคอุตสาหกรรมและอาชีพของประเทศไทยนั้นแตกต่างกับต่างประเทศ สำหรับวันหยุด มาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือประเทศไทยได้นำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 14 ปี ค.ศ. 1921 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม(Convention No.14 : Convention concerning the Application of the Weekly Rest in Industry Undertaking,1921) มาบัญญัติเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องต้องมีระยะเวลาพักอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันภายในระยะเวลา 7 วัน ซึ่งกฎหมายแรงงานประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเช่นเดียวกัน แต่มีข้อยกเว้นสำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาน หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน สำหรับวันหยุดตามประเพณี มาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดวันหยุดตามประเพณีโดยนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมกับวันแรงงานแห่งชาติ

เนื่องจากการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดตามประเพณีโดยให้นายจ้างเป็นผู้พิจารณากำหนดวันหยุด ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศบรูไน ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ได้มีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีไว้ จึงถือได้ว่าประเทศไทยได้กำหนดไว้เหมือนกับกฎหมายต่างประเทศซึ่งได้ยึดถือเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี มาตรา 30 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวโดยแจ้งให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันและในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศแล้วเห็นได้ชัดว่ามีความสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ เนื่องจากประเทศไทยได้นำอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 52 ปี ค.ศ. 1936 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง(Convention No.52 : Convention Concerning Annual Holidays with Pay,1936) กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 1 ปี มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 6 วันทำงาน ข้อแนะนำฉบับที่ 47 ปี ค.ศ. 1936 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (Recommendation No.47 : Recommendation concerning Annual Holidays with Pay,1936) ข้อแนะนำฉบับนี้ออกมาเพื่อเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 47 โดยกำหนดให้อนุสัญญาฉบับที่ 132 ปี ค.ศ. 1971 ว่าด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง(ฉบับแก้ไข) มาบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับมาตรา 30 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดประเภทของวันลา ไว้ดังนี้คือวันลาป่วย วันลาเพื่อทำหมัน วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ วันลาเพื่อคลอดบุตร สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32 เรื่อง วันลาป่วย ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยไว้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือสถานพยาบาลของทางราชการได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่า มาตรา 32 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นได้ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างที่ลาป่วยเนื่องจากสภาพร่างกายของลูกจ้างนั้นไม่สามารถทำงานในระยะที่ยาวนาน แม้ว่าประเทศไทยได้กำหนดวันลาป่วยไว้ก็ตามแต่เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดไว้โดยเฉพาะเจาะจงให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ซึ่งแตกต่างกับของต่างประเทศซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาไว้แน่ชัด สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 33 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมัน ซึ่งเป็น กฎหมายใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมามีได้มีการกำหนดเรื่องการทำหมันไว้แต่อย่างใด และเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศ

สิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้มีการบัญญัติไว้ แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ไม่ได้กำหนดไว้ว่ากิจธุระอันจำเป็นนั้นเป็นกิจธุระอันใดบ้างนอกจากนั้นไม่ได้กำหนดจำนวนวันที่ลาด้วย ซึ่งการลาเพื่อกิจธุระกฎหมายได้กำหนดให้อำนาจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่จะจัดให้มีขึ้น เมื่อนายจ้างได้จัดให้มีข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะลาตามข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานฉบับนั้น ด้วยเหตุผลที่จะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตาม กฎหมายนี้ก็ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งชอบธรรมหรือไม่เพียงใดก็คงเป็นไปตามที่นายจ้างจะกำหนดไว้ อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศนั้นมิได้มีการบัญญัติไว้แต่อย่างไร สำหรับบทบัญญัติมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการลาเพื่อรับราชการทหารนั้นกำหนดไว้เพื่อลูกจ้างที่เรียกเข้ารับราชการทหาร หรือ ถูกเรียกพลเพื่อตรวจสอบวิชาทหารเพื่อทดลองความพร้อมมีสิทธิที่จะลางานนายจ้างไปรับราชการทหารตามหมายเรียกดังกล่าวได้ โดยการรับราชการทหารนั้นมิได้รวมไปถึงการลาไปรับราชการทหารเนื่องจากถูกเกณฑ์ทหารตามปกติแต่อย่างไร โดยลูกจ้างที่เข้ารับราชการทหารมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาแต่ไม่เกิน 60 วัน ซึ่งหมายความว่า ถ้าลาไม่ถึง 60 วัน ก็ได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ถ้าลาเกิน 60 วัน ก็จะได้รับค่าจ้างเพียง 60 วัน ส่วนที่เกินนั้นไม่ได้รับ สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีการกำหนดเรื่องการลาเพื่อรับราชการทหารแต่อย่างไรรวมทั้งกฎหมายต่างประเทศมิได้กำหนดไว้ในเรื่องของการลาเพื่อรับราชการทหารแต่อย่างไร สำหรับบทบัญญัติมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับ กฎกระทรวงฉบับที่ 5 ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว เห็นว่าการให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อการทำงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง การทดสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้วเห็นได้ว่า มีบางส่วนที่ได้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นกำหนดให้นายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือนายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งการที่ประเทศไทยกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถนั้นเป็นมาตรฐานที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ลูกจ้างสมควรที่จะได้รับการพัฒนาฝีมือเพื่อป้องกันการทำงานที่จะเกิดขึ้น

ให้สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อฝึกรวมไว้ในลักษณะเดียวกัน สำหรับบทบัญญัติมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดซึ่งประเทศไทยนั้นได้ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง โดยเนื่องจากว่ามาตรา 41 ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงด้วยเหตุที่ลูกจ้างหญิงมีลักษณะทางร่างกายและสรีระแตกต่างจากลูกจ้างชายซึ่งงานบางประเภทนั้นไม่เหมาะสมกับลูกจ้างหญิงแต่อย่างใดและลักษณะทางเพศซึ่งหญิงต้องเป็นฝ่ายที่ต้องอุ้มครรภ์ระหว่างที่มีครรภ์เป็นระยะเวลาที่ต้องได้รับการดูแลเป็นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานมากเกินไปควรที่จะบัญญัติมาตรการในวันลาคลอดให้ทัดเทียมกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับวันลาซึ่งกฎหมายให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างในตำแหน่งของสหภาพแรงงานโดยมีสิทธิลาจึงได้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 ได้กำหนดให้ลูกจ้างลาไปเพื่อดำเนินกิจการในสหภาพแรงงาน คือ ลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานซึ่งลูกจ้างเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานในฐานะที่เป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากการแข็งข้อเรียกร้องนั้น และลาเพื่อไปประชุมที่ทางราชการกำหนด ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวนี้มีใช้บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อเปรียบเทียบแล้วกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีการบัญญัติไว้แต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

1. เห็นว่ารัฐบาลควรให้สัตยาบันอนุสัญญาและรับข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เนื่องจากประเทศไทยได้มีการนำอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่มิได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาและรับข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในส่วนของการใช้แรงงานทั่วไปแต่อย่างใด เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรมภายใน 8 ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Convention No.1: Convention Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight in the Day and Forty-eight in the Week, 1919) ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ในมาตรา 23 เป็นต้น

2. เห็นว่ารัฐบาลควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของการใช้แรงงานทั่วไปเพื่อให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เนื่องจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของการใช้แรงงานทั่วไปนั้นประเทศไทยมิได้มีการนำอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาบัญญัติเป็น

กฎหมาย เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 47 ปี ค.ศ. 1938 ว่าด้วย การลดชั่วโมงการทำงาน (Convention No.47: Convention concerning Reduction of Hours of Work ,1938) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดมาตรการในการลดชั่วโมงในการทำงานโดยให้ความสำคัญต่องานที่อาศัยแรงงาน และกำลังสมองหรืองานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ ซึ่งพิจารณาได้จากคำนิยามของชั่วโมงการทำงานปกติและวิธีการกำหนดชั่วโมงการทำงานในเรื่องงานล่วงเวลา

3. เห็นควรกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างให้เหมาะสมกับประเภทของงานที่ลูกจ้างทำ เช่น กำหนดให้ลูกจ้างพาณิชย์กรรม ทำงานในสำนักงานไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมงและไม่เกิน 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เนื่องจากงานพาณิชย์กรรมเป็นงานที่มีต้องใช้แรงงานและเป็นงานที่มีลักษณะเบา

4. เห็นควรกำหนดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกซึ่งทำงานติดต่อกันวันหนึ่งมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง โดยนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 2 ชั่วโมงหรือขึ้นอยู่ระหว่างข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากงานขนส่งทางบกเป็นงานที่ลูกจ้างได้รับความอ่อนเพลียและเมื่อยล้าเนื่องจากการทำงาน ถ้าหากให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันอาจจะเกิดอันตรายต่อลูกจ้างและบุคคลอื่นได้

5. เห็นควรมีการแก้ไขในเรื่องของการกำหนดวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น เพราะว่าการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีกำหนดหลักเกณฑ์ในการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นไว้ เนื่องจากหากมิได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการลาไว้แล้วโดยให้เป็นดุลยพินิจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแต่อย่างใด

6. เห็นควรมีการแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 36 เรื่องการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เพราะว่าบทบัญญัติมาตรา 36 กำหนดไว้เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้นในการที่ลูกจ้างจะเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถอันเป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างนั้นควรเป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างที่จะจัดให้มีการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ และลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานสมควรที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากนายจ้างเป็นระยะในระหว่างการทำงาน

7. เห็นควรให้มีการแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากการกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี จึงเห็นควรให้มีการแก้ไขในบทบัญญัตินี้ดังกล่าวโดยกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นั้นมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ โดยกำหนดสัดส่วนของระยะเวลาในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน

8. เห็นว่ารัฐบาลควรให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 140 ปี ค.ศ. 1974 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง (Convention No.140: Convention Concerning Paid Educational Leave ,1974) เนื่องจากการศึกษาต่อเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับลูกจ้างเพื่อปรับระดับการทำงานให้ดีขึ้น และให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 42 กำหนดให้บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครองทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

9. เห็นว่ารัฐบาลควรให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 175 ปี ค.ศ. 1994 ว่าด้วย การทำงานบางเวลา (Convention No.175 : Part-Time Work,1994) โดยนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากการทำงานบางเวลานั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสได้ทำงานที่มากขึ้นรวมทั้งให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการเข้าทำงานและลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดีและมีความมั่นคงสำหรับงานที่ทำเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อการทำงานโดยให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้โดยเสรีและให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสนองความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กรันด์ ธนเทพ. กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2534.
- กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. กฎหมายแรงงานที่นํารู้อสำหรับผู้บริหาร นักแรงงาน และ ประชาชนผู้ใช้แรงงาน. กรุงเทพฯ : โครงการศูนย์กฎหมายสิทธิมนุษยชน และสันติศึกษา สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2539.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : กองวิเทศสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์พาณิชย์ , 2537.
- จุมพต สายสุนทร. กฎหมายระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- ธนาสฤษฎ์ สตะเวทิน และ กฤษณา ไวสารวัจ. องค์การระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.
- นพนิตี สุริยะ. กฎหมายระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2539.
- นิคม จันทรวีฑูร. กฎหมายแรงงาน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535.
- นิคม จันทรวีฑูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- บัณฑิตย ชาญเศรษฐวุฒิ. สิทธิแรงงานไทยในกระแสการค้าโลก. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณ์พงษ์พจน์, 2539.
- ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศุภศิลป์, 2536.

- พิพัฒน์ ไทยอารี. "ขบวนการแรงงานระหว่างประเทศ". เอกสารการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ ลำดับที่10. แผนกวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- รังสฤษฎ์ จันทรัตน์. "การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ". รายงานวิชาการเศรษฐกิจและสังคม หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วม เอกชน(รปอ) รุ่นที่ 7, 2538.
- ศฤงคาร พันธุ์พงศ์. ประวัติศาสตร์ยุโรป 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.
- ศิโรตม์ ภาคสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก, 2538.
- สุดาศิริ วศวงศ์. การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2536.
- สุภชัย มนต์ไพบูลย์ และคณะพัฒนาการสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย. สิทธิมนุษยชนกับลูกจ้างในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. ปฏิญญาไตรภาคี ว่าด้วย หลักการเกี่ยวกับสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบายสังคม. กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก, 2540.
- องค์การร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและแรงงานสตรี. กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก, 2533.

วิทยานิพนธ์

- วิทวัส กู้ประเสริฐ. "อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 เปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (มาตรา40)". วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.

เอกสารและรายงานการประชุม

กระทรวงมหาดไทย. ดัชนี คำแปล และ สรุปความเห็นประกอบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 48 – 50 พ.ศ. 2507 – 2509 . กรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย, 2510.

กระทรวงมหาดไทย. ดัชนี สรุป และความเห็นประกอบอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงาน . สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย, 2522 .

กระทรวงมหาดไทย. ดัชนี สรุป และความเห็นประกอบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 61 – 66 พ.ศ. 2519 – 2523 . กรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย, 2524.

กระทรวงมหาดไทย. บทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ . กรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย, 2510.

กระทรวงมหาดไทย. รายงานของคณะผู้แทนไทยในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 80 วันที่ 2 – 22 ที่ 48 – 50 พ.ศ. 2507 – 2509. กรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย, 2510.

กระทรวงมหาดไทย. ดัชนี คำแปล และ สรุปความเห็นประกอบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 48 – 50 พ.ศ. 2507 – 2509 . กรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย, 2510.

กระทรวงมหาดไทย. อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างสมัยประชุมที่ 69-71 พ.ศ. 2526-2528 ประเทศ สมัยประชุมที่ 69 – 71 พ.ศ. 2526 – 2528 . กรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย , 2530 .

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 72-82 พ.ศ. 2529 – 2538 . ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่าง (อนุสัญญาฉบับที่ 1-177 พ.ศ. 2462-2539) . ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ .

ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัด
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม,
2539.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : แรงงานไทยอยู่ตรง
ไหน?” เอกสารสัมมนาไตรภาคี. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2537.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รายงานคณะผู้แทนไทยในการประชุมองค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ สมัยที่ 84. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รายละเอียดการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
สมัยที่วันที่ 3-19 มิถุนายน 2540 ณ นครเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์. กระทรวงแรง
งานและสวัสดิการสังคม, 2540.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการค้า การจ้าง
งานและมาตรฐานแรงงานขององค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา(OECD)
วันที่ 3-4 ตุลาคม 2539 ณ กรุงปารีส ฝรั่งเศส. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม,
2539.

“มาตรฐานแรงงานในสายตาตะวันตก.” กรุงเทพฯธุรกิจ. 30 กันยายน 2539.

วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม. “สาระของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่.” วารสาร
นิติศาสตร์. คณะนิติศาสตร์. 28, 1. มีนาคม 2541.

“ไอแอลโอ แนะนำไตรภาคีปรับโครงสร้างเพื่อคุ้มครองสิทธิผู้ใช้แรงงาน.” คู่แข่งธุรกิจ. 9-15
กันยายน 2539.

“ILO : 77 ปี แห่งความอดทนและความสำเร็จ.” ผู้จัดการรายวัน. 15 กรกฎาคม 2539.

กฎหมาย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 – 6 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ภาษาอังกฤษ

BOOKS

- International Labour Office. Constituion of the International Labour Organisation and Standing Offers of the International Labour Conference. Geneva : International Labour Organization, 1992.
- International Labour Office. Fact Sheet History of the International Labour Organization. Geneva : International Labour Organization, 1994.
- International Labour Office. International Labour Conventions and Recommendations 1919-1995 Volume I, Volume II, Volume III. Geneva : International Labour Organization, 1995.
- International Labour Office. International Labour Standards. Geneva : International Labour Organization, 1990.
- International Labour Office. In the Service of Social Progress. Geneva : International Labour Organization, 1969.
- International Labour Office. Report of the Committee of Expert on the Application of Convention and Recommendation . Geneva : International Labour Organization 1994.
- International Labour Office. Summaries of International labour standards. 2nd ed. Geneva International Labour Organization, 1990
- International Labour Office. 85th Session of the International Labour Conference Memorandum. Geneva : International Labour Organization, 1997.
- International Labour Organization. Labour Protective Law in Asean . Switzerland : International Labour Office, 1987.
- N.Valticos and G.von Potobsky. International Labour Law. 2nd ed. The Netherlands : Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995.

LAWS

- Labour Act of Indonesia,1948
- Labour Code of Philippines (Book Three) ,1971

Labour Enactment Act of Brunei, 1954

Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955(Revised – 1981)

The Employment Act of Singapore,1981



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายจาตุรนต์ ชื่อสกุล แก่นศึกษา เกิดวันที่ 2 พฤศจิกายน 2514
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	22/1 ซอยเปรมสมบัติแยกที่ 2 ถนนประชาสงเคราะห์ เขต ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร รหัส 10320 โทร.274-6904, 274-6759
ประวัติการศึกษา	จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ปี พ.ศ. 2528 ที่โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกศิลปภาษา(ฝรั่งเศส) ปี พ.ศ. 2531 ที่โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จบระดับปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปีการศึกษา 2535
ประวัติการทำงาน	ธนาคารกรุงเทพ ๙ พาณิชยกรรม จำกัด (มหาชน) สาขาทุ่งคอก ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี อาจารย์พิเศษวิชากฎหมายธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม อำเภอมือง จังหวัดนครปฐม
ปัจจุบันการทำงาน	นิติกร สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชัยบุรี กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม