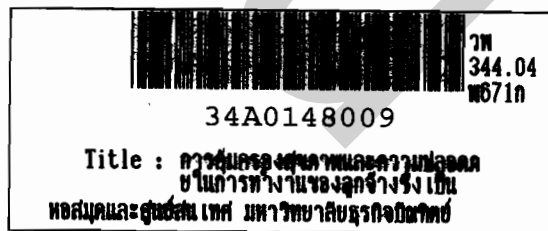




การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็น  
หญิงมีครรภ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นายพิทยา เขียวดอกน้อย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์  
พ.ศ. 2544

ISBN : 974 - 281 - 660 - 3

HEALTH AND SAFETY PROTECTIONS  
FOR PREGNANT FEMALE WORKERS AT WORK UNDER  
THE LABOUR PROTECTION ACT B.E. 2541

MR. PITAYA KHIEWDOKNOI

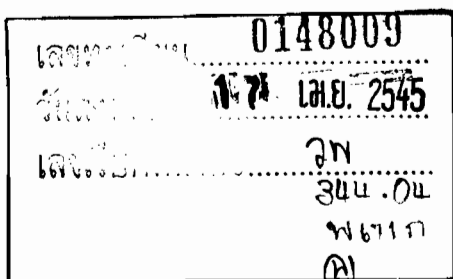
A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULLFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF LAWS

DEPARTMENT OF LAW

GRADUATE SCHOOL DHURAKIJPUNDIT UNIVERSITY

2001

ISBN : 974 – 281 – 660 - 3





## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง  
มีครรภ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เสนอโดย นายพิทยา เขียวดอกน้อย

สาขาวิชา นิติศาสตร์ (กฎหมายธุรกิจ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ประธานกรรมการ

(ศ.ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย

(รศ.ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รศ.ดร.วราภรณ์ สามโกเศศ)

วันที่ 21 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2544

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยอุปการะคุณจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ประธานกรรมการ วิทยานิพนธ์ที่กรุณาชี้แนะให้มองปัญหาข้อกฎหมายในแง่มุมต่างๆ รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา วิเชียรชม และ ดร. พีรพันธุ์ พาลุสุข กรรมการวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น และข้อท้วงติงซึ่งทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ ศาสตราจารย์ ดร. ธีระ ศิริธรรมรักษ์ ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้ให้คำปรึกษาคำแนะนำทางวิชาการอันมีคุณค่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้เขียน ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

ผู้เขียนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ให้ความสะดวก และให้ความช่วยเหลือต่อการค้นคว้าเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเขียนวิทยานิพนธ์อย่างมาก

สุดท้าย ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่ให้โอกาสและเป็นกำลังใจต่อผู้เขียนด้วยดีเสมอมา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังทุกท่าน ที่ให้กำลังใจแก่ผู้เขียน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

พิทยา เขียวดอกน้อย

27 กรกฎาคม 2544

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๘
กิตติกรรมประกาศ	๙
สารบัญ	๑๑
บทที่	
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 สมมติฐานของการศึกษา	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	6
1.4 วิธีดำเนินการศึกษา	6
1.5 ขอบเขตการศึกษา	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 ประวัติความเป็นมาในการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงและการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
2.1 ประวัติความเป็นมาในการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง	8
2.1.1 แรงงานหญิงในช่วงก่อนที่จะมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499	8
2.1.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499	11
1) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง	12
ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย	12
ข. กำหนดเวลาในการทำงาน	12
2) การคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์	13
ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย	13
ข. กำหนดเวลาในการทำงาน	13
ค. สิทธิการลาคลอด	13
3) บทกำหนดโทษ	14

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.1.3 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515	16
1) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง	17
ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย	17
ข. กำหนดเวลาในการทำงาน	18
2) การคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์	19
ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย	19
ข. กำหนดเวลาในการทำงาน	20
ค. สิทธิการลาคลอด	20
3) บทกำหนดโทษ	22
2.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	23
1) การคุ้มครองความปลอดภัย และชีวอนามัยในการทำงาน	23
2) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง	32
ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย	32
ข. กำหนดเวลาในการทำงาน	34
ค. การห้ามกระทำการล่วงเกินทางเพศ	35
3) การคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์	36
ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย	37
ข. กำหนดเวลาในการทำงาน	39
ค. สิทธิการลาคลอด	39
ง. สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว	42
จ. การห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์	43
4) สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมกรณีคลอดบุตร	44

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการทำงาน เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183	
3.1 กลุ่มประเทศในแถบเอเชีย	50
1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์	50
2) กำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์	53
3) สิทธิการลาคลอด	56
4) สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับในระหว่างตั้งครรภ์และภายหลังคลอดบุตร	64
ก. อัตราค่าจ้างที่ได้รับระหว่างลาคลอดบุตร	64
ข. สิทธิในการขอเปลี่ยนงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือภายหลังการคลอดบุตร	70
ค. การห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์	72
ง. การคุ้มครองภายหลังคลอดบุตร	75
จ. กำหนดเวลาพักให้นม และเลี้ยงดู	77
5) สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม	78
3.2 กลุ่มประเทศอื่นๆ	80
1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์	80
2) กำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์	80
3) สิทธิการลาคลอด	81
4. บทวิเคราะห์	82
การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
4.1 ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์	82
1) ลักษณะงานที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ	82
2) ลักษณะการจ้างแรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ทำงานเป็นระบบกะ	86

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 กำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์	87
4.3 สิทธิการลาคลอด	88
1) จำนวนวันในการลาคลอด	88
2) การใช้สิทธิในจำนวนวันลาคลลดน้อยเกินไป	92
3) การแท้งบุตร	93
4) การเกิดโรคแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์	95
5) การคลอดบุตรหลายคนหรือคลอดลูกแฝด	95
4.4 สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับระหว่างตั้งครรภ์ และภายหลังคลอดบุตร	97
1) อัตราค่าจ้าง	97
ก) อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับระหว่างลาคลอดบุตร	97
ข) การมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง	99
2) การห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์	100
ก) กรณีที่สถานประกอบการประกาศไม่รับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน	101
ข) กรณีการกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างหญิงต้องไม่มีครรภ์	102
ค) กรณีสัญญาจ้างลูกจ้างหญิงสิ้นสุดเมื่อมีครรภ์	104
ง) กรณีการห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ มิได้กำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ขั้นต่ำเอาไว้	105
3) กำหนดเวลาพักให้นม และเลี้ยงดู	106
4.5 ผลกระทบอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์	107
1) ผลกระทบต่อตัวลูกจ้างหญิง	107
2) ผลกระทบต่อตัวบุตร	108
3) ผลกระทบต่อสามีของลูกจ้างหญิงมีครรภ์	108
4) ผลกระทบต่อตัวนายจ้าง	110
5) บทสรุป และข้อเสนอแนะ	
5.1 บทสรุป	114
5.2 ข้อเสนอแนะ	116
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	125
ประวัติผู้เขียน	159



หัวข้อวิทยานิพนธ์	: การคุ้มครองสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ชื่อนักศึกษา	: นายพิทยา เขียวดอกน้อย
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ศาสตราจารย์ ดร. ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	: นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	: 2544

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดประสงค์ที่จะศึกษาถึงการให้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าในปัจจุบันนี้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมจากการทำงานและจากการบังคับใช้กฎหมายในเรื่องดังกล่าวหรือไม่ จากการศึกษาพบว่ายังมีปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบังคับใช้ของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการให้แรงงานหญิงมีครรภ์ เพราะบทบัญญัติบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจนและเหมาะสมกับการบังคับใช้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ แทนที่บทบัญญัติของกฎหมายจะให้ความคุ้มครองก็กลับทำให้เป็นปัญหาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและร่างกายของหญิงและทารกในครรภ์ เนื่องจากการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงขอเสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการให้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดในการนำเสนอต่อไปนี้

1. ควรมีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องลักษณะงาน และกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้าง จ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำขึ้นมาใหม่ ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับในทางปฏิบัติ
2. ควรมีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องการให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการทำงานให้มีความเหมาะสม

ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองจากการใช้แรงงานอย่างแท้จริง และทำให้การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้แรงงานหญิงมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่เสียหายแก่นายจ้างในการจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์ด้วย

Thesis Title : Health and Safety Protections for Pregnant Female Workers at Work  
under the Labour Protection Act B.E. 2541

Student's Name : Mr. Pitaya Khiewdoknoi

Advisor : Prof. Dr. Thira Srihammaraks

Faculty of : Law

Academic Year : 2001

### ABSTRACT

This thesis is aimed at studying how pregnant female workers are treated by their employers and whether the rights and benefits of pregnant female workers as stipulated in the Labour Protection Act B.E. 2541 have been observed. Results of the study reveal that there are still problems in enforcing the law in this matter because some of the provisions in the law are unclear and not suitable for enforcement. The law itself has become an obstacle for pregnant workers to do their jobs. Instead of giving protections to pregnant workers the law has posed some problems that may even be harmful to them and their unborn babies because they have to do their jobs which are unsuitable for the conditions of their health.

The author of this thesis suggests that unclear and unsuitable provisions in the law with regard to protections of pregnant workers be amended so that they are clear to follow and suitable for the current social-economic conditions of Thailand. The suggested amendments are as followed:

1. The amended provisions should specify clearly about the types of work that pregnant female workers as allowed to do or not allowed to do and at what stage of pregnant.
2. The provision on rights and benefits of pregnant female workers should also be amended so that female workers have suitable rights and protections when they become pregnant.

The suggestions above are meant for pregnant female workers to receive due protections from the law and for effective enforcement of the Labour Protection Act B.E. 2541 without causing any detrimental effects to employers who pregnant woman working for them.

## บทที่ 1 บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการพัฒนาทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมเป็นอย่างมาก จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการประกอบอาชีพ ในด้านการทำงานจากภาคเกษตรกรรม มาเป็นภาคอุตสาหกรรม และธุรกิจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ หรือการทำงาน ประกอบอาชีพดังกล่าวทำให้เกิดมีการจ้างแรงงานขึ้น และในจำนวนแรงงานที่ถูกจ้างเข้าสู่ตลาด แรงงานเหล่านั้น มีการจ้างแรงงานหญิงเป็นจำนวนมาก ซึ่งเทียบเท่ากับการจ้างแรงงานชาย โดยเฉพาะในช่วงที่เศรษฐกิจดี ๆ ในปี พ.ศ. 2540 จะเห็นได้ว่าร้อยละ 60 ของอุตสาหกรรมส่งออก ชั้นนำ 5 อุตสาหกรรม<sup>1</sup> คือ แปรรูปอาหาร สิ่งทอ เครื่องหนัง อิเล็กทรอนิกส์ และอัญมณี เครื่องประดับ เกิดจากแรงงานหญิง แต่เนื่องจากความแตกต่างด้านสรีระร่างกายระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง โดยเฉพาะความแข็งแรงของร่างกาย และการมีครรภ์ของเพศหญิงตลอดจน ความปลอดภัยในการทำงาน รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิง และยังขยายผลเพิ่มความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการทำงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากการคุ้มครอง แรงงานทั่วไป เพราะชีวิตของหญิงในช่วงตั้งครรภ์ และกำลังจะให้กำเนิดมนุษย์เป็นช่วงชีวิตที่ สำคัญยิ่ง เป็นช่วงชีวิตที่อันตราย หากครรภ์เป็นพิษขึ้น จำเป็นที่ต้องบำรุงรักษาครรภ์ให้ปลอดภัย จึงต้องงดเว้นทำงานบางประเภทจนกว่าจะคลอด ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ในการทำงานโดยได้ กำหนดลักษณะงานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ ช่วงเวลาในการทำงานที่ห้าม มิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับ เช่น สิทธิในการลา คลอดบุตร สิทธิในการขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราวในช่วงที่ตั้งครรภ์ หรือภายหลังคลอดบุตร หากว่างานนั้นอาจมีผลเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ รวมไปถึงบท บัญญัติในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการที่จะถูกเลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์ นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามที่กฎหมายกำหนด แก่ลูกจ้างหญิงในระหว่างลาคลอดอีกด้วย และมีบทกำหนดโทษแก่นายจ้างผู้ซึ่งฝ่าฝืนกรณีนี้

---

<sup>1</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) . แรงงานหญิงกับการพัฒนาสหภาพแรงงานสู่ ขบวนการทางสังคม . พิมพ์ครั้งที่ 2 , 2543 , หน้า 2

กฎหมายได้บัญญัติห้ามไว้ นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่ามีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งบัญญัติให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรด้วย แต่ว่าบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับดังกล่าวก็หาได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้อย่างครอบคลุมไม่ ทำให้พิจารณาเห็นว่า การจ้างแรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเท่าที่ควร

ในทางปฏิบัติพบว่า มี ปัญหาที่ต้องพิจารณาในกรณีของการจ้างแรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์อยู่หลายเรื่อง และสามารถพบเห็นข้อเท็จจริงได้ โดยจะนำมาแยกพิจารณาออกเป็นเรื่อง ๆ ดังนี้ เรื่องลักษณะงานที่กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องดังกล่าว มิได้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ กล่าวคือ การที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม แต่ทว่ากฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะ "ผลึก" หรือ "ตัน" ของที่มีน้ำหนักเกินสิบห้ากิโลกรัมด้วย ซึ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวเห็นได้ว่ามีอัตราความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพและครรภ์ของลูกจ้างหญิง ไม่แพ้ลักษณะงานที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้การกำหนดห้ามของกฎหมายยังถือได้ว่าเป็นอุปสรรคในการจ้างงานและทำงานหารายได้ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นอย่างมาก เช่น การห้ามทำงานในเรือ ซึ่งรวมถึงการทำงานในเรือท่องเที่ยว และเรือสำราญ ซึ่งการทำงานในสถานที่ดังกล่าวเป็นการทำงานเพียงช่วงเวลาสั้น ๆ และมีรายได้ค่อนข้างดี หรือการทำงานของลูกจ้างหญิงในห้างสรรพสินค้า ที่เห็นว่ามีกรยีนตลอดชั่วโมงการทำงาน ซึ่งการทำงานในลักษณะดังกล่าวอาจส่งผลที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของหญิงมีครรภ์ได้

ระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ จะเห็นได้ว่าเวลาที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำในช่วงระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาในทางปฏิบัติพบว่า มีลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวอยู่เป็นจำนวนมาก โดยที่นายจ้างไม่อาจทราบได้เลยว่าในขณะนั้นตนเองได้จ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงดังกล่าว ซึ่งกรณีดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีความชัดเจนที่เพียงพอ และถือได้ว่าการเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายกับสุขภาพ และอนามัยของหญิงและทารกในครรภ์เป็นอย่างมาก และเมื่อนายจ้างทราบ ครรภ์ของลูกจ้างหญิงนั้นก็ใหญ่มากแล้ว ซึ่งกรณีดังกล่าวถือได้ว่าเป็นความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นอย่างมาก นอกจากนี้แล้วทำให้เกิดผลเสียแก่นายจ้างในการจ้างคนงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานอาจจะน้อยกว่าหญิงปกติทั่วไป อาจจะเป็นเนื่องจากความไม่พร้อมหรือไม่สมบูรณ์เต็มที่

สำหรับการทำงาน ทำให้นายจ้างได้รับผลผลิตหรือใช้งานได้อย่างไม่เต็มที่ อีกประการหนึ่ง หากนายจ้างมาทราบภายหลัง และนายจ้างต้องเปลี่ยนลักษณะงานหรือให้ไปทำในตำแหน่งอื่นซึ่งกรณีดังกล่าวนายจ้างอาจต้องหาคนงานมาแทนที่ ซึ่งทำให้นายจ้างต้องเสียเวลาในการต้องสรรหาคงงานมาแทนที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายดังกล่าว และเสียค่าจ้างเพิ่มขึ้นในกรณีจ้างคนงานสำรอง นอกจากนี้ช่วงเวลาที่กฎหมายห้าม ถือว่าเป็นอุปสรรคสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นอย่างมาก ในการที่จะหารายได้มาจุนเจือครอบครัว กล่าวคือ การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาไว้ กรณีดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาคือแทนที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะช่วยในทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์กลับกลายเป็นอุปสรรคในการที่จะมีรายได้มาช่วยเหลือตนเองเสีย และทำให้ธุรกิจของนายจ้างไม่สามารถดำเนินต่อไปในช่วงเวลาดังกล่าวได้ เพราะกฎหมายห้าม ทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์บางรายเสียโอกาสที่จะได้รับรายได้จากงานที่เบา ๆ สบาย ๆ ในภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศไทยประสบกับปัญหา และค่อนข้างซบเซาไม่ดีเท่าที่ควร อยู่ในขณะนี้

จำนวนวันในการลาคลอด ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในการลาคลอดเป็นระยะเวลาหนึ่งนั้น พิจารณาเห็นได้ว่า ในปัจจุบันระยะเวลาในการลาคลอดยังไม่มีความสะดวกสบายที่เพียงพอ ที่จะทำให้เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ ในการที่จะให้ความสำคัญ ต่อสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิง และทารกในครรภ์ในมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ และให้แม่ได้มีโอกาสใกล้ชิด เลี้ยงดูให้นมบุตรในระยะเวลาที่สมควร ซึ่งระยะเวลาในการลาคลอดครรภ์หนึ่งนั้น กฎหมายได้กำหนดไว้เป็นการรวม ๆ คือ ครรภ์หนึ่ง มีสิทธิลาคลอดได้ไม่เกิน 90 วัน โดยจะใช้สิทธิในการลาก่อนคลอดหรือลาหลังคลอด เป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ กฎหมายมิได้กำหนดบังคับในเรื่องช่วงเวลา ในการลาคลอดบุตรไว้ และจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสังคมในเรื่องลักษณะของครอบครัว จากครอบครัวขนาดใหญ่ที่มี ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา อยู่ด้วยกัน มาเป็นครอบครัวขนาดเล็ก ทำให้ความอบอุ่นเชิงอุปถัมภ์ที่ดีในรูปแบบไทยเริ่มจางหายไป และเป็นจุดของปัญหาในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรในยามที่ พ่อ แม่ ต้องออกไปทำงาน ทำให้จำนวนวันในการได้รับสิทธิลาคลอด 90 วันนี้ ไม่มีเหมาะสมกับความจำเป็นของลูกจ้างหญิงที่ใช้สิทธิการลาคลอดในปัจจุบันประกอบกับสภาพเป็นจริงของครอบครัวไทยในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าครอบครัวหนึ่ง จะมีลูกเพียงแค่หนึ่งคนหรือสองคนมากที่สุดแล้ว หากมีมากกว่านี้ก็จะไม่สามารถเลี้ยงดูได้ เพราะคนส่วนใหญ่กำลังประสบปัญหาในทางเศรษฐกิจกันอยู่ และเนื่องจากการคุมกำเนิดที่ได้ผล นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่าในเรื่องจำนวนวันในการลาคลอด ไม่มีความสะดวกแก่ลูกจ้างหญิงบางคนที่มีความจำเป็นต้อง

ใช้สิทธิในการลาคลอดนานกว่าปกติในกรณีของการที่ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดเกิดคลอดบุตรแฝด ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นพบว่าการคลอดบุตรแฝด ถ้านำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับกรณีคลอดบุตรคนเดียวนั้น พิจารณาเห็นได้ว่ามีภาระไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าใช้จ่ายหรือการดูแลเด็กมากเพิ่มขึ้นเป็นอีกเท่าตัวของหญิงซึ่งคลอดลูกเพียงคนเดียว นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องการเกิดโรคแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์ขึ้นมาอีก ซึ่งกรณีดังกล่าวหากว่าลูกจ้างหญิงที่ประสบปัญหาเหล่านี้ต้องการลาหยุดพักต่อ กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็อนุญาตให้ลาหยุดต่อได้ แต่การลาหยุดดังกล่าวนั้นเป็นการลาหยุดโดยใช้สิทธิในเรื่องการลาป่วย ซึ่งกรณีดังกล่าวในเรื่องสิทธิในการลาคลอดเป็นสิ่งที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานจัดให้เพื่อเป็นสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนั้นในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตั้งครรภ์แล้ว ควรที่จะได้เป็นสิทธิเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ เพื่อที่อย่างน้อยเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องดังกล่าวจะได้บรรลุวัตถุประสงค์

สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ในทางปฏิบัติพิจารณาเห็นได้ว่า การได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้กรณีหนึ่งลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับอัตราค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน และให้ได้รับตามความเป็นจริงในกรณีที่ลูกจ้างหญิงใช้สิทธิในการลาหยุดไม่เกิน 45 วัน ซึ่งกรณีดังกล่าวเห็นได้ว่าไม่มีความเหมาะสม และไม่อาจถือได้ว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือในทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงอย่างแท้จริง เพราะถือว่ามี ความแตกต่างกันเป็นอย่างมากในเรื่องการได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอด เพราะเป็นลักษณะของการได้รับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยคนที่หยุดลาคลอดบุตรมากก็ได้รับค่าจ้างมาก ส่วนคนที่หยุดลาคลอดบุตรน้อย เพราะต้องรีบมาทำงานให้นายจ้างกลับกลายเป็นได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดน้อย ซึ่งพิจารณาเห็นได้ว่ายังไม่มีความเหมาะสมและเป็นธรรมในเรื่องดังกล่าวเท่าที่ควร เมื่อนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับ การได้รับเงินตามกฎหมายประกันสังคม ในเรื่องสิทธิประโยชน์เงินทดแทนสำหรับกรณีคลอดบุตรที่มีลักษณะการจ่ายเงินเป็นลักษณะเหมาจ่าย คือได้รับในอัตราเดียวกันหมดทุกคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิทธิประโยชน์ที่หญิงจะได้รับจากการคลอดบุตรแน่นอน นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่า ถึงแม้จะมีกฎหมายกำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ แต่ในทางปฏิบัติแล้วนายจ้างก็สามารถหลีกเลี่ยงข้อบังคับดังกล่าวได้ โดยการทำสัญญาตกลงกันไว้ล่วงหน้ากับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เช่น หากลูกจ้างหญิงมีครรภ์เมื่อใดให้ลาออก หรือบางสถานประกอบการอาจทำสัญญาจ้างหรือออกระเบียบจำกัดสิทธิการมีครรภ์ และการลาคลอดอย่างอยู่ดีธรรม ตัวอย่างเช่น บริษัทการบินไทย จำกัด ได้เคยทำสัญญาจ้างพนักงานหญิงต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีเงื่อนไขว่าจะมีสามีและมีครรภ์ไม่ได้ มาตอนหลังมีการเปลี่ยนแปลงสัญญาให้ต้องทำงานมาครบ 4 ปี จึงจะ

สามารถตั้งครรรภ์ได้ เมื่อตั้งครรรภ์แล้วก็ต้องแจ้งให้บริษัททราบภายใน 60 วัน เพื่อบริษัทจะพิจารณาให้ลาเปลี่ยนงานจากบนเครื่องบิน มาทำงานในสำนักงาน ซึ่งมีรายได้ลดลง และให้ลาเพื่อคลอดได้ 2 คน เท่านั้น (ไม่นับกรณีแท้ง) ถ้าใครจะมีลูกมากกว่า 2 คน ก็ต้องออกจากบริษัทการบินไทยไปโดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ ซึ่งกรณีดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า ถึงแม้จะมีกฎหมายกำหนดห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะมีครรรภ์ก็ตาม แต่นายจ้างก็สามารถหลีกเลี่ยงโดยวิธีการอื่น ๆ ที่กฎหมายไม่สามารถเอาผิดได้ ทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรรภ์ไม่ได้รับการคุ้มครองที่ครอบคลุมอย่างแท้จริงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ

จากกรณีปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นเหล่านี้ทำให้พิจารณาเห็นได้ว่า ลูกจ้างหญิงมีครรรภ์เป็นบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าวค่อนข้างมากที่สุด เนื่องจากความไม่ชัดเจนหรือความไม่เหมาะสมของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในการที่จะได้รับความคุ้มครอง นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อถึงตัวของทารกที่คลอดออกมา ซึ่งบุคคลผู้นี้ถือได้ว่าจะเป็นบุคลากรที่สำคัญต่อไปในอนาคตในอนาคตที่จะช่วยในการพัฒนาประเทศ กับทั้งตัวสามีของลูกจ้างหญิงมีครรรภ์อีกในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรรภ์ไม่สามารถใช้สิทธิตามที่ได้รับจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้อย่างเต็มที่หรือเหมาะสม นอกจากบุคคลดังกล่าวเหล่านี้แล้วยังมีบุคคลอีกคนหนึ่งซึ่งถือได้ว่าได้รับผลกระทบจากปัญหาที่กล่าวมาแล้วเช่นกัน ก็คือนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการที่ลูกจ้างหญิงมีครรรภ์ได้ทำงานอยู่ด้วย

ดังนั้น จึงสมควรแก้ไขกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ หรือตราบทบัญญัติขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรรภ์ได้รับการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงานที่แท้จริงและสมประโยชน์

## 1.2 สมมุติฐานของการศึกษา

การใช้แรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรรภ์นั้น แม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้ความคุ้มครองในการทำงานก็ตาม แต่ทว่าในทางปฏิบัติแล้ว พิจารณาเห็นว่าบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องนี้ หากได้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับการบังคับใช้ไม่ ทำให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้างหญิงมีครรรภ์ในทางปฏิบัติ ในการที่จะได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับความต้องการ นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่าข้อห้ามของกฎหมายบางเรื่องถือได้ว่าเป็นอุปสรรคในการจ้างงาน และการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรรภ์เป็นอย่างยิ่ง เช่น การห้ามหญิงมีครรรภ์ทำงานในเรือ ซึ่งรวมถึงเรือสำราญและเรือท่องเที่ยว

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะของการจ้างงาน และสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงได้รับ ในระหว่างตั้งครรภ์ หรือคลอดบุตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาจากการบังคับใช้ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนเกี่ยวกับการจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์ ว่ามีความเหมาะสมกับในทางปฏิบัติหรือไม่

### 1.4 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลจากหนังสือ บทความและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมทั้ง กฎกระทรวงและประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
  2. รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ตลอดจนผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงที่มีครรภ์
  3. เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงที่มีครรภ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
  4. อนุสัญญาและข้อแนะ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศรวมถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ
  5. ข้อเสนอแนะของบุคคลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่นเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงาน
- หนังสือและเอกสารต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นเอกสารที่ได้จากหน่วยงานราชการและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ศาลแรงงาน สำนักงานประกันสังคม ห้องสมุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทย สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



### 1.5 ขอบเขตการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นการศึกษาถึง การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงาน ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และ ศึกษาถึงการจ้างแรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายต่างประเทศ นอกจากนี้ยังได้ศึกษา ถึงปัญหาการจ้างงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติหรือไม่เพียงใด

### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เกิดความเหมาะสม และสามารถนำมาปรับใช้ในทางปฏิบัติ
2. ทำให้เกิดการเสนอแนะ โดยการนำเอาประโยชน์จากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของต่างประเทศ มาปรับใช้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ในส่วนเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน และการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์
3. เพื่อนำการวิเคราะห์มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
4. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและเอกชนในการศึกษาค้นคว้า ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต่อไป

## บทที่ 2

# ประวัติความเป็นมาในการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง และการคุ้มครองสุขภาพ และความปลอดภัย ในการทำงานของผู้จ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

### 2.1 ประวัติความเป็นมาในการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

#### 2.1.1 แรงงานหญิงในช่วงก่อนที่จะมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติแรงงาน

พ.ศ. 2499

นับแต่ในอดีตที่ผ่านมา ปรากฏข้อเท็จจริงว่าในสังคมไทยพบว่าผู้หญิงถือว่ามีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก นอกจากบทบาทในฐานะมารดาที่มีหน้าที่เลี้ยงดูบุตร และดูแลกิจการภายในบ้านเรือนที่เป็นหน้าที่หลักแล้วยังพบว่าในด้านการใช้แรงงานก็พิจารณาเห็นได้ว่า แรงงานหญิงในสมัยโบราณนั้น มีลักษณะเป็นแรงงานที่แฝงอยู่ในครอบครัว เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องจากว่าในสังคมไทยสมัยก่อนนั้น จะมีค่านิยมที่เห็นว่าผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลังมีหน้าที่ในการดูแลบุตร ดูแลกิจการภายในครัวเรือน และปรนนิบัติสามี ดังนั้นในด้านการทำงานนอกบ้าน แรงงานหญิงยังไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมและตกอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่าแรงงานชาย โดยในช่วงระยะเวลาก่อนที่จะมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นั้น ปรากฏว่ามีการใช้แรงงานหญิงเป็นยุคๆ ดังนี้

ในช่วงยุคสมัยสุโขทัย ประมาณ พ.ศ. 1815 ในช่วงยุคสมัยนี้มีการเกณฑ์แรงงานเข้ามารับใช้ในงานราชการ แต่บุคคลที่ถูกเกณฑ์ให้เข้ามาใช้แรงงานนั้นไม่ได้อยู่ในสถานะทาส โดยปรากฏข้อเท็จจริงในยุคนี้นี้ว่า การใช้แรงงานอยู่ในลักษณะภายใต้อำนาจพระเจ้าแผ่นดิน หรือบุคคลที่มีฐานะเป็นเจ้านาย โดยพบว่าแรงงานหญิงจะถูกใช้ในการทำงานในเรือกสวน ไร่ นา และหัตถกรรมในครัวเรือนแต่ไม่มีการจ้างทำงาน

ในช่วงยุคสมัยอยุธยา ประมาณ พ.ศ. 2115 ในช่วงยุคสมัยนี้มีระบบทาส (Slave System) เกิดขึ้น โดยมีการแยกประเภทของทาสออกเป็น 7 ประเภท<sup>1</sup> คือ

---

<sup>1</sup> ยงยุทธ ญาณสาร. ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของผู้ใช้แรงงาน ตามกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, พ.ศ. 2529, หน้า 11.

1. ทาสสินไถ่
2. ลูกทาสในเรือนเบี้ย
3. ทาสที่ได้ด้วยการรับมรดก
4. ทาสที่มีผู้ให้
5. ทาสที่ช่วยไว้จากโทษทัณฑ์
6. ทาสที่ช่วยจากทูปภิกขภัย
7. ทาสเชลย

โดยในยุคนี้ราษฎรทุกคนที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามานั้นจะมีสถานะเป็นไพร่โดยจะอยู่ในสังกัดของมูลนายหรือราชสำนัก โดยพวกไพร่เหล่านี้จะไม่ได้รับผลตอบแทนจากการถูกเกณฑ์มาใช้แรงงาน และปรากฏข้อเท็จจริงว่าแรงงานหญิงในยุคนี้เป็นยุคของแรงงานทาส หรือมีลักษณะเป็นแรงงานบังคับ

**ในช่วงยุคสมัยรัตนโกสินทร์** ในช่วงยุคสมัยนี้พบว่ามีกรณีเลิกทาสสำเร็จในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 หลังจากเลิกทาสแล้ว สถานะด้านแรงงานของทาสได้เปลี่ยนมาเป็นสถานะของลูกจ้างที่เรียกว่า "กรรมกร" ซึ่งนับแต่นั้นมาแรงงานหญิงก็เริ่มมีบทบาทในการออกทำงานนอกบ้านเพิ่มมากขึ้น โดยมีการรับจ้างเป็นคนรับใช้ตามบ้าน และเริ่มมีกฎหมายควบคุมคนใช้ขึ้นโดยกำหนดให้ไปจดทะเบียนกับตำรวจสันติบาล (ศาลโปลิสสภา) คือ พ.ศ. 2444 กรมตำรวจได้ให้นายจ่าหน้าคนใช้มาจดทะเบียนและพิมพ์ลายนิ้วมือ และเมื่อคนใช้ลาออกให้แจ้งเวลา และสาเหตุของการลาออกไว้ด้วย ซึ่งการจดทะเบียนดังกล่าว มีลักษณะเป็นการควบคุมลูกจ้างมากกว่าการดูแล เพราะการจดทะเบียนดังกล่าวนี้ก็เพื่อที่จะป้องกันมิให้คนที่ทำงานอยู่ในบ้านของชาวต่างประเทศกระทำการอันมิดีมิชอบ คือมีข้อร้องทุกข์ของชาวต่างประเทศในขณะนั้นว่า คนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านมักจะขโมยข้าวของและก็หายไป ฉะนั้นกฎหมายฉบับนี้แม้จะเกี่ยวกับเรื่องแรงงานโดยตรงก็ตามแต่ก็มุ่งไปในด้านที่จะควบคุม และรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง

ในปี พ.ศ. 2472 ได้มีการบัญญัติเรื่องการจ้างแรงงานไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 (มาตรา 575 – 586) เรื่องการจ้างแรงงาน กล่าวได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการจ้างแรงงานโดยตรงฉบับแรก มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำเนิดและ

สิ้นสุดของการจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง แต่ไม่ได้กล่าวถึงการคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานแต่อย่างใด โดยกฎหมายดังกล่าวบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้เป็นหลักทั่วไป (Jus Generale)

ปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยในช่วงนี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช มาเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศ ในช่วงนี้ปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้มีกฎหมายรัฐธรรมนูญบัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการศึกษา การเมือง การประกอบอาชีพ ซึ่งพิจารณาได้ว่าในยุคนี้เองผู้หญิงเริ่มมีบทบาทในสังคม หรือในด้านการใช้แรงงาน โดยผู้หญิงเริ่มมีการออกไปทำงานนอกบ้าน มีการเริ่มที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และมีการยอมรับบทบาทและความสามารถของผู้หญิงในสังคมมากขึ้น เช่น ความสามารถในลักษณะงานบางอย่างหรือ การศึกษาหาความรู้ บางเรื่องผู้หญิงได้มีโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการเข้าไปทำปรากฏว่าทำได้ดีไม่แพ้ผู้ชาย และผู้หญิงเริ่มคิดที่จะช่วยเหลือตนเองช่วยเหลือครอบครัวมากขึ้นกว่าในยุคก่อนๆ ที่แรงงานผู้หญิงจะแฝงอยู่แต่ในครอบครัว พิจารณาได้ว่าเป็นระยะเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความคิดด้านการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ในประกาศของคณะราษฎรว่าด้วยหลัก 6 ประการ ก็มีนโยบายด้านแรงงานด้วย กล่าวได้ว่าเป็นนโยบายด้านแรงงานฉบับแรกของไทย คือการช่วยให้ราษฎรมีงานทำอันเป็นรากฐานของการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 ในยุคนี้แม้จะยังไม่มียกกฎหมายแรงงานบัญญัติขึ้นมาบังคับใช้ แต่ก็มีพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 ที่กำหนดให้มีการบริการจัดหางานทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวให้อำนาจรัฐบาลที่จะจัดตั้งสำนักงานของรัฐเพื่อหางานให้ผู้ว่างงานทำ และควบคุมสำนักงานจัดหางานเอกชนให้เสนอบริการแก่ผู้จัดหางานได้โดยไม่คิดค่าธรรมเนียมสูงเกินไป

จากกรณีข้อเท็จจริงดังกล่าว ทำให้พิจารณาเห็นได้ว่าการใช้แรงงานหญิงในประเทศไทยนับตั้งแต่อดีต คือก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยนั้น แม้จะปรากฏว่ามีการใช้แรงงานหญิงเกิดขึ้นก็ตาม แต่ก็มิได้ปรากฏว่ามีการใช้แรงงานหญิงในลักษณะที่มีบทบาทชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของผู้คนในสังคม ประกอบกับยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองด้วย โดยมากแล้วแรงงานหญิงในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้อาจจะแฝงอยู่ในรูปของแรงงานในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ แต่ทว่าแรงงานหญิงเริ่มมีบทบาท

ชัดเจนขึ้นในสังคมประเทศไทยก็ตอนที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย ที่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดให้ชายและหญิงมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวนี้อีกผู้หญิงเริ่มมีความตื่นตัว มีการศึกษาหาความรู้ มีการออกไปทำงานนอกบ้าน และในช่วงดังกล่าวเริ่มมีการจ้างแรงงานทั่วประเทศ สาเหตุที่แรงงานหญิงเริ่มมีบทบาทในด้านการจ้างแรงงาน ก็เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ประกอบกับการให้โอกาสทางด้านสังคม และกฎหมายก็ได้บัญญัติสิทธิไว้ด้วย

### 2.1.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ในช่วงปี พ.ศ. 2498 ระยะเวลาดังกล่าวนี้ประเทศไทยมีปัญหาการนัดหยุดงานมากขึ้น มีการร้องทุกข์จากคนงานเสมียนต่างๆ ว่าทำงานไม่มีวันหยุด และมีปัญหาหลายๆ ด้านและบังเอิญในช่วงนั้นรัฐบาลโดยการนำของ จอมพล ป. พิบูลสงคราม กำลังปรับปรุงนโยบายต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการที่จะเป็นรัฐบาลประชาธิปไตย ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ในปี พ.ศ. 2499 กรมประชาสงเคราะห์จึงได้รวบรวมร่างพระราชบัญญัติทั้งหมดที่ร่างไว้ด้วยกัน 5 ฉบับ คือ<sup>2</sup>

1. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
2. ร่างพระราชบัญญัติสภาพแรงงาน
3. ร่างพระราชบัญญัติขอฟีลิปาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
4. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของกรรมกรหญิง และเด็ก
5. ร่างพระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดของสถานร้านค้า

โดยการร่วมมือตรวจสอบกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ในที่สุดก็เห็นสมควรรวมเป็น 3 ร่าง คือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยรวมร่างพระราชบัญญัติสวัสดิภาพคนงานหญิงและเด็กเข้าด้วยกัน ร่างพระราชบัญญัติสภาพแรงงาน และร่างพระราชบัญญัติขอฟีลิปาท หลังจากได้ประมวลข้อคิดเห็นทั้งของนายจ้างและลูกจ้างแล้ว คณะเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นว่าควรจรรวมร่างพระราชบัญญัติทั้ง 3 เข้าด้วยกัน โดยใช้ชื่อว่า ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการในวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2499 และก็มีมติเห็นชอบ ให้ประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.

<sup>2</sup> นิคม จันทรวิทุร. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงานหน่วยที่ 1 แนวคิดและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529, หน้า 45-46.

2500 และพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่วางข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การกำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เงินทดแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สิทธิคนงานก่อตั้งสมาคมและทำการต่อรองกับนายจ้าง โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวมีการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงดังนี้

### 1) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

#### ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

ในช่วงระยะเวลาที่กฎหมายฉบับดังกล่าวนี้ใช้บังคับ กฎหมายไม่ได้มีการกำหนดประเภทของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างหญิงไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น นายจ้างจึงให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่อาจเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายได้เช่นเดียวกับลูกจ้างชาย โดยมาตรา 8 วรรคสอง ได้บัญญัติแต่เพียงว่า งานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายลูกจ้าง ให้กำหนดโดยกฎกระทรวง เป็นการกำหนดการใช้แรงงานทั่วไปนั่นเอง และกฎกระทรวง (พ.ศ. 2500) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้กำหนดงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างเช่น งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ หรือต้องทำในถ้ำอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานที่เกี่ยวกับวัตถุระเบิด งานที่ทำเกี่ยวกับวัตถุมีพิษโดยไม่มีเครื่องป้องกัน งานที่เกี่ยวกับกัมมันตรังสี งานที่ทำเกี่ยวกับกลิ่น ไอ ควัน ก๊าซ ฝุ่น หรือละอองที่มีลักษณะเป็นอันตราย และงานที่ทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน

และในมาตรา 14 ยังได้บัญญัติกำหนดห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงาน ยก แยก หาม ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักในกฎกระทรวง (พ.ศ. 2500) โดยได้มีการกำหนดอัตราน้ำหนัก ดังนี้

- (1) สามสิบกิโลกรัม สำหรับการยก แยก หาม ทุบ หรือลากของในที่ราบ
- (2) ยี่สิบกิโลกรัม สำหรับการยก แยก หาม ทุบ หรือลาก ซึ่งต้องปีนบันไดหรือที่สูง
- (3) หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการเข็นของ ซึ่งต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง หรือ
- (4) สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการเข็นของ ซึ่งต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง

#### ข. กำหนดเวลาในการทำงาน

ในมาตรา 15 ได้มีการบัญญัติ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิง ทำงานในสถานที่ทำงานและในระหว่างเวลาดังต่อไปนี้

(1) สถานประกอบการอุตสาหกรรม ในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา และ 06.00 นาฬิกา

(2) สถานประกอบการพาณิชยกรรม หรือสถานประกอบการธุรกิจ ในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา และ 06.00 นาฬิกา เว้นเป็นงานอันมีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานกะ หรือเป็นงานซึ่งตามลักษณะ และสภาพที่จะต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว ทั้งนี้ในเมื่อเจ้าหน้าที่ได้อนุญาตแล้ว

นอกจากนี้ ในมาตรา 16 ยังได้บัญญัติ ห้ามมิให้นายจ้างรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ที่มีอายุยังไม่ถึงสิบแปดปี และยังไม่ได้ทำการแต่งงาน เข้ามาทำงานในสถานเริงรมณ์ต่าง ๆ เหตุที่กฎหมายบัญญัติเช่นนี้ขึ้นมาก็ด้วยมีเจตนารมณ์ ในการที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงซึ่งยังอายุน้อยอยู่ มิให้ต้องตกอยู่ในสภาวะที่เสี่ยงต่ออันตรายจากการถูกล่วงเกิน จากการต้องทำงานในสถานที่ดังกล่าว

## 2) การคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์

### ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และร่างกาย

ในเรื่องลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น ในเรื่องดังกล่าวนี้ กฎหมายฉบับดังกล่าว มิได้บัญญัติลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย ในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ในเรื่องดังกล่าว จึงใช้กฎเกณฑ์ลักษณะงานต้องห้าม ที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไปทำ

### ข. กำหนดเวลาในการทำงาน

ในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานนั้น กฎหมายฉบับดังกล่าว ก็มีได้มีการกำหนดในเรื่องดังกล่าวสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น จึงใช้กฎเกณฑ์ในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานของการจ้างแรงงานหญิงทั่วไป

### ค. สิทธิการลาคลอด

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ จะลาคลอดตามสิทธิได้นั้น ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้างด้วยว่าได้มีการตั้งครรภ์ จึงจะมีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการคลอด

บุตรได้ (มาตรา 17) ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่ไม่มีความจำเป็นต้องให้แพทย์มารับรองว่ามีครรภ์ เพราะในช่วงเวลาดังกล่าวก่อนคลอดบุตรนั้น ร่างกายของหญิงย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปมากแล้ว สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย เพราะกรณีดังกล่าวนี้ เป็นการคุมครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่จะไม่ต้องได้รับอันตรายจากการทำงาน มากกว่าที่จะต้องมาตรวจสอบว่าการตั้งครรภ์จริงหรือไม่ โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิหยุดงานสามสัปดาห์ก่อนวันคลอด และสามสัปดาห์ภายหลังวันคลอด หากปรากฏว่าหญิงนั้นได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน ก็ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ นอกจากนี้ ถ้าหญิงซึ่งมีสิทธิหยุดงาน ตามมาตรา 17 ยังไม่อาจทำงานได้เนื่องจากเจ็บป่วย หากมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าการเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นจากการคลอดจริงและไม่สามารถทำงานได้แล้ว ก็ให้มีสิทธิหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกไม่เกินสามสัปดาห์ (มาตรา 18) เป็นกรณีที่ลูกจ้างหญิงซึ่งได้ลาคลอดบุตรครบกำหนดแล้ว แต่ยังไม่สามารถที่จะเริ่มทำงานได้ เนื่องจากสุขภาพยังไม่แข็งแรง ก็สามารถที่จะขอลาหยุดต่อได้อีกสามสัปดาห์โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดง

### 3) บทกำหนดโทษ

เป็นบทลงโทษแก่ผู้เป็นนายจ้างที่ละเมิดการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 125, 126 และ 128 ข้อสังเกตคือตามกฎหมายฉบับนี้ มีบทเพิ่มโทษแก่ผู้ที่เคยกระทำความผิดในกรณีนี้มาครั้งหนึ่งแล้วด้วย และอีกประการหนึ่งก็คือ โทษที่ลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นไม่มีโทษถึงขั้นจำคุกด้วยเลย มีแต่โทษปรับอย่างเดียว

แต่ทว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ก็มีผลใช้บังคับอยู่ได้ไม่นานก็เกิดมีการปฏิวัติขึ้นในเดือน ตุลาคม 2501 โดยมีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ด้วยเหตุผลว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้ มีบทบัญญัติไม่เหมาะสม เปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความแตกแยก ร้าวฉาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติเป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานเศรษฐกิจ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ดังปรากฏตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้ว คณะปฏิวัติเห็นสมควรให้ยกเลิกพระราชบัญญัตินั้นเสีย



และในขณะเดียวกันก็ควรกำหนดความคุ้มครอง และอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างตามสมควร<sup>3</sup> จากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ มีผลให้การก่อตั้งสมาคมของลูกจ้างสิ้นสุดลง ส่วนการคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยกฎหมายฉบับดังกล่าว มีการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ดังนี้

## 1) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

### ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

โดยในข้อ 31 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานดังต่อไปนี้

- (1) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องกำลังทำงาน
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้าน ซึ่งสูงกว่าพื้นดินสิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานใช้เลื่อยวงเดือน
- (4) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- (5) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน เว้นแต่งานในหน้าที่เกี่ยวกับงานในสำนักงาน หรืองานที่เกี่ยวกับอนามัยหรือสวัสดิการ หรือ
- (6) งานอื่น ๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

ส่วนในเรื่องการกำหนดอัตราน้ำหนัก สำหรับลูกจ้างหญิงในลักษณะงานที่ต้อง ยก แบก หาม หาบ ทูน หรือลาก ก็มีบทบังคับเหมือนพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 คือ ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนี้

### ข. กำหนดเวลาในการทำงาน

ในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงาน และอายุในการทำงานนี้ กฎหมายฉบับนี้มิได้มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมสาระสำคัญใด ๆ ขึ้นอีก กล่าวคือ ยังคงมีบทบังคับเหมือนพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

## 2) การคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ในเรื่องลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย กำหนดเวลาในการทำงาน หรือเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับในระหว่างตั้งครรภ์ หรือภายหลังคลอด

<sup>3</sup> คำปรารภของประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2501

บุตรนั้น ในเรื่องดังกล่าวเหล่านี้ กฎหมายฉบับนี้มีได้มีบทบังคับที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เลย กล่าวคือ ยังมีลักษณะบังคับในบทกฎหมายเหมือนเดิม

มีเพียงเรื่องเดียวที่ได้มีการบัญญัติเพิ่มขึ้นก็คือ ในเรื่องสิทธิการขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราว ในข้อ 37 ได้กำหนดว่า หากมีความจำเป็นและมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่า หญิงนั้นไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ก็ให้มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่ให้ใหม่เป็นการชั่วคราว เพื่อความเหมาะสมก่อนหรือภายหลังวันคลอดได้ ทั้งนี้ให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่หญิงนั้นตามสมควร

### 2.1.3 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยให้มีผลยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตรง และได้ใช้บังคับมาเป็นเวลาทั้งสิ้น 13 ปี 5 เดือน 15 วัน โดยที่คณะปฏิวัติได้พิจารณาเห็นว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรความเจริญก้าวหน้าของประเทศ สมควรปรับปรุงส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เพื่อให้การใช้ แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสม และการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย นอกจากนี้ สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทน เมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานเสียใหม่<sup>4</sup> ในส่วนของการใช้แรงงานหญิงลักษณะของงานที่ห้ามผู้หญิงทำ กำหนดเวลาในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้นได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 โดยมีลักษณะดังนี้

<sup>4</sup> คำปรารภของประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

## 1) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

### ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

โดยในข้อ 13 ได้กำหนดลักษณะงานที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ดังต่อไปนี้

- (1) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักร หรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานที่ใช้เลื่อยวงเดือน
- (4) งานผลิต หรือขนส่ง วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ
- (5) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน
- (6) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

บทบัญญัติในข้อนี้ เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานหญิงเป็นพิเศษ เนื่องจากโดยธรรมชาตินั้นสภาพร่างกาย สภาพจิตใจ สภาพความสัมพันธ์ทางเพศ ตลอดจนสภาพทางสังคม แตกต่างจากชาย และความสำคัญของหญิงเป็นฝ่ายที่จะให้กำเนิดบุตร ซึ่งจะเป็นกำลังของชาติต่อไปด้วย สุขภาพอนามัยของหญิงจึงเป็นสิ่งที่พึงได้รับการดูแลอย่างยิ่ง<sup>5</sup>

ส่วนงานตาม (6) กระทรวงมหาดไทยยังไม่ได้กำหนด

และในข้อ 14 ยังได้บัญญัติ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทู่น ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้

- (1) สามสิบกิโลกรัม สำหรับการงานในที่ราบ
- (2) ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง
- (3) หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการลาก หรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ร่าง
- (4) สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการกวาลาก หรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ร่าง

<sup>5</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 48-49

โดยที่ บทบัญญัติในข้อนี้ เป็นการบัญญัติที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ทำงาน เคลื่อนหรือย้ายวัสดุที่มีน้ำหนักเกินกว่าอัตราที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ด้วยแรงกายภาพของตนเอง ต่อวัสดุที่จะได้ใช้แรงงานในการเคลื่อนย้ายนั้น

#### ข. กำหนดเวลาในการทำงาน

บทบัญญัติในข้อ 16 ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานใน ระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา และ 6.00 นาฬิกา แต่มีข้อยกเว้นยอมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ทำงานใน เวลาที่ห้ามตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

(1) งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือ

(2) งานกะ คือ งานที่ลูกจ้างมาทำงานเป็นผลัด ในกิจการบางประเภทที่ต้องเร่ง การผลิตให้ทันตลาด หรือจำเป็นต้องให้บริการแก่ลูกค้าตลอดเวลา จำเป็นต้องใช้ลูกจ้างหลายชุด ผลัดเปลี่ยน เพื่อให้สามารถเดินเครื่องจักรหรือบริการได้เต็มเวลา ส่วนมากงานประเภทนี้มัก กำหนดไว้เป็นสามกะ เมื่อเป็นดังนี้ ย่อมจะมีกะใดกะหนึ่ง หรือสองกะต้องทำงานในช่วงเวลา ดังกล่าว

(3) งานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว ส่วนมากได้แก่งานที่ต้อง ปฏิบัติในตอนเช้าก่อนย่ำรุ่ง เพื่อเตรียมงานอื่น

ทั้งนี้ เป็นการบัญญัติห้ามทำงานทุกประเภทในช่วงเวลาดังกล่าว เว้นแต่งานที่มี ลักษณะเข้าข้อยกเว้นลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง จึงสามารถทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวได้ โดยช่วงเวลา ที่ห้ามนี้คือระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา ไม่ว่าจะให้ทำกี่ชั่วโมง หรือทำในชั่วโมงใด ชั่วโมงหนึ่งก็ตาม<sup>๖</sup>

และกฎหมายยังได้กำหนดวิธีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ที่ทำงานบาง ลักษณะในระหว่างเวลาที่ห้ามไว้ คือในระหว่างเวลาเที่ยงคืนถึงหกโมงเช้า โดยให้พนักงานตรวจ แรงงานเป็นผู้ดูแล กล่าวคือ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็น หญิงทำงานบางลักษณะในเวลาห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและ ความปลอดภัยนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรง งานมอบหมาย เพื่อพิจารณาสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานนั้น และหาก อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายสั่งเป็นประการใด ก็ให้นายจ้างปฏิบัติตามด้วย

<sup>๖</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน. หน้า 49-50

และในข้อ 15 กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างรับลูกจ้างหญิง ที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่ยังมิได้ทำการสมรสทำงานในกิจการ ดังต่อไปนี้

- (1) สโมสรราตรี
- (2) สถานเต้นรำ
- (3) สถานฝึกสอนเต้นรำ
- (4) สถานขายและเสพสุรา
- (5) สถานอาบอบนวด
- (6) โรงแรม
- (7) สถานที่อื่น ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

บทบัญญัติในข้อนี้ เป็นบทบัญญัติที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ทำงานเฉพาะประเภทของกิจการที่กฎหมายได้บัญญัติห้ามไว้เท่านั้น ส่วนในกิจการประเภทอื่นที่มีได้มีกำหนดไว้ใน (1) - (7) ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถเข้าไปทำได้ และในสถานที่ที่กฎหมายได้บัญญัติห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่ยังมิได้ทำการสมรสเท่านั้น แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้น แม้จะมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีแต่หากว่าได้ทำการสมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างก็สามารถรับเข้าไปทำงานในสถานที่ดังกล่าวได้ และถ้าหญิงซึ่งมีอายุเกินกว่านี้ แม้จะยังมีได้ทำการสมรสก็เข้าไปเป็นลูกจ้างในกิจการเช่นว่านี้ได้

## 2) การคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์

### ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

ในเรื่องลักษณะงานต้องห้าม ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและร่างกายของ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้น ในเรื่องดังกล่าวนี้กฎหมายฉบับดังกล่าว มิได้บัญญัติลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและร่างกาย ในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ในเรื่องดังกล่าว จึงใช้กฎเกณฑ์ลักษณะงานต้องห้าม ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย เช่นเดียวกับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไป

และกฎหมายฉบับดังกล่าว ก็ให้สิทธิคุ้มครองต่อสุขภาพและร่างกายแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นกรณีพิเศษ ไม่ว่าในระยะก่อนคลอดหรือหลังคลอด หากว่าในระหว่างที่ตั้งครรภ์หรือภายหลังคลอดบุตร ตัวลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเห็นว่างานที่ตนเองทำอยู่ อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

อนามัยของตนเองหรือของบุตร กฎหมายก็บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิขอให้ นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ แต่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะต้อง มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ และเมื่อลูกจ้าง หญิงมีครรภ์ขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในตำแหน่งเดิมแล้ว นายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่ ลูกจ้างนั้นตามสมควร

#### ข. กำหนดเวลาในการทำงาน

ในเรื่องกำหนดเวลาต้องห้ามที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานนั้น มิได้มี การบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นจึงใช้กฎเกณฑ์เช่นเดียวกับการจ้างแรงงานหญิงทั่วไป

#### ค. สิทธิการลาคลอด

ในเรื่องดังกล่าวนี้ได้บัญญัติไว้ในข้อ 18 โดยบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมี ครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเพื่อขึ้นจากลาป่วย ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิลาได้ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน โดย ไม่ได้รับค่าจ้างอีกหกสิบวันรวมทั้งวันหยุดด้วย แต่ถ้าหญิงนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อย แปดสิบวัน ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกินสามสิบวัน

ถ้าหญิงนั้นยังไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการลาคลอด ก็ให้มีสิทธิลาโดย ไม่ได้รับค่าจ้างอีกสามสิบวัน

การลาตามข้อนี้ ให้นำเรื่องการลาป่วยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทบัญญัติในข้อนี้เป็นบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์โดยกฎหมาย ใช้ถ้อยคำว่าหญิงมีครรภ์ หมายถึงการมีครรภ์ ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏให้เห็นจากรูปร่าง โดยไม่ คำนึงว่าจะได้มีการสมรสถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ และจะปรากฏตัวชายผู้ทำให้หญิงตั้งครรภ์ หรือไม่ก็ตาม หากปรากฏว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นมีการตั้งครรภ์ขึ้น ก็ย่อมมีสิทธิในการที่จะได้รับ การ คຸ້ມครองในเรื่องการลาคลอดทันที โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ทันที แม้วันแรกที่ เข้าทำงาน ซึ่งสิทธิในเรื่องการลาคลอดของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงกับสิทธิในเรื่องการลาป่วยนั้น ไม่ สามารถที่จะนำมาใช้ทดแทนกันได้ คำว่า "คลอด" พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานอธิบายว่า คือ ออกลูก ออกจากครรภ์ และคำว่าแท้ง อธิบายว่า คือ ตกลูก คลอดก่อนกำหนด ด้วยเหตุนี้การ ทำแท้ง ที่ชอบด้วยกฎหมายอาญา คือ การทำแท้งเนื่องจากความจำเป็นของสุขภาพของตัวหญิง หรือการมีครรภ์เนื่องจากมีการถูกระทำความผิดทางเพศเกิดขึ้น เช่น การที่หญิงถูกข่มขืน ย่อมที่

จะได้รับความคุ้มครอง ในเรื่องการลาคลอดด้วย กล่าวคือ ได้รับสิทธิลาเพื่อคลอดด้วย แต่ถ้าการทำแท้งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายอันเป็นความผิดอาญานั้น จะไม่ได้รับสิทธิการลาเพื่อคลอด<sup>7</sup>

การลาเพื่อคลอดนั้นลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดได้ 60 วันธรรมดา ไม่ใช่ 60 วันทำงาน (คือนับวันหยุดรวมเข้ามาด้วย) โดยกฎหมายได้กำหนดว่าในกรณีที่ลูกจ้างหญิงได้ทำงานกับนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้อัตราที่ได้รับอยู่ตามปกติ ให้เท่ากับจำนวนวันที่ลา เช่น ลาคลอดเพียง 20 วัน ก็จ่ายค่าจ้างให้ตามปกติตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างหญิงใช้สิทธิในการลาคลอดเป็นระยะเวลาเกินกว่า 30 วัน ในกรณีดังกล่าวนี้ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในอัตราเฉพาะ 30 วันแรกที่ลาให้เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้หกสิบวันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างสามสิบวัน

สำหรับกรณีของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่ได้ทำงานให้นายจ้างมาแล้วเป็นเวลาไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ในกรณีดังกล่าวนี้ กฎหมายก็บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิที่จะลาเพื่อคลอดได้ โดยมีสิทธิลาได้ 60 วันธรรมดา (คือนับวันหยุดรวมอยู่ด้วย) แต่ทว่า จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงระหว่างเวลาที่ลาเพื่อคลอด

จาก 2 กรณีดังกล่าวข้างต้น เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ได้ใช้สิทธิในการลาคลอดครบกำหนดตามระยะเวลาที่กฎหมายได้บัญญัติให้สิทธิไว้แล้ว ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นยังไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการคลอด กฎหมายก็ให้สิทธิลาต่อได้อีกโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกสามสิบวัน รวมความแล้ว ลูกจ้างหญิงมีครรภ์อาจลาเพื่อคลอดบุตรได้รวมกันถึงเก้าสิบวัน โดยในการลาคลอดคราวใดที่เกินกว่า 3 วัน นายจ้างอาจขอให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ก็ได้ และนายจ้างอาจให้แพทย์ที่ตนเองจัดไว้ตรวจลูกจ้างก็ได้ หลักเกณฑ์ในเรื่องก็เช่นเดียวกับเรื่องการลาป่วย

นอกจากนี้ ในกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ถ้าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ตั้งครรภ์ 2 ครั้ง เช่น ครั้งแรกแท้ง และได้ตั้งครรภ์ครั้งที่สองภายในปีหนึ่ง กรณีดังกล่าว ถือได้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ตั้งครรภ์ 2 ครั้งภายในหนึ่งปี ย่อมมีสิทธิลาเพื่อคลอดสำหรับการคลอดครั้งที่ 2 เช่นเดียวกับกรณีปกติ กล่าวคือ ตามกฎหมายกำหนดว่า "ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดเพิ่มขึ้นจาก

<sup>7</sup> อุกฤษ มงคลนาวิน. คู่มือกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : ม.ป.ป., หน้า 49.

วันลาป่วยที่กำหนดไว้ในข้อ 12 วรรคหนึ่ง ฯลฯ" มิได้กำหนดว่าลาตลอดได้ปีละหนึ่งครั้ง ต่างกับกรณีลาป่วยตามข้อ 12 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า "ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน" ซึ่งได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน นอกจากนี้ สิทธิการลาเพื่อคลอด เป็นสิทธิที่กำหนดขึ้นเป็นพิเศษสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์

และกฎหมายฉบับดังกล่าว ยังได้บัญญัติให้สิทธิประโยชน์ในลักษณะการทำงานแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ในการที่จะขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานหรือลักษณะงานได้ หากลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น พิจารณาเห็นว่าลักษณะงานที่ตนเองทำอยู่นั้น อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของตนเองหรือของบุตร โดยกฎหมายได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ชอบที่จะขอให้นายจ้างเปลี่ยนลักษณะงานให้ ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงระยะเวลาในการตั้งครรภ์หรือภายหลังในการคลอดบุตรเป็นการชั่วคราว โดยลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นตามที่เห็นสมควร เป็นการชั่วคราว

### 3) บทกำหนดโทษ

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 เป็นประกาศที่ออกโดยอาศัยอำนาจของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 โดยโทษที่จะลงแก่ผู้ฝ่าฝืน เป็นโทษที่บัญญัติไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 8 ซึ่งมีการกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไว้เพียงอัตราเดียวเท่านั้นคือ จำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 นับได้ว่าเป็นกฎหมายหลักทางด้านคุ้มครองแรงงาน ที่มีระยะเวลาในการใช้บังคับนานที่สุด คือกว่า 26 ปี แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวถูกยกเลิกในการบังคับใช้ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว มีผลบังคับใช้แทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เหตุที่มีการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้แทนนั้น เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และ



เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง เพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภท มาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์ หรือในกรณีที่มิได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน<sup>8</sup> เนื่องจากบทกำหนดโทษของประกาศคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว มีโทษเบา และมีเพียงอัตราเดียว และส่วนใหญ่เมื่อเกิดการกระทำผิด ก็มักจะใช้วิธีเปรียบเทียบปรับแล้วก็จบกัน จึงมักเกิดปัญหาในเรื่องการเกรงกลัว หรือการไม่ปฏิบัติตามประกาศกฎกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ทำให้กฎหมายฉบับนี้ไม่มีความศักดิ์สิทธิ์ เพราะมีศักดิ์เป็นเพียงประกาศกระทรวงมหาดไทย และไม่มีบทลงโทษที่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะของตัวเอง ด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมาบังคับใช้แทน

## 2.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

### 1) การคุ้มครองความปลอดภัย และชีวอนามัยในการทำงาน

การทำงานในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม หรือว่าสถานประกอบการประเภทงานก่อสร้าง สิ่งหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่นายจ้างและลูกจ้าง จะต้องคำนึงถึงก็คือ ความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากว่างานบางประเภท มีลักษณะงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพและอนามัย ด้วยเหตุนี้ เพื่อเป็นการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง และความปลอดภัยในทรัพย์สินของนายจ้างมิให้เสียหาย ยังได้มีกฎหมายความปลอดภัยออกมากควบคุมสถานประกอบการโดยแบ่งสถานประกอบการที่ถูกควบคุมอยู่ 2 ประเภท คือ ประเภทอุตสาหกรรม และประเภทงานก่อสร้าง โดยในปัจจุบันนี้มีกฎหมายความปลอดภัยอยู่ทั้งหมด 17 ฉบับ เช่น

<sup>8</sup> ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115 ตอนที่ 8ก วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541.

กฎหมายความปลอดภัย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร โดยมีเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อควบคุมป้องกันอันตรายลูกจ้างจากการทำงานกับเครื่องจักร โดยกฎหมายเรื่องดังกล่าวนี้ มีผลใช้บังคับกับสถานประกอบการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ที่มีการใช้เครื่องจักร

โดยมีสาระสำคัญของกฎหมาย ดังนี้

1. มีการกำหนด เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ดังนี้

- (1) เครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้า ต้องมีสายดินเพื่อป้องกันกระแสไฟฟ้า
- (2) การเดินสายไฟฟ้าเข้าเครื่องต้องฝังดิน หรือเดินลงมาจากที่สูง ทั้งนี้ให้ใช้ต่อร้อยสายไฟ
- (3) เครื่องปั้นวัตถุที่ใช้มือป้อน ต้องมีเครื่องป้องกันมือ หรือจัดหาเครื่องป้อนวัตถุแทนมือ
- (4) เครื่องปั้นวัตถุโดยใช้เท้าเหยียบ ต้องมีที่ปักเท้าและมีที่ครอบป้องกัน
- (5) เครื่องปั้นหรือเครื่องตัดวัตถุที่ใช้พลังงานไฟฟ้า หากปฏิบัติงานใช้มือป้อน ต้องมีสวิทช์ 2 แห่ง
- (6) เครื่องจักรที่มีการถ่ายทอดพลังงาน เช่น เพลลา สายพาน पुलเล่ ไฟสวิล ต้องมีตะแกรงเหล็กเหนียวครอบในส่วนที่หมุน และส่วนส่งถ่ายกำลัง
- (7) ใบเลื่อยวงเดือน ต้องมีที่ครอบใบเลื่อยในส่วนที่สูงเกินพื้นโต๊ะ
- (8) เครื่องลับ ฝน หรือแต่งผิวโลหะ ต้องมีเครื่องปิดกันประกายไฟหรือเศษวัตถุ
- (9) กำหนดมาตรการการใช้เครื่องมือกล

2. การจัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ลูกจ้างสวมใส่

กฎหมายความปลอดภัย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม โดยมีเจตนารมณ์เพื่อป้องกันอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานเรื่อง ความร้อน แสง เสียง และมีผลใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ทุกประเภท

กฎหมายเรื่องดังกล่าว มีสาระสำคัญ แบ่งออกเป็น 4 เรื่อง คือ

1. ความร้อน โดยอุณหภูมิบริเวณที่ลูกจ้างทำงานอยู่ ต้องไม่สูงกว่า 45 องศาเซลเซียส และในขณะเดียวกันในการวัดอุณหภูมิของร่างกาย ต้องไม่สูงกว่า 38 องศา

เซลเซียส (ไม่รวมกรณีเป็นไข้) ซึ่งโดยปกติแล้วอุณหภูมิร่างกายคนเราจะอยู่ประมาณ 37 องศาเซลเซียส

ด้วยเหตุนี้ หากปรากฏว่าสถานที่ทำงานใดมีอุณหภูมิเกิน 45 องศาเซลเซียส ให้สถานที่ดังกล่าวปรับปรุงแหล่งกำเนิดความร้อน แต่ถ้าไม่สามารถแก้ไขได้ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความร้อน และในทางกลับกัน หากปรากฏว่าอุณหภูมิของร่างกายเกิน 38 องศาเซลเซียส ต้องให้หยุดพักชั่วคราว

2. แสงสว่าง ได้มีการกำหนดให้มีแสงสว่างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ โดยมีการแบ่งตามลักษณะงานดังนี้

- (1) งานที่ไม่ต้องการความละเอียด 50 ลักซ์
- (2) งานที่ไม่ต้องการความละเอียดเล็กน้อย 100 ลักซ์
- (3) งานที่ไม่ต้องการความละเอียดปานกลาง 200 ลักซ์
- (4) งานที่ไม่ต้องการความละเอียดเป็นพิเศษ 1,000 ลักซ์
- (5) ทางเดินภายในอาคาร 50 ลักซ์
- (6) ทางเดินภายนอกอาคาร 20 ลักซ์

3. เสียง โดยกฎหมายในเรื่องนี้ได้กำหนดลักษณะงานและระดับเสียง ดังนี้

- (1) ทำงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง ต้องไม่เกิน 91 dB (A)
- (2) ทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ต้องไม่เกิน 90 dB (A)
- (3) ทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง ต้องไม่เกิน 80 dB (A)
- (4) ระดับสูงต้องไม่เกิน 140 dB (A)

ในกรณีที่ปรากฏว่า ในสถานประกอบการใด มีระดับของเสียงเกินกว่าอัตราที่ได้กำหนดไว้ ให้ทำการแก้ไขโดยปรับปรุงแก้ไขต้นกำเนิดเสียงหรือทางผ่านของเสียง หรือสวมใส่ปลั๊กลดเสียง หรือครอบหูลดเสียง

4. มาตรฐานของอุปกรณ์ ในสถานประกอบการใดที่มีการทำงานเกี่ยวข้องกับเรื่อง แสง เสียง หรือความร้อนนั้น จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานของอุปกรณ์ดังนี้ หมวกแข็งหนักไม่เกิน

420 กรัม ไม่ทำด้วยโลหะ ทนแรงกระแทกอย่างต่ำ 358 กก. ปลั๊กลดเสียง ลดเสียงได้อย่างต่ำ 15 เดซิเบล ครอบหูลดเสียงลดเสียงได้อย่างต่ำ 25 เดซิเบล

**กฎหมายความปลอดภัย** เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า โดยมีเจตนารมณ์ เพื่อควบคุมอันตรายจากไฟฟ้าตั้งแต่อุปกรณ์ไฟฟ้า สายไฟฟ้า ปริมาณไฟฟ้าที่ใช้ การเดินสายไฟ การป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด สายดิน สายล่อฟ้า ตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ที่ใช้ในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า โดยกฎหมายดังกล่าวใช้บังคับกับสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ทุกประเภท

กฎหมายเรื่องดังกล่าวมีสาระสำคัญของกฎหมาย ดังนี้

- (1) สายไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าต้องไม่ชำรุด
- (2) การปฏิบัติงานใกล้สิ่งที่มีไฟฟ้า ต้องรักษาระยะห่างตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว ใส่เครื่องป้องกัน มีฉนวนหุ้ม มีเทคนิคการปฏิบัติงาน
- (3) ชนิดของสายไฟฟ้าที่ใช้ ต้องเหมาะสมกับการใช้งานและเป็นไปตามมาตรฐาน
- (4) มีเครื่องตัดกระแสไฟฟ้า ติดตั้งไว้ ณ จุดที่มีการเปลี่ยนขนาดสาย และระหว่างเครื่องวัดไฟฟ้ากับสายภายในอาคาร
- (5) อุปกรณ์ไฟฟ้าชนิดเคลื่อนที่ใช้สายเคเบิลอ่อนและสายอ่อน ต้องไม่มีรอยต่อหรือต่อแยก
- (6) มีการติดตั้งเด้าเสียบเพียงพอต่อการใช้งาน
- (7) การติดตั้งหม้อแปลงไฟฟ้าที่มีแรงดัน 800 โวลต์ขึ้นไป ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- (8) สวิตช์ทุกตัวบนแผงสวิตช์ ต้องเข้าถึงได้ง่าย เพื่อสะดวกในการปลดและลับแผงสวิตช์ มีความแข็งแรงเพียงพอที่จะทนแรงปลดและสับได้
- (9) อุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีเปลือกเป็นโลหะ ต้องต่อสายดิน
- (10) มีการป้องกันฟ้าผ่าของปล่องควัน
- (11) การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้าที่มีแรงดันมากกว่า 50 โวลต์ขึ้นไป ให้ลูกจ้าง

กฎหมายความปลอดภัย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยนั่งร้าน โดยมีเจตนารมณ์เพื่อควบคุมการก่อสร้างและใช้นั่งร้านให้ปลอดภัย ในเรื่องมาตรฐาน วิธีการก่อสร้าง การใช้นั่งร้าน ตลอดจนการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ในงานก่อสร้าง โดยใช้บังคับกับงานก่อสร้าง

แต่กฎหมายดังกล่าวนี้ ไม่ใช้บังคับกับงานก่อสร้างอาคาร ที่ใช้ไม้เป็นส่วนใหญ่ มีความสูงไม่เกิน 7 เมตร งานซ่อมแซมหรือตกแต่งที่ใช้ผู้ปฏิบัติงานคราวละไม่เกิน 2 คน และงานติดตั้งประปา ไฟฟ้า หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ผู้ปฏิบัติงานคราวละไม่เกิน 2 คน

โดยกฎหมายเรื่องนี้ มีสาระสำคัญ ดังนี้คือ

ได้กำหนดสาระในเรื่องการออกแบบนั่งร้าน การสร้างนั่งร้าน การใช้นั่งร้าน นั่งร้านมาตรฐาน การคุ้มครองความปลอดภัย มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- (1) การทำงานสูงเกิน 2 เมตรขึ้นไป ต้องสร้างนั่งร้าน
- (2) กรณีไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดแบบนั่งร้านมาตรฐาน ต้องจัดให้มีวิศวกรเป็นผู้ออกแบบ และกำหนดรายละเอียดนั่งร้าน
- (3) กรณีที่มีการใช้ลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว ห้ามยึดโยงห้อยลิฟท์กับนั่งร้าน และต้องป้องกันการกระแทกนั่งร้านระหว่างขนส่งขึ้น - ลง
- (4) พื้นนั่งร้านต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 35 เซนติเมตร
- (5) ต้องทำราวกันตกสูงจากพื้นนั่งร้าน 0.40 - 1.10 เมตร โดยรอบ ๆ นอก  
นั่งร้าน
- (6) ต้องจัดทำบันไดเพื่อใช้ขึ้น - ลงในนั่งร้าน
- (7) ต้องจัดผ้าใบหรือวัสดุอื่น ปิดคลุมโดยรอบ ๆ นอกนั่งร้าน
- (8) ต้องมีแผงไม้หรือผ้าใบ ปิดคลุมส่วนที่กำหนดเป็นช่องทางเดินใต้นั่งร้าน
- (9) กรณีมีการทำงานหลาย ๆ ชั้นพร้อมกัน ต้องจัดสิ่งป้องกันอันตรายต่อผู้ทำงานในชั้นถัดลงไป
- (10) กรณีพื้นนั่งร้านลื่นหรือมีพายุฝน ห้ามลูกจ้างทำงานบนนั่งร้าน
- (11) กรณีติดตั้งนั่งร้านใกล้สายไฟที่ไม่มีฉนวนหุ้ม หรืออุปกรณ์ไฟฟ้า ต้องให้ดำเนินการจัดให้มีการหุ้มฉนวนที่เหมาะสม

(12) ต้องจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้ลูกจ้างสวมใส่ ตามประเภทของงานตลอดเวลาการทำงาน

กฎหมายความปลอดภัย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อับอากาศ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานในสถานที่อับอากาศ ที่ทำให้ขาดอากาศหายใจหรือได้รับอันตราย จากสารเป็นพิษที่ตกค้างหมักหมมอยู่ ซึ่งเป็นข่าวปรากฏอยู่เสมอว่าลูกจ้างตายในการลงไปในที่ต่าง ๆ โดยกฎหมายฉบับนี้ จะใช้บังคับครอบคลุมทุกสถานประกอบการที่ใช้ลูกจ้างทำงานในสถานที่อับอากาศ และจากคำจำกัดความของสถานที่อับอากาศ หมายถึง ที่ที่มีทางเข้าออกจำกัด มีการกระจายอากาศไม่เพียงพอ ทำให้อากาศที่อยู่ภายในไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งอาจเป็นที่สะสมของสารเป็นพิษ สารไวไฟ รวมทั้งออกซิเจนไม่เพียงพอ สถานที่ดังกล่าว เช่น ท่อ โพง อูโมงค์ ห้องใต้ดิน

โดยกฎหมายฉบับดังกล่าว มีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อปฏิบัติก่อนให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในสถานที่อับอากาศ นายจ้างต้องปฏิบัติ ดังนี้

- (1) จัดให้มีการตรวจสอบปริมาณออกซิเจน สารเคมีที่เป็นพิษ หาสารที่ระเบิดได้และเก็บผลไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้
- (2) ถ้าพบว่าปริมาณเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ขจัดหรือระบายอากาศให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัย
- (3) กรณีแก้ไขไม่ได้ตามข้อ 2 ให้จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้ลูกจ้างใช้ เช่น เครื่องช่วยหายใจ
- (4) ต้องจัดให้มีใบอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในที่อับอากาศทุกครั้ง

ข้อปฏิบัติก่อนให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในสถานที่อับอากาศ นายจ้างต้องปฏิบัติ ดังนี้

- (1) ต้องตรวจสอบสภาพอากาศเป็นระยะ ๆ เพื่อไม่ให้เกินมาตรฐาน
- (2) จัดให้มีคนช่วยเหลือเฝ้าปากทางเข้า-ออก สถานที่อับอากาศ และสามารถติดต่อกับคนภายในได้
- (3) อุปกรณ์ไฟฟ้าที่ใช้ในสถานที่อับอากาศ ต้องสามารถป้องกันการช็อต หรือทำให้เกิดการระเบิด หรือลุกไหม้ได้ และสายไฟฟ้าที่ใช้ต้องไม่เสียหายได้ง่าย

(4) ต้องจัดให้มีผู้ควบคุมงาน ทำหน้าที่ วางแผน อบรมสอนงาน ควบคุมการทำงาน และการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

(5) ให้นายจ้างกำหนดข้อห้ามและควบคุมต่าง ๆ เช่น ห้ามก่อไฟ ห้ามสูบบุหรี่

(6) การใช้ไฟต่าง ๆ หรือการพ่นสี ต้องตรวจสอบสภาพอากาศ ก่อนทำงานดังกล่าวข้างต้น และจะต้องจัดมาตรการป้องกันให้ปลอดภัยขณะทำงาน

กฎหมายความปลอดภัย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี โดยบัญญัติเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตราย จากการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี ทั้งในรูปของแข็ง ของเหลวและแก๊ส ที่จะทำให้เกิดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ในเรื่องการกัดกร่อน ระคายเคือง มีพิษ แพ้ ก่อมะเร็ง กฎหมายดังกล่าวนี้ ใช้บังคับครอบคลุมทุกประเภทของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

โดยกฎหมายฉบับดังกล่าว มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติ ดังนี้

(1) ให้แจ้งสารเคมีอันตรายที่อยู่ในครอบครอง ตามที่อธิบดีจะได้กำหนด

(2) ให้ส่งรายงานความปลอดภัยและการประเมินการก่ออันตราย จากสารเคมี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามที่อธิบดีจะได้กำหนด

(3) ให้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

(4) การเก็บรักษา การขนส่ง นำสารเคมีอันตรายเข้าไปในสถานประกอบการ ต้องจัดฉลากปิดที่ภาชนะบรรจุ หรือหีบห่อหุ้มสารเคมีอันตราย

(5) สถานที่ทำงานต้องสะอาด มีการระบายอากาศที่เหมาะสม มีออกซิเจนไม่ต่ำกว่าร้อยละสิบแปดโดยปริมาตร และมีระบบป้องกัน และกำจัดมิให้สารเคมีในบรรยากาศมีปริมาณเกินกำหนด

(6) ไม่ให้ลูกจ้างพักอาศัยในสถานที่ทำงานที่เก็บสารเคมีอันตราย

(7) ตรวจสอบระดับสารเคมีในบรรยากาศเป็นประจำ

(8) ต้องจัดทำรายงานความปลอดภัย และประเมินการก่ออันตรายของสารเคมี

(9) จัดที่ล้างมือ ล้างหน้า ห้องอาบน้ำ ที่เก็บเสื้อผ้า

(10) อบรมลูกจ้างให้เข้าใจเรื่อง การเก็บรักษา ขนส่ง กระบวนการผลิต อันตรายที่จะเกิดขึ้น วิธีการควบคุมและป้องกัน วิธีการอพยพ/เคลื่อนย้าย

(11) ตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างประจำปี

- (12) จัดอุปกรณ์ดับเพลิงให้เหมาะสม
- (13) จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล
- (14) จัดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์การปฐมพยาบาล

## 2. กำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติ ดังนี้

- (1) ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง
- (2) ลูกจ้างต้องสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ที่นายจ้าง

จัดให้

กฎหมายความปลอดภัย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง โดยมีเจตนารมณ์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายจากอัคคีภัย ป้องกันความสูญเสียที่เกิดกับลูกจ้างและสถานประกอบการ และเพื่อป้องกันต้นเหตุของอัคคีภัยที่จะเกิดผลกระทบต่อประชาชน โดยมีผลใช้บังคับกับโรงงานอุตสาหกรรมทุกประเภท ทุกขนาด โรงแรม งานบริการ เหมืองแร่ การขนส่ง

โดยกฎหมายฉบับดังกล่าว มีสาระสำคัญ ดังนี้

- (1) กำหนดให้อาคารที่ลูกจ้างทำงานอยู่ มีความปลอดภัยในเรื่องการแยกอาคารที่ระบิดได้อย่างร้ายแรงออกจากกัน กำหนดชนิดของอาคารและจำนวนชั้นที่ลูกจ้างสามารถทำงานได้ เส้นทางหนีไฟที่ปลอดภัย ทางออกแต่ละชั้นไม่น้อยกว่า 2 ทาง มีป้ายชี้เส้นทาง ประตูหนีไฟที่มีขนาดกว้างไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร บันไดหนีไฟต้องทนไฟ ป้องกันควัน ประตูออกสุดท้ายเปิดออกยังที่ที่ปลอดภัย เป็นต้น
- (2) การจัดอุปกรณ์ดับเพลิง ให้จัดน้ำสำรองดับเพลิงตามปริมาณที่กำหนด และจัดเครื่องดับเพลิง ที่มีขนาด ชนิด การติดตั้ง และระยะห่างตามกฎหมาย
- (3) กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บรักษา ปริมาณที่เก็บ การใช้ และการควบคุมสารเชื้อเพลิงทุกชนิด ที่เก็บภายในอาคารและภายนอกอาคาร
- (4) กำหนดให้มีภาชนะเก็บที่เป็นโลหะทนไฟ การทำความสะอาด การใช้ และการควบคุมสารเชื้อเพลิงทุกชนิด ที่เก็บภายในอาคารและภายนอกอาคาร
- (5) กำหนดให้มีสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้



(6) กำหนดการป้องกันแหล่งกำเนิดความร้อนต่าง ๆ เช่น การป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า การเสียดสีเครื่องยนต์ ปล่องไฟ การนำ การพา การแผ่ รังสีความร้อน ไฟฟ้าสถิต ไฟฟ้า

(7) กำหนดให้มีการฝึกอบรมพนักงาน ให้สามารถดับเพลิงได้ไม่น้อยกว่า 40% ของแต่ละพื้นที่ ให้มีการซักซ้อมการดับเพลิงและหนีไฟไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง

(8) กำหนดให้จัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น เสื้อผ้า รองเท้า หมวก ถุงมือ หน้ากากกันความร้อน ให้ลูกจ้างดับเพลิง และฝึกซ้อมได้

จากกรณีตัวอย่างของกฎหมายความปลอดภัยที่ได้ยกขึ้นมาอธิบายให้เห็นแล้ว ยังพิจารณาเห็นได้ว่าในปัจจุบันประเทศไทย ยังได้มีระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน หรือมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม 18000 (มอก.18000) ซึ่ง มอก.18000 หมายถึง มาตรฐานที่ว่าด้วยการจัดการเกี่ยวกับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือในองค์กรต่าง ๆ ของลูกจ้าง หรือพนักงานในโรงงานนั้น ซึ่งจะครอบคลุมและประกันคุณภาพในความปลอดภัยเกี่ยวกับอาชีวอนามัยของลูกจ้างหรือพนักงานในโรงงาน ในการทำงาน

และเนื่องจาก มอก.18000 เป็นเรื่องของระบบการจัดการเกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน จึงมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ซึ่งผู้ที่ขอการรับรองจาก มอก.18000 ได้ จะต้องปฏิบัติตามไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะเกี่ยวข้องในเรื่องของค่าตอบแทนแรงงาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การรักษาพยาบาล การจ่ายค่าชดเชย ซึ่งจะต้องทำตามมาตรฐานที่กฎหมายได้กำหนดไว้

โดยหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้การรับรอง ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (มอก.1800) นั้น คือ สถาบันรับรองมาตรฐาน ไอเอสไอ [สรอ., Management System Certification Institute (Thailand)] ซึ่งสถาบันรับรองมาตรฐาน ไอเอสไอ (สรอ.) เป็นหน่วยงานอิสระที่มีความเป็นกลาง และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์สากล (มอก.5061-2540 , ISO-IEC Guide 65/1996) ซึ่งมีหน้าที่ในการรับผิดชอบ การรับรองระบบการจัดการทั้ง 3 ระบบ อันได้แก่ ISO 9000 , ISO 14000 และ มอก.18000<sup>9</sup>

<sup>9</sup> กุลชาติ เสริมสมบูรณ์. "การนำมาตรฐานทางกฎหมายมาใช้ในการดำเนินการรับรอง ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18000) ในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2543, หน้า 42.

ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้บัญญัติไว้ในหมวด 8 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมถึงอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

## 2) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

เนื่องด้วยปัจจุบันผู้หญิงมีความรู้ความสามารถไม่แพ้ผู้ชาย และกฎหมายรัฐธรรมนูญก็ได้บัญญัติให้ผู้หญิงและผู้ชายมีความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ดังนั้นงานชนิดไหนที่ผู้ชายทำได้ และหากผู้หญิงสามารถทำได้ผู้หญิงก็มีสิทธิเข้าไปทำ โดยจะมีการกีดกัน หรือแบ่งแยกเพศไม่ได้ ประกอบด้วยการจ้างแรงงานผู้หญิงเป็นจำนวนมากในตลาดแรงงาน แต่อาจจะเนื่องด้วยสรีระทางด้านร่างกายหรือความจำกัดบางอย่างของเพศหญิงที่อ่อนแอกว่าเพศชาย และเนื่องจากประสบการณ์ในอดีตที่มีการกดขี่การใช้แรงงานของหญิง โดยเหตุผลที่เป็นแรงงานหาง่ายและค่าแรงถูก กฎหมายจึงต้องการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ซึ่งแรงงานหญิงนั้นกฎหมายกำหนดความคุ้มครองโดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย หรือชื่อเสียงของลูกจ้างหญิงมากกว่าลูกจ้างชายด้วย ดังที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติบทกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงไว้ และยังได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลักษณะพิเศษแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์อีกด้วย โดยได้บัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้ในหมวดที่ 3

### ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและร่างกาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 38 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้"

- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องภูเขาไฟ เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>10</sup>

<sup>10</sup> ยังไม่มีการออกกฎกระทรวงกำหนดงานอื่นที่ให้ลูกจ้างหญิงทำไม่ได้

จากบทบัญญัติมาตรา 38 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมา โดยมีเจตนารมณ์ เพื่อปกป้องและคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างที่เป็นหญิง โดยคำนึงถึงสรีระทางด้านร่างกายที่มีความจำกัดมากกว่าแรงงานผู้ชาย เพื่อที่จะได้ไม่มีการจ้างแรงงานหญิงให้ทำงานในลักษณะที่มีอันตรายเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย ประกอบกับให้ความสำคัญกับเพศหญิงที่เป็นฝ่ายให้กำเนิดบุตร ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป ดังนั้นเพื่อความปลอดภัยของสุขภาพและอนามัย จึงได้มีบทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ที่มีลักษณะที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 หากปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 38 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน สองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

#### ข้อสังเกต

ในมาตรา 38 ที่ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

#### (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

โดยปรากฏข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติดังนี้คือ บริษัท บุลเล็ท มาสเตอร์ จำกัด ได้ประกอบกิจการผลิตกระสุนปืนเพื่อใช้ในการกีฬา และมีลูกจ้างหญิงทำงานในกระบวนการผลิตกระสุนปืนจำนวน 33 คน โดยมีกระบวนการผลิตแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

- (1) ขั้นตอนการเตรียมปลอกกระสุน
- (2) ขั้นตอนการเตรียมหัวกระสุน
- (3) ขั้นตอนการประกอบรวม
- (4) ขั้นตอนการตรวจสอบควบคุมคุณภาพและบรรจุหีบห่อ

จากการพิจารณากระบวนการผลิตลูกกระสุนปืนทั้ง 4 ขั้นตอนแล้ว พิจารณาเห็นว่า มีเพียง 2 ขั้นตอนเท่านั้นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุระเบิด คือ ขั้นตอนการประกอบรวม (3) และขั้นตอนการตรวจสอบควบคุมคุณภาพและบรรจุหีบห่อ

ด้วยเหตุนี้ งานผลิตกระสุนปืนจึงเป็นงานผลิตหรือขนส่งวัตถุไวไฟตาม มาตรา 38 (3) ซึ่งห้ามลูกจ้างหญิงทำเฉพาะในขั้นตอนการประกอบรวม และขั้นตอนการตรวจสอบควบคุมคุณภาพและบรรจุหีบห่อ ส่วนในขั้นตอนการเตรียมปอกกระสุนและขั้นตอนการเตรียมหัวกระสุน นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างหญิงทำงานในขั้นตอนดังกล่าวนี้ได้ สำหรับเหตุที่มีการห้ามใน 2 ขั้นตอนนั้นเพราะคุณสมบัติของสารซึ่งให้ทำดินส่งกระสุน อาจก่อให้เกิดการลุกไหม้และระเบิดได้ และเมื่อนำไปประกอบผลิตเป็นลูกกระสุนปืนแล้ว เมื่อได้รับแรงกระแทกจะเกิดเปลวเพลิงเผาไหม้ดินส่งกระสุน เกิดแก๊สดันหัวกระสุนให้พุ่งออกจากปลอกกระสุน ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ “วัตถุระเบิด” ตามพระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิดดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490

จากกรณีข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ทำให้พิจารณาได้ว่าลักษณะการทำงานของลูกจ้างหญิงนั้น แม้จะมีความเกี่ยวข้องหรือมีความเกี่ยวข้องกับการผลิตวัตถุระเบิด แต่หากมิได้มีลักษณะเป็นอันตรายหรือเข้าตามนิยามที่กล่าวมาข้างต้น นายจ้างก็สามารถจ้างลูกจ้างหญิงทำงานในลักษณะดังกล่าวได้<sup>11</sup>

#### ข. กำหนดเวลาในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้น อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง”

จากบทบัญญัติ มาตรา 40 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้ลูกจ้างหญิงสามารถทำงานในช่วงเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาได้ ก็เนื่องด้วยเป็นการเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานหญิงในช่วงเวลาดังกล่าว เพราะว่ามีงานอีกมากมายประเภทที่โดยลักษณะหรือสภาพของงานอาจต้องทำในช่วงเวลาดังกล่าว ตัวอย่างเช่น งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป งานกะ งานเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่ของแพทย์ หรือพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน งานต้อนรับของพนักงานต้อนรับในเครื่องบิน หรืองานของนักจัดรายการตามสถานีวิทยุหรือโทรทัศน์ต่าง ๆ เป็นต้น ถึงแม้ว่าการใช้แรงงานหญิงในช่วงเวลาดังกล่าว อาจเกิดความไม่ปลอดภัยต่อ

<sup>11</sup> กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . รวมข้อหารือ ปัญหากฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2542-2543 . กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., หน้า 40-41

สุขภาพ และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงได้ แต่หากว่ากฎหมายบัญญัติ ห้ามมิให้มีการจ้างแรงงานหญิงทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวก็อาจทำได้ โดยในช่วงเวลาดังกล่าวนี้ นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวได้ โดยไม่ถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่หากปรากฏว่าเมื่อใดก็ตามที่พนักงานตรวจแรงงาน ตรวจสอบแล้วพิจารณาเห็นว่าลักษณะการทำงานในช่วงเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา นั้น อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ไม่ว่าจะเป็นอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน ก็ตาม และพนักงานตรวจแรงงานได้รายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย พิจารณาเห็นว่า อาจมีอันตรายหรือไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง และมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานเป็นประการใดก็ตามที่เห็นสมควร นายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น

#### ค. การห้ามกระทำการล่วงเกินทางเพศ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 บัญญัติ "ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก"

จากบทบัญญัติ มาตรา 16 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ความคุ้มครองการถูกล่วงละเมิดทางเพศของลูกจ้างที่เป็นหญิง และเพื่อศักดิ์ศรีของความเป็นหญิงมิให้ถูกย่ำยี โดยบุคคลที่มีอำนาจในการจ้างงาน เช่น นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ไม่ว่าจะการล่วงเกินทางเพศนั้นจะทำโดยวิธีการใดคือ ลวนลาม หรือพูดจาลามก หรือแสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตจนผิดไปในทำนองคลองธรรมกับสิ่งแสดงเพศ ไม่ต้องถึงขนาดอนาจาร หรือร่วมประเวณี หรือข่มขืนกระทำชำเราก็เป็นล่วงเกินทางเพศได้ เช่น จับต้องของสงวนสัมผัสร่างกายในส่วนที่ปกปิด, บังคับจิตใจเพื่อกระทำให้ตนสำเร็จความใคร่ หรือวิพากษ์วิจารณ์ทางเพศ โดยประการที่ทำให้ลูกจ้างหญิงได้รับความเสียหาย หรืออับอาย และโดยลักษณะการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างหญิง ย่อมอาจจะเปิดโอกาสให้มีการกระทำอันไม่เหมาะสมต่อลูกจ้างหญิงได้ง่าย ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของลูกจ้างหญิงในสถานประกอบการของนายจ้าง หรือนอกสถานประกอบการ โดยอาศัย

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างหญิงที่ต้องทำงานร่วมกัน จึงมีบทบัญญัติ คัดค้านการถูกล่วงเกินทางเพศของลูกจ้างหญิงไว้<sup>12</sup>

กรณีที่น่าประหลาดว่า นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุม ผู้ตรวจงานทำการข่มขืนกระทำชำเราลูกจ้างหญิง กรณีดังกล่าวนี้ถือได้ว่า เป็นการกระทำความผิดในทางอาญา ในลักษณะความผิดเกี่ยวกับเพศอีกด้วย ในฐานะข่มขืนกระทำชำเราหญิงซึ่งไม่ใช่ภริยาตน ตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 276 ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงยี่สิบปี และปรับตั้งแต่แปดพันบาทถึงสี่หมื่นบาท

### 3) การคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

กฎหมายคุ้มครองแรงงานแม้ว่าจะบัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงไว้แล้วก็ตาม แต่เนื่องจากว่าแรงงานหญิงที่ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่างเจริญพันธุ์ จึงทำให้มีการตั้งครรภ์ในระหว่างทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก และในช่วงที่หญิงตั้งครรภ์นั้นก็ถือได้ว่าเป็นช่วงที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะเป็นช่วงที่จะมีการคลอดบุตรออกมาดูโลก ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้มีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาเป็นลักษณะพิเศษในการให้ความคุ้มครองในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยการคุ้มครองในกรณีมีครรภ์ของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นกฎหมายฉบับดังกล่าวนี้จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงทันทีตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ กล่าวคือนับแต่มีการปฏิสนธิและไข่มมีการฝังตัวในผนังมดลูกของเพศหญิง โดยเมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทราบว่าตนเองตั้งครรภ์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเป็นที่น่าสังเกตประการหนึ่งของกฎหมายฉบับนี้คือ การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นกฎหมายมิได้มีการกำหนดอายุหรือระยะเวลาในการตั้งครรภ์ไว้ แต่กฎหมายจะคุ้มครองทันทีเมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้ทราบถึงการตั้งครรภ์ของตนเอง และนายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานลักษณะใด ๆ ที่กฎหมายได้กำหนดห้ามไว้มิได้ แม้ว่าสาเหตุแห่งการตั้งครรภ์นั้นจะเกิดจากการถูกข่มขืน ไม่ปรากฏตัวของชายผู้เป็นสามี หรือเกิดจากการสมรสโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม ซึ่งถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่ขยายความคุ้มครองเพิ่มขึ้นมาจากการจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไป เพื่อที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และทารกที่คลอดออกมาจะได้มีสุขภาพและ

<sup>12</sup> กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 147 "ผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท"

อนามัยที่สมบูรณ์ โดยลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเพิ่มจากการคุ้มครองที่ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไป 5 ประการ ดังนี้

**ก. ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย**

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 บัญญัติ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>13</sup>

จากบทบัญญัติ มาตรา 39 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมาโดยให้ความสำคัญในระยะเริ่มตั้งครรภ์เป็นพิเศษ ซึ่งในทางการแพทย์ถือว่าในช่วงที่หญิงมีสุขภาพอ่อนแอมาก ครรภ์มีความเสี่ยงและอันตรายมาก โดยในระยะราว 3 สัปดาห์แรก แม่อาจแท้งบุตรได้ แต่หากพ้นระยะเวลา 12 สัปดาห์ขึ้นไป ร่างกายจะเริ่มปรับสภาพได้เป็นปกติ และช่วงระยะเวลาตลอดการตั้งครรภ์ 9 เดือน ถ้าไม่มีอาการเครียดและทำงานหนักเกินไป การตั้งครรภ์จะไม่เป็นอันตราย ดังนั้นหญิงมีครรภ์จำเป็นต้องมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและเหมาะสม ตามเหตุผลทางสรีระร่างกายของหญิงและไม่ให้เกิดอันตรายแก่ทารกในครรภ์<sup>14</sup> ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ไม่ได้ กล่าวคือ

งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน โดยในเรื่องดังกล่าวนี้มิได้มีการกำหนดความรุนแรงของการสั่นสะเทือนไว้ หากมีลักษณะความสั่นสะเทือนห้ามหมด

<sup>13</sup> ยังไม่มีการออกกฎกระทรวง กำหนดงานอื่นที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำ

<sup>14</sup> เอกพร รักความสุข. เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการกิจการสังคม พรรคความหวังใหม่, 2541, หน้า 33

“เครื่องจักร” หมายความว่า สิ่งประกอบด้วยชิ้นส่วนหลายชิ้นสำหรับให้ก่อกำเนิดพลังงาน เปลี่ยนหรือแปลงสภาพพลังงาน หรือส่งพลังงาน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน และหมายความรวมถึง เครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้ลวีล บูลเล สายพาน เกียร์ หรือสิ่งอื่นที่ทำงานสัมพันธ์กัน และรวมถึงเครื่องมือกลด้วย

งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ โดยในเรื่องดังกล่าวนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ จะขับรถในงานหรือติดไปกับรถในลักษณะเพื่อทำการงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ เช่น การติดไปกับรถเพื่อไปเก็บเงิน หรือเช็คยอดของสินค้าที่ทางลูกจ้างต้องการสั่งซื้อ โดยยานพาหนะในที่นี่กฎหมายรวมถึงยานพาหนะทุกประเภทไม่ว่าจะเป็น เครื่องบิน รถไฟ รถยนต์ รถบรรทุก หรือแม้แต่รถไฟฟ้า กล่าวคือ หากมีการทำงานที่มีลักษณะต้องขับเคลื่อนหรือติดไปกับสิ่งที่เป็นยานพาหนะ กฎหมายกำหนดห้ามหมด

งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม แต่ลักษณะงานดังกล่าวในข้อนี้มีได้กำหนดห้ามไปถึงการผลิต หรือต้น กล่าวคือ หากลักษณะของงานที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำนั้นมีลักษณะเป็นงานที่เหมือนกับกฎหมายกำหนดแล้ว นายจ้างไม่สามารถที่จะจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำได้

งานที่ทำในเรือ ในเรื่องดังกล่าวนี้ แม้ว่าจะเป็นงานเบา ๆ ที่ทำในเรือสำราญ หรือเรือท่องเที่ยวก็ไม่สามารถจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำได้ กล่าวคือ กฎหมายกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่มีลักษณะต้องทำในเรือทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็เรือประมง หรือเรือเดินทะเล เรือบรรทุกขนถ่ายสินค้า

ลักษณะงานดังกล่าวเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์

ดังนั้น หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่ห้ามมิให้นายจ้าง จ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะดังกล่าว ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรค 1) และหากปรากฏว่ากรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนและเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรค 2)



### ข. กำหนดเวลาในการทำงาน

จากบทบัญญัติมาตรา 39 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมาโดยการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ซึ่งนายจ้างจะจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ไม่ได้ โดยเป็นบทบัญญัติที่มีบทบังคับห้ามเด็ดขาด ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะเช่นใด และในวันหยุดนายจ้างจะจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวไม่ได้เด็ดขาดเช่นกัน ไม่ว่างานดังกล่าวจะเป็นงานที่มีลักษณะเบาสบาย รายได้ดี อย่างไรก็ตาม เหตุที่กฎหมายกำหนดมาตรการขึ้นมาคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เพราะเนื่องด้วยต้องการที่จะให้ความคุ้มครองให้ความสำคัญและให้ความปลอดภัยต่อสุขภาพและอนามัยของแม่และทารกที่จะคลอดออกมา นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา แต่ว่าการจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลานั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้บัญญัติห้ามโดยเด็ดขาด กล่าวคือ ยังมีการยืดหยุ่นให้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้อยู่บ้าง ตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 7 ข้อ (5) ซึ่งอนุโลมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี สามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยทำงานล่วงเวลาในวันทำงานนั้น จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ด้วย โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ก็คือ เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีเวลาพักผ่อนในวันหยุดต่าง ๆ อันจะทำให้สุขภาพของมารดาและทารกที่จะคลอดออกมามีสุขภาพและอนามัยที่สมบูรณ์

### ค. สิทธิการลาคลอด

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 บัญญัติว่า "ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย"

บทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมา โดยการให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ใน การที่จะใช้สิทธิของเขาในการลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถใช้สิทธิทันทีที่ตนเองมีความต้องการที่จะลาคลอดบุตร เพราะเป็นเรื่องที่กฎหมายบัญญัติให้สิทธิไว้ โดยนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิลาคลอดได้ ดังนั้นหากปรากฏข้อเท็จจริงเป็นที่เห็นได้โดยเด่นชัดถึงการตั้งครรภ์ และมีความจำเป็นในการต้องลาเพื่อคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงมีครรภ์แล้ว นายจ้างต้องอนุญาตให้ลาหยุดงานเพื่อคลอดบุตรได้ โดยลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น ไม่ว่า

สาเหตุแห่งการตั้งครรภ์จะเกิดขึ้นจากการกระทำอันมิชอบด้วยกฎหมาย เช่น ถูกข่มขืน หรือเกิดจากการสมรสโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ปรากฏตัวของชายผู้เป็นสามี (พ่อของเด็กในท้อง) สาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นเหล่านี้ ก็ถือว่ามีสิทธิลาคลอดบุตรได้ และสามารถใช้สิทธิในการลาคลอดโดยไม่จำกัดจำนวนคือ ไม่ว่าลูกจ้างหญิงจะตั้งครรภ์กี่ครั้ง ก็สามารถลาเพื่อคลอดบุตรได้ทุกครั้ง นอกจากนี้การที่มีสิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรนั้น แม้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ จะเข้ามาทำงานได้เพียงแค่ 1 วัน ก็สามารถใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ โดยกฎหมายในเรื่องดังกล่าวนี้มีได้มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานสำหรับการที่จะมีสิทธิลาไว้

โดยในการใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรนั้น ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถใช้สิทธิลาในช่วงเวลาก่อนคลอดจนถึงคลอดจริง หรือช่วงเวลาที่คลอดจนถึงระหว่างให้นมบุตร แต่ช่วงระยะเวลาในการลาดังกล่าว รวมแล้วจะต้องไม่เกิน 90 วัน โดยช่วงระยะเวลา 90 วันนี้ให้รวมเอาวันหยุดที่มีในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าวรวมเข้าไปด้วย แต่ทว่ากรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาไปตรวจครรภ์ถือว่าเป็นการลากิจ ไม่ใช่เป็นการลาคลอด เพราะยังไม่ถึงกำหนดคลอด และไม่ใช้ลาป่วยเพราะลูกจ้างไม่ได้ป่วย และสิทธิการลาคลอดนี้จะไม่รวมถึง กรณีที่ลูกจ้างหญิงแท้งลูกด้วย เพราะการที่จะได้รับสิทธิในการลาคลอดนี้ต้องเป็นกรณีที่มีการลาคลอดของหญิงเป็นการลาคลอดทารกที่คลอดออกมาในขณะที่ยังมีชีวิตและอยู่รอดเป็นทารก แต่สำหรับการแท้งนั้นเป็นการคลอดออกมาของทารกที่ไม่มีชีวิตแล้ว ด้วยเหตุนี้ในเรื่องการได้รับสิทธิในการลาคลอด ซึ่งไม่รวมถึงการแท้ง แม้ว่าการแท้งนั้นจะไม่ได้เกิดจากการกระทำโดยจงใจของหญิง หรือเกิดจากการกระทำของแพทย์ที่ต้องทำแท้ง เพื่อรักษาชีวิตของหญิงซึ่งเป็นมารดาก็ตาม กฎหมายห้ามหมด

สำหรับสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรนั้นไม่ถือเป็นวันลาป่วย เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ระบุชัดเจนว่า วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตรมิให้ถือเป็นวันลาป่วย<sup>15</sup>

เพราะฉะนั้น ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจนครบ 90 วันเต็มตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว หากร่างกายยังไม่เป็นปกติดี หรือยังไม่พร้อมจะเข้าทำงานตามปกติได้

<sup>15</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. มาตรา 32 วรรคสาม. บัญญัติว่า "วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตาม มาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา"

ยอมสามารถใช้สิทธิลาป่วยต่อได้ โดยลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน<sup>16</sup> ทำให้พิจารณาเรื่องระยะเวลาได้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ นอกจากจะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 90 วันแล้ว หากปรากฏว่าภายหลังจากคลอดบุตรแล้วลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงยังไม่สามารถที่จะกลับมาทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยหรือเนื่องจากการคลอดบุตร ก็ยังสามารถใช้สิทธิในเรื่องการลาป่วยตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ และก็ใช้กฎเกณฑ์ในเรื่องการลาป่วยทั่วไปมาบังคับ

ในระหว่างที่ลาคลอดบุตรนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 59 บัญญัติ "ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลา เพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน" กล่าวคือ ในระหว่างที่ลาคลอดนั้น หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างหญิงได้ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรเป็นระยะเวลา 90 วัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายอัตราค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดนั้นแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาเป็นจำนวน 45 วัน โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิจะเรียกร้องหรือบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเกินกว่า 45 วันได้ และในทำนองเดียวกัน นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในอัตราต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้เช่นเดียวกัน และหากปรากฏข้อเท็จจริงว่า การใช้สิทธิเพื่อลาคลอดบุตรของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้น ได้ใช้สิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรน้อยกว่า 45 วัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามระยะเวลาที่หยุดจริงเท่านั้น คือใช้สิทธิเท่าไรก็จ่ายให้ตามจำนวนวันที่หยุดจริง และสิทธิในการได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาคลอดนั้น แม้ว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงจะทำงานมาแค่ 1 วัน หรือ 1 เดือนก็มีสิทธิได้รับ

ในจำนวนวันลาคลอด 90 วันนี้ นายจ้างจะกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยมีจำนวนวันลาคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างต่ำที่สุดแล้ว ดังนั้นหากปรากฏว่านายจ้างมีข้อบังคับหรือทำข้อตกลงกับลูกจ้างหญิงให้มีจำนวนในการลาคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ถือว่าข้อบังคับดังกล่าวเป็นโมฆะ ไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย เพราะขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี

<sup>16</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. มาตรา 57 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตาม มาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน"

หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าในช่วงระหว่างที่นายจ้างปิดงานเป็นการชั่วคราวอยู่นั้น และปรากฏว่าในช่วงระหว่างนี้ หากลูกจ้างหญิงเกิดคลอดบุตรและกักขังพักในช่วงที่ลาคลอดบุตร โดยไม่ได้ยื่นใบลาคลอดตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง

กรณีดังกล่าว ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยไว้ในฎีกาที่ 1612/2530 ระหว่างที่นายจ้างปิดงานและลูกจ้างหญิงคลอดบุตร โดยไม่ได้ยื่นใบลาตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามกฎหมาย เพราะระหว่างปิดงานแม้ลูกจ้างไม่ได้คลอด ลูกจ้างก็ไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องชำระค่าจ้างหรือหลัก (No work no pay)

### ง. สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42 บัญญัติว่า "ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง"

บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว กำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ความคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิง และทารกที่คลอดออกมามีความสมบูรณ์และปลอดภัย ดังนั้นกฎหมายจึงบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิที่จะขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมที่ตนเองได้ทำอยู่ หากปรากฏว่าลักษณะงานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น แต่ว่าการขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นลูกจ้างหญิงจะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงต่อนายจ้างด้วย โดยช่วงระยะเวลาในการขอเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นการชั่วคราวนี้ลูกจ้างหญิงสามารถขอเปลี่ยนในระหว่างก่อนคลอด หรือภายหลังคลอด หรืออยู่ในระหว่างให้นมบุตรก็ได้ ทางด้านนายจ้างเมื่อได้รับคำร้องขอแล้วจะต้องทำการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการหาตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมให้ลูกจ้างหญิงต่อไป และหากปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนข้อห้ามตามที่มาตรา 42 ได้บัญญัติไว้คือ ไม่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่ขอให้นายจ้างเปลี่ยนจากหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังการคลอด โดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ มาตรา 144 ได้กำหนดให้ปรับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และหากการไม่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิง และปรากฏว่าลูกจ้างหญิงได้รับอันตรายแก่กาย หรือจิตใจ หรือถึงแก่ความ

ตาย ให้นายจ้างรับโทษดังนี้คือ โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 2 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

#### จ. การห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์"

บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว กำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มิให้ถูกเลือกปฏิบัติและถูกเลิกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างตั้งครรภ์ เพราะเหตุว่าในระหว่างที่ตั้งครรภ์ประสิทธิภาพ หรือความแข็งแรงของสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ อาจลดน้อยลงไปเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระร่างกาย ซึ่งการตั้งครรภ์จะทำให้ลูกจ้างหญิงมีความอ่อนเพลียและอาการไม่สบายเนื่องมาจากการแพ้ท้อง และมีความจำกัดในการห้ามทำงานตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานหลายประการ ซึ่งกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้นายจ้างไม่สามารถใช้แรงงานหญิงได้เต็มที่ ถ้าเปรียบเทียบกับแรงงานหญิงที่ไม่ได้ตั้งครรภ์ ทำให้นายจ้างต้องหาแรงงานขึ้นมาชดเชยหรือมาช่วยเหลือในการทำงานในตำแหน่งที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำอยู่ ดังนั้นเพื่อคุ้มครองมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ถูกเลิกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้มีบทบัญญัติเรื่องการห้ามเลิกจ้าง เพราะเหตุที่มีครรภ์ไม่ได้ แต่ในระหว่างที่ตั้งครรภ์ นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์เพราะเหตุอื่น ๆ ได้

พิจารณาได้ว่าหากลูกจ้างหญิงมีครรภ์กระทำผิดในกรณีอื่นๆ นอกจากเหตุที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพราะเหตุอื่นได้ และได้รับการปฏิบัติในการลงโทษเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป คือ ถูกไล่ออก

#### ผลแห่งการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์<sup>17</sup>

นายจ้างเลิกสัญญาลูกจ้างหญิงเพราะมีครรภ์ นายจ้างจะมีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

<sup>17</sup> กฤษฎี อุทัยรัตน์ . เเนติบัญญัติ (กรุงเทพฯ) คุ้มครองแรงงาน "ภาคเบ็ดเสร็จ". กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, 2542, หน้า 440-441

นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์เท่ากับผู้กระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นไม่ว่าจะเป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น ถือเป็นผู้กระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น เวลาถูกฟ้องร้องดำเนินคดี ลูกจ้างจะต้องฟ้องร้องนิติบุคคลเป็นจำเลยที่ 1 ส่วนผู้กระทำการแทนนิติบุคคลเป็นจำเลยที่ 2 ทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 158 และมาตรา 144 วรรค 1 แต่มีข้อยกเว้นไม่ต้องรับผิดถ้าพิสูจน์ได้ว่า

1. ตัวเองไม่ได้สั่งการให้ทำการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์โดยตรง
2. ตัวเองไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการ รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวเลย
3. ตัวเองคัดค้านไม่เห็นด้วยกับการสั่งการเช่นนั้นเลย และเสนอแนะข้อดีข้อเสียในการดำเนินการด้วยพร้อมมีหลักฐานมายืนยัน
4. ไม่มีเจตนาให้เกิดผลลัพธ์เป็นการเลิกจ้างเช่นนั้น

หากพิสูจน์ไม่ได้ก็อาจต้องรับผิด เนื่องจากการทำงานให้บริษัท หรือนายจ้าง

#### 4) สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงได้รับตามกฎหมายประกันสังคมกรณีคลอดบุตร

##### ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

สำหรับลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์นอกจากจะได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่องการได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตรตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยังมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่คลอดบุตร ตามกฎหมายประกันสังคมอีกด้วย ทั้งนี้ลูกจ้างที่มีอายุ 15 ปีบริบูรณ์ ถึง 60 ปีบริบูรณ์ ในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะตกเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายนี้ทันทีที่เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง จนกว่าจะพ้นจากการเป็นลูกจ้างของนายจ้างดังกล่าว โดยผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรดังที่กฎหมายประกันสังคมได้บัญญัติไว้ ดังนี้

มาตรา 65 “ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร สำหรับตนเอง หรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามี ภริยา กับผู้ประกันตน โดยเปิดเผย ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน

“ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง”

โดยกฎหมายประกันสังคม ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตน ดังนี้

1. ในระหว่างที่คลอดบุตรนั้น ลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวยังเป็นลูกจ้างอยู่และไม่ใช่ลูกจ้างที่ไม่อยู่ในบังคับกฎหมายประกันสังคม (มาตรา 4) โดยลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวเป็นผู้ประกันตน แต่มีข้อยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างหญิงผู้ประกันตนได้สิ้นสภาพจากการเป็นผู้ประกันตน ซึ่งในกรณีที่ลูกจ้างหญิงผู้ประกันตนได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว แต่ว่าก่อนที่จะสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างได้มีการส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 9 เดือนติดต่อกัน ภายหลังจากนั้นนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างต่อไปอีก 6 เดือน กฎหมายประกันสังคมยังให้สิทธิรับประโยชน์เงินทดแทนสำหรับกรณีคลอดบุตร

2. ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ก็ต่อเมื่อผู้ประกันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันคลอดบุตร

3. กรณีผู้ประกันตนที่เป็นหญิง

3.1 จะได้รับค่าคลอดบุตรในลักษณะเหมาจ่าย เป็นจำนวน 4,000 บาท ต่อครั้ง

3.2 หากปรากฏว่าการคลอดบุตรของผู้ประกันตนที่เป็นหญิงนั้นจะต้องหยุดงานด้วย ก็จะได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรอีกร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลา 90 วัน

4. กรณีผู้ประกันตนเป็นชาย โดยภรรยาไม่ใช่ผู้ประกันตน

จะได้รับค่าคลอดบุตรในลักษณะเหมาจ่าย 4,000 บาท ต่อครั้ง สำหรับภรรยาที่จดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมาย หรือภรรยาที่อยู่กินฉันสามีภรรยาโดยเปิดเผย และปรากฏชื่อผู้ประกันการเป็นบิดาในสูติบัตร

5. กรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตน ทั้งคู่

ในกรณีดังกล่าว ผู้ประกันตนสามารถเบิกค่าคลอดบุตรและเงินสงเคราะห์ได้คนละ 2 ครั้ง รวมกันไม่เกิน 4 ครั้ง แต่ต้องเป็นบุตรที่ยังไม่ได้รับสิทธิ กล่าวคือ ผู้ประกันตนหญิง

สามารถใช้สิทธิให้ครบ 2 ครั้งได้ โดยการใช้สิทธิบุตรคนที่ 1 และบุตรคนที่ 2 ส่วนผู้ประกันตนชายก็  
ใช้สิทธิต่ออีก 2 ครั้ง คือบุตรคนที่ 3 และบุตรคนที่ 4

ซึ่งจำนวนครั้งการคลอดที่จะได้รับสิทธิ ไม่เกิน 2 ครั้งนี้ มีได้ไม่เกิน 2 คน ใน  
กรณีบุตรที่คลอดออกมาเสียชีวิตก็นับเท่ากับ 1 ครั้ง แม้ว่าจะคลอดครั้งละกี่คนก็จะได้รับค่าคลอด  
บุตรเท่านั้น และไม่นับรวมการคลอดก่อนใช้สิทธิจากกองทุนประกันสังคม

### ข้อสังเกต

คำว่าคลอดบุตร หมายความว่า การที่ทารกคลอดออกมาจากครรภ์มารดา ซึ่งมี  
ระยะเวลาในการตั้งครรภ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ ไม่ว่าจะทารกที่คลอดออกมานั้นจะมีชีวิต  
รอดอยู่หรือไม่ (มาตรา 5) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. หญิงตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์
2. ทารกคลอดออกมาจากครรภ์มารดา
3. ไม่ว่าจะทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่

พิจารณาเปรียบเทียบได้ว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าวต่างจากคำว่า คลอด ตามประมวล  
กฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ ที่หมายถึง ทารกที่คลอดออกมาจากครรภ์มารดา โดยมีชีวิตอยู่รอด แต่  
คำว่าคลอดตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ถือเอาการตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ เป็น  
สำคัญ ส่วนทารกที่คลอดออกมาจากครรภ์มารดาจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่ ไม่ใช่สาระสำคัญ

สิทธิประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีคลอดบุตร มีดังนี้

1. ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
2. ค่าบำบัดทางการแพทย์
3. ค่ายาและเวชภัณฑ์
4. ค่าทำคลอด
5. ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
6. ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด
7. ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
8. ค่าบริการอื่นที่จำเป็น



โดยหลักเกณฑ์และอัตราที่ได้รับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกันสังคมกำหนด ซึ่งสำนักงานประกันสังคมได้มีประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร โดยกำหนดให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์แบบเหมาจ่าย ในกรณีคลอดบุตรแก่ผู้ประกันตน ในอัตรา 4,000 บาท ต่อการคลอด 1 ครั้ง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรนั้น กฎหมายกำหนดสิทธิให้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในลักษณะอัตราเป็นการเหมาจ่าย ซึ่งรับในอัตราแน่นอนจำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้าง (มาตรา 57)<sup>18</sup> มีกำหนดครั้งละ 90 วัน ไม่เกิน 2 ครั้ง การได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรนี้ ไม่ว่าจะในระหว่างที่หยุดงานเพื่อลาคลอดบุตรนั้น จะได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเท่าใดก็ตาม ก็ไม่ตัดสิทธิในการที่จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ การหยุดงานเพื่อการลาคลอดบุตรอีก กล่าวคือได้รับสองทาง คือ ได้รับส่วนหนึ่งจากนายจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แล้วยังได้เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมอีกด้วย

เหตุที่กฎหมายได้มีการกำหนดเช่นนี้ก็เพราะว่าป้องกันปัญหาในการที่ลูกจ้างหญิงจะได้รับค่าจ้างในระหว่างลาคลอดจากนายจ้าง จึงได้มีการเก็บเงินเข้ากองทุนประกันสังคมขึ้น โดยเก็บจาก 3 ฝ่าย คือ จากนายจ้างส่วนหนึ่ง ลูกจ้างส่วนหนึ่ง และ รัฐบาลส่วนหนึ่ง

<sup>18</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537. มาตรา 57 บัญญัติว่า "การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตาม มาตรา 33 ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างสามเดือนแรกของค่าจ้าง ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้าง นำส่งสำนักงานแล้วย้อนหลังเก้าเดือน หรือด้วยเก้าสิบ แต่ถ้าผู้ประกันตนมีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่า นำค่าจ้างของสามเดือนอื่นในระยะเวลาเก้าเดือนนั้น มาคำนวณแล้วจะมีจำนวนสูงกว่าก็นำค่าจ้างสามเดือนนั้น หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนยังส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือนให้นำค่าจ้างสามเดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างได้นำส่งสำนักงานแล้ว หรือด้วยเก้าสิบเป็นเกณฑ์คำนวณ"

สำหรับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตาม มาตรา 39 นั้น ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตาม มาตรา 39 วรรคสอง

**ตารางเปรียบเทียบสิทธิลาคลอดและประโยชน์ทดแทน  
ที่ลูกจ้างหญิงได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม<sup>19</sup>**

	กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	กฎหมายประกันสังคม
1. ที่มาของกฎหมาย	ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 13) ลงวันที่ 28 เมษายน 2536 ต่อมาได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	- พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ - ประกาศสำนักงานประกันสังคมเรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรลงวันที่ 30 มีนาคม 2539
2. วันเริ่มให้สิทธิประโยชน์	ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม 2536	ตั้งแต่ 30 มีนาคม 2538
3. ความหมายของ "การคลอดบุตร"	ไม่กำหนดความหมาย	การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา โดยมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ ไม่ว่าจะทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่
4. ขอบเขตการใช้บังคับ	ลูกจ้างหญิงทุกคนไม่ว่าจะจดทะเบียนสมรสหรือไม่ ในสถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ยกเว้น - กิจกรรมราชการและรัฐวิสาหกิจ - ลูกจ้างในงานบ้าน - ครูโรงเรียนเอกชน - กิจกรรมที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ	- ผู้ประกันตนในสถานประกอบการเอกชน และกิจการที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป - ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการ ยกเว้น - กิจการเอกชนที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน - ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ - ลูกจ้างของสภาอากาศชาติไทย - ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

<sup>19</sup> บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. การต่อสู้ของขบวนการแรงงานสตรีไทย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พังน, 2542. หน้า 128-129

	กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	กฎหมายประกันสังคม
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลูกจ้างทำงานบ้าน</li> <li>- ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มืงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย</li> <li>- ลูกจ้างในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว, เป็นการจร หรือตามฤดูกาล</li> <li>- ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ</li> <li>- ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ</li> <li>- ครูโรงเรียนเอกชน</li> </ul>
5. เงื่อนไขการลาคลอดได้รับค่าจ้าง, ค่าคลอดบุตรหรือเงินสงเคราะห์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีสิทธิตั้งแต่วันเริ่มเข้าทำงาน</li> <li>- ไม่ต้องแสดงใบรับรองแพทย์ต่อนายจ้าง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันลาคลอดบุตร</li> <li>- ผู้ประกันตนหรือภรรยาของผู้ประกันตนคลอดบุตรในสถานพยาบาลใดก็ได้</li> </ul>
6. จำนวนวันลาคลอด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลาหยุดได้ไม่เกิน 90 วัน โดยจะรวมวันลาก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่ง</li> <li>- นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาคลอดด้วย</li> </ul>	ไม่กำหนดสิทธิลาหยุดเพื่อการลาคลอดบุตร

### บทที่ 3

## การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบกับ กฎหมายของต่างประเทศ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183

จากการที่ได้ศึกษาการคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการทำงาน ตามที่  
กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทก่อนหน้านี้แล้ว ในบทนี้จะเป็น  
การศึกษาถึงการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการทำงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ  
ประเทศไทย เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ระหว่างกลุ่มประเทศในแถบเอเชีย  
6 ประเทศ คือ

1. ประเทศลาว
2. ประเทศบรูไน
3. ประเทศเวียดนาม
4. ประเทศญี่ปุ่น
5. ประเทศสิงคโปร์
6. ประเทศมาเลเซีย

โดยศึกษาว่ามีข้อกำหนดในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการทำงาน  
อย่างไรเพื่อที่จะได้นำมาพิจารณาเปรียบเทียบ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครอง  
แรงงาน ในส่วนเกี่ยวกับการจ้างแรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต่อไป ซึ่งในการศึกษาเปรียบเทียบกับ  
กฎหมายแรงงานของต่างประเทศในครั้งนี้ จะเน้นศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายในกลุ่มของ  
ประเทศแถบ เอเชียเป็นสำคัญ โดยได้มีการแยกศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมี  
ครรภ์ในการทำงานออกเป็นเรื่องๆ ดังต่อไปนี้

#### 3.1 กลุ่มประเทศในแถบเอเชีย

##### 1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และร่างกายของลูกจ้าง หญิงมีครรภ์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นาย  
จ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงาน.....หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง"

จากบทบัญญัติดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้ทำงานที่มีลักษณะตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ใน (1) ถึง (5) กล่าวคือ หากปรากฏว่ามีการจ้างให้ทำงานที่มีลักษณะต้องทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน ไม่ว่าจะมีความสั่นสะเทือนมากน้อยแค่ไหนก็ตาม หรือเป็นงานขับเคลื่อน หรือติดไปกับยานพาหนะ หรืองานที่ทำในเรือไม่ว่าจะเป็นระยะเวลาเท่าไรก็ตาม กฎหมายบัญญัติห้ามหมดด้วยเหตุนี้หากปรากฏงานประเภทใดที่มีลักษณะเหมือนดังที่กฎหมายบัญญัติแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถที่จะจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะดังกล่าวได้ เพราะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงและทารกในครรภ์

สำหรับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183 ที่ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดาได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยกำหนดว่าสตรีมีครรภ์หรือสตรีที่ให้นมบุตรไม่ต้องทำงานที่หน่วยงานผู้ทรงอำนาจได้กำหนดแล้วว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและบุตร หรือในกรณีที่ผลการประเมินระบุว่ามีความเสี่ยงมากต่อสุขภาพของมารดาและบุตร

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศได้กำหนดลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังต่อไปนี้

#### 1. ประเทศลาว<sup>1</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 6 มาตรา 34 (Labour Law of Lao 1994, Chapter VI Article 34) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ โดยห้ามใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ หรืออยู่ในระหว่างเลี้ยงดูบุตร คือ

ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงเพิ่งตั้งครรภ์ หรือภายหลังจากการคลอดบุตรต่อกว่า 6 เดือน เข้าทำงานดังต่อไปนี้

1. งานยกถ่ายหรือแบกของหนัก
2. งานที่ต้องยืนติดต่อกันเป็นเวลานานๆ

<sup>1</sup> พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. กฎหมายสำคัญของพม่าและอินโดจีนในธุรกิจการค้าและการลงทุน. โครงการคลังข้อมูลสถาบันเอเชียศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2538 หน้า 428. (Labour Law of Lao People's Democratic Republic. Article 35)

ในระยเวลาดังกล่าวนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างไปทำงานอื่นก่อนชั่วคราว โดยได้รับค่าแรงหรือเงินเดือนตามปกติ หากต้องทำเกิน 3 เดือน ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามอัตรางานใหม่

## 2. ประเทศเวียดนาม

ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 10 มาตรา 115(2) [Labour Code of Vietnam 1994, Chapter X Article 115(2)] ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ดังนี้คือ

ลูกจ้างหญิงซึ่งทำงานเมื่อมีครรภ์ได้ 7 เดือน พึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เบากว่าเดิม หรือทำงานให้น้อยลงวันละหนึ่งชั่วโมงโดยได้รับค่าจ้างเต็ม<sup>2</sup>

ในกรณีที่มีการปฏิบัติงานที่ทำอยู่จะเป็นอันตรายต่อครรภ์ ลูกจ้างหญิงก็สามารถแสดงเจตน์จำนงค์ขอยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมิต้องจ่ายเงินชดเชยแก่นายจ้าง ในกรณีการแจ้งล่วงหน้าว่าลูกจ้างพึงปฏิบัติงานหรือไม่ยอมขึ้นอยู่กัวินิจฉัยของแพทย์<sup>3</sup>

## 3. ประเทศญี่ปุ่น<sup>4</sup>

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 หมวดที่ 6-2 มาตรา 64-5 (Labour Standard Law of Japan 1947, Chapter VI-2 Article 64-5) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนี้ คือ

นายจ้างจะต้องไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือ ลูกจ้างหญิงที่คลอดบุตรแล้วไม่เกิน 1 ปี ทำงานยกของหนัก งานในสถานที่แก๊สอันตราย หรืองานอื่นที่อาจเป็นอันตรายต่อครรภ์ ต่อการคลอดบุตร หรืองานในลักษณะคล้ายกัน

สำหรับประเทศบรูไน ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย มิได้มีการบัญญัติถึงลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้

ในเรื่องลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมาย

<sup>2</sup> เทอดศักดิ์ จันทรสระแก้ว. "กฎหมายแรงงานเวียดนาม" วารสารศาลแรงงาน 12, 4 (ต.ค.-ธ.ค. 2539), มาตรา 115(2)

<sup>3</sup> เทอดศักดิ์ จันทรสระแก้ว. เรื่องเดียวกัน มาตรา 112

<sup>4</sup> Labour Standard Law of Japan, Chapter VI-2 Article 64-5

คุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ เห็นได้ว่าระยะเวลาที่ตั้งครมรณั้่นกฎหมายของประเทศไทยมิได้กำหนดระยะเวลาในการตั้งครมรณั้่นของลูกจ้างหญิงไว้หากเพียงแต่ลูกจ้างหญิงตั้งครมรณั้่นเมื่อไรกฎหมายห้ามมิให้ทำงานในลักษณะที่ได้ระบุไว้เลย ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศเวียดนาม ที่ได้กำหนดระยะเวลาในการตั้งครมรณั้่นไว้กล่าวคือ มีการกำหนดช่วงระยะเวลาการตั้งครมรณั้่นซึ่งเป็นช่วงที่มีการห้ามทำงานไว้

## 2) กำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครมรณั้่น

ในเรื่องดังกล่าวนี้ได้มีการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครมรณั้่นโดยนายจ้างจะจ้างลูกจ้างหญิงมีครมรณั้่นให้ทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ไม่ได้ คือ

### ก. การห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครมรณั้่นทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครมรณั้่น.....ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด....."

เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครมรณั้่นทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ว่าลูกจ้างหญิงมีครมรณั้่นคนนั้นทำงานในตำแหน่ง หรือมีลักษณะงานเข้าตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 7 ข้อ (5) ได้ระบุไว้ ถ้าเข้าตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยระบุ กฎหมายก็อนุโลมให้ลูกจ้างหญิงมีครมรณั้่นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานนั้นได้ แต่สำหรับกรณีการทำงานในวันหยุดนั้น กฎหมายห้ามโดยเด็ดขาด กล่าวคือ นายจ้างจะจ้าง ลูกจ้างหญิงมีครมรณั้่นทำงานช่วงเวลารวันหยุดไม่ได้เลย ไม่ว่าในกรณีใดๆ ก็ตาม

สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ที่ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดาได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครมรณั้่นทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ดังต่อไปนี้

#### 1. ประเทศลาว<sup>5</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 6 มาตรา 34 (Labour Law of Lao 1994, Chapter VI Article 34) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครมรณั้่นไว้ ดังต่อไปนี้

<sup>5</sup> พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน และคณะ. เรื่องเดียวกัน. หน้า 428 มาตรา 35

ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรือในระยะเลี้ยงดูบุตรต่ำกว่า 12 เดือน ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

## 2. ประเทศเวียดนาม<sup>6</sup>

ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 10 มาตรา 115(1) [Labour Code of Vietnam 1994, Chapter X Article 115(1)] ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ดังนี้คือ

นายจ้างไม่พึงใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เกิน 6 เดือน หรือกำลังให้นมทารกอายุน้อยกว่า 12 เดือน ให้ทำงานล่วงเวลา หรือปฏิบัติกิจอื่นในสถานที่อันห่างไกล

## 3. ประเทศญี่ปุ่น<sup>7</sup>

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 หมวดที่ 6-2 มาตรา 64-2 (Labour Standard Law of Japan 1947, Chapter VI-2 Article 64-2) ในเรื่องการห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดนั้น กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นมิได้มีการบัญญัติสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ แต่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองในเรื่องการห้ามลูกจ้างหญิงทำงานล่วงเวลาดังต่อไปนี้

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลามากกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 150 ชั่วโมงต่อปี

สำหรับประเทศบรูไน ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย มิได้มีการบัญญัติการห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดไว้

ในเรื่องการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ที่ยกมา พิจารณาเห็นว่าประเทศไทยจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทุกคน โดยมีได้กำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ของลูกจ้างหญิงไว้เพียงแต่ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ กฎหมายก็ให้ความคุ้มครองเลย ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศลาวแล้ว พิจารณาเห็นว่ามีการกำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ไว้ ในการที่จะห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในเรื่องการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเป็นการเฉพาะ สำหรับประเทศญี่ปุ่นเป็นการบัญญัติถึงลูกจ้างหญิงทุกๆ ไป และ

<sup>6</sup> เทอดศักดิ์ จันทรสระแก้ว. เรื่องเดียวกัน. มาตรา 115(1)

<sup>7</sup> Labour Standard Law of Japan. Chapter VI-2 Article 64-5



มีการกำหนดห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาเป็นระยะเวลาเท่าไรในหนึ่งสัปดาห์ หรือในหนึ่งปี ในเรื่องการห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด พิจารณาได้ว่าประเทศไทยให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มากกว่าของประเทศอื่นๆ ที่ยกมา

#### ข. การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา.....”

เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายได้กำหนดว่า ในช่วงเวลาดังกล่าว คือระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ในช่วงระยะเวลานี้นายจ้างจะจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวไม่ได้เลย คือ เป็นบทบัญญัติที่ห้ามนายจ้างโดยเด็ดขาด ไม่มีการยืดหยุ่น ไม่ว่างานที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำจะเป็นงานซึ่งมีลักษณะเช่นใดก็ตาม กฎหมายไม่อนุญาต

สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ที่ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดาได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน ดังต่อไปนี้

##### 1. ประเทศเวียดนาม<sup>8</sup>

ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 10 มาตรา 115(1) (Labour Code of Vietnam 1994, Chapter X Article 115(1) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ดังนี้คือ

นายจ้างไม่พึงใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เกิน 6 เดือน หรือกำลังให้นมทารกอายุน้อยกว่า 12 เดือน ให้ทำงานยามวิกาล

##### 2. ประเทศสิงคโปร์<sup>9</sup>

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 4 มาตรา 37 (The Employment Act of Singapore 1981, Part IV Article 37) มิได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ กล่าวคือกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างหญิงสามารถทำงานใน

<sup>8</sup> เทอดศักดิ์ จันทรสระแก้ว. เรื่องเดียวกัน. มาตรา 115(1)

<sup>9</sup> The Employment Act of Singapore 1981, Part 4 Article 37

ระหว่างเวลากลางคืน คือตั้งแต่ เวลา 23.00 นาฬิกา ถึง เวลา 06.00 นาฬิกา ในตอนเช้าของวันถัดมาได้ แต่สำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ กฎหมายได้ห้ามมิให้ทำงานในเวลากลางคืน นอกจากลูกจ้างหญิงจะได้รับความยินยอมโดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรจากแพทย์

สำหรับประเทศลาว ประเทศบรูไน ประเทศญี่ปุ่น และประเทศมาเลเซีย มิได้มีการบัญญัติในเรื่องการห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนไว้

ในเรื่องการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ที่ยกมา พิจารณาเห็นว่าประเทศไทยจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทุกคน โดยมีได้กำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ของลูกจ้างหญิงไว้เพียงแต่ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ กฎหมายก็ให้ความคุ้มครองเลย ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศเวียดนามแล้ว พิจารณาเห็นว่ามีการกำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ไว้ชัดเจน ในการที่จะห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในยามวิกาล แต่มีข้อสังเกตคือ การทำงานในยามวิกาลนี้กฎหมายของประเทศเวียดนามมิได้มีการระบุเวลาที่ชัดเจนเหมือนของประเทศไทย ส่วนประเทศสิงคโปร์นั้นมิได้มีการบัญญัติถึงการห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้ทำงานในเวลากลางคืนไว้เป็นการเฉพาะ แต่ว่าเป็นการบัญญัติถึงลูกจ้างหญิงทุกๆ ไป ที่สามารถทำงานในระหว่างเวลากลางคืนได้ แต่สำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นกฎหมายห้ามไว้ นอกจากลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวจะได้รับความยินยอม โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรจากแพทย์ ซึ่งพิจารณาเห็นได้ว่ากรณีในประเทศไทยให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ดีกว่าประเทศอื่นๆ ที่ยกมา

### 3) สิทธิการลาคลอด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 บัญญัติว่า "ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน

วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วย"

เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายได้กำหนดขึ้นมาเพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทุกคน ให้ได้รับสิทธิในการที่จะลาเพื่อคลอดบุตรเป็นระยะเวลาไม่เกิน 90 วัน โดยการใช้สิทธิในการลาคลอดดังกล่าวนี้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะเป็นผู้กำหนดเองว่าจะลาในช่วงก่อนคลอด และจะลาในช่วงหลังคลอดเป็นระยะเวลาเท่าไร โดยกฎหมายมิได้กำหนดบังคับช่วงระยะเวลาในการลาก่อน

คลอด และช่วงระยะเวลาในการลาหลังคลอดเอาไว้ ซึ่งระยะเวลาในการลาคลอดนี้ กฎหมายบัญญัติว่าให้นับรวมถึงวันหยุดต่างๆ ที่มีในระหว่างช่วงระยะเวลาที่ใช้สิทธิในการลาคลอดด้วย

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดาได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในเรื่องระยะเวลาในการลาคลอด โดยได้รับสิทธิในการลาคลอดเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ และในกรณีที่เกิดความเจ็บป่วย โรคแทรกซ้อน หรือมีความเสี่ยงต่อโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์ หรือคลอดบุตร โดยมีใบรับรองแพทย์จะให้มีการลาเพิ่มขึ้น และขยายระยะเวลาการลาคลอด ในกรณีของการคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน นอกจากนี้หากปรากฏว่ามีการเสียชีวิตของมารดา ก่อนการสิ้นสุดการลาหลังคลอด ลูกจ้างผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิให้ลาในระยะเวลาที่เหลือจากการลาหลังคลอดของมารดาที่เสียชีวิต หรือ ในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือเข้า โรงพยาบาลหลังคลอดบุตร และกรณีที่มารดาไม่สามารถดูแลบุตรได้ให้ลูกจ้างผู้เป็นบิดา ควรได้รับสิทธิให้ลาตามกฎหมาย

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศได้กำหนดสิทธิในการลาคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ดังต่อไปนี้

#### 1. ประเทศลาว<sup>10</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศไทย ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 6 มาตรา 35 (Labour Law of Lao 1994, Chapter VI Article 35) ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้มีสิทธิหยุดงานก่อนหรือหลังคลอดบุตร อย่างน้อย 90 วัน โดยได้รับค่าแรงหรือเงินเดือนตามปกติจากนายจ้างหรือกองทุนประกันสังคม หากได้ส่งเบาะประกันสังคมครบถ้วน เวลาหยุดงานก่อนและหลังคลอดบุตรให้อยู่ในระยะ 90 วัน แต่ต้องมีเวลาหยุดงาน 42 วัน ภายหลังจากคลอดบุตร

ในกรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตร ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้อีกอย่างน้อย 30 วัน โดยมีใบรับรองจากแพทย์ โดยได้รับค่าแรงงานเงินเดือนร้อยละ 50 ของค่าแรงปกติ

ภายหลังจากการคลอดบุตรในระยะ 2 เดือนลงมา ลูกจ้างมีสิทธิพักผ่อนวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อให้นมหรือเลี้ยงดูบุตร ในกรณีลูกจ้างนำบุตรไปฝากเลี้ยง หรือสถานที่ทำงานของตน

ในกรณีลูกจ้างแท้งบุตร ให้มีสิทธิหยุดงานได้ตามกำหนดของแพทย์

<sup>10</sup> พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน และคณะ. เรื่องเดียวกัน. หน้า 428 มาตรา 35

## 2. ประเทศบรูไน

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศบรูไน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 4 มาตรา 83 (The Labour Enactment of Brunei 1954, Part IV Article 83)<sup>11</sup> ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการหยุดพักจากการทำงานในช่วงระยะเวลา 4 สัปดาห์ก่อนคลอดบุตร และ 4 สัปดาห์ภายหลังคลอดบุตร ซึ่งให้ถือเป็น "ระยะเวลาลาคลอด" ที่พึงได้รับจากนายจ้างในเรื่องสิทธิประโยชน์จากการคลอดบุตร

ลูกจ้างหญิงผู้ซึ่งได้ทำงานให้กับนายจ้าง สามารถใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 180 วัน ภายในระยะเวลา 1 ปี ทันที ที่ได้มีการบอกกล่าวความต้องการล่วงหน้า และจะได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตร ในระหว่างช่วงระยะเวลาดังกล่าวตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

ลูกจ้างหญิงผู้ซึ่งได้ทำงานให้กับนายจ้าง สามารถใช้สิทธิในการลาคลอดบุตร เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายในระยะเวลา 6 เดือนทันทีที่ได้มีการบอกกล่าวความต้องการล่วงหน้า และจะได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตร ในระหว่างช่วงระยะเวลาดังกล่าวตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

ลูกจ้างหญิงที่ทำงานในระยะเวลา 4 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการคลอดบุตรใดๆ สำหรับวันที่ทำงานในช่วง 4 สัปดาห์ ก่อนวันคลอดบุตร

และกฎหมายแรงงานของประเทศบรูไนยังได้กำหนดหลักเกณฑ์หรือระเบียบบังคับสำหรับการแจ้งล่วงหน้าแก่นายจ้าง สำหรับการใช้สิทธิลาคลอดไว้ดังต่อไปนี้<sup>12</sup> กล่าวคือ

ลูกจ้างหญิงก่อนที่จะคลอดบุตร ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบว่า ตนเองมีกำหนดคลอดบุตรภายใน 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่ทำการแจ้งนั้น

ลูกจ้างหญิงผู้ซึ่งได้คลอดบุตรแล้ว จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบถึงวันที่คลอดบุตรภายใน 7 วัน หลังจากวันคลอดบุตร

<sup>11</sup> The Labour Enactment of Brunei 1954, Part IV Article 83

<sup>12</sup> Ibid, Article 87

ลูกจ้างหญิงรายใดที่ละเลยไม่ปฏิบัติ โดยไม่ได้ทำการแจ้งให้นายจ้างทราบ ในกรณีดังกล่าวนี้จะถูกตัดข้อเรียกร้องสำหรับสิทธิประโยชน์ในการคลอดบุตร เว้นเสียแต่ว่าจะแสดงหลักฐานได้เพียงพอถึงเหตุที่ไม่สามารถทำการแจ้งได้

ทางด้านนายจ้างหลังจากที่ได้รับแจ้งจากลูกจ้างหญิง หรือได้รับทราบถึงวันคลอดบุตร โดยวิธีใดๆ ก็ตาม นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างผู้นั้นลางานได้ 4 สัปดาห์ หลังจากวันคลอดบุตร<sup>13</sup>

นอกจากนี้ในการแจ้งคำบอกกล่าวนั้น ลูกจ้างหญิงซึ่งแจ้งคำบอกกล่าวนั้นอาจแต่งตั้งบุคคลอื่นให้รับเงินจากสิทธิประโยชน์เนื่องจากการคลอดบุตรแทนตนได้ โดยให้ถือเสมือนว่าเป็นการจ่ายให้ลูกจ้างหญิงที่เป็นผู้แต่งตั้งบุคคลนั้น<sup>14</sup>

### 3. ประเทศเวียดนาม<sup>15</sup>

ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 10 มาตรา 114 (Labour Code of Vietnam 1994, Chapter X Article 114) ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาพักก่อนหรือหลังการคลอดบุตร ระยะเวลาทั้งสิ้นในการลาอาจเป็นสัปดาห์ถึงหกเดือน ขึ้นอยู่กับระเบียบหรือกฎหมายของรัฐบาลซึ่งจะออกให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานและลักษณะงาน ว่างานนั้นหนักเพียงใดมีพิษปนเปื้อนหรือไม่ หากการคลอดในคราวเดียวกันนั้นมีบุตรมากกว่า 2 คนให้มารดามีสิทธิลาเพิ่มขึ้นจากบุตรคนที่สองอีกคนละ 30 วัน

เมื่อการลาคลอดสิ้นสุดลง หากจำเป็นลูกจ้างหญิงอาจขอลาต่อโดยไม่ได้รับค่าจ้างก็ได้ ทั้งนี้จะต้องได้รับความเห็นจากนายจ้างด้วย ลูกจ้างหญิงอาจกลับมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนการลาคลอดจะครบกำหนดก็ได้ หากลูกจ้างได้พักมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 เดือนหลังการคลอด และหากมีหนังสือจากแพทย์ระบุว่ากรกลับมาปฏิบัติงานก่อนกำหนดนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง การกลับมาทำงานก่อนกำหนดนี้ ลูกจ้างพึงแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ในกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างหญิงยังคงได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อลาคลอด และได้รับเงินค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้วย

<sup>13</sup> Ibid, Article 88

<sup>14</sup> Ibid, Article 90(1)

<sup>15</sup> เทอดศักดิ์ จันทรสระแก้ว. เรื่องเดียวกัน. มาตรา 114

#### 4. ประเทศญี่ปุ่น<sup>16</sup>

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 หมวดที่ 6-2 มาตรา 65 (Labour Standard Law of Japan 1947, Chapter VI-2 Article 65) ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงไว้ว่า ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีกำหนดไว้ว่าตนเองจะคลอดบุตรภายใน 6 สัปดาห์ หรือภายใน 10 สัปดาห์ ในกรณีของการคลอดลูกแฝดหรือมากกว่านั้น ต้องการที่จะหยุดพักห้ามมิให้นายจ้างจ้างบุคคลดังกล่าวทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

นอกจากนี้ยังห้ามมิให้นายจ้าง จ้างลูกจ้างหญิงให้ทำงานภายในระยะเวลา 3 สัปดาห์ หลังจากคลอดบุตร แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ห้ามนายจ้างจากการจ้างลูกจ้างหญิงผู้ซึ่งต้องการทำงาน หลังจาก 6 สัปดาห์ หลังจากคลอดบุตร ให้ทำงานในหน้าที่ซึ่งแพทย์ให้คำรับรองว่าจะไม่เกิดผลกระทบกระเทือนต่อสุขภาพของหญิงนั้น

และในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมให้ด้วย

#### 5. ประเทศสิงคโปร์

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 1 มาตรา 76 (The Employment of Singapore 1981, Part IX Article 76)<sup>17</sup> ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงทุกคน มีสิทธิที่จะได้รับการอนุญาตให้ลาหยุดงาน เพื่อคลอดบุตรได้เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร และอีก 4 สัปดาห์หลังจากคลอดบุตร รวมระยะเวลาในการมีสิทธิลาคลอดบุตรได้เป็น 8 สัปดาห์

แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถที่จะตกลงกับนายจ้างโดยจะขอลาหยุดก่อนการคลอดบุตรเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 4 สัปดาห์ (หรือ 28 วัน) ก็ได้ เพื่อที่จะได้มีระยะเวลาในการลาหยุดหลังการคลอดบุตรมากกว่า 4 สัปดาห์ เพื่อที่ลูกจ้างหญิงจะได้มีเวลามากขึ้นในการพักและอยู่กับลูก

<sup>16</sup> Labour Standard Law of Japan 1947, Chapter VI-2 Article 65

<sup>17</sup> The Employment of Singapore 1981, Part IX Article 76

สำหรับสิทธิพิเศษนี้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะได้รับก็ต่อเมื่อได้ทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 180 วัน ก่อนวันกำหนดคลอด และลูกจ้างหญิงจะต้องไม่มีบุตรที่ต้องคลอดในเวลาเดียวกัน 2 คนหรือมากกว่านั้น

ในกรณีที่วันคลอดจริงๆ เป็นวันที่ช้ากว่าวันที่แพทย์ได้กำหนดไว้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิที่จะขอลาหยุด 4 สัปดาห์เต็มหลังการคลอดบุตรได้ โดยนายจ้างควรอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงลาหยุดโดยไม่มีกรจ่าย สำหรับระยะเวลาที่เกิน 8 สัปดาห์ หรือขอให้ลูกจ้างหญิงนับการลาเป็นการลาประจำปี และถ้าปรากฏว่าลูกจ้างหญิงมีการลาคลอดก่อนวันที่ได้กำหนดไว้ ลูกจ้างหญิงก็ยังมียสิทธิได้รับการอนุญาตให้ลาหยุดได้ 8 สัปดาห์เต็ม แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ลูกจ้างหญิงสามารถที่จะได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันของการลาหยุด เพื่อการคลอดบุตรเท่ากับก่อนการคลอดบุตร

การแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับกำหนดการคลอด<sup>18</sup> ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทุกคนต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ก่อนการลาหยุดเพื่อคลอดบุตรถึงกำหนดการคลอด โดยต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือนก่อนการลาหยุด เพื่อที่นายจ้างจะได้หาคนมาทำงานในช่วงการลาของลูกจ้างหญิงคนดังกล่าว และหากปรากฏว่าลูกจ้างหญิงคนใดมิได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องในการแจ้งล่วงหน้านี้ ลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวจะได้รับค่าจ้างเพียงครั้งเดียวในช่วงเวลาของการลาคลอดของตัวเอง และ ลูกจ้างหญิงที่ปรารถนาจะลาหยุดในช่วงระยะเวลาก่อนการคลอดบุตรน้อยกว่า 4 สัปดาห์ เพื่อที่จะได้มีระยะเวลาหยุดหลังการคลอดบุตรมากขึ้น ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบอย่างน้อย 5 สัปดาห์ก่อนวันกำหนดคลอด แต่อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาของการลาเพื่อคลอดบุตรทั้งหมดยังคงเป็น 8 สัปดาห์อยู่เหมือนเดิม

## 6. ประเทศมาเลเซีย

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศมาเลเซีย ปี ค.ศ. 1955 แก้ไขปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 9 มาตรา 37 (The Employment Act of Malaysia 1955 (revised 1981), Part IX Article 37) ได้กำหนดให้สิทธิในการลาคลอดแก่ลูกจ้างหญิงดังนี้<sup>19</sup>

ลูกจ้างหญิงทุกคนมีสิทธิที่จะลาคลอดได้ไม่น้อยกว่า 60 วันติดต่อกันในแต่ละครั้งของการตั้งครรภ์

<sup>18</sup> Ibid, Article 80

<sup>19</sup> The Employment Act of Malaysia 1955 (revised 1981). Part IX Article 37.

การลาคลอดจะเริ่มก่อนวันคลอดได้ไม่เกิน 30 วัน หรือไม่ช้ากว่าวันถัดมาของการคลอดบุตร

ถ้าหากมีแพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเชื่อถือจากนายจ้าง ให้ความเห็นว่าลูกจ้างหญิงที่อยู่ในระยะตั้งครรภ์ช่วงใกล้คลอด ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นที่น่าพอใจ ลูกจ้างหญิงผู้นั้นสามารถที่จะเริ่มลาคลอดได้ตลอดเวลาในช่วงสิบสี่วันก่อนวันกำหนดคลอดที่กำหนดโดยแพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์ที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้าง

หากลูกจ้างหญิงคนใดลาคลอดเกินกว่า 30 วันก่อนวันคลอด วันที่ลาเกินไปนั้นจะไม่ถูกนับเป็นการลาคลอด และจะไม่ได้รับเบี้ยเลี้ยงการเป็นมารดาสำหรับวันลาที่เกิน

ลูกจ้างหญิงจะไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงการเป็นมารดา หากในเวลาทีคลอดตัวเองมีลูกที่ยังมีชีวิตอยู่เกินห้าคนขึ้นไป

นอกจากนี้กฎหมายการจ้างงานของประเทศมาเลเซีย ยังได้บัญญัติลักษณะข้อบังคับในการแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับการลาคลอดดังนี้<sup>20</sup>

การแจ้งการตั้งครรภ์ กล่าวคือ ลูกจ้างหญิงที่กำลังจะลาคลอด หรือมีเหตุอันควรให้เชื่อได้ว่าตัวเองจะคลอดบุตร ภายในระยะเวลา 4 เดือน จะต้องแจ้งให้นายจ้างของหญิงทราบเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ก่อนที่จะลาคลอด หากไม่เป็นเช่นนั้นลูกจ้างหญิงจะหมดสิทธิที่จะได้รับเงินค่าคลอดบุตรจากนายจ้างรายนั้น

ระยะเวลาที่ต้องแจ้งการลาคลอด กำหนดให้ลูกจ้างหญิงต้องแจ้งให้นายจ้างภายใน 60 วันก่อนวันกำหนดคลอดถึงถึงวันกำหนดคลอด หากลูกจ้างหญิงเริ่มลาคลอดโดยมิได้แจ้งนายจ้างทราบจะถูกระงับการจ่ายเงินค่าคลอดบุตรจนกว่าจะมีการแจ้งให้ทราบโดยถูกต้อง

หากลูกจ้างรายใดไม่ได้ส่งหนังสือแจ้งการลาคลอดให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ จะไม่ทำให้ลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวหมดสิทธิที่จะได้รับเงินค่าคลอดบุตร หากสามารถพิสูจน์ได้ว่าความผิดพลาดนั้นเกิดโดยไม่ได้ตั้งใจหรือเป็นเหตุเป็นผลเพียงพอ

<sup>20</sup> Ibid, Article 40



รูปแบบการแจ้งให้นายจ้างทราบ หากมีนายจ้างมากกว่าหนึ่งราย สามารถทำการแจ้งให้นายจ้างรายใดรายหนึ่งได้ทั้งโดยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังหัวหน้างาน หรือบุคคลใดก็ตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างเพื่อการนี้

ในเรื่องจำนวนวันในการลาคลอด ที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในการที่จะได้รับอนุญาตจากนายจ้างในการลาเพื่อคลอดบุตร ตามที่กฎหมายของประเทศไทยได้กำหนดไว้ เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ที่ได้ยกมา จะพิจารณาเห็นว่าในเรื่องระยะเวลาในการใช้สิทธิในการลาคลอดของประเทศลาว บรูไน เวียดนาม นั้น ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรเป็นระยะเวลาที่มากกว่าของประเทศไทย ส่วนประเทศมาเลเซียนั้นกำหนดแต่ระยะเวลาในการที่ลูกจ้างหญิงสามารถลาได้ไม่น้อยกว่า 6 วันไว้เท่านั้น มิได้กำหนดระยะเวลาขั้นสูงสุดเอาไว้ สำหรับประเทศสิงคโปร์และญี่ปุ่นพิจารณาเห็นว่า มีการอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิหยุดงานเพื่อลาคลอดเป็นระยะเวลาน้อยกว่าของประเทศไทย และประเทศเวียดนามและญี่ปุ่นยังให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างหญิงในการที่จะได้รับอนุญาตให้มีสิทธิเพิ่มจำนวนวันในการลาคลอดอีกด้วย หากปรากฏว่าการลาคลอดครั้งนั้นเป็นการลาคลอดบุตรที่มีมากกว่า 2 คนขึ้นไป ซึ่งในกรณีดังกล่าวพิจารณาได้ว่าประเทศไทยไม่ได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในเรื่องนี้ และในเรื่องจำนวนวันในการใช้สิทธิในการลาคลอดนี้ พิจารณาได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของบางประเทศ ยังได้กำหนดข้อบังคับในการใช้สิทธิลาก่อนคลอดบุตร และใช้สิทธิในการลาหลังคลอดบุตรว่าจะต้องใช้สิทธิในการลาคลอดเป็นระยะเท่าใดไว้อีกด้วย เช่น ประเทศลาว ได้กำหนดระยะเวลาหยุดงานหลังคลอดบุตรไว้ และประเทศมาเลเซียที่กำหนดว่า การลาคลอดจะเริ่มก่อนวันคลอดได้ไม่เกิน 30 วัน ส่วนประเทศบรูไนและประเทศสิงคโปร์ก็ได้มีการกำหนดช่วงเวลาในการลาก่อนคลอด และช่วงเวลาในการลาหลังคลอดไว้เช่นกัน สำหรับประเทศไทยพิจารณาเห็นได้ว่ามิได้มีการกำหนดบังคับในการใช้สิทธิในการลาก่อนและหลังคลอดบุตรไว้ กล่าวคือ ลูกจ้างหญิงสามารถที่จะใช้สิทธิในการลาก่อนคลอดและลาหลังคลอดเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ภายในเวลาที่กฎหมายให้สิทธิ

นอกจากนี้ก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อคลอดบุตร กฎหมายของประเทศบรูไน ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ยังกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าก่อนที่จะใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรด้วย ซึ่งในกรณีนี้หากลูกจ้างหญิงรายใดไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกตัดสิทธิเรียกร้องในเรื่องค่าจ้างที่ได้รับระหว่างลาคลอดด้วย สำหรับประเทศไทยพิจารณาได้ว่ามิได้มี

การกำหนดข้อบังคับ หรือวิธีการเกี่ยวกับการแจ้งล่วงหน้าเพื่อขอใช้สิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรไว้ เช่นเดียวกับประเทศลาว เวียดนาม และญี่ปุ่น ก็ได้มีการกำหนดข้อบังคับในเรื่องนี้เช่นกัน

4) สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับในระหว่างตั้งครรภ์และคลอดบุตร แยกพิจารณาออกได้เป็นดังนี้

#### ก อัตราค่าจ้างที่ได้รับระหว่างลาคลอดบุตร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 59 บัญญัติว่า "ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน"

เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้น โดยถือว่าเป็นบทบังคับที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติ และถือเป็นสิทธิที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิที่จะได้รับ โดยนายจ้าง และลูกจ้างหญิง จะทำข้อตกลงให้สิทธิประโยชน์ในเรื่องนี้ ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับน้อยกว่าที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้ และจำนวนอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับนี้ กฎหมายก็บัญญัติให้สิทธิให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับในอัตราค่าจ้าง เท่ากับอัตราในวันทำงาน โดยให้ได้รับไม่เกิน 45 วัน เท่านั้น กล่าวคือ ได้รับตามจำนวนวันที่ลาจริงแต่ไม่เกิน 45 วัน

สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ที่ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดา ได้มีการกำหนดในเรื่องนี้ไว้ว่า ให้มีการจ่ายตัวเงินให้แก่สตรีที่ลาคลอดเป็นจำนวนที่สามารถให้หลักประกันว่าสตรีนั้น สามารถเลี้ยงดูตนเองและบุตรให้มีสุขภาพดี และมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอด ดังต่อไปนี้

#### 1. ประเทศลาว<sup>21</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 6 มาตรา 36 (Labour Law of Lao 1994, Chapter VI Article 36) ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิดังนี้ คือ การอุดหนุนในเวลาคลอดบุตร

<sup>21</sup> พัชรพล วังบุญสิน และคณะ. เรื่องเดียวกัน. มาตรา 36

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนในการลาคลอดบุตรจากนายจ้างหรือกองทุนประกันสังคม หากได้ส่งเบาะประกันสังคมครบถ้วน อย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 60 ของเงินเดือนต่ำสุดที่รัฐประกาศ ถ้าคลอดบุตรสองคนขึ้นไปพร้อมกันมีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนเพิ่มเติมอีกร้อยละ 50 ของเงินอุดหนุนเวลาคลอดบุตร หรือกรณีแท้งบุตร หากได้รับการรับรองจากแพทย์ก็ได้รับเงินอุดหนุนเช่นเดียวกัน

## 2. ประเทศบรูไน

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศบรูไน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 4 มาตรา 84 (The Labour Enactment of Brunei 1954, Part IV Article 84) ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอดดังนี้<sup>22</sup>

การได้รับค่าจ้างของสิทธิประโยชน์ในการลาคลอด ให้มีสิทธิได้รับทุกวันในระหว่างที่ใช้สิทธิพิเศษนี้ โดยรวมถึงวันหยุดและวันพักด้วย

อัตราค่าจ้างของสิทธิประโยชน์ในการคลอดบุตร ึ่งจ่ายเป็นสองงวดดังนี้คือ<sup>23</sup>

- (1) งวดแรกให้จ่ายภายใน 7 วันหลังคลอด สำหรับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มลาคลอดจนถึงวันคลอด
- (2) และงวดที่สองให้จ่าย ภายใน 7 วัน หลังสิ้นสุดระยะเวลาลาคลอดสำหรับระยะเวลาที่เหลือ ทั้งนี้จะไม่มีการจ่ายเงินล่วงหน้า

ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงระหว่างช่วงระยะเวลาในการใช้สิทธิในการลาคลอด ให้จ่ายค่าจ้างเฉพาะวันที่เริ่มลาคลอด จนถึงวันที่ลูกจ้างหญิงเสียชีวิตเท่านั้น<sup>24</sup>

และถ้าปรากฏว่าลูกจ้างหญิงไปทำงานให้กับนายจ้างคนอื่นหลังจากที่ได้รับอนุญาตจากนายจ้างของตัวเอง การกระทำเช่นนั้นจะถูกตัดสิทธิเรียกร้องในการได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอด ที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิที่จะได้รับ<sup>25</sup>

ลูกจ้างหญิงผู้ซึ่งได้แจ้งคำบอกกล่าว อาจแต่งตั้งบุคคลอื่น ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างที่ได้รับจากสิทธิประโยชน์จากการคลอดบุตร โดยให้ถือเสมือนว่าให้ลูกจ้างหญิงที่เป็นผู้แต่งตั้งนั้น

<sup>22</sup> Enactment of Brunei 1954, Part IV Article 84

<sup>23</sup> Ibid, Article 85

<sup>24</sup> Ibid, Article 86

<sup>25</sup> Ibid, Article 89

ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างหญิงที่ได้รับสิทธิประโยชน์ในการคลอดบุตร ตายในระหว่างระยะเวลาซึ่งหญิงนั้นมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ ให้นายจ้างจ่ายอัตราค่าจ้างที่ได้รับระหว่างใช้สิทธิในการลาคลอด แก่บุคคลที่ได้แต่งตั้ง หรือถ้าไม่มีบุคคลเช่นนั้น ให้นายจ้างจ่ายให้แก่ทายาทผู้สืบสันดาน ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะถูกตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ<sup>26</sup>

นอกจากนี้ กฎหมายของประเทศบรูไน ยังบัญญัติห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงใช้สิทธิเรียกร้องสิทธิประโยชน์ในการคลอดบุตร จากนายจ้างได้มากกว่าหนึ่งคน ในกรณีของการคลอดครั้งเดียวกันนั้น<sup>27</sup>

### 3. ประเทศเวียดนาม<sup>28</sup>

ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 10 มาตรา 144 (Labour Code of Vietnam 1994, Chapter X Article 144) ได้กำหนดให้สิทธิลูกจ้างหญิงในระหว่างลาคลอดไว้ดังนี้คือ

ในระหว่างการลาคลอด ลูกจ้างหญิงซึ่งจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมแล้ว มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์จากการประกันสังคม เท่ากับร้อยละหนึ่งร้อยของค่าจ้าง และยังสามารถที่จะรับค่าจ้างเพิ่มอีก 1 เดือน สำหรับการคลอดครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง

ส่วนผลประโยชน์อื่นๆ ของลูกจ้างหญิงนั้น ลูกจ้างหญิงมีสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือจากการประกันสังคม หรือนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหญิงเป็นจำนวนเท่ากับเงินช่วยเหลือที่พึงได้รับจากการประกันสังคม เมื่อ

- ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องลาไปพบแพทย์ หรือ
- ลูกจ้างต้องไปกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในการวางแผนครอบครัว หรือ
- แท้งบุตร โดยมีได้ยินยอมพร้อมใจ
- ต้องลาเพื่อดูแลบุตร ซึ่งมีอายุต่ำกว่า เจ็ดปี หรือ
- รับทารกใหม่เป็นบุตรบุญธรรม

<sup>26</sup> Ibid, Article 90

<sup>27</sup> Ibid, Article 93

<sup>28</sup> เทอดศักดิ์ จันสระแก้ว, เรื่องเดียวกัน, มาตรา 144

ระยะเวลาในการลาและจำนวนเงินช่วยเหลือที่กล่าวถึงในมาตรานี้ รัฐบาลเป็นผู้กำหนด ในกรณีที่บุคคลอื่นทำหน้าที่แทนมารดาในการดูแลบุตรซึ่งป่วย ผู้เป็นมารดาก็ยังมีสิทธิที่จะได้รับเงิน

#### 4. ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 มิได้บัญญัติในเรื่องอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอดไว้เป็นการเฉพาะ ก็ต้องใช้บังคับกับเรื่องการได้รับค่าจ้างตามวันทำงานปกติ กล่าวคือ ได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันที่ลาจริง ในระดับอัตราค่าจ้างที่ได้รับเป็นปกติก่อนคลอด

#### 5. ประเทศสิงคโปร์

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 9 มาตรา 77 (The Employment of Singapore 1981, Part IX Article 77) ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิที่จะได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอด ดังนี้คือ<sup>29</sup>

อัตราค่าจ้างที่ได้รับในระหว่างช่วงเวลาที่ลาคลอดให้จ่ายทุกวันที่ได้ใช้สิทธิในการลาคลอด โดยรวมวันหยุดที่มีในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าวด้วย

โดยอัตราการจ่ายค่าจ้างระหว่างช่วงเวลาที่ลาคลอด คือ ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายเดือนจะได้รับค่าจ้างตามอัตราเงินเดือนที่ได้รับตามปกติ ส่วนลูกจ้างที่ทำงานรายวันก็จะได้รับค่าจ้างระหว่างระยะเวลาในการใช้สิทธิพิเศษนี้เช่นกัน

สำหรับอัตราค่าจ้างได้มีกำหนดให้จ่ายเป็นสองงวด ดังนี้<sup>30</sup>

**งวดแรก** ในช่วงระยะเวลาก่อนและรวมถึงวันที่คลอดบุตร ให้จ่ายภายใน 7 วันนับจากวันที่ได้คลอดบุตร

**งวดที่สอง** สำหรับช่วงระยะเวลาหลังจากคลอดบุตร ให้จ่ายภายใน 7 วัน นับจากวันที่สิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว

<sup>29</sup> The Employment of Singapore 1981, Part IX Article 77

<sup>30</sup> Ibid, Article 78

ในกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างหญิงหลังจากยื่นหนังสือบอกกล่าว และได้รับอนุญาตให้หยุดงานในกำหนดของการลาคลอดบุตร และได้ตายจากสาเหตุใดๆ ก่อนที่จะคลอดบุตร นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลที่หญิงได้แต่งตั้งไว้ ถ้าไม่มีบุคคลดังกล่าวให้จ่ายยังผู้สืบสันดานของหญิง โดยอัตราค่าจ้างที่จ่ายนั้นให้นับจากวันสุดท้ายที่ลูกจ้างหญิงได้ทำงานจนถึงวันก่อนที่ลูกจ้างหญิงตาย

หรือถ้าลูกจ้างหญิงตายเนื่องจากสาเหตุใดๆ หรือหลังจากวันที่คลอดบุตร และก่อนที่จะได้จ่ายค่าใช้จ่ายซึ่งลูกจ้างหญิงมีสิทธิที่จะได้รับ นายจ้างจะต้องจ่ายให้ยังบุคคลที่หญิงได้แต่งตั้ง หรือถ้าไม่มีบุคคลเช่นนั้นให้จ่ายยังผู้สืบสันดาน โดยอัตราที่จ่ายนั้นให้นับระยะเวลาเริ่มลาจนถึงวันที่คลอดบุตร และระยะเวลาหลังจากคลอดบุตรจนถึงวันก่อนที่ลูกจ้างหญิงตาย<sup>31</sup>

และถ้าปรากฏว่าลูกจ้างหญิงทำงานให้กับนายจ้างคนอื่นหลังจากที่ได้รับอนุญาตให้หยุดงานในระหว่างลาคลอด ลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวจะถูกตัดสิทธิเรียกร้องในเรื่องค่าจ้างที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิจะได้รับ และอาจจะถูกไล่ออกจากงานก็ได้<sup>32</sup>

นอกจากนี้กฎหมายของประเทศสิงคโปร์ยังได้กำหนดว่าลูกจ้างหญิงไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ใช้สิทธิในการลาคลอดจากนายจ้างคนอื่น ๆ อีกในกรณีของการคลอดครั้งเดียวเท่านั้น<sup>33</sup>

และนายจ้างไม่สามารถตัดสิทธิพิเศษจากการมีครรภ์ของลูกจ้างหญิงโดยสิ้นสุดการทำงานของเธอภายในระยะเวลา 3 เดือน ก่อนวันกำหนดคลอด นอกจากนี้จะมีสาเหตุที่เหมาะสม<sup>34</sup>

## 6. ประเทศมาเลเซีย

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศมาเลเซีย ปี ค.ศ. 1955 แก้ไขปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 9 มาตรา 37 (The Employment Act of Malaysia 1955 (revised 1981), Part IX Article 37) ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอด ดังนี้

<sup>31</sup> Ibid, Article 79

<sup>32</sup> Ibid, Article 83

<sup>33</sup> Ibid, Article 85

<sup>34</sup> Ibid, Article 84

### สิทธิในการรับเงินค่าคลอดบุตร<sup>35</sup>

ลูกจ้างรายวันมีสิทธิได้รับเงินค่าคลอดบุตรสำหรับวันที่ลาคลอดจากนายจ้างในอัตราเท่ากับค่าจ้างหนึ่งวันหรืออัตราที่กำหนดโดยรัฐบาล ขึ้นอยู่กับว่าอัตราไหนมากกว่ากัน โดยที่ลูกจ้างหญิงจะได้รับเงินจากนายจ้างที่ตนเองทำงานให้ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของสี่เดือนก่อนคลอด โดยมีระยะเวลาการทำงานให้ทั้งสิ้นไม่ว่าจะติดต่อกันหรือสะสมไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันจากรยะเก้าเดือนก่อนคลอด

ลูกจ้างรายเดือนมีสิทธิได้รับเงินเดือนในช่วงคลอดบุตร หากตนเองยังคงได้รับเงินเดือนตามปกติในช่วงที่ลาคลอด

นอกจากนี้หากลูกจ้างคนใด เรียกร้องเงินค่าคลอดบุตรจากนายจ้างมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป กฎหมายกำหนดว่าลูกจ้างคนดังกล่าวจะไม่มีสิทธิรับเงินมากไปกว่ายอดรวมที่พึงได้รับหากตนเองเรียกร้องจากนายจ้างเพียงหนึ่งราย

### สิทธิที่จะได้รับเงินจากนายจ้างเกินหนึ่งราย

หากลูกจ้างรายใดมีสิทธิที่จะรับเงินค่าคลอดบุตร จากนายจ้างได้มากกว่าหนึ่งรายขึ้นไป นายจ้างที่เป็นผู้จ่ายเงินค่าคลอดบุตรไป สามารถเรียกร้องให้นายจ้างรายอื่นๆ จ่ายคืนในลักษณะเป็นหนี้ร่วม โดยสัดส่วนที่นายจ้างแต่ละคนจะต้องรับผิดชอบคิดตามสัดส่วนจำนวนวันที่ลูกจ้างรายนั้นทำงานให้ในช่วงเก้าเดือนก่อนคลอดบุตร

หากลูกจ้างคนใดไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดในเรื่องการแจ้งล่วงหน้าถึงการตั้งครรภ์ และการคลอดบุตร และมีนายจ้างรายใดได้จ่ายเงินค่าคลอดบุตรให้ นายจ้างที่จ่ายเงินค่าคลอดบุตรไปจะไม่สามารถเรียกให้นายจ้างรายอื่นจ่ายเงินตามสัดส่วนที่กฎหมายได้กำหนด

### การจ่ายเงินให้ผู้รับผลประโยชน์ในกรณีเสียชีวิต<sup>36</sup>

หากลูกจ้างรายใด ได้ทำการแจ้งนายจ้างว่าจะลาคลอดและได้เริ่มลาคลอดแล้ว เสียชีวิตลงด้วยเหตุใดๆ ในช่วงที่ใช้สิทธิลาคลอดอยู่ นายจ้างในขณะนั้น หรือนายจ้างใดๆ ที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค่าคลอด จะต้องจ่ายให้กับผู้รับผลประโยชน์ ตามที่ลูกจ้างรายนั้นได้แต่งตั้งไว้ หรือ

<sup>35</sup> The Employment Act of Malaysia 1955 (revised 1981). Part IX Article 37.

<sup>36</sup> Ibid, Article 39

หากลูกจ้างไม่ได้แต่งตั้งบุคคลผู้รับผลประโยชน์ไว้ ให้จ่ายเงินนั้นแก่ทายาทผู้สืบสันดานของหญิง จำนวนเงินที่ต้องจ่ายให้นับตั้งแต่วันที่หญิงเริ่มลาคลอดจนถึงวันที่เสียชีวิตลง

ในเรื่องอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างหญิงได้รับในระหว่างลาคลอดบุตร ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยให้สิทธินั้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ ประเทศต่างๆ ที่ยกมา เช่น ประเทศบรูไน, มาเลเซีย, และสิงคโปร์ พิจารณาเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิ ได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอดตามอัตรา ค่าจ้างปกติ กล่าวคือ ลูกจ้างที่ทำงานเป็นราย เดือนก็จะได้รับค่าจ้างในอัตรารายเดือน ส่วนลูกจ้างที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายวันก็จะได้รับ ค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายวันในช่วงระยะเวลาก่อนคลอด โดยได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันที่ใช้สิทธิลา และมีข้อสังเกต คือประเทศเหล่านี้มิได้มีการกำหนดจำนวนวันที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ระหว่างลาคลอด เหมือนกับที่ประเทศไทยได้กำหนดไว้ สำหรับประเทศญี่ปุ่นพิจารณาได้ว่ามิได้มีการบัญญัติถึงในเรื่องอัตราค่าจ้างที่ได้รับระหว่างลาคลอดไว้ ดังนั้นจึงใช้สิทธิในการได้รับอัตราค่า จ้างในกรณีต่างๆ ไป สำหรับลูกจ้างที่ได้รับอัตราค่าจ้างเป็นรายเดือน หรือได้รับอัตราค่าจ้างเป็น รายวัน และประเทศที่ให้ความสำคัญแก่การคลอดบุตรเป็นพิเศษ คือ ประเทศบรูไน และ ประเทศ มาเลเซีย ซึ่งมีการให้เงินค่าคลอดบุตร (หรือเบี้ยเลี้ยงการเป็นมารดา) แก่ลูกจ้างหญิงที่ได้ลา คลอดบุตรอีกด้วย ซึ่งกรณีดังกล่าวประเทศไทยไม่มี

นอกจากนี้การจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดนั้น พิจารณาเห็นว่าประเทศบรูไน สิงคโปร์ และมาเลเซีย ได้มีการจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอด แก่ลูกจ้างหญิงออกเป็นสอง งวด อีกด้วย ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้ประเทศไทยมิได้กำหนดไว้ ดังนั้นหากพิจารณาโดยรวมๆ แล้ว ประเทศต่าง ๆ จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในเรื่องการได้รับค่าจ้างระหว่างคลอดดีกว่าประเทศ ไทย

#### ข. สิทธิในการขอเปลี่ยนงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรือภายหลังการ คลอดบุตร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42 บัญญัติว่า "ใน กรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิไบบรรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่า ไม่อาจทำงาน ในหน้าที่เดิมต่อไปได้ให้ลูกจ้างหญิงนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง"



เป็นบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในอันที่จะร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หรือหน้าการงานที่ทำอยู่ หากปรากฏลักษณะงานที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ทำอยู่นั้นอาจมีผลกระทบต่อสุขภาพและอนามัยแก่ตัวลูกจ้างหญิงเอง หรือแก่ทารกที่อยู่ในครรภ์ได้ นอกจากนี้ หากว่าภายหลังจากที่คลอดบุตรแล้ว คืออยู่ในระหว่างเลี้ยงดูบุตร หากปรากฏว่างานที่ทำอยู่นั้นอาจมีอันตรายต่อสุขภาพของตัวหญิงเองหรือผลกระทบต่อบุตรด้วย กฎหมายก็บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิง ในการที่จะร้องขอต่อนายจ้างให้เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่เป็นการชั่วคราวได้ โดยในการร้องขอเปลี่ยนลักษณะงานในหน้าที่เดิมของลูกจ้างหญิงนี้ ลูกจ้างหญิงจะต้องมีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้างด้วย ทางด้านนายจ้างเมื่อได้รับคำร้องขอแล้วก็มีหน้าที่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้ลูกจ้างหญิงต่อไป

สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ที่ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดา มิได้บัญญัติในเรื่องดังกล่าว

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศ ได้กำหนดสิทธิในการเปลี่ยนงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังต่อไปนี้

#### 1. ประเทศลาว<sup>37</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 6 มาตรา 34 (Labour Law of Lao 1994, Chapter VI Article 36) ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ดังนี้

กำหนดให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างหญิงที่เริ่มตั้งครรภ์ หรือภายหลังจากการคลอดบุตรต่ำกว่า 6 เดือน จัดให้ลูกจ้างหญิงไปทำงานอื่นก่อนชั่วคราว โดยได้รับค่าแรงงาน หรือเงินเดือนตามปกติ หากต้องทำเกิน 3 เดือน ให้ลูกจ้างได้รับตามอัตราใหม่

#### 2. ประเทศเวียดนาม<sup>38</sup>

ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 10 มาตรา 115 (Labour Code of Vietnam 1994, Chapter X Article 115) ได้กำหนดให้สิทธิลูกจ้างหญิงในระหว่างลาคลอดไว้ดังนี้คือ

<sup>37</sup> พัชรวาลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. เรื่องเดียวกัน มาตรา 36

<sup>38</sup> เทอดศักดิ์ จันทร์สระแก้ว. เรื่องเดียวกัน มาตรา 115

ลูกจ้างซึ่งทำงานเมื่อมีครรภ์ได้เจ็ดเดือน พึงได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เบากว่าเดิม หรือทำงานให้น้อยลงวันละหนึ่งชั่วโมงโดยได้รับค่าจ้างเต็ม

### 3. ประเทศญี่ปุ่น<sup>39</sup>

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 หมวดที่ 6-2 มาตรา 65(3) (Labour Standard Law of Japan 1947, Chapter VI-2 Article 65(3)) ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ดังนี้คือ ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ร้องขอให้นายจ้าง เปลี่ยนหน้าที่การทำงานให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต่อไป

สำหรับประเทศบรูไน ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย มิได้มีการบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการที่จะร้องขอเปลี่ยนตำแหน่งงาน

ในเรื่องสิทธิในการเปลี่ยนงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ที่ยกมา จะพิจารณาเห็นว่า ประเทศลาว และเวียดนาม นั้นจะให้สิทธิในการเปลี่ยนงานแก่ลูกจ้างหญิงทันที เมื่อลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์โดยไม่ต้องมี ร้องขอและต้องมีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงเหมือนเช่น ประเทศไทย และที่ น่าสังเกตสำหรับประเทศเวียดนามนั้นสิทธิในการที่จะได้รับการเปลี่ยนงาน หากปรากฏว่าลูกจ้าง หญิงตั้งครรภ์ได้เจ็ดเดือน กฎหมายยังได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เบากว่าเดิม และทำงานน้อยลงวันละ 1 ชั่วโมงอีกด้วย ซึ่งในกรณีดังกล่าวพิจารณาได้ว่าประเทศไทยไม่ได้ กำหนดไว้ สำหรับประเทศญี่ปุ่นพิจารณาเห็นว่าสิทธิในการเปลี่ยนงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น มีลักษณะเหมือนของประเทศไทย

#### ค. การห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิง เพราะเหตุมีครรภ์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์"

เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่มีครรภ์ เพราะเหตุว่าในระหว่างที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น ประสิทธิภาพในการทำงาน ความคล่องตัวในการทำงานอาจจะลดน้อยลงไป ทำให้นายจ้างไม่ได้รับผลประโยชน์จากการใช้งานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้เต็มที่เหมือนกับแรงงานหญิงทั่วไป ด้วยเหตุนี้ในช่วงระยะเวลาดัง

<sup>39</sup> Labour Standard Law of Japan 1947, Chapter VI-2 Article 65(3)

กล่าวหานายจ้างอาจจะเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ไม่สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้เต็มที่ได กฎหมายจึงได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มิให้ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุที่มีครรภ์ไว้

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในเรื่องนี้ไว้เช่นกัน กล่าวคือ ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดา ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานหญิงในระหว่างตั้งครรภ์หรือลาคลอด หรือในช่วงที่กลับมาทำงานหลังคลอด ยกเว้นเลิกจ้างด้วยเหตุอันไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร และการดูแลบุตร

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศได้กำหนดการห้ามเลิกจ้าง เพราะเหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ ดังนี้

#### 1. ประเทศลาว<sup>40</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 3 มาตรา 17 (Labour Law of Lao 1994, Chapter III Article 17) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ดังนี้

นายจ้างไม่มีสิทธิยกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน หรือบังคับให้ลูกจ้างหยุดเข้าทำงานในกรณี ดังนี้

ลูกจ้างเพิ่งเจ็บป่วยและรักษา หรืออยู่ในระยะพักฟื้นสุขภาพหลังการรักษาตามคำแนะนำของแพทย์ หรือเพิ่งไปประสบภัยพิบัติต่างๆ เป็นต้นว่า ไฟไหม้บ้าน ลูกจ้างเพศหญิงมีครรภ์หรือที่คลอดบุตรแล้วแต่ยังไม่ถึง 9 เดือน

#### 2. ประเทศบรูไน

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศบรูไน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 4 มาตรา 91 (The Labour Enactment of Brunei 1954, Part IV Article 91) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงว่า นายจ้างไม่สามารถบอกเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งอยู่ระหว่างลาคลอดได้ และให้ถือว่าหนังสือบอกเลิกในระยะเวลาที่ไม่มีผลบังคับใช้<sup>41</sup>

<sup>40</sup> พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และ คณะ. เรื่องเดียวกัน. หน้า 423 มาตรา 17

<sup>41</sup> The Labour Enactment of Brunei 1954, Part IV Article 91

หนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง ที่นายจ้างออกให้กับลูกจ้างหญิง ในระยะ 3 เดือนก่อนวันกำหนดคลอดบุตร ไม่ส่งผลให้ตัวลูกจ้างหญิงหมดสิทธิในสิทธิประโยชน์จากการคลอดบุตร ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้<sup>42</sup>

### 3. ประเทศเวียดนาม<sup>43</sup>

ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 10 มาตรา 111(3) (Labour Code of Vietnam 1994, Chapter X Article 111(3)) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ดังนี้คือ

นายจ้างไม่พึงเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเนื่องจากได้สมรส มีครรภ์ ลาคลอด ดูแลบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 12 เดือน ยกเว้นในกรณีที่สถานประกอบการเลิกกิจการ

### 4. ประเทศสิงคโปร์<sup>44</sup>

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 9 มาตรา 81 (The Employment of Singapore 1981, Part IX Article 81) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงว่า นายจ้างไม่สามารถสิ้นสุดการทำงานของลูกจ้างหญิงที่อยู่ในระหว่างช่วงเวลาของการลาคลอดได้

### 5. ประเทศมาเลเซีย

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศมาเลเซีย ปี ค.ศ. 1955 ส่วนที่ 12 มาตรา 40 (3) (The Employment Act of Malaysia 1955 (revised 1981), Part XII Article 40(3)) ได้กำหนดว่านายจ้างรายใดที่บอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างการลาคลอดจะมีความผิดอาญา และจะถูกปรับเป็นเงินไม่เกิน 2 พันริงกิต<sup>45</sup>

ในกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า การที่ลูกจ้างหญิงไม่มาทำงานหลังจากระยะเวลาลาคลอดของเธอได้สิ้นสุดลง เนื่องจากความเจ็บไข้ได้ป่วยที่รับรองโดยแพทย์ที่มีใบอนุญาตว่าสืบเนื่องมาจากการตั้งครรภ์หรือจากการคลอดบุตร หากนายจ้างบอกเลิกสัญญาจะมีความผิดทาง

<sup>42</sup> Ibid, Article 92(1)

<sup>43</sup> เทอดศักดิ์ จันทรสระแก้ว, เรื่องเดียวกัน, มาตรา 111(3)

<sup>44</sup> The Employment of Singapore 1981, Part IX Article 81

<sup>45</sup> The Employment Act of Malaysia 1955 (revised 1981), Part XII Article 40(3)

อาญา จนกระทั่งการลานั้นเกินเก้าสิบวันนับจากวันสิ้นสุดระยะเวลาการลาคลอด นายจ้างสามารถบอกเลิกการจ้างได้<sup>46</sup>

สำหรับประเทศญี่ปุ่น มิได้มีการกำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ หรือลาคลอดบุตร

ในเรื่องการห้ามเลิกจ้าง เพราะเหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงนั้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ที่ยกมาจะพิจารณาเห็นว่า ประเทศลาว และเวียดนาม ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงในระหว่างมีครรภ์เหมือนกับประเทศไทย นอกจากนี้ในระหว่างการใช้สิทธิลาคลอดนั้น กรณีดังกล่าวพิจารณาได้ว่าประเทศไทยเรามีได้มีการกำหนดไว้ และที่น่าสังเกต คือ ประเทศลาว และเวียดนาม นั้นได้มีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงโดยการขยายระยะเวลาในการได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกเลิกจ้าง ออกไปจนถึงภายหลังคลอดบุตร หรืออยู่ในระยะเวลาเลี้ยงดูบุตรหากเป็นระยะเวลาเท่าใดไว้อีกด้วย ซึ่งในกรณีดังกล่าวพิจารณาได้ว่าประเทศไทยมิได้ให้ความคุ้มครองไปถึงระยะเวลาดังกล่าว

### ง. การคุ้มครองลูกจ้างหญิงภายหลังคลอดบุตร

#### 1. ประเทศบรูไน<sup>47</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศบรูไน ปี ค.ศ. 1954 ส่วนที่ 9 มาตรา 83(5) (The Labour Enactment of Brunei 1954, Part IV Article 83(5)) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงคือ ห้ามนายจ้างที่รู้อยู่แล้วจ้างลูกจ้างหญิงทำงานในระยะเวลา 4 สัปดาห์หลังจากที่คลอดบุตร

#### 2. ประเทศญี่ปุ่น<sup>48</sup>

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 หมวดที่ 6-2 มาตรา 65(2) (Labour Standard Law of Japan 1947, Chapter VI-2 Article 65(2)) ได้

<sup>46</sup> Ibid, Article 40(1)

<sup>47</sup> The Labour Enactment of Brunei 1954, Part IV Article 83(5)

<sup>48</sup> Labour Standard Law of Japan 1947, Chapter VI-2 Article 65(2)

กำหนดว่า นายจ้างไม่สามารถที่จะจ้างลูกจ้างหญิงให้ทำงานได้ ภายใน 3 สัปดาห์ หลังจากที่ได้คลอดบุตร แต่ว่ากรณีดังกล่าวจะไม่กีดกันนายจ้าง จากการจ้างงาน ลูกจ้างหญิงผู้ที่ต้องการทำงาน หลังจาก 6 สัปดาห์นับจากวันที่คลอดบุตร ให้ทำงานในตำแหน่งซึ่งแพทย์รับรองแล้วว่าจะไม่เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ

### 3. ประเทศสิงคโปร์<sup>49</sup>

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ส่วนที่ 9 มาตรา 82 (The Employment of Singapore 1981, Part IX Article 82) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงว่า ห้ามนายจ้างที่รู้อยู่แล้วจ้างลูกจ้างหญิงให้ทำงานในช่วงระยะเวลา 4 สัปดาห์ หลังจากคลอดบุตร

สำหรับกฎหมายของประเทศลาว ประเทศเวียดนาม ประเทศมาเลเซีย มิได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง จ้างลูกจ้างหญิงให้ทำงานในช่วงระยะเวลาหลังคลอดไว้ นอกจากนี้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ที่ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดา ก็ได้มีการกำหนดถึงเรื่องดังกล่าวนี้ เช่นกัน

ในเรื่องการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงภายหลังการคลอดบุตร เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่ยกมา พิจารณาเห็นว่า ประเทศบรูไน ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ จะมีการกำหนดการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงภายหลังการคลอดบุตร มิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงให้ทำงานภายหลังจากการคลอดบุตรเป็นระยะเวลาเท่าใดไว้ ซึ่งพิจารณาเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดี ที่ลูกจ้างหญิงควรจะได้รับภายหลังจากการคลอดบุตร เพื่อที่ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวลูกจ้างหญิงจะได้มีเวลาในการพักผ่อนดูแลตนเอง และบุตรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในกรณีดังกล่าวสำหรับประเทศไทยแล้วยังไม่ได้มีการบัญญัติการให้ความคุ้มครองหรือการห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงภายหลังจากการคลอดบุตรเอาไว้

<sup>49</sup> The Employment of Singapore 1981, Part IX Article 82

### จ. กำหนดเวลาพักให้นม และเลี้ยงดู

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ที่ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดา ได้มีการกำหนดในเรื่องนี้ไว้ว่า ให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาพักวันละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร โดยช่วงที่พักหรือช่วงที่ทำงานที่ลดลงนี้ จะนับเป็นเวลาทำงานและได้รับค่าตอบแทน

#### 1. ประเทศลาว<sup>50</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 6 มาตรา 35 (Labour Law of Lao 1994, Chapter VI Article 35) ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงภายหลังการคลอดบุตรในระยะ 2 เดือนลงมา ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักงานวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อให้นมหรือเลี้ยงดูบุตร ในกรณีลูกจ้างนำบุตรไปฝากไว้ในโรงเลี้ยง หรือสถานที่ทำงานของตน

#### 2. ประเทศเวียดนาม<sup>51</sup>

ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 10 มาตรา 116(2) (Labour Code of Vietnam 1994, Chapter X Article 116(2)) ได้กำหนดให้สิทธิลูกจ้างหญิงไว้ดังนี้คือ

ในกรณีที่สถานประกอบการว่าจ้างพนักงานสตรีจำนวนมาก นายจ้างยังสนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็ก หรือโรงเรียนอนุบาล หรือจัดเงินส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่าย เพื่อให้ลูกจ้างหญิงส่งบุตรของตนไปเข้าสถานรับเลี้ยงเด็กหรือโรงเรียนอนุบาล

#### 3. ประเทศญี่ปุ่น<sup>52</sup>

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 หมวดที่ 6-2 มาตรา 66(3) (Labour Standard Law of Japan 1947, Chapter VI-2 Article 66) ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงไว้ดังนี้คือ

ลูกจ้างหญิงซึ่งต้องเลี้ยงดูบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี มีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตรได้วันละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 30 นาทีในการทำงาน

<sup>50</sup> พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน และคณะ. เรื่องเดียวกัน. มาตรา 36

<sup>51</sup> เทอดศักดิ์ จันทร์สระแก้ว. เรื่องเดียวกัน. มาตรา 115

<sup>52</sup> Labour Standard Law of Japan 1947, Chapter VI-2 Article 65(3)

สำหรับประเทศบรูไน สิงคโปร์ และมาเลเซีย มิได้มีการกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิง ในการพักเพื่อให้นมบุตรไว้

ในเรื่องกำหนดเวลาพักให้นมบุตร เมื่อพิจารณาจากประเทศต่างๆ ที่ยกมา จะเห็นว่ กฎหมายกำหนดให้ระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาในการทำงานด้วย ซึ่งกรณีดังกล่าวพิจารณา ได้ว่ามีหลักการสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่บัญญัติให้แรงงาน สตรีมีสิทธิลาพักวันละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า หรือลดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร โดย ช่วงเวลาที่พักหรือช่วงเวลาทำงานที่ลดลงนี้จะนับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนด้วย สำหรับ ประเทศเวียดนามนั้นพิจารณาเห็นว่าให้ความสำคัญแก่บุตรของลูกจ้างหญิงไม่น้อยเช่นกัน คือมี การกำหนดให้นายจ้างพึงสนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็ก หรือจัดเงินส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อให้ ลูกจ้างหญิงส่งบุตรของตนไปเข้าสถานเลี้ยงเด็ก สำหรับประเทศไทยแล้วพิจารณาเห็นว่ายังไม่ได้มี การกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในการพักให้นมบุตร หรือมีการจัดเงินส่วนหนึ่งจากนายจ้างเพื่อ ให้ลูกจ้างหญิงส่งบุตรไปเข้าสถานเลี้ยงเด็ก

#### 5) สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 65 บัญญัติว่า “ผู้ประกันตนมีสิทธิ ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา ทั้งนี้ต่อเมื่อภายในระยะเวลา สิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ด เดือน

ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการ คลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง”

เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดว่าภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการ ทางการแพทย์ ผู้ประกันตนต้องส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 7 เดือน โดยผู้ประกันตน แต่ละคนจะได ้รับค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวน 4,000 บาทต่อครั้ง ซึ่งผู้ประกันตนแต่ละคนมี สิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง และในกรณีที่ผู้ประกันตนเป็นหญิงที่ต้องหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตร กฎหมายยังกำหนดให้สิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร อีกเป็นจำนวนครึ่งหนึ่งของค่าจ้างจำนวน 90 วัน ไม่เกินสองครั้ง



สำหรับกฎหมายของต่างประเทศได้กำหนดประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรไว้ดังนี้<sup>53</sup>

### 1. ประเทศสิงคโปร์<sup>54</sup>

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981 ได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน ในระหว่างลาคลอด 4 สัปดาห์ก่อนคลอด และ 4 สัปดาห์หลังคลอด ให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ทำงานครบ 180 วัน โดยจ่ายสำหรับการคลอดไม่เกินสองครั้ง

### 2. ประเทศมาเลเซีย

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศมาเลเซีย ปี ค.ศ. 1955 แก้ไขปี ค.ศ. 1981 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือวันละ 30 ริงกิต ภายในช่วงเวลา 30 วัน ก่อนและหลังคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง ซึ่งมีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ 400 ริงกิต

ในเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ที่กฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงนั้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับประเทศต่างๆ ที่ยกมา จะพิจารณาเห็นว่าสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้ได้รับเงินเดือนเต็มจำนวนวันลา 4 สัปดาห์ก่อนและ 4 สัปดาห์หลังคลอดบุตร แต่มีเงื่อนไขต้องทำงานให้นายจ้างแล้วไม่น้อยกว่า 180 วัน ในปีที่ผ่านมา ส่วนประเทศมาเลเซียกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือวันละ 30 ริงกิต สำหรับประเทศไทย กำหนดให้ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 7 เดือน จะได้รับค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 4,000 บาทต่อครั้ง และเงินสงเคราะห์จากการหยุดงานครั้งหนึ่งของค่าจ้าง 90 วัน ไม่เกิน 2 ครั้ง พิจารณาได้ว่าประเทศไทยนอกจากลูกจ้างหญิงจะได้กรณีคลอดบุตรแล้วยังได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรอีก ซึ่งกรณีดังกล่าวถือว่าให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงดีกว่าประเทศอื่นๆ ที่ยกมา

<sup>53</sup> อุดม มีแสง. ปัญหากฎหมายประกันสังคมที่มีผลกระทบต่อนายจ้างและผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 2543, หน้า 57

<sup>54</sup> The Employment of Singapore 1981, Part IX Article 81

### 3.2 กลุ่มประเทศอื่นๆ

#### 1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ลักษณะงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น ในหลายประเทศจะมีกฎหมายที่ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานใช้กำลังมากไป หรืองานที่เสี่ยงต่อสุขภาพอนามัยของมารดาและทารกในครรภ์ เช่น ประเทศ Guinea ยอมให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยกของหนักไม่เกิน 5 กิโลกรัม และลากของหนักไม่เกิน 30 กิโลกรัม หรือกฎหมายของบางประเทศ ไม่อนุญาตให้ทำงานที่เกี่ยวข้อง หรืออาจได้รับสารเคมีเหล่านี้ เช่น เบนซิน ตะกั่ว ริงส์ และเชื้อโรค ส่วนในประเทศเยอรมันไม่อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานกับเครื่องจักรที่มีสายประกอบงาน (Assembly line) หรือลักษณะต้องทำงานอยู่กับที่เป็นชิ้นงานซ้ำๆ<sup>55</sup>

#### 2) กำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างให้นมบุตร จากการทำงานกลางคืนหรือทำงานล่วงเวลา ในหลายประเทศมีการห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการทำงานกลางคืน แต่ก็มีบางประเทศที่ห้ามทำงานกลางคืนแค่ระยะ 3 เดือน ก่อนวันกำหนดคลอด เช่น ประเทศ Lesotho หรือประเทศ Namibia จะอนุญาตให้หยุดทำงานกลางคืนมากกว่า 3 เดือน ถ้ามีใบสั่งจากแพทย์ นอกจากนั้นยังมีการคำนึงถึงการเลี้ยงดูบุตรหลังจากคลอดบุตรด้วย เช่น ประเทศ Mozambique ห้ามทำงานกลางคืนเป็นเวลา 5 เดือนก่อนคลอด และ 6 เดือนหลังคลอด หรือประเทศ Afghanistan ห้ามลูกจ้างหญิงทำงานกลางคืน คือ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในระหว่างการให้นมบุตร และลูกจ้างหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี<sup>56</sup>

<sup>55</sup> อุษมา สุทธิพนไพศาล. สภาวะการทำงานและสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตั้งครรภ์ของสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล. 2539 หน้า 28

<sup>56</sup> อุษมา สุทธิพนไพศาล. เรื่องเดียวกัน. หน้า 28

### 3) สิทธิการลาคลอด<sup>57</sup>

การหยุดงานลาคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ภายใต้อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ในเรื่องระยะเวลาในการลาคลอด โดยให้ได้รับสิทธิในการลาคลอดเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์นั้น ในหลายประเทศได้ปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ แต่มีบางประเทศ เช่น ประเทศ Congo ที่เพิ่มวันหยุดงานเป็นถึง 15 สัปดาห์ ประเทศ Spain เป็น 16 สัปดาห์ ประเทศ Canada เป็น 17 สัปดาห์ หรือประเทศ Chili เป็น 18 สัปดาห์ และประเทศ Italy ได้หยุดงานยาวนานถึง 5 เดือน

การหยุดงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในประเทศต่างๆ กฎหมายมีการกำหนดจำนวนวันที่ต้องหยุดงานก่อนคลอดและหลังคลอด เช่น ประเทศ Afghanistan กำหนดว่า ให้หยุดงาน 90 วัน แบ่งเป็น 60 วันหลังคลอด และ 30 วันก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ และในประเทศ France ได้กำหนดให้หยุด 2 สัปดาห์ ก่อนคลอด และ 6 สัปดาห์ หลังคลอด นอกจากนี้ยังมีของประเทศ Germany ที่กำหนดให้หยุด 6 สัปดาห์ก่อนคลอด และ 8 สัปดาห์หลังคลอด

นอกจากนี้การขยายเวลาของวันหยุด ตามข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดา กำหนดว่าอาจทำได้ในกรณีที่เกิดเจ็บป่วยหรือมีภาวะแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร และในประเทศ Luxemburg ถ้ามีการคลอดบุตรผ่าคลอด และให้นมบุตรด้วยตนเองก็ได้รับการขยายวันหยุดไปอีก 4 สัปดาห์ นอกจากนี้ในประเทศ Italy ยังได้กำหนดว่าถ้าลูกจ้างหญิงเสียชีวิตจากการคลอดบุตร หรือไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้เนื่องจากเจ็บป่วย ก็อนุญาตให้สามีหยุดงานแทนได้

<sup>57</sup> อุษมา สุทธิพนไพศาล. เรื่องเดียวกัน. หน้า 26

## บทที่ 4

### วิเคราะห์การคุ้มครอง สุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น แม้ว่าในปัจจุบันจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ความคุ้มครองในการทำงานแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้ว พิจารณาเห็นได้ว่ายังมีลูกจ้างหญิงมีครรภ์อยู่เป็นจำนวนมากในตลาดแรงงาน ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือไม่ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ เนื่องจากความไม่ชัดเจนหรือเหมาะสมของบทบัญญัติกฎหมาย ในส่วนที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ จากกรณีดังกล่าวข้างต้นจึงจะแยกวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ออกเป็นเรื่องๆ ดังต่อไปนี้

#### 4.1 ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยจะแยกวิเคราะห์ออกเป็นเรื่องๆ ดังต่อไปนี้

##### 1) ลักษณะงานที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์...ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ"

บทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ตาม (2) ถึง (4) ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว พิจารณาได้ว่า ลักษณะบทบังคับของกฎหมายดังกล่าวมิได้มีความชัดเจนหรือเหมาะสมกับการบังคับใช้ในการห้ามจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะดังกล่าวเลย โดยจะแยกพิจารณาออกเป็นประเด็นๆ ดังนี้คือ

**กรณีใน (1)** งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือนนี้พิจารณาได้ว่าบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวมิได้มีการกำหนดระดับความรุนแรงการสั่นสะเทือนของเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ไว้ กล่าวคือ หากปรากฏว่า ในลักษณะงานที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำนั้นมีความสั่นสะเทือนที่เกิดจากเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ แม้เพียงเล็กน้อยแล้ว กฎหมายถือว่าห้ามโดยเด็ดขาด จากกรณีข้อเท็จจริงดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาต้องวิเคราะห์ถึงระดับความรุนแรงของความสั่นสะเทือน เพราะว่าในทางปฏิบัติแล้วลักษณะงานบางอย่างที่ทำเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ อาจมีระดับความสั่นสะเทือนที่แตกต่างกัน เช่น ลักษณะงานบางอย่างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำอาจมีความสั่นสะเทือนเพียงแค่อวัยวะในส่วนข้อมือเท่านั้น หรืออาจมีความสั่นสะเทือนถึงแค่บริเวณลำแขนเท่านั้น ซึ่งกรณีนี้พิจารณาได้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์มิได้รับความสั่นสะเทือนจากการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ทั้งตัว ซึ่งปัญหาในเรื่องดังกล่าวนี้หลังจากที่ได้มีการศึกษาค้นคว้า และได้ขอคำแนะนำสอบถามเป็นการภายในจากเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแล้ว พิจารณาได้ว่า การทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ที่มีความสั่นสะเทือนแม้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะได้รับความสั่นสะเทือนจากการทำงานในลักษณะดังกล่าว เพียงแค่เล็กน้อยก็ตาม เช่น การทำงานเกี่ยวกับการเจียรไนเพชรหรือพลอย ซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน แต่เป็นเพียงระดับของการสั่นสะเทือนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น แต่หากว่าเราได้เข้าไปตรวจสอบหรือศึกษาถึงลักษณะงานดังกล่าวแล้ว จะเห็นว่าการทำงานเจียรไนเพชรหรือพลอยนี้เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ฝีมือเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ จะต้องใช้ความละเอียด อดทน และความเพียรเป็นอย่างสูง งานชนิดนี้แม้ว่าจะเป็งานที่ไม่หนักก็ตาม แต่ถือว่าเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ตัวลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นอย่างมาก ซึ่งความเครียดจากการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ นี้ ในทางการแพทย์ถือว่ามีผลกระทบที่ทำให้มีอัตราเสี่ยงต่อการแท้งลูกเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงเห็นด้วยกับบทบัญญัติในเรื่องนี้ แม้ว่าจะไม่มีการระบุระดับความรุนแรงของการสั่นสะเทือนไว้ก็ตาม เพราะเหตุว่าความสั่นสะเทือนแม้จะเพียงเล็กน้อยก็ถือว่ามีผลต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้

**กรณีใน (2)** งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะนั้น พิจารณาได้ว่าบทบัญญัติในเรื่องนี้ไม่มีความชัดเจนและเหมาะสมในทางปฏิบัติ เพราะว่าลักษณะการทำงานบางอย่างของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น อาจมีความจำเป็นที่บางครั้งต้องขับเคลื่อนยานพาหนะที่มีลักษณะไม่เป็นอันตรายเพื่อออกไปติดต่องานข้างนอกและเป็นระยะทางไม่ไกล เช่น การขับรถเก๋งออกไปพบลูกค้า

ที่โรงแรม หรืออาจมีความจำเป็นต้องติดไปกับยานพาหนะ เช่น การออกไปประชุมข้างนอก หรือ การออกไปตรวจสอบสินค้า พบปะลูกค้าหรือไปเก็บเงิน โดยอาจเดินทางโดยเครื่องบินหรือรถยนต์ ในสภาพเส้นทางที่ถนนไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ ซึ่งลักษณะงานที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำก็ไม่ได้มี ผลกระทบกระเทือนที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายลูกจ้างหญิงมีครรภ์แต่อย่างใด ซึ่งหาก จะเปรียบเทียบแล้ว ก็เหมือนกับการที่หญิงมีครรภ์ทั่วไปที่ขับรถไปทำงาน หรือนั่งรถไปทำงานใน ทุกๆ วัน แต่เนื่องจากมีบทบัญญัติของกฎหมายที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน ขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ แม้ว่าจะเป็นการติดไปกับยานพาหนะเป็นระยะทางไม่ไกล หรือติดไปกับยานพาหนะเป็นเวลาไม่นานก็ตาม ทำให้พิจารณาได้ว่า กรณีบทบัญญัติในมาตรา 39(2) แทนที่จะเป็นการคุ้มครองความปลอดภัยแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ก็อาจกลายเป็นอุปสรรค ในการทำงานหารายได้ให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไป

ด้วยเหตุนี้กรณีในมาตรา 39(2) ควรที่จะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขบทบัญญัติใหม่เพื่อให้ มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต่อไป โดยควรที่จะมี การกำหนดระยะเวลาแค่ไหนที่กฎหมายห้าม ในการขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ เพื่อที่ บทบัญญัติดังกล่าวจะได้คุ้มครอง และให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์อย่างแท้จริง

กรณีใน (3) งานยก แบก หาม หาบ ลากหรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม พิจารณาได้ว่า บทบัญญัติเรื่องนี้ไม่มีความชัดเจน และมีความครอบคลุมที่เพียงพอในทางปฏิบัติ เพราะนอกจากลักษณะตามที่กฎหมายได้กำหนดห้ามตามมาตรา 39(3) นี้แล้ว ยังพิจารณา เห็นได้ชัดว่า ยังมีงานที่มีลักษณะเป็นการ “ผลัก” หรือ “ดัน” ซึ่งถือได้ว่าลักษณะงานทั้ง 2 อย่างที่ กล่าวนี้ มีลักษณะและท่าทางการทำงานเหมือนกับงานต้องห้ามในมาตรา 39 (3) เลย แต่ กฎหมายมิได้มีการกำหนดเอาไว้ ทั้งที่ในทางปฏิบัติแล้ว งานที่ต้อง ผลัก หรือ ดัน นั้นถือได้ว่าเป็นงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่แพ้งานที่ กฎหมายกำหนดไว้เลย

ด้วยเหตุนี้ กรณีในมาตรา 39(3) ควรที่จะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขบทบัญญัติใหม่เพื่อให้ มีความชัดเจนและครอบคลุมกับลักษณะงานต้องห้ามแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต่อไป โดยควรที่จะ รวมงานที่มีลักษณะเป็นการ ผลัก หรือ ดัน เข้ามาไว้ในมาตรา 39(3) เพื่อที่บทบัญญัติ ดังกล่าวจะได้มีความชัดเจนและครอบคลุมที่เพียงพอ

**กรณีใน (4)** งานที่ทำในเรือ พิจารณาได้ว่าบทบัญญัติในเรื่องนี้ยังไม่มีความชัดเจน และเหมาะสมที่ตีพอ เพราะว่าในทางปฏิบัติแล้วพบว่าการทำงานในเรือบางประเภท เช่น การทำงานในเรือท่องเที่ยว และเรือสำราญ ซึ่งการทำงานในเรือดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็นการทำงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ และถือได้ว่าเป็นงานที่เบาสบายที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถทำได้ ประกอบกับอัตราค่าจ้างค่อนข้างดี และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ด้วย แต่เนื่องจากมีบทบัญญัติของกฎหมายห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเรือไว้ ซึ่งรวมถึงเรือท่องเที่ยว และเรือสำราญด้วย เลยทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่สามารถทำงานในสถานที่ดังกล่าวได้ เลยทำให้กรณีของบทบัญญัติในมาตรา 39(4) แทนที่จะเป็นการคุ้มครองความปลอดภัยที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็กลับกลายเป็นอุปสรรคในการทำงานหารายได้ให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไป

ด้วยเหตุนี้ กรณีในมาตรา 39(4) ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขบทบัญญัติใหม่เพื่อให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต่อไป โดยข้อกำหนดที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเรือ นั้น ไม่ควรรวมถึงการจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ในการที่จะสามารถทำงานในเรือท่องเที่ยว และเรือสำราญด้วย

นอกจากนี้ยังพิจารณาเห็นได้ว่า การห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์มิให้ทำงานตามที่มาตรา 39(1) ถึง (4) ระบุไว้นั้น ยังเป็นการห้ามที่มีได้มีการกำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ไว้เลย กล่าวคือหากลูกจ้างหญิงซึ่งตั้งครรภ์เมื่อใด ก็จะตกอยู่ในบทบังคับของกฎหมายในมาตรา 39(1) ถึง (4) นี้ทันที ทำให้ลักษณะงานบางอย่างที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ในช่วงแรกๆ สามารถทำได้ ก็หมดสิทธิ์ที่จะได้ทำ ทำให้เป็นผลเสียแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไป ในการที่จะได้ทำงานมีรายได้ ทางด้านนายจ้างก็เช่นเดียวกัน เมื่อรู้ว่าลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ ก็ไม่สามารถจ้างลูกจ้างหญิงให้ทำงานที่มีลักษณะตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งที่ระยะเวลาในการตั้งครรภ์ของลูกจ้างหญิงในขณะนั้นสามารถที่จะทำงานดังกล่าวได้อยู่ เมื่อกฎหมายห้ามไว้ก็ไม่สามารถจ้างให้ทำงานได้ ก็ต้องเสียเวลา และเสียเงินเพื่อจัดหาคนงานใหม่แทนที่ ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์คนเก่าได้ทำไว้

ด้วยเหตุนี้ควรที่จะมีการกำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ว่า มีครรภ์กี่เดือนจึงจะตกอยู่ภายใต้ข้อบังคับตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะงาน ตามมาตรา 39(1) ถึง (4) นี้ เพื่อที่บทบัญญัติในเรื่องนี้จะได้มีความสมบูรณ์ชัดเจน และคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่แท้จริง

## 2) ลักษณะของการจ้างงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ทำงานเป็นระบบกะ

การทำงานที่มีระบบการทำงานเป็นกะหรือผลัด หมายถึง การทำงานเป็นช่วงเวลาหมุนเวียน โดยจะมีการทำงานนอกเวลาตามปกติในเวลากลางวัน เช่น แบ่งเป็นวันละ 3 กะเช้าใช้เวลา 7.00 นาฬิกา เลิกเวลา 15.00 นาฬิกา กะบ่ายใช้เวลา 15.00 นาฬิกา เลิกเวลา 23.00 นาฬิกา และกะดึกใช้เวลา 23.00 นาฬิกา เลิกเวลา 7.00 นาฬิกา ลักษณะงานหมุนเวียนกันไป ซึ่งการทำงานแบบกะ ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพ เช่น อ่อนเพลีย เพิ่มอัตราการเกิดอุบัติเหตุมีความเครียด และมีความผิดปกติของระบบทางเดินอาหาร เพราะทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อยลง นอนหลับไม่เป็นเวลา ต้องปรับตัวต่อเวลากลางวัน และเวลากลางคืนตลอดเวลา และที่พบเห็นในทางปฏิบัติ คือ การทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในห้างสรรพสินค้า ซึ่งลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องยืนตลอดชั่วโมงการทำงานและ บางครั้งก็เลิกงานในเวลาที่ห้างสรรพสินค้าปิด

แรงงานหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงเจริญพันธุ์มีอายุระหว่าง 15-44 ปี ซึ่งมีโอกาสตั้งครรภ์ขณะทำงานได้ สุขภาพของมารดามีอิทธิพลโดยตรงต่อสุขภาพของทารกในครรภ์ ทารกจะมีการเจริญเติบโตและพัฒนาการได้ต้องอาศัยออกซิเจนจากมารดา สิ่งแวดล้อมของมารดาจึงเป็นสิ่งแวดล้อมของทารกด้วย ดังนั้นสิ่งแวดล้อมและสภาวะการทำงานจึงมีผลกระทบต่อทารกในครรภ์ได้ การพักผ่อนในระหว่างตั้งครรภ์มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะระยะสุดท้ายของการตั้งครรภ์ ควรนอนพักผ่อนในตอนกลางวันทุกวันและในตอนกลางคืนควรจะได้นอนหลับอย่างน้อยคืนละ 8 ชั่วโมง สตรีตั้งครรภ์ที่ทำงานตอนกลางคืนจะมีผลทำให้ทารกเจริญเติบโตไม่ดีเท่าที่ควร และมีน้ำหนักแรกเกิดต่ำกว่า 2,500 กรัม ทารกที่มีน้ำหนักน้อยจะมีโอกาสที่แพ้ยาและพิการ หรือผิดปกติสูงขึ้น ในด้านการสูญเสียทางเศรษฐกิจของทารกแรกเกิดที่มีน้ำหนักน้อยจำเป็นต้องได้รับดูแลพิเศษ ต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการดูแล ถึงแม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติให้สิทธิพิเศษที่จะขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ แต่แรงงานสตรีต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ และนายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว พิจารณาเห็นว่ามีความยุ่งยากและยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองในเรื่องสุขภาพและอนามัยแก่แม่และทารกเท่าที่ควรประกอบกับลูกจ้างหญิงส่วนใหญ่ไม่ค่อยรู้ว่าตนเองมีสิทธิในการที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นการชั่วคราว เพราะสิทธิในการพิจารณาหางานเหมาะสมยังอยู่ที่ตัวนายจ้าง ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วมีปัญหาให้ต้องพิจารณาดังนี้คือ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไปทำงานในตำแหน่งที่สบายขึ้นก็จริง แต่ก็เป็นการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ โดยการให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไปทำงานยังสาขาอื่นที่อยู่ห่างไกลจากที่พักอาศัย หรืออยู่ในที่ที่ไม่สะดวกสบาย โดยนายจ้างอาจให้



เหตุผลว่าภายในสถานประกอบการที่ทำอยู่ในตอนนี้ไม่มีงานที่เหมาะสมกับลูกจ้างหญิงมีครรภ์เลย ซึ่งกรณีดังกล่าวพิจารณาได้ว่าเสมือนกับเป็นการกีดกันลูกจ้างให้ลาออกอีกวิธีหนึ่งก็ได้ ซึ่งหากเกิดกรณีเหล่านี้ก็จะทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่ยอมใช้สิทธิในการเปลี่ยนงาน หรือในทางกลับกัน หากลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์คนดังกล่าว แม้ว่าตนเองทำงานในตำแหน่งเดิมแล้ว อาจมีปัญหาหรือผลกระทบ ต่อสุขภาพและอนามัยของตนเองและเป็นอันตรายต่อทารกในครรภ์ก็ตาม แต่เนื่องจากความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ หรือรายได้ซึ่งหากว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นการชั่วคราวแล้ว จะทำให้รายได้ลดน้อยลงทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายดังกล่าวไม่ขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งให้แก่ตนเป็นการชั่วคราว

จากกรณีปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากกฎหมายจะกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในการขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราว ควรที่จะมีการเพิ่มสิทธิ การขอเปลี่ยนเวลาทำงานชั่วคราวได้ ทั้งก่อนคลอดและหลังคลอด เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีทางเลือกไม่ต้องทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวก และอาจกระทบกระเทือนต่อสุขภาพของแม่และทารกในครรภ์ได้

#### 4.2 กำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด.....”

จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว พิจารณาเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมีเจตนารมณ์ที่ต้องการจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เพื่อให้สุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงมีครรภ์และทารกที่จะคลอดออกมามีความสมบูรณ์ โดยต้องการให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และเหมาะสม เนื่องด้วยเหตุผลทางสรีระร่างกายของหญิง และไม่ให้เกิดอันตรายแก่ทารกในครรภ์ แม้ว่าจะงานที่ทำอยู่ในช่วงเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา จะเป็นงานเบาและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และอนามัยของหญิงมีครรภ์เท่าไรก็ตาม เพราะในช่วงเวลาดังกล่าว หญิงมีครรภ์ควรได้รับการพักผ่อนตามปกติ เช่นเดียวกับคนส่วนใหญ่ในสังคม และเรื่องนี้มีประเด็นให้วิเคราะห์แยกออกเป็นประเด็นๆ ดังนี้

**ประเด็นที่ 1** การออกกฎหมายมาบังคับห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา นั้น ในทางปฏิบัติพิจารณาเห็นได้ว่ากฎหมายยังบังคับใช้ได้ไม่ครอบคลุมและมีปัญหาให้ต้องพิจารณาดังนี้ คือ กรณีลูกจ้างหญิงบางคนที่ตั้งครรภ์

ในช่วงระยะแรกๆ องค์กรอาจจะยังไม่ใหญ่มากนัก และก็สังเกตเห็นได้ยากว่าตั้งครมหรือไม่ ถ้าหากว่าลูกจ้างหญิงไม่แจ้งให้นายจ้างทราบที่ตั้งครม นายจ้างก็ไม่สามารถรู้ได้เลย ทำให้มีลูกจ้างหญิงตั้งครมใหม่ๆ ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นจำนวนมาก โดยที่นายจ้างไม่สามารถรู้ได้เลยว่าตนเองได้จ้างลูกจ้างหญิงมีครมทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ผู้ที่ฝ่าฝืนและมีความผิดจะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างได้รู้อยู่แล้วว่าลูกจ้างหญิงมีครมซึ่งในทางปฏิบัติ นายจ้างไม่มีโอกาสทราบถ้าครมยังไม่โตพอเว้นแต่ลูกจ้างมาบอกให้ทราบ

**ประเด็นที่ 2** ข้อห้ามหญิงมีครมทำงาน 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา หรือทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด ข้อห้ามดังกล่าวถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง สำหรับงานบางอย่างที่ลูกจ้างหญิงมีครมทำซึ่งมีลักษณะเป็นงานเบาๆ ทำสบายๆ และงานดังกล่าวมีความจำเป็นต้องทำให้เสร็จในวันนั้น แต่ลูกจ้างทำไม่ได้ เพราะเกินเวลาทำงานปกติ แม้เรื่องนี้จะมียกเว้นแล้วในรูปของกฎกระทรวง คือกฎกระทรวงฉบับที่ 7 (ขอ 5) แต่ก็ได้บัญญัติครอบคลุมในทางปฏิบัติไม่

**ประเด็นที่ 3** เนื่องจากข้อห้ามในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครมที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้ในมาตรา 39 นั้นพิจารณาได้ว่า ข้อห้ามดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติแก่ลูกจ้างหญิงมีครมเป็นอย่างมาก เนื่องจากว่าในปัจจุบันสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศไทยค่อนข้างที่จะซบเซาไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้การหางานทำและการประกอบอาชีพฝืดเคืองทำให้ประชาชนชาวไทยจำนวนมากประสบปัญหาเรื่องรายได้ และต้องการที่จะมีรายได้มาเพิ่มจากรายได้ประจำที่มีอยู่และปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ ลูกจ้างหญิงบางคนมีความจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และเมื่อบทบัญญัติของกฎหมายห้ามทำงานล่วงเวลาก็เลยทำให้มีรายได้ลดลง และกระทบกระเทือนการครองชีพ ซึ่งพิจารณาเห็นถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายได้ว่า แทนที่จะเป็นการช่วยแบ่งเบาช่วยเหลือลูกจ้างที่ตั้งครมกลับเป็นการทำร้ายมากกว่า

#### 4.3 สิทธิการลาคลอด

โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นประเด็นๆ ดังต่อไปนี้

##### 1) จำนวนวันในการลาคลอด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 บัญญัติว่า "ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครมมีสิทธิลาคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วย"

บทบัญญัติในมาตรานี้พิจารณาเห็นได้ว่า ระยะเวลาในการลาคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น กฎหมายกำหนดไว้เพียง 90 วัน โดยจำนวนวันลาคลอด 90 วันนี้ คือการนำเอาระยะเวลาทั้งหมดที่ลาคลอดบุตรไม่ว่าขณะที่ลาคลอดบุตรนั้นจะเป็นช่วงระหว่างเวลาที่หญิงนั้นยังไม่ได้คลอดบุตรก็ตาม ไปจนถึงภายหลังคลอดบุตร แต่วาระระยะเวลาทั้งหมดรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

ระยะเวลาดังกล่าวหากพิจารณาถึงความเหมาะสมในเรื่องจำนวนวันที่ลาคลอดบุตรแล้ว พิจารณาเห็นว่าน้อยไป ยังไม่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

ปัจจุบันสภาพความเป็นอยู่การดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลง ไปจากอดีต จากที่เมื่อก่อนจะอยู่รวมกันเป็นลักษณะแบบครอบครัวขนาดใหญ่ ที่มี ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา อยู่รวมกันเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ที่ทุกคนช่วยเหลือและเลี้ยงดูซึ่งกันและกัน ทำให้ปัญหาเรื่องการดูแลเด็กหรือการฝากให้เลี้ยงลูกในยามที่ พ่อ แม่ ต้องออกไปทำงานนอกบ้านหมดไป จากที่เมื่อก่อนผู้คนจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาชีพเหล่านี้สามารถทำอยู่ในถิ่นฐานหรือภูมิลำเนาของตัวเองได้ แต่เมื่อเข้าสู่ยุคของการพัฒนาทางอุตสาหกรรม ทำให้มีการจ้างแรงงานในตัวเมืองใหญ่ๆ หรือแหล่งที่มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น ทำให้แรงงานที่เคยประกอบอาชีพอยู่ในชนบทพากันทยอยเข้ามารับจ้างทำงานในตัวเมืองทิ้งถิ่นฐานบ้านเกิด และสาเหตุเกี่ยวกับการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในเมือง ก็เนื่องจากความยากจน แรงจูงใจจากค่าจ้างในเขตเมือง และโอกาสในการทำงาน ทำให้ต้องแยกครอบครัวมาอยู่กันเองตามลำพัง ทำให้สภาพโครงสร้างของสังคมไทยจากเมื่อก่อนที่อยู่กันแบบครอบครัวขนาดใหญ่ ซึ่งให้ความอบอุ่นเชิงอุปถัมภ์ที่ดีในรูปแบบไทยเริ่มจางหายไป และกลายมาเป็นลักษณะแบบครอบครัวขนาดเล็กหรือครอบครัวเดี่ยว และจากผลของการสำรวจประชากรที่<sup>1</sup> อาศัยอยู่ในประเทศไทย ณ วันที่ 1 เมษายน 2543 พบว่ามีประชากรจำนวน 60.6 ล้านคน โดยมีประชากรที่เป็นชายจำนวน 29.8 ล้านคน และประชากรที่เป็นหญิงจำนวน 30.8 ล้านคน และจำนวนครัวเรือนในประเทศไทยในปี 2543 พบว่ามีจำนวน 15.7 ล้านครัวเรือน และขนาดครัวเรือนโดยเฉลี่ย มีจำนวนสมาชิกเฉลี่ยมีครัวเรือนละ 3.9 คน ทำให้พิจารณาเห็นได้ว่า ครอบครัวหนึ่งก็จะมีเพียง พ่อ แม่ ลูกเท่านั้น ที่มีหน้าที่ต้องช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน และไม่สามารถที่จะฝากให้ ปู่ ย่า ตา ยาย ให้ช่วย

<sup>1</sup>สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (กสว.). รายงานหญิงกับการพัฒนาสภาพแรงงานสู่ขบวนการทางสังคม. พิมพ์โรเนียว, 2543, หน้า 7

ดูแลลูกให้ได้ในยามที่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างหญิงต้องฝากทารกหรือเด็กอ่อนให้กับสถานรับเลี้ยงเด็กดูแลแทน ซึ่งการนำเด็กอ่อนไปฝากเลี้ยงยังสถานที่ดังกล่าว อาจทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจแก่ครอบครัวของลูกจ้างหญิงที่มีรายได้น้อย แทนที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะมีส่วนช่วยในทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้าง กลับกลายเป็นอุปสรรคในการที่จะมีรายได้เพิ่มพูนขึ้นมาได้ขณะเดียวกัน

ในด้านสุขภาพ อนามัย และความอบอุ่นที่เด็กทารกควรได้รับความอบอุ่นจากแม่ ในการที่จะหล่อมเกล่า หรือดูแลเขาให้เป็นคนดีต่อไปในภายหน้า ท่ามกลางสภาพแวดล้อมของสังคมที่มีการแข่งขันและปัญหาอาชญากรรมอย่างสูงในขณะนี้น้อยลง

ด้วยเหตุนี้ควรที่จะมีการเพิ่มจำนวนวันในการลาคลอด แก่ลูกจ้างหญิงตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ โดยมีการคำนึงถึงสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิง และให้ความสำคัญแก่ทารกที่จะต้องเจริญเติบโตเป็นบุคลากรหรือกำลังของชาติที่มีคุณค่า ซึ่งกรณีดังกล่าวพิจารณาได้ว่าสอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ เพราะการกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการลาคลอดนั้น ก็เนื่องด้วยมีเจตนารมณ์ในการที่จะให้ความคุ้มครอง และให้ความสำคัญแก่สุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงและทารกที่จะคลอดออกมา แต่เนื่องจากการกำหนดจำนวนวันในการลาคลอดที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่มีความสะดวกที่ครอบคลุมเพียงพอในการที่จะบรรลุเจตนารมณ์ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้วางไว้ ทำให้ลูกจ้างหญิงจำเป็นต้องรีบกลับเข้าทำงานต่อไปเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพตนเอง และครอบครัวและเพื่อไม่ให้ลูกจ้างเลิกจ้าง จึงนำเด็กไปฝากยังศูนย์เลี้ยงเด็ก และเนื่องจากชุมชนท้องถิ่นที่ลูกจ้างทำงานอยู่นั้นเป็นเขตอุตสาหกรรม ซึ่งบางที่อาจไม่มีศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน หรืออาจมีแต่ราคาแพง ทำให้ลูกจ้างหญิงรับภาระไม่ไหว ซึ่งกรณีดังกล่าวถือว่าเป็นปัญหาแก่ลูกจ้างหญิงเป็นอย่างยิ่ง หรือ ลูกจ้างหญิงบางรายอาจนำเด็กไปให้ญาติเลี้ยงที่ต่างจังหวัด หมายความว่า พ่อ แม่ของเด็ก ซึ่งทำงานอยู่ในเขตเมืองย่านอุตสาหกรรมต้องอยู่พลัดพรากห่างไกลจากเด็กตั้งแต่เล็กย่อมจะมีผลกระทบต่อพัฒนาการ ชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาของเด็กที่จะเติบโตเป็นมนุษยชนรุ่นใหม่ในอนาคต

หากเราพิจารณาถึงปัญหา เรื่องสุขภาพและอนามัยของหญิงและเด็ก โดยเฉพาะเด็กควรที่จะได้รับความคุ้มครอง และให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพและอนามัย เพื่อที่เขาจะได้เติบโตและพัฒนาเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อประเทศชาติในภายภาคหน้า เพราะหากทราบได้ทีสุขภาพและอนามัยของแม่และบุตรไม่ดีแล้ว ยังไม่ได้รับการดูแลและคุ้มครองจากกฎหมายเท่าที่

ควร ก็จะทำให้สุขภาพและอนามัยของเด็กไม่ดีเช่นเดียวกับเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างใกล้ชิด สำหรับกรณีลูกจ้างหญิงนั้นบางครั้งมีความจำเป็นอาจจะเนื่องด้วยสุขภาพและอนามัยที่มีความจำเป็นจะต้องลาออกคลอดและใช้เวลาพักฟื้นและดูแลบุตรภายหลังคลอดนานกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่เมื่อไม่สามารถใช้สิทธิในกรณีลาคลอดบุตรเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิมที่กฎหมายกำหนดได้ ทำให้เกิดปัญหาเรื่องสุขภาพและอนามัยของหญิงตามมา นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้วยังทำให้มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานในเรื่องระยะเวลาในการลาหยุดตามปกติ เพราะว่าเมื่อลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาเพื่อไปรักษาตัวเองหรือดูแลบุตร ทำให้ระบบการทำงานหรือผลผลิตของนายจ้างหยุดชะงักหรือไม่ได้ผลผลิตดีเท่าที่ควร เพราะในปัจจุบัน พบว่าแรงงานหญิงถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศไทย สินค้าส่งออกส่วนใหญ่ ผลิตโดยแรงงานหญิง สัดส่วนของแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมส่งออกชั้นนำ 5 อุตสาหกรรม คือ แปรรูปอาหาร สิ่งทอ เครื่องหนัง อิเล็กทรอนิกส์ และอิเล็กทรอนิกส์เครื่องประดับ รวมกันแล้วมากกว่าร้อยละ 60 ของอุตสาหกรรมทั้งหมด เกิดจากแรงงานหญิง

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงเห็นสมควรที่จะเสนอเพิ่มจำนวนวันในการลาคลอดบุตรให้แก่ลูกจ้างหญิง จากไม่เกิน 90 วัน เป็นไม่เกิน 14 สัปดาห์ เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดาที่กำหนดให้สิทธิการลาคลอดไว้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ เพื่อให้ลูกจ้างหญิง มีโอกาสใกล้ชิดเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ ซึ่งทำให้ประหยัดรายจ่ายการซื้อนมผงและ นมแม่ ในทางการแพทย์สาธารณสุขทั่วโลก ยอมรับว่ามีคุณค่าทางโภชนาการ และสร้างภูมิคุ้มกันแก่เด็กทารกได้ดีกว่าอาหารทุกชนิด และการเพิ่มสิทธิการลาคลอดเป็นระยะเวลาไม่เกิน 14 สัปดาห์นี้ ก็ถือได้ว่ามีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตของนายจ้างเล็กน้อยมาก เพราะต้นทุนค่าจ้างโดยเฉลี่ยของอุตสาหกรรมการผลิตของนายจ้างเล็กน้อยกว่า เพราะต้นทุนค่าจ้างโดยเฉลี่ยของอุตสาหกรรมไทยประมาณ 20% และค่าจ้างโดยเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำประมาณ 3,000 กว่าบาทต่อเดือน นอกจากนี้จากการสำรวจสถานประกอบการ 10 แห่ง โดยโครงการบริหารข้อมูลและฝึกอบรมแรงงาน<sup>2</sup> เห็นว่าในปี 2535 จากพนักงานหญิงทั้งหมด 9,454 คน มีการลาคลอดทั้งหมดเพียง 394 คน คิดเป็นลูกจ้างหญิงที่ใช้สิทธิลาคลอด เพียงร้อยละ 3.32 คน เท่านั้น ลูกจ้างหญิงส่วนใหญ่ จะมีลูกเพียงแค่ 1-2 คนเท่านั้น โดยมากต้องการทำงานมีรายได้มากขึ้นทุกคน ไม่มีใครต้องการลาคลอดบ่อยๆ ประกอบกับค่าจ้างที่ได้รับระหว่างลาคลอด 90 วัน ก็ไม่ใช่จะเพียงพอต่อการเลี้ยงดูบุตรทั้งหมด

<sup>2</sup>บัณฑิตย ธนชัยเศรษฐวิ. การต่อสู้ของขบวนการแรงงานสตรีไทย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์, 2542, หน้า 135

## 2) การใช้สิทธิในจำนวนวันการลาคลอดน้อยเกินไป

เรื่องการให้สิทธิในจำนวนวันลาคลอดในระยะ 90 วัน ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงนี้ พิจารณาได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีความต้องการที่จะขอลาหยุดเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงสามารถใช้สิทธิได้ โดยกฎหมายจะกำหนดแต่ระยะเวลาสูงสุดที่ลูกจ้างหญิงสามารถใช้สิทธิไว้เท่านั้น แต่ในขณะเดียวกันหากมองในอีกด้านหนึ่งจะพิจารณาเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้มีการกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำ หรือมีการกำหนดข้อบังคับในการต้องหยุดงานใช้สิทธิภายหลังจากลูกจ้างหญิงได้ลาคลอดบุตรแล้วเป็นระยะเวลาเท่าใด ที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานไว้ ซึ่งระยะเวลาภายหลังจากคลอดบุตรแล้วนั้น ถือได้ว่าเป็นระยะเวลาที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพของแม่ และบุตรมากระยะหนึ่ง

ทางด้านนายจ้างเองก็พิจารณาเห็นได้ว่า มิได้มีบทบัญญัติของกฎหมายในการบังคับห้ามมิให้จ้างลูกจ้างหญิงภายหลังจากการคลอดบุตรเอาไว้ กล่าวคือ หลังจากที่ลูกจ้างหญิงคลอดบุตรแล้ว หากลูกจ้างหญิงต้องการกลับเข้าทำงาน นายจ้างก็สามารถจ้างลูกจ้างหญิงต่อไปได้ทันที โดยมีถือว่าเป็นความผิดประกอบกับในความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้ว นายจ้างย่อมต้องการที่จะให้ลูกจ้างหญิงใช้สิทธิในการลาคลอดเป็นระยะเวลาที่น้อยอยู่แล้ว เพื่อความไม่หยุดชะงักของธุรกิจ และไม่ต้องไปเสียเงินมาจ้างลูกจ้างใหม่มาทำงานแทน

จากการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดข้อบังคับ ในเรื่องระยะเวลาที่ต้องหยุดงานภายหลังจากการคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงเอาไว้ ทำให้มองเห็นถึงปัญหาในทางปฏิบัติได้ว่า ในปัจจุบันได้มีลูกจ้างหญิงเป็นจำนวนมากที่มีปัญหาในเรื่องรายได้ และมีความจำเป็นอย่างมากในระหว่างที่ลาคลอด ทำให้ใช้สิทธิในระยะเวลาลาคลอดน้อยเกินไป กล่าวคือ หลังจากที่คลอดบุตรไม่กี่วันก็กลับเข้าทำงานทันที ที่สุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงและบุตรยังไม่แข็งแรงเท่าที่ควร โดยที่ไม่คำนึงถึงสุขภาพและอนามัยของตนหวังแต่รายได้จากการทำงานเท่านั้น ซึ่งลูกจ้างบางคนรายได้ในการทำงานอาจจะขึ้นอยู่กับจำนวนปริมาณของงานรวมเพิ่มขึ้นพิเศษเข้ามาอีกด้วย ซึ่งในกรณีดังกล่าวทำให้ลูกจ้างหญิงเป็นจำนวนมากและเด็กทารกที่คลอดออกมา มีปัญหาในเรื่องของสุขภาพและอนามัย เนื่องจากการไม่เอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตนเองและบุตรเท่าที่ควร โดยลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวอาจจะมีปัญหาเรื่องสุขภาพตามมาภายหลัง และเด็กที่คลอดมาก็อาจจะมีสุขภาพและอนามัยที่ไม่สมบูรณ์ ถ้าเทียบกับเด็กที่มารดาเอาใจใส่ดูแล

อย่างเพียงพอ ทำให้เจตนากรรมในเรื่องการให้ความคุ้มครองสุขภาพและอนามัยไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้เพื่อให้การคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงและบุตร ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง ควรที่จะมีการกำหนดระยะเวลาที่ห้ามมิให้นายจ้างลูกจ้างหญิงภายหลังจากการคลอดบุตรขึ้นมา โดยอาจกำหนดเป็นระยะเวลาสั้นๆ ที่ทางการแพทย์ถือว่ามีความสำคัญที่ต้องหยุดพักภายหลังจากคลอดบุตร เหมือนอย่างกฏหมายแรงงานของต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น บรูไน สิงคโปร์ ได้มีการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างลูกจ้างหญิงภายหลังจากคลอดบุตรให้ทำงานในช่วงระยะเวลา 4 สัปดาห์ หลังจากคลอดบุตร

### 3) การแท้งบุตร

การลาคลอดตามบทบัญญัติในมาตรา 41 นั้น กฎหมายกำหนดขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร อยู่ดูแลบุตร รวมทั้งเพื่อเตรียมตัว ในการคลอดบุตรด้วย เพราะการคลอดบุตร นอกจากจะใช้เวลาพักฟื้นอยู่ที่โรงพยาบาลระยะหนึ่งแล้ว ยังต้องมาพักฟื้นอยู่ที่บ้านเป็นแรมเดือน ตามหลักการแพทย์ก็เพื่อให้มดลูกเข้าอู่ รวมทั้งให้ได้ใกล้ชิดอยู่กับบุตรที่เพิ่งคลอดใหม่ด้วย และการลาเพื่อคลอดบุตรนี้ กฎหมายไม่ถือว่าเป็นวันลาป่วย ดังที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 32 วรรคท้าย ที่กำหนดว่า วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตร ตาม มาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วย

การให้สิทธิลาคลอดแก่ลูกจ้างหญิงนี้ ให้สิทธิลาคลอดได้ครั้งหนึ่ง ไม่เกิน เก้าสิบวัน แต่การลานั้น จะต้องเป็นการลาเพื่อคลอดเท่านั้น มิใช่รวมถึงการลาเพื่อทำแท้งด้วย เพราะการคลอดนั้น คือ การทำให้ทารกออกจากครรภ์ในลักษณะที่ต้องการให้ทารกนั้นมีชีวิตอยู่ ไม่ว่าจะคลอดออกมาตามธรรมชาติ หรือโดยการผ่าตัดหน้าท้องออกมาก็ตาม แต่การทำแท้ง หมายถึง การทำให้ทารกออกจากครรภ์มารดาในลักษณะที่ไม่มีชีวิต ไม่ว่าจะการทำแท้งนั้นจะเกิดจากการกระทำโดยไม่ได้ตั้งใจหรือตั้งใจของหญิง หรือเป็นการทำแท้งโดยแพทย์ เพื่อรักษาชีวิตของหญิงที่เป็นมารดาก็ตาม ดังนั้น ถ้าลาเพื่อทำแท้งแล้ว ก็ต้องลาป่วย จะใช้สิทธิลาเพื่อคลอดไม่ได้ หรือกรณีการทำแท้งลูกก็เช่นกัน จะใช้สิทธิลาเพื่อคลอดไม่ได้<sup>3</sup>

<sup>3</sup> วิสาร พันธุณะ. เอกสารการสอนวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 2 การใช้แรงงานทั่วไป. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529, หน้า

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้กำหนดว่า การคลอดบุตร หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา ซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่า ยี่สิบแปดสัปดาห์ ไม่ว่าจะมีการมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่ พิจารณาเปรียบเทียบได้ว่า หลักเกณฑ์ดังกล่าวต่างจากคำว่า คลอด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่หมายถึง ทารกที่คลอดออกมาจากครรภ์มารดา โดยมีชีวิตอยู่รอด แต่คำว่า คลอด ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ถือเอาการตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ เป็นสำคัญ ส่วนทารกที่คลอดออกมาจากครรภ์มารดาจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่ ไม่สำคัญ

การได้รับสิทธิในการลาคลอดนี้ หากพิจารณาถึงปัญหาในทางปฏิบัติแล้ว จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องนี้ไม่มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงแท้งบุตร ที่กฎหมายถือว่าเป็นการลาป่วย ซึ่งการใช้สิทธิในการลาป่วยนี้ กฎหมายได้กำหนดให้ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน ทำให้มีปัญหาวิเคราะห์กันว่าการแท้งบุตรนั้น จะถือว่าเป็นวันลาป่วยหรือวันลาเพื่อคลอดบุตร

กรณีการแท้งบุตรนี้ มีนักกฎหมายบางท่าน เช่น ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ เห็นว่า การแท้งบุตรก็น่าจะถือเป็นส่วนหนึ่งของการคลอดบุตร เพราะการคลอดบุตรนั้น ไม่จำเป็นจะต้องคลอดบุตรออกมาในลักษณะที่บุตรมีชีวิตแต่อย่างใด และมีนักกฎหมายบางท่านให้นำไปใช้เทียบเคียงกับกฎหมายประกันสังคมที่ว่า ถ้าหญิงนั้นมีครรภ์เกินกว่า 7 เดือนขึ้นไป ก็ให้ถือว่าเป็นวันลา การลาเพื่อคลอดบุตร แต่ถ้ามีครรภ์ต่ำกว่า 7 เดือน ก็ให้ถือว่าเป็นการลาป่วย

สำหรับตัวผู้เขียนแล้ว เห็นว่า กรณีที่ลูกจ้างหญิง เกิดการแท้งบุตรนั้น พิจารณาได้ว่า สาเหตุแห่งการลาเจ็บป่วยในกรณีดังกล่าวนี้ เกิดขึ้น มาจากการตั้งครรภ์ ดังนั้น เมื่อการเจ็บป่วยที่ลูกจ้างหญิงได้รับนี้ เกิดขึ้นมาจากสาเหตุการตั้งครรภ์ ก็ควรที่จะกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตรนี้ รวมอยู่ในส่วนของสิทธิการลาคลอดด้วย โดยลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตร จะได้รับสิทธิการลาคลอด ก็ต่อเมื่อมีเงื่อนไขครบตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ ดังนี้คือ

1. ต้องมีระยะเวลาในการตั้งครรภ์ไม่ต่ำกว่า 7 เดือน และ
2. สาเหตุแห่งการแท้งบุตรนั้น จะต้องเป็นสาเหตุที่เนื่องมาจากการแท้งโดยไม่ได้ตั้งใจหรือจงใจของหญิง หรือ เป็นการทำแท้งโดยแพทย์ เพื่อเป็นการรักษาชีวิตของมารดา
3. ในกรณีที่ตั้งครรภ์ต่ำกว่า 7 เดือนแล้วแท้ง ก็ให้ถือว่าเป็นการลาป่วย

เหตุผลที่ผู้เขียนเสนอแนะเงื่อนไข ดังนี้ ก็เพราะว่า ระยะเวลาในการตั้งครรภ์ตั้งแต่ 7 เดือนขึ้นไป ถือว่าเป็นระยะเวลาที่ทารกในครรภ์มารดา มีรูปร่างสภาพบุคคลเกือบสมบูรณ์แล้ว



และเป็นช่วงระยะเวลาที่ใกล้คลอดเต็มที่ ดังนี้ สรีระและความเปลี่ยนแปลงทางร่างกายของหญิงในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ก็ถือได้ว่าไม่มีความแตกต่างจากหญิงมีครรภ์โดยปกติทั่วไป เมื่อเกิดมีการแท้งบุตรเกิดขึ้น ก็เห็นได้ว่าถือเป็นความเสียหายทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เพราะร่างกายหญิงก็ต้องได้รับการพักผ่อน หรืออยู่ไประยะเวลาหนึ่ง เช่นเดียวกับหญิงที่คลอดบุตรปกติทั่วไป เพียงแต่ไม่มีภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตรเท่านั้น ประกอบกับสาเหตุแห่งการเจ็บป่วย ในกรณีดังกล่าวนี้ ก็เนื่องมาจากการตั้งครรภ์ เมื่อเป็นการตั้งครรภ์ก็เป็นเรื่องลาคลอด จะมาใช้ลาป่วยไม่ได้ และหากกฎหมายกำหนดให้ การแท้งบุตรของลูกจ้างหญิงในกรณีดังกล่าว อยู่ในส่วนของสิทธิการลาคลอด ก็จะทำให้ ปัญหาในเรื่องจำนวนวันในการใช้สิทธิในการลาป่วยของลูกจ้างหญิงในครั้งต่อไปหมดไป ไม่กระทบกระเทือนในเรื่องค่าจ้าง 30 วัน ที่ลูกจ้างหญิงได้รับจากการใช้สิทธิลาป่วย

สำหรับกรณีที่มีครรภ์ต่ำกว่า 7 เดือน แล้วแท้งบุตรให้ถือเป็นการลาป่วยนั้น สาเหตุที่ผู้เขียนกำหนดเช่นนี้ ก็เพราะว่า ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ สภาพความเปลี่ยนแปลงทางสรีระร่างกายของลูกจ้างหญิง อาจจะยังไม่มีความเปลี่ยนแปลงมากนัก และหากมีการแท้งบุตร ก็อาจใช้ระยะเวลาในการดูแลรักษาตัวเองไม่นานเท่าไร เพราะหากมีการกำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตรทุกคน ได้รับสิทธิการลาเพื่อคลอดบุตร ก็จะทำให้นายจ้างได้รับความเดือดร้อนเกินควร

#### 4) การเกิดโรคแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์

นอกจากกรณีการลาคลอดบุตรตามปกติแล้ว ยังพิจารณาได้ว่ายังมีปัญหาที่พบในทางปฏิบัติอีกคือ กรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เกิดเจ็บป่วย หรือเกิดภาวะโรคแทรกซ้อนที่เกิดจากการตั้งครรภ์ เช่น การแท้งทารก การตั้งครรภ์นอกมดลูก ภาวะรกลอกตัวก่อนกำหนด ภาวะรกเกาะต่ำ ซึ่งกรณีดังกล่าวพิจารณาได้ว่า ลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวจะต้องใช้เวลาหรือต้องเข้ารับการรักษา สุขภาพ และดูแลตัวเองนานกว่าการลาคลอดบุตร เช่นเดียวกับหญิงปกติทั่วไป ในปัจจุบันกฎหมายไม่ได้ระบุหรือกำหนดกฎเกณฑ์ให้สิทธิหรือความคุ้มครองในเรื่องระยะเวลาคลอด ในกรณีที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการเจ็บป่วยหรือมีภาวะเกิดโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร แล้วจะได้รับสิทธิประโยชน์ในการเพิ่มจำนวนวันลาคลอดให้มากแต่อย่างใด ทำให้เกิดปัญหาแก่สุขภาพของหญิงและบุตรที่คลอดตามมา

#### 5) การคลอดบุตรหลายคนหรือคลอดลูกแฝด

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิง ในการที่จะมีสิทธิลาคลอดบุตรเป็นระยะเวลาไม่เกิน 90 วัน ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนด และมีสิทธิได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอดบุตรเป็นจำนวนไม่เกิน 45 วัน นั้นพิจารณาได้ว่า เป็นการให้

สิทธิสำหรับการลาคลอด 1 ครั้ง แม้ว่าการลาคลอดครั้งนั้นจะมีบุตรทารกที่คลอดออกมามีจำนวนมากกว่า 1 คน หรือคลอดลูกแฝดก็ตาม กฎหมายก็ให้สิทธิในเรื่องจำนวนวันลาคลอด และอัตราค่าจ้างเท่ากับลูกจ้างหญิงที่คลอดบุตรคนเดียว

จากการที่กฎหมายได้บัญญัติให้สิทธิสำหรับการลาคลอดบุตรในลักษณะนี้ ถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่ให้สิทธิแบบตายตัว โดยไม่มีการขยายผลให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงในกรณีที่คลอดบุตรหลายคนหรือคลอดลูกแฝด

กรณีดังกล่าวนี้ หากพิจารณาถึงสภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้วพบว่า หญิงที่คลอดบุตรหลายคนหรือคลอดลูกแฝดเหล่านี้ ต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบมากกว่าหญิงที่คลอดบุตรคนเดียวเป็นเท่าตัวหรือหลายเท่าตัว เพราะจะต้องดูแลบุตรมากกว่า 1 คน แต่เนื่องจากว่ากรณีดังกล่าวกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดให้สิทธิในการลาคลอดเพิ่มขึ้น โดยให้มีจำนวนระยะเวลาลาคลอดเท่ากับการคลอดบุตรเพียงคนเดียว ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องระยะเวลาในการเลี้ยงดูบุตรที่เหมาะสมที่ลูกจ้างหญิงได้รับ และจากการสอบถามเป็นการภายในกับแพทย์แผนกสูตินรีเวชโรงพยาบาลรถไฟ พบว่าในความเป็นจริงแล้ว โอกาสความเป็นไปได้ของคนที่จะคลอดลูกแฝดนั้น ในทางสถิติพบว่าในจำนวน 94 คน นั้นจะมีเพียงแค่ 1 คน เท่านั้น ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่น้อยมาก ซึ่งกรณีดังกล่าวหากจะมีการบัญญัติให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างหญิงในกรณีที่คลอดลูกแฝด ก็ไม่ได้ทำให้นายจ้างเสียหายมากนัก

นอกจากปัญหาในเรื่อง การได้รับสิทธิในจำนวนวันที่ลาคลอด ในกรณีที่คลอดลูกแฝดที่ไม่เหมาะสมแล้ว ยังพิจารณาเห็นได้ว่า ลูกจ้างหญิงที่คลอดลูกแฝด ยังมีปัญหาในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายที่ตามมาอีก กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างหญิงไม่สามารถอยู่ดูแลบุตรที่คลอดออกมาหลายคนได้ ก็ต้องเสียเงินไปจ้างพี่เลี้ยงมาเลี้ยงดูบุตรที่บ้าน หรือต้องนำมาส่งสถานรับเลี้ยงเด็กหรือ เนิร์สเซอรี (Nursery) ซึ่งลูกจ้างหญิงส่วนมากฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีอยู่แล้ว หากต้องมาจ้าง เนิร์สเซอรีเลี้ยงดูบุตรก็ยิ่งเพิ่มปัญหาในทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างหญิงเหล่านี้หนักขึ้นไปอีก

สำหรับในกรณีของการคลอดบุตรหลายคนหรือคลอดบุตรแฝด ในกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนามนั้น จะมีการขยายระยะเวลาโดยเพิ่มสิทธิในจำนวนวันในการลาคลอดให้อีก นอกจากนี้ในอนุสัญญาและข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้บัญญัติให้สิทธิเพิ่มจำนวนวันในการลาคลอดในกรณีคลอดลูกแฝดอีกด้วย

สำหรับประเทศไทยนั้น ควรที่จะมีการกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในกรณีคลอดบุตรหลายคนหรือคลอดลูกแฝด เนื่องจากในความเป็นจริงนั้น โอกาสที่คนเราจะคลอดลูกแฝดนั้นมีความเป็นไปได้น้อยมาก เนื่องจากหญิงที่คลอดลูกแฝดนั้น ต้องมีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ

และค่าใช้จ่ายมากกว่า การคลอดบุตรปกติ ประกอบกับเด็กแฝดต้องมีการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด มิฉะนั้นอาจมีปัญหาเรื่องสุขภาพและอนามัยตามมาได้ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงที่ต้องประสบปัญหาในกรณีคลอดลูกแฝด ควรที่จะมีการเพิ่มจำนวนวันในการลาคลอดให้สำหรับลูกจ้างหญิงที่คลอดบุตรที่มีจำนวนมากกว่า 1 คน โดยอาจเพิ่มจำนวนวันลาคลอดให้อีก 30 วัน เพราะหากลูกจ้างหญิงกลับเข้าทำงานทันที ที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุตรอยู่ และการกลับเข้าทำงานก็ต้องมีการจ้างคนมาเลี้ยงดูบุตรอีกอย่างน้อย 2 คน ทำให้เสียเงินเป็นจำนวนมาก แต่ในขณะเดียวกันหากตัวหญิงอยู่เลี้ยงดูบุตรเอง ก็อาจลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่ไม่จำเป็นออก ด้วยเหตุนี้ อาจทำให้ลูกจ้างหญิงอาจต้องลาออกจากงานไป และเมื่อพร้อมจะทำงานลูกจ้างหญิงเหล่านี้ก็ต้องหางานใหม่อีกรอบหนึ่ง แต่ในขณะเดียวกันหากกฎหมายมีการเพิ่มจำนวนวันในการลาคลอดที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิงอีกระยะหนึ่งเพื่อให้การเลี้ยงดูบุตรเข้าที่เข้าทาง ก็อาจเป็นการช่วยให้ลูกจ้างหญิงไม่ต้องถูกเลิกจ้าง หรือต้องออกจากงานเพราะไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากมีภาระที่ต้องเลี้ยงลูกแฝด

#### 4.4 สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับในระหว่างตั้งครรภ์และภายหลังคลอดบุตร โดยจะแยกวิเคราะห์ออกเป็นเรื่องๆ ดังต่อไปนี้

##### 1) อัตราค่าจ้าง

##### ก. อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับระหว่างลาคลอด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 59 พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า "ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์วัน"

จากบทบัญญัติดังกล่าว พิจารณาเห็นได้ว่า ในระหว่างช่วงระยะเวลาที่ลาคลอดบุตรของลูกจ้างที่เป็นหญิงนั้น ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ครรถ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตร ในอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา เป็นจำนวนไม่เกินสี่สัปดาห์วัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวเพียงเท่าระยะเวลาที่ลาคลอดบุตรเท่านั้น ในกรณีที่ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรไม่เกินสี่สัปดาห์วันกล่าวคือ ลาคลอดแค่ไหนก็ได้ค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดเท่านั้น คือ จ่ายให้ตามความเป็นจริง

กรณีอัตราการจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตรของลูกจ้างนั้น พิจารณาเห็นว่าไม่มีความเหมาะสมในทางปฏิบัติในอันที่จะเป็นการช่วยเหลือในทางเศรษฐกิจในระหว่างที่ลาคลอดบุตรแก่ลูกจ้างหญิง ตามที่เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้วางไว้ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากพิจารณาเห็นว่าอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างหญิงผู้ซึ่งได้รับในระหว่างที่ลาคลอดบุตรนั้น ลูกจ้างหญิงแต่ละคนจะได้รับในอัตราที่แตกต่างกัน กล่าวคือ หากใครใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรนานก็จะได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตรมาก แต่ในขณะเดียวกันหากใครที่ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็จะได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตรเป็นจำนวนเงินน้อย ซึ่งพิจารณาเห็นว่าไม่เป็นธรรมสำหรับลูกจ้างหญิงที่ใช้สิทธิในการลาคลอดน้อย เนื่องจากว่าการที่ลูกจ้างหญิงใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรน้อยแล้ว รีบกลับเข้าไปทำงานให้นายจ้างก็สามารถพิจารณาเห็นว่ากรที่รีบกลับเข้าไปทำงานให้นายจ้างก็ทำให้นายจ้างได้รับประโยชน์ และระบบงานก็เกิดความเสียหายหรือหยุดชะงักน้อยที่สุด เพราะการใช้สิทธิในการลาคลอดน้อย ดังนั้น พิจารณาเห็นว่าเกิดความไม่เหมาะสม หรือเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรน้อย เพราะแทนที่กฎหมายจะช่วยเป็นหลักประกันว่าในระหว่างที่ลาคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงจะได้เงินในช่วงระหว่างที่ลาคลอดบุตรแน่นอน และเป็นจำนวนที่เพียงพอก็กลายเป็นการได้รับในอัตราที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการใช้สิทธิลาคลอด ซึ่งเมื่อนำไปพิจารณาเปรียบเทียบกับที่ได้รับเงินจากการคลอดบุตรที่กฎหมายประกันสังคมได้กำหนดไว้แล้วพิจารณาเห็นว่าลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับเงินจากการคลอดบุตรในจำนวนที่แน่นอน ในลักษณะเป็นแบบเหมาจ่าย กล่าวคือ ได้รับในอัตราที่แน่นอน จำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้าง มีกำหนดครั้งละ 90 วัน โดยจะได้ไม่เกิน 2 ครั้ง และการได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรนั้น ไม่ว่าจะในระหว่างที่หยุดงานเพื่อลาคลอดบุตรนั้นจะได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเท่าใดก็ตาม ก็ไม่ตัดสิทธิในการที่จะได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

พิจารณาเห็นว่ากรณีที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีการจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดในอัตราที่ไม่แน่นอนทำให้นักจ้างหญิงไม่สามารถวางแผนในเรื่องเกี่ยวกับสถานะทางการเงินที่แน่นอนในช่วงระหว่างเวลาที่ลาคลอดได้ และทำให้เจตนารมณ์ในการที่จะช่วยเหลือในทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างหญิง ในระหว่างที่ลาคลอดไม่บรรลุถึงความมุ่งหมายได้เท่าที่ควร เนื่องจากยังมีความแตกต่างในเรื่องการได้รับค่าจ้างในระหว่างช่วงเวลาที่ลาคลอดอยู่ ด้วยเหตุนี้จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีกรรมสิทธิ์ได้รับการช่วยเหลือในทางเศรษฐกิจที่แท้จริงและครอบคลุม ผู้เขียนจึงเห็นว่ากรณีดังกล่าวควรที่จะมีการออกเป็นข้อบังคับของกระทรวง

แรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในระหว่างคลอดบุตร เป็นจำนวนที่แน่นอน

### ข. การมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 41 ได้กำหนดให้สิทธิลูกจ้างหญิง สามารถลาคลอดได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวอาจจะใช้สิทธิในช่วงระหว่างก่อนคลอดไปจนถึงคลอด หรือนับแต่วันคลอดไปจนถึงระหว่างให้นมบุตรก็ได้ โดยในระหว่างที่ใช้สิทธิลาคลอดบุตรในช่วง 90 วันนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 59 ยังกำหนดลักษณะบังคับที่ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ในช่วงที่ลูกจ้างหญิงลาคลอด ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลา โดยจ่ายให้ไม่เกิน 45 วัน แต่หากปรากฏว่าลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาคลอดน้อยกว่า 45 วัน ก็ให้จ่ายให้ตามจำนวนวันที่ลาคลอดจริง

ปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ กล่าวคือ ในระหว่างช่วงเวลาที่นายจ้างได้ใช้สิทธิปิดงาน เนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างนั้น ปรากฏว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นได้คลอดบุตรในช่วงเวลาดังกล่าว และศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า ลูกจ้างหญิงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงระยะเวลาที่คลอดบุตร ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 1612/2530 “โจทก์เป็นลูกจ้างประจำของจำเลยมาแล้วเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันระหว่างวันที่ 15 เมษายน ถึงวันที่ 25 พฤษภาคม 2528 จำเลยใช้สิทธิปิดงาน เนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่ในวันที่ 25 พฤษภาคม 2528 จำเลยกับลูกจ้างตกลงกันได้ จึงเปิดงานและเริ่มรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โจทก์คลอดบุตรเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2528 และจำเลยรับโจทก์เข้าทำงานเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2528 โดยโจทก์มิได้ยื่นใบลาคลอดตามระเบียบของจำเลย ดังนั้นการปิดงานของจำเลยเป็นการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 22 วรรคสาม กรณีที่โจทก์คลอดบุตรในช่วงแรกระหว่างจำเลยปิดงานนั้นแม้โจทก์ไม่ได้คลอดบุตร โจทก์ก็มิได้ทำงานจำเลยไม่มีหน้าที่ที่จะต้องชำระค่าจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากจำเลยในระยะเวลาช่วงแรกดังกล่าว ส่วนในช่วงที่สองนับแต่วันที่จำเลยเปิดงานถึงวันที่จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานนั้น เมื่อโจทก์มิได้ยื่นใบลาคลอดตามระเบียบเกี่ยวกับการลาคลอดของจำเลยโจทก์จึงไม่มีวันลาคลอดอันพึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลา ตามที่บัญญัติไว้ในข้อ 18 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน”

จากกรณีข้อเท็จจริงดังกล่าววิเคราะห์ได้ว่า การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน บัญญัติกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอด ก็ด้วยมีเจตนารมณ์ในการที่จะ ให้ความช่วยเหลือ ในทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างหญิงในระหว่างที่ลาคลอด แต่ตามข้อเท็จจริงที่ ปรากฏในทางปฏิบัติตามที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้พิจารณาเห็นได้ว่า ในระหว่างที่นายจ้างปิดงาน และหากปรากฏว่าลูกจ้างหญิงคลอดบุตรในช่วงเวลาดังกล่าว ศาลฎีกาพิพากษาว่า นายจ้างไม่ ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงในระหว่างช่วงเวลาในการคลอดบุตรดังกล่าว พิจารณาได้ว่า เจตนารมณ์ในการช่วยเหลือลูกจ้างหญิงในช่วงที่ลาคลอดบุตรดังกล่าวไม่บรรล่วัตถุประสงค์ หรือ ให้ความช่วยเหลือที่ครอบคลุม ซึ่งหากพิจารณาจากหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสิทธิใน การได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตรเป็นสิทธิที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติให้เป็นสิทธิ ที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้ โดยนายจ้างไม่สามารถที่จะตกลง หรือทำสัญญาจำกัดหรือยกเว้นสิทธิใน การได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตรได้ และในความเป็นจริงในชีวิตของผู้หญิงในสังคม ปัจจุบันก็สามารถพิจารณาเห็นได้ว่าผู้หญิงคนหนึ่งจะมีบุตรก็เพียงแค่นับหนึ่งหรือสองคนเท่านั้น ดังนั้น สิทธิในการได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง ควรที่จะเป็นสิทธิที่ลูกจ้างหญิง ได้รับเสมอในระหว่างลาคลอดบุตร แม้แต่ในระหว่างที่นายจ้างปิดงาน เพื่อที่จะได้เป็นการให้ความ คุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงในระหว่างช่วงเวลาที่ยาคลอด เว้นแต่การปิดงานนั้นจะเกิดขึ้นเพราะ เหตุสุดวิสัย

## 2) การห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 ได้บัญญัติว่า "ห้ามมิให้ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์" เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมา โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยมี สาเหตุเนื่องมาจากการมีครรภ์ของตัวลูกจ้างหญิงเอง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางสรีระร่าง ภายของหญิง อาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง หรือทำงานให้แก่นายจ้างได้ไม่เต็ม ที่ ด้วยเหตุนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์ จากกรณีที่ถูกกฎหมายได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ดังกล่าว ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งหลีกเลี่ยงจากบทบังคับของกฎหมายในเรื่องดังกล่าว เพื่อตัด ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหน้าจากการต้องตกอยู่ภายใต้บทบังคับของกฎหมายในการห้ามเลิกจ้าง ลูกจ้างหญิง เพราะเหตุมีครรภ์ โดยจะเห็นว่าในทางปฏิบัติแล้ว มีสถานประกอบการหลายแห่งมีวิธี

การหลีกเลี่ยงจากบทบังคับต้องห้ามดังกล่าวที่กฎหมายไม่สามารถก้าวล่วงไปบังคับได้ โดยมีกรณี  
ที่ควรนำมาพิจารณาดังต่อไปนี้

### ก. กรณีที่สถานประกอบการประกาศไม่รับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน

สถานประกอบการที่ประกาศรับสมัครงาน โดยมีเงื่อนไขในการประกาศรับ  
สมัครงาน เช่น ไม่รับลูกจ้างหญิงมีครรภ์เข้าทำงาน หรือประกาศรับเฉพาะแต่ลูกจ้างหญิงที่ทำหมัน  
เรียบร้อยแล้ว หรือกำหนดในประกาศรับสมัครงานว่า รับลูกจ้างหญิงที่ไม่ควรตั้งครรภ์ภายใน 7 ปี  
ภายหลังรับเข้าทำงานกับบริษัทแล้ว เป็นต้น ซึ่งการระบุเงื่อนไขเกี่ยวกับการไม่รับลูกจ้างหญิงมี  
ครรภ์ในการทำงานที่สถานประกอบการประกาศออกมาเช่นนี้ จะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ และ  
ขัดกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ มาตรา 30 หรือไม่ ที่บัญญัติว่า

“บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่า  
เทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างใน  
เรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทาง  
เศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่  
ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้  
สิทธิ และเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตาม  
วรรค 3”

จากการพิจารณาจากกฎหมายรัฐธรรมนูญแล้ว เห็นว่าไม่ขัดต่อกฎหมายรัฐ  
ธรรมนูญ เพราะการกำหนดเงื่อนไขของการไม่รับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในประกาศเช่นนั้น  
ทางหนังสือพิมพ์ หรือสื่อโฆษณาอื่นๆ เป็นการแสดงเจตนาของสถานประกอบการ (นายจ้าง) ใน  
การทำนิติกรรมสัญญา ไม่ใช่เป็นการคุ้มครองตามกฎหมาย ดังที่กฎหมายรัฐธรรมนูญ มาตรา 30  
วรรคแรก กล่าวถึง และมีใช้เรื่องสิทธิในการบังคับใช้กฎหมาย จึงไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น  
ธรรมดังที่กฎหมายรัฐธรรมนูญ มาตรา 30 วรรค 3 บัญญัติเอาไว้แต่อย่างใด จากกรณีข้อเท็จจริง  
ดังกล่าวทำให้พิจารณาได้ว่า ถึงแม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูก

จ้างหญิงมีครรภ์มิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้าง เพราะเหตุที่มีครรภ์ก็ตาม ซึ่งก็พิจารณาได้ว่าเป็นการได้รับความคุ้มครองภายหลังจากที่ตัวของหญิงเองได้เข้าทำงานให้กับนายจ้างแล้ว แต่หากพิจารณาในตอนก่อนที่จะได้รับเข้าทำงาน พิจารณาได้ว่า ตัวของหญิงที่มีครรภ์ยังไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือดูแลจากกฎหมาย กล่าวคือ สถานประกอบกิจการ (หรือนายจ้าง) สามารถที่จะระงับในประเทศเลยได้ว่าไม่รับหญิงมีครรภ์ทำงาน ซึ่งทำให้โอกาสในการได้รับเลือกเข้าทำงานของหญิงมีครรภ์หมดไป เปรียบเสมือนเป็นการจำกัดสิทธิในการเข้าทำงานของหญิงมีครรภ์ไปโดยปริยาย ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ควรที่จะมีการบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่หญิงมีครรภ์ในการได้รับความคุ้มครองในการสมัครงานด้วย

#### ข. กรณีการกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างหญิงต้องไม่มีครรภ์

กรณีที่คู่สัญญาระหว่างฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างได้มีการกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างงาน โดยเงื่อนไขของสัญญาจ้างงานนั้น มีการกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างหญิงว่าต้องไม่มีครรภ์ ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้ พิจารณาในทางกฎหมายแล้วถือได้ว่าเป็นนิติกรรมสัญญาที่คู่สัญญาสามารถตกลงเงื่อนไขการจ้างงานในลักษณะแบบนี้ให้มีผลเป็นการผูกนิติสัมพันธ์ได้ จากข้อเท็จจริงดังกล่าวทำให้วิเคราะห์ได้ว่า กรณีนี้ก็ใช่วิธีการหนึ่งที่นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงจากการต้องตกอยู่ภายใต้บทบังคับของกฎหมายในการที่จะต้องถูกห้ามมิให้เลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ และเป็นวิธีการหนึ่งที่นายจ้างใช้ตัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหน้าจากการต้องจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งพิจารณาได้ว่าหญิงมีครรภ์ก็ยังไม่ได้รับความคุ้มครองที่แท้จริงจากกฎหมาย และถูกตัดสิทธิในการที่จะได้รับเลือกให้เข้าทำงานเพราะเหตุมีครรภ์อีกด้วย ทำให้วิเคราะห์ได้ว่ากฎหมายจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในระหว่างทำงาน แต่ในขั้นตอนของการสมัครเข้าทำงานแล้ว หญิงมีครรภ์ยังไม่ได้รับความคุ้มครอง ทำให้แรงงานหญิงที่มีความจำเป็นในทางเศรษฐกิจจำนวนมาก ต้องยอมตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และอาจเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสถาบันครอบครัวในภายภาคหน้าได้

ในกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ผู้สมัครรายใดที่ได้เข้าสมัครงานได้มีการปกปิดความจริงว่าตัวเองกำลังตั้งครรภ์ ถือว่าเป็นการแจ้งเท็จ และหากนายจ้างตกลงรับลูกจ้างหญิงเข้าทำงาน ย่อมเป็นการแสดงเจตนาโดยสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคล คือ เข้าใจผิดว่าหญิงดังกล่าวไม่มีครรภ์จริงๆ และถ้าลักษณะงานที่นายจ้างเปิดรับสมัครไม่เหมาะสมกับสตรีมีครรภ์ ย่อมถือว่าคุณสมบัติเป็นสาระสำคัญ สัญญาจ้างก็จะกลายเป็น “โมฆียะ” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและ



พาณิชย์ มาตรา 157 และนายจ้างมีสิทธิบอกจ้างได้ตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ มาตรา 175 (3) โดยเมื่อบอกจ้างเมื่อใด เรื่องทุกอย่างก็ตกเป็น “โมฆะ” กันตั้งแต่เริ่มต้นเลย คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายก็กลับคืนสู่สภาพเดิม เหมือนไม่เคยตกลงทำสัญญากันมาก่อนเลย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 176

นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่ต้องวิเคราะห์ คือ การที่นายจ้างบอกจ้างนิติกรรมที่เป็น “โมฆียะ” แล้วจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างหรือไม่

ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ ยังไม่มีคำพิพากษาของศาลฎีกาวางไว้เป็นบรรทัดฐาน แต่ว่ามีความเห็นของนักกฎหมายได้แสดงความเห็นไว้ในเรื่องนี้ กล่าวคือ

ท่านรุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ได้แสดงความเห็นในเรื่องนี้ออกเป็น 2 ความเห็น<sup>4</sup>

**ความเห็นแรก** เห็นว่าการแสดงเจตนาบอกจ้างนิติกรรมที่เป็น “โมฆียะ” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 175 นั้น เป็นการทำต่อนิติกรรมที่เป็นโมฆียะที่ไม่สมบูรณ์ ให้ตกเป็นโมฆะ ไม่ได้ทำต่อตัวลูกจ้างที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อ โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ถือว่าเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเหตุอื่นใด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 118 วรรค 2 จึงไม่ใช่ว่าการเลิกจ้าง เนื่องจากการเลิกจ้างตามมาตรา 118 เป็นกรณีที่สัญญาจ้างครบถ้วนแล้ว นายจ้างกระทำต่อตัวลูกจ้างหาใช่กระทำต่อสัญญาจ้างให้เสียไปไม่

**ความเห็นที่สอง** เห็นว่าแม้นายจ้างกระทำต่อสัญญาจ้างให้ตกเป็นโมฆะ แต่ผลแห่งสัญญาจ้างที่ตกเป็นโมฆะนั้นเกิดจากการกระทำของนายจ้าง อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้ค่าจ้างเนื่องมาจากการบอกจ้างของนายจ้าง ถือเป็นการกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะเหตุอื่นใด จึงเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย และต้องห้ามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 43 นายจ้างไม่สามารถกระทำได้

อาจารย์ กฤษฏ์ อุทัยรัตน์ ได้แสดงความเห็นในเรื่องดังกล่าวนี้ คือ<sup>5</sup>

เห็นด้วยกับความเห็นแรกของท่านรุ่งโรจน์ โดยมีเหตุผลเสริมลงไปอีกว่า คุณสมบัติของการจ้างเป็นสาระสำคัญโดยแท้จริงก่อนการจ้าง หากไม่โกหกมดเท็จในสาระสำคัญนั้น นายจ้างก็คงไม่ใช่เป็นเงื่อนไขในการบอกจ้างนิติกรรมให้เป็น “โมฆะ” จึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้าง เพราะการจ้าง

<sup>4</sup> กฤษฏ์ อุทัยรัตน์ . เนติบัญญัติ (กรุงเทพฯ) คุ้มครองแรงงาน “ภาคเบ็ดเสร็จ”. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, 2542, หน้า 436

<sup>5</sup> กฤษฏ์ อุทัยรัตน์ . เรื่องเดียวกัน. หน้า 436

ตามสัญญาจ้างยังไม่สมบูรณ์ กล่าวคือ เป็นการกระทำต่อสัญญาจ้าง ไม่ใช่กระทำต่อลูกจ้างซึ่งเป็นคู่สัญญา

สำหรับตัวผู้เขียน เห็นด้วยกับความเห็นแรกของท่านรุ่งโรจน์ และความเห็นของอาจารย์ กฤษฎี โดยเห็นว่าเป็นการกระทำต่อสัญญาจ้างที่ไม่สมบูรณ์ให้มีผลตกไป มิใช่เป็นการกระทำต่อตัวลูกจ้าง ทำให้วิเคราะห์เห็นได้ว่าถึงแม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะมีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ก็ตาม แต่ว่านายจ้างก็สามารถมีวิธีการอื่นใดที่จะสามารถทำให้ตนเองหลุดพ้นจากข้อบังคับดังกล่าวได้ ทำให้เจตนารมณ์ของกฎหมายในการที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ประกอบกับลูกจ้างหญิงซึ่งอยู่ในสถานะที่เป็นฝ่ายมีข้อต่อรองน้อยกว่า จึงต้องจำยอมกับเงื่อนไขดังกล่าว

#### ค. กรณีสัญญาจ้างลูกจ้างหญิงสิ้นสุดเมื่อมีครรภ์

กรณีที่คู่สัญญาระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างได้ตกลงกันทำสัญญาจ้างงาน โดยมีการกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างว่า “ถ้าลูกจ้างที่เป็นหญิงนั้นมีครรภ์ ก็จะต้องถือว่าสัญญาจ้างนั้นมีผลสิ้นสุดทันทีเมื่อทราบ” ทำให้พิจารณาได้ว่า สัญญาจ้างงานฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ในทางปฏิบัติได้หรือไม่

เหตุเพราะว่าสัญญาจ้างลักษณะนี้เป็นสัญญาที่มีเงื่อนไขบังคับหลัง คือ บังคับกันเอาไว้ว่าสำหรับนิติกรรมการจ้างให้มีผลสิ้นสุด เมื่อมีเหตุการณ์อันไม่แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นหรือไม่ในอนาคตเป็นนิติกรรมเมื่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งล่วงหน้าอย่างการตั้งครรภ์ หญิงที่เป็นลูกจ้างที่ไม่แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นหรือไม่ และเมื่อเงื่อนไขนั้นเกิดขึ้นทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดไป สัญญาที่มีเงื่อนไขบังคับหลังนี้รองรับโดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 182 และมาตรา 183 วรรค 2 ฉะนั้น ถ้าเงื่อนไขสำคัญ คือ ลูกจ้างหญิงเกิดตั้งครรภ์ขึ้นมาจริงๆ สัญญาจ้างจะสิ้นสุดหรือไม่ ซึ่งในเรื่องนี้ก็ยังไม่มีการตัดสินศาลฎีกาออกมาหาข้อสรุปที่ยุติได้ แต่ว่ามีความเห็นของนักกฎหมายคือ ท่านรุ่งโรจน์และอาจารย์กฤษฎีได้แสดงความเห็นในเรื่องนี้ออกเป็น 2 แนว ดังนี้

**ความเห็นแรก** เห็นว่า สัญญาจ้างดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างที่มีเงื่อนไขบังคับหลัง เมื่อเงื่อนไขสำเร็จ โดยลูกจ้างหญิงเกิดตั้งครรภ์ สัญญาจ้างก็สิ้นสุดไป เป็นการสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 43 เพราะ ว่า สัญญาจ้างสิ้นสุดไปตามผลแห่งบทบัญญัติของกฎหมาย ไม่ใช่เกิดจากการกระทำของตัวนายจ้าง

**ความเห็นที่สอง** เห็นว่า เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์คุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน การที่ตกลงให้เงื่อนไขสิ้นผล เมื่อตั้งครรภ์เป็นเงื่อนไขที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 43 และขัดต่อความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน ย่อมเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 188 จึงทำให้สัญญาจ้างสมบูรณ์ไว้เงื่อนไขบังคับหลังกันไปเลย แม้ภายหลังจะตั้งครรภ์สัญญาจ้างก็ไม่สิ้นผล

สำหรับผู้เขียนแล้วเห็นด้วยกับความเห็นที่สอง เพราะเหตุว่า บทบัญญัติในมาตรา 43 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมาโดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์มิให้ถูกเอาเปรียบ หรือถูกบีบบังคับจากนายจ้าง แต่ทว่า ในเรื่องนี้ก็ยังไม่มีการตัดสินของศาลฎีกาออกมาหาข้อสรุปเป็นที่ยุติด้วยเหตุนี้ หากปรากฏข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติว่า นายจ้าง และลูกจ้างได้มีการกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยให้สัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุด เมื่อลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ ก็ทำให้พิจารณาได้ว่า วิธีนี้ ก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา 43 โดยตรง แต่นายจ้างสามารถเลี่ยงปัญหาในเรื่องนี้ได้ โดยการกำหนดเงื่อนไขในลักษณะนี้ไว้ในสัญญาจ้างเลย ทางด้านลูกจ้างหญิงเมื่อไม่มีทางเลือก ก็ต้องยอมตกลงอยู่ภายใต้เงื่อนไขสัญญาจ้าง ที่มีข้อกำหนดเช่นนี้ ทำให้เจตนารมณ์ของกฎหมายในการให้ความคุ้มครองในเรื่องนี้ก็ตกไปโดยปริยาย

**ง. กรณีการห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิง เพราะเหตุมีครรภ์มิได้มีการกำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ขั้นต่ำเอาไว้**

การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิง เพราะเหตุมีครรภ์นี้มีข้อสังเกตได้ว่า มิได้มีการกำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ขั้นต่ำเอาไว้ กล่าวคือ หากลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ได้เพียงแค่ 1 เดือน นายจ้างก็ไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้แล้ว ซึ่งอาจเป็นปัญหาแก่ลูกจ้างหญิงที่ทำงานเกี่ยวกับการห้ามมีครรภ์โดยเฉพาะ เช่น แอร์โฮสเตส หรือทำงานสถานบริการบางประเภท ด้วยเหตุนี้ ทำให้นายจ้างลำบากใจ และคงใช้มาตรการสุดท้าย คือ การหลีกเลี่ยงการจ้างหญิงที่สมรสแล้วก็ได้ เพื่อตัดปัญหาการมีครรภ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ทำให้หญิงนั้นถูกตัดโอกาสในการทำงานมากขึ้น

ในทางปฏิบัติพบว่า มีบางบริษัทที่ทำสัญญาจ้างหรือออกระเบียบจำกัดสิทธิการมีครรภ์ และการลาคลอดอย่างยุติธรรม ตัวอย่างคือ บริษัท การบินไทย จำกัด ได้เคยทำสัญญาจ้างพนักงานหญิงต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีเงื่อนไขว่าจะมีสามี และมีครรภ์ไม่ได้ มาตอนหลังมี

การเปลี่ยนสัญญาให้ต้องมาทำงานครบ 4 ปี จึงจะสามารถตั้งครรรภ์ได้ เมื่อตั้งครรรภ์แล้วต้องแจ้งให้บริษัททราบภายใน 60 วัน เพื่อบริษัทจะพิจารณาให้ลาเปลี่ยนงานจากบนเครื่องบิน มาทำงานในสำนักงาน ซึ่งมีรายได้ลดลง และให้ลาเพื่อคลอดได้ 2 คนเท่านั้น (ไม่นับกรณีแท้ง) ถ้าใครจะมีลูกมากกว่า 2 คน ก็ต้องออกจากบริษัทการบินไทยไปโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น<sup>7</sup>

### 3) กำหนดเวลาพักให้นม และเลี้ยงดู

กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น แม้จะมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองความปลอดภัยในการจ้างแรงงานลูกจ้างหญิงมีครรรภ์ และให้ความสะดวกสบายในการทำงานในระหว่างที่ตั้งครรรภ์แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงก็ตาม แต่ทว่าในเรื่องสิทธิประโยชน์ในเรื่องการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรรภ์และในระหว่างที่ให้นมบุตรก็หาได้ครอบคลุมไม่ สิ่งที่สามารถพิจารณาเห็นได้ในทางปฏิบัติพบว่า ในปัจจุบันในตลาดแรงงานมีงานลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรรภ์เป็นจำนวนมาก ทำงานในลักษณะที่มีอัตราเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพ และอนามัยของตนเองและบุตร โดยที่แรงงานเหล่านี้ได้ทำไปด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือไม่มีความเข้าใจที่เพียงพอ เนื่องจากการที่บริษัทไม่มีการจัดอบรม หรือให้ความรู้แก่งานลูกจ้างหญิงมีครรรภ์ในการทำงานหรือการดูแลสุขภาพในระหว่างที่ตั้งครรรภ์

นอกจากนี้ยังมีข้อที่สามารถวิเคราะห์ได้ในเรื่องเกี่ยวกับช่วงเวลาในการพักให้นมบุตรในแต่ละครั้งของลูกจ้างหญิงในการที่จะมีสิทธิ หรือให้สิทธิพักงานไปให้นมบุตร ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วพิจารณาได้ว่า กรณีดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหา และความยุ่งยากแก่ลูกจ้างหญิงในการที่ต้องเลี้ยงดูบุตรด้วยนมมารดาเป็นอย่างมาก เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้มีการกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในการที่จะพักงานไปให้นมบุตรได้ ทำให้ลูกจ้างหญิงไม่สามารถที่จะหยุดงานไปให้นมบุตรได้ จะให้นมบุตรได้ก็เฉพาะเวลาพักงานเท่านั้น ซึ่งพิจารณาเห็นได้ว่าในช่วงระหว่างพักงานนั้น เป็นช่วงที่มีระยะเวลาสั้นๆ หากว่า ตัวลูกจ้างหญิงต้องเดินทางไปให้นมบุตรก็ไม่มีเวลาเพียงพอ แต่ถ้าลูกจ้างหญิงหยุดงานไปให้นมบุตรในเวลาทำงาน ก็อาจมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และอาจเกิดผลเสียแก่นายจ้าง และตัวหญิงอาจถูกนายจ้างให้ออกจากงานฐานละทิ้งหน้าที่ได้ และในทางด้านบุตรเองก็ไม่ได้ได้รับความอบอุ่น หรืออาจมีปัญหาในด้านสุขภาพตามมา เนื่องจากไม่ได้รับการเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจากมารดา

สำหรับกรณีดังกล่าวนี้ ในกฎหมายแรงงานของต่างประเทศเช่น ประเทศลาว ญี่ปุ่น ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักงานในเวลาทำงานเพื่อให้นมบุตรได้ นอกจากนี้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้มีการกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในการพัก

<sup>7</sup>บัณฑิตย ธนชัยเศรษฐ์. เรื่องเดียวกัน. หน้า 160

งานเพื่อให้นมบุตร โดยถือว่าช่วงเวลาระหว่างพักให้นับเป็นเวลาทำงานด้วย หรืออาจจะลดชั่วโมงทำงานให้น้อยลงเพื่อให้ลูกจ้างหญิงใช้เวลาดังกล่าวไปให้นมบุตร

ด้วยเหตุนี้สำหรับประเทศไทยควรมีการบัญญัติกฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในการพักให้นมบุตร โดยอาจจะเป็นวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที เพื่อให้แม่ได้มีโอกาสใกล้ชิดให้น้ำนมลูกของตนเอง ซึ่งน้ำนมแม่ในทางการแพทย์นั้นถือได้ว่าเป็นอาหารธรรมชาติที่มีคุณค่าสูง

#### 4.5 ผลกระทบอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

##### 1) ผลกระทบต่อตัวลูกจ้างหญิง

จากประเด็นวิเคราะห์ในกรณีเรื่องการให้ความคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการทำงาน พิจารณาเห็นได้ว่ามีปัญหาหลายประการที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือระหว่างที่ให้นมบุตรยังไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควร แม้ว่าจะมีบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติถึงลักษณะงานที่ห้ามหญิงมีครรภ์ทำ หรือสิทธิในเรื่องการลาคลอดไว้ก็ตาม แต่ทว่าบทบัญญัติเหล่านี้ก็หาได้สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงไม่ ทำให้เกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาในเรื่องระยะเวลาในการลาคลอด ปัญหาในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และปัญหาในเรื่องของการคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และในระหว่างที่ให้นมบุตร หรือปัญหาในเรื่องความเหมาะสมของลักษณะงานที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำในระหว่างที่ตั้งครรภ์

ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสุขภาพอนามัย จากลักษณะการทำงานที่ไม่เหมาะสม เพราะเมื่อ สุขภาพไม่ดี ไม่แข็งแรง ก็ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ก็อาจส่งผลกระทบต่อรายได้ อาจทำให้รายได้น้อยลง หรือไม่มีรายได้เลยเนื่องจากสุขภาพไม่เอื้ออำนวยต่อลักษณะงานที่ทำอยู่ นอกจากนี้การบัญญัติลักษณะงานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ ทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เสียโอกาสในการทำงานบางอย่างที่มีรายได้ดี และเป็นงานเบาสบาย กรณีดังกล่าวทำให้ข้อบังคับห้ามของกฎหมายกลายเป็นอุปสรรคในการทำงานบางประเภทของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไป และการถูกจำกัดสิทธิ หรือถูกกีดกันในการเข้าทำงานเพราะเหตุที่มีครรภ์ กรณีดังกล่าวพิจารณาได้ว่าส่งผลกระทบต่อการทำงานหารายได้ในช่วงที่หญิงมีภาระค่าใช้จ่ายเป็นอย่างมาก ทำให้หญิงมีครรภ์ตกงานไปโดยปริยาย และไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของหญิงในช่วงตั้งครรภ์ต้องประสบกับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก

## 2) ผลกระทบต่อตัวบุตร

จากประเด็นปัญหาในเรื่องการให้ความคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการจ้างงาน พิจารณาเห็นได้ว่า ในระหว่างที่ตั้งครรภ์หรือในระหว่างที่ให้นมบุตรหาก ปรากฏว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายใดทำงานในลักษณะที่มีอัตราเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยสูง ซึ่งอันตรายจากการทำงานนั้น ถึงแม้ว่าจะเกิดผลกระทบแก่ตัวลูกจ้างหญิงโดยตรงก็ตาม แต่ก็ยังถือว่าส่งผลกระทบต่อสุขภาพและอนามัยต่อทารกที่จะคลอดออกมาอีกด้วย ซึ่งจากการศึกษาทางการแพทย์พบว่า สุขภาพของมารดามีอิทธิพลต่อสุขภาพของทารกในครรภ์มารดา สิ่งแวดล้อมของมารดาจึงเป็นสิ่งแวดล้อมของทารกด้วย ดังนั้นสิ่งแวดล้อมและสภาวะการทำงานจึงมีผลกระทบต่อทารกในครรภ์ได้ และทางการแพทย์ยังได้กล่าวไว้อีกว่า สตรีที่ตั้งครรภ์คนใดที่ได้รับสารเคมีเข้าสู่ร่างกายแม้ว่าในขนาดที่ต่ำนั้น แต่ก็ถือได้ว่าเป็นขนาดสูงสำหรับทารกในครรภ์ ซึ่งอาจทำให้ทารกที่คลอดออกมามีลักษณะไม่ปกติ หรือมีสุขภาพและอนามัยไม่สมบูรณ์เช่นเดียวกับทารกโดยปกติทั่วไปได้ และมีพัฒนาการในการเจริญเติบโตหรือการเรียนรู้ช้ากว่าเด็กปกติทั่วไป หรืออาจเป็นเด็กที่มีปัญหาขาดความอบอุ่นเนื่องจากมารดาไม่มีเวลาในการอบรมเลี้ยงดู ซึ่งเด็กเหล่านี้อาจจะกลายเป็นบุคคลที่มีปัญหาต่อไปในสังคมภายหน้าได้

## 3) ผลกระทบต่อตัวสามีของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ในสังคมปัจจุบันนี้ โครงสร้างของสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปจากลักษณะครอบครัวขนาดใหญ่มาเป็นครอบครัวขนาดเล็กมากขึ้น เนื่องจากสภาวะต่างๆ ในสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปโดยเหตุผลหลัก ก็คือสภาวะทางเศรษฐกิจ เพราะการมีครอบครัวขนาดใหญ่ นั้นสิ้นเปลืองมาก นอกจากนี้ครอบครัวขนาดเล็กหรือครอบครัวเดี่ยวยังมีความเป็นอิสระ เพียงแต่จะต้องห่างเหินกับญาติพี่น้องเท่านั้น

ดังนั้นพิจารณาเห็นได้ว่า บทบาทของชายในปัจจุบันจึงต้องมีเพิ่มขึ้นในการที่จะเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจ เอาใจใส่ดูแล ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของครอบครัว ตลอดจนทั้งมีบทบาทในการเลี้ยงดูบุตรมากขึ้น ซึ่งผิดกับครอบครัวใหญ่ซึ่งมีญาติพี่น้อง ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ พี่ ป้า น้า อา ต่างก็ช่วยกันทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็กแทนชายได้ ด้วยเหตุนี้จากการเปลี่ยนแปลงของลักษณะครอบครัวขนาดใหญ่ มาเป็นครอบครัวขนาดเล็ก และจำนวนของผู้อาศัยในครัวเรือน จึงมีผลต่อการปฏิบัติบทบาทของชายที่เป็นบิดาในการเลี้ยงดูบุตร และจากการศึกษาในงานวิจัยของ สำเนียง แยมสอาด<sup>๖</sup> พบว่า บิดาที่อยู่ในครอบครัวขนาดเล็กจะมีบทบาทและส่วน

<sup>๖</sup>สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (กสว.). รายงานการวิจัยโครงการศึกษาสถานภาพสตรีและภาวะเจริญพันธุ์ในประเทศไทย. พิมพ์โรเนียว, 2538, หน้า 26

ร่วมในการเลี้ยงดูบุตรมากกว่าบิดาที่อยู่ในครอบครัวใหญ่ ดังนั้นจึงพิจารณาได้ว่าในปัจจุบันชายถือได้ว่ามีบทบาทและส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรเป็นอย่างมาก

เมื่อวิถีการดำเนินชีวิต และรูปแบบของสังคมเปลี่ยนแปลงไป ผู้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านเช่นเดียวกับผู้ชาย และมีการจ้างแรงงานที่เป็นหญิงมากขึ้น และมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในกรณีการใช้สิทธิในการลาคลอด แต่ทว่าเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิลาคลอดให้มีผลบังคับได้เฉพาะแก่ลูกจ้างหญิงเท่านั้น แต่ไม่ได้มีบทบัญญัติขยายผลให้ความคุ้มครองแก่ตัวสามีของลูกจ้างหญิงไว้ในกรณีที่เกิดปัญหา เช่น ตัวหญิงไม่สามารถดูแลบุตร อาจจะเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือเข้าโรงพยาบาลภายหลังคลอดบุตร หรือในกรณีการเสียชีวิตของมารดา ก่อนสิ้นสุดการลาหลังคลอด

ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบแก่ตัวสามีลูกจ้างหญิงเป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่มีใครจะต้องมาดูแลเด็กทารก และภรรยา และหากว่าตัวสามีลูกจ้างหญิงจะต้องไปดูแลบุตรหรือไปดูแลภรณาก็ต้องลางานไป ซึ่งลักษณะการลาดังกล่าว กฎหมายถือว่าเป็นการลากิจซึ่งกฎหมายให้สิทธิลากิจได้ตามข้อบังคับการทำงาน<sup>9</sup> หากว่าตัวสามีลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวใช้สิทธิครบจำนวนวันลาแล้ว ก็ไม่สามารถใช้สิทธิอีกได้ ซึ่งในกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาผลกระทบต่อตัวสามีลูกจ้างหญิงเป็นอย่างมาก ในด้านหน้าที่การงานอาจจะมีปัญหาในเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเงินโบนัสพิเศษในปีนั้นๆ ได้ หรือภาระในด้านค่าใช้จ่าย คือหากไม่สามารถดูแลบุตรได้ก็ต้องไปจ้างคนมาเลี้ยงดูบุตรแทนก็ต้องเสียเงิน และจะเป็นปัญหาอย่างมากกับครอบครัวที่มีรายได้จากการทำนายน้อย

ในต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ในบางประเทศแถบสแกนดิเนเวีย ซึ่งเป็นรัฐสวัสดิการสังคมที่เห็นคุณค่าชีวิตมนุษย์ มากกว่าการเดินตามกระแสการค้าเสรี และการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ได้ให้สิทธิสามีหรือภรรยาคนใดคนหนึ่ง ลาหยุดหมุนเวียนไปเลี้ยงดูทารกได้ เช่น ประเทศเดนมาร์ก แรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 5 เดือน แรงงานชายมีสิทธิลาหยุดไปเลี้ยงดูทารกได้ ถ้าภรรยาเข้าทำงาน นอกจากนี้ยังมีประเทศอิตาลี ที่มีกฎหมายกำหนดว่า ถ้าลูกจ้างหญิงเสียชีวิต

<sup>9</sup> กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 34 บัญญัติว่า "ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน"

ภายหลังจากการคลอดบุตร หรือไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ เนื่องจากการเจ็บป่วย และยังคงอยู่ในระหว่างการใช้สิทธิลาคลอด ก็ให้อนุญาตให้สามีหยุดงานแทนได้

#### 4) ผลกระทบต่อนายจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 39 ได้กำหนดห้ามเด็ดขาดที่จะไม่ให้นายจ้างจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา หรือทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลา แต่การทำงานล่วงเวลามีการอนุโลมให้ทำได้ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งนักบริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือการบัญชี สามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

เมื่อวิเคราะห์และพิจารณาจากในทางปฏิบัติแล้วพบว่า ในทางปฏิบัติ มีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์จำนวนมากได้ทำงานในช่วงระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา ในช่วงระหว่างเวลาที่เริ่มตั้งครรภ์ใหม่ ๆ และจะมาเลิกทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวก็ต่อเมื่อท้องของลูกจ้างหญิงโตพอที่จะสังเกตเห็นได้ง่าย ซึ่งจากประเด็นดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายแก่นายจ้างเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อท้องของลูกจ้างหญิงโตขึ้นก็ต้องร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิงทำงานในลักษณะที่เหมาะสม กรณีดังกล่าวพิจารณาเห็นได้ว่าส่งผลกระทบต่อนายจ้างในแง่ที่ว่านายจ้างไม่สามารถทราบได้เลยว่าลูกจ้างหญิงรายใดตั้งครรภ์หรือไม่ ถ้าลูกจ้างหญิงไม่แจ้งให้ทราบ

การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดนั้น พิจารณาเห็นได้ว่าทำให้ระบบในการทำงานของนายจ้างได้รับความเสียหาย ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์แอบทำในช่วงเวลาดังกล่าว พอนายจ้างทราบก็ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว หรือตัวของลูกจ้างหญิงมีครรภ์เห็นว่าหากตนทำงานต่อไปอาจเกิดอันตรายต่อสุขภาพของตนเองและบุตรได้ จึงแจ้งให้นายจ้างทราบ ซึ่งกรณีดังกล่าวพิจารณาเห็นได้ว่าเป็นการที่นายจ้างทราบอย่างกระตั้นหันและถือว่ามี ความผิดทางกฎหมายทันทีหากนายจ้างรู้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์แล้วยังจ้างให้ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวอยู่อีก ดังนั้นในทางปฏิบัติแล้วนายจ้างห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่ระบบการ



ทำงานของนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างจะต้องไปหาคนงานใหม่เข้ามาทำงานแทนที่ตำแหน่งที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำอยู่ ซึ่งความรู้ความสามารถอาจจะไม่เท่ากับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ทำให้ระบบการทำงานไม่สมบูรณ์และได้ผลผลิตเต็มที่ และทำให้การวางแผนในการผลิตหรือการทำงานหยุดชะงัก เนื่องจากนายจ้างไม่ได้เตรียมตัวหรือวางแผนเพื่อที่จะได้จัดหากำลังแรงงานสำรองเอามาไว้เป็นการล่วงหน้าสำหรับการเข้ามาทำงานแทนที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์คนดังกล่าว เพราะการที่ไม่สามารถทำงานในช่วงเวลาที่กฎหมายห้ามไว้อย่างกระชั้นชิดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ นอกจากนี้การที่นายจ้างต้องไปหาคนงานมาแทนที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยังทำให้นายจ้างสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการประกาศรับสมัครคนงานอีกด้วย และต้องเสียค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกด้วย ซึ่งพิจารณาเห็นได้ว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีเพียงนายจ้างคนเดียวที่ได้รับผลกระทบ

นอกจากนี้ยังพิจารณาเห็นได้ว่า บทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางเรื่องส่งผลกระทบต่อนายจ้างในทางปฏิบัติเป็นอันมาก คือ เรื่องสิทธิในการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นการชั่วคราว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 42 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง”

จากบทบัญญัตินี้ดังกล่าวในมาตรา 42 นี้ พิจารณาได้ว่า สิทธิในการขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราวของลูกจ้างหญิงนี้ ยังไม่มีความชัดเจนและเหมาะสมในทางปฏิบัติ โดยจะแยกวิเคราะห์เรื่องดังกล่าวออกเป็นประเด็น ๆ ดังต่อไปนี้

**ประเด็นที่ 1** การกำหนดอายุครรภ์ พิจารณาได้ว่าในทางปฏิบัตินั้นลักษณะงานบางอย่าง ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ในช่วงระยะแรก ๆ สามารถทำได้ แต่เนื่องจากว่าในบทบัญญัติของมาตรา 42 นี้ มิได้มีการกำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ในการที่จะมีสิทธิร้องขอเปลี่ยนงานชั่วคราวไว้ กล่าวคือ หากลูกจ้างหญิงมีครรภ์เห็นว่าตนเองอาจได้รับอันตรายจากการทำงาน ก็สามารถร้องขอต่อนายจ้างให้เปลี่ยนหน้าที่งานให้ ทำให้กรณีดังกล่าว เกิดผลกระทบต่อธุรกิจและค่าใช้จ่ายของนายจ้าง เนื่องจากลักษณะงานบางอย่างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยังสามารถทำได้อยู่ แต่เนื่องจากกฎหมายบังคับเอาไว้ ทำให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมาอีกในการต้องจ้างคนงานสำรองมาทำงานแทนที่ตำแหน่งที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำอยู่

**ประเด็นที่ 2** ระยะเวลาในการเปลี่ยนงานชั่วคราว พิจารณาเห็นได้ว่า บทบัญญัติในมาตรา 42 มิได้มีการกำหนดระยะเวลาในการขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราวไว้ ซึ่งกรณีดังกล่าวพิจารณาได้ว่าในสภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำนี้ การจ้างลูกจ้างเข้ามาทำงานแต่ละคน นายจ้างก็ต้องเลือกคนเข้ามาทำงานในจำนวนที่จำกัด โดยจะต้องเลือกคนที่สามารถทำงานได้คุ้มกับค่าจ้าง แต่ในกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างหญิงคนที่เปลี่ยนไปทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ เป็นเวลานาน ๆ และยังไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งเดิมเนื่องจากร่างกายยังไม่พร้อม กรณีนี้พิจารณาได้ว่า นายจ้างต้องรับภาระในการต้องจ้างแรงงานหญิงคนดังกล่าว โดยต้องจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างที่เคยได้รับเป็นปกติ จากที่ได้รับเป็นประจำ นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องเสียเวลา เสียเงินไปจ้างแรงงานคนอื่นเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ลูกจ้างหญิงร้องขอเปลี่ยนอีกด้วย จากปัญหาดังกล่าวทำให้พิจารณาเห็นได้ว่า กฎหมายควรที่จะมีการกำหนดระยะเวลาขั้นสูงสุดของการเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราว และระยะเวลาที่นายจ้างจะต้องรับภาระในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงในการเปลี่ยนงาน เพื่อที่จะได้เป็นการคุ้มครองนายจ้างมิให้ต้องรับภาระจากการที่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ ประกอบกับธุรกิจของนายจ้างจะได้ดำเนินต่อไปและไม่เดือดร้อนเกินควร

**ประเด็นที่ 3** ในกรณีที่สถานประกอบการที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำอยู่นั้น มีงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำทั้งสิ้น หรือ ไม่มีลักษณะงานที่เหมาะสมที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำได้ ทำให้พิจารณาได้ว่ากรณีดังกล่าวมีผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นอันมาก ทางด้านนายจ้างนั้นเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดว่า หากลักษณะงานที่ทำอยู่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และหากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ร้องขอ กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างเปลี่ยนลักษณะงานให้ และในระหว่างเปลี่ยนงานก็ต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยได้รับเป็นปกติ ซึ่งในกรณีดังกล่าวพิจารณาได้ว่าสถานประกอบการของนายจ้างไม่มีลักษณะงานที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถทำได้ ประกอบกับกฎหมายบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ ด้วยเหตุนี้ทำให้สถานประกอบการเหล่านี้ตกอยู่ในสถานะที่ลำบาก บางแห่งให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หยุดพักงาน แต่ในระหว่างหยุดพักไม่ต้องทำงานนี้ นายจ้างก็ต้องรับภาระจ่ายอัตราค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าวอยู่ ซึ่งพิจารณาได้ว่าในกรณีดังกล่าว ก่อให้เกิดความเดือดร้อนและไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ ควรที่จะมีการบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว โดยอาจมีการบัญญัติ

ให้ในกรณีที่สถานประกอบการใดมีลักษณะงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำทั้งสิ้น หรือ ไม่มีลักษณะงานที่เหมาะสมที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เปลี่ยนไปทำได้ ก็ให้ลูกจ้างหญิงหยุดพักโดยได้รับค่าจ้างเพียงแค่ระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น เพื่อที่จะได้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ต้องแบกรับภาระในเรื่องดังกล่าว

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

แรงงานหญิงถือได้ว่าเป็นแรงงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและของโลกได้ดีไม่แพ้แรงงานชาย โดยเฉพาะการทำงานที่ใช้สมอง แต่จะมีข้อจำกัดอยู่เฉพาะการใช้แรงงาน ยก แบก หาม หาบ ที่ผู้หญิงไม่สามารถทำได้เท่าผู้ชาย จึงมีผู้ประเมินว่างานที่ใช้กำลังยก แบก หาม หาบ ผู้หญิงจะทำได้สูงสุด 2 ใน 3 ของกำลังแรงงานของผู้ชาย ซึ่งจริงๆ แล้วเป็นอัตราการยก แบก หาม หาบ ที่สูงสุด 100% ของผู้หญิงที่จะทำได้ เพราะผู้หญิงเป็นเพศแม่ที่จะต้องมีครรภ์ มีบุตร ดังนั้นโดยสรีระจึงไม่สามารถทำได้เท่ากับผู้ชาย

ในปัจจุบันในตลาดแรงงานจะเห็นได้ว่าการจ้างแรงงานหญิงอยู่เป็นจำนวนมาก (จากการสำรวจสถิติแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าในปี พ.ศ.2542 นั้น มีการจ้างแรงงานจำนวน 8,134,644 คน โดยมีลูกจ้างที่เป็นเพศชาย จำนวน 4,253,327 คน และลูกจ้างที่เป็นเพศหญิง จำนวน 3,881,317 คน) และปัจจุบันกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองในการใช้แรงงานหญิงคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวดที่ 2 ที่ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงไว้ เช่น มีการกำหนดลักษณะงานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของหญิง แต่เนื่องจากว่า สรีระทางด้านร่างกายของแรงงานหญิงนั้นมีลักษณะที่แตกต่างไม่เหมือนแรงงานชาย กล่าวคือร่างกายของผู้หญิงจะมีความเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากในช่วงระหว่างที่ตั้งครรภ์ ทำให้ร่างกายของหญิงในช่วงที่ตั้งครรภ์มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หรือมีข้อจำกัดในการทำงานหรือใช้แรงงานมากขึ้น ดังนั้นช่วงตั้งครรภ์จึงถือได้ว่าเป็นช่วงที่มีความสำคัญต่อสุขภาพและอนามัยของแม่และบุตรในการที่จะคลอดออกมาเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองเป็นการเฉพาะสำหรับการจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์ เนื่องจากว่าการตั้งครรภ์ของหญิงจะมีข้อจำกัดในการทำงานมากกว่า การทำงานของแรงงานหญิงปกติทั่วไป

ในทางปฏิบัติแล้วสามารถพิจารณาเห็นได้ว่า บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน และการให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น ยังไม่มีความ

ชัดเจนและเหมาะสมกับการบังคับใช้ในปัจจุบัน ทำให้เจตนากรณีในการให้ความคุ้มครองในการจ้างงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร โดยสามารถพิจารณาจากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องลักษณะงานที่กฎหมายกำหนดห้ามให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ ซึ่งการกำหนดห้ามดังกล่าวขาดความเหมาะสมกับลักษณะบางอย่างที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถทำได้ ทำให้โอกาสในการทำงานมีรายได้ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์หมดไป ประกอบกับการกำหนดห้ามดังกล่าว ทำให้เป็นอุปสรรคในการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ด้วย เรื่องช่วงเวลาในการทำงาน ที่กฎหมายกำหนดห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำนั้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายขาดความชัดเจนและครอบคลุม ในการที่จะกำหนดห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว และนายจ้างก็ไม่สามารถทราบได้เลยว่าในช่วงเวลาดังกล่าวนี้ ได้มีการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้ทำงานหรือไม่ นอกจากนี้กำหนดเวลาที่ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ ยังขาดความเหมาะสม และทำให้เสียโอกาสในการที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ จะมีรายได้เพิ่มเติมจากการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวด้วย และเรื่องจำนวนวันในการลาคลอด ก็จะได้เห็นได้ว่าการกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายยังไม่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน นอกจากนี้เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับในระหว่างตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร การกำหนดให้สิทธิของกฎหมายในเรื่องนี้ จะเห็นได้ว่า ยังมีได้เป็นการให้สิทธิที่สมประโยชน์อันแท้จริงแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เพราะว่ายังมีปัญหามากอย่างที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ประสบและไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติเหล่านี้ นอกจากตัวหญิงมีครรภ์ที่ได้รับแล้ว ยังเกิดผลกระทบและความเสียหาย แก่บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและใกล้ชิดกับตัวลูกจ้างหญิงมีครรภ์อีกด้วย

ดังนั้น ด้วยเหตุที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ถือได้ว่าเป็นแรงงานที่มีความสำคัญ และจำเป็นที่จะต้องได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมจากกฎหมายในการจ้างงาน เพื่อที่ตัวเขาจะได้ทำงานหารายได้ให้กับตนเองและครอบครัวในระหว่างที่ตั้งครรภ์ เพราะในช่วงที่ตั้งครรภ์ถือว่าเป็นช่วงที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน และมีโอกาสที่จะถูกนายจ้างเลิกจ้างสูง เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถใช้แรงงานได้คุ้มกับอัตราค่าจ้าง ประกอบกับในช่วงที่ตั้งครรภ์ของหญิงถือได้ว่าเป็นช่วงที่มีความสำคัญที่สุดในช่วงหนึ่งของชีวิต ที่กฎหมายควรที่จะให้ความสำคัญและคุ้มครอง เนื่องจากในช่วงที่ตั้งครรภ์ถือได้ว่าเป็นช่วงที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องเตรียมตัวรับภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะได้นำไปใช้ในระหว่างเลี้ยงดูบุตร และเพื่อให้ปัญหาเหล่านี้ได้รับการปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง จึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเหล่านี้ ดังนี้

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.2.1 เรื่องลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และร่างกายของ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์

- 1) ควรมีการบัญญัติข้อเท็จจริง เพิ่มเติมลงไปในบทบัญญัติของ มาตรา 39 (2) ถึง (4) เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ชัดเจน และเหมาะสมกับในทางปฏิบัติ กล่าวคือ
  - (1) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ ควรแก้ไขดังนี้
    - ก) การขับเคลื่อน ควรมีการกำหนดลักษณะของยานพาหนะที่ห้ามให้ชัดเจน และควรมีกำหนดระยะเวลา หรือระยะทางแค่นั้นที่กฎหมายห้าม
    - ข) การติดไปกับยานพาหนะ ควรมีกำหนดลักษณะของยานพาหนะและสภาพของถนนที่ติดไปด้วยให้ชัดเจน เช่น ห้ามมิให้ติดไปกับยานพาหนะในที่ทุรกันดาร ชนิดที่ถนนไม่เรียบ เป็นหลุม บ่อ
    - (2) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม ควรบัญญัติรวมถึงงานผลัก และดัน ด้วย
    - (3) งานที่ทำในเรือ ไม่ควรกำหนดรวมไปถึงเรือท่องเที่ยว และเรือสำราญ ด้วยนอกจากนี้ควรมีการบัญญัติ กำหนดว่ามีครรภ์กี่เดือน จึงจะตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองในมาตราดังกล่าวนี้นี้
  - 2) ควรมีบทบัญญัติห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ทำงานในลักษณะเป็นระบบกะ
  - 3) ควรมีบทบัญญัติกำหนดห้ามมิให้มีการสูบบุหรี่ ในบริเวณที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน

### 5.2.2 เรื่องกำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

- 1) ควรมีบทบัญญัติให้นายจ้างมีอำนาจ ออกข้อบังคับให้ลูกจ้างหญิงแจ้งให้นายจ้างทราบ เมื่อรู้ว่าตนเองตั้งครรภ์ เพื่อว่านายจ้างจะได้จัดการให้ทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของตัวหญิง ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
- 2) กำหนดเวลาที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 39 บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำนั้น ควรมีการบัญญัติ ข้อยกเว้นให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถทำได้ หากปรากฏว่า ลักษณะงานที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ได้ทำในช่วงเวลาดังกล่าว เป็นงานที่เบา สบาย

รายได้ดี และมีความจำเป็นต้องทำต่อไปให้แล้วเสร็จ ประกอบกับลักษณะงานที่ทำในช่วงเวลาดังกล่าว ไม่มีผลกระทบกระเทือนที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยต่อหญิงและทารกในครรภ์

### 5.2.3 เรื่องสิทธิการลาคลอด

1) ควรมีบทบัญญัติเปลี่ยนแปลง ในเรื่องระยะเวลาในการลาคลอดของลูกจ้างหญิง โดยการขยายระยะเวลาในการลาคลอดบุตร ตามมาตรา 41 โดยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน 15 สัปดาห์ โดยนับรวมวันหยุดเข้ามาด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วย การคุ้มครองการเป็นมารดา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2) ควรมีบทบัญญัติ กำหนดระยะเวลาบังคับภายหลังคลอดบุตร โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างที่รู้ถึงการคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง จ้างลูกจ้างหญิงให้ทำงานภายหลังจากคลอดบุตร เป็นระยะเวลาหนึ่ง (อาจจะเป็น 4 สัปดาห์) ภายหลังคลอดบุตร เหมือนเช่นประเทศบรูไน สิงคโปร์ และญี่ปุ่น ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงการคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของมารดาและบุตร เป็นสำคัญ

3) ควรมีบทบัญญัติ ขยายระยะเวลาสำหรับการลาคลอดบุตร ในกรณีของการคลอดบุตรหลายคน หรือคลอดลูกแฝด

4) ควรมีบทบัญญัติ ขยายระยะเวลาสำหรับการลาคลอดบุตร ในกรณีที่เกิดความเจ็บป่วย โรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร โดยมีใบรับรองแพทย์ ควรให้มีการลาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ลักษณะและระยะเวลาของการลาจะกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ โดยระยะเวลาในการลาเพิ่มดังกล่าว ให้ถือเป็นระยะเวลาในการลาคลอดให้ได้อีกด้วย

5) ควรมีบทบัญญัติ กำหนดให้สิทธิในการลาคลอดบุตรนี้ รวมถึงการลาเพื่อทำแท้งตามคำสั่งของแพทย์ เพื่อรักษาชีวิตของมารดา หรือการทำแท้งที่มีได้เกิดจากการกระทำโดยจงใจของมารดา โดยระยะเวลาในการให้หยุด ให้กำหนดโดยแพทย์เป็นผู้กำหนดและมีใบรับรองแพทย์มาแสดง ทั้งนี้ให้นำเรื่องการลาคลอดบุตรมาบังคับใช้โดยอนุโลม

6) ควรมีบทบัญญัติ กำหนดให้สิทธิลาคลอดบุตรแก่สามีของลูกจ้างหญิง ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีการเสียชีวิตของมารดา ก่อนการสิ้นสุดการลาคลอด ลูกจ้างผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิ ให้ลาในระยะเวลาที่เหลือจากการลาคลอดของมารดาที่เสียชีวิต

(2) ในกรณีที่มารดาเจ็บป่วย หรือเข้าโรงพยาบาลหลังคลอดบุตร และกรณีที่มารดาไม่สามารถดูแลบุตรได้ ลูกจ้างผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิลาเพื่อดูแลบุตร โดยการลานั้นให้ถือเสมือนเป็นการใช้สิทธิลาคลอดของลูกจ้างหญิงดังกล่าว โดยให้นับระยะเวลาของการใช้สิทธิเท่าที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิเหลืออยู่เท่านั้น

#### 5.2.4 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับในระหว่างตั้งครรภ์ และภายหลังคลอดบุตร

##### 1) เรื่องอัตราค่าจ้าง

(1) ควรกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับอัตราค่าจ้างในช่วงระหว่างเวลาคลอดบุตรเป็นลักษณะแบบเหมาจ่าย โดยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงทุกคนได้รับในอัตราเดียวกันหมด และเป็นอัตราที่แน่นอน ไม่ขึ้นอยู่กับจำนวนวันในการใช้สิทธิในการลาคลอดบุตร และ

(2) สิทธิในการได้รับค่าจ้างในระหว่างลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง ควรเป็นสิทธิที่ลูกจ้างหญิงได้รับเสมอ แม้ว่าจะคลอดบุตรในระหว่างที่นายจ้างใช้สิทธิหยุดงานชั่วคราว เว้นแต่การหยุดงานนั้นเกิดขึ้นเพราะเหตุสุดวิสัย

##### 2) เรื่องสิทธิในการเปลี่ยนงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และภายหลังคลอดบุตร

(1) ควรมีบทบัญญัติ กำหนดระยะเวลาในการตั้งครรภ์ให้ชัดเจน ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงจะสามารถใช้สิทธิในการร้องขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราว เพื่อที่จะได้ไม่เป็นอุปสรรคในการจ้างงานของนายจ้าง และ

(2) ควรมีบทบัญญัติ กำหนดระยะเวลาในการใช้สิทธิเปลี่ยนงานชั่วคราวของลูกจ้างหญิง ในการที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายอัตราค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างหญิงได้เป็นปกติก่อนเปลี่ยนงาน โดยการกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในการจ่ายอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างหญิงได้รับเป็นปกติเป็นระยะเวลาหนึ่งของการเปลี่ยนงาน หากปรากฏว่า พ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างหญิงรายใดยังไม่สามารถกลับมาทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้นายจ้างจ่ายอัตราค่าจ้างเท่ากับตำแหน่งงานใหม่ที่ลูกจ้างหญิงทำอยู่ ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมแก่นายจ้าง มิให้ต้องรับภาระจากกรณีดังกล่าวเกินควร

(3) ควรมีบทบัญญัติ ให้สิทธิแก่นายจ้าง ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หยุดพักงาน และนายจ้างรับผิดชอบจ่ายอัตราค่าจ้างให้ไม่เกิน 90 วัน ในกรณีที่สถานประกอบการมีแต่ลักษณะงานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำทั้งสิ้น



(4) ควรมีบทบัญญัติ กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิที่จะกลับไปทำงานในหน้าที่เดิม หรืองานที่ใกล้เคียงกับงานเดิมทันทีที่มีความปลอดภัยที่จะทำเช่นนั้น ทั้งนี้เพื่อความคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่ใช้สิทธิเปลี่ยนงาน

### 3) เรื่องการห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

(1) นอกจากการบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์แล้ว ควรมีการบัญญัติรวมถึงการห้ามเลิกจ้างในกรณีดังกล่าวนี้ เพิ่มเข้ามาอีกด้วย กล่าวคือ การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงระหว่างที่ลาคลอดบุตร หรือลาเพิ่ม หรือระหว่างช่วงเวลาภายหลังจากที่กลับมาทำงานแล้ว ยกเว้นการเลิกจ้างนั้น เป็นกรณีที่มีเหตุอันไม่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร และผลที่ตามมาหรือการดูแลบุตร โดยจะต้องพิสูจน์ว่าเหตุที่เลิกจ้างนั้นต้องไม่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ หรือการลาคลอดบุตร และผลที่ตามมา หรือการดูแลบุตร โดยให้นายจ้างเป็นผู้รับภาระการพิสูจน์

(2) ควรมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่หญิงมีครรภ์ ในการมีโอกาสดำเนินการเลือกเข้าทำงาน หรือการถูกจำกัดสิทธิในการทำงานเพราะเหตุมีครรภ์

4) ควรมีบทบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ สามารถไปตรวจครรภ์ตามกำหนดนัดของแพทย์ได้ โดยไม่ให้ถือว่าเป็นวันลา เพื่อที่จะได้เป็นการสนับสนุนให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานขณะตั้งครรภ์ได้อย่างถูกต้อง และจะทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสุขภาพและอนามัยที่สมบูรณ์ ปลอดภัย และป้องกันโรครภาวะแทรกซ้อนระหว่างตั้งครรภ์ เนื่องจากว่าการไปตรวจครรภ์ตามกำหนดนัดจะต้องลางาน หรือขาดงาน ทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์บางรายไม่สะดวกที่จะไปตรวจ หรือบางรายอาจต้องจ้างคนอื่นมาทำแทน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้มีจำนวนวันลาเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือการได้รับเงินโบนัส หรือเงินพิเศษ

5) ควรมีบทบัญญัติ กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิง ให้มีระยะเวลาของการพักเพื่อให้มีบุตรและความถี่ในการพัก สามารถปรับให้เหมาะสมตามความจำเป็นของแต่ละกรณี สำหรับระยะเวลาของการพักให้มีบุตรนั้น อาจจะมีการตกลงกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหญิง โดยอาจรวมช่วงเวลาพักให้มีบุตรที่จัดสรรไว้ในวันหนึ่งรวมเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปลดชั่วโมงการทำงานประจำวัน โดยจะลดตอนต้นหรือตอนท้ายของวันทำงานก็ได้ หรืออาจกำหนดให้ลูกจ้างหญิงสามารถพักให้มีบุตรวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที โดยให้ถือวาระระยะเวลาดังกล่าวนี้ เป็นเวลาในการทำงานด้วย

วัตถุประสงค์ในการเสนอแนบดังกล่าวข้างต้น ก็เพื่อที่จะได้ทำให้ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ประสบอยู่ จากการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้รับการปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อที่ว่าเจตนารมณ์ในการให้ความคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงในระหว่างตั้งครรภ์ และภายหลังคลอดบุตรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง นอกจากนี้ตัวลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพร่างกายแล้ว ทางด้านนายจ้างเองก็จะได้รับความคุ้มครองในการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์เช่นกัน กล่าวคือไม่ต้องเสี่ยงต่อภาวะการผิดกฎหมายจากการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์กับทั้งไม่ทำให้นายจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนจากการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์เกินควร เพื่อที่ธุรกิจของสถานประกอบการจะได้ดำเนินได้ต่อไป

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. **สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

กฤษฎี อุทัยรัตน์. **เนติบัญญัติ (กฎหมาย) คุ้มครองแรงงาน “ภาคเบ็ดเตล็ด” 2541**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น), 2542.

กองนิติการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. **รวมข้อหาหรือปัญหากฎหมายแรงงาน ปี พ.ศ. 2542 – 2543**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2543.

กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. **กฎหมายแรงงานที่นักรู้สำหรับผู้บริหาร นักแรงงานและประชาชนผู้ใช้แรงงาน เล่ม 3**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542.

ชวน อรรถศาสตร์. **กฎหมายแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฮิวแมน เฮอริเทจ จำกัด, 2542.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. **กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (กฎหมายแรงงาน)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. **การต่อสู้ของขบวนการแรงงานสตรีไทย**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ พงศ์พงษ์, 2542.

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. **ปัญหาบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ พงศ์พงษ์, 2542.

พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะผู้รวบรวม. **กฎหมายสำคัญของพม่าและอินโดจีนในธุรกิจการค้าและการลงทุน**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. **กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใช้งาน พิมพ์ครั้งที่ 3.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. **กฎหมายประกันสังคม ฉบับใช้งาน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2540.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. **วิเคราะห์แรงงานเล่ม 4 กฎหมายเงินทดแทน/ประกันสังคม/จัดหางาน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2537.

วราวุธ สุมาวงศ์. **คู่มือการฝากครรภ์และการคลอด พิมพ์ครั้งที่ 12.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.

วิจิตรา พึ่งลัดดา. **กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พิมพ์ครั้งที่ 3.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2540.

วิจิตรา พึ่งลัดดา. **กฎหมายประกันสังคม.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542.

สมพร พรหมมิตาธร. **คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, ม.บ.ป.

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย). **รวมกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม.** กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย), 2542.

ศักดิ์ กอแสงเรือง. **รวมกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2539.

เอกพร รักความสุข. **เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการกิจการสังคม พรรคความหวังใหม่, 2541.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน สาขาวิชานิติศาสตร์. หน่วยที่ 1-6.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529.

### วารสาร

เทอดศักดิ์ จันทรสระแก้ว. "กฎหมายแรงงานเวียดนาม" วารสารศาลแรงงาน. ฉบับที่ 12 ปีที่ 4.  
ต.ค. – ธ.ค. 2539.

วิจิตรา พรหมพันธ์. "วิวัฒนาการแรงงานในประเทศไทย" วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับที่ 3 – 4  
มี.ค – เม.ย. 2525.

วิจิตรา พุ่งลัดดา. "สาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่" วารสารนิติศาสตร์.  
คณะนิติศาสตร์. 28, 1 มีนาคม 2541.

สุภัทรา สิงหลกะ. "สิทธิสตรี : ประวัติและวิวัฒนาการของการเรียกร้องสิทธิสตรีไทย" อนุสรณ์อายุ  
ครบ 6 รอบ ของคุณหญิงสุภัทรา สิงหลกะ, 2525.

หยุด แสงอุทัย. "บทความเรื่องพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499" สิทธิสตรี : ประวัติและ  
วิวัฒนาการของการเรียกร้องสิทธิสตรีไทย. อนุสรณ์อายุครบ 6 รอบของคุณ  
หญิงสุภัทรา สิงหลกะ, 2525.

### เอกสารและวิทยานิพนธ์

จาดุรงค์ แก่นศึกษา. "การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศึกษา  
เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ"  
วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.

นิธธิมา รมยะมาลี. "ผลการตั้งครรภ์ของสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม" วิทยานิพนธ์หลักสูตร  
สูทรวินยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

มณี สุขผล. "การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ"  
วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2543.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. "เอกสารประกอบการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
สมัยที่ 88, 30 พฤษภาคม – 15 มิถุนายน 2543 ณ นครเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์  
แลนด์" กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543.

อุดม มีแสง. "ปัญหากฎหมายประกันสังคมที่มีผลกระทบต่อนายจ้างและผู้ประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2523" วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2543.

อุษมา สุทธิพนไพศาล. "สภาวะการทำงานและสภาวะสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตการตั้งครรภ์ของสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล" วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.

### กฎหมาย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2501

คำปรารภของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2501

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2501

### ภาษาอังกฤษ

### Law

Labour Law of Lao, 1994

Law Code of Vietnam, 1994

Law of Malasia Act 265 Employment Act, 1955 (Revised -1981)

Ministry of Labour Japan. Labour Law of Japan, Tokyo : The Institute of Labour Administration 1990.

The Employment Act of Singapore. 1981

The Labour Enactment of Brunei. 1954

ภาคผนวก

## พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

### หมวด 3

#### การใช้แรงงานหญิง

- มาตรา 38** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้
- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น
  - (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
  - (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
  - (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- มาตรา 39** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้
- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
  - (2) งานขับเค็ลเลอร์หรือติดไปกับยานพาหนะ
  - (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
  - (4) งานที่ทำในเรือ
  - (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- มาตรา 40** ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณามีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว
- มาตรา 41** ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย
- มาตรา 42** ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิไบบรรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น
- มาตรา 43** ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์



**ประกาศกระทรวงมหาดไทย**  
**เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร**

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 (7) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

**ความทั่วไป**

**ข้อ 1 ในประกาศนี้**

“เครื่องจักร” หมายความว่า สิ่งที่ประกอบด้วยชิ้นส่วนหลายชิ้นสำหรับให้ก่อกำเนิดพลังงาน เปลี่ยนหรือแปลงสภาพพลังงาน หรือส่งพลังงาน ทั้งนี้ ด้วยกำลังน้ำ ไอน้ำ เชื้อเพลิง ลม แก๊ส ไฟฟ้า หรือพลังงานอื่นอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน และหมายความรวมถึง เครื่องอุปกรณ์ ไฟลิวัด পুলเล สายพาน เพลา เกียร์ หรือสิ่งอื่นที่ทำงานสัมพันธ์กัน และรวมถึงเครื่องมือกลด้วย

“หม้อไอน้ำ” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

**หมวด 1**

**การใช้เครื่องจักรทั่วไป**

ข้อ 2 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรสวมใส่หมวก ถุงมือ แวนตา หน้ากาก เครื่องป้องกันเสียง รองเท้าพื้นยางหุ้มสัน หรือเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอื่น ๆ ตามสภาพและลักษณะของงาน และให้ถือเป็นระเบียบปฏิบัติงานของสถานประกอบการตลอดเวลาที่ลูกจ้างปฏิบัติงานนั้น

ข้อ 3 ให้นายจ้างดูแลลูกจ้างสวมใส่เครื่องนุ่งห่มให้เรียบร้อย รัดกุม ไม่ขาดรุ่งริ่ง ในกรณีที่ทำงานเกี่ยวกับการใช้ไฟฟ้า จะต้องให้ลูกจ้างสวมเครื่องนุ่งห่มที่ไม่เปียกน้ำ

ข้อ 4 ให้นำช่างดูแลมิให้ลูกจ้างซึ่งมีผมยาวเกินสมควร และมีได้รวบหรือทำอย่างหนึ่งอย่างใดให้อยู่ในลักษณะที่ปลอดภัย หรือสวมใส่เครื่องประดับอื่นที่อาจเกี่ยวโยงกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ เข้าทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

ข้อ 5 ให้นำช่างจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร ดังต่อไปนี้

(1) เครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้า ต้องมีสายดินเพื่อป้องกันกระแสไฟฟ้ารั่วตามมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยทางไฟฟ้าของสำนักงานพลังงานแห่งชาติทุกเครื่อง

(2) เครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้า ต้องมีสายไฟฟ้าเข้าเครื่องจักรโดยฝังดินหรือเดินลงมาจากที่สูง ทั้งนี้ให้ใช้ท่อร้อยสายไฟฟ้าให้เรียบร้อย เว้นแต่ใช้สายไฟฟ้านิตที่มีฉนวนหุ้มเป็นพิเศษ

(3) เครื่องจักรสำหรับป้อนวัสดุซึ่งใช้น้ำหนักเหวี่ยง ให้ติดตั้งตัวน้ำหนักเหวี่ยงไว้สูงกว่าศีรษะผู้ปฏิบัติงานพอสมควร เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือให้จัดทำเครื่องป้องกันอย่างหนึ่งอย่างใดให้มีความปลอดภัยต่อลูกจ้างและจะต้องไม่มีสายไฟฟ้าอยู่ในรัศมีของน้ำหนักเหวี่ยง

(4) เครื่องจักรสำหรับป้อนวัสดุโดยใช้เท้าเหยียบ ต้องมีที่พักเท้าและมีที่ครอบป้องกันมิให้เหยียบโดยไม่ตั้งใจ

(5) เครื่องจักรสำหรับป้อนวัสดุโดยใช้มือป้อน ต้องมีเครื่องป้องกันมือให้พ้นจากแม่พิมพ์ หรือจัดหาเครื่องป้องกันวัตถุแทนมือ

(6) เครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้าป้อนหรือตัดวัสดุที่ใช้มือป้อน ต้องมีสวิตช์สองแห่งห่างกันเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเปิดสวิตช์พร้อมกันทั้งสองมือ

(7) เครื่องจักรชนิดอัตโนมัติ ต้องมีสวิตช์เครื่องหมายปิด เปิด ที่สวิตช์อัตโนมัติตามหลักสากล และมีเครื่องป้องกันมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดกระทบสวิตช์ เป็นเหตุให้เครื่องจักรทำงานโดยมิได้ตั้งใจ

(8) เครื่องจักรที่มีการถ่ายทอดพลังงานโดยใช้เพลลา สายพาน ปูลเล ไฟลวีล ต้องมีตะแกรงเหล็กเหนียวครอบส่วนที่หมุนได้และส่วนส่งกำลังให้มิดชิด ถ้าส่วนที่หมุนได้หรือส่วนส่งกำลังสูงกว่าสองเมตร ต้องมีตะแกรง หรือรั้วเหล็กเหนียวสูงไม่ต่ำกว่าสองเมตรกันล้อมให้มิดชิด

สำหรับสายพานแขวนลอยที่มีความเร็วไม่น้อยกว่าห้าร้อยสี่สิบเมตรต่อนาที หรือสายพานที่มีช่วงยาวเกินกว่าสามเมตร หรือสายพานที่กว้างกว่าสี่สิบเซนติเมตรหรือสายพานโซ่ ต้องมีที่ครอบรองรับซึ่งเปิดซ่อมแซมได้

(9) ใบเลื่อยวงเดือนที่ใช้กับเครื่องจักรซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานได้ ต้องมีที่ครอบใบเลื่อยส่วนที่สูงเกินกว่าพื้นโต๊ะหรือแท่น

(10) เครื่องจักรที่ใช้เป็นเครื่องลับ ฝน หรือแต้วโลหะ ต้องมีเครื่องปิดบังประกายไฟหรือเศษวัตถุในขณะที่ใช้งาน

ข้อ 6 ก่อนการติดตั้งหรือซ่อมเครื่องจักร หรือเครื่องป้องกันอันตรายของเครื่องจักร ให้นำช่างทำป้ายปิดประกาศ ไว้ ณ บริเวณติดตั้งหรือซ่อมแซม และให้แขวนป้ายห้ามเปิดสวิตช์ไว้ที่สวิตช์ด้วย

ข้อ 7 ให้นายจ้างดูแลให้ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับเครื่องมือกล (Mechanical Equipment) ดังต่อไปนี้

- (1) ทุกวันก่อนนำเครื่องมือกลออกใช้ ต้องตรวจดูให้แน่ใจว่าเครื่องมือกลนั้นอยู่ในสภาพใช้การได้ดีและปลอดภัย
- (2) เครื่องกลที่ใช้ขับเคลื่อนได้ จะต้องมีสภาพที่ผู้ใช้งานสามารถมองเห็นข้างหลังได้ เว้นแต่จะมีสัญญาณเสียงเตือนหรือมีผู้บอกสัญญาณเมื่อถอยหลัง
- (3) ไม่นำรถยก รถบันจัน หรือเครื่องมือสำหรับยกอื่น ๆ ไปใช้ปฏิบัติงานใกล้สายหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีกระแสไฟฟ้าใกล้กว่าระยะห่างที่ปลอดภัย ตามที่กำหนดไว้ในหมวดไฟฟ้า เว้นแต่
  - ก. จะมีแผงฉนวนกันระหว่างส่วนที่มีกระแสไฟฟ้ากับเครื่องมือกลนั้น
  - ข. เครื่องมือกลนั้นได้ต่อสายดินไว้เรียบร้อยแล้ว
  - ค. มีฉนวนหุ้มอย่างดี หรือ
  - ง. ใช้มาตรการความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือกลนั้นเช่นเดียวกับว่ามีกระแสไฟฟ้าอยู่

ฟ้าอยู่

ข้อ 8 ห้ามมิให้นายจ้างใช้หรือยอมให้ลูกจ้างใช้เครื่องมือกลทำงานเกินกว่าพิกัดที่ผู้ผลิตกำหนดไว้สำหรับเครื่องมือกลนั้น

ข้อ 9 ให้นายจ้างจัดให้มีการเดินเข้า ออก จากที่สำหรับปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครื่องจักร มีความกว้างไม่น้อยกว่า แปดสิบเซนติเมตร

ข้อ 10 ให้นายจ้างจัดทำรั้ว คอดกั้น หรือเส้นแสดงเขตอันตราย ณ ที่ตั้งของเครื่องจักร หรือเขตที่เครื่องจักรทำงานที่อาจเป็นอันตราย ให้ชัดเจนทุกแห่ง

## หมวด 2

### ความปลอดภัยเกี่ยวกับหม้อไอน้ำ

ยกเลิก โดยข้อ 2 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อไอน้ำ ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ.2535

## หมวด 3

### การคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ 19 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานเชื่อมแก๊สและงานเชื่อมไฟฟ้า สวมแว่นตาดำแสงหรือกระบังหน้าลดแสง ถุงมือหนัง รองเท้าพื้นยางหุ้มสันและแผ่นปิดหน้าอกกันประกายไฟ ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ 20 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานลับหรือฝนโลหะด้วยหินเจียรระไน สวมแว่นตาหรือหน้ากากชนิดใส ถุงมือผ้า และรองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ 21 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานกลึงโลหะ กลึงไม้ งานไสโลหะ งานไสไม้ งานตัดโลหะ สวมแว่นตาหรือหน้ากากชนิดใส ถุงมือผ้า รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ 22 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานปั๊มโลหะ สวมแว่นตาชนิดใส ถุงมือผ้า และรองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ 23 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานชุบโลหะ สวมถุงมือยางและรองเท้าพื้นยางหุ้มส้นตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ 24 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานพ่นสี สวมถุงมือผ้า และรองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ 25 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานยก ขนย้าย ติดตั้ง สวมรองเท้าหัวโลหะ ถุงมือหนังและหมวกแข็ง ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ 26 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานควบคุมเครื่องยนต์ เครื่องจักร หรือเครื่องมือกล สวมหมวกแข็ง รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ 27 งานใดที่มีลักษณะไม่เหมาะสมแก่การที่จะให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการทำงานตามที่ระบุไว้ในหมวดนี้ นายจ้างอาจผ่อนผันให้ลูกจ้างระงับการใช้อุปกรณ์นั้นเฉพาะการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นว่านั้นเป็นการชั่วคราวได้

#### หมวด 4

#### กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ 28 อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามที่กล่าวในหมวด 4 จะต้องมีคุณสมบัติได้มาตรฐานขั้นต่ำ ดังต่อไปนี้

(1) หมวกแข็ง จะต้องมึ้น้ำหนักไม่เกินสี่ร้อยยี่สิบกรัม ต้องทำด้วยวัสดุที่ไม่ใช่โลหะ และต้องมีความต้านทานสามารถทนแรงกระแทกได้ไม่น้อยกว่าสามร้อยแปดสิบห้ากิโลกรัม ภายในหมวดจะต้องมีรองหมวกทำด้วยหนัง พลาสติก ผ้า หรือวัสดุอื่นที่คล้ายกัน และอยู่ห่างผนังหมวดไม่น้อยกว่าหนึ่งเซนติเมตร ซึ่งสามารถปรับระยะได้ตามขนาดศีรษะของผู้ใช้ เพื่อป้องกันศีรษะกระทบกับผนังหมวก

(2) ที่สวมรัดผมหรือตาข่ายคลุมผม ต้องทำด้วยพลาสติก ผ้า หรือวัสดุที่คล้ายกัน หรือใช้สวมหรือคลุมผมแล้วสั่นเสมอคอ

(3) แว่นตาหรือหน้ากากชนิดใส ต้องมีตัวแว่นหรือหน้ากากทำด้วยพลาสติกใส มองเห็นได้ชัดสามารถป้องกันแรงกระแทกได้ กรอบของแว่นตาต้องมีน้ำหนักเบา

(4) แว่นตาลดแสง ตัวแว่นต้องทำด้วยกระจกสีที่สามารถลดความจ้าของแสงลงให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อสายตา กรอบของแว่นตาต้องมีน้ำหนักเบาและมีกระบังแสงซึ่งมีลักษณะอ่อน

(5) กระบังหน้า ตัวกระบังต้องทำด้วยกระจกสีที่สามารถลดความจ้าของแสงลงให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อสายตา ตัวกรอบต้องมีน้ำหนักเบาและต้องไม่ติดไฟง่าย

(6) ปลั๊กอุดเสียง (ear plugs) ต้องทำด้วยพลาสติก หรือยาง หรือวัสดุอื่น ใช้ใส่ช่องหูทั้งสองข้าง ต้องสามารถลดระดับเสียงลงได้ไม่น้อยกว่า 15 เดซิเบล

(7) ครอบหูลดเสียง (ear muffs) ต้องทำด้วยพลาสติก หรือยาง หรือวัสดุอื่น ใช้ครอบหูทั้งสองข้าง ต้องสามารถลดระดับเสียงลงได้ไม่น้อยกว่า 25 เดซิเบล

(8) ถุงมือหนัง ต้องมีความยาวหุ้มถึงข้อมือ มีลักษณะใช้สวมกับนิ้วมือได้ทุกนิ้ว

(9) ถุงมือผ้า หรือวัสดุอื่นที่มีใยโลหะปน ต้องมีความยาวหุ้มถึงข้อมือ มีลักษณะใช้สวมกับนิ้วมือได้ทุกนิ้ว

(10) รองเท้าหนังหุ้มโลหะ ปลายรองเท้าจะต้องมีโลหะแข็งหุ้ม สามารถทนแรงกดได้ไม่น้อยกว่าสี่ร้อยสี่สิบหกกิโลกรัม

ข้อ 29 ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 23 กรกฎาคม 2519

**ประกาศกระทรวงมหาดไทย**  
**เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม**

-----

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 (7) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

**ความทั่วไป**

ข้อ 1 ในประกาศนี้

“สภาพความร้อน” หมายความว่า อุณหภูมิที่เป็นอยู่รอบตัวลูกจ้างในขณะที่ทำงานปกติ

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

**หมวด 1**

**ความร้อน**

ข้อ 2 ภายในสถานที่ประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ จะมีสภาพความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิของร่างกายของลูกจ้างสูงเกินกว่า 38 องศาเซลเซียส มิได้

ข้อ 3 ในกรณีที่ภายในสถานที่ประกอบการมีสภาพความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิของร่างกายของลูกจ้างสูงกว่า 38 องศาเซลเซียส ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อลดสภาพความร้อนนั้น หากแก้ไขหรือปรับปรุงไม่ได้ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเครื่องป้องกันความร้อนมิให้อุณหภูมิของร่างกายลูกจ้างสูงกว่า 38 องศาเซลเซียส

ข้อ 4 ในกรณีที่อุณหภูมิของร่างกายลูกจ้างสูงกว่า 38 องศาเซลเซียส นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดพักชั่วคราวจนกว่าอุณหภูมิของร่างกายลูกจ้างจะอยู่ในสภาพปกติ

ข้อ 5 ในที่ที่เป็นแหล่งกำเนิดความร้อนที่มีสภาพความร้อนสูงถึงขนาดเป็นอันตรายแก่สุขภาพอนามัยของบุคคล ให้นายจ้างปิดประกาศเตือนให้ทราบ

ข้อ 6 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานใกล้แหล่งกำเนิดความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิในบริเวณนั้นสูงกว่า 45 องศาเซลเซียส สวมชุดแต่งกาย รองเท้า และถุงมือสำหรับป้องกันความร้อน ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด 4 ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

## หมวด 2

### แสงสว่าง

ข้อ 7 ภายในสถานที่ประกอบการที่ให้ลูกจ้างทำงาน ดังต่อไปนี้

(1) งานที่ไม่ต้องการความละเอียด เช่น การขนย้าย การบรรจุ การบัด การเกลี่ยวัตถุดิบ หยาบ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 50 ลักซ์

(2) งานที่ต้องการความละเอียดเล็กน้อย เช่น การผลิต หรือการประกอบชิ้นงานอย่างหยาบ ๆ การสีข้าว การสาวฝ้าย หรือการปฏิบัติงานขั้นแรกในกระบวนการอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 100 ลักซ์

ข้อ 8 ณ ที่ที่ให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งทำงาน ดังต่อไปนี้

(1) งานที่ต้องการความละเอียดปานกลาง เช่น การเย็บผ้า การเย็บหนัง การประกอบภาชนะ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 200 ลักซ์

(2) งานที่ต้องการความละเอียดสูงกว่าที่กล่าวใน (1) แต่ไม่ถึง (3) เช่น การกลึงหรือแต่งโลหะ การซ่อมแซมเครื่องจักร การตรวจตราและทดสอบผลิตภัณฑ์ การตกแต่งหนังสือและผ้าฝ้าย การทอผ้า เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 300 ลักซ์

(3) งานที่ต้องการความละเอียดมากเป็นพิเศษ และต้องใช้เวลาทำงานนาน เช่น การประกอบเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่มีขนาดเล็ก นาฬิกา การเจียรไนเพชร พลอย การเย็บผ้าที่มีสีมืดทึบ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 1,000 ลักซ์

ข้อ 9 ถนนและทางเดินภายนอกอาคารในบริเวณสถานที่ประกอบการ ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 20 ลักซ์

ข้อ 10 ในโกดังหรือห้องเก็บวัสดุ ทางเดิน เฉลียง และบันไดในบริเวณสถานที่ประกอบการ ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 50 ลักซ์

ข้อ 11 ให้นายจ้างป้องกันมิให้มีแสงตรงหรือแสงสะท้อนของดวงอาทิตย์หรือเครื่องกำเนิดแสงที่มีแสงจ้าส่องเข้าตาลูกจ้างในขณะที่ทำงาน ในกรณีที่ไม้อาจป้องกันได้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานในลักษณะเช่นว่านั้นสวมใส่แว่นตาหรือกระบังหน้าลดแสง ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด 4 ตลอดเวลาที่ทำงาน

ข้อ 12 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานในถ้ำ อุโมงค์ หรือในที่ที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ สวมหมวกแข็งที่มีอุปกรณ์ส่องแสงสว่างตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด 4 ตลอดเวลาที่ทำงาน

### หมวด 3

#### เสียง

ข้อ 13 ภายในสถานที่ประกอบกิจการที่ให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งทำงาน ดังต่อไปนี้

- (1) ไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกินเก้าสิบเอ็ดเดซิเบล (เอ)
- (2) เกินวันละเจ็ดชั่วโมง แต่ไม่เกินแปดชั่วโมง จะต้องมียกระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกินเก้าสิบเดซิเบล (เอ)
- (3) เกินวันละแปดชั่วโมงจะต้องมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกินแปดสิบเดซิเบล (เอ)

ข้อ 14 นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีระดับเสียงเกินกว่าหนึ่งร้อยสี่สิบเดซิเบล (เอ) มิได้

ข้อ 15 ภายในสถานที่ประกอบกิจการที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 13 ให้นายจ้างแก้ไข หรือปรับปรุงสิ่งที่เป็นต้นกำเนิดของเสียงหรือทางผ่านของเสียงมิให้มีระดับเสียงดังเกินกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 13

ข้อ 16 ในกรณีไม่อาจปรับปรุงหรือแก้ไขตามความในข้อ 15 ได้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมใส่ปลั๊กลดเสียงหรือครอบหูลดเสียง ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด 4 ตลอดเวลาที่ทำงาน

### หมวด 4

#### มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ 17 หมวกแข็งจะต้องมีน้ำหนักไม่เกินสี่ร้อยยี่สิบสี่กรัม ทำด้วยวัสดุที่ไม่ใช่โลหะ และมีความต้านทาน สามารถทนแรงกระแทกได้ไม่น้อยกว่าสามร้อยแปดสิบห้ากิโลกรัม ภายในหมวกจะต้องมีรองหมวกทำด้วยหนัง พลาสติก ผ้า หรือวัสดุอื่นที่คล้ายกัน อยู่ห่างผนังหมวกไม่น้อยกว่าหนึ่งเซนติเมตร ซึ่งสามารถปรับระยะได้ตามขนาดศีรษะของผู้ใช้ เพื่อป้องกันศีรษะกระแทกกับผนังหมวก



สำหรับหมวกแข็งที่มีอุปกรณ์ส่องแสงสว่าง นอกจากจะต้องเป็นหมวกที่มีมาตรฐานตามวรรคแรกแล้ว จะต้องมียุกรณ์ที่ทำให้มีแสงสว่างที่มีความเข้มไม่น้อยกว่า 20 ลักซ์ ส่องไปข้างหน้าติดอยู่ที่หมวกด้วย

ข้อ 18 ปลั๊กอุดเสียง (ear plugs) ต้องทำด้วยพลาสติก หรือยาง หรือวัสดุอื่นที่ใช้ใส่ช่องหูทั้งสองข้าง ต้องสามารถลดระดับเสียงลงได้ไม่น้อยกว่า 15 เดซิเบล (เอ)

ข้อ 19 ครอบหูลดเสียง (ear muffs) ต้องทำด้วยพลาสติก หรือยาง หรือวัสดุอื่น ใช้ครอบหูทั้งสองข้าง ต้องสามารถลดระดับเสียงลงได้ไม่น้อยกว่า 25 เดซิเบล (เอ)

ข้อ 20 แวนตาลดแสง ตัวแวนต้องทำด้วยกระจกสีซึ่งสามารถลดความจ้าของแสงลงให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อสายตา กรอบของแวนตาต้องมีน้ำหนักเบาและมีกระบังแสงซึ่งมีลักษณะอ่อน

ข้อ 21 กระบังหน้าลดแสง ตัวกระบังต้องทำด้วยกระจกสี ซึ่งสามารถลดความจ้าของแสงลงให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อสายตา ตัวครอบต้องมีน้ำหนักเบาและต้องไม่ติดไฟง่าย

ข้อ 22 ชุดแต่งกาย รองเท้า และถุงมือ สำหรับป้องกันความร้อนตามข้อ 6 ต้องทำด้วยวัสดุที่มีน้ำหนักเบา สามารถกันความร้อนจากแหล่งกำเนิดความร้อนได้

#### หมวด 5 เบ็ดเตล็ด

ข้อ 23 ข้อกำหนดเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น

ข้อ 24 งานใดที่มีลักษณะไม่เหมาะสมแก่การที่จะให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ดังที่ได้ระบุไว้ในประกาศนี้ นายจ้างอาจผ่อนผันให้ลูกจ้างระงับการใช้อุปกรณ์นั้นเฉพาะการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นว่านั้นเป็นการชั่วคราวได้

ข้อ 25 ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่า สภาพความร้อน แสงสว่างหรือเสียง ในบริเวณสถานที่ประกอบการมิได้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ดักเตือนเป็นหนังสือ ให้นายจ้างปฏิบัติการให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ข้อ 26 ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2519

**ประกาศกระทรวงมหาดไทย**  
**เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม**  
**(สารเคมี)**

-----

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 (7) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

**ความทั่วไป**

ข้อ 1 ในประกาศนี้

"เส้นใย" หมายความว่า สารที่มีลักษณะเหนียวและยาวคล้ายเส้นด้าย มีต้นกำเนิดจาก แร่ พืช สัตว์ หรือ โยสังเคราะห์

"ฝุ่น" หมายความว่า อนุภาคของของแข็งที่สามารถฟุ้ง กระจาย ปลิว หรือลอยอยู่ในอากาศได้

"ละออง" หมายความว่า อนุภาคของของเหลวที่สามารถลอยอยู่ในอากาศได้

"ฟุ้ง" หมายความว่า อนุภาคของแข็งที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวของไอของสาร และสามารถลอยอยู่ในอากาศได้

"แก๊ส" หมายความว่า ของไหลมีปริมาตรหรือรูปร่างไม่แน่นอนที่สามารถฟุ้ง กระจาย และเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นของเหลวหรือของแข็งได้ โดยการเพิ่มความดันหรือลดอุณหภูมิ

"ไอเคมี" หมายความว่า ไอที่เกิดขึ้นจากสารเคมีที่เป็นของเหลวหรือของแข็งในสภาวะปกติ

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

**หมวด 1**

**สารเคมี**

ข้อ 2 ตลอดระยะเวลาทำงานปกติ ภายในสถานที่ประกอบการที่ให้ลูกจ้างทำงาน จะมีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศของการทำงานโดยเฉลี่ยเกินกว่าที่กำหนดไว้ มิได้

ข้อ 3 ไม่ว่าจะระยะเวลาใดของการทำงานปกติ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศของการทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้

ข้อ 4 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีเกินกว่าที่กำหนดไว้

ข้อ 5 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีปริมาณฝุ่นแร่ในบรรยากาศของการทำงาน ตลอดระยะเวลาการทำงานปกติโดยเฉลี่ยเกินกว่าที่กำหนดไว้

ข้อ 6 ภายในสถานที่ประกอบการที่มีการใช้สารเคมีที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข 1, 2, 3 หรือ 4 ซึ่งสภาพของการใช้นั้นอาจเป็นอันตรายต่อผู้ใช้หรือผู้อยู่ใกล้เคียง ให้นายจ้างจัดห้องหรืออาคารสำหรับการใช้สารเคมีไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 7 ในกรณีที่อยู่ในสถานที่ประกอบการที่มีสารเคมีหรือฝุ่นแร่ฟุ้งกระจายสู่อากาศของการทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข 1, 2, 3 หรือ 4 ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อลดความเข้มข้นของสารเคมีหรือปริมาณฝุ่นแร่มิให้เกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางดังกล่าวแล้ว หากแก้ไขหรือปรับปรุงไม่ได้ นายจ้างจะต้องจัด ให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด 2 ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับสารเคมีที่มีลักษณะหรือปริมาณที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ฝุ่น ละออง พุ่ม แก๊ส หรือไอเคมี ต้องสวมใส่ที่กรองอากาศหรือเครื่องช่วยหายใจที่เหมาะสม

(2) สารเคมีในรูปของของเหลวที่เป็นพิษ ต้องสวมใส่ถุงมือยาว รองเท้าพื้นยางหุ้มแข้ง กระบังหน้าชนิดใสและที่กันสารเคมีกระเด็นถูกร่างกาย

(3) สารเคมีในรูปของของแข็งที่เป็นพิษ ต้องสวมใส่ถุงมือยางและรองเท้าพื้นยางหุ้มส้น

## หมวด 2

### มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ 8 ถุงมือยางต้องทำด้วยยางหรือวัสดุอื่นที่คล้ายกัน มีความยาวหุ้มถึงข้อมือ มีลักษณะใช้สวมกับนิ้วมือได้ทุกนิ้ว มีความเหนียวไม่ฉีกขาดง่าย สามารถกันน้ำและสารเคมีได้

ข้อ 9 รองเท้ายางหุ้มแข้งต้องทำด้วยยางหรือยางผสมวัสดุอื่น เมื่อสวมแล้วมีความสูงไม่น้อยกว่าครึ่งแข้ง ไม่ฉีกขาดง่าย สามารถกันน้ำและสารเคมีได้

ข้อ 10 กระบังหน้าชนิดใส ตัวกระบังต้องทำด้วยพลาสติกใสหรือวัสดุอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน มองเห็นได้ชัดสามารถป้องกันอันตรายจากสารเคมีกระเด็นหรือกรด และทนแรงกระแทกได้ ตัวครอบต้องมีน้ำหนักเบาและต้องไม่ติดไฟง่าย

ข้อ 11 ที่กรองอากาศสำหรับใช้ครอบจมูกและปากกันสารเคมี ต้องสามารถลดปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีให้เกินกว่าที่กำหนดไว้

ข้อ 12 ที่กรองอากาศสำหรับใช้ครอบจมูกและปากกันฝุ่นแร่ ต้องสามารถลดปริมาณฝุ่นแร่ให้เกินกว่าที่กำหนดไว้

ข้อ 13 เครื่องช่วยหายใจที่ใช้กับ พุ่ม แก๊ส หรือไอเคมี ต้องเป็นแบบหน้ากากครอบเต็มหน้า ประเภทที่มีถึงอากาศสำหรับหายใจอยู่ในตัว หรือประเภทที่มีท่ออากาศต่อมาจากที่อื่น

ข้อ 14 ที่กันอันตรายจากสารเคมีกระเด็น ต้องทำด้วยผ้าพลาสติก หนัง หนังเทียม หรือวัสดุอื่นที่สามารถกันอันตรายจากสารเคมีได้

### หมวด 3 เบ็ดเตล็ด

ข้อ 15 ข้อกำหนดเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในประกาศนี้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น

ข้อ 16 งานใดที่มีลักษณะไม่เหมาะสมแก่การที่จะให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลดังที่ระบุไว้ในประกาศนี้ นายจ้างอาจผ่อนผันให้ลูกจ้างระงับการใช้อุปกรณ์นั้นเฉพาะการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นว่านั้นเป็นการชั่วคราวได้

ข้อ 17 ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าสารเคมีในบริเวณสถานประกอบการ มิได้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำตักเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติการให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ข้อ 18 ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 พฤษภาคม พุทธศักราช 2520

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศลาว ปี ค.ศ.1994  
(Labour Law of Lao 1994)

หมวดที่ 6  
แรงงานสตรีและแรงงานเด็ก

มาตรา 33 ประเภทงานที่ห้ามใช้แรงงานเด็ก

ห้ามนายจ้างใช้หรืออนุญาตให้ลูกจ้างสตรีทำงานหนัก และเป็นอันตรายตามที่ได้กำหนดไว้ตามระเบียบเฉพาะ และทำงานในเวลากลางคืน ในแขนงอุตสาหกรรมทุกประเภท ตั้งแต่เวลา 20.00-05.00 ของวันใหม่ และทั้งนี้ต้องมีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 11 ชั่วโมง ก่อนเริ่มงานใหม่

มาตรา 34 ห้ามใช้แรงงานสตรีมีครรภ์ หรืออยู่ในระยะเลี้ยงดูบุตร

ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างสตรีที่เพิ่มตั้งครรภ์หรือภายหลังจากการคลอดบุตรต่อกว่า 6 เดือน เข้าทำงานดังต่อไปนี้

1. งานยกถ่ายหรือการแบกหามของหนัก
2. งานที่ต้องยืนติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ

ในระยะเวลาดังกล่าวนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างไปทำงานอื่นก่อนชั่วคราว โดยได้รับค่าแรงงานหรือเงินเดือนตามปกติ หากต้องทำเกิน 3 เดือนให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามอัตรางานใหม่

ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างสตรีที่ตั้งครรภ์หรือในระยะเลี้ยงดูบุตรต่ำกว่า 12 เดือน ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 35 การหยุดงานของสตรี

มีสิทธิหยุดงานก่อนและหลังคลอดบุตรอย่างน้อย 90 วัน โดยได้รับค่าแรงหรือเงินเดือนตามปกติจากนายจ้างหรือกองทุนประกันสังคม หากได้ส่งเบาะประกันครบถ้วน เวลาหยุดงานก่อนและหลังการคลอดบุตรให้อยู่ในระยะ 90 วัน แต่ต้องมีเวลาหยุดงาน 42 วัน ภายหลังจากการคลอดบุตร

ในกรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตร ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้อีกอย่างน้อย 30 วัน โดยมีใบรับรองจากแพทย์ โดยได้รับค่าแรงงานเงินเดือนร้อยละ 50 ของค่าแรงปกติ

ภายหลังจากการคลอดบุตรในระยะ 2 เดือนลงมา ลูกจ้างมีสิทธิพักผ่อนวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อให้นมหรือเลี้ยงดูบุตร ในกรณีลูกจ้างนำบุตรไปฝากไว้ในโรงเลี้ยงหรือสถานที่ทำงานของตน

ในกรณีลูกจ้างแท้งบุตรให้มีสิทธิหยุดงานได้ตามกำหนดของแพทย์

**มาตรา 36** การอุดหนุนในเวลาคลอดบุตร

ลูกจ้างสตรีมีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนในการลาคลอดบุตรจากนายจ้าง หรือกองทุนประกันสังคมหากได้ส่งเบาะประกันครบถ้วน อย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 60 ของเงินเดือนต่ำสุดที่รัฐประกาศ ถ้าคลอดบุตรสองคนขึ้นไปพร้อมกัน มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนเพิ่มเติมอีกร้อยละ 50 ของเงินอุดหนุนเวลาคลอดบุตรหรือกรณีแท้งบุตร หากได้รับการรับรองจากแพทย์ก็ได้รับเงินอุดหนุนเช่นเดียวกัน

**มาตรา 37** การรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงาน

นายจ้างอาจจะรับเอาเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปถึง 18 ปีเข้าทำงานก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 36 ชั่วโมง ห้ามใช้แรงงานเด็กในแขนงงานที่หนักหน่วง และเป็นอันตรายต่อสุขภาพดังต่อไปนี้

1. การขุดแร่ทุกประเภท
2. การประกอบผลิตภัณฑ์ด้วยสารเคมี วัตถุระเบิดหรือสารพิษต่าง ๆ
3. การเก็บศพ
4. การทำงานบ่อเอาไว้ในมาตรา 26 แห่งกฎหมายนี้
5. การทำงานในเวลากลางคืนในแขนงอุตสาหกรรมประเภทตั้งแต่เวลา 20.00-08.00 ของ

วันใหม่ และต้องห้ามใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 15 ปีทุกแขนงเศรษฐกิจ มีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 11 ชั่วโมงก่อนเริ่มต้นทำงานวันใหม่

ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ.1994  
( Labour Code of Vietnam 1994 )

หมวดที่ 10  
ระเบียบพิเศษสำหรับผู้ใช้งานสตรี

มาตรา 109

1. รัฐประกันสิทธิของสตรีที่จะทำงานในระดับที่เท่ากันกับชายในทุกกรณี รัฐมีนโยบายที่จะส่งเสริมนายจ้างให้กำหนดสภาพการซึ่งเอื้ออำนวยให้ผู้ใช้งานสตรีสามารถปฏิบัติงานประจำ หรือสามารถปฏิบัติงานในระบบที่ผอนคลาย มีกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งผู้ใช้งานสตรีไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานตลอดวัน ตลอดสัปดาห์ หรือให้สามารถปฏิบัติงาน ณ แหล่งพำนักของตนได้

2. รัฐบาลมีนโยบายและมาตรการ ที่จะสร้างโอกาสในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงสภาพการทำงาน ยกกระดับฝีมือของผู้ใช้งาน ดูแลสุขภาพของผู้ใช้งานเพิ่มสวัสดิการเคราะห์ทั้งทางวัตถุและทางจิตใจแก่ผู้ใช้งานสตรี เพื่อให้แรงงานสตรีสามารถนำความสามารถทางวิชาชีพออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ โดยให้ชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวสอดคล้องกลมกลืนกันด้วย

มาตรา 110

1. หน่วยงานของรัฐมีความรับผิดชอบที่จะจัดให้มีโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ซึ่งสะดวกสำหรับผู้ใช้งานสตรี ในการแสวงหาความชำนาญทางเทคนิคเพิ่มเติมให้แก่ตนเอง การอบรมนี้จะต้องมีจุดประสงค์ที่เอื้อให้การจ้างงานสตรีได้คำนึงถึงร่างกายและลักษณะทางกายภาพของสตรี รวมทั้งภาวะของมาตุมารด้วย

2. รัฐบาลมีนโยบายที่จะให้ความอนุเคราะห์เป็นพิเศษ รวมทั้งการจูงใจทางการเงิน แก่สถานประกอบการที่ว่าจ้างผู้ใช้งานหญิงเป็นจำนวนมาก

มาตรา 111

1. ห้ามมิให้นายจ้างกระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ทำให้เสื่อมเสียเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งสตรีเป็นอันขาด

นายจ้างพึงยึดถือหลักแห่งความมีสิทธิเท่าเทียมกันของเพศชายและหญิงในการสรรหาการจ้างงาน การเลื่อนขั้นและการจ่ายค่าจ้าง

2. เมื่อผู้ใช้แรงงานสตรีมีคุณสมบัติครบถ้วน สำหรับงานตำแหน่งที่ว่างอยู่ และงานนั้นเหมาะสมสำหรับเพศชายหรือเพศหญิงก็ได้ นายจ้างพึงให้โอกาสแก่สตรีเป็นอันดับแรกในการรับเข้าทำงาน

3. นายจ้างไม่พึงเลิกจ้างสตรี หรือแสดงเจตจำนงขอยกเลิกสัญญาจ้างงานต่อลูกจ้างสตรี เนื่องจากลูกจ้างได้สมรส มีครรภ์ ลาคลอด ดูแลบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 12 เดือน ยกเว้นในกรณีที่สถานประกอบการเลิกกิจการ

#### มาตรา 112

หากแพทย์มีหนังสือแจ้งยืนยันเป็นทางการว่าการปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นอันตรายต่อครรภ์ ลูกจ้างสตรีก็สามารถแสดงเจตจำนงขอยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ นายจ้าง ตามนัยแห่ง มาตรา 41 ของกฎหมายนี้ ในกรณีนี้การแจ้งล่วงหน้าว่าลูกจ้างสตรีพึงปฏิบัติงานหรือไม่ยอมขึ้นอยู่กับวินิจฉัยของแพทย์

#### มาตรา 113

1. นายจ้างไม่พึงใช้ให้ลูกจ้างสตรีทำงานหนัก งานอันตราย หรืองานอื่นซึ่งเกี่ยวข้องกับสารพิษ และอาจก่อให้เกิดผลร้ายต่อมารดาบุตร ตามรายชื่อสารซึ่งกระทรวงแรงงานทหารผ่านศึกผู้ทุพพลภาพ และกิจการสังคม กับกระทรวงสาธารณสุข กำหนดและประกาศไว้

สถานประกอบการใดซึ่งใช้ให้ลูกจ้างสตรีปฏิบัติงานเช่นที่กล่าวนี้ พึงจัดทำแผนจัดการฝึกอบรมทางวิชาชีพ แล้วค่อยทยอยย้ายให้ลูกจ้างสตรีเหล่านี้ไปทำหน้าที่อื่นที่เหมาะสม นายจ้างต้องเพิ่มมาตรการที่จะป้องกันสุขภาพของลูกจ้าง ปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างสตรีด้วย

2. นายจ้างไม่พึงใช้ลูกจ้างสตรี ไม่ว่าจะอยู่ในวันใดให้ปฏิบัติงานเป็นประจำปกติในเหมืองแร่ หรือในงานดำน้ำ

#### มาตรา 114

1. ลูกจ้างสตรีมีสิทธิลาพักก่อนหรือหลังการคลอดบุตร ระยะเวลาทั้งสิ้นในการลาอาจเป็นสี่ถึงหกเดือน ขึ้นอยู่กับระเบียบกฎเกณฑ์ของรัฐบาลซึ่งจะออกให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน และลักษณะของงาน ว่างานนั้นหนักเพียงใด มีพิษปนเปื้อนหรือไม่ หากการคลอดในคราวเดียวนั้นมีบุตรมากกว่า 2 คน ก็ให้มารดามีสิทธิลาเพิ่มนับจากบุตรคนที่สองอีกคนละ 30 วัน สิทธิของลูกจ้างสตรีในระหว่างการลาคลอดให้กำหนดไว้ในมาตรา 141 และ 144 ของกฎหมายนี้

2. เมื่อการลาคลอดสิ้นสุดลง ตามวรรค 1 มาตรานี้ หากจำเป็นลูกจ้างสตรีอาจขอลาต่อโดยไม่ได้รับค่าจ้างก็ได้ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างด้วย ลูกจ้างสตรีอาจกลับมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนลาคลอดจะครบกำหนดก็ได้ หากลูกจ้างได้พักมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 เดือนหลังการคลอด และหากมีหนังสือจากแพทย์ระบุว่าควรกลับมาปฏิบัติงานก่อนกำหนดนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง การกลับมาทำงานก่อนกำหนดนี้ ลูกจ้างพึงแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ในกรณีเช่นนี้ลูกจ้างสตรียังคงได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อลาคลอด และได้รับเงินค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้วย



**มาตรา 115**

1. นายจ้างไม่พึงใช้ลูกจ้างสตรีซึ่งมีครรภ์เกิน 6 เดือน หรือกำลังให้นมทารกอายุต่ำกว่า 12 เดือน ให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานยามวิกาล หรือปฏิบัติกิจอื่นในสถานที่อันห่างไกล
2. ลูกจ้างซึ่งทำงานเมื่อมีครรภ์ได้เจ็ดเดือน พึงได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เบากว่าเดิม หรือทำงานให้น้อยลงวันละหนึ่งชั่วโมงโดยได้รับค่าจ้างเต็ม

**มาตรา 116**

1. สถานประกอบการซึ่งว่าจ้างพนักงานสตรี พึงจัดให้มีห้องสำหรับผลัดเปลี่ยนเสื้อผ้า ห้องน้ำ และห้องส้วมสำหรับสตรี
2. ในกรณีที่สถานประกอบการว่าจ้างพนักงานสตรีเป็นจำนวนมาก นายจ้างพึงสนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็ก หรือโรงเรียนอนุบาล หรือจัดเงินส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่าย เพื่อให้ลูกจ้างสตรีส่งบุตรของตนไปเข้าสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือโรงเรียนอนุบาล

**มาตรา 117**

1. ลูกจ้างสตรีมีสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือจากการประกันสังคม หรือนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างสตรีเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินช่วยเหลือที่พึงได้รับจากการประกันสังคม เมื่อ :
  - ลูกจ้างซึ่งมีครรภ์ต้องลาเพื่อไปพบแพทย์ หรือ
  - ลูกจ้างต้องไปกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในการวางแผนครอบครัว หรือ
  - แท้งบุตร โดยมีได้ยินยอมพร้อมใจ
  - ต้องลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่าเจ็ดปี หรือ
  - รับทารกเกิดใหม่เป็นบุตรบุญธรรม

ระยะเวลาของการลาและจำนวนเงินช่วยเหลือที่กล่าวถึงในมาตรานี้ รัฐบาลและเป็นผู้กำหนด ในกรณีที่บุคคลอื่นทำหน้าที่แทนมารดาในการดูแลบุตรซึ่งป่วย ผู้เป็นมารดาก็ยังมีสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือจากประกันสังคม
2. เมื่อกำหนดการลาคลอดสิ้นสุดลง และถึงแม้จะเป็นกรณีที่มาราสามารถขอลาต่อโดยไม่รับค่าจ้างก็ตาม ลูกจ้างสตรีพึงได้รับความมั่นใจว่าจะได้รับการจ้างต่อเมื่อกลับมาทำงาน

**มาตรา 118**

1. สถานประกอบการซึ่งว่าจ้างลูกจ้างสตรีเป็นจำนวนมาก พึงมอบหมายให้บุคคลหนึ่งในคณะกรรมการบริหารของกิจการมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบปัญหาแรงงานของลูกจ้างสตรี เมื่อจะมีวินิจฉัยในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างสตรีและเด็ก นายจ้างจะต้องปรึกษาหารือกับตัวแทนของลูกจ้างสตรีเสียก่อน
2. ในจำนวนผู้ตรวจการแรงงาน ผู้ตรวจการแรงงานสตรีต้องมีจำนวนเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศบรูไน ปี ค.ศ. 1954

(Labour Enactment of Brunei 1954)

Chapter XI

SPECIAL PROVISIONS RELATING TO THE EMPLOYMENT OF WOMAN

75. (1) No female shall be employed during the night in any industrial undertaking.

(2) For the purpose of this section "night" means a period of at least eleven consecutive hours including an interval to be prescribed of at least seven consecutive hours falling between ten o'clock in the evening and seven o'clock in the morning. Different intervals may be prescribed for different areas, industrial undertakings or branches of industrial undertakings

Provided that before an interval beginning after eleven o'clock in the evening is prescribed the employers' and worker' organisations concerned, if any, shall be consulted.

(3) The provisions of this section shall not apply –

- (a) in an emergency which could not have been controlled or foreseen, which is not of a periodical character and which interferes with the normal working of the industrial undertaking;
- (b) where the work is connected with raw materials or materials in course of treatment which are subject to rapid deterioration and work during the night is necessary to preserve such materials from certain loss;
- (c) to a woman holding a responsible position of a managerial or technical character; and
- (d) to a woman woman employed in health and welfare services who is not ordinary engaged in manual work.

76. In any serious emergency when the public interest demands it the Mentri Besar may by notification in the Gazette suspend the operation of sections 74 and 75 in so far as they affect young persons who have attained the age of sixteen of years and women.

77. Where young persons are employed in any industrial undertakings a register of the young persons so employed, containing particulars of their ages and of the dates on which they enter or

leave the service of their employer, shall be kept by such employer and shall at all times be open to inspection by the Commissioner.

78. (1) No young person under the age sixteen years shall be employed on underground work in any mine.

(2) No female shall be employed on underground work in any mine except in the following circumstances –

- (a) a woman holding a position of management who does not perform manual work;
- (b) a woman engaged in health or welfare services;
- (c) a woman who in the course of her studies spends a period of training in the underground parts of a mine or
- (d) a woman who may for any other reason have to enter the underground parts of a mine for the purpose of nonmanual occupation;

79. No child shall be employed in any ship except a ship approved by the Commissioner as a school or training ship.

80. No young person shall be employed on work as a trimmer or stoker in any ship unless prior written approval for such employment has been given by the Commissioner.

81. Every master of a ship shall, if young persons are employed therein, keep a register of such persons containing particulars of their ages and of the dates on which they become or cease to be members of the crew and the register so kept shall be open to inspection by the Commissioner.

82. (1) The employment of any child or young person on any ship shall be conditional on the production of a medical certificate attesting fitness for such work signed by a duly registered medical practitioner.

(2) The continued employment at sea of any such child or young person shall be subject to the repetition of such medical examination at intervals of not more than one year and the production, after each such examination, of a further medical certificate attesting fitness for such work. Should a medical certificate expire in the course of a voyage it shall remain in force until the end of the said voyage.

83. (1) Every female worker shall be entitled to abstain from work during periods of four weeks each before and after confinement and in respect of such periods, hereinafter jointly referred to as

"benefit to be calculated in accordance with the provisions of the succeeding subsections of the section. (See definition of "earnings" relevant to maternity benefits in section 2 ante.)

(2) A female worker who has worked for the employer from whom she claims maternity benefit on not less than one hundred and eighty days within the period of one year immediately preceding the notice required under section 87 shall be paid maternity benefit during the benefit period at such rate as may be prescribed. (See Appendix 1 – Maternity benefit payable under this subsection (2) shall be at the rate of one sixth of the earnings of the worker during the period of one year preceding the notice given under section 87 but deductions for the value of any food, fuel or quarters supplied by the employer during the benefit period may be made from the amount payable).

(3) A female worker who has worked for the employer from whom she claims such maternity benefit on not less than ninety days within the period of six calendar months immediately preceding the date of the notice required under section 87 shall be paid maternity benefit during the benefit period at such rate as may be prescribed. (See Appendix 1 – Maternity benefit payable under this subsection (3) shall be at the rate of one sixth of the earnings of the worker during the period of six months preceding the notice given under section 87 with similar deductions permissible for the value of any food, fuel or quarters supplied by the employer during the benefit period).

(4) A female worker who has worked who has worked in her employment on any day during the period of four weeks immediately preceding her confinement shall not be entitled to any maternity benefit for that day or that part of that period which precedes that day.

(5) No employer shall knowingly employ a worker at any time during the period of four weeks immediately following her confinement.

84. Subject to the provisions of subsection. (4) of section 83. Payments made under subsections (2) and (3) of section 83 shall be made for every day of the benefit period including Sundays or other agreed rest days and prescribed holidays.

85. The amount of the maternity benefit shall be payable in two installments; the first for the period up to and including the day of confinement to be paid within seven days after the birth of the child and the second for the period after confinement to be paid within seven days after the end of that period; and shall not be payable in advance.

86. If a female worker dies during the benefit period the maternity benefit shall be payable only for the days up to and including the day of her death.

87. (1) A female worker may prior to her confinement give notice to her employer that she expects to be confined within one month from the date of such notice.

(2) A female worker may prior to her confinement give notice to her employer of the date on which she was confined within seven days of her confinement.

(3) Any female worker who omits to give notice as required by subsection (2) shall forfeit her claim for any maternity benefit to which she is entitled unless she was prevented by any sufficient cause from the giving of such notice.

88. The employer shall, on receipt of a notice from a female worker under section 87, or on the fact of the confinement of a female worker otherwise coming to his knowledge, permit such worker to absent herself from work until the expiry of four weeks after the day of her confinement.

89. If a female worker works for any other employer after she has been permitted by her employer to absent herself under section 88 such worker shall forfeit her claim to the payment of any maternity benefit to which she would have been entitled.

90. (1) A female worker who gives notice under section 87 may in such notice nominate some other person to whom her maternity benefit may be paid on her behalf and any payment of any maternity benefit made to the person so nominated shall, for the purpose of this Chapter, be deemed to be payment to the worker who nominated such person.

(2) If a female worker entitled to maternity benefit under the provisions of this Chapter dies during the period for which she is entitled to such benefit the employer shall pay the amount of maternity benefit due to the person nominated or, if there is no such person, to the legal representative of such person as is approved by the Commissioner.

91. When a female worker absents herself from work in accordance with the provisions of this Chapter her employer shall not give her notice of termination of employment during such absence or so that the notice will expire during such absence.

92. (1) No notice of termination of employment given without sufficient cause by an employer to a female worker within a period of three months before her confinement shall have the effect of depriving her of any maternity benefit which but for such notice she would have been eligible to receive under this Chapter.

(2) If any question arises as to whether any notice of termination of employment given under subsection (1) of this section was or was not given for sufficient cause it shall be referred to the Commissioner for decision.

93. Nothing contained in section 83 shall be construed as entitling any female worker to claim maternity benefit from more than one employer in respect of the same confinement.

94. Any agreement or contract whereby a female worker relinquishes any right under this Chapter shall be null; and void in so far as it purports to deprive her of that right or to remove or reduce the liability of any employer to pay maternity benefit under this Chapter.

95. Any employer who contravenes or fails to comply with any of the provisions of this Chapter, or any person who makes an entry in a register, required to be kept under the provisions of section 77 or 81, which he knows or has reason to believe to be false shall be guilty of an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding fifteen hundred dollars or in default thereof to imprisonment for a term not exceeding six months.

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947

(Labour Standard Law of Japan 1947)

Chapter VI-2 – Women

(Working Hours and Rest Days)

Article 64-2 An employer shall not have women over 18 full years of age engaged in enterprise under items 1 through 5 of Article 8 works more than 6 hours of overtime work per week or more than 150 hours of overtime work per year, or work on rest days, even if pursuant to an agreement under Article 36; provided, however, that where such workers are engaged in preparation of asset lists, balance sheets or profit and lost statements, and/or other calculation or preparation of documents or similar work necessary for the settlement of accounts, the employer may, regardless of the limit of six hours per week, have such workers perform overtime work of no more than 12 hours during a two – week period.

2. with respect to women over 18 full years of age engaged in enterprises other than those under the proceeding paragraph an employer, even if pursuant to an agreement under Article 36, shall not have overtime work for a period measured in weeks – as established by ordinance but not to exceed a four-week period – in excess of the number of hours derived by multiplying the number of hours established by ordinance, which shall be no fewer than 6 hours nor greater than 12 hours, by the number of weeks in such period; shall not have overtime work for a one-year period in excess of the number of hours established by ordinance, which shall no fewer than 150 hours nor greater than 300 hours; and shall not have work on rest days during a four-week period in excess of the number of rest day established by ordinance.

3. The ordinance or ordinances under the preceding paragraph shall be established with due consideration for the degree of physical labour involved in work in undertakings under that paragraph, the circumstances of work at such undertakings and similar factors, and in accordance with the type of undertaking, within limits which do not impair the health or welfare of women.

4. The provisions of paragraphs 1 and 2 shall not apply to persons over 18 full years of age, as specified by ordinance, who are in positions involving the ordering and directing of the performance of work by workers, or who are engaged in work which requires professional knowledge or skills.

---

ILO [ international Labour Organization], eds. Labour Standard Law of Japan 1947.

Bangkok : n.p., 1986, P 75-77

**(Night work)**

Article 64-3 An employer shall not employ women over 18 full years of age between the hours of 10 p.m. and 5 a.m.: period, however, that this shall not apply to persons coming under any of the following items:

(1) persons engaged in enterprises under Article 8, items 6.7 or 13 or in telephone enterprises;

(2) persons engaged in work, as specified by ordinance, which is not injurious to the health and welfare of women;

(3) persons specified by the ordinance stipulated in paragraph 4 of the preceding Article;

(4) persons engaged in work specified by ordinance as requiring night work because of the nature of the work, such as the manufacturing or processing of foodstuffs which would quickly deteriorate in quality. (This shall be limited to persons whose daily working hours are no greater than the number of hours specified by ordinance as being considerably lower than the number of working hours normally worked by ordinary workers.);

(5) workers who have applied to the employer to engage in night work (limited to persons engaged in undertaking specified by ordinance), and with respect to whom the employer has obtained the approval of the administrative office, as provided for by ordinance, based upon such application.

2. The provisions of paragraphs 2 and 3 of Article 61 shall apply mutatis mutandis to night work of women over 18 full years of age. In such case, the phrase "The preceding paragraph" in paragraph 2 of that Article and the phrase "paragraph 1" in paragraph 3 of that Article shall both be read as "paragraph 1 of Article 1.

3. The provisions of the two preceding paragraphs shall not apply with respect to cases in which the working hours are extended and/or workers are required to work on rest days pursuant to the provisions of Article 33, paragraph 1.

**(Ban on Underground Labour)**

Article 64-4 An employer shall not employ women over 18 full years of age work underground : provided, however, that this shall not apply to those engaged in work specified by ordinance which is performed underground due to temporary necessity (excluding those specified by ordinance as expectant and nursing mothers, as provided in paragraph 1 of the following Article).

**(Limitations of Dangerous and Injurious Work for Expectant and Nursing Mothers)**

Article 64-5 An employer shall not employ pregnant women or women within one year after childbirth (hereinafter referred to as "expectant and nursing mothers") in the handling of heavy



materials, work in places where harmful gas is generated, or other work injurious to pregnancy, childbirth, nursing and the like.

2. With respect to work injurious to the functions involved in pregnancy and childbirth, the provisions of the preceding paragraph may be applied mutatis mutandis by ordinance to women other than expectant and nursing mothers.

3. The scope of work under the preceding paragraphs and the scope of persons who shall not be employed in such work shall be specified by ordinance.

**(Before and After Childbirth)**

Article 65. In the event a woman who is expected to give birth within 6 weeks (or within 10 weeks in the case of twins or greater) requests rest days, the employer shall not employ such person.

2. An employer shall not employ a woman within 3 weeks after childbirth; provided, however, that this shall not prevent an employer from employing a woman who has so requested after six weeks have passed since childbirth, in duties which a doctor has recognized would not adversely affect her.

3. In the event a pregnant woman has so requested, an employer shall transfer her to other light duties.

Article 66. Regardless of the provisions of Article 32-2, Article 32-4, paragraph 1 and Article 32-5, paragraph 1, an employer, in the event an expectant or nursing mother has so requested, shall not have her work weekly working hours in excess of those under Article 32, paragraph 1 or daily working hours in excess of those under paragraph 2 of the same Article.

2. Regardless of the provisions of Article 33, paragraphs 1 and 3, and of Article 36, an employer, in the event an expectant or nursing mother has so requested, shall not have her work overtime nor work on rest days.

3. Regardless of the provisions of the proviso to Article 64-3, paragraph 1, an employer, in the event an expectant or nursing mother has so requested, shall not have her work at night.

**(Time for Childcare)**

Article 67. A woman raising an infant under the age of one full year may request time to raise the infant of at least thirty minutes, twice a day, in addition to the rest periods under Article 34.

2. The employer shall not employ such woman during the children time under the preceding paragraph.

(Measures for Women for whom work during menstrual periods would be especially difficult has requested leave, the employer shall not employ such woman on days of the menstrual period)

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ปี ค.ศ. 1981

(The Employment of Singapore 1981)

PART IX

EMPLOYMENT OF WOMAN

76. (1) Subject to this section, every female employee shall be entitled to absent herself from work during the four weeks immediately before and the four weeks immediately after a confinement and for such periods (referred to in this Part as the benefit period) she shall be entitled to receive payment from her employer at her ordinary rate of pay.

(2) A female employee who has worked for an employer for less than one hundred and eighty days within the period of one year immediately preceding the notice required under subsection (1) of section 80 shall not be entitled to any payment during the benefit period.

(3) When a female employee has worked in her employment for any day during the period of four weeks immediately before her confinement, she shall be entitled to receive in addition to her ordinary rate of pay for that day an amount that is equivalent to a day's pay or to absent herself from work on another day at the end of the benefit period.

(4) Notwithstanding subsection (1) or any collective agreement or award to the contrary, a female employee shall not be entitled to any payment during the benefit period for any confinement when at the time of the confinement she has two or more surviving children.

77 (1) The payment referred to in section 76 shall be paid for every day of the benefit period, including rest days and holidays.

(2) Nothing in this section shall be construed to require an employer to pay to a female employee an extra day's salary for a rest day or holiday which falls within the benefit period.

78 (1) In the case of a female employee who is a daily rated employee, the a payment referred to in section 76 shall be paid in two instalments, the first for the period up to and including the day of confinement, to be paid within seven days from the end of that period.

(2) In the case of any other female employee, the said payment shall be paid at such time as the salary earned by the employee under her contract of service is due to be paid to her.

79 (1) If a female employee, after giving notice to her employer that she expects to be confined, abstains from work in expectation of her confinement and dies from any cause before her confinement, the employer shall pay to the person nominated by her under subsection (4) of section 80 or, if there is no such person, to her personal representative a sum of money at the rate prescribed under section 76 from the date immediately following the last day on which she worked to the day immediately preceding the day of her death and except in the circumstances mentioned in this subsection no employer shall be liable to pay such sum in respect of a period exceeding thirty days.

(2) If a female employee dies from any cause on or after the day of her confinement and before any payment to which she is entitled has been paid to her, the employer shall pay to the person nominated by her under subsection (4) of section 80 or, if there is no such person, to her personal representative any sum of money to which she was on the date of her death entitled in respect of the period up to the day of confinement and in respect of the period after confinement up to the day preceding the day of the death.

80. (1) A female employee shall give notice to her employer that she expects to be confined within one month from the date of such notice.

(2) A female employee who has been confined shall as soon as practicable inform her employer of the date on which she was confined.

(3) Any female employee who omits to give notice as required under subsection (1) or fails to inform her employer as required under subsection (2) shall be entitled to only half the amount of any payment to which she is entitled to under this Part unless she was prevented by any sufficient cause from giving such notice.

(4) A female employee may at any time in writing nominate some other person to whom any payment to which she is entitled under this Part may be paid on her behalf; and any such payment made to the person so nominated shall for the purpose of this Act be deemed to be payment to the female employee who nominated such person.

81. Subject to the provisions of this Part, when a female employee absents herself from work in accordance with the provisions of this Part it shall not be lawful for her employer to give her notice of dismissal during such absence or on such a day that the notice will expire during such absence.

82. Any employer who knowingly employs a female employee at any time during the period of four weeks immediately following her confinement shall be guilty of an offence.

83. If a female employee works for any other employer after she has absented herself from work under the provisions of the Part, she shall forfeit her claim to any payment to which she is under this Part and shall be liable to dismissal.

84. (1) No notice of dismissal given without sufficient cause by an employer to a female employee within a period of three months before her confinement shall have the effect of depriving her of any payment to which but for such notice she would have been entitled or would, on or before the date of her confinement, have become entitled to under this Part.

(2) If any question arises as to whether any notice of dismissal given under subsection (1) was or was not given for sufficient cause, it shall be referred to the Minister whose decision shall be final.

85. Nothing in this Part shall be deemed to entitle any female employee to claim any payment under this Part from more than one employer in respect of the same confinement

86. Any contract of service whereby a female employee relinquishes any right to maternity benefit under the Part shall be null and void in so far as it purports to deprive her of that right or to remove or reduce the liability of any employer to make any payment under this Part.

87. Any employer who fails to pay his female employee in accordance with the provisions of this Part or who acts in contravention of section 81 shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding five hundred dollars or to imprisonment for a term not exceeding six months or to both such fine and imprisonment.

88. (1) No female employee shall be employed in any underground work.

(2) Any person who employs a female employee in contravention of subsection (1) shall be guilty of an offence.

พระราชบัญญัติการจ้างงานประเทศมาเลเซีย ปี ค.ศ. 1955 แก้ไข ปี ค.ศ. 1981

(The Employment Act of Malaysia 1955 (Revised 1981))

PART VII

EMPLOYMENT OF WOMEN

34. (1) Except in accordance with regulations made under this Act or any exemption granted under the proviso to this sub section no female employee shall work in any industrial or agricultural undertaking between the hours of ten o'clock in the evening and five o'clock in the morning nor commence work for the day without having had a period of eleven consecutive hours free from such work:

Provided that the Director General may, on application made to him in any particular case exempt in writing any female employee or class of female employees from any restriction this subsection, subject to any conditions he may impose.

(2) Any person -

(a) who is affected by any decision made or condition imposed under the proviso to subsection (1); and

(b) who is dissatisfied with such decision or condition,

may within thirty days of such decision or condition being communicated to him appeal in writing therefrom to the Minister.

(3) In deciding any appeal made to him under subsection (2), the Minister may make such decision or order thereon, including the alteration or removal of any condition imposed or the imposition of any further condition, as appears just and such decision or order shall be final.

35. No female employee shall be employed in any underground working.

36. Notwithstanding the provisions of this Part the Minister may by order prohibit or permit the employment of female employees in such circumstances or under such conditions as may be described in such order.

37. (1) (a) Every female employee shall be entitled to maternity leave for a period of not less than sixty consecutive days (also referred to in this Part as the eligible period) in respect of each

confinement and, subject to this Part, she shall be entitled to receive from her employer a maternity allowance to be calculated or prescribed as provided in subsection (2) in respect of the eligible period.

(b) Subject to section 40, maternity leave shall not commence earlier than a period of thirty days immediately preceding the confinement of a female employee or later than the day immediately following her confinement :

Provided that where a medical officer of the registered medical practitioner appointed by the employer certifies that the female employee as a result of her advanced state of pregnancy is unable to perform her duties satisfactorily, the employee may be required to commence her maternity leave at any time during a period of fourteen days preceding the date of her confinement as determined in advance by the medical officer or the registered medical practitioner appointed by the employer.

(bb) Where a female employee abstains from work to commence her maternity leave on a date earlier than the period of thirty days immediately preceding her confinement, such abstention shall not be treated as maternity leave and she shall not be entitled to any maternity allowance in respect of the days during which she abstains from work in excess of the period of thirty days immediately preceding her confinement.

(c) Notwithstanding paragraph (a), a female employee shall not be entitled to any maternity allowance if at the time of her confinement she has three or more surviving children.

(d) For the purpose of this Part "children" means all natural children, irrespective of age.

(2) Every female employee who at any time during the four months immediately preceding her confinement was employed by an employer by whom she had been employed for a period of, or periods amounting in the aggregate to, not less than ninety days during the nine months immediately preceding her confinement shall be entitled to receive from such employer for each day of the eligible period a maternity allowance at her ordinary rate of pay for one day, or at the rate prescribed by the Minister pursuant to section 102(2) (c), whichever is the greater:

Provided that a female employee employed on a monthly rate of pay shall be deemed to have received her maternity allowance if she continuously receives her monthly wages during her abstention from work during the eligible period without abatement in respect of such abstention;

And provided further that where a female employee claims the maternity allowance under this section from more than one employer, she shall not be entitled to receive an amount exceeding in the aggregate the amount which she would be entitled to receive if her claim was made against one employer only.

(3) Where there are more employers than one from whom the female employee would be entitled to claim maternity allowance in accordance with subsection (2) the employer who pays the maternity allowance shall be entitled to recover from such other employer, as a civil debt, a contribution which shall bear the same proportion to the amount of the maternity allowance paid to the female employee as the number of days on which she worked for such other employer during the period of nine months immediately preceding her confinement bears to the total number of days on which she worked during the said period:

Provided that if the female employee has failed to comply with section 40(1) or (2), the employer who pays the maternity allowance shall not thereby be prevented from recovering contribution calculated in accordance with this subsection.

39. If a female employee, after giving notice to her employer that she expects to be confined, commences her maternity leave and dies from any cause during the leigible period, her employer or any employer whowould have been, but for the death of the female employee, liable to pay any maternity alloance shall pay to the person nominated by her under section 41 or, if there is no such person, to her legal personal representative, an allowance at the rate calculated or prescribed as provided in section 37(2) from the day she commenced her maternity leave to the day immediately preceding her death.

40. (1) A female employee who is about to leave her employment and who knows or has reason to believe that she will be confined within four months from the date upon which she leaves shall before leaving her employment notify her employer of her pregnancy and if she fails so to do, she shall not be entitled to received any maternity allowance from such employer.

(2) A female employee shall within a period of sixty days immediately preceding her expected confinement notify her employer of it and the date form which she intends to commence her maternity leave and if she commences such leave without so notifying her employer, the payment of maternity allowance to her may be suspended, notwithstanding section 38, until such notice is given to her employer.

(3) Any employer who dismisses a female employee from her employment during the period in which she is entitled to maternity leave shall be guilty of an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two thousand ringgit.

(4) Any female employee whose employer provides free medical treatment for his employees and who when she is pregnant persistently refused or fails to submit to such medical treatment offered free by her employer as a registered medical practitioner certifies to be necessary

or desirable in connection with her pregnancy, expected confinement or confinement shall, if she would otherwise be entitled to receive any maternity allowance, forfeit such allowance to the extent of seven days.

(5) The want of or any defect or inaccuracy in any notice required to be given in accordance with this section shall not be a bar to the maintenance of any claim to maternity allowance unless the employers is proved to have been prejudiced by the want, defect or inaccuracy of such notice.

(6) The failure to give any such notice within the period specified in this section shall not prejudice the right of a female employee to receive any maternity allowance if it is found that the failure was occasioned by mistake or other reasonable cause:

Provided that any dispute as to whether such failure was occasioned by mistake or other reasonable cause shall be referred under section 69 to the Director General for his decision.

(7) Notice to an employer or, if there is more than one employer, to one of such employers, may be given either in writing or orally or to the foreman or other person under whose supervision the female employee was employed or to any person designated for the purpose by the employer.

41. A female employee may nominate some other person to whom the maternity allowance may be paid on her behalf and any payment of the maternity allowance made to the person so nominated shall, for the purposes of this Act, be deemed to be a payment to the female employee herself.

(1) Where a female employee remains absent from her work after the expiration of the eligible period as a result of illness certified by a registered medical practitioner to arise out of her pregnancy and confinement and to render her unfit for her work, it shall be an offence, until her absence exceeds a period of ninety days after the expiration of the eligible period, for her employer to terminate her services or give her notice of termination of service.

(2) Subject to subsection (1), where a female employee is dismissed from her employment with wages in lieu of notice at any time during the period of four months immediately preceding her confinement, she shall, in computing the period of her employment for the purposes of this Part, be deemed to have been employed as if she had been given due notice instead of wages in lieu thereof.

43. Any condition in a contract of service whereby a female employee relinquishes or is deemed to relinquish any right under this Part shall be void and of no effect and the right conferred under this Part shall be deemed to be substituted for such condition.

44. Every employer shall keep a register, in a form to be prescribed by the Minister by regulations made under this Act, of all payments made to female employees under this part and of such other matters incidental there to as may be prescribed by such regulations.



## ประวัติผู้เขียน

นายพิทยา เขียวดอกน้อย เกิดเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516 เกิดที่จังหวัด  
เชียงราย สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยพายัพ เมื่อปีการ  
ศึกษา พ.ศ. 2538

ปัจจุบัน รัชมหาการ เป็นนิติกรงานกฎหมาย ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

draft