



**การคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการคุ้มครอง
สิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง**

พสุพงศ์ ศรีภักดี

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

พ.ศ. 2548

**The Labour Protection : Case Study of
The Rights Protection in Employee's
Duties Family**

Pasupong Sornpakdee

เลขทะเบียน.....	0185218
วันลงทะเบียน.....	- 3 พ.ค. 2549
เลขเรียกหนังสือ.....	344.01
	พ4๗๙๗
	[2548]

**A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws
Department of Law
Graduate school, Dhurakij Pundit University**

2005




ใบรับรองสารนิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อสารนิพนธ์ การคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทาง
ครอบครัวของลูกจ้าง

เสนอโดย นายพสุพงศ์ ศรีภักดี
สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

 ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

 กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

 กรรมการ
(รศ.ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ถวัลย์รัฐ วรเทพพิทักษ์)

วันที่ 17 เดือน ๐๖ พ.ศ. ๕๘

หัวข้อสารนิพนธ์	:	การคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง
ชื่อนักศึกษา	:	พสุพงศ์ ศรีภักดี
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	:	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	:	2548

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง โดยศึกษาถึงวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย รวมถึงศึกษาถึงเรื่องหน้าที่ทางครอบครัวของบุคคล และได้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ และประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อไป

ผลจากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังให้การคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างไม่เพียงพอ โดยในกรณีของลูกจ้างชายนั้นให้การคุ้มครองโดยให้มีเพียงสิทธิการลาเพื่อกิจธุระและสิทธิการลาป่วยเท่านั้น ส่วนในกรณีของลูกจ้างหญิงก็จะมี การคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมีครรภ์เพิ่มเติมเข้ามาเท่านั้น ซึ่งในกรณีของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ได้มีการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างกว้างกว่าของประเทศไทย เช่น ให้สิทธิแก่ลูกจ้างชายสามารถลาเพื่อดูแลบุตรแรกเกิดของตนได้ ให้สิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นบิดามารดาสามารถใช้สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของตนได้ รวมทั้งยังมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างทั้งชายและหญิงสามารถใช้สิทธิลาในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่สมาชิกในครอบครัวได้ด้วย เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ควรที่จะศึกษาถึงเรื่องดังกล่าวโดยละเอียด และปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อเพิ่มเติมการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง ทั้งในเรื่องสิทธิการลาของบิดามารดาเพื่อดูแลบุตรของตน สิทธิการลาของบิดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดของตน สิทธิการลาโดยเหตุฉุกเฉิน รวมทั้งสิทธิในการร้องขอเปลี่ยนงาน ทั้งนี้ก็โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางครอบครัว อันจะมีผลถึงความมั่นคงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของประเทศชาติด้วย



Term Paper – Title : Labor Protection : Case Study Especially of The Rights Protection About Worker's Family Duty.

Name : Pasupong Sornpakdee

Term Paper – Advisor : Prof. Dr. Thira Srithammaraks

Department : Law

Academic Year : 2005

ABSTRACT

This pre – thesis is aimed to studying the rights protection about worker's family duty by studying to the labor law development of foreign country and Thailand include studying to the person family duty. And comparison the rights protection about worker's family duty under the Labor Protection Act B.E. 2541 and the rights protection about worker's family duty by international labor standards and the rights protection about worker's family duty of foreign country : England and USA for bring the result of study to use in the direction of the rights protection about worker's family duty and to improve the Labor Protection Act B.E. 2541.

The result of study found that the rights protection about worker's family duty under the Labor Protection Act B.E. 2541 can't protect the rights about worker's family duty enough. In case male worker this law protect only business leave and sick leave , in case female worker this law protect increase only maternity leave. In case of international labor standards and foreign country labor law have the rights protection about worker's family duty more than Thailand for example : to give male worker can leave for take care of his baby , to give the worker that is father or mother can leave for take care of his or her children and give the worker can leave about emergency case that is occur about family member.

The study found that we should to study about its by careful and improve the Labor Protection Act B.E. 2541 by increase the rights protection in the leave for worker that is father or mother can leave for take care of his or her children , the leave for male worker can leave for take care of his baby , the leave in emergency case and the right to request to flexible work. The aim of increase the rights protection is to increase family stable that is affected to social stable and economic nation.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จลงมิได้หากไม่ได้รับความกรุณาจากท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาสาขาวิชานิติศาสตร์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าช่วยกรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับหัวเรื่องและผู้เขียนได้รับจากท่าน พร้อมกับท่าน ได้กรุณาให้เอกสาร บทความและตรวจทานแก้สารนิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นมาโดยตลอด อันทำให้ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการศึกษาให้แก่ผู้เขียนตลอดเวลาที่ศึกษาระดับปริญญาโท จนทำให้สามารถประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาโทได้ในที่สุด

แต่อย่างไรก็ดีความสำเร็จในครั้งนี้ ผู้เขียนยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม ซึ่งสละเวลาอันมีค่ารับเป็นกรรมการสารนิพนธ์ พร้อมท่านได้ให้ความอนุเคราะห์แนะนำ ชี้แนวทางในการค้นคว้าเอกสารตำรา ในการจัดทำสารนิพนธ์ รวมทั้งกรุณาให้ข้อคิดเห็นและชี้แนะทางประเด็นปัญหาต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและให้ความเมตตาต่อผู้เขียนในการเสนอสารนิพนธ์

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ เพื่อต่อไปในอนาคตข้างหน้าผู้เขียนเองจะนำแนวทางสารนิพนธ์ไปใช้หรือบริการด้านสาธารณประโยชน์และต่อสังคมต่อไป แต่หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใดผู้เขียนขอน้อมรับและใคร่ขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

พสุพงศ์ ศรีภักดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	3
3. ขอบเขตของการศึกษา.....	3
4. สมมติฐานการศึกษา.....	4
5. วิธีดำเนินการศึกษา.....	4
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
2. วรรณกรรมของกฎหมายแรงงานและหน้าที่ทางครอบครัวของบุคคล.....	6
1. วรรณกรรมของกฎหมายแรงงาน.....	6
1.1 วรรณกรรมของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ.....	6
1.2 วรรณกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	8
- ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ.....	11
1.3 วรรณกรรมของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย.....	12
2. หน้าที่ทางครอบครัวของบุคคล.....	13
2.1 หน้าที่ทางครอบครัวระหว่างบิดามารดาและบุตร.....	14
1. บุตรต้องอยู่ใต้อำนาจปกครองของบิดามารดา.....	14
2. หน้าที่ของบิดามารดาและบุตรในการอุปการะเลี้ยงดูซึ่งกันและกัน..	16
2.2 หน้าที่ทางครอบครัวระหว่างผู้รับบุตรบุญธรรมและบุตรบุญธรรม.....	16
2.3 หน้าที่ทางครอบครัวระหว่างสามีและภรรยา.....	18
1. สามีภรรยาต้องอยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยา.....	18
2. สามีและภรรยาต้องอุปการะเลี้ยงดูซึ่งกันและกัน.....	18

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับต่างประเทศ.....	20
1. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	20
1.1 สิทธิในการลา.....	20
1. การลาป่วย.....	21
2. การลาเพื่อกิจธุระ.....	22
3. การลาคลอด.....	23
1.2 สิทธิในการร้องขอเปลี่ยนงาน.....	25
2. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ.....	26
2.1 ข้อแนะที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงาน (สตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว) ค.ศ. 1965.....	26
2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ.1981.....	27
2.3 ข้อแนะที่ 165 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981.....	29
2.4 อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วย การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ปี 2000.....	30
2.5 ข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองการมีบุตร ค.ศ. 2000.....	31
3. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวตามกฎหมายประเทศอังกฤษ.....	34
3.1 สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดามารดา.....	34
- ขั้นตอนการใช้สิทธิ.....	35
- การขอเลื่อนกำหนดเวลาในการใช้สิทธิ.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดา.....	37
- การจ่ายค่าจ้างกรณีการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดา.....	38
3.3 สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นผู้รับบุตรบุญธรรม.....	38
- การจ่ายค่าจ้างกรณีการลาเกี่ยวกับความเป็น ผู้รับบุตรบุญธรรม.....	39
3.4 สิทธิในการร้องขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขและสภาพการทำงาน.....	40
- กระบวนการในการร้องขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข และสภาพการทำงาน.....	41
3.5 การหยุดงานเพื่อบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัย.....	42
4. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวตาม กฎหมายประเทศสหรัฐอเมริกา.....	44
ประเภทการลาตาม FMLA.....	46
4.1 การลาเพื่อเด็กที่คลอดใหม่.....	46
4.2 การลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวในกรณีเกิดสภาวะ ร้ายแรงเกี่ยวกับสุขภาพขั้น.....	47
4.3 การลาเพื่อดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง.....	48
- กระบวนการในการใช้สิทธิลาตาม FMLA.....	48
- การกระทำที่เป็นการต้องห้ามตามกฎหมาย FMLA.....	49
4. วิเคราะห์การคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	51
1. เรื่องสิทธิการลา.....	51
1.1 การลาคลอด.....	51
1.2 การลาเพื่อกิจธุระ.....	52
1.3 การลาป่วย.....	53
2. ปัญหาในเรื่องของการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	56
1. บทสรุป.....	56
2. ข้อเสนอแนะ.....	59
บรรณานุกรม.....	62
ประวัติผู้เขียน.....	66



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 34 ซึ่งบัญญัติว่า “สิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัว ย่อมได้รับความคุ้มครอง ...” และ มาตรา 86 ซึ่งบัญญัติว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” รวมถึงการพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาให้ประชาชนในชาติได้เข้าสู่กรอบแนวความคิดหรือวิสัยทัศน์แห่งแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่การพัฒนาดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องพิจารณาถึงหน่วยสังคมโดยรวม และยังถือให้ถึงรากฐานของหน่วยสังคมย่อยนั่นคือ “สถาบันครอบครัว” อันเป็นสถาบันลำดับแรกของมนุษย์ทุกคน ครอบครัวไทยในอดีตนั้นมีลักษณะเฉพาะหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการที่เป็นครอบครัวแบบขยาย มีการให้ความสำคัญกับระบบเครือญาติ แต่เนื่องด้วยการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้ลักษณะครอบครัวไทยในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตหลายประการ เช่น ครอบครัวไทยสมัยใหม่เป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น มีการอยู่ร่วมกันโดยไม่มีการจดทะเบียนสมรสมากขึ้น รวมทั้งอัตราการหย่าร้างที่สูงขึ้น สมาชิกในครอบครัวต่างมีเวลาให้กันน้อยลงทั้งระหว่างสามี ภรรยา และระหว่างบิดา มารดากับบุตรและผู้สูงอายุ ซึ่งปรากฏการณ์ทางสังคมเหล่านี้อาจกล่าวได้ว่ามีส่วนที่เป็นผลมาปัญหาในทางด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือสมาชิกในครอบครัวต่างต้องเร่งทำงานเพื่อเลี้ยงดูครอบครัวนั่นเอง

อย่างไรก็ดีแม้สมาชิกในครอบครัวต้องเร่งทำงานนั้นในขณะเดียวกันหน้าที่ของตนในครอบครัวก็ยังคงมีอยู่ เช่น หน้าที่ระหว่างสามี - ภรรยา หน้าที่ระหว่างบิดามารดากับบุตร หรือหน้าที่ระหว่างผู้รับบุตรบุญธรรมกับบุตรบุญธรรม เป็นต้น ดังนั้นเมื่อสังคมที่การจ้างงานหรือการจ้างแรงงานมากขึ้น รัฐจึงต้องออกกฎหมายมาเพื่อทำการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ ซึ่งในกรณีของประเทศไทยนั้นมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่หลายฉบับ เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพที่ 3 ลักษณะ 6 เรื่องการจ้างงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง โดยนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแก่

ลูกจ้างอย่างน้อยต้องไม่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง แต่ถึงแม้ว่ากฎหมายจะได้กำหนดสิทธิของลูกจ้างไว้ในมาตรฐานที่ต่ำสุดแล้วก็ตามก็ยังปรากฏว่ามีนายจ้างอยู่เป็นจำนวนมากที่ยังไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งมีผลทำให้ลูกจ้างอีกเป็นจำนวนมากยังไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดไว้

จากการตรวจสอบกฎหมายแรงงานในปัจจุบันของประเทศไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว พบว่ายังไม่มียกเว้นสิทธิที่คำนึงถึงหน้าที่ของลูกจ้างในทางครอบครัวมากนัก โดยบทบัญญัติที่ได้บัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างมากที่สุดคือ มาตรา 41 กล่าวคือเป็นการกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรได้ครั้งละไม่เกิน 90 วัน รวมทั้งวันหยุดและวันที่ลาเพื่อเตรียมตัวในการคลอดบุตรด้วย การลาเพื่อคลอดบุตรนี้จะลาก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ได้และไม่ถือเป็นวันลาป่วย แต่หากกรณีลูกจ้างแพ้ท้องอย่างหนักต้องลาหยุดอยู่ที่บ้านหรือต้องรักษาตัวที่โรงพยาบาล เช่นนี้ถือว่าเป็นการลาป่วยตามมาตรา 32 มิใช่การลาคคลอดตามมาตรา 41 ส่วนในเรื่องค่าจ้างนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 59 กำหนดให้นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างหญิงที่ลาไปเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน นอกจากนี้ก็ยังมี การลาเพื่อทำหมัน และการลาเนื่องจากการทำหมัน แต่ในกรณีหลังนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนว่าให้ลาได้กี่ครั้ง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหน้าที่ในทางครอบครัวของลูกจ้างประการอื่น เช่น หน้าที่ของบิดาที่ต้องเลี้ยงดูบุตร หรือหน้าที่บุตรที่ต้องเลี้ยงดูบิดามารดา หรือหน้าที่ผู้รับบุตรบุญธรรมที่ต้องเลี้ยงดูบุตรบุญธรรม เหล่านี้กฎหมายของไทยยังไม่มียกเว้นสิทธิที่คุ้มครอง

ในปัจจุบันหากเกิดกรณีที่ลูกจ้างเกิดความจำเป็นที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่เหล่านั้น ลูกจ้างต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 34 ซึ่งได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยไม่มีการบัญญัติถึงสาเหตุที่ลา จำนวนวัน และจำนวนครั้งที่ลาได้ รวมทั้งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาหรือไม่อย่างไรไม่มีการกำหนดไว้ เพียงแต่กำหนดให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่จัดทำตามมาตรา 108 ซึ่งโดยมากจะกำหนดไว้ในทำนองว่า “ ลูกจ้างมีสิทธิลากิจ ได้ปีหนึ่งไม่เกิน 15 หรือ 30 วัน ส่วนสาเหตุที่จะลาจिनั้นอาจเป็นการลาเพื่อไปทำนิติกรรมในเรื่องต่างๆตามกฎหมายหรือลาไปแต่งงาน ลาไปบวช ลาไปดูแลบิดามารดาที่กำลังป่วยหนัก หรือลาไปร่วมงานศพของญาติที่ต่างจังหวัด ” เป็นต้น ส่วนในเรื่องค่าจ้างนั้น แม้ว่ากฎหมายจะไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในช่วงวันที่ลาจิงไว้แต่ถ้าเป็นการลาจิงที่ลูกจ้างมีเหตุผลจำเป็นเพียงพอจริงๆ และมีระยะเวลาที่ลาไม่กี่วัน นายจ้างส่วนใหญ่มักจ่ายค่าจ้างให้ในวันทีลานั้น ในทางกลับกันหากเป็นการลาที่แม้จะมีเหตุผลมากเพียงใดก็ตาม ถ้ามีระยะเวลา

นาน นายจ้างอาจไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันที่ลาจิจได้ ดังนั้นการลาเพื่อกิจธุระนี้ก็ยังไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าเป็นการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทางครอบครัว อีกทั้งเมื่อลูกจ้างยื่นใบลานายจ้างก็มีสิทธิที่จะไม่อนุมัติก็ได้ ซึ่งหากลูกจ้างยังคงฝ่าฝืนหยุดงานไป ก็จะถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานไปเสียตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และถ้าการละทิ้งหน้าที่นั้นมิมีระยะเวลา 3 วันทำงานไม่ว่ามีวันหยุดคั่นอยู่หรือไม่ก็ตาม นายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (5)

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าตามกฎหมายแรงงานไทยในปัจจุบันยังไม่ได้มีบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของลูกจ้างในทางครอบครัวมากนักรวมทั้งบทบัญญัติที่มีอยู่ก็ยังไม่มีความชัดเจนซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ รวมทั้งก่อให้เกิดกรณีพิพาททางแรงงานเกิดขึ้นมากมาย และที่สำคัญที่สุดก่อให้เกิดผลเสียต่อสถาบันครอบครัวอันถือได้ว่าเป็นสถาบันเริ่มต้นของคนทุกคนด้วย เหล่านี้จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาในเรื่องของสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง เพื่อจะได้กำหนดสิทธิในด้านต่างๆ ของลูกจ้างให้มีความชัดเจนและเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องสิทธิของลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวแก่นายจ้างให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบคุ้มครองแรงงานที่ดีในอันที่จะพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางด้านเศรษฐกิจสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งแนวความคิดในการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างของศาลฎีกาประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งแนวความคิดในการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างของศาลฎีกาประเทศไทยกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างของต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาค่าคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง ตลอดจนปรับปรุง แก้ไข กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

3. ขอบเขตของการศึกษา

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการค้นคว้าจากตำราหนังสือวิชาการและบทความต่างๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งแนวความคิดในการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างของศาลฎีกาประเทศไทย และศึกษาถึงการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งประเทศอังกฤษ และประเทศสหรัฐอเมริกา

4. สมมติฐานการศึกษา

ในปัจจุบันการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีมาตรการในการให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ ทำให้ลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ทางครอบครัวของตนได้อย่างเต็มที่ และทำให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นที่พอใจตามเจตนารมณ์ในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ จึงควรที่จะศึกษากฎหมายดังกล่าวอย่างละเอียดพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวเพื่อที่จะสามารถใช้คุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างได้อย่างแท้จริงต่อไป

5. วิธีดำเนินการศึกษา

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นการศึกษาและวิเคราะห์จาก

1. กฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ และประเทศสหรัฐอเมริกา
2. เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
3. บทความทางกฎหมายแรงงาน
4. วิทยานิพนธ์ทางกฎหมายแรงงาน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิทางครอบครัวของลูกจ้าง
2. ทำให้ทราบการคุ้มครองสิทธิทางครอบครัวของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานเปรียบเทียบกับต่างประเทศ
3. ทำให้ทราบถึงข้อคิดเห็นและแง่คิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหาทางครอบครัวที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

บทที่ 2

วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน และหน้าที่ทางครอบครัวของบุคคล

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยล้วนได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศแทบทั้งสิ้น ดังนั้นการศึกษาถึงแนวคิด และวิวัฒนาการในการคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศจึงถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำผลของการศึกษามาวิเคราะห์ถึงปัญหาต่างๆ อันเกิดมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับเจตนารมณ์ของกฎหมายมากที่สุด

1. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

1.1 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้น เพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก ช่วงประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม มีการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ยุคของภาคอุตสาหกรรม มีการคิดค้นเครื่องจักรไอน้ำและเทคโนโลยีการทอผ้า เกิดระบบเศรษฐกิจแบบใหม่คือระบบเศรษฐกิจเสรีแบบทุนนิยม โดยระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นโอกาสให้นายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานลูกจ้างอย่างมาก โดยหวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดและความเชื่อในลัทธิเสรีนิยม ที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามความสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างแรงงานเด็ก แรงงานหญิง หรือชายเข้าทำงานได้ จะให้ค่าจ้างเท่าไรก็ได้และจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกับได้มีการห้ามรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่งลูกจ้างคนงานหรือแม้ระหว่งนายจ้างเพื่อช่วยเหลือปกป้องประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำให้ลูกจ้างคนงานไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะระวังรักษาและป้องกันผลประโยชน์ของตน ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

การยึดถือในแนวความคิดแบบเสรีนิยมนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้างซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานลูกจ้างได้เต็มที่ ยิ่งกว่านั้นระบบเศรษฐกิจแบบ

ทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุด และเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้เห็นว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิต จิตใจ และพยายามที่จะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อที่จะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่ง วิธีการในการลดต้นทุนในการผลิตก็คือการใช้แรงงานลูกจ้างในการผลิตให้นานที่สุดและในขณะเดียวกันก็จ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย พยายามใช้แรงงานหญิงและเด็กให้มากเนื่องจากสามารถปกครองได้ง่าย พยายามลดค่าใช้จ่ายโดยไม่มีการจัดสวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระบายนั้น โดยเฉพาะประเทศอังกฤษและประเทศฝรั่งเศส สภาพโรงงานยังไม่ถูกอนามัย ลูกจ้างต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อน ค่าจ้างที่ได้รับไม่พอเลี้ยงดูครอบครัว ความไม่ยุติธรรมทางสังคมจึงเกิดขึ้น ดังนั้นในปี ค.ศ. 1802 รัฐบาลอังกฤษจึงได้ออกกฎหมายศีลธรรมและอนามัยขึ้น โดยห้ามมิให้ใช้คนงานฝึกหัดทำงานในเวลากลางคืน และกำหนดเวลาการใช้แรงงานไม่ให้เกินวันละ 12 ชั่วโมง

ในปี ค.ศ. 1819 ออกกฎหมายจำกัดการใช้แรงงานเด็ก และกำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็ก

ในปี ค.ศ. 1844 ออกกฎหมายการใช้แรงงานหญิงและเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี และมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุด้วย

ในปี ค.ศ. 1847 ออกกฎหมายการใช้แรงงานหญิงและเด็ก สูงสุดทำงานไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง

ในปี ค.ศ. 1878 ปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงงานและสถานประกอบกิจการและมีการปรับปรุงอีกในปี ค.ศ. 1901 เพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงและเด็ก รวมถึงการคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ในประเทศเยอรมัน ได้มีการออกกฎหมายจำกัดการใช้แรงงานเด็กและกำหนดเวลาการทำงานในปี ค.ศ. 1839 ในปี ค.ศ. 1853 ออกกฎหมายห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปีทำงาน

ปี ค.ศ. 1890 จัดตั้งศาลอุตสาหกรรม

ปี ค.ศ. 1891 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานห้ามทำงานวันอาทิตย์ และกำหนดการใช้แรงงานหญิงไม่เกินวันละ 11 ชั่วโมง

ปี ค.ศ. 1903 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก

ปี ค.ศ. 1911 ออกพระราชบัญญัติประกันสังคม

ปี ค.ศ. 1920 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองการทำงานของผู้ประสบภัยสงครามและพระราชบัญญัติคณะกรรมการลูกจ้าง

ในประเทศอื่นๆในยุโรป และสหรัฐอเมริกา ได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงาน การจำกัดการใช้แรงงานหญิงและเด็กตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างเช่นกัน

ในปี ค.ศ. 1919 ได้มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ขึ้นที่กรุง GENEVA ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยมีการประชุมใหญ่ประจำปีเป็นประจำทุกปี ประเทศที่เป็นสมาชิกมีการพิจารณาและอนุมัติอนุสัญญาและข้อเสนอเพื่อให้ประเทศสมาชิกรับไปปฏิบัติเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานและวางมาตรการการใช้แรงงานของประเทศสมาชิกต่างๆให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ประเทศที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาดังกล่าวต้องปรับปรุงกฎหมายของตนให้สอดคล้องกับอนุสัญญาหรือตราพระราชบัญญัติให้ใช้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นกฎหมายภายในของตน¹

1.2 วิวัฒนาการของขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization / ILO)

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนับเป็นมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยเฉพาะ ในระดับระหว่างประเทศถือว่าเป็นแนวทางที่ชัดเจนที่สุดในการให้ความคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างและประเทศภาคีต่างๆที่ให้สัตยาบันมีพันธะผูกพันที่จะต้องนำเอามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไปกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างในประเทศของตน ดังนั้นการศึกษาถึงการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างจึงจำเป็นต้องศึกษาถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศควบคู่กันไปด้วย

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดขึ้นในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ซึ่งเป็นองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ใหญ่ที่สุดที่กำหนดกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขึ้น เพราะกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนั้นมีที่มาหลายแหล่ง อาจจะกล่าวได้ว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศก็คือ กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนั่นเอง โดยมีลักษณะเป็นมาตรการทางกฎหมายและลักษณะเชิงวิชาการ จึงกำหนดออกมาในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และ ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ตราขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้เริ่มกำหนดขึ้นมาตั้งแต่ ค.ศ.1919

¹ ธีระ ศรีธรรมรักษ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน LA 214. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2526 , หน้า 3 - 4.

(พ.ศ.2462) อันเป็นปีก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกิดขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ในปัจจุบันมีอนุสัญญาที่ตราขึ้นแล้ว 185 ฉบับ ข้อแนะ 195 ฉบับ²

การกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอันหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานของประเทศสมาชิก โดยขั้นตอนในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศพอสรุปได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ของสำนักแรงงานระหว่างพิจารณอนุสัญญาลบดับเก่าๆ ที่ล้าหลังไม่ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันเพื่อนำมาแก้ไขให้ทันสมัยขึ้น
2. คณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอแนะเรื่องขึ้นเพื่อพิจารณา
3. คณะประศาสน์การ จะพิจารณาข้อเสนอตามข้อ 1. และ 2. ในการประชุมคณะประศาสน์การและพิจารณาเข้าสู่ภาวะการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อดำเนินการตราขึ้นเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหรืออนุสัญญาและข้อเสนอนั้นต่อไป โดยปกติหัวข้อหนึ่งๆ จะมีการพิจารณาแบบ 2 ครั้ง (double discussion) ในที่ประชุมใหญ่ 2 สมัยติดต่อกัน สำหรับกรณีเร่งด่วนหรือกรณีพิเศษ คณะประศาสน์การจะหยิบยกปัญหาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อการพิจารณา โดยจะพิจารณาครั้งเดียว (single discussion) ได้ อย่างไรก็ตามคณะประศาสน์การอาจจัดให้มีการประชุมเตรียมการเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ ก่อนก็ได้

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศตราออกมาในลักษณะของอนุสัญญา (Convention) และ ข้อแนะ (Recommendation) เป็นเครื่องมือสำคัญที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศใช้ในการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยการให้ประเทศสมาชิกพิจารณาให้สัตยาบัน หากประเทศใดให้สัตยาบันแล้วแต่ไม่ปฏิบัติจะมีการสอบถามและทักท้วงหรือประณามในสังคมโลก

แม้ว่าสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของโลกจะเปลี่ยนแปลงไปมาก แต่จุดมุ่งหมายเดิมของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ³ ก็ยังคงยึดถือแนวเดิมอยู่ ซึ่งมีด้วยกัน 3 ประการ คือ

² รังสฤษฎ์ จันทรรัตน์. “การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ” เอกสารวิจัยส่วนบุคคล ลักษณะวิชาการเศรษฐกิจ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2538, หน้า 30.

³ นิคม จันทรวีฑูร. องค์การไอแอลโอกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.มูลนิธิอารมย์ พงศ์พจน์ กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531, หน้า 22.

1. การขจัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขันระหว่างประเทศ
2. การสร้างสันติภาพ
3. ความยุติธรรมทางสังคม

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ผ่านการรับรอง มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมถึงเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน นโยบายทางสังคม สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การมีงานทำ เป็นต้น แนวโน้มของมาตรฐานแรงงานโดยทั่วไปก็คือ การขยายขอบเขตการคุ้มครองเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งรวมถึงตั้งแต่การขยายเนื้อเรื่อง และประเภทของผู้ใช้แรงงานซึ่งควรได้รับการคุ้มครอง จากการขยายขอบเขตนี้เองทำให้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเข้ามามีบทบาทและก้าวไกลกว่าแนวคิดของกฎหมายแรงงานสมัยเดิม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศระยะหลังๆจะเน้นและเกี่ยวพันถึงเรื่องสิทธิเสรีภาพของพลเรือนและเกี่ยวพันไปถึงเรื่องของทรัพย์สินด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการเกี่ยวพันกับความเป็นอยู่ของคนงานตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงปลดเกษียณ

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) อันเป็นปีที่เริ่มก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศและมีการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นทั้งในรูปของอนุสัญญา (Convention) และ ข้อเสนอแนะ (Recommendation) จนถึงปัจจุบัน (สมัยประชุมที่ 91 ค.ศ. 2003) มีอนุสัญญาที่ตราขึ้นแล้ว 185 ฉบับ ข้อเสนอแนะ 195 ฉบับ ซึ่งสามารถจัดแบ่งเป็น 14 หมวดหมู่ได้แก่

- (1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Basic human rights)
- (2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ (Employment)
- (3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม (Social policy)
- (4) หมวดว่าด้วยการบริหารแรงงาน (Labour administration)
- (5) หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ (Labour relations)
- (6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน (Conditions of work)
- (7) หมวดว่าด้วยการประกันสังคม (Social security)
- (8) หมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี (Employment of women)
- (9) หมวดว่าด้วยการทำงานของเด็กและเยาวชน (Employment of children and young persons)
- (10) หมวดว่าด้วยการทำงานของผู้สูงอายุ (Older workers)
- (11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ (Migrant workers)
- (12) หมวดว่าด้วยชนพื้นเมืองและเผ่าชน (Indigenous and tribal peoples)
- (13) หมวดว่าด้วยงานในดินแดนอาณานิคม (Workers in non-metropolitan territories)

(14) หมวคว่าด้วยอาชีพเฉพาะ (Particular occupational sectors)

ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

สำหรับประเทศไทยแล้วได้เข้าร่วมดำเนินการในเรื่องของการแรงงานระดับโลกมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 6 โดยได้เข้าร่วมลงนามก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับเหล่าประเทศสมาชิกผู้ก่อตั้ง ตั้งแต่วันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2462 แต่เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในยุคนั้นยังไม่เอื้ออำนวยต่อการขยายการคุ้มครองแรงงานในประเทศ จึงไม่ปรากฏผลด้านการคุ้มครองแรงงานอย่างชัดเจนมากนัก ในระหว่างปี พ.ศ. 2472 – 2475 เป็นยุคภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและการเมืองโดยทั่วไป ประเทศไทยเองก็มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง และได้เริ่มมีนโยบายด้านสาธารณสุขขึ้น (Public Policy) กล่าวคือเริ่มมีการจัดตั้งแผนกจัดหางานเพื่อรองรับปัญหาการว่างงาน และจากการที่ได้มีการส่งตัวแทนเข้าร่วมการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศทำให้ประเทศไทยเริ่มมีการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาพิจารณากำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศไทย ทำให้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ขึ้นใช้บังคับ แต่เนื่องจากการแพร่ระบาดของลัทธิคอมมิวนิสต์ที่ปะปนมากับกระบวนการแรงงานจากต่างประเทศ ทำให้รัฐบาลขณะนั้นซึ่งเป็นคณะปฏิวัติโดยทหารมองว่าสภาพแรงงานที่เกิดขึ้นน่าจะเป็นสื่อให้ลัทธินี้แพร่หลายมากขึ้นจึงมีการยกเลิกกฎหมายฉบับดังกล่าว แต่กฎหมายฉบับต่อๆมาก็ยังมีบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างอยู่

อย่างไรก็ดีแม้ประเทศไทยจะเป็นสมาชิกแรกเริ่มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่ได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาไปเพียง 14 ฉบับ และรับข้อแนะนำอีกเพียง 10 ฉบับเท่านั้น

1.3 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยแต่เดิมมิได้มีกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะ เพียงแต่มีการออกบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานบ้างเป็นครั้งคราว โดยบทบัญญัติที่มีความสำคัญต่อเรื่องแรงงานของประเทศไทยฉบับแรกคือ ข้อบังคับของกรมตำรวจเกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ พ.ศ. 2444 ซึ่งมีลักษณะของการควบคุมแรงงานและรักษาผลประโยชน์ของชาวต่างประเทศ

ในปี พ.ศ. 2447 ได้มีพระบรมราชโองการประกาศลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพาใน ร.ศ. 123 (พ.ศ. 2447) ซึ่งประกาศโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งมีเนื้อหาหรือบทบัญญัติในทำนองเดียวกันกับค่าจ้างขั้นต่ำไว้ด้วย กล่าวคือ ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างให้แก่บรรดาทาสที่เป็นไทแล้วต่ำกว่าเดือนละ 4 บาท

ในปี พ.ศ. 2459 ได้มีบทบัญญัติออกมาให้กรมกรลากรต้องจดทะเบียนใบอนุญาต โดยมีกรกล่าวถึงอายุของผู้มีสิทธิขอใบอนุญาตไว้ด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นก้าวแรกของการที่ได้มีกฎหมายกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมอาชีพคนต่างด้าว

ในปี พ.ศ. 2472 ได้มีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขึ้น ได้มีการกำหนดระเบียบหรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานไว้ด้วยในบรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน มาตรา 575 - 586 ซึ่งถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานโดยตรงฉบับแรกของประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง คณะราษฎรซึ่งมีนโยบายเกี่ยวกับการแก้ปัญหาด้านแรงงาน จึงได้ออกกฎหมาย 2 ฉบับคือ พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 ขึ้นเพื่อให้อำนาจบาตที่จะจัดตั้งสำนักงานของรัฐขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการจัดหางานให้แก่ผู้ว่างงาน

ในปี พ.ศ. 2492 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้มีการออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพคนไทย ขึ้นเพื่อให้คนไทยได้มีอาชีพเป็นการเฉพาะมิให้ถูกคนต่างชาติแย่งอาชีพไปทำ

ในปี พ.ศ. 2496 ได้ออกพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการก่อตั้งสมาคมแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรกขึ้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 โดยมีลักษณะเป็นประมวลกฎหมายและรวบรวมบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานไว้ เช่นการคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2511 ได้มีการออกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นผลให้ยกเลิก พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475

ในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นใช้บังคับ โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นใช้บังคับอีกด้วย

ต่อมาในระหว่างปี พ.ศ. 2516 - 2517 ได้มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นอย่างมากมาอันเนื่องมาจากปัญหาภายในประเทศขณะนั้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้น

ภายหลังจากนั้นก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายอื่นเกี่ยวกับด้านแรงงานอีกหลายฉบับ เช่น ในปี พ.ศ. 2522 ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ขึ้นใช้บังคับ รวมทั้งในปี พ.ศ. 2528 ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ขึ้นมาใช้แทนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2541 หลังจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มีผลใช้บังคับมากกว่า 25 ปี จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 โดยให้เหตุผลของการตรากฎหมายฉบับนี้ว่า “เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายอันดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆเกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ...” จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้” ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังคงบังคับใช้อยู่จนถึงปัจจุบัน

2. หน้าที่ทางครอบครัวของบุคคล

ครอบครัวเป็นหน่วยย่อยพื้นฐานของสังคมที่เราทุกคนรู้จักกันดีอยู่แล้ว โดยปกติมักประกอบด้วยสามี ภรรยา และบุตร ฐานะการเป็นครอบครัวเริ่มขึ้นเมื่อชายและหญิงได้ทำการสมรสกัน และดำเนินต่อไปจนกระทั่งเกิดบุตรคนแรก คนที่สอง และคนอื่นๆไป จนกระทั่งบุตรทั้งหลายแยกย้ายออกจากบ้านไปทำการสมรสก่อตั้งครอบครัวของตนเองขึ้นมาใหม่ ครอบครัวบางครอบครัวอาจไม่มีบุตรตลอดชีวิตของสามีภริยาก็ได้ และในทำนองเดียวกันครอบครัวบางครอบครัวก็อาจมีเพียงบิดาหรือมารดากับบุตรเท่านั้น ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพราะสามีหรือภริยาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถึงแก่ความตายหรือหย่าร้างเลิกรากันไป⁴ บุคคลใดแม้ว่าจะได้เข้าสู่ฐานะลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานแล้วแต่หน้าที่ในทางครอบครัวของบุคคลดังกล่าวก็หาสิ้นไปไม่ ซึ่งหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างอาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

2.1 หน้าที่ทางครอบครัวระหว่างบิดามารดาและบุตร

ลักษณะของครอบครัวไทยสมัยโบราณเป็นครอบครัวขยาย (Extended Family) อันประกอบด้วยบิดามารดา บุตร ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า และอา มีความผูกพันกันทางสายโลหิตมาก ทุกคนในครอบครัวให้ความรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเคารพเชื่อฟังกันตามลำดับอาวุโส บิดามีหน้าที่ที่จะต้องให้ความคุ้มครองป้องกัน ให้ความอุปการะและช่วยเหลือในด้าน

⁴ ประสพสุข บุญเดช. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ครอบครัว . กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา , 2546 , หน้า 1.

เศรษฐกิจแก่สมาชิกของครอบครัว มีสิทธิและอำนาจมากกว่าคนอื่น ๆ การจัดการทรัพย์สินและประโยชน์ต่างๆในครอบครัวเป็นหน้าที่ของบิดา รวมทั้งการสืบสกุลก็ใช้นามสกุลของบิดาด้วย แต่ในปัจจุบันนี้ครอบครัวไทยสมัยใหม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการออกไปเป็นครอบครัวเดี่ยว (Nuclear Family) อันประกอบด้วยบิดามารดาและบุตร ซึ่งเป็นครอบครัวขนาดเล็กตามสภาพความเจริญของสังคม ความผูกพันระหว่างสมาชิกของครอบครัวเริ่มห่างเหินจากกันโดยอิทธิพลความเจริญทางเศรษฐกิจที่ทำให้สมาชิกของครอบครัวต่างต้องไปประกอบธุรกิจการงานนอกบ้านมากขึ้น มารดามีสิทธิเท่าเทียมกับบิดา ต่างฝ่ายต่างต้องช่วยกันทำมาหาได้เพื่อนำมาจุนเจือครอบครัวและมีผลประโยชน์ในทรัพย์สินที่ทำมาหาได้ร่วมกันด้วย นอกจากนี้ครอบครัวบางครอบครัวอาจเปลี่ยนเป็นครอบครัวจัดโครงสร้างใหม่ (Reorganized Family) โดยการที่สามีหรือภรรยาสมรสใหม่และมีบุตรต่างบิดาหรือต่างมาดาอยู่ร่วมกัน เมื่อลักษณะของครอบครัวมีการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้แล้วจึงมีผลต่อความสัมพันธ์ทางครอบครัวด้วย โดยในปัจจุบันนี้สิทธิและหน้าที่ระหว่างบิดามารดากับบุตรตามกฎหมายจึงมีดังนี้

1. บุตรต้องอยู่ใต้อำนาจปกครองของ บิดามารดา

อำนาจปกครองของบิดามารดาที่มีต่อบุตร เป็นอำนาจตามธรรมชาติของบิดามารดานับแต่บุตรได้ถือกำเนิดเกิดมา เป็นอำนาจใช้เพื่อประโยชน์ในการเลี้ยงดูรักษาบุตรให้เจริญเติบโตต่อไปในภายภาคหน้า ในกรณีปกติแล้วบุคคลอื่นใดหรือแม้แต่ศาลยุติธรรมก็ไม่อาจเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการใช้อำนาจนี้ เพราะถือว่าบิดามารดาย่อมมีความรับผิดชอบที่จะใช้อำนาจนี้เพื่อประโยชน์ทั่วไปของครอบครัวของบุตรทั้งหลายในครอบครัว และของบุตรคนหนึ่งคนใดโดยเฉพาะ บิดามารดาต้องมีความรักใคร่เอ็นดู ห่วงใยบุตร ใช้ความระมัดระวังอย่างยิ่งในการดูแลบุตรรักษาบุตร ทั้งพยายามกระทำทุกอย่างเพื่อประโยชน์ของบุตรตนตลอดเวลา

แม้ว่าการใช้อำนาจปกครองของบิดามารดาจะประกอบด้วยอำนาจอยู่สองประการ คือ อำนาจเหนือตัวบุตร และอำนาจในการจัดการทรัพย์สินของบุตรก็ตาม แต่ต้องถือว่าอำนาจปกครองเหนือตัวบุตรนี้เป็นอำนาจที่มีความสำคัญกว่าอำนาจที่สอง ซึ่งอาจแยกได้เป็น

1. สิทธิในการกำหนดที่อยู่ของบุตร - อำนาจกรณีนี้ของบิดามารดาผู้ใช้อำนาจปกครองจะมีความสอดคล้องกับหน้าที่ในการให้การอุปการะเลี้ยงดู ซึ่งอาจเป็นที่จะต้องที่จะต้องให้บุตรอยู่ในความควบคุมดูแลของบิดามารดา กฎหมายจึงให้สิทธิในกรณีนี้ไว้

2. สิทธิในการทำโทษบุตรตามควรเพื่อว่ากล่าวสั่งสอน - อำนาจในกรณีนี้สอดคล้องกับหน้าที่ในการให้การศึกษาอบรมบุตรซึ่งอาจมีกรณีที่ฟ้องทำโทษบุตรนั้นบ้าง กฎหมายจึงให้สิทธิในกรณีนี้ไว้ แต่การทำโทษต้องเป็นการลงโทษตามสมควร เพื่อประโยชน์ในการว่ากล่าวสั่งสอนบุตรเท่านั้น อนึ่งสิทธิของบิดามารดาผู้ใช้อำนาจปกครองในกรณีนี้จะมีความ

เกี่ยวพันสอดคล้องกับกฎหมายในเรื่องการทำละเมิดของบุตร ซึ่งกฎหมายกำหนดให้บิดามารดาจักต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งการทำละเมิดที่บุตรผู้เยาว์ได้ทำลงไป เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนใช้ความระมัดระวังตามสมควรแล้ว⁵

3. สิทธิที่จะให้บุตรทำงานตามสมควรแก่ความสามารถและฐานะานุรูป – สิทธิของบิดามารดาผู้ใช้อำนาจปกครองบุตรในกรณีนี้ถือได้ว่าเป็นการอบรมสั่งสอนบุตรวิธีหนึ่ง ถือได้ว่าเป็นการหัดให้เป็นคนขยันขันแข็ง สามารถเผชิญกับปัญหาในภายภาคหน้าได้ แต่งานที่ให้ทำนี้ต้องเป็นงานที่สมควรแก่ความสามารถ และฐานะานุรูปของบุตรด้วย

4. สิทธิในการเรียกบุตรคืนจากบุคคลอื่นซึ่งกักบุตรไว้โดยมิชอบด้วยกฎหมาย – สิทธิในกรณีนี้เป็นกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อรับรองสิทธิในการกำหนดที่อยู่ของบุตร เป็นกรณีของการใช้สิทธิยื่นต่อบุคคลภายนอก เพื่อปกป้องมิให้บุตรตกอยู่ในสภาพที่อาจจะได้รับอันตรายแก่กาย จิตใจ หรือศีลธรรม

2. หน้าที่ของบิดามารดาและบุตรในการอุปการะเลี้ยงดูซึ่งกันและกัน

การอุปการะเลี้ยงดูมีรากฐานมาจากความคิดในทางศีลธรรมและการต้องช่วยเหลือกันในระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันในทางสายโลหิตและการสมรส ในระหว่างเมื่อบุตรยังเป็นผู้เยาว์ บิดามารดาได้ให้ความอุปการะเลี้ยงดู ให้การศึกษาแก่บุตรจนเติบโต ต่อมาเมื่อบิดามารดาแก่เฒ่าลงไปสามารถทำมาหาเลี้ยงชีพตนได้ ก็เป็นหน้าที่ของบุตรที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดาเป็นการตอบแทนกัน การอุปการะเลี้ยงดู หมายถึง การให้ความช่วยเหลือในสิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีพ คือ การจัดหาปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

ส่วนในกรณีหน้าที่ของบุตรในการอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดานั้น เมื่อในขณะบุตรยังเป็นผู้เยาว์ บิดามารดาได้ให้การอุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาแก่บุตร ต่อมาเมื่อบิดามารดาแก่เฒ่าลงไม่มีความสามารถหาเลี้ยงชีพได้แล้วก็ต้องเป็นหน้าที่ของบุตรที่จะต้องอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดาเป็นการตอบแทนกัน ส่วนหน้าที่ของบุตรในการอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดานั้นจะต้องมาน้อยเพียงจะต้องนึกถึงความสามารถของบุตร ฐานะของบิดามารดา และพฤติการณ์แห่งกรณีด้วย และหน้าที่ในการอุปการะเลี้ยงดูของบุตรนั้นจำกัดเฉพาะกรณีของบิดามารดาของตนเท่านั้น⁶

⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 429

⁶ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 307 บัญญัติว่า ผู้ใดมีหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามสัญญาซึ่งพึงตนเองมิได้ เพราะอายุ ความเจ็บป่วย กายพิการ หรือจิตพิการ ทอดทิ้งผู้ซึ่งพึงตนเองมิได้นั้น โดยประการที่น่าจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.2 หน้าที่ทางครอบครัวระหว่างผู้รับบุตรบุญธรรมและบุตรบุญธรรม

การที่บุคคลคนหนึ่งรับบุคคลอีกคนหนึ่งเข้ามาเป็นบุตรบุญธรรมของตนนั้นมีมาตั้งแต่สมัยโบราณแล้ว เพราะเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ที่ต้องการมีความสัมพันธ์ฉันท์บิดามารดา และบุตรต่อกัน บุคคลที่ไม่มีบุตรหรือมีบุตรแต่ไม่ใช่เพศที่ตนต้องการหรือไม่ถูกใจตนก็ต้องการมีบุตรที่ถูกใจตน ส่วนบุตรกำพร้าหรือบุตรที่บิดามารดาไม่สามารถส่งเสียเลี้ยงดูได้ก็ต้องการที่จะมีบิดามารดาที่สามารถให้การอุปการะเลี้ยงดู ให้การศึกษา และให้ความเมตตารักใคร่ตน จึงทำให้เกิดมีการรับบุตรบุญธรรมขึ้น

อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันนี้การรับบุตรบุญธรรมได้มีวัตถุประสงค์เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การรับบุตรบุญธรรมส่วนใหญ่กลายเป็นเรื่องของคนที่ไม่มีบุตร บุคคลเหล่านี้ในทางจิตวิทยามีความรู้สึกกังวลขาดความสมบูรณ์และความสุขทางจิตใจ ซึ่งการได้เลี้ยงเด็กจะเป็นตัวช่วยทำให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินความสมบูรณ์ทางจิตใจ บรรเทาความเหงาและความว้าเหวของตนได้ การรับบุตรบุญธรรมจึงถือได้ว่าเป็นการจัดหาบ้านใหม่และครอบครัวใหม่ให้กับบุตรบุญธรรม โดยตัดความสัมพันธ์ทางกฎหมายที่มีต่อกันระหว่างบิดามารดากับบุตรในเรื่องอำนาจปกครองมาก่อนตั้งความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างบุตรบุญธรรมกับผู้รับบุตรบุญธรรมขึ้นมาแทนที่ โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับบุตรบุญธรรมและบุตรบุญธรรมได้จำลองภาพมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดากับบุตร ด้วยเหตุนี้ เมื่อได้มีการจดทะเบียนการรับบุตรบุญธรรมเรียบร้อยแล้ว ผู้รับบุตรบุญธรรมจึงเข้ามาแทนที่บิดามารดาโดยกำเนิดของเด็กเพื่อรับช่วงสิทธิและปฏิบัติหน้าที่ต่อเด็กต่อไป บิดามารดาโดยกำเนิดจึงหมดอำนาจปกครองนับตั้งแต่เวลาที่เด็กเป็นบุตรบุญธรรมแล้ว แม้ว่าต่อมาผู้รับบุตรบุญธรรมจะถึงแก่กรรม เด็กนั้นก็ยังคงเป็นบุตรบุญธรรมของผู้ตายนั้นอยู่ เหตุนี้บิดามารดาเดิมของเด็กนั้นหรือภรรยาของผู้รับบุตรบุญธรรมย่อมไม่มีอำนาจปกครองเด็กนั้นตามกฎหมาย⁷ แต่บุตรบุญธรรมก็ไม่สูญเสียสิทธิและหน้าที่ในครอบครัวที่ได้กำเนิดมา จึงยังคงมีสิทธิได้รับค่าอุปการะเลี้ยงดูจากบิดามารดาตามสัญญาที่ทำไว้กับมารดาในขณะที่ทั้งคู่จดทะเบียนหย่า แม้ภายหลังมารดาจะได้ยกคนให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นก็ตาม⁸

เมื่อได้จดทะเบียนรับบุตรบุญธรรมแล้วรับเป็นบุตรบุญธรรมแล้วบุตรบุญธรรมย่อมมีฐานะอย่างเดียวกับบุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้รับบุตรบุญธรรมนั้น แต่ไม่สูญเสียสิทธิและหน้าที่ในครอบครัวที่ได้กำเนิดมา และมีผลให้บิดามารดาโดยกำเนิดหมดอำนาจปกครองนับแต่วันเวลาที่เด็กเป็นบุตรบุญธรรมแล้ว เมื่อบุตรบุญธรรมมีฐานะอย่างเดียวกับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย

⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 587/2492 และ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 417/2495

⁸ ป.พ.พ. มาตรา 1598/28 วรรคแรก และ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 899/2535

เช่นเดียวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างบิดามารดากับบุตร บิดามารดาโดยกำเนิดของบุตรบุญธรรมหมดอำนาจไปตั้งแต่วันที่ตนเป็นบุตรบุญธรรมแล้ว และในกรณีที่ต่อมาแม้ผู้รับบุตรบุญธรรมจะถึงแก่ความตายไป บุตรบุญธรรมก็ยังคงเป็นบุตรบุญธรรมของผู้รับบุตรบุญธรรมผู้ตายอยู่ บิดามารดาโดยกำเนิดก็ยังคงอำนาจปกครอง บิดามารดาเดิมจะได้อำนาจปกครองคืนมาต่อเมื่อมีการเลิกรับบุตรบุญธรรมเท่านั้น อย่างไรก็ตามในส่วนของผู้รับบุตรบุญธรรมนั้น ไม่สูญเสียสิทธิและหน้าที่ในครอบครัวที่ตนกำเนิดมา เช่น ยังคงมีสิทธิในการรับมรดกในฐานะโดยธรรมอยู่ และที่สำคัญที่สุดคือ บุตรบุญธรรมยังคงมีหน้าที่ต่อบิดามารดาโดยกำเนิดของตนรวมทั้งหน้าที่ในการอุปการะเลี้ยงดูอยู่เช่นเดิมด้วย⁹

2.3 หน้าที่ทางครอบครัวระหว่างสามีและภรรยา

เมื่อชายและหญิงได้ทำการจดทะเบียนสมรสโดยปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งการสมรสที่กฎหมายกำหนดไว้ครบถ้วนแล้ว ชายและหญิงก็เป็นสามีภรรยา กัน เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยาขึ้นตามกฎหมาย ในสมัยโบราณ กฎหมายกำหนดให้สามีมีอำนาจอิสระเหนือภรรยา มีอำนาจว่ากล่าวสั่งสอนและบังคับภรรยาตนได้ ทั้งมีอำนาจปราบปรามตีภรรยาได้ตามสมควรเมื่อภรรยากระทำความผิด สามีภรรยาถือว่าเป็นบุคคลเดียวกันในทางกฎหมาย เพราะถือว่าสถานะของภรรยาได้ถูกนำมารวมไว้กับสามีผู้ซึ่งมีหน้าที่ปกป้องคุ้มครองภรรยาแล้ว ต่อมาใน พ.ศ. 2516 ประเทศไทยเราได้รับแนวคิดที่จะทำให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน และค่าจ้าง จึงทำให้ต้องมีการแก้ไขกฎหมายยกเลิกข้อจำกัดสิทธิและหน้าที่ของหญิงมีสามีทั้งหลายให้หมดสิ้นไป ในปัจจุบันนี้ความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยาจึงตั้งอยู่บนรากฐานที่สามีและภรรยามีสิทธิเท่าเทียมกันในการจัดการทุกอย่างในครอบครัว แนวความคิดเดิมที่ว่าภรรยาเป็นเครื่องประดับ เป็นเครื่องสนองความต้องการทางเพศ หรือเป็นเครื่องผลิตบุตรนั้นได้สิ้นสุดลงแล้วอย่างสิ้นเชิง สามีและภรรยาถือเป็นบุคคลสองคนตามกฎหมาย ไม่ใช่บุคคลคนเดียวกันอีกต่อไปแล้ว¹⁰

1. สามีภรรยาต้องอยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยา

วัตถุประสงค์ของการสมรสก็คือ ชายและหญิงต้องการอยู่กินกันฉันสามีภรรยา และต้องการมีครอบครัว รวมทั้งมีลูกหลานสืบตระกูลต่อไป ดังนั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น สามีภรรยาต้องอยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยา ซึ่งในการอยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยา

⁹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1563

¹⁰ ประสพสุข บุญเดช. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ครอบครัว. กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2546, หน้า 159.

ตามประเพณีข้อมหมายถึง การอยู่ร่วมบ้านเดียวกัน รวมถึงในการครองเรือน และต้องมีการร่วม ประเวณีกันด้วย หากมิได้มีการร่วมประเวณีกันก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการอยู่กินกันฉันสามีภรรยา

2. สามีและภรรยาต้องอุปการะเลี้ยงดูซึ่งกันและกัน

ในเรื่องของการช่วยเหลืออุปการะเลี้ยงดูซึ่งกันและกันนั้น ในอดีตหน้าที่ในการอุปการะเลี้ยงดูนั้นเป็นหน้าที่ของฝ่ายชายในการอุปการะเลี้ยงดูภริยาตน แต่ในปัจจุบันทั้งสามี และภริยาต่างต้องแยกไปทำงานหาเลี้ยงชีพ ดังนี้ ทั้งสามีและภรรยาต่างต้องมีหน้าที่การอุปการะ เลี้ยงดูซึ่งกันและกัน หน้าที่ในการอุปการะเลี้ยงดูซึ่งกันและกัน ถือได้ว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่จะต้องดูแลซึ่งกันและกันตามความสามารถและฐานะของตน

กล่าวโดยสรุป ในเรื่องของหน้าที่ทางครอบครัวของบุคคลไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ทางครอบครัวระหว่างบิดามารดากับบุตร ระหว่างผู้รับบุตรบุญธรรมกับบุตรบุญธรรม รวมถึง หน้าที่ทางครอบครัวระหว่างสามีและภรรยาแล้วนั้นถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันเป็น ครอบครัว การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดซึ่งมีหน้าที่ในทางครอบครัวนี้จะต้องเข้าสู่การทำงานทำให้ หน้าที่ทางครอบครัวถูกระงับ ซึ่งหน้าที่ในทางครอบครัวของบุคคลเหล่านั้นจะต้องได้รับการ ค้ำจุนจากรัฐ เครื่องมือที่รัฐใช้ในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนี้คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน นั้นเอง เช่น กรณีหญิงมีครรภ์ ซึ่งหากคลอดบุตรออกมาทั้งบิดาและมารดาของต้องมีหน้าที่ในการ เลี้ยงดูบุตรนั้น ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงได้บัญญัติห้ามมิให้มีการเลิกจ้างในระหว่างมีครรภ์หรือ ระหว่างการลาเพื่อคลอดบุตร และยังให้สิทธิในการลาก่อนหรือหลังคลอดบุตรเพราะเหตุการ เจ็บป่วยหรือได้รับผลกระทบจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร รวมทั้งสิทธิการลาเพื่อดูแลบุตร ภายหลังคลอดบุตร นอกจากนี้ยังให้การรับประกันสิทธิของหญิงในการกลับเข้าทำงานในตำแหน่ง เดิมหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าโดยได้รับค่าตอบแทนเท่ากับอัตราที่ได้รับก่อนลาคลอดบุตร ส่วนกรณี ของลูกจ้างชายที่ภรรยาได้คลอดบุตร กฎหมายของไทยมิได้บัญญัติให้สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรภายหลัง การคลอดแต่อย่างใด

นอกจากกรณีดังกล่าวข้างต้นแล้วกฎหมายประกันสังคมยังให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างทั้งชายและหญิงในกรณีการคลอดบุตรทั้งในส่วนเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายและ เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ทั้งนี้ก็เพื่อไม่ให้หน้าที่ทางครอบครัวของบุคคลได้รับการกระทบกระเทือนนั่นเอง

บทที่ 3

การคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับต่างประเทศ

ในบทนี้จะกล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศอังกฤษ และประเทศสหรัฐอเมริกาโดยแยกพิจารณาได้ดังนี้

1. การคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเนื้อหาให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ คณะกรรมการคุ้มครองแรงงาน การพักงาน ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ การควบคุม กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน และโทษทางอาญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้มีบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1.1 สิทธิในการลา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 วรรค 9 บัญญัติว่า “วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร” ซึ่งนอกจากกฎหมายจะได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วก็ตาม ลูกจ้างก็ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานนอกเหนือจากวันหยุดดังกล่าวมาแล้วอีกบ้าง ในกรณีที่มีธุระจำเป็นซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการหยุดงานนอกเหนือจากวันหยุดดังกล่าวมาแล้ว กฎหมายจึงกำหนด ให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อปฏิบัติการกิจของตนเองได้ตามความจำเป็น

“วันลา” หมายถึง วันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตจากนายจ้างให้ไม่ต้องมาทำงานเนื่องจากมีเหตุจำเป็น เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตรหรือมีกิจธุระ ฯลฯ ดังนั้น ลูกจ้างจึงต้องขออนุญาตลาหยุดงานต่อนายจ้างนอกเหนือจากวันหยุดซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้ให้แล้ว หากไม่ได้รับการอนุญาตจากนายจ้าง ถือว่าลูกจ้างได้ขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ซึ่งถือว่าเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้น ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานบ้างในบางกรณี โดยมีเหตุผลอันสมควรซึ่งกฎหมายก็ได้สังเกตเห็นถึงความจำเป็นของลูกจ้าง จึงได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน วันลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มี 6 ประเภท คือ วันลาป่วย วันลาเพื่อทำหมั้น วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และวันลาเพื่อคลอดบุตร (วันลาอีกประเภทหนึ่งที่ไม่อยู่ในนิยามข้างต้น คือวันลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นของลูกจ้างเด็กตามมาตรา 52) ¹¹ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างมีดังนี้

1. การลาป่วย

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ๗ มาตรา 32 บัญญัติในกรณีลาป่วย โดยบัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์ปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้”

จากบทบัญญัตินี้อาจแยกหลักเกณฑ์ได้ดังนี้

ก. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน

ลูกจ้างที่มีสิทธิลาป่วยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นลูกจ้างประเภทใด ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแน่นอน ล้วนมีสิทธิลาป่วยหากปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้เจ็บป่วยจริง

¹¹ เกษมสันต์ วิจารณ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน , 2546, หน้า 63.

ข. กรณีลาป่วย 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วย 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างมีสิทธิตามกฎหมายที่จะสั่งให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ลูกจ้างก็จะต้องชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในบางสถานประกอบการนายจ้างอาจจัดให้มีแพทย์ไว้คอยดูแลรักษาลูกจ้างที่เจ็บป่วย นายจ้างอาจกำหนดให้แพทย์ที่นายจ้างจัดไว้เป็นผู้ออกใบรับรองแพทย์ก็ได้ ใบรับรองแพทย์ที่ลูกจ้างจะใช้ประกอบการลาจะต้องออกโดยแพทย์ที่กำหนดไว้เท่านั้น เว้นเสียแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์ผู้นั้นตรวจและออกใบรับรองได้

ค. ค่าจ้างในวันลาป่วย

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 57 วรรคแรก กำหนดให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน ซึ่งกรณีหากลูกจ้างลาป่วยมากไปกว่านี้ จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วยเกิน

2. การลาเพื่อกิจธุระ

ในกรณีของการลาเพื่อกิจธุระนี้ แต่เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ปัจจุบัน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 34 ได้บัญญัติคุ้มครองไว้ว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” ดังนั้นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ลูกจ้างจึงมีสิทธิลาได้ แต่จะสามารถลาได้ในกรณีใดบ้าง ลูกจ้างมีสิทธิลาได้กี่วัน การลาจะต้องปฏิบัติอย่างไร และจะได้รับค่าตอบแทนในวันลาหรือไม่ ย่อมแล้วแต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น มาตรา 108 ได้กำหนดให้เป็นอำนาจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่จะจัดให้มีขึ้น ซึ่งดูประหนึ่งว่ากฎหมายกำหนดให้การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นให้เป็นไปตามอำเภอใจ ความคิด หรือหลักเกณฑ์ที่นายจ้างกำหนดแต่เพียงฝ่ายเดียว และดูประหนึ่งว่าเป็นการรับรองเอาระเบียบการลาในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างแต่ละสถานประกอบการมาเป็นกฎหมายใช้บังคับแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น ดังนั้น เหตุที่จะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามกฎหมายนี้ก็จะเป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งจะชอบธรรมเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด ก็คงเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนดไว้แต่ละราย ส่วนจำนวนวันที่ลาก็เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สำหรับค่าจ้างนั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดว่า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ดังนั้นจะจ่ายค่าจ้างหรือไม่ มากน้อยเพียงใดก็ต้องเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งได้มีคำ

พิพากษาศาลฎีกาที่ 1343/2525 ได้วินิจฉัยในเรื่องการลาเพื่อกิจธุระในกรณีที่ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งกล่าวถึงเรื่องการลาฯนี้ไว้ว่าเป็นดุลพินิจของนายจ้าง (ซึ่งแม้จะเป็นคำพิพากษาศาลฎีกาก่อน พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน ๑ ฉบับปัจจุบันใช้บังคับ แต่หลักการในเรื่องนี้ยังคงเหมือนเดิม)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1343/2525 ถ้าไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการลากิจเอาไว้ก็อยู่ในดุลพินิจของนายจ้างเป็นรายๆไป ถ้านายจ้างไม่อนุญาตให้ลากิจ ลูกจ้างยังขึ้นไปทำงาน โดยอ้างว่าได้ลากิจแล้ว ลูกจ้างมีความผิดฐานละทิ้งหน้าที่

3. การลาคลอด

ในการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงนั้น นอกจากสิทธิในเรื่องวันหยุดและวันลาโดยปกติซึ่งแรงงานหญิงได้รับอยู่แล้วนั้น แรงงานหญิงควรที่จะได้รับสิทธิพิเศษที่สำคัญเพิ่มขึ้นจากวันลาและวันหยุดโดยปกติเหล่านั้นอีกในฐานะที่เป็นแม่ซึ่งมีหน้าที่ในการคลอดบุตรซึ่งเป็นภาระหน้าที่อันยิ่งใหญ่ และมีความสำคัญยิ่งต่อสังคม ดังนั้นรัฐและนายจ้างต้องให้ความคุ้มครองดูแล ตลอดจนการดูแลเลี้ยงดูบุตร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งของชาติให้มีคุณภาพที่ดีที่สุดดังนี้ ตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน ๑ จึงได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในการลาคลอด โดยบัญญัติไว้ดังนี้

“มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย”

และ พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน ๑ ได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงให้ได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรไว้ด้วย โดยบัญญัติไว้ดังนี้

“มาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน”

นอกจากนี้แล้วลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ยังมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในการคลอดบุตรตาม พ.ร.บ. ประกันสังคมฯ¹² อีกด้วย

เมื่อพิจารณาทั้ง พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน ฯ และ พ.ร.บ. ประกันสังคม ฯ แล้ว จะเห็นได้ว่าลูกจ้างที่เป็นแรงงานหญิงเมื่อใช้สิทธิลาคลอดแล้วจะได้รับค่าจ้างครบทั้งเก้าสิบวัน โดยจะได้รับค่าจ้างในจำนวนสี่สิบห้าวันจากนายจ้างตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 59 และจะได้รับค่าจ้างสี่สิบห้าวันที่เหลือในรูปแบบของเงินสงเคราะห์การหยุดงานตาม พ.ร.บ. ประกันสังคมฯ มาตรา 67

การลาคลอดบุตรนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรและอยู่ดูแลเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งการลาเพื่อเตรียมตัวในการคลอดบุตรด้วย ดังนั้นการลาเพื่อคลอดบุตรนี้จะลาก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ได้ และไม่ถือว่าวันลาดังกล่าวเป็นวันลาป่วย

อนึ่ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงเกี่ยวกับสิทธิความเป็นมารดาและการคลอดบุตรไว้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 103 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2498 โดยให้ความคุ้มครองในเรื่อง

¹² พ.ร.บ. ประกันสังคม ฯ มาตรา 66 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

- (1) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและเวชภัณฑ์
- (4) ค่าทำคลอด
- (5) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (6) ค่าบริบาลและคำปรึกษาพยาบาลทารกแรกเกิด
- (7) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 67 ด้วย

มาตรา 67 ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้งเป็นการหมางายในอัตราครั้งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 เป็นเวลาเก้าสิบวัน

(1) การลาคลอด โดยได้กำหนดระยะเวลาที่หญิงควรมีสติธิในการลาคลอดไว้ไม่น้อยกว่าสิบสองสัปดาห์ โดยที่หกสัปดาห์หลังควรจะเป็นการลาหลังคลอด แต่ถ้าวันคลอลดล่าช้ากว่ากำหนดหรือกรณีเจ็บป่วยอันเป็นผลต่อเนื่องจากการตั้งครรภ์ ก็สามารถยืดระยะเวลาในการลาคลอดออกไปได้อีก

(2) การจ่ายเงินเพื่อการดำรงชีวิตในระหว่างการลาคลอดบุตรและการรักษาพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นในระยะตั้งครรภ์ก่อนคลอด หลังคลอดบุตร ก็ควรที่จะได้รับการรักษาพยาบาลตามความจำเป็น โดยมีสิทธิเลือกแพทย์และสถานพยาบาลได้ ทั้งนี้อาจจะผ่านระบบประกันสังคมด้วยก็ได้

(3) ในระหว่างการเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่ควรให้หญิงได้มีสิทธิหยุดงานชั่วคราวในระหว่างชั่วโมงทำงาน เพื่อการให้นมบุตร โดยให้ถือว่าการพักงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของเวลาทำงานและต้องได้ค่าจ้าง

(4) ห้ามการเลิกจ้างหญิงในขณะที่ลาคลอดหรือยื่นหนังสือเลิกจ้างโดยกำหนดอายุการจ้างงานสิ้นสุดในขณะที่ลาคลอด

ประเทศต่างๆรวมทั้งประเทศไทยก็ได้้นำหลักของอนุสัญญานี้ไปกำหนดไว้ในกฎหมายเช่นกัน¹³

1.2 สิทธิในการร้องขอเปลี่ยนงาน

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 42 ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิร้องขอต่อนายจ้างในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราวได้ โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 42 ว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ นายจ้างจะต้องพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น”

ตามบทบัญญัติมาตรานี้ เนื้อหาของกฎหมายยังคงไว้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ข้อ 19 เนื่องจากเห็นว่าหญิงซึ่งมีครรภ์นั้นย่อมจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระของหญิงนั้น หรือที่เรียกว่า แพ้ท้อง นอกจากนั้น หลังจากคลอดบุตรแล้วร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้นก็ยังไม่แข็งแรงเหมือนเดิม ต้องใช้เวลาพักฟื้นระยะหนึ่งก่อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่และต่อสุขภาพร่างกายของหญิงนั้น กฎหมายจึงให้สิทธิแก่หญิงมีครรภ์เป็นกรณีพิเศษ โดยหากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ก็มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงาน

¹³ สุดาศิริ วทวงศ์. คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ , 2545 , หน้า 482 – 483.

ในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้ โดยถ้าเหตุที่ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังคลอคก็ขอเปลี่ยนได้ แต่มีเงื่อนไขว่า จะต้องมิใช่รับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้างว่า ไม่อาจทำหน้าที่เดิมต่อไปได้เป็นเวลานานเท่าใด ทั้งนี้ แพทย์อาจมีความเห็นว่า ลูกจ้างหญิงนั้น ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ตลอดไปเนื่องจากการตั้งครรภ์และคลอดนั้น แต่ตามมาตรา 42 นี้ ได้กำหนดให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวเท่านั้น และงานนั้นจะต้องเป็นงานที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างหญิงนั้นด้วย ซึ่งในกรณีนี้ หากนายจ้างเห็นใจลูกจ้างจะเปลี่ยนงานให้เป็นการถาวรเลยก็ได้ ซึ่งก็ไม่เป็นการต้องห้ามตามกฎหมาย แต่ว่างานที่เปลี่ยนในกรณีนี้จะต้องเป็นงานที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างตามเจตนารมณ์ของกฎหมายด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้วในเรื่องของการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ ได้มีการรับรองคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างในประการแรกคือในเรื่องสิทธิในการลา ซึ่งลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาได้เพียง 3 กรณีคือ การลาป่วย การลาเพื่อกิจธุระ และการลาคลอด ซึ่งทั้งหมดนี้บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ยังไม่อาจถือว่าได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างลาเพื่อไปใช้สิทธิหรือปฏิบัติหน้าที่ทางของครัวของตน ส่วนประการที่สองคือ การร้องขอเปลี่ยนงาน ซึ่งได้มีการบัญญัติไว้โดยให้สิทธิเพียงลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์และมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งเท่านั้นสามารถร้องขอเปลี่ยนงานด้วยเหตุที่หากทำงานเดิมแล้วอาจเป็นอันตรายต่อตัวลูกจ้างหญิงผู้ซึ่งมีครรภ์เองหรือทารกที่อยู่ในครรภ์เท่านั้น ซึ่งจะเป็นเพียงแต่การคุ้มครองในช่วงระยะเวลาก่อนหรือหลังคลอดเท่านั้น

2. การคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างแยกพิจารณา ดังนี้

2.1 ข้อแนะที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงาน (สตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว) ค.ศ. 1965 (Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation , 1965)

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้างต่อครอบครัวนั้น ได้เริ่มมีขึ้นครั้งแรกในการประชุมสมัยที่ 49 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ. 1965 โดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตั้งข้อสังเกตว่า สตรีในหลายประเทศได้มีการออกไปทำงานนอกบ้านเพิ่มจำนวนขึ้น จนเป็นส่วนประกอบสำคัญส่วนหนึ่งของกำลังแรงงาน ซึ่งสตรีเหล่านั้นส่วนมากมีปัญหาพิเศษที่เกิดจากความจำเริญที่ต้องรับผิดชอบในงาน

สองด้านคือ ในครอบครัวและงาน และส่วนมากของปัญหาเหล่านี้ แม้จะเกี่ยวข้องกับการจ้างคนงานสตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวโดยเฉพาะก็ตาม แต่ก็มีผลถึงคนงานอื่นๆ ด้วย และได้เห็นว่าปัญหาเหล่านี้จะแก้ได้ด้วยการปรับภาวะสังคมให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์อย่างดีที่สุด ซึ่งเป็นความจำเป็นที่รัฐบาล องค์กรรัฐบาล และองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งหมด จะต้องร่วมกันพิจารณาปัญหาเหล่านี้อย่างกว้างขวางทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและกฎหมาย จึงได้ตกลงกันให้มีข้อเสนอฉบับนี้ขึ้นโดยมีหลักการสำคัญ คือ เสนอให้มีการสร้างหลักประกันให้คนงานสตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมีสิทธิและโอกาสที่จะทำงานนอกบ้านได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกอื่นๆ เพื่อให้สตรีได้เข้าทำงานหรือกลับเข้าทำงานใหม่ นอกจากนี้ได้เสนอให้วางนโยบายเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแนะแนวอาชีพและการฝึกอบรมในอนาคต

ในกรณีที่หญิงเกิดความรับผิดชอบทางครอบครัวขึ้นมาจากหลังจากการคลอดบุตรก็ขอให้มีการที่เอื้ออำนวยเพื่อขยายเวลาการหยุดงานได้อีกระยะหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมทั้งเสนอให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนสนใจต่อปัญหาของหญิงที่มีภาวะทางครอบครัว

เกี่ยวกับข้อเสนอฉบับที่ 123 นี้ กระทรวงมหาดไทยในขณะนั้นมีความเห็นว่าขณะนี้ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายหรือนโยบายสนับสนุนการจ้างสตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว จึงเห็นว่ายังไม่พร้อมที่จะรับเอาข้อเสนอฉบับนี้¹⁴

2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ.1981 (Workers with family responsibilities convention , 1981)

ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการตั้งข้อสังเกตถึงประกาศฟีเดลเฟียเกี่ยวกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตระหนักว่า “มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศ ย่อมมีสิทธิที่จะดำเนินความเป็นอยู่ของตนในทางโลก และการพัฒนาจิตใจของตนตามเงื่อนไขของเสรีภาพและเกียรติภูมิ เงื่อนไขของความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกัน” รวมถึงได้ตั้งข้อสังเกตถึงข้อแนะที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงาน (สตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว) ค.ศ. 1965 และพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังมีการรับเอาข้อเสนอฉบับนี้ กล่าวคือ ปัญหาต่างๆ ของคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวว่าเป็นประเด็นใหญ่ที่เกี่ยวข้องทั้งกับครอบครัว และสังคมอันควรจะได้รับ

¹⁴ กรมแรงงาน. “คว่ำบาท คำแปล และสรุปความเห็นประกอบข้อเสนอแนะขององค์การการกรมการระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 48-50 (2507-2509)” กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป., หน้า 50.

พิจารณาไว้เป็นนโยบายของชาติ ความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเสมอภาคทางโอกาส และการปฏิบัติระหว่างคนงานชาย และหญิงที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และระหว่างคนงานดังกล่าวกับคนงานทั่วไปอื่นๆ และที่สำคัญที่สุดคือ ปัญหาต่างๆ ที่กำลังเผชิญหน้าคนงานทั้งหลายนั้นยิ่งรุนแรงขึ้นในกรณีของคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และตระหนักว่าจำเป็นที่จะต้องแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้น โดยกำหนดทั้งมาตรการที่จะตอบสนองความต้องการเฉพาะของคนเหล่านี้ และมาตรการที่จะช่วยแก้ไขสภาพการณ์ของคนงานโดยทั่วไปให้ดีขึ้นด้วย ที่ประชุมจึงได้ตกลงรับเอาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับโอกาสที่เท่าเทียมกัน และการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในเรื่องความรับผิดชอบต่อครอบครัว และได้ออกเป็นอนุสัญญาฉบับนี้ขึ้นมาในวันที่ 23 มิถุนายน ค.ศ. 1981 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้กับคนงานชายและหญิง ที่มีความรับผิดชอบต่อเด็กในอุปการะซึ่งมีความรับผิดชอบดังกล่าว จำกัดความเป็นไปได้ของการเตรียมพร้อมการเข้าทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจการทางเศรษฐกิจ หรือความก้าวหน้าในกิจการทางเศรษฐกิจ
2. อนุสัญญานี้ จะนำมาใช้กับคนงานชายและหญิงที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัวซึ่งเป็นผู้ต้องการการเลี้ยงดูหรือความช่วยเหลือก็ได้ ซึ่งความรับผิดชอบดังกล่าวนี้ จำกัดความเป็นไปได้ ในการเตรียมพร้อมการเข้าทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจการทางเศรษฐกิจ หรือเพื่อความก้าวหน้าในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
3. คำว่า “เด็กในอุปการะ” และ “สมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว” ผู้ซึ่งต้องการ การเลี้ยงดูหรือความช่วยเหลือนั้นหมายถึง บุคคลซึ่งถูกกำหนดให้เป็นบุคคลดังกล่าวในแต่ละประเทศไม่ว่าจะเป็นไปโดยใช้ทางกฎหมายหรือบังคับข้อตกลงร่วมกฎการทำงาน คำชี้ขาด คำพิพากษาหรือโดยวิธีการทั้งหลายเหล่านี้รวมกันและคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายถึง การเลือกปฏิบัติในการจ้างและงานอาชีพ
4. เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติ สำหรับคนงานชายและหญิงอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดมาตรการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศและความเป็นไปได้มากขึ้นเพื่อให้คนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว สามารถใช้สิทธิของตนในการเลือกงานทำได้โดยเสรี และคำนึงถึงความจำเป็นในเรื่องการทำงาน และสภาพการทำงานตลอดจนด้านความมั่นคงทางสังคม
5. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจและองค์กรต่างๆ ในและนอกประเทศจะต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมด้านข่าวสารการศึกษาเพื่อจะช่วยให้สาธารณชนได้เข้าใจถึงหลักการของ ความเท่าเทียมกันด้านโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิง รวมทั้งปัญหาของคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นอัน

นำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาล่าช้า และความรับผิดชอบครอบครัวได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ตลอดจนการ แสดงความคิดเห็นอันนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาล่าช้า และความรับผิดชอบครอบครัว จะต้องไม่ ถือเป็นเหตุผลแห่งการเลิกจ้าง

2.3 ข้อแนะที่ 165 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบครอบครัว ค.ศ. 1981 (Workers with Family Responsibilities Recommendation , 1981)

ข้อแนะนี้ได้ตราขึ้นแทนข้อแนะที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงาน (สตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว) ค.ศ. 1965 โดยออกมาในการประชุมครั้งเดียวกันกับการออกอนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่า ด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบครอบครัว ค.ศ.1981 โดยมีสาระสำคัญดังนี้ กล่าวคือ ข้อแนะนี้มีขึ้นส่งเสริมและ สนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 156 ปี ค.ศ. 1965 (คนงานหญิงที่มีความรับผิดชอบครอบครัว ปี ค.ศ. 1965 โดยกำหนดรายละเอียดของขั้นตอนต่างๆ ที่ควรดำเนินการในระดับชาติ เช่น ในด้านการฝึก อบรมและสภาพการ ชั่วโมงการทำงานระยะเวลาการพักผ่อนและวันหยุดที่ยืดหยุ่นได้ เช่น ผู้ที่มี สถานภาพเป็นบิดา-มารดา) ภายใต้ระยะเวลาต่อจากการลาคลอดได้ โดยมีได้เป็นการละทิ้งการ ทำงาน และตามสิทธิอันเป็นผลมาจากการทำงาน หรือคนงานชายหรือหญิงที่มีความรับผิดชอบต่อ ครอบครัว อาจเป็นไปได้ที่จะรับการลาหยุดในกรณีที่เกิดเจ็บป่วยหรืออาจจะ กำหนดขอบเขตและลักษณะของการบริการเลี้ยงดูครอบครัวและการอำนวยความสะดวกอื่นๆ อัน จำเป็นแก่การที่จะช่วยเหลือคนงานที่มีความรับผิดชอบครอบครัว เพื่อให้สนองกับการทำงาน และความรับผิดชอบครอบครัว เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจด้วยความร่วมมือกับองค์การของรัฐและ เอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะองค์การนายจ้างและลูกจ้างควรรวบรวมและจัดทำสถิติเกี่ยวกับ จำนวนคนงานที่มีความรับผิดชอบครอบครัวที่รับจ้างทำงานหรือหางานอยู่ เพื่อให้ทราบถึงความ ต้องการและความชอบในสถานบริการเลี้ยงดูเด็กและครอบครัว และการอำนวยความสะดวกอื่นๆ นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคม และการให้ความคุ้มครองแก่คนทำงานบาง เวลา คนทำงานชั่วคราวและคนทำงานบ้านด้วย ทั้งนี้ บทบัญญัติของข้อแนะฉบับนี้อาจนำมาใช้ตาม แต่โอกาสอันจำเป็น โดยคำนึงถึงสภาพการณ์ของประเทศโดยกำหนดว่า มาตรการดังกล่าวที่ดำเนินการ ควรจะนำมาใช้กับกรณีใดบ้าง

ส่วนความเห็นของกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับทั้งอนุสัญญาฉบับที่ 156 และข้อแนะที่ 165 นี้ ทางกระทรวงมหาดไทยมีความเห็นว่า

บางเรื่องที่กำหนดอยู่ในอนุสัญญาและข้อแนะฉบับนี้มีกฎหมายไทยกำหนดอยู่แล้ว เช่น การลดหย่อนภาษี การจัดหางานหรือข้อมูลข่าวสารทางด้านแรงงาน การแนะแนวอาชีพ

เป็นต้น ในด้านการลาเพื่อครอบครัวนั้นไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ แต่โดยทั่วไปใช้วิธีขอลากิจกัน อยู่แล้ว อนุสัญญาและข้อเสนอแนะฉบับนี้เป็นการส่งเสริมความผูกพันทางครอบครัวให้สูงขึ้น เป็นประโยชน์ทั้งทางด้านสังคม และวัฒนธรรม แต่หากจะมีการพิจารณาให้สัตยาบัน จะต้องพิจารณาโดยรอบคอบถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจด้วย¹⁵

2.4 อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วย การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ปี 2000 (Maternity Protection Convention, 2000)

ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม อนุสัญญา ฉบับที่ 3 ว่าด้วย การคุ้มครองสตรีซึ่งมีครรภ์ ปี ค.ศ. 1919 (Convention concerning Maternity Protection, 1919) และอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 1952 (Maternity Protection Convention (Revised), 1952) โดยอนุสัญญาฉบับใหม่ว่า ด้วยการคุ้มครองการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ได้จัดทำขึ้นเนื่องจากได้มีความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้น มากมายในแวดวงของการใช้แรงงานนับตั้งแต่อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดาฉบับเก่า (ฉบับที่ 103 ค.ศ. 1952) ได้จัดทำขึ้น และมีเพียงไม่กี่ประเทศที่ให้สัตยาบัน โดยมีหลักการและแนวทางคุ้มครองดังนี้

- 1) ให้ความคุ้มครองแก่หญิงที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานทุกคน รวมถึงการทำงานที่มีลักษณะของการทำงานที่ต่างจากปกติทั่วไป (atypical forms) ซึ่งเป็นงานที่ต้องอยู่ภายใต้ การดูแลของผู้อื่นด้วย (dependent work) อย่างไรก็ตามแต่ละประเทศสมาชิกอาจยกเว้นการคุ้มครอง สำหรับคนทำงานบางประเภทก็ได้
- 2) ให้ความคุ้มครองหญิงมีครรภ์หรือหญิงที่อยู่ในช่วงการให้นมมารดาแก่บุตร มิให้ถูกบังคับให้ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาหรือเด็กตามที่ประกาศโดยเจ้าหน้าที่ รัฐของประเทศสมาชิก
- 3) แต่ละประเทศสมาชิกเป็นผู้กำหนดระยะเวลาแห่งการลาเพื่อคลอดบุตร โดยรวมระยะเวลาการลาพักหลังคลอดบุตร 6 สัปดาห์ไว้ด้วย และให้มีการลาก่อนหรือหลังคลอดบุตร เพราะเหตุการเจ็บป่วยหรือผลกระทบจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตรได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายภายในของประเทศสมาชิกโดยให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติด้วย
- 4) ให้หญิงได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นเงินตามที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อ บังคับภายในของประเทศหรือตามประเพณีปฏิบัติในระหว่างการลาเพื่อคลอดบุตร โดยให้สิทธิ

¹⁵ กรมแรงงาน. “อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 67-68. (2524-2525)” ม.ป.ป., หน้า 57.

ประโยชน์ที่เป็นเงินในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเลี้ยงดูหญิงและบุตรให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่และสุขภาพที่เหมาะสมสมควร

5) ให้หญิงและบุตรได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศหรือตามประเพณีปฏิบัติ สิทธิประโยชน์ดังกล่าวให้รวมถึงการดูแลในช่วงการตั้งครรภ์ การคลอด หลังคลอด และการพักรักษาตัวในสถานพยาบาลเมื่อจำเป็นด้วย

6) เพื่อปกป้องคุ้มครองหญิง ให้มีการจัดให้สิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับเนื่องจากการคลอดบุตรผ่านวิธีการประกันสังคมหรือกองทุนภาครัฐหรือโดยประการอื่นตามที่กำหนดโดยกฎหมายและระเบียบภายในประเทศ

7) ห้ามมิให้เลิกจ้างหญิงในระหว่างมีครรภ์หรือระหว่างการลาเพื่อคลอดบุตรหรือลาป่วยเพราะเจ็บป่วยจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร เว้นแต่มีสาเหตุที่ไม่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร หรือการเลี้ยงดูบุตร

8) ให้การรับประกันสิทธิของหญิงในการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าโดยได้รับค่าตอบแทนเท่ากับอัตราที่ได้รับก่อนลาคลอดบุตร

2.5 ข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ. 2000 (Maternity Protection Recommendation, 2000)

ข้อแนะนำนี้ชี้แนะส่งเสริมและสนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วย การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ปี 2000 โดยมีสาระสำคัญคือ ประเทศสมาชิกควรกำหนดสิทธิการลาคลอดบุตรอย่างน้อย 18 สัปดาห์ และขยายออกไปอีกหากเป็นกรณีของการคลอดบุตรแฝด โดยหญิงมีสิทธิเลือกได้ว่าจะใช้สิทธิก่อนหรือหลังการคลอดเมื่อใด รวมถึงหญิงควรได้รับอนุญาตเมื่อได้แจ้งนายจ้างให้ลาเพื่อตรวจครรภ์ได้

หญิงตั้งครรภ์หรือหญิงที่อยู่ในช่วงการเลี้ยงดูทารกไม่ควรได้รับการมอบหมายให้ทำงานกลางคืนหากมีใบรับรองแพทย์ระบุว่างานดังกล่าวไม่เหมาะสมกับการตั้งครรภ์หรือการเลี้ยงดูทารก

ควรมีการกำหนดระยะเวลาและความถี่ในการพักผ่อนเพื่อให้คุณแม่บุตรได้ตามความเหมาะสม โดยการแสดงหลักฐานใบรับรองแพทย์หรือหนังสือรับรองอื่นใดตามที่กำหนดโดยกฎหมายและระเบียบภายในประเทศ

ในกรณีที่หญิงทำงานตาย หรือ เจ็บป่วยโดยต้องได้รับการรักษาตัวในสถานพยาบาลก่อนครบกำหนดระยะเวลาการลาภายหลังคลอดบุตร ชายทำงานซึ่งเป็นบิดาของเด็กควรได้

รับสิทธิในการลาเป็นระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของการลาภายหลังการคลอดเพื่อดูแลบุตรที่เกิด

คนทำงานที่เป็นมารดาและบิดาของบุตรควรได้รับสิทธิการลาเกี่ยวกับบิดามารดา (Parental leave) ภายหลังครบกำหนดการลาคลอดบุตร ระยะเวลาในการลารวมถึงสิทธิประโยชน์ที่จ่ายให้กำหนดโดยกฎหมายและระเบียบภายในประเทศ

ในกรณีที่กฎหมายหรือระเบียบภายในประเทศอนุญาตให้มีการรับบุตรบุญธรรม พ่อแม่บุญธรรมต้องได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญา¹ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการลา ผลประโยชน์ และการคุ้มครองการทำงานด้วย

ส่วนความเห็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับทั้งอนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อแนะที่ 191 นี้ ทางกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีความเห็นว่า

ก. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้สิทธิลาคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ซึ่งน้อยกว่าที่อนุสัญญากำหนดไว้ในเวลา 14 สัปดาห์อยู่ 8 วัน และไม่มีข้อกำหนดในเรื่องสิทธิในการพักเพื่อให้นมบุตรหรือลดชั่วโมงทำงานเพื่อให้นมบุตร ตลอดจนเรื่องการประกันสิทธิในการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมและได้รับค่าตอบแทนเท่าเดิม

ข. อนุสัญญาให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิง สอดคล้องเป็นไปในแนวเดียวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนกรณีคลอดบุตร โดยให้สิทธิประโยชน์ดังนี้

ผู้ประกันตนหญิง

1. เงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 6,000 บาท / ครั้ง (เริ่มบังคับใช้วันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2547) ในกรณีคลอดบุตรก่อนวันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2547 จะได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 4,000 บาท

2. เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน

ผู้ประกันตนชาย

เงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 6,000 บาท / ครั้ง (เริ่มบังคับใช้วันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2547) ในกรณีคลอดบุตรก่อนวันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2547 จะได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 4,000 บาท สำหรับภริยาที่จดทะเบียนสมรสตามกฎหมายหรือหญิง ที่อยู่กินกันฉันสามีภริยาแต่มิได้จดทะเบียนสมรส

ค. บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานไทยขณะนี้ยังไม่ครอบคลุมสาระของอนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อแนะที่ 191 ทั้งหมด จึงยังไม่สมควรให้สัตยาบันของอนุสัญญาฉบับที่ 183 ฉบับนี้¹⁶

กล่าวโดยสรุปแล้ว ในเรื่องการคุ้มครองสิทธิหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและได้ให้ความคุ้มครองครั้งแรกในการประชุมสมัยที่ 49 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ. 1965 โดยได้ออกข้อแนะที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงาน (สตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว) ค.ศ. 1965 ให้ความคุ้มครองแรงงานสตรีก่อน เนื่องจากสตรีในหลายประเทศได้มีการออกไปทำงานนอกบ้านเพิ่มจำนวนขึ้น ซึ่งสตรีเหล่านั้นส่วนมากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบในงานสองด้านคือ ในครอบครัวและงาน ทำให้เกิดปัญหาในทางด้านสังคมขึ้น โดยได้เสนอให้มีการสร้างหลักประกันให้คนงานสตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมีสิทธิและโอกาสที่จะทำงานนอกบ้านได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกอื่นๆ เพื่อให้สตรีได้เข้าทำงานหรือกลับเข้าทำงานใหม่ นอกจากนี้ได้เสนอให้วางนโยบายเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแนะแนวอาชีพและการฝึกอาชีพในอนาคต หลังจากนั้นจึงได้เริ่มที่จะพัฒนาไปคุ้มครองถึงแรงงานชายที่มีภาระทางครอบครัวโดยได้มีการออกอนุสัญญาที่ 156 และข้อแนะที่ 165 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981 และล่าสุดได้มีการออกอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ปี 2000 และข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ. 2000 โดยได้มีการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างเพิ่มขึ้น กล่าวคือได้ให้สิทธิแก่บิดามารดาให้สามารถลาเลี้ยงดูบุตรได้ ให้สิทธิแก่ผู้รับบุตรบุญธรรมสามารถลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรมได้

3. การคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามกฎหมายประเทศไทย อังกฤษ

การคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างของประเทศไทยอังกฤษแยกพิจารณา ดังนี้

¹⁶สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน . “อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 83-89 . (2539-2544)” ม.ป.ป., หน้า 133.

3.1 สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดามารดา (Parental Leave)

สิทธิการลาของบิดามารดากรณีนี้ ได้รับมาจากข้อเสนอแนะของสหภาพยุโรปเรื่องการลาของบิดามารดา ค.ศ.1996 (The European Parental Leave Directive 1996) ซึ่งวัตถุประสงค์ของข้อเสนอแนะคือการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการทำงานของบิดามารดา

ประเทศอังกฤษได้รับแนวทางดังกล่าวมาบังคับใช้โดยได้ออกกฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา ค.ศ. 1999 (The Maternity And Parental Leave Regulations 1999) และได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยออกกฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2001 (The Maternity And Parental Leave (Amendment) Regulations 2001 , 2002) ซึ่งมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคน¹⁷ และลูกจ้างซึ่งจะมีสิทธิใช้สิทธิลาในกรณีนี้ได้จะต้องได้รับการจ้างงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีสถานะเป็นบิดาหรือมารดาที่มีความรับผิดชอบต่อเด็กเท่านั้น¹⁸ และการใช้สิทธิลาในกรณีนี้ไม่มีกำหนดว่าลูกจ้างจะมีสิทธิรับค่าจ้างระหว่างการใช้สิทธิแต่อย่างใด

บิดามารดาแต่ละคนสามารถใช้สิทธิลาได้ปีละ 13 สัปดาห์ โดยคิดคำนวณต่อบิดาหรือมารดาและต่อเด็กด้วย กล่าวคือ ในกรณีที่เป็นการกรณีสวมรสและมีบุตร 2 คน จะมีผลทำให้มีสิทธิในกรณีนี้ต่อเด็กแต่ละคนละ 13 สัปดาห์ ในช่วงระยะเวลา 5 ขวบ¹⁹ และคิดคำนวณจากบิดามารดาแต่ละคนอันมีผลให้ในกรณีนี้จะมีสิทธิรวมทั้งสิ้น 52 สัปดาห์ ส่วนในกรณีที่ครอบครัวมีเพียงบิดาหรือมารดาคนใดคนหนึ่ง แต่มีบุตร 2 คน จะมีสิทธิรวมทั้งสิ้น 26 สัปดาห์²⁰ และสิทธิกรณีนี้ไม่สามารถโอนจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้

บิดามารดาผู้ซึ่งจะใช้สิทธิกรณีนี้ได้ เด็กหรือบุคคลที่เป็นสาเหตุแห่งการใช้สิทธิได้จะต้อง

1. มีอายุไม่เกิน 5 ปีบริบูรณ์
2. ในกรณีที่เด็กหรือบุคคลที่อายุเกินกว่า 5 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินกว่า 18 ปีบริบูรณ์ เด็กหรือบุคคลนั้นจะต้องไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

¹⁷ กฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2001 ข้อ 2 (1) ได้ให้นิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้ว่า หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการจ้างงานภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน และให้หมายรวมถึงกรณีที่เคยได้รับการจ้างงานภายใต้สัญญาจ้างแรงงานด้วย

¹⁸ กฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2001 ข้อ 13 (1) ได้กำหนดถึงลูกจ้างซึ่งสามารถใช้สิทธิลาในกรณีนี้ไว้ว่า ลูกจ้างรายนั้นจะต้อง

1. ได้รับการจ้างงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และ
2. ลูกจ้างผู้นั้นจะต้องมีความรับผิดชอบต่อเด็กเท่านั้น

¹⁹ กฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2001 ข้อ 14 (1)

²⁰ กฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2001 ในส่วนของรายละเอียดที่ 2 ข้อ 8 กำหนดว่าลูกจ้างแต่ละรายไม่อาจใช้สิทธิในกรณีนี้เกินกว่ากำหนด 4 สัปดาห์ ต่อปีต่อเด็กแต่ละคน

3. ในกรณีที่เป็นการรับบุตรบุญธรรม สิทธินี้จะต้องใช้ก่อนครบกำหนดเวลา 5 ปีนับแต่วันที่ได้รับบุตรบุญธรรมนั้น แต่อย่างไรก็ดีต้องก่อนบุตรบุญธรรมอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ด้วย²¹

เมื่อได้รับการร้องขอเพื่อใช้สิทธิแล้ว นายจ้างอาจขอให้ลูกจ้างผู้ซึ่งขอใช้สิทธิ แสดงเหตุแห่งการใช้สิทธินี้ได้ โดย

1. ขอให้พิสูจน์หรือแสดงให้เห็นถึง ความรับผิดชอบที่ลูกจ้างมีต่อเด็กหรือบุคคลซึ่งเป็นต้นเหตุแห่งการใช้สิทธินั้น
2. ขอให้แสดงถึงวันที่เด็กเกิด, วันที่ได้รับบุตรบุญธรรม หรือเหตุที่ต้องใช้สิทธิ ในกรณีที่เด็กหรือบุคคลนั้นๆ ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

ขั้นตอนในการใช้สิทธิ

ลูกจ้างจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบถึงกำหนดระยะเวลาในการขอใช้สิทธิ ซึ่งโดยปกติแล้วการแจ้งนี้จะต้องกำหนดถึงวันที่เริ่มต้นและสิ้นสุดการใช้สิทธิไว้ด้วย อีกทั้งต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 21 วัน ก่อนถึงวันที่เริ่มต้นใช้สิทธินั้น โดยมีข้อยกเว้นคือ

1. ในกรณีที่เป็นการขอใช้สิทธิในกรณีที่บุตรยังไม่เกิด และกำหนดเวลาเริ่มต้นการใช้สิทธินี้ขึ้นอยู่กับวันที่เกิดของบุตรนั้น กรณีนี้ลูกจ้างจึงมีสิทธิแจ้งเพียงสัปดาห์ที่คาดว่าบุตรจะเกิด และกำหนดเวลาการใช้สิทธิ อย่างไรก็ตามก็จะต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 21 ก่อนถึงสัปดาห์ที่คาดว่าบุตรจะเกิดด้วย
2. ในกรณีตามข้อ 1. เพื่อให้เกิดความชัดเจน การแจ้งนั้นควรแจ้งก่อน กำหนด 21 วัน ก่อนถึงวันเกิดของบุตร และต้องแจ้งก่อนถึงวันอาทิตย์ในสัปดาห์ที่เด็กเกิดด้วย
3. ในกรณีที่การลาเป็นการลากรณีของการรับบุตรบุญธรรม และการลาจะเริ่มต้นในวันรับบุตรบุญธรรมนั้น การแจ้งนี้ควรที่จะกำหนดถึงสัปดาห์ที่จะรับบุตรบุญธรรม ระยะเวลาที่ขอใช้สิทธิ และต้องแจ้งแก่นายจ้างก่อนกำหนดเวลา 21 วัน ก่อนถึงสัปดาห์ที่เริ่มต้นใช้สิทธิลา นั้นด้วย

²¹ กฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2001 ข้อ 15

การขอเลื่อนกำหนดเวลาในการใช้สิทธิ (Postponement of Leave)

ในกรณีการขอใช้สิทธิลาที่มีใช้เนื่องด้วยการคาดการณ์การเกิดของบุตรของตนหรือการรับบุตรบุญธรรมของตน นายจ้างอาจปฏิเสธที่จะอนุญาตการขอใช้สิทธินี้ได้ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการขัดขวางการดำเนินธุรกิจของตนมากเกินไป ซึ่งการปฏิเสธนี้นายจ้างมีสิทธิเพียงปฏิเสธการใช้สิทธิในช่วงเวลานั้นเท่านั้น และต้องมีการดำเนินการจัดให้มีการใช้สิทธิแทนที่โดยมีกำหนดเวลาในการลาเท่ากันและต้องเริ่มต้นการใช้สิทธิภายในกำหนดเวลา 6 เดือนนับจากวันที่ถูกปฏิเสธการใช้สิทธินั้นด้วย

ในการปฏิเสธนี้ นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการปฏิเสธและขอเลื่อนการใช้สิทธิออกไป ภายในกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่ที่ได้รับแจ้งการขอใช้สิทธิจากลูกจ้าง ซึ่งในหนังสือปฏิเสธนั้นต้องแจ้งให้ทราบถึงเหตุผลในการปฏิเสธและแจ้งถึงกำหนดเวลาเริ่มต้นที่ให้อำนาจการใช้สิทธิแทนไว้ด้วย

ในกรณีที่การขอเลื่อนการใช้สิทธินี้เป็นการขอเลื่อนในระยะเวลาที่ใกล้จะครบกำหนดเวลาเงื่อนไขในการใช้สิทธิ เช่น ใกล้ที่เด็กจะอายุครบ 5 ปีบริบูรณ์ ลูกจ้างก็ยังคงไม่หมดสิทธินี้แม้ว่ากำหนดเวลาที่เลื่อนออกไปจะเป็นเวลาหลังจากครบ 5 ปีบริบูรณ์แล้วก็ตาม

ในระหว่างการใช้สิทธินี้สถานะความเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างงานยังคงมีอยู่เหมือนเดิมทุกประการ อีกทั้งลูกจ้างยังคงมีสิทธิร้องขอกลับเข้าทำงานได้ โดยในกรณีที่การใช้สิทธิในการลาแต่ละครั้งน้อยกว่ากำหนดเวลา 4 สัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม แต่หากเป็นกรณีที่การใช้สิทธิลาเกินกว่ากำหนดเวลา 4 สัปดาห์ ลูกจ้างผู้นั้นยังคงมีสิทธิกลับเข้าทำงานได้ แต่จะทำงานในตำแหน่งเดิมหรือไม่แล้วแต่กรณี แต่หากมิได้กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมแล้ว นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้ทำงานในตำแหน่งงานอื่นซึ่งเหมาะสมและมีสถานะเท่าตำแหน่งงานเดิมทุกประการ

3.2 สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดา (Paternity leave)

สิทธิของลูกจ้างในกรณีนี้ไม่เคยมีมาก่อน แม้ว่าในทางปฏิบัติแล้วจะปรากฏว่ามี นายจ้างบางรายได้ให้สิทธิกรณีนี้แก่ลูกจ้าง แต่ก็เป็นการเฉพาะรายเท่านั้น และด้วยผลของพระราชบัญญัติแรงงาน ค.ศ. 2002 (Employment Act 2002) ได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในเรื่องนี้ไว้ โดยมาตรา 1 ได้แก้ไขเพิ่มเติมข้อเดิมในส่วนที่ 8 ของ พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิของลูกจ้าง ปี ค.ศ.1996 ตามมาตรา 80 A โดยได้ให้สิทธิแก่บิดาที่จะขอลางานโดยเหตุผลของการเกิดของบุตรตนได้ โดยรายละเอียดของการลาดังกล่าวได้มีการกำหนดไว้ในกฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของบิดาและผู้รับบุตรบุญธรรม ปี ค.ศ. 2002 (The Paternity and Adoption Leave Regulations 2002) ซึ่งมีผลบังคับใช้ใน เดือนธันวาคม ค.ศ.2002 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ลูกจ้างทุกคนซึ่งได้ทำงานกับนายจ้างของตนมาโดยติดต่อกันแล้วไม่น้อยกว่า 26 สัปดาห์โดยคิดถึงสัปดาห์ที่คาดว่าจะคลอด (หรือสัปดาห์ที่คาดว่าจะได้รับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม) มีสิทธิในการหยุดงานโดยมีระยะเวลา 2 สัปดาห์ ซึ่งสิทธิการลาของบิดานี้มี 2 กรณีคือ

1. สิทธิการลาของบิดาที่เกี่ยวกับการเกิดของบุตร โดยวัตถุประสงค์ของสิทธิกรณีนี้คือ ต้องการสนับสนุนความเป็นบิดามารดาที่จะดูแลบุตรของตนเมื่อคลอด ซึ่งสิทธิกรณีนี้ต้องได้ใช้ภายในกำหนดเวลา 56 วัน นับจากวันคลอด และสิทธิในกรณีนี้ยังรวมถึงกรณีที่เด็กซึ่งได้คลอดออกมาและตายภายหลังจาก 24 สัปดาห์หลังจากได้ตั้งครรภ์แล้วด้วย

ตามกฎหมายว่าด้วยการลาของบิดาและผู้รับบุตรบุญธรรม ปี ค.ศ. 2002 (The Paternity and Adoption Leave Regulations 2002) ได้มีการแยกแยะและกำหนดถึงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างซึ่งต้องการใช้สิทธินี้กับมารดาของเด็กไว้²² รวมทั้งได้กำหนดวิธีการในการร้องขอใช้สิทธิไว้ด้วยกล่าวคือ ลูกจ้างผู้ซึ่งต้องการขอใช้สิทธิจะต้องยื่นคำร้องขอใช้สิทธิภายในสัปดาห์ที่ 15 ก่อนถึงกำหนดเด็กคลอด หรือต้องยื่นในทันทีที่สามารถยื่นได้ และในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการใช้สิทธิที่ได้ยื่นไว้แล้ว ลูกจ้างผู้นั้นต้องยื่นขอเปลี่ยนแปลงภายในกำหนดเวลา 28 วันก่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. สิทธิการลาของบิดาที่เกี่ยวกับการรับบุตรบุญธรรม สิทธิในกรณีนี้ในเบื้องต้นต้องแยกออกจากสิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นผู้รับบุตรบุญธรรม (Adoption leave) ก่อน ซึ่งสามารถแยกได้ดังนี้คือ ในกรณีที่คู่สมรสฝ่ายหนึ่งได้รับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม (Adoption leave) ดังนี้เฉพาะแต่คู่สมรสฝ่ายที่ได้รับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมเท่านั้นที่มีสิทธิใช้สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นผู้รับบุตรบุญธรรม ส่วนคู่สมรสอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิใช้สิทธิในกรณีนี้ (Paternity leave)

ลูกจ้างผู้ใช้สิทธิในกรณีนี้มีสิทธิในการหยุดงานเป็นกำหนดระยะเวลา 2 สัปดาห์ โดยต้องใช้สิทธิภายในกำหนดเวลา 56 วันนับจากวันที่ได้รับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม โดยจะต้องร้องขอการใช้สิทธิต่อนายจ้างในกำหนดเวลา 28 วันก่อนถึงกำหนดวันที่ได้รับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม หรือในทันทีที่สามารถแจ้งได้

²² กฎหมายว่าด้วยการลาของบิดาและผู้รับบุตรบุญธรรม ปี ค.ศ. 2002 ข้อ 4 (2) ได้กำหนดความสัมพันธ์ของลูกจ้างผู้ซึ่งจะใช้สิทธิกับมารดาของเด็กที่คลอดไว้ว่า ลูกจ้างผู้นั้นต้อง

1. เป็นบิดาของเด็กที่คลอดนั้น หรือ
2. ในกรณีที่มิได้เป็นบิดาของเด็กที่คลอดนั้น จะต้องเป็นบุคคลซึ่งได้สมรสกับมารดาของเด็กหรือได้อาศัยอยู่ร่วมกับมารดาของเด็กผู้นั้น

การจ่ายค่าจ้างกรณีการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดา (Statutory Paternity Pay)

การจ่ายค่าจ้างกรณีนี้เป็นการจ่ายค่าจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายไปก่อนและอาจจะเรียกคืนจากรัฐได้ในภายหลังในรูปแบบของการนำไปหักภาษี หรือหักเป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ โดยลูกจ้างผู้มีสิทธิในการได้รับจะต้อง

1. มีความสัมพันธ์เด็กและมารดาของเด็กตามที่ได้กำหนดไว้
2. ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 26 สัปดาห์ติดต่อกัน

3.3 สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นผู้รับบุตรบุญธรรม (Adoption leave)

สิทธิในการลางานกรณีนี้ ถือได้ว่าเป็นกรณีที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่มีขอบเขตที่กว้างมาก โดยสิทธินี้ได้รับการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน ค.ศ.2002 (Employment Act 2002) ซึ่งเป็นกรณีที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างผู้ซึ่งได้รับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมภายในวันที่ 6 เมษายน ค.ศ.2003 หรือภายหลังจากนั้น มีสิทธิในการลาตามกรณีนี้ และในกรณีที่ทั้งสามีและภรรยาเป็นผู้รับบุตรบุญธรรม กฎหมายก็ได้ให้สิทธิแก่ทั้งสามีและภรรยาในการใช้สิทธินี้

ภายใต้กฎเกณฑ์ด้วยการลาของบิดาและผู้รับบุตรบุญธรรม ปี ค.ศ. 2002 (The Paternity and Adoption Leave Regulations 2002) ได้กำหนดให้สิทธิในการลาประเภทนี้มี 2 กรณีคือ

1. สิทธิการลาเกี่ยวกับผู้รับบุตรบุญธรรมในกรณีปกติ (Ordinary Adoption Leave) ซึ่งลูกจ้างผู้ซึ่งต้องการใช้สิทธิประเภทนี้จะต้อง

1. เป็นบุคคลที่ได้รับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม
2. มีสภาพการเป็นลูกจ้างมาแล้วติดต่อกันไม่น้อยกว่า 26 สัปดาห์
3. ได้แจ้งแก่หน่วยงานทางราชการ (Adoption Agency) ว่าบุตรบุญธรรมนั้น

จะอาศัยอยู่ร่วมกับตน

4. ได้แจ้งแก่นายจ้างตนว่า ตนมีความต้องการจะใช้สิทธิกรณีนี้ และได้รับการอนุญาตจากนายจ้างให้ใช้สิทธินี้ได้

โดยกำหนดระยะเวลาในการใช้สิทธิในกรณีนี้คือ 26 สัปดาห์ โดยในระหว่างนั้น ลูกจ้างผู้ใช้สิทธิมีสิทธิได้รับค่าจ้างด้วย

2. สิทธิการลาเกี่ยวกับบุตรบุญธรรมกรณีพิเศษ (Additional Adoption Leave) ในการใช้สิทธิกรณีนี้เป็นกรณีที่เพิ่มเติมจากการใช้สิทธิในกรณีปกติ กล่าวคือเป็นกรณีที่เพิ่มเติมจากจำนวน 26 สัปดาห์ในการใช้สิทธิกรณีแรก ซึ่งการใช้สิทธิกรณีเพิ่มเติมนี้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด

สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นผู้รับบุตรบุญธรรม (Adoption leave) นี้จะให้สิทธิแก่ลูกจ้างเฉพาะกรณีที่บุตรบุญธรรมนั้นมีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และต้องเป็นกรณีที่เข้ามาอาศัยอยู่ร่วมกับคนใหม่เท่านั้น ดังนี้ กรณีที่ลูกจ้างรับบุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ แต่บุคคลนั้นได้อาศัยร่วมกับคนอยู่แล้วนั้น จะไม่มีสิทธิในการใช้สิทธินี้

การจ่ายค่าจ้างกรณีการลาเกี่ยวกับความเป็นผู้รับบุตรบุญธรรม (Statutory Adoption Pay)

ลูกจ้างผู้ซึ่งมีสิทธิในการได้รับการจ่ายค่าจ้างมีหลักเกณฑ์คือ

1. เป็นบุคคลที่จะได้รับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม
2. ภายใต้กำหนดของสหราชอาณาจักร
3. ได้มีสภาพเป็นลูกจ้างติดต่อกันไม่น้อยกว่า 26 สัปดาห์ ก่อนกำหนดรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม
4. ได้รับการจับคู่กับเด็กเพื่อการรับบุตรบุญธรรม
5. ได้ใช้สิทธิหยุดการทำงานกับนายจ้าง
6. ได้รับค่าจ้างติดต่อกัน 8 สัปดาห์ก่อนหยุดงาน
7. จะได้รับค่าจ้างในกรณีนี้ไม่น้อยกว่าได้รับ และ
8. ได้ใช้สิทธิเลือกที่จะได้รับค่าจ้างตามกรณีนี้

ลูกจ้างผู้ซึ่งจะมีสิทธิในกรณีนี้ขึ้นอยู่กับการแข่งขันแก่นายจ้างด้วย กล่าวคือ ต้องมีการแจ้งถึงการให้สิทธิแก่นายจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 28 วันก่อนการใช้สิทธิ หรือในกรณีที่มิเหตุอันควรต้องแจ้งทันทีที่สามารถแจ้งได้ มิฉะนั้นก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างนี้

3.4 สิทธิในการร้องขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขและสภาพการทำงาน (Flexible Working)

ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานปี ค.ศ. 2002 นับจากเดือนเมษายน ค.ศ. 2003 เป็นต้นไปนายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมาย ในการพิจารณาคำร้องขอเปลี่ยนงานจากลูกจ้างทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้ซึ่งเป็นบิดามารดาของเด็กที่มีอายุไม่ถึง 6 ขวบ หรือเด็กที่อายุยังไม่ถึง 18 ปี ซึ่งไม่สามารถช่วยตนเองได้ บิดามารดาผู้ซึ่งมีคุณสมบัติในการร้องขอเปลี่ยนงานนั้นจะต้อง เป็นบิดามารดาที่แท้จริงของเด็กนั้น หรือ เป็นผู้ดูแล หรือเป็นผู้รับบุตรบุญธรรม หรือเป็นผู้เลี้ยงดูเด็กผู้นั้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยสายเลือดก็ได้ ลูกจ้างผู้ซึ่งจะมีสิทธิร้องขอต่อนายจ้างจะต้องเป็นบุคคลที่มีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบ หรือคาดว่าจะต้องมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบเด็กดังกล่าว และจะต้องยื่นคำร้องด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการเลี้ยงดูเด็กดังกล่าวเท่านั้น และลูกจ้างซึ่งจะมีสิทธิยื่นคำร้องขอจะต้องมีสภาพเป็นลูกจ้างติดต่อกันไม่น้อยกว่า 26 สัปดาห์โดยนับถึงวันที่ได้ยื่น

คำร้องขอ สามารถร้องขอต่อนายจ้างเพื่อเปลี่ยนสภาพหรือเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ได้

1. จำนวนชั่วโมงการทำงาน หรือ
2. เวลาในการทำงาน หรือ
3. สถานที่ทำงานซึ่งในกรณีนี้อาจร้องขอรับงาน กลับไปทำที่บ้านก็ได้ หรือ
4. สภาพหรือเงื่อนไขในการทำงานอื่นๆ ซึ่งกำหนดโดยรัฐ (Secretary of

State)²³

การเปลี่ยนแปลงๆ นี้ครอบคลุมทั้งเรื่องของจำนวนชั่วโมงในการทำงาน การขอรับงานกลับไปทำที่บ้าน การขอเข้าทำงานสาย การขอย้ายงาน ซึ่งในกรณีที่ได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างแล้ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ไม่มีกำหนดระยะเวลา อย่างไรก็ตามในกรณีที่เหตุที่ร้องขอเปลี่ยนแปลงๆ นั้นได้หมดสิ้นไปแล้ว ลูกจ้างอาจร้องขอกลับสู่สภาพเดิมได้ ซึ่งในกรณีนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของนายจ้างว่าจะเห็นชอบหรือไม่ก็ได้

กระบวนการในการร้องขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขและสภาพการทำงาน

ในการร้องขอนี้ลูกจ้างมีสิทธิในการร้องขอเพียงปีละหนึ่งครั้งเท่านั้น และเมื่อคำร้องขอได้รับการเห็นชอบแล้วก็จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้นก่อนที่จะยื่นคำร้องขอลูกจ้างจึงควรพิจารณาให้ดีว่าการร้องขอเช่นนี้จะมีความเป็นไปได้มากที่สุด ในการร้องขอนี้ลูกจ้างจะร้องโดยทำเป็นหนังสือหรือไม่ก็ได้ นอกจากนี้แล้วยังมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับอื่นๆ

²³ พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิของลูกจ้าง ค.ศ.1996 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย กฎหมายแรงงาน ค.ศ.2002 มาตรา 80 F เรื่องสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายในการร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน ได้บัญญัติไว้ว่า

- (1) ลูกจ้างผู้มีสิทธิฯ อาจร้องขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข และสภาพในสัญญาจ้างแรงงานได้ ในกรณีที่
 - (a) การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับ
 1. จำนวนชั่วโมงในการทำงาน
 2. เวลาในการทำงาน
 3. สถานที่ทำงาน
 4. การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขหรือสภาพในสัญญาจ้างแรงงานอื่นที่กำหนดโดยข้อกำหนดของคณะกรรมการ
 - (b) วัตถุประสงค์ในการร้องขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข และสภาพในสัญญาจ้างแรงงาน คือ เพื่อให้ตนมีโอกาสในการดูแลบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งในขณะที่ร้องขอ นั้นมีฐานะเป็นเด็กซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับตน ตามรายละเอียดที่ปรากฏในข้อกำหนดของคณะกรรมการ

1. เมื่อนายจ้างเห็นชอบกับการร้องขอแล้ว ต้องจัดให้มีการทำเป็นหนังสือโดยต้องระบุถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้รับความเห็นชอบร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งต้องระบุถึงวันที่เริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไว้ด้วย

2. ในกรณีที่นายจ้างได้รับการร้องขอของลูกจ้างแล้ว ต้องดำเนินการจัดให้มีการประชุมร่วมกันภายในกำหนดเวลา 28 วันนับจากวันที่ได้รับการร้องขอนั้น

3. เมื่อได้มีการจัดประชุมร่วมกันแล้ว หากผลการประชุมปรากฏว่า การร้องขอเปลี่ยนแปลงนั้นได้รับการปฏิเสธ นายจ้างต้องจัดทำคำปฏิเสธดังกล่าวเป็นหนังสือพร้อมทั้งระบุถึงเหตุผล การปฏิเสธให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดเวลา 14 วันนับแต่วันที่ได้มีการประชุมนั้น โดยเหตุผลที่นายจ้างปฏิเสธอาจมีดังนี้

- การร้องขอเปลี่ยนงานของลูกจ้างทำให้เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนทางธุรกิจ
- หากอนุญาตแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อความต้องการของลูกจ้าง
- หากอนุญาตแล้วอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
- หากอนุญาตแล้วอาจก่อให้เกิดการขาดแคลนคนทำงานในช่วงที่ขอเปลี่ยนแปลงงาน

- ทำให้แผนการผลิตเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

4. ลูกจ้างมีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำปฏิเสธของนายจ้างนั้น

5. ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอให้มีการจัดประชุมขึ้นใหม่ได้

3.5 การหยุดงานเพื่อบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัย (Time off for dependants)

สิทธิหยุดงานเพื่อบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยคนนี้เป็นสิทธิที่ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิใช้ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาที่ได้ทำงานมาแล้ว อีกทั้งการใช้สิทธิหยุดงานกรณีนี้ก็ไม่มีการกำหนดเวลาในการใช้สิทธิอีกด้วย ดังที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิของลูกจ้าง ค.ศ. 1999 ซึ่งมีผลเป็นการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิของลูกจ้าง ค.ศ. 1996 มาตรา 57 A ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า

(1) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับการอนุญาตจากนายจ้างของตนในการที่จะใช้สิทธิหยุดงานในกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะกระทำการอันมีความจำเป็นตามที่กำหนดไว้ดังนี้

(a) เพื่อที่จะดำเนินการเพื่อช่วยเหลือในสภาวะการณ์ที่บุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยตนเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร หรือได้รับบาดเจ็บ หรือถูกทำร้ายร่างกาย

(b) เพื่อดำเนินการหรือจัดเตรียมการ สำหรับดูแลรักษาบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยตนเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บ

(c) เนื่องด้วยความตายของบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยตน

(d) เนื่องจากการสิ้นสุดลงโดยไม่ได้คาดหมายของการดูแลรักษาบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยตน

(e) เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่อง และให้หมายรวมถึงเหตุการณ์ที่เกิดโดยไม่ได้คาดถึงเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรลูกจ้างผู้นั้น

สำหรับความหมายของบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยตนนั้น มาตรา 57A(3) ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง คู่สมรส บุตร บิดามารดา หรือผู้ซึ่งอาศัยในบ้านเดียวกันกับลูกจ้างผู้นั้น

ขั้นตอนหรือวิธีการในการใช้สิทธิกรณีนี้ ลูกจ้างผู้ซึ่งต้องการใช้สิทธิฯ มีหน้าที่ต้องแจ้งต่อนายจ้างตนให้ทราบถึงเหตุจำเป็นในการใช้สิทธิรวมทั้งกำหนดเวลาในการหยุดงานในทันทีที่สามารถแจ้งได้

อนึ่ง การใช้สิทธิในการหยุดงานเพื่อบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยนี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดงานแต่อย่างใด

กล่าวโดยสรุปแล้วในเรื่องของการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง ของประเทศอังกฤษนี้ ภายหลังจากได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน ค.ศ. 2002 (Employment Act 2002) แล้ว การคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างก็ได้รับการคำนึงถึงมากขึ้น กล่าวคือ ลูกจ้างจะได้รับการรับรองและคุ้มครองในเรื่องสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้สิทธิลา 4 ประการคือ ประการแรกคือ ให้สิทธิลูกจ้างสามารถใช้สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดามารดา (Parental Leave) สิทธิประการที่สองคือ สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดา (Paternity leave) ประการที่สามคือ สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นผู้รับบุตรบุญธรรม (Adoption leave) ประการที่สี่ สิทธิหยุดงานเพื่อบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัย (Time off for dependants) ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

หัวข้อ	วัตถุประสงค์การใช้สิทธิ	เงื่อนไขการใช้สิทธิ	กำหนดเวลา	การจ่ายค่าจ้าง
สิทธิลาของบิดามารดา	เพื่อดูแลบุตรหรือบุตรบุญธรรมของตน	ในกรณีเป็นบุตรต้องใช้สิทธิก่อนครบ 5 ปีบริบูรณ์ หรือหากบุตรไม่สามารถช่วยตนเองได้ต้องก่อนครบ 18 ปีบริบูรณ์ ส่วนกรณีบุตรบุญธรรม ต้องภายใน 5 ปี นับแต่รับบุตรบุญธรรมและต้องเกินกว่าอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์	บิดามารดาแต่ละคนมีสิทธิลาปีละ 13 สัปดาห์ โดยคำนวณจากบิดามารดาและบุตรแต่ละคนด้วย	ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง
สิทธิลาของบิดา	เพื่อดูแลบุตรซึ่งเพิ่งเกิดของตน	มีสภาพการเป็นลูกจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 26 สัปดาห์ และมีบุตรที่จะคลอดออกมาหรือจะรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม	2 สัปดาห์	มีสิทธิได้รับค่าจ้าง
สิทธิลาของผู้รับบุตรบุญธรรม	เพื่อดูแลจัดการในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการรับบุตรบุญธรรม	ต้องมีสภาพเป็นลูกจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 26 สัปดาห์ และต้องเป็นกรณีที่บุตรบุญธรรมนี้จะอาศัยอยู่ร่วมกับตนเท่านั้น	การลากรณีปกติ (OAL) คือ 26 สัปดาห์ ส่วนการลากรณีพิเศษ (AAL) คือ เพิ่มจากกรณีปกติอีก 26 สัปดาห์	การลาในกรณีปกติ (OAL) มีสิทธิได้รับค่าจ้าง แต่การลากรณีพิเศษ (AAL) ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง
สิทธิลาเพื่อบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัย	เพื่อให้ลูกจ้างได้จัดการดูแลบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยตน	เกิดเหตุจำเป็นตามที่กฎหมายกำหนดขึ้นแก่บุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัย	ตามความเหมาะสมแก่กรณีความจำเป็นในการลาหยุดงาน	ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

สิทธิที่นอกเหนือไปจากสิทธิในการลาคือ สิทธิในการร้องขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขและสภาพการทำงาน (Flexible Working) ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เช่นระยะเวลาเริ่มต้นการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน สถานที่ทำงาน โดยเหตุผลเพื่อดูแลครอบครัวของตนเองได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการรับรองและคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างของประเทศอังกฤษนี้ทั้งหมดก็เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อที่จะแก้ปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นนั่นเอง

4. การคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามกฎหมายประเทศสหรัฐอเมริกา

เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ประกอบหลายมลรัฐ ซึ่งแต่ละมลรัฐต่างก็มีอำนาจที่จะออกกฎหมายบังคับใช้เฉพาะมลรัฐนั้น (State law) และยังมีกฎหมายซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาหรือรัฐบาลกลาง เป็นผู้ตราออกมาใช้บังคับตลอดราชอาณาจักร (federal law) ด้วยกฎหมายแรงงาน (labor laws) ของแต่ละประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีความสลับซับซ้อน แต่พอจำแนกได้เป็น

1. กฎหมายแรงงานของแต่ละมลรัฐ (State Statutes) และคำวินิจฉัยของศาลของ มลรัฐ (State judicial decisions)
2. กฎหมายแรงงานของรัฐบาลกลาง (Federal Statutes) และคำวินิจฉัยของศาลแห่งรัฐบาลกลาง (Federal Judicial Decisions) เช่น คำพิพากษาของศาลสูงสุดของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น²⁴

ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างต่อครอบครัว ได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยการลาโดยเหตุผลทางครอบครัวและการแพทย์ ค.ศ. 1993 (Family and Medical Leave Act of 1993-FMLA) ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ ในช่วงที่ได้บัญญัติกฎหมายนั้น สภาคองเกรสได้พบว่า ตามธรรมชาติของบุรุษและสตรีในสังคมนั้น ความรับผิดชอบเบื้องต้นในครอบครัวนั้นโดยมากมักจะตกแก่สตรี และความรับผิดชอบเหล่านั้นมักจะมีผลกระทบต่อชีวิตในการทำงานของสตรีมากกว่าของบุรุษ จำนวนของครอบครัวที่มีบิดาหรือมารดาเพียงคนเดียว และครอบครัวที่มีทั้งบิดาและมารดาซึ่งหนึ่งในนั้นหรือทั้งคู่เป็นบุคคลที่ได้ทำงาน ได้เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก รวมทั้งความสำคัญของการพัฒนาของเด็กและครอบครัวคือ การที่บิดาและมารดาสามารถมีส่วนร่วมในระยเริ่มต้นของเด็กและ สามารถดูแลสมาชิกครอบครัวซึ่งเจ็บป่วย และการขาดแคลน

²⁴ เกษมสันต์ วัลลวรรณ. “ระบบกฎหมายแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกา” วารสารศาลแรงงานกลาง. 2, 9. สิงหาคม – กันยายน 2541, หน้า 41.

ซึ่งนโยบายซึ่งจัดการให้มีความสมดุลระหว่างความมั่นคงทางด้านการทำงานกับครอบครัวรวมถึงความเป็นบิดามารดา จึงได้บัญญัติกฎหมายฉบับนี้ขึ้นใช้บังคับ และได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับนี้ไว้ในส่วนที่ 2 โดยได้บัญญัติไว้ว่า

(b) วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้คือ -

(1) เพื่อให้เกิดความสมดุลกันระหว่างความต้องการด้านการทำงานกับความต้องการด้านครอบครัว, เพื่อที่จะสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว, และเพื่อที่จะสนับสนุนประโยชน์ประเทศชาติในด้านความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว

(2) เพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีสิทธิลาได้โดยเหตุทางด้านการแพทย์, เหตุผลของการคลอดหรือการรับบุตรบุญธรรม และเพื่อดูแลบุตร คู่สมรส หรือบิดามารดาผู้ซึ่งอยู่ในสถานะได้รับอันตรายทางสุขภาพ

(3) เพื่อที่จะทำให้บรรล่วัตถุประสงค์ในข้อ (1) และ (2) ต้องดำเนินการในด้านกฎหมายโดยจัดการผลประโยชน์ของนายจ้างให้เกิดความเหมาะสม

(4) เพื่อที่จะทำให้บรรล่วัตถุประสงค์ในข้อ (1) และ (2) ต้องเห็นชอบกับการแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 4 ในเรื่องการป้องกันให้เกิดความเสมอภาค (the Equal Protection Clause of the Fourteenth Amendment) ลดการเลือกปฏิบัติในด้านเพศ โดยการจัดการให้มีสิทธิลาด้วยเหตุผลทางการแพทย์ที่สมเหตุผล (รวมถึงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ด้วย) และเพื่อเหตุผลที่บีบบังคับทางครอบครัว รวมถึงกรณีกรณีเหตุผลทางธรรมชาติ และ

(5) เพื่อที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในเรื่องของโอกาสการมีงานทำของบุรุษและสตรี²⁵

กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับในวันที่ 5 สิงหาคม ค.ศ. 1993

กิจการที่อยู่ในบังคับกฎหมายฉบับนี้คือ กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป และมีการจ้างงานเกินกว่า 20 สัปดาห์ในปีนั้น รวมถึงหน่วยงานของรัฐและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

ตามกฎหมายฉบับนี้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะใช้สิทธิลาตามกฎหมาย FMLA ต้อง

1. มีสถานะเป็นลูกจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน หรือ 52 สัปดาห์ ซึ่งระยะเวลาที่ไม่จำเป็นต้องต่อเนื่องกันแต่อย่างใด หรือ

2. ได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1,250 ชั่วโมง ในระยะเวลา 12 เดือน (ในกรณีที่ระยะเวลา 12 เดือนต่อเนื่องกัน) ซึ่งระยะเวลา 1,250 ชั่วโมงนี้นับเพียงแต่ระยะเวลาทำงานจริงเท่านั้น ไม่

²⁵ The Family and Medical Leave Act of 1993, sec. 2. (b)

รวมถึงระยะเวลาในการลาด้วย และสิทธิการลาตาม FMLA นี้จะเกิดขึ้นที่ที่ได้ทำงานครบ 1,250 ชั่วโมง²⁶

ประเภทของการลาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการลาโดยเหตุผลทางครอบครัวและทางการแพทย์ ค.ศ. 1993 หรือ FMLA แบ่งออกเป็น 3 กรณี คือ

4.1 การลาเพื่อเด็กที่คลอดใหม่ (FMLA leave for new child)

ลูกจ้างแต่ละคนมีสิทธิลาตาม FMLA ในระยะเวลาจำนวน 12 สัปดาห์ ต่อปี สำหรับกรณีที่มีเด็กใหม่เกิดขึ้นในครอบครัว ซึ่งอาจจะเกิดจากการคลอด หรือการรับบุตรบุญธรรม หรือการหาที่อยู่ให้เด็กในอุปถัมภ์ ซึ่งกรณีเหล่านี้อายุของเด็กไม่มีผลแต่อย่างใด เว้นแต่กรณีอายุเกิน 18 ปี บริบูรณ์

ในกรณีของการคลอดของเด็ก หากลูกจ้างเป็นผู้ตั้งครรภ์เองด้วย ลูกจ้างผู้นั้นก็มีสิทธิลาตาม FMLA ก่อนการเกิดได้ด้วย โดยอาจเป็นกรณีของการใช้สิทธิเพื่อดูแลรักษาคนในครอบครัว หรือ กรณีสุขภาพของตนเกิดอันตรายจนไม่สามารถทำงานต่อไปก็ได้

สิทธิการลาตาม FMLA กรณีนี้จะให้สิทธิเพียงปีแรกนับจากการคลอด หรือนับแต่รับอุปถัมภ์หรือรับเป็นบุตรบุญธรรมเท่านั้น เมื่อครบ 1 ปี แล้ว สิทธิการลาตาม FMLA กรณีนี้จะสิ้นสุดลง

สิทธิการลาตาม FMLA กรณีนี้เป็นการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด (Leave without pay-LWOP)

4.2 การลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวในกรณีเกิดสภาวะร้ายแรงเกี่ยวกับสุขภาพขึ้น (FMLA leave for family member with a serious health condition)

ลูกจ้างแต่ละรายมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุคคล หรือสมาชิกในครอบครัวในกรณีที่เกิดสภาวะร้ายแรงกับสุขภาพของตัวเองได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีคนดูแลรักษา ส่วนบุคคลหรือสมาชิกที่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาเพื่อดูแลรักษาได้ มีดังนี้

2.1 เด็ก (child) ซึ่งหมายถึง บุตรชาย หรือบุตรสาวในทางชีวภาพ, หรือซึ่งได้รับเป็นบุตรบุญธรรม, หรือได้รับไว้อุปถัมภ์, บุตรของสามีหรือภรรยาคนก่อน, เด็กที่อยู่ในความปกครองตามกฎหมาย หรือ เด็กของบิดามารดาที่วิกลจริต ผู้ซึ่ง

1. มีอายุต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ หรือ
2. อายุเกิน 18 ปี บริบูรณ์ แล้วแต่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้²⁷

²⁶ The Family and Medical Leave Act of 1993, section 101 (2)

²⁷ The Family and Medical Leave Act of 1993, Section 101 (12)

2.2 บิดามารดา (Parent) หมายถึง บิดามารดาโดยแท้จริงของลูกจ้าง หรือบุคคลผู้ซึ่งได้ดูแลลูกจ้าง ในขณะที่ลูกจ้างนั้นยังเป็นเด็ก²⁸

2.3 คู่สมรส (Spouse) หมายถึง สามี หรือภรรยาตามกฎหมาย²⁹

ส่วนสภาวะที่เป็นอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพ (Serious Health Condition) หมายถึง การป่วย, การบาดเจ็บ, การได้รับบาดเจ็บในทางกายภาพ หรือ สภาวะทางจิตใจ และให้ความหมายรวม

1. การได้รับการดูแลในโรงพยาบาลหรือสถานรับรอง หรือสถานที่รับรองทางจิตใจ หรือ
2. การดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง โดยสถานที่รับไว้ดูแล³⁰ หรือจำเป็นต้องมีคนดูแลรักษา

ในกรณีนี้มีสิทธิการลาตามกรณีนี้ คำว่า จำเป็นต้องมีคนดูแลรักษา มีความหมายทั้งในทางร่างกาย และจิตใจ และให้รวมถึง กรณี

1. สมาชิกของครอบครัวไม่สามารถดูแลรักษาตนเองเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพโดยทั่วไปของตนเอง หรือไม่สามารถที่จะเดินทางไปพบแพทย์ได้
2. สมาชิกของครอบครัวผู้ซึ่งได้รับการดูแลในสถานที่ดูแล และลูกจ้างต้องการที่จะจัดการเรื่องความสะดวกสบายเกี่ยวกับทางร่างกาย หรือจัดการให้สมาชิกผู้นั้นรู้สึกดี
3. ลูกจ้างต้องการที่จะหาบุคคลมาดูแลสมาชิกในครอบครัวหรือเพื่อจัดการทำต่อสมาชิกผู้นั้นไปสถานดูแลทางการแพทย์
4. สมาชิกในครอบครัวต้องการการดูแลรักษาเป็นช่วงๆ
5. ลูกจ้างต้องการลาเป็นช่วงๆ เพื่อดูแลจัดการเกี่ยวกับสมาชิกครอบครัวในกรณีปกติที่อาจเกิดขึ้นได้

สิทธิการลาตาม FMLA กรณีนี้ เป็นการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับกรณีแรก

4.3 การลาเพื่อดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง (FMLA Leave for employee's own serious health condition)

ในกรณีนี้ FMLA ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการลาเพื่อดูแลรักษาสุขภาพของตนเองได้ ในกรณีเป็นสภาวะที่เป็นอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพ ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกันกับกรณีที่ 2 แต่การใช้สิทธิลาในกรณีนี้มีสิทธิได้รับการจ่ายค่าจ้างด้วย ไม่เหมือนกับสองกรณีแรก

²⁸ The Family and Medical Leave Act of 1993, Section 101 (7)

²⁹ The Family and Medical Leave Act of 1993, Section 101 (13)

³⁰ The Family and Medical Leave Act of 1993, Section 101 (11)

กระบวนการในการใช้สิทธิลาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการลาโดยเหตุผลทางครอบครัว และทางการแพทย์ ค.ศ. 1993 FMLA

ในกรณีของการขอใช้สิทธิลาตาม FMLA กรณีเด็กที่คลอดใหม่ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งแก่นายจ้างในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันใช้สิทธิ ยกเว้นในกรณีการคลอด หรือเหตุต้องจัดหาสถานที่พักอาศัยเกิดภายหลัง 30 วัน ก็ให้แจ้งทันทีที่สามารถทำได้

ในกรณีของการใช้สิทธิลาตาม FMLA กรณีดูแลรักษาสมาชิกในครอบครัว หรือเพื่อดูแลตนเองเนื่องจากปัญหาสุขภาพลูกจ้างต้อง

1. แจ้งถึงเหตุผลของการใช้สิทธิดังกล่าว ซึ่งจะต้องไม่เป็นการกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง
2. ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบด้วย
3. ต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนใช้สิทธิ เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิมาก่อน ก็ให้แจ้งในทันทีที่สามารถทำได้

การกระทำที่เป็นการต้องห้ามตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการลาโดยเหตุผลทางครอบครัวและทางการแพทย์ ค.ศ. 1993 FMLA³¹

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดการกระทำที่เป็นการต้องห้ามไว้ดังนี้

1. การแทรกแซงหรือรบกวนการใช้สิทธิตาม FMLA แยกเป็น
 - 1.1 การดำเนินการใช้สิทธิ การกระทำของนายจ้างที่แทรกแซงหรือรบกวนสิทธิ โดยการข่มขู่หรือ การปฏิเสธหรือการพยายามกระทำดังกล่าวถือเป็นการกระทำอันเป็นการต้องห้ามต้องห้าม
 - 1.2 การแบ่งแยกหรือการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน การกระทำของนายจ้างที่ปล่อยหรือดำเนินการใดๆ ที่เป็นการคัดค้านหรือปฏิเสธการใช้สิทธิตามกฎหมายนี้ที่ไม่เท่าเทียมกันถือเป็นการกระทำต้องห้ามเช่นกัน
2. การแทรกแซงหรือรบกวนกระบวนการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือขั้นตอนการตรวจสอบตามกฎหมาย ในกรณีนี้บุคคลใดทำการปล่อยหรือดำเนินการใดๆ ที่เป็นการโต้แย้งต่อการใช้สิทธิตามกฎหมายนี้ด้วยเหตุดังต่อไปนี้ถือเป็นการกระทำต้องห้ามตามกฎหมาย

³¹ The Family and Medical Leave Act of 1993, Section 105

- 2.1 กระทำการใดๆ ซึ่งเป็นเหตุให้เป็นการขัดขวางการใช้สิทธิตามกฎหมายนี้
- 2.2 ให้ข้อมูลหรือการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการขัดขวางกระบวนการใช้สิทธิตามกฎหมายนี้
- 2.3 พิสูจน์หรือการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นการขัดขวางต่อการใช้สิทธิหรือการสอบสวนการใช้สิทธิตามกฎหมายนี้

กล่าวโดยสรุปแล้ว ในกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกา การคุ้มครองเรื่องหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามกฎหมาย FMLA นี้ จะเป็นการคุ้มครองในลักษณะของการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการลางานเพื่อดูแลบุคคลผู้มีความใกล้ชิดกับตน ด้วยสาเหตุในด้านของการเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพ โดยเป้าหมายสูงสุดก็คือ การการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างให้ได้รับความเคารพไม่ถูกละเมิดเพราะเหตุของการเป็นลูกจ้างนั่นเอง

ดังนั้นเมื่อพิจารณาการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษ และตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาแล้ว จะเห็นได้ว่า ทั้งสามกรณีดังกล่าวได้มีการยอมรับถึงหน้าที่ของลูกจ้างที่มีต่อครอบครัว และได้มีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างดังกล่าวไว้ เช่น ลูกจ้างทั้งชายและหญิงที่มีสถานะเป็นบิดามารดาสามารถใช้สิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตรได้ หรือในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินหรือเหตุสุดวิสัยอันเกี่ยวกับครอบครัวของลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิในการลางานเพื่อไปจัดการในเรื่องเหล่านั้นได้ ทั้งนี้วัตถุประสงค์ในการรับรองและคุ้มครองสิทธิดังกล่าวก็เพื่อที่จะทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศชาตินั่นเอง แต่ในการรับรองและคุ้มครองสิทธิดังกล่าวก็ยังคงมีขอบเขตเช่นกันทั้งนี้ก็เนื่องจาก เช่น ได้มีการกำหนดเงื่อนไขของการใช้สิทธิในกรณีต่างๆ ไว้ หรือบางกรณีเมื่อใช้สิทธิลางานก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นต้น ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า หากให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างมากเกินไปก็จะมีผลต่อนายจ้างอันจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมด้วย

บทที่ 4

วิเคราะห์การคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากการศึกษาพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในด้านแรงงานเกิดขึ้น และผู้ที่เสียเปรียบก็คือผู้ใช้แรงงานนั่นเอง ดังนั้นปัญหาการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง ที่ควรวิเคราะห์หามีดังต่อไปนี้

1. เรื่องสิทธิการลา

เรื่องของการคุ้มครองสิทธิในการลาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างที่สำคัญที่สุด เนื่องจากในการที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิหรือต้องปฏิบัติหน้าที่ทางครอบครัวของตนนั้น ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องใช้เวลา ดังนี้ หากไม่มีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในเรื่องของการลาแล้ว ลูกจ้างก็ไม่สามารถที่จะใช้สิทธิหรือปฏิบัติหน้าที่ทางครอบครัวของตนเองได้ อย่างไรก็ตามสิทธิในการลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง สามารถแยกวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 การลาคลอด ปัจจุบันสภาพความเป็นอยู่ การดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต จากที่เมื่อก่อนจะอยู่รวมกันเป็นครอบครัวขนาดใหญ่ที่มีปู่ ย่า ตา ยาย อยู่รวมกัน ทุกคนช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน เปลี่ยนไปเป็นครอบครัวขนาดเล็ก มีการย้ายถิ่นฐานเข้ามาในเมืองเพื่อการทำงาน ทำให้ต้องแยกครอบครัวออกมาอยู่เองตามลำพัง ดังนี้เมื่อมีบุตรขึ้นมา ก็ไม่สามารถที่จะฝากบุคคลอื่นในครอบครัวให้ดูแลแทนตนในขณะที่ตนต้องไปทำงานได้ ทำให้มีความจำเป็นต้องฝากทารกหรือเด็กอ่อนไว้กับสถานรับเลี้ยงเด็กดูแลแทน ซึ่งอาจเกิดปัญหาในด้านสุขภาพ อนามัย และความอบอุ่นที่เด็กทารกควรได้รับจากแม่ขึ้นได้ แต่เนื่องจากการที่การลาคลอดบุตรนั้นมีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรและอยู่ดูแลบุตร ทำให้เกิดปัญหาขึ้นคือ ปัญหาในเรื่องของการที่ การลาคลอดนี้ต้องเป็นการลาเพื่อคลอดบุตรเท่านั้น ไม่ได้รวมถึงการลาเพื่อทำแท้งด้วย เพราะการคลอดนั้นคือ การทำให้ทารกออกจากครรภ์มารดาในลักษณะที่ต้องการให้ทารกนั้นมีชีวิตอยู่ แต่การทำแท้งนั้นหมายถึง การทำให้ทารกออกจากครรภ์มารดาในลักษณะที่ไม่มีชีวิต ดังนั้นถ้าเป็นกรณีการลาเพื่อทำแท้งก็ต้องใช้สิทธิในการลาป่วย หรือกรณีที่แท้งลูกก็เช่นเดียวกันจะใช้สิทธิลาคลอดมิได้

1.3 การลาป่วย ในเรื่องของการลาป่วยนี้ เป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของการลาเพื่อกิจธุระ กล่าวคือเหตุผลในการลาคือความเจ็บป่วยของลูกจ้างเองเท่านั้นมิได้ครอบคลุมถึงบุคคลอื่นด้วยแต่อย่างใด ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เกิดการแก่งแย่งป่วยของลูกจ้างขึ้น เพราะว่าตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานส่วนใหญ่มักกำหนดไว้ว่า การลาป่วยไม่จำเป็นต้องลาล่วงหน้า คือลูกจ้างสามารถหยุดงานได้ก่อนแล้วจึงค่อยลาป่วยภายหลังได้ อีกทั้งกฎหมายก็ได้กำหนดไว้เพียงว่า ในกรณีที่ลูกจ้างลาป่วยเกินกว่า 3 วันขึ้นไป นายจ้างอาจจะขอให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ ประกอบกับการที่ในปัจจุบันลูกจ้างสามารถหาใบรับรองแพทย์ได้โดยง่าย ดังนั้นหากเกิดกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ทางครอบครัวบางประการ เช่น ต้องดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วย หรือกรณีของลูกจ้างชายที่ต้องดูแลบุตรที่เกิดใหม่ แต่ไม่สามารถที่จะใช้สิทธิในการลาเพื่อกิจธุระได้ ลูกจ้างจึงมีความจำเป็นต้องแก่งแย่งป่วย ซึ่งในกรณีของการแก่งแย่งป่วยถือได้ว่ามีความผิดฐานรายงานเท็จ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 570/2529 โจทก์ถูกจำคุกไปทำงานมิได้ แต่ได้ยื่นใบลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ซึ่งความจริงมิได้ป่วย จึงเป็นการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา เป็นการประพฤติดนไม่เหมาะสมตามข้อบังคับ จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

คำพิพากษาศาลแรงงานกลางหมายเลขคดีแดงที่ 323/2527 ลูกจ้างขาดงานไป 3 วัน พอมาทำงานก็ยื่นใบลาอีกย้อนหลัง นายจ้างไม่อนุญาต ครั้นวันต่อมาลูกจ้างจึงนำใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าป่วยในระหว่างหยุดงานก็ไม่มีผลทำให้การละทิ้งหน้าที่นั้นกลับมีเหตุอันสมควรได้

ในเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าการลาเพื่อกิจธุระ และการลาป่วยนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (5) ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร”

โดยการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้นมียกข้อยกเว้นประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก มีการละทิ้งหน้าที่ ประการที่สอง เป็นเวลาสามวันติดต่อกัน และประการสุดท้ายคือ โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งองค์ประกอบสุดท้ายถือว่ามีความสำคัญที่สุด เนื่องจากหากการละทิ้งหน้าที่นั้นเกิดจากเหตุอันสมควร นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชย โดยคำว่า “ไม่มีเหตุอันสมควร” นี้หมายถึง ไม่มีเหตุอันควรที่จะต้องละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันติดต่อกัน โดยจะต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป แต่ข้อสำคัญคือ เหตุนั้นจะต้องเป็นเหตุจำเป็นที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานตามปกติได้ เหตุที่ถือว่าเป็นเหตุอันสมควรเสมอก็คือ “เหตุสุดวิสัย” ซึ่งหมายถึงเหตุใดๆอัน

จะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี ไม่มีใครจะอาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลต้องประสบหรือใกล้จะประสบเหตุนั้นจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควร อันพึงคาดหมายได้จากบุคคลนั้นในฐานะเช่นนั้น และกรณีเหตุจำเป็นส่วนตัวของลูกจ้างก็อาจเป็นข้อแก้ตัวได้ว่ามีเหตุอันสมควร ถ้าลูกจ้างมีความจำเป็นจริงๆ หรือเป็นเหตุส่วนตัวที่เป็นหน้าที่ในครอบครัวหรือหน้าที่ในทางศีลธรรมแล้วก็ได้ถือว่ามีความสมควร เช่น พานบุตรหรือภรรยา หรือบิดามารดาที่เจ็บป่วยไปหาแพทย์ หรือมีความจำเป็นต้องจัดการศพบุคคลผู้มีความใกล้ชิด

คำพิพากษาฎีกาที่ 4367/2530 โจทก์ลาหยุด 3 วัน เพื่อไปจัดงานแต่งงานให้บุตรสาวที่ต่างจังหวัด นายจ้างไม่อนุญาต โจทก์จึงลาหยุดไป 4 วัน ดังนี้เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควร

อย่างไรก็ดี การมีเหตุอันสมควรก็ต้องขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย ถ้านานเกินไปก็ฟังไม่ได้ว่ามีเหตุอันสมควร ซึ่งได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ดังนี้

คำพิพากษาฎีกาที่ 804/2531 ลูกจ้างเดินทางไปต่างประเทศเพื่อเยี่ยมดูอาการป่วยของภรรยาที่ป่วยเป็นโรคติดเชื้อโดยลูกจ้างมิได้ยื่นใบลาตามระเบียบ การที่ลูกจ้างเร่งร้อนไปเยี่ยมดูแลอาการป่วยดังกล่าวของภรรยาไม่ใชเหตุอันสมควรที่ลูกจ้างต้องละทิ้งหน้าที่ถึง 17 วัน

ดังนั้นในเรื่องของสิทธิการลาซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้อันลูกจ้างสามารถใช้สิทธิเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ทางครอบครัวของตนเองได้ โดยแท้จริงแล้วมีเพียงประการเดียว คือ สิทธิในการลาเพื่อกิจธุระเท่านั้น

2. ปัญหาในเรื่องของการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

ในเรื่องของการขอเปลี่ยนงานชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและอนามัยแก่ลูกจ้างหญิงรวมทั้งทารกที่คลอดออกมามีความสมบูรณ์และปลอดภัย ดังนั้นกฎหมายจึงบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิที่จะขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมที่ตนได้ทำอยู่ หากปรากฏว่าลักษณะงานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น แต่ว่าการขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นลูกจ้างหญิงจะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้างด้วย โดยช่วงระยะเวลาในการขอเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นการชั่วคราวนี้ อาจเป็นในระหว่างก่อนการคลอด หรือภายหลังการคลอด หรือในระหว่างการให้นมบุตรก็ได้ ซึ่งในการใช้สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราวนี้มิได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างชายแต่อย่างใด อีกทั้งวัตถุประสงค์ของการให้สิทธินี้ก็กันไปในการทำงานของการคุ้มครองลูกจ้างหญิงซึ่งตั้งครรภ์เท่านั้น และที่สำคัญที่สุดสิทธิในกรณีนี้จำกัดไว้เพียงการขอเปลี่ยนงานในหน้าที่

เดิมเท่านั้น มิได้มีความหมายรวมไปถึงการขอเปลี่ยนเวลาในการเข้าทำงาน การขอเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือการขอเปลี่ยนสภาพการทำงานกรณีอื่นๆไม่

สรุปแล้วการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกรณีของลูกจ้างชายนี้มีเพียง 2 กรณี คือ สิทธิในการลาเพื่อกิจธุระและการลาป่วย เท่านั้น ส่วนในกรณีของลูกจ้างหญิงก็จะมีสิทธิคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองหญิงมีครรภ์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเท่านั้น



บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

กรณีการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นจะเห็นได้ว่า ยังไม่อาจที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่นัก

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าในเรื่องของหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างนั้นในเริ่มแรกยังไม่ค่อยที่จะได้รับการรับรองและคุ้มครองมากนักซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ระบบเศรษฐกิจยังคงเป็นระบบเสรีแบบทุนนิยม ซึ่งเปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างเพื่อหวังผลกำไรส่วนตัวเป็นสำคัญ ต่อมาภายหลังจึงเริ่มที่จะเกิดแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มความสามารถหรือประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นมนุษยธรรมแล้วก็จะมีความตั้งใจในการทำงานให้แก่นายจ้างมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ดีในเรื่องของหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างก็ยังคงไม่ได้รับการรับรองและคุ้มครองมากนัก

ในกรณีของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้น จากการศึกษาพบว่าได้เริ่มมีการรับรองและคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างครั้งแรกโดยการออก ข้อเสนอที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงาน (สตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว) ค.ศ. 1965 (Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation , 1965) โดยมีสาเหตุมาจากการที่พบว่าสตรีซึ่งมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้มีการออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น จึงได้มีการเสนอให้มีการสร้างหลักประกันให้คนงานสตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมีสิทธิและ โอกาสที่จะทำงานนอกบ้านได้ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกอื่นๆ เพื่อให้สตรีได้เข้าทำงานหรือกลับเข้าทำงานใหม่ ต่อมาได้มีการพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวซึ่งต้องออกไปทำงานนอกบ้านที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นจึงได้ออก อนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ.1981 (Workers with family responsibilities convention , 1981) ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับทั้งลูกจ้างชายและหญิงซึ่งมีความรับผิดชอบในครอบครัว โดยสร้างความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดให้สามารถเลือกทำงานได้อย่างเสรี และ

คำนึงถึงความจำเป็นในเรื่องการทำงาน และสภาพการจ้างงานตลอดจนด้านความมั่นคงทางสังคม อีกทั้งได้มีการออก ข้อแนะที่ 165 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981 (Workers with Family Responsibilities Recommendation , 1981) ซึ่งได้ออกมาในการประชุมครั้งเดียวกันกับการออกอนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ.1981 (Workers with family responsibilities convention , 1981) โดยได้กำหนดรายละเอียดต่างๆที่ควรดำเนินการเช่น ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการพักผ่อน และล่าสุดคือ อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วย การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ปี 2000 (Maternity Protection Convention, 2000) อนุสัญญาฉบับใหม่ใช้บังคับกับสตรีทุกคน รวมทั้งสตรีที่ทำงานในภาคนอกระบบ และมีบทคุ้มครองสุขภาพของมารดาและบุตรด้วย อนุสัญญาฉบับนี้มีการขยายระยะเวลาการลาออกจาก 12 สัปดาห์ เป็น 14 สัปดาห์ โดยให้มีการลาก่อนหรือหลังช่วงลาคงได้ ในกรณีที่มีความเจ็บป่วย มีโรคแทรกซ้อน หรือมีความเสี่ยงจากโรคแทรกซ้อน เนื่องจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร โดยที่ลักษณะและระยะเวลาของการลาในส่วนนี้จะกำหนดตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ ในส่วนของสิทธิประโยชน์ ให้มีการจ่ายตัวเงินให้แก่สตรีที่ลาคงเป็นจำนวนที่สามารถให้หลักประกันว่าสตรีนั้นสามารถเลี้ยงดูตนเองและบุตรให้มีสุขภาพดีและมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ทั้งนี้ให้การจ่ายเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของประเทศหรือในลักษณะที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ และในการให้เงินบุตร อนุสัญญาฉบับใหม่บัญญัติให้แรงงานสตรีมีสิทธิลาพักวันละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า หรือลดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเพื่อให้เงินบุตร โดยช่วงที่พักหรือช่วงเวลาทำงานที่ลดลงนี้จะนับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทน

ในกรณีของประเทศอังกฤษจากการศึกษาพบว่า มีการรับรองคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างหลายประการ โดยเริ่มจากในเรื่องของ สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดามารดา (Parental Leave) เพื่อเป็นการรับรองคุ้มครองสิทธิลูกจ้างชายและหญิงซึ่งมีฐานะเป็นบิดามารดาของเด็กสามารถมีสิทธิลาได้ รวมถึงสิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นบิดา (Paternity leave) ซึ่งให้สิทธิแก่บิดาสามารถใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดได้ และยังมีการให้สิทธิการลาเกี่ยวกับความเป็นผู้รับบุตรบุญธรรม (Adoption leave) สิทธิในการร้องขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขและสภาพการทำงาน (Flexible Working) การหยุดงานเพื่อบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัย (Time off for dependants) ซึ่งทั้งหมดนี้ก็เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างทางครอบครัวทั้งสิ้น

ในกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาระชาบัญญัติว่าด้วยการลาเพื่อกิจธุระของครอบครัวและเพื่อการรักษาทางการแพทย์ (Family and Medical Leave Act of 1993-FMLA) พบว่า กฎหมายฉบับนี้มีขึ้นเพื่อรักษาความสมดุลระหว่างความต้องการในการทำงาน และ

สนับสนุนความต้องการของประเทศที่จะดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของครอบครัวของประชากร โดยวิธีการของกฎหมายฉบับนี้คือการให้สิทธิการลาหยุดงานแก่ลูกจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทางครอบครัว โดยกำหนดสิทธิการลาไว้ 3 กรณี คือ

1. การลาเพื่อเด็กที่คลอดใหม่ (FMLA leave for new child)
2. การลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวในกรณีเกิดสภาวะร้ายแรงเกี่ยวกับสุขภาพขึ้น (FMLA leave for family member with a serious health condition)
3. การลาเพื่อดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง (FMLA Leave for employee's own serious health condition)

ส่วนในกรณีของประเทศไทยนั้นจากการศึกษาพบว่า บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังคงมีบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างไม่ครอบคลุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่บิดามารดาต้องลาเพื่อดูแลบุตร หรือบิดาต้องการใช้สิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตรแรกเกิดของตน รวมทั้งกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินกับสมาชิกในครอบครัว ลูกจ้างซึ่งอยู่ในภาวะเช่นนั้นต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระเท่านั้น ซึ่งในเรื่องการลาเพื่อกิจธุระนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็บัญญัติไว้เพียงว่าให้มีสิทธิลาได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ส่วนลูกจ้างจะสามารถลากิจได้ในกรณีใดบ้าง ลูกจ้างมีสิทธิลาได้กี่วัน การลาจะต้องปฏิบัติอย่างไร และจะได้รับค่าตอบแทนในวันลาหรือไม่ ย่อมแล้วแต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น มาตรา 108 ได้กำหนดให้เป็นอำนาจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่จะจัดให้มีขึ้น ซึ่งดูประหนึ่งว่ากฎหมายกำหนดให้การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นให้เป็นไปตามอำเภอใจ ความคิด หรือหลักเกณฑ์ที่นายจ้างกำหนดแต่เพียงฝ่ายเดียว และดูประหนึ่งว่าเป็นการรับรองเอาระเบียบบการลากิจในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างแต่ละสถานประกอบกิจการมาเป็นกฎหมายใช้บังคับแก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ซึ่งถือว่ายังไม่อาจคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้มากนัก

อย่างไรก็ดีจากการศึกษาแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาประเทศไทยแล้วจะพบได้ว่า ได้มีการนำแนวความคิดเรื่องภาระหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างมาใช้ในการตัดสินใจคดีในกรณีของการเลิกจ้างลูกจ้าง ตามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (5) โดยในกรณีที่ลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่ไปด้วยเหตุผลของภาระหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้าง เช่น การจัดงานแต่งงานให้แก่บุตรสาว การไปเยี่ยมเยียนดูแลอาการป่วยของภรรยา และมีระยะเวลาไม่นานเกินสมควรก็ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุผลอันสมควร เมื่อถูกเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ศาลฎีกาประเทศไทยได้ยอมรับแนวความคิดในเรื่องสิทธิที่เกี่ยวกับหน้าที่ทางครอบครัวของลูกจ้างที่จะต้องได้รับการคุ้มครองแล้ว

2. ข้อเสนอแนะ

1. เรื่องสิทธิในการลาแยกพิจารณาได้ดังนี้

1.1 การลาของบิดา สิทธิประการนี้เป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างเพศชายด้วยเหตุผลที่บุตรชอบด้วยกฎหมายได้คลอดออกมา เป็นการให้โอกาสแก่ลูกจ้างชายที่สามารถดูแลเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดของตนได้ ซึ่งในเรื่องนี้ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้สิทธิแก่บิดาโดยชอบด้วยกฎหมายของบุตรที่คลอดออกมามีสิทธิลาหยุดเพื่อที่จะดูแลเลี้ยงดูบุตรที่เกิดใหม่ได้ โดยควรกำหนดระยะเวลาไว้ 2 สัปดาห์ และต้องใช้สิทธิภายในกำหนดเวลา 1 เดือนนับตั้งแต่วันคลอดของเด็ก รวมทั้งต้องมีการแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าด้วย ส่วนในเรื่องค่าจ้างนั้นลูกจ้างผู้ซึ่งใช้สิทธินี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างเวลาการใช้สิทธินี้แต่อย่างใด

1.2 การลาของบิดามารดา สิทธิประการนี้เป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างเพื่อให้สามารถลาไปเพื่อดูแลเลี้ยงดูบุตรของตนได้ ซึ่งในเรื่องนี้ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยควรกำหนดให้สิทธิแก่บิดามารดาสามารถลาหยุดงานได้โดยเหตุที่ต้องดูแลบุตรชอบด้วยกฎหมายของตน โดยบุตรนั้นจะต้องมีอายุไม่เกิน 5 ปีบริบูรณ์หรือในกรณีที่อายุเกินกว่า 5 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินกว่า 18 ปีบริบูรณ์ เด็กนั้นจะต้องไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งระยะเวลาในการลาหยุดงานควรกำหนดไว้ปีละไม่เกิน 15 วัน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลาหยุดงานแต่อย่างใด รวมทั้งในการใช้สิทธินั้นลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า และนายจ้างไม่มีสิทธิปฏิเสธการขอใช้สิทธิของลูกจ้างในกรณีนี้ นายจ้างมีสิทธิเพียงขอเลื่อนกำหนดเวลาการใช้สิทธิออกไปภายในกำหนดเวลา 3 เดือนเท่านั้น

1.3 การลาโดยเหตุฉุกเฉิน ในเรื่องนี้ประเทศไทยควรดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาในกรณีฉุกเฉินได้โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในระยะเวลาที่เหมาะสมกับเหตุที่เกิดขึ้นโดยฉุกเฉินกับสมาชิกในครอบครัว ของลูกจ้างเองได้ และควรมีการกำหนดนิยามของคำว่า “เหตุฉุกเฉิน” และคำว่า “สมาชิกในครอบครัว” ด้วย โดย

เหตุฉุกเฉิน ควรมีความหมายว่า การเจ็บป่วยอย่างรุนแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการตายที่เกิดขึ้นโดยมิได้คาดหมาย

สมาชิกในครอบครัว ควรมีความหมายว่า คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย บุตรชอบด้วยกฎหมาย บิดามารดา

2. เรื่องสิทธิในการการร้องขอสิทธิเปลี่ยนงาน ในกรณีนี้ประเทศไทยควรดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42 จากเดิมที่ให้สิทธิเพียงลูกจ้างหญิงซึ่งมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำหน้าที่เดิมต่อไปได้ สามารถร้อง

ขอเปลี่ยนงานได้เท่านั้น ควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยให้สิทธิทั้งลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงมีสิทธิในการร้องขอเปลี่ยนงานได้ โดยลูกจ้างนั้นจะต้องเป็นบิดาหรือมารดาของเด็กที่มีอายุไม่ถึง 6 ขวบ หรือเด็กยังไม่ถึง 18 ปี ในกรณีซึ่งไม่สามารถช่วยตนเองได้ บิดาหรือมารดาผู้ซึ่งมีคุณสมบัติในการร้องขอเปลี่ยนงานนั้นจะต้อง เป็นบิดามารดาที่แท้จริงของเด็กนั้น หรือ เป็นผู้ดูแล หรือเป็นผู้เลี้ยงดูเด็กผู้นั้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กันโดยสายเลือดก็ได้ ลูกจ้างผู้ซึ่งจะมีสิทธิร้องขอต่อนายจ้างจะต้องเป็นบุคคลที่มีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบเลี้ยงดู หรือคาดว่าจะต้องมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบเลี้ยงดูเด็กดังกล่าว และจะต้องยื่นคำร้องด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการเลี้ยงดูเด็กดังกล่าวเท่านั้น

ส่วนสิ่งที่ร้องขอเปลี่ยนแปลงนั้น ไม่ควรกำหนดเพียงตำแหน่งงานเท่านั้น ควรกำหนดให้รวมถึงเวลาในการทำงาน สถานที่ทำงานรวมถึงอาจร้องขอรับงานกลับไปทำที่บ้านได้ด้วย

วัตถุประสงค์ในการเสนอแนะดังกล่าวทั้งหมดข้างต้น ต้องการจะชี้ให้เห็นว่า ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศส่วนหนึ่งก็เป็นผลมาจากความมีประสิทธิภาพของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในทางครอบครัวจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยตรง แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศไทยแล้วคงต้องใช้เวลาอีกสักระยะหนึ่งในการพัฒนาและปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในทางครอบครัว โดยทั้งนี้จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือภาคเอกชน ในการให้การสนับสนุนเพื่อแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ให้หมดไป

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ . คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน , 2546.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์ . กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2526.
- นิคม จันทรวิฑูร. องค์การไอแอลโอกับประมวลกฎหมายแรงงานแรงงานระหว่างประเทศ.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2531.
- ประสพสุข บุญเดช. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ครอบครัว.
กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา , 2546.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม , 2541.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา และชนินาฎ ณ. เชียงใหม่. การเลิกจ้างที่ถูกต้องกฎหมายและเป็นธรรม. พิมพ์
ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม , 2544.
- สุดาศิริ วสวงศ์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ , 2545.

วารสาร

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “ระบบกฎหมายแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกา” วารสารศาลแรงงาน
กลาง. 2 , 8. มิถุนายน - กรกฎาคม 2547.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “ สิทธิลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดา ” วารสารกฎหมายธุรกิจบัณฑิตย์. 4 , 1.
มกราคม - มิถุนายน 2547.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ” วารสารนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปีที่ 12, ฉบับที่ 4. มีนาคม 2525.

เอกสารอื่นๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. “สายสัมพันธ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย” 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ม.ป.ป.

กรมแรงงาน , กระทรวงมหาดไทย. “ ดัชนี ค่าแปล และสรุปความเห็นประกอบข้อเสนอแนะขององค์การการกรรมการระหว่างประเทศ ” สมัยประชุมที่ 48-50 (พ.ศ. 2507-2509)

กรมแรงงาน , กระทรวงมหาดไทย. “ อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ” สมัยประชุมที่ 67-68. (2524-2525)

รังสฤษฎ์ จันทรัตน์. “ การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ” เอกสารวิจัยส่วนบุคคลลักษณะวิชาการเศรษฐกิจ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2538.

วิจิต แสงทอง. “ 75 ปีของ ILO กับบทบาทไทยศตวรรษที่ 21 ” 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ม.ป.ป.

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ” สมัยที่ 83-89 .(2539-2544)

วิทยานิพนธ์

จาดุรนต์ แก่นศึกษา. “การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2542.

มณี สุขผล. “การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2543.

พงษ์ไทย เฟื่องเที่ยง. “ปัญหาการใช้สิทธิในเรื่องการลาของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศึกษาเฉพาะเรื่อง : การลาป่วย การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นและการลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

ประมวลกฎหมายอาญา.

ภาษาอังกฤษ

Books

Alison Hough. **Employment Law**. London : Old Bailey Press , 2003.

Brian Willey. **Employment Law in Context**. England : Pearson Education Limited , 2003.

Malcolm Sargeant. **THE LAW AT WORK**. London : The Cromwell Press , 2003.

Laws

Employment Act 2002.

Family and Medical Leave Act of 1993.

The Maternity And Parental Leave Regulations 1999.

The Maternity And Parental Leave (Amendment) Regulations 2001.

The Maternity And Parental Leave (Amendment) Regulations 2002.

The Paternity and Adoption Leave Regulations 2002.

Internet

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>

<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>

<http://www.uk-legislation.hmso.gov.uk/acts/acts2002/20020022.htm>

http://www.compactlaw.co.uk/free_legal_articles/employment_act_2002.html

<http://www.nalc.org/depart/cau/fmla.html>

http://www4.law.cornell.edu/uscode/html/uscode29/usc_sup_01_29_10_28.html

<http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/fmla.htm>

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ – ชื่อสกุล : นายพสุพงศ์ ศรีภักดี
วัน เดือน ปีเกิด : 12 กรกฎาคม 2516
สถานที่เกิด : จังหวัดตรัง
วุฒิการศึกษา : 2533 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย
: 2536 สำเร็จการศึกษา นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
: 2545 ศึกษาต่อระดับนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

