

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการ
ขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

พศิน โชติมณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2562

**Legal Measures for Protecting Employees in the Business
Private Land Transportation in Thailand**

Phasin Chotimanee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2019



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก
ภาคเอกชนของประเทศไทย

เสนอโดย นายพศิน โชติมณี

สาขาวิชา นิติศาสตร์

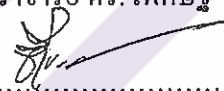
หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

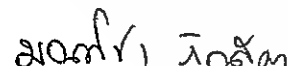
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กুমิ โชคเหมาะ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิลา กักดีคง)

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ รับรองแล้ว

..... คณบดีคณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย รัตนชื้อสกุล)

วันที่ ...31... เดือน ...กรกฎาคม... พ.ศ. ... 2562...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย
ชื่อผู้เขียน	พศิน โชติมณี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่ทำการศึกษาปัญหาเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย ที่เกี่ยวกับลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน โดยศึกษาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง รวมทั้งศึกษากฎหมายของต่างประเทศซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของต่างประเทศ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ในการหามาตรการทางกฎหมายมาแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยให้มีความเหมาะสม ชัดเจน เพื่อให้ทันสมัยสอดคล้องไปกับความต้องการ ความเจริญก้าวหน้าของทั้งเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายแรงงานต่างๆในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยนั้นยังขาดความชัดเจนในเนื้อหา ซึ่งยังไม่ครอบคลุมมากและสอดคล้องกับสภาพของความต้องการของสังคมมากพอ จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นคือ การกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของเวลาการทำงานปกติ ปัญหาการทำงานล่วงเวลา ปัญหาการกำหนดเวลาพัก ปัญหาการกำหนดวันหยุด วันลา ปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการที่จ้าง

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น คือ เห็นควรให้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนไว้เป็นการเฉพาะเพื่อที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยโดยกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองในเรื่องของการกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดเวลาของการทำงาน กำหนดให้สามารถทำงานล่วงเวลาเกินกว่าปกติได้ กำหนดวันหยุดวันลาให้มีความชัดเจน กำหนดเกี่ยวกับค่าชดเชยในการเลิกจ้าง นอกจากนี้ควรมีการกำหนดเงินทดแทนไว้ในกรณีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ เป็นเหตุให้ ตาย ทูพพลภาพ หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการที่จ้างรวมทั้งเกิดระหว่างการเดินทางไปทำงานในการที่จ้างให้แก่ นายจ้างหรือสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้นในระหว่างการทำงานให้กับนายจ้างหรือสถานประกอบการในอุตสาหกรรมขนส่งทางบกภาคเอกชน และทำให้ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยได้รับความอบอุ่นรวมทั้งมีสวัสดิการที่ดีในการทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในที่สุด



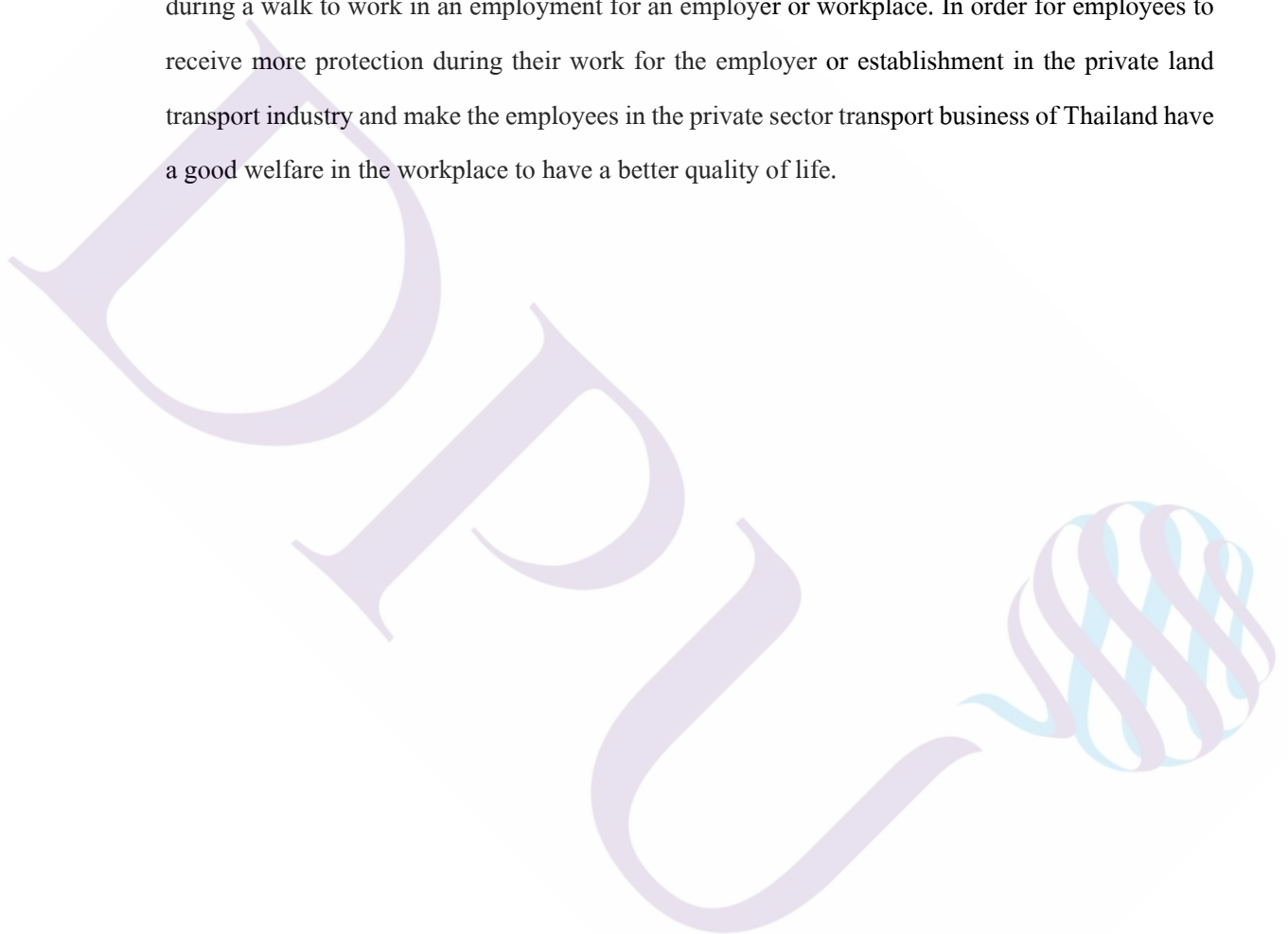
Thesis Title	Legal Measures for Protecting Employees in the Business Private Land Transportation in Thailand
Author	Phasin Chotimanee
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2018

ABSTRACT

This thesis aims to study the problems of legal measures for protecting employees in private land transport businesses in Thailand with the objective to study the background, concept, theory, meaning related to employees in the land transport business legal measures relating to the protection of employees in the private land transport business by studying in accordance with the Labor Protection Act BE 2541, Ministerial Regulations and other laws that relating to the protection of employees including studying foreign laws which protect employees in foreign private land transport businesses And international organization organization conventions (International Labor Organization) to study and analyze in finding legal measures to resolve and improve labor protection laws, part of employees in private sector land transport businesses in Thailand, to be clear and appropriate in order to be up-to-date with the needs. The current economic and social progress

From the study, It was found that various labor laws in relation to the protection of employees in the private sector of land transport in Thailand have the relevant laws as follows: Civil and Commercial Code, Book 3, Character 6, Employment Labor Protection Act BE 2541, Labor Relations Act, BE 2518, Compensation Act, BE 2537, Land Transport Act, BE 2522, Road Traffic Act, BE 2522, provides protection for employees in transport operations The private land of Thailand is still lacking clarity in the content which is not very comprehensive with the conditions of the society's necessity. Therefore causing problems determining the start and end time of normal work time Overtime problems ,Suspension time problem ,problems determining the holidays, leave days, problems with dismissal and unfair compensation, problem of paying compensation in the event of an accident due to employment.

Therefore, this thesis proposes a way to solve the above problems, which should be enacted The Private Sector Protection Act for employees in land transport in order to protect employees in private land transport business of Thailand by defining measures to provide protection in terms of starting and ending time of work set to work overtime more than usual set a holiday determination of compensation for termination of employment In addition, compensation should be set in the event of an accident causing death, disability or illness due to employment, including during a walk to work in an employment for an employer or workplace. In order for employees to receive more protection during their work for the employer or establishment in the private land transport industry and make the employees in the private sector transport business of Thailand have a good welfare in the workplace to have a better quality of life.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตาและความกรุณาอย่างยิ่งของ ศาสตราจารย์ ดร. ธีระ ศรีธรรมรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดีจนสำเร็จเรียบร้อย

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ซึ่งกรุณาเป็นประธานกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร. ภูมิ โชคเหมาะ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มลธิชา ภักดีคง ซึ่งกรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งท่านทั้งหลายได้ให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้เขียนในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวซึ่งต่างก็ให้กำลังใจ ให้โอกาสทางการศึกษาและสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง อีกทั้งขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจและคอยให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องช่วยให้คำแนะนำและดำเนินการต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้เขียนขอมอบความดีนี้ให้แก่บุคคลทุกท่านที่กล่าวมา หากมีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนนั้นขอรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

พศิน โชติมณี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 สมมุติฐานของการศึกษา.....	3
1.4 วิธีการดำเนินการของการศึกษา.....	4
1.5 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2. ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก	5
2.1 วิวัฒนาการ ความหมาย และความเป็นมาของกิจการขนส่งทางบก.....	5
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบก.....	13
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบก.....	16
2.4 แนวคิด หลักการ ลักษณะ และประเภทของกิจการขนส่งทางบก.....	19
3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่ง ทางบกภาคเอกชนตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกฎหมาย ต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย.....	28
3.1 มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO).....	28
3.2 มาตรการการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานประเทศและข้อเสนอ ที่เกี่ยวกับลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน.....	33

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน ตามกฎหมายของต่างประเทศ.....	38
3.4 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก ภาคเอกชนของประเทศไทย.....	59
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้าง ในกิจการขนส่งทางบกของภาคเอกชนของประเทศไทย.....	84
4.1 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการทำงานปกติ และการทำงานล่วงเวลา ของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย.....	85
4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาพักของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของ ประเทศไทย.....	88
4.3 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดและวันลาของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก ภาคเอกชนของประเทศไทย.....	90
4.4 ปัญหาเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดการจ่ายค่าทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของ ประเทศไทย.....	92
4.5 ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าชดเชยของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก ภาคเอกชนของประเทศไทย.....	93
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	96
5.1 บทสรุป.....	96
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	98
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562.....	102
ภาคผนวก ข. กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	110

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค. Labor Standards Act 1997	113
ภาคผนวก ง. U.S. Department of Labor: Wage and Hour Division Fact Sheet 19: The Motor Carrier Exemption under the Fair Labor Standards Act (FLSA)	116
บรรณานุกรม.....	118
ประวัติผู้เขียน.....	123



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในขณะที่โลกมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุ และเทคโนโลยีต่างๆ อันมีความสำคัญต่อชีวิตของคนในปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่ามีกลุ่มบุคคลหนึ่งซึ่งอยู่เบื้องหลังการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และยกระดับความเป็นอยู่ของคนในชาติ ทั้งด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ เช่น ระบบคมนาคม ชลประทาน การสื่อสาร รวมทั้งการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และพาณิชยกรรม ซึ่งระบบทางมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ของประเทศชาติคือ ภาคแรงงานด้านการขนส่งไม่ว่าจะเป็นการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ หรือทางท่อ โดยแต่ละส่วนมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งสิ้น โดยเฉพาะแรงงานในภาคส่วนของการขนส่งทางบกซึ่งทำการขนส่งสิ่งของหรือวัสดุ รวมทั้งการขนส่งคนจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่งซึ่งถือว่ามีความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์มาอย่างยาวนาน ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในปัจจุบันจึงทำให้มีการแข่งขันกันสูง โดยเฉพาะส่วนของภาคเอกชนจึงทำให้การขนส่งทางบกมีความสำคัญ เพื่อที่จะนำคนหรือวัสดุไปส่งโรงอุตสาหกรรม โกดังเพื่อกระจายสินค้า สถานที่ก่อสร้างหรือส่งกลุ่มคนไปยังสถานที่ต่างๆทั่วประเทศ ซึ่งหากเปรียบเทียบแล้วกระบวนการขนส่งทางบกก็เสมือนแสงแดดที่ช่วยในการสร้างสารอาหารในแก่พืช โดยพืชนั้นก็เปรียบเสมือนประเทศถ้าเราปลูกพืชในที่ที่แสงแดดดีพืชนั้นก็จะมีเขียว เจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่สวยงาม แต่ถ้าขาดแสงแดดแล้วพืชก็จะแคระแกรน ใบเหลืองชาซีด และตายในที่สุด ด้วยการแข่งขันที่สูงขึ้นจึงทำให้เวลาเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับการขนส่งที่จะต้องแข่งขันกับเวลาเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ว่าจ้างต่างๆ เพราะหากสามารถส่งได้ตรงเวลาก็จะมีความน่าเชื่อถือและทำให้มีการจ้างงานได้มากขึ้น

สำหรับในเรื่องการขนส่งทางบกนั้นตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 กำหนดให้นายจ้างจะต้องมีลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประจำรถในการขับขี่ยานพาหนะในการขนส่งโดยลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ขนส่งสินค้าในระยะทางที่ไกลทำให้ชั่วโมงการทำงานที่ลูกจ้างเกินกว่าที่กฎหมายได้กำหนดเอาไว้ โดยนายจ้างมักจะใช้วิธีการจ่ายเงินค่าเที่ยวเป็นรางวัลในการทำเวลาในการขนส่ง

ประกอบกับลูกจ้างที่ต้องการรางวัลพิเศษตามที่นายจ้างกำหนดจึงได้ทำการขนส่งเกินกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ซึ่งตามหลักกฎหมายนั้น ได้มีการห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้มีการยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้างซึ่งในทางปฏิบัติก็เป็นการยากที่จะปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด จึงอาจนำมาซึ่งความเหนื่อยล้าจากการทำงานเพราะขาดการพักผ่อนอย่างเพียงพอจึงอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุต่อทรัพย์สิน ชีวิตของผู้อื่นหรือของนายจ้างเองและอาจนำไปสู่การพึ่งยาเสพติดเพื่อที่จะให้สามารถทนต่อความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้ รวมทั้งปัญหาคุณภาพชีวิตของทางลูกจ้างเองไม่ว่าจะเป็นปัญหาสุขภาพหรือปัญหาในทางครอบครัวของลูกจ้างจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้างจนเป็นเหตุให้การเลิกจ้างเกิดขึ้นได้

ในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศไทยนั้น ได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยได้มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้าง การใช้แรงงานและการจัดสถานที่รวมทั้งอุปกรณ์ในการทำงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งเป็นการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างที่มีอำนาจในการต่อรองทางเศรษฐกิจสูงกว่าลูกจ้างให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมโดยการคุ้มครองตามกฎหมายในรูปแบบการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้นเป็นกฎหมายที่มีลักษณะบังคับทั่วไปในทางธุรกิจและในทางอุตสาหกรรม กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคการขนส่งทางบกนั้น ได้มีการตรากฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ซึ่งได้อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 6 และมาตรา 22 เพื่อทำการคุ้มครองลูกจ้างผู้ซึ่งทำหน้าที่ในการขับขี่พาหนะเพื่อการขนส่งทางบกไว้เป็นพิเศษแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป ในเรื่องชั่วโมงของการทำงาน เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา และเพื่อให้ลูกจ้างนั้น ได้มีเวลาพักผ่อนภายหลังจากที่เดินทางขนส่งมาในระยะทางที่ไกลในมีคุณภาพชีวิตที่ต่อตัวเองและครอบครัวมากยิ่งขึ้นรวมทั้งความปลอดภัยของประชาชนโดยทั่วไปอีกด้วย แต่ในทางธุรกิจปัจจุบันแล้วนั้นการแข่งขันในทางธุรกิจนั้นมีสูงโดยเฉพาะภาคเอกชน จึงทำให้นายจ้างต้องการความรวดเร็วในทางการแข่งขันทางการค้า นายจ้างจึงต้องพัฒนากลยุทธ์ต่างๆที่จะทำให้ลูกจ้างของตนเองทำการขนส่งได้มากขึ้น โดยการกำหนดเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนต่างๆในการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาระบบ กลไก ด้านการขนส่งทางบกเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งจะทำการศึกษามุ่งเน้นแรงงานหรือลูกจ้างในการขนส่งทางบก เนื่องจากปัจจุบันยังมีได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคการขนส่งทางบกที่เหมาะสมและครอบคลุม จึงได้ทำการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างขนส่งทางบกภาคเอกชน ในกรอบของเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลา ปัญหาเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชยของนายจ้าง รวมทั้งการคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้เขียน จึงได้ทำการศึกษาปัญหามาตรการของการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบกในส่วนของภาคเอกชน ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัญหา และมาตรการในการคุ้มครองผู้แรงงานภาคขนส่งทางบกและกฎหมายคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบกของต่างประเทศ รวมทั้งอนุสัญญาต่างๆต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษา วิวัฒนาการ ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย และมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกของภาคเอกชนตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) และทำการเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการการขนส่งทางบกของภาคเอกชนของประเทศไทย
4. เพื่อเสนอแนะแนวและมาตรการในการบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกของภาคเอกชนของประเทศไทย

1.3 สมมุติฐานของการศึกษา

แรงงานขนส่งภาคเอกชนของประเทศไทยนั้นมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก และมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในอนาคตการสร้างโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในส่วนต่างๆก็ยิ่งจะมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบกับการแข่งขันของภาคเอกชนที่ทำการขนส่งทางบกเหมือนกันก็สูงขึ้น แต่การคุ้มครองทางด้านกฎหมายที่จะคุ้มครองแรงงานภาคการขนส่งทางบกกลับยังไม่ครอบคลุมและชัดเจน ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ที่ประกาศเพียงแค่นับแต่วันเท่านั้น อีกทั้งยังมิได้มีการติดตามและประเมินผลว่ามีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพความต้องการที่มีการแข่งขันขึ้นของการขนส่งของภาคเอกชน จึงสมควรให้มีการตราบทกฎหมายเพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย โดยเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างมากขึ้น

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในคุ้มครองแรงงานการขนส่งภาคเอกชนของประเทศไทยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) พระราชบัญญัติขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยขอบเขตการศึกษาทางด้านแนวคิด และหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบกของประเทศไทยในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อมูล โดยวิจัยเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ เป็นใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความและเอกสารต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ การจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ กฎกระทรวง รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์คำพิพากษาศาลฎีกา เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ในการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย และทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกตามอนุสัญญาคุ้มครองแรงงานระหว่างประเทศ โดยนำกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย
3. ทำให้ทราบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานด้านการขนส่งทางบกของภาคเอกชนในประเทศไทย
4. ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงหรือออกกฎหมายพิเศษเป็นการเฉพาะเพื่อทำการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบกของภาคเอกชน เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องไปกับความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และความถูกต้องของสังคมในปัจจุบัน

บทที่ 2

ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลักทฤษฎี ที่เกี่ยวกับ การคุ้มครองลูกจ้าง ในกิจการขนส่งทางบก

การขนส่งทางบกนั้นถือว่าเป็นการขนส่งรูปแบบหนึ่งที่สำคัญมากในปัจจุบัน เพราะเป็นหนึ่งใน การขนส่งที่มีต้นทุนที่ไม่สูงมากเมื่อเทียบกับการขนส่งในรูปแบบอื่นๆ อีกทั้งยังมีความสะดวกในการเข้าถึงตัวผู้ใช้บริการ ซึ่งกลุ่มลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกนั้นมีลักษณะ และสภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากแรงงาน โดยทั่วไปดังนั้นในบทนี้เป็นการรวบรวมถึงวิวัฒนาการ ความหมาย ความเป็นมาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานส่งทางบก

2.1 วิวัฒนาการ ความหมาย และความเป็นมาของกิจการขนส่งทางบก

การขนส่งทางถนนทางถนนหรือการขนส่งทางรถยนต์เป็นการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสิ่งของด้วยรถซึ่งวิ่งบนท้องถนน จนถนนและรถกลายเป็นของคู่กัน ที่ใดมีถนน ที่นั่นต้องมีรถ การขนส่งทางถนนจึงมีความสำคัญอยู่ไม่น้อย จนกล่าวได้ว่า “ถนนและรถเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงอารยธรรมของท้องถิ่นนั้นเป็นอย่างดีว่ามีความเจริญแค่ไหน หากท้องที่ใดไม่มีถนนเป็นเส้นทางคมนาคมที่จะให้รถวิ่ง ก็แสดงว่าประชากรในท้องที่นั้นอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง ไม่มีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นับว่าประชากรในท้องที่นั้นอยู่ห่างไกลความเจริญ”¹

2.1.1 วิวัฒนาการของการขนส่งทางบก

การขนส่งในอดีตในยุคแรกนั้นแต่เดิมต้องใช้แรงงานของมนุษย์ในการขนย้ายสิ่งของส่งของต่างๆ หรือการเดินทางก็ยังคงใช้การเดินทางเท้า ซึ่งต่อมาก็ได้มีการเอาแรงงานจากสัตว์เข้ามาช่วย เช่น ช้าง ม้า วัว ควาย และลา มาช่วยลากขนย้ายสิ่งของต่างๆ รวมทั้งการเดินทางโดยใช้กำลังจากสัตว์เป็นพาหนะ ต่อมาได้มีการคิดค้นเครื่องมือและอุปกรณ์ทุ่นแรงต่างๆ โดยสิ่งประดิษฐ์ที่มนุษย์ได้พัฒนาและเปลี่ยนโฉมหน้าการขนส่งทางบกไปตลอดกาลคือการพัฒนาล้อและได้พัฒนาเกวียนขึ้นมาขนส่ง สินค้า หรือคนเพื่อใช้ในการเดินทาง ซึ่งถือเป็นการพัฒนาที่ช่วยให้การขนส่งทางบกที่มีความรวดเร็ว เพิ่มปริมาณในการขนส่งและให้ความสะดวกสบายเป็นอย่างมาก ซึ่งใน

¹ ประชด ไกรเนตร และบุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, การขนส่งเบื้องต้น, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2521), น. 63.

สมัยโบราณนั้นเกี่ยวเนื่องว่ามีความสำคัญมาก นอกจากจะใช้ในการขนส่งและการเดินทางแล้ว เกวียนยังสามารถเดินทางในสภาพถนนปกติหรือที่มีผิวพื้นผิวที่ขรุขระ กระทั่งสภาพถนนที่เต็มไปด้วยโคลนได้

ในยุคเครื่องจักรไอน้ำ ในยุคนี้มนุษย์เริ่มรู้จักการสร้างเครื่องยนต์กลไกต่างๆ มากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยในการผ่อนแรงโดยนำเครื่องจักรไอน้ำมาใช้ในการขนส่งต่างๆ ทั้งทางบก ทางน้ำ เช่น เรือที่ใช้พลังไอน้ำ รถไฟพลังไอน้ำ ซึ่งทำให้ส่งขนทางบกเริ่มมีบทบาทในการดำเนินชีวิตของเรามากขึ้น

ในยุคต่อมายานพาหนะที่ใช้ในการขนส่งได้มีผู้พัฒนาเครื่องจักรที่ใช้ น้ำมัน หรือ พลังงานไฟฟ้าหรือพลังงานทดแทนต่างๆ แทนการใช้แรงงานจากสัตว์หรือเครื่องยนต์ไอน้ำ จนกลายมาเป็นรถยนต์ที่ใช้ในการขนส่งในปัจจุบันจึงทำให้ทุกวันนี้เราได้มีรูปแบบการขนส่งที่หลากหลายที่จะทำให้การขนส่งคน วัสดุ หรือสินค้ามีความสะดวกรวดเร็ว และสามารถทำการขนส่งในปริมาณที่มากกว่าในอดีต ไม่ว่าจะเป็นรถยนต์ เครื่องบิน ยานอวกาศ รถไฟ หรือแม้แต่การขนส่งทางท่อก็เป็นการขนส่งอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญมากเช่นกัน

การขนส่งทางถนนของประเทศไทยนั้นเพิ่งจะมีรถยนต์ในสมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ หากดูจากหลักฐานลายพระหัตถ์ของสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพที่กราบทูลกับสมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์ ตอนหนึ่งความว่า “...รถยนต์คันแรกที่เข้ามาในเมืองไทย ดูเหมือนจะเป็นของเจ้าพระยาสุรศักดิ์เอามาครั้งไปยุโรป คงจะมีฝรั่งเอาเข้ามาขายให้เจ้าพระยาสุรศักดิ์ ซึ่งเป็นปกติของเจ้าพระยาสุรศักดิ์ที่ชอบของใหม่ๆ แปลกๆ เมื่อเห็นคงได้ซื้อไว้...”

จากลายพระหัตถ์สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพที่ทูลสมเด็จพระยาริศรานุวัดติวงศ์ ได้ความเป็นหลักฐานสอดคล้องต้องกันอันควรเชื่อว่าเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรีเป็นเจ้าของรถยนต์คันแรกที่มีในเมืองไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2447 กรมหลวงราชบุรีฯ ได้เสด็จไปรักษาพระองค์ที่ยุโรป เมื่อถึงฝรั่งเศสได้สั่งให้บริษัทผลิตรถยนต์ของชาติเยอรมันในกรุงปารีสทำรถยนต์เก๋ง 1 คัน ยี่ห้อเมอร์เซเดสเดมเลอร์ โดยทรงนำรถยนต์คันนั้นมาเมื่อเสร็จกลับ และนำทูลเกล้าถวายสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวในปี พ.ศ. 2477 นับว่ามีรถยนต์พระที่นั่งเป็นครั้งแรกของเมืองไทย พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเห็นถึงคุณประโยชน์ของรถยนต์ที่ให้ความสะดวกสบายรวดเร็ว ประกอบกับในพระนครก็มีถนนอยู่มาก จึงโปรดเกล้าให้เสร็จในกรมหลวงราชบุรีฯ สั่งรถยนต์บรรทุกเรือมา 10 คัน เพื่อพระราชทานแก่เหล่าพระบรมวงศานุวงศ์ และเสนาบดีในวันเฉลิมพระชนม์พรรษาเป็นรุ่นแรก ต่อมาด้วยพวกเศรษฐีซึ่งเห็นว่ารถยนต์เป็นของแปลกและดีมากกว่ารถราง รถม้าหรือรถเจ๊ก ซึ่งได้ซื้อกันมาเป็นจำนวนมาก ได้เริ่มมีรถโดยสารประจำทางเพื่อให้บริการแก่ผู้คนจึงทำให้ถนนที่ดูกว้างขวางดูแคบลง และเกิดอุบัติเหตุอยู่เสมอ เนื่องจากต่างคน

ต่างขั้บรถตามความพอใจ ไม่มีทะเบียน ไม่มีกฏจราจร เกิดการวิวาทฟ้องร้องกันอยู่เสมอสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงได้ตราพระราชบัญญัติฉบับแรกขึ้น ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2449²

รถโดยสารประจำทางในสมัยก่อนเรียกว่า “รถเมล์” เป็นการสอดคล้องกับเรือโดยสารที่เรียกว่า “เรือเมล์” รถประจำทางที่มีครั้งแรกนั้นใช้ม้าเทียมซึ่งพระยาภักตินรเศรษฐ (เลิศ เศรษฐบุตร) เป็นผู้เริ่มก่อตั้งราวปี พ.ศ. 2450 โดยวิ่งจากสะพานยศเส ถึงประตูน้ำ เมื่อเริ่มกิจการดีจึงเปลี่ยนมาเป็นรถฟอร์ด ราวปี พ.ศ. 2451

รถแท็กซี่หรือรถยนต์นั่งรับจ้างนั้น พระยาเทพหัสดินได้ให้ลูกหลานเอารถยนต์นั่งวิ่งออกรับจ้างครั้งแรกราว พ.ศ. 2467 โดยติดป้ายรับจ้างไว้ทั้งด้านหน้าและด้านหลังรถยนต์ซึ่งในสมัยนั้นเรียกว่า “รถไมล์” เพราะคิดราคาเป็นไมล์ คำว่า “แท็กซี่” นั้นเรียกทับศัพท์ภาษาอังกฤษในภายหลัง

ส่วนรถบรรทุกนั้นปรากฏว่ามีทั้งรถบรรทุกส่วนบุคคลและรับจ้าง แต่ไม่ปรากฏแน่ชัดว่าเริ่มต้นในปีใด โดยเข้าใจว่าพ่อค้าได้ซื้อไว้สำหรับขนสินค้า ออกจากท่าเรือบ้าง สถานที่รถไฟบ้าง และนำออกขนสินค้าไปส่งให้กับห้างร้านต่างๆด้วย³

2.1.2 ความหมายของการขนส่งทางบก

ในส่วนนี้จะมีความหมายของการขนส่งทางบกโดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้
ความหมายของคำว่า “การขนส่ง” สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

1) ความหมายของการขนส่ง ตามพจนานุกรมตามราชบัณฑิตยสถาน
คำว่า “ขน” หมายถึง การเอาสิ่งของจำนวนมากบรรทุกหรือหอบหาบ ด้วยอาการใดๆ ก็ตาม จากแห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง

คำว่า “ส่ง” หมายถึง การยื่นให้ ยื่นให้ถึงมือ หรือพาไปให้ถึงที่

คำว่า “ขนส่ง” หมายถึง ธุรกิจเกี่ยวกับขนส่ง

2) ความหมายของการขนส่ง ตามพจนานุกรมไทย

คำว่า “ขน” หมายถึง การนำเอาของหลายๆ จากที่แห่งหนึ่งไปไว้ในที่อีกแห่งหนึ่ง

คำว่า “ส่ง” หมายถึง การยื่นให้ถึงมือ พาไปให้ถึงที่

คำว่า “ขนส่ง” หมายถึง ธุรกิจเนื่องด้วยการนำไปและนำมา หรือขนและส่ง

3) ความหมายของการขนส่ง ตามสารานุกรมไทย

² ประชด ไกรเนตร และบุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, เพิ่งอ้าง, น. 64.

³ ประชด ไกรเนตร และบุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, เพิ่งอ้าง, น. 64.

คำว่า “ขนส่ง” หมายถึง การเคลื่อนที่มนุษย์ สัตว์ สิ่งของ จากที่อีกแห่งหนึ่ง ไปยังที่อีกแห่งหนึ่ง ตามความประสงค์ของมนุษย์

4) ความหมายของการขนส่ง ตามพระราชบัญญัติขนส่ง พ.ศ. 2497 ได้บัญญัติ

นิยามศัพท์ในมาตรา 4 ว่าการขนส่ง หมายความว่า “การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสิ่งของด้วย เครื่องอุปกรณ์การขนส่ง”

เครื่องอุปกรณ์การขนส่งนี้ หมายถึง ยานพาหนะที่ใช้ในการขนส่ง รวมทั้งเครื่องทุ่นแรงด้วย และในพระราชบัญญัติเดียวกันนี้ยังได้แบ่งลักษณะของการประกอบการขนส่งออกเป็น

“การขนส่งสาธารณะ หมายความว่า การขนส่งเพื่อสินจ้างโดยไม่จำกัดเส้นทาง

“การขนส่งประจำทาง” หมายความว่า การขนส่งเพื่อสินจ้างตามเส้นทางที่กำหนด

“การขนส่งส่วนบุคคล” หมายความว่า การขนส่งเพื่อกิจการค้าของตนเอง

“การรับจัดขนส่ง” หมายความว่า การรับจ้างรวบรวมบุคคล หรือสิ่งของหรือจัดให้บุคคลอื่นทำการขนส่งจากที่แห่งหนึ่ง ไปยังที่อีกแห่งหนึ่ง ในความรับผิดชอบของผู้ขนส่ง

5) ความหมายของการขนส่ง ตามความหมายของวิชาเศรษฐศาสตร์

คำว่า “การขนส่ง” หมายความว่า เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง ที่จะจัดให้มีการเคลื่อนย้ายคนสัตว์ และสิ่งของ จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ณ เวลาใด เวลาหนึ่ง

จากความหมายต่างๆ ของการขนส่ง ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายทั่วไปๆของการขนส่งได้ ดังนี้

“การขนส่ง” หมายถึง การเคลื่อนย้ายสิ่งของหรือคน จากที่แห่งหนึ่งไปยังที่แห่งหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการขนส่ง เพื่อให้เป็นไปในความประสงค์หรืออรรถประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นไปในทางการค้า มีสินจ้างหรือไม่มีก็ตาม

การขนส่งนั้นมีความหมายต่อการค้าขาย หรือจำหน่ายสินค้าเป็นอย่างมาก เพราะเพียงมีรถที่จะทำการขนส่งและใบอนุญาตในการขนส่งก็สามารถทำกิจการการขนส่งได้ ทำให้ผู้บริโภคที่อยู่ในสถานที่ที่การขนส่งเข้าถึงได้ มีสินค้าหรือบริการตามที่ต้องการ เนื่องจากสามารถครอบคลุมพื้นที่กว้าง ต้นทุนที่ต่ำ และเข้าถึงได้ตรงจุด ย่อมทำให้การลำเลียงสินค้าจากสถานที่ผลิตสามารถกระจายตัวได้อย่างรวดเร็ว และกว้างขวางมากขึ้น มีผลทำให้ความเจริญทางเศรษฐกิจขยายตัวไปตามท้องที่ต่างๆ ได้มากขึ้นกว่าในอดีต

2.1.3 ความเป็นมาของระบบการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบก

แต่เดิมนั้นการใช้แรงงานมักใช้ในภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาได้มีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมมากขึ้น การใช้แรงงานจึงเปลี่ยนจากการใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียวมาเป็นการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมด้วย การเปลี่ยนแปลงระบบแรงงานเกษตรกรรมมา

เป็นอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานมากขึ้น เพราะแต่เดิมการใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีระบบกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนที่จะต้องปฏิบัติต่อกันอย่างไร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานก็ได้ได้เป็นไปในลักษณะของนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวเดียวกัน หรือระหว่างญาติมิตรเพื่อนฝูงปัญหาต่างๆในการใช้แรงงานจึงไม่เกิดขึ้น เมื่อแรงงานเริ่มเปลี่ยนรูปแบบมาสู่ระบบอุตสาหกรรมซึ่งมีระเบียบแบบแผนและวิธีการการดำเนินการแตกต่างไปจากงานเกษตรกรรม แต่ผู้ใช้แรงงานยังคงมีความเคยชินกับระบบการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมอยู่ จึงทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานในงานอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำหนดเวลาการทำงาน ค่าจ้างวันหยุด ฯลฯ อันเป็นผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเสื่อมถอยลง ซึ่งถ้าปล่อยให้ปัญหาเหล่านี้ดำเนินต่อไป อาจก่อให้เกิดความไม่สงบในสังคมและประเทศชาติได้ จึงควรที่จะกำหนดมาตรการในการใช้แรงงานขึ้นเพื่อให้ถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

กฎหมายแรงงานของไทยมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ในลักษณะกฎหมายที่เกี่ยวกับทาส เช่นกฎหมายที่ออกในปี พ.ศ. 2181 ในสมัยสมเด็จพระเจ้าปราสาททอง โดยพวกที่มีฐานะยากจนมักจะขายตัวเองเป็นทาสเพื่อที่จะให้เจ้านายเลี้ยงดู จึงจำเป็นต้องตรากฎหมายที่เกี่ยวกับทาสออกมา เพื่อกำหนดประเภทของทาส และฐานะความเกี่ยวพันระหว่างเจ้านายกับทาสของตน

ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระบรมราชโองการเลิกทาสใน พ.ศ. 2417 โดยได้กำหนดค่าจ้างรายเดือนสำหรับทาสที่เป็นไทแล้วให้ได้รับไม่ต่ำกว่าเดือนละ 4 บาท ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฉบับแรกของไทย

แม้ว่าประเทศไทยจะได้เป็นสมาชิกแรกเริ่มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ตาม แต่ในช่วงเวลานั้นการใช้แรงงานของประเทศไทยยังคงยึดประเทศที่เน้นเกษตรกรรมเป็นหลัก จึงทำให้การรับหรือให้สัตยาบันของอนุสัญญาต่างๆยังถูกปฏิเสธในช่วงต้น จึงทำให้ช่วงเวลานั้นประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายแรงงาน แต่ก็มีข้อบังคับควบคุมบุคคลที่ทำงานบ้านให้กับชาวต่างชาติ แต่ก็เป็นข้อบังคับในลักษณะควบคุมมากกว่าการคุ้มครองบุคคลที่ทำงานให้

ในปี พ.ศ. 2470 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาและคณะกรรมการเห็นสมควรให้มีกฎหมายอุตสาหกรรม การคุ้มครองความปลอดภัยของคนงาน แต่มิได้มีการดำเนินการจนกระทั่งปี พ.ศ. 2482 จึงได้มีพระราชบัญญัติโรงงานออกใช้ ฉะนั้น กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริง จึงมีเพียงกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (บรรพ 3 ลักษณะ 6) ซึ่งประกาศใช้ในปี 2472 ได้มีการกำหนดระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน เรื่องการจ้างแรงงาน มาตรา 575-586 ซึ่งถือว่าเป็นการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน โดยตรงฉบับแรก เนื่องจากประเทศไทยได้เริ่มเปลี่ยนจากประเทศที่มุ่งเน้นเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียวมาเริ่มมี

อุตสาหกรรมเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น โดยได้มีการตั้งโรงสีข้าวขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2401 และได้ขยายตัวมากขึ้นตามลำดับ โดยโรงสีบางแห่งมีแรงงานถึง 200 คน ในปี พ.ศ. 2467 ก็ได้มีการขยายโรงสีข้าวซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากไปสู่โรงงานในรูปแบบอื่นๆ เช่น โรงพิมพ์ เหมืองแร่ รถไฟ ยาสูบ เป็นต้น⁴

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบประชาธิปไตยในปี 2475 ทางภาครัฐได้เริ่มให้ความสนใจด้านการคุ้มครองแรงงานมากขึ้นซึ่งเป็นช่วงที่เป็นทั้งช่วงเปลี่ยนแปลงการปกครอง และเศรษฐกิจของประเทศ โดยได้มีการออกกฎหมายการจัดหางานประกาศใช้ในปี 2475 จำนวน 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางาน และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น และในปี 2479 ได้มีความต้องการทราบถึงความเป็นอยู่ของกรรมกรอย่างจริงจัง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาเพื่อที่จะกำหนดนโยบายและทำการตรากฎหมายแรงงานออกมาใช้ในท้ายที่สุดคือ พระราชบัญญัติภาวะสอบสวนกรรมกร พ.ศ. 2479⁵

เมื่อความสนใจในการริเริ่มกฎหมายของประเทศไทยจะต้องหยุดชะงักลงในช่วงระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 แต่ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2488 รัฐบาลและสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น รวมทั้งภาคประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงานเองก็ได้ให้ความสนใจกับปัญหาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองมากขึ้นจนเกิดการรวมตัวกันเป็นสมาคมต่างๆ ขึ้นมาจนเกิดเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการรับผิดชอบเกี่ยวกับปัญหาแรงงาน จึงได้มีการจัดตั้งกรมแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ขึ้นมาทำหน้าที่ดังกล่าวเพื่อที่จะเรียกร้องรัฐบาลให้ออกกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของตน

ในช่วงเวลาดังกล่าวได้เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างบ่อยครั้ง จนเป็นให้ต้องมีการหยุดงานซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ ด้วยเหตุดังกล่าว รัฐบาลได้เห็นสมควรให้มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 และดำเนินการมาจนถึง พ.ศ. 2496 จึงสามารถร่างกฎหมายแรงงานได้แล้วเสร็จ ซึ่งได้กล่าวถึงการคุ้มครองลูกจ้างและการก่อตั้งสมาคมลูกจ้าง ในปี พ.ศ. 2497 กระทรวงมหาดไทยได้ยกร่างกฎหมายอีกฉบับหนึ่งว่าด้วยการทำงานของหญิงและเด็ก⁶

⁴ ศิววงศ์ คำรังสัจศิริ, มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง: ศึกษากรณีการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2555), น. 14.

⁵ จรินทร์ มุ่งมีธรรม, วิวัฒนาการกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2545), น. 1-2.

⁶ จรินทร์ มุ่งมีธรรม, เพ็ญอ้าง, น. 2.

ในปี พ.ศ. 2499 กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ ได้รวบรวมพระราชบัญญัติแรงงานทั้งหมด 5 ฉบับ ที่ร่างไว้แล้วคือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน ร่างพระราชบัญญัติข้อยพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของกรรมกรหญิงและเด็ก ร่างพระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดของสถานร้านค้า แต่กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาและเห็นสมควรที่จะรวมร่างพระราชบัญญัติทั้ง 5 ฉบับ เหลือเพียง 3 ฉบับ คือ

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งรวมเอาร่างพระราชบัญญัติสวัสดิภาพคนงานหญิงและเด็ก และร่างพระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดของสถานร้านค้า เข้าด้วยกัน
- 2) ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน พ.ศ.
- 3) ร่างพระราชบัญญัติข้อยพิพาท พ.ศ.

การพิจารณาร่างครั้งสุดท้ายได้เสร็จสิ้นลงในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2499 และได้ชื่อว่าร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยได้ทำการเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้มีมติเห็นชอบรับหลักการและให้ประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ได้ตั้งแต่วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2499 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499 ที่มีหลักเป็นสากลและมีข้อบัญญัติอย่างกว้างขวางและชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การรักษาตัว ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย เงินทดแทน โดยเฉพาะได้เปิดโอกาสให้กลุ่มแรงงานมีสิทธิตั้งสมาคมและยังสามารถทำการต่อรองกับนายจ้างได้ด้วย

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499 ก็มีระยะเวลาในการบังคับใช้ที่สั้นมาก เพราะมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมเป็นเหตุให้เกิดปัญหาระหว่างลูกจ้างและนายจ้างเป็นเหตุสร้างความไม่มั่นคงในการประกอบการต่างๆ อันเป็นภัยอันตรายต่อเศรษฐกิจของชาติ จึงได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 มาบังคับใช้แทนซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นไปตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่ได้ยกเลิกสิทธิในการตั้งสมาคมของลูกจ้างลง แม้ว่าประกาศของคณะปฏิวัติได้ยกเลิกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499 ลงแต่ก็ยังคงมีความพยายามในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่ตลอดในส่วนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในปี พ.ศ. 2508 รัฐบาลได้ประกาศกฎหมายแรงงานอีกฉบับหนึ่งคือ พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาท พ.ศ. 2508 ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิ์เลือกผู้แทนของตนเองเจรจากับนายจ้างในกรณีเมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้นซึ่งเป็นการเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

ในปี พ.ศ. 2511 รัฐบาลก็ได้ประกาศพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ. 2511 มาแทนพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดหางาน พ.ศ. 2475

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 หลังจากมีการประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ทำการยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 และได้กำหนดเรื่อง การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาบังคับ ซึ่งเป็น การนำเอาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานทั้งสองฉบับออกใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

และในปี พ.ศ. 2515 นั้นเองได้มีการประกาศเกี่ยวกับแรงงานอีกฉบับหนึ่งเรื่องการทำงานของคนต่างด้าวกำหนดหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยที่มีความประสงค์จะทำงานในประเทศไทยโดยอาศัยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งคนต่างด้าวจะต้องการทำงานในประเทศไทยต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงานก่อนจึงจะสามารถทำงานได้

ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 ได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้นโดยได้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์โดยได้ยอมให้สิทธิของที่ทำงานตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้างทำการต่อรอง และให้การคุ้มครององค์กรของเหล่าลูกจ้างอย่างกว้างขวาง

ต่อมากรมแรงงานเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกอบอาชีพของกลุ่มคนต่างด้าวจึงได้ทำการตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาใช้บังคับแทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

ในปี พ.ศ. 2522 ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ขึ้นเพื่อพิจารณาคดีและข้อพิพาททางแรงงาน รวมทั้งกำหนดวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เพื่อให้ความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และมีความเที่ยงธรรม

โดยในปี พ.ศ. 2536 ได้มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) เพื่อจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อให้มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน การจัดงาน การประชาสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงาน และประกันสังคม⁷

ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเน้นเรื่องสิทธิ หน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้างโดยได้กำหนดเวลาทำงานต่อวัน การหยุดพักระหว่างวัน วันหยุดต่างๆ การลาป่วย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการ ค่าชดเชย

โดยในปีเดียว ด้วยเหตุเนื่องจากการขนส่งทางบกนั้นมีสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานที่แตกต่างออกไปจากการจ้างแรงงานทั่วไปจึงได้ออก กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยเรื่องการขนส่งทางบก โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

⁷ ศิววงศ์ ดำรงศักดิ์ศิริ, เพิ่งอ้าง, น. 18.

พ.ศ. 2541 เพื่อสร้างมาตรฐานในการขนส่งทางบกให้มีความปลอดภัยได้มาตรฐานตามความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ และทำให้ลูกจ้างได้รับการจ้างที่เป็นธรรมมากขึ้น อีกทั้งยังทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจึงได้ออกข้อกำหนดเกี่ยวกับการขนครองลูกจ้างในการขนส่งทางบก โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ เช่น

(1) กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้าง ในงานขนส่งทางบก วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง

(2) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ ทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง และหากได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกิน 2 ชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร และต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นเงิน (นั่นคือ ต้องมีค่าล่วงเวลา)

ในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการปฏิรูปในส่วนของระบบราชการ โดยได้มีการปรับปรุงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มาเป็นกระทรวงแรงงาน ให้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน คุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้บุคคลมีงานทำ และราชการอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้ มีอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและส่วนราชการในสังกัดของกระทรวงแรงงาน

2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบก

แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเป็นแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานและบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งเป็นนำไปสู่กระบวนการบริหารจัดการกลุ่มบุคคล รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานในสังคมด้วย

ระบบเศรษฐกิจ คือ กระบวนการแสวงหาทรัพยากร เพื่อนำมาจำหน่ายจ่ายแจกให้กับคนในสังคม เพื่อให้ได้ความพอใจสูงสุด ระบบเศรษฐกิจจึงเป็นระบบที่หล่อเลี้ยงสังคมของมนุษย์ให้สามารถดำรงอยู่และสามารถเดินหน้าก้าวต่อไปได้ แรงงานหมายถึง กำลังกาย กำลังความคิดของมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตหรือบริการ รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่เป็นทั้งแรงงานและทรัพยากรด้านความรู้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรแรงงานนั้นจะมีความแตกต่างไปจากทรัพยากรอื่นๆ เพราะมีความต้องการ มีความพอใจและไม่พึงพอใจ และที่สำคัญคือยังเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาได้จึงทำให้มีความยุ่งยากในการบริหารจัดการ เพราะมีความซับซ้อนมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มากมาย เพื่อที่จะช่วยให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบก⁸

การคุ้มครองแรงงานควรคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

- 1) ควรให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานทุกประเภท ไม่ควรคุ้มครองเฉพาะผู้ที่เป็
“ลูกจ้าง” เท่านั้น
- 2) ควรให้ความคุ้มครองในเรื่องการทำงาน เพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความ
ปลอดภัยในร่างกายและชีวิตในประการแรก ซึ่งได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำ
สัปดาห์ วันลาป่วย วันลาคลอด การทำงานกับสารที่เป็นพิษหรือทำงานในลักษณะที่เสี่ยงอันตราย
- 3) ควรคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานเป็นประการที่สอง เพื่อให้ได้เงินเพียง
พอที่จะดำรงชีพพอให้อยู่ได้ตามสมควร
- 4) ควรคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นประการต่อมา เพื่อให้มีงานและมี
รายได้ตลอดไป
- 5) ควรคุ้มครองในเรื่องที่จำเป็นเฉพาะประเภทงานที่ทำนั้น
- 6) คุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในกฎหมายต่างประเทศ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยล้า⁹

ความเหนื่อยล้า (Fatigue) แบ่งออกเป็น ความเหนื่อยล้าทางจิต (Psychological Fatigue) และความเหนื่อยล้าทางกาย (Physiological Fatigue) ความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป หรือการใช้ความคิดเป็นเวลานานๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระ กล้ามเนื้อจะตึงแข็ง หัวใจเต้นแรงต้องการออกซิเจนความเหนื่อยล้าจึงสัมพันธ์กับผลการผลิต เมื่อปรากฏความเหนื่อยล้า ผลผลิตจะลดลง

สาเหตุของความเหนื่อยล้ามีดังนี้

- 1) แรงจูงใจ การศึกษาพบว่า แต่ละวันการทำงาน ความเหนื่อยล้าจะเกิดขึ้น 3 ช่วง ช่วงเริ่มต้นทำงาน ช่วงก่อนพักกลางวันและช่วงก่อนเลิกงาน ซึ่งสังเกตได้ว่าความเหนื่อยล้า มิได้เกิดจากการออกแรงทางร่างกายเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากแรงจูงใจของพวกเขาด้วย
- 2) ช่วงระยะเวลาในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า การที่ต้องทำงานเป็นระยะเวลา ยาวนาน จะทำให้เกิดความเหนื่อยล้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ต้องใช้ร่างกายมากเท่าไรร่างกายก็

⁸ ศิววงศ์ ดำรงศักดิ์ศิริ, เพิ่งอ้าง, น. 19.

⁹ สิริอร วิชาวุธ, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2544), น. 196-198.

ต้องการการพักผ่อนที่บ่อยขึ้น การได้พักในช่วงที่มีอาการเหนื่อยล้าจะทำให้ร่างกายและจิตใจสดชื่นขึ้นและพร้อมที่จะทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) โภชนาการ จากการศึกษาพบว่า การรับประทานอาหารของพนักงานเป็นส่วนที่ทำให้พนักงานมีร่างกายแข็งแรง หรืออ่อนแอ คนที่มีโภชนาการที่เหมาะสม รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ คือ คาร์โบไฮเดรต โปรตีน ไขมัน ผัก และผลไม้ จะเป็นคนที่มีร่างกายที่แข็งแรง ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าที่ช้ากว่าผู้ที่รับประทานอาหารไม่ครบหมู่

2.2.3 แนวคิดการบริหารค่าตอบแทน¹⁰

สำหรับแนวคิดการบริหารค่าตอบแทน จะกล่าวถึงความสำคัญของค่าตอบแทนปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความสำคัญของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation/Remuneration) เป็นปัจจัยที่จะดึงดูด ชำรงรักษาแรงงานไว้ในองค์กร ค่าตอบแทนเป็นรายได้ของแรงงานและเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจ ให้ทำงานเป็นต้นทุนสำหรับองค์กรหรือนายจ้าง และเป็นสิ่งที่สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของประเทศ

2) ปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทน

Dale Beach ได้ให้แนวคิดการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานว่ามีปัจจัยหลัก 7 ประการที่มีอิทธิพลในการกำหนดค่าตอบแทน (Wage Criteria) คือ

- (1) Prevailing Wage อัตราค่าจ้างทั่วไป หรือราคาจ้างของตลาด
- (2) Ability to Pay ความสามารถที่จะจ่าย
- (3) Cost of Living ระดับค่าครองชีพ
- (4) Productivity ประสิทธิภาพของการทำงาน
- (5) Bargaining Power อำนาจการต่อรองทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
- (6) Job Requirement ความต้องการของงานแต่ละประเภท
- (7) Law ข้อกำหนดของกฎหมาย

3) ประเภทค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนการทำงานอาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

¹⁰ รศ.ดร. จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาการบริหารค่าตอบแทน คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2540).

(1) ค่าตอบแทนหลัก (Basic Salary) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งจะจ่ายในอัตราเท่าไร ขึ้นอยู่กับค่าของงานที่พนักงานทำ และความสามารถ (Competency) ของพนักงาน องค์กรส่วนใหญ่จะจัดทำเป็นโครงสร้างเงินเดือนไว้ โดยโครงสร้างค่าเงินเดือนของแต่ละองค์กร จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยดังที่กล่าวข้างต้น

(2) ค่าตอบแทนเสริม (Supplementary Compensation) เป็นค่าตอบแทนประเภทสวัสดิการ ซึ่งแรงงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามกฎหมายที่กำหนดไว้ จะได้รับสิทธิค่าตอบแทนที่เป็นประเภทนี้ทันที โดยไม่ต้องทำงานแล้ว ถึงจะได้รับสิทธิหรือเรียกว่า Pay for member สำหรับค่าตอบแทนประเภทนี้ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว ค่าช่วยเหลือการคลอดบุตร เครื่องแบบทำงาน ที่พักอาศัย ค่าอาหารกลางวัน การสนับสนุนการด้านกีฬา และบันเทิงต่างๆ เป็นต้น

(3) ค่าตอบแทนจูงใจ (Wage Incentive) เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ทำงานแล้ว ถึงจะได้รับ ซึ่งต่างจากค่าตอบแทนเสริม หรือเรียกว่า Pay of Performance เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเที่ยวสำหรับงานขนส่ง ค่าชั่วโมงบินสำหรับนักบิน ค่าชั่วโมงดำน้ำสำหรับนักดำน้ำ ค่าขับเครื่องจักรสำหรับเครื่องจักรบ้างประเภท เบี้ยขยัน และโบนัสประจำปี เป็นต้น

ค่าตอบแทนแต่ละประเภท จะมีหลักเกณฑ์การจ่ายและการบริหารที่แตกต่างกัน และกลยุทธ์การบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนของแต่ละภาคธุรกิจ ของแต่ละองค์กร จะมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป

การแบ่งแยกค่าตอบแทนในเชิงบริหารดังที่กล่าว อาจมีข้อกำหนดที่แตกต่างไปจากข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้จะยึดนิยามของกฎหมายแรงงานเป็นหลักในการวิเคราะห์

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบก

ทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน อันได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคมซึ่งถือเป็นหลักเบื้องต้นและเป็นส่วนหนึ่งของบ่อเกิด การคุ้มครองและสวัสดิการด้านแรงงาน เนื่องจากค่าแรงหรือค่าสินจ้างที่ผู้ใช้แรงงานได้ถือเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์เท่านั้น แต่ก็หาได้เพียงพอต่อความต้องการของมนุษย์ไม่

2.3.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ความทะเยอทะยานของมนุษย์นั้นเป็นสิ่งมีโดยธรรมชาติของแต่ละคนจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีอยู่เหนือกว่าสิ่งมีชีวิตอื่นๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการตอบสนองความ

ปรารถนาของตัวเองซึ่งอาจเกิดโดยธรรมชาติหรือได้มีการปรุงแต่งขึ้นมาเอง หรือบ่อยครั้งอาจเกิดจากแรงกดดันของสังคม ซึ่งความต้อการนี้เองทำให้เกิดการดิ้นรนซึ่งการดิ้นรนนี้ทำให้มนุษย์มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น โดยในความทะเยอทะยานของมนุษย์นั้นต้องเป็นความทะเยอทะยานในเชิงคุณภาพ ซึ่งหมายความว่ามนุษย์จะมีเพียงแค่ความทะเยอทะยานอย่างเดียวไม่ได้ แต่จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนารูปแบบยกระดับจากความปรารถนาในทางวัตถุและความปรารถนาที่อยากมีอยากได้มากกว่าคนอื่นมาเป็นความปรารถนาในทาง จริยธรรม สติปัญญา ซึ่งเป็นที่ที่ควรมีควบคู่ไปกับการความทะเยอทะยานที่มีอยู่ในตัวเอง

ดังนั้นตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดจากแรงผลักดันในร่างกายตามธรรมชาติของมนุษย์ และเกิดจากแรงจูงใจต่างๆ รวมทั้งแรงผลักดันภายนอกที่อยู่รอบๆตัวมนุษย์ หรือสังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่โดยเน้นการตอบสนองความต้องการและมีหลักในการใช้ชีวิตรวมกันในสังคมด้วยความสงบสุขสร้างสัมพันธภาพที่ดีในหมู่มนุษย์ด้วยกัน ด้วยเหตุจากความต้องการของมนุษย์ในสังคมดังกล่าวทำให้มีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์¹¹

2.3.2 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม¹²

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนั้นมีชื่อเรียกสั้นๆว่า “Just Wage” ซึ่งหมายถึงแนวคิดที่ว่า ค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้เหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะงานที่ทำ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เค้าดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของบุคคลนั้นก็ต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดความยุติธรรมได้มีการยึดถือเป็น 2 แนวทาง คือ

1) ความยุติธรรมในแง่ของผลประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice)

ความยุติธรรมในแง่ของผลประโยชน์ต่างตอบแทนกัน หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยในการผลิตอย่างหนึ่ง ที่เข้ามาช่วยในการผลิต และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจหรือมีคุณค่าราคาในตัว ดังนั้นการทำงานจึงควรจะมีผลประโยชน์ตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่นี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

¹¹ วิชัย แหวนเพชร, มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2543), น. 29-49.

¹² จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม, การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, ม.ป.ป.), น. 10-11.

2) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice)

ความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) มองความเป็นธรรมในวงกว้าง กล่าวคือ เมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้น สังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ควรต้องเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่เพียงพอ

2.3.3 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory)¹³

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้ได้วางหลักเกณฑ์ที่กำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง กับผลผลิตและการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไปที่ประสิทธิภาพผลผลิตแรงงาน (Productivity of Labor) เป็นหลัก โดยการจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพ และผลผลิตแรงงาน ซึ่งทฤษฎีนี้แบ่งเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ

1) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory) คือการที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับมูลค่าตามผลผลิตที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ได้ทำทั้งหมดนี้ถือว่าผลผลิตจากปัจจัยอื่นๆ ล้วนคงที่ และมูลค่าของผลผลิตที่คนงานทำได้นั้น การพิจารณาจะทำโดยการพิจารณาจากผลตอบแทนที่นายจ้างได้รับอันเนื่องมาจากผลผลิตของคนงานที่สูงขึ้น สภาพการจ้างงานในที่นี้จึงเป็น ดังนี้ คือการจ้างลูกจ้างเข้ามาแต่ละคนนั้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจนกระทั่งถึงจุดหนึ่งที่ผลผลิตได้ลดต่ำลง ซึ่ง ณ จุดดังกล่าวผลผลิตต่อคนงานจะเริ่มลด ตามสภาพเช่นนั้น นายจ้างยังคงจ้างแรงงานได้เรื่อยๆ ตราบใดที่ค่าจ้างยังคงน้อยกว่ารายได้ที่ได้รับจากการขายผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามนายจ้างยังคงจ้างเช่นนั้นไปเรื่อยๆ จนถึงจุดที่ค่าจ้างที่จ่ายเท่ากับผลผลิตที่ได้พอดี ซึ่งลูกจ้างที่จ้างนี้จะเป็นคนสุดท้ายและผลิตก็จะเป็นผลผลิตสุดท้าย

2) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory)

ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory) คือการปรุงแต่งจากทฤษฎีแรกโดยเป็นการยอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแต่ละคนแสดงความสามารถเพิ่มหรือลด ค่าจ้างของตนเองตามประสิทธิภาพของผลผลิตที่ตนเองได้ทำ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่าเมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว รายได้ของตนเองนั้นจะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่ทำได้นั้นต่ำกว่าระดับมาตรฐานแล้วรายได้ของคนงานนั้น ก็จะคงอยู่ในระดับเดิมหรือต่ำกว่าค่าตัวเฉลี่ย

¹³ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม, เพิ่งอ้าง, น. 13.

2.3.4 ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจนั้นถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบ เนื่องจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ตนต้องการและปัจจัยต่อไปที่มนุษย์จะคำนึงถึงคือ ความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนได้รับการตอบสนองนั้น และความมั่นคงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของแต่ละบุคคล ซึ่งจะสอดคล้องกับการที่เขามีความพอใจต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นและต่อความต้องการในตัว¹⁴

2.3.5 ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

นอกจากความต้องการของมนุษย์ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจแล้วนั้น ความมั่นคงทางสังคมก็ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการจัดสวัสดิการด้านแรงงานนอกระบบ เนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่ง เมื่อเขาต้องประสบกับการสูญเสียรายได้ การไม่มีรายรายจ่ายจึงเกิดขึ้น และการมีรายได้ไม่พอในการดำรงชีวิตอันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคมนอกเหนือความสามารถในการควบคุมและช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล¹⁵

2.3.6 ทฤษฎีผู้มีสิทธิได้ส่วนที่เหลือ (Residual Claimant Theory)

ทฤษฎีผู้มีสิทธิได้ส่วนที่เหลือ (Residual Claimant Theory) คือทฤษฎีที่ชาวอเมริกันชื่อ Francis A. Walker โดยมีแนวคิดที่ว่า ค่าจ้าง ควรจะเป็นส่วนที่เหลือจากการใช้จ่ายให้ปัจจัยจากการผลิตอื่นๆ แล้ว กล่าวคือหักจาก ค่าเช่า และดอกเบี้ยแล้ว ดังนั้นลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับปริมาณผลผลิตของอุตสาหกรรมที่เหลือเฉลี่ยตามจำนวนลูกจ้าง และลูกจ้างจะได้ค่าจ้างได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการผลิตสูงขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มปัจจัยการผลิต¹⁶

2.4 แนวคิด ลักษณะ และประเภทของการขนส่งทางบก

การขนส่งถือว่ามีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตประจำวัน หรือการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของสังคมมนุษย์เรามาตั้งแต่สมัยโบราณไม่ว่าจะการขนส่งคน หรือขนส่งสิ่งของต่างๆ จากที่แห่ง

¹⁴ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์, ระบบความมั่นคงทางสังคม, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2535), น. 6.

¹⁵ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์, เฝิงอ้าง, น. 6-7

¹⁶ สุนทร ศรชัย, เรื่องผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2539),

หนึ่งไปยังที่อีกแห่งหนึ่ง จึงทำให้การขนส่งนั้นมีความสำคัญต่อการค้าขายเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินธุรกิจต่างๆก็ต้องอาศัยการขนส่งเป็นเครื่องมือในการรับ ส่ง หรือกระจายสินค้าด้วยกันทั้งสิ้น

2.4.1 แนวคิดของการขนส่ง

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆสามารถเสนอแนวคิดและวิธีการในการขนส่งทางบกที่จะเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1) รูปแบบการขนส่งทางบก

การขนส่งทางบกของประเทศไทยมี 3 แนวทาง ถนน ระบบรถราง และทางท่อซึ่งการขนส่งในประเทศไทยจะใช้รูปแบบการขนส่งทางถนนเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากสามารถเข้าถึงพื้นที่ส่วนต่างๆของประเทศไทยได้มากกว่าการขนส่งทางบกในรูปแบบอื่นๆ และมีต้นทุนที่ต่ำกว่า ซึ่งมีข้อมูลสนับสนุนจากกรมขนส่งทางบก ซึ่งว่าปริมาณการขนส่งบนท้องถนนโดยมีข้อมูลจากสถิติการจดทะเบียนรถใหม่ช่วงครึ่งปีแรก ส่งผลให้จำนวนรถจดทะเบียนสะสมทั่วประเทศจาก (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2561) รถยนต์บรรทุกส่วนบุคคลจำนวน 6,527,058 คัน รถยนต์รับจ้างบรรทุกคนโดยสารไม่เกิน 7 คน (รถแท็กซี่) จำนวน 84,005 คัน รถจักรยานยนต์สาธารณะ จำนวน 188,171 คัน รถบรรทุกตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 มีจำนวน 1,108,671 คัน และรถโดยสารตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 มีจำนวน 160,977 คัน¹⁷

2) สภาพทางธุรกิจการขนส่งทางบกโดยถนน¹⁸

การประกอบธุรกิจขนส่งทางบกถนนมาสามารถทำได้ไม่ยุ่งยากมากนักเพียงแต่มีรถพร้อมประกอบกับใบอนุญาตการขนส่ง ก็สามารถเข้าสู่ธุรกิจนี้ได้แล้ว ถือเป็นธุรกิจที่มีอุปสรรคที่ต่ำจึงมีผู้ประกอบการรายย่อยจำนวนมาก ทำให้การแข่งขันสูงในขณะที่ความต้องการขนส่งเป็นความต้องการที่มีต่อเนื่องมาจากการผลิตสินค้าและการให้บริการอื่น อัตราการเจริญเติบโตของธุรกิจขนส่งจึงผูกติดกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ช่วงใดที่เศรษฐกิจเติบโตจะทำให้ธุรกิจการขนส่งขยายตัวไปด้วย ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานภาคการขนส่งทางได้รับประโยชน์ไปด้วย แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2549 ภาวะเศรษฐกิจผันผวนมีความไม่แน่นอนประกอบกับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งเป็นรายจ่ายหลักของการขนส่งบนถนนเพิ่มสูงขึ้นเป็นรายวันการควบคุมต้นทุนเพื่อให้ธุรกิจอยู่ได้จึงเป็นมาตรการที่จำเป็นของผู้ประกอบการ ซึ่งแน่นอนการควบคุม

¹⁷ “กรมการขนส่งทางบก,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2562, จาก

https://www.dlt.go.th/th/public-news/view.php?_did=2118

¹⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, เรื่อง ลักษณะการจ้างและสภาพทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก (โครงการวิจัย), บทที่ 2, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2550), น. 2.

ดังกล่าวย่อมรวมถึงการควบคุมค่าตอบแทนผู้ใช้แรงงาน ค่าพัฒนาฝึกอบรม ค่าบำรุงรักษาารถที่อาจมีผลต่อความปลอดภัย สุขภาพอนามัยของแรงงานและสังคมด้วย

อย่างไรก็ตามระบบการผลิตหรือบริการในปัจจุบันจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่ทันสมัย เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน กลยุทธ์ที่สำคัญที่จะสร้างสมรรถนะการแข่งขันประการหนึ่งได้แก่ การจัดการด้านโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งองค์ทางวิชาชีพด้านโลจิสติกส์ของสหรัฐอเมริกา (Council of Logistics Management: CLM) ได้ให้ความหมายด้านโลจิสติกส์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการวางแผน ดำเนินการ และควบคุมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเคลื่อนย้าย การจัดเก็บสินค้า และสารสนเทศ จากจุดเริ่มต้นไปยังจุดที่มีการใช้งาน โดยมีเป้าหมายสอดคล้องไปกับความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งในกระบวนการดังกล่าว จะมีการขนส่งเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ในระบบของโลจิสติกส์จึงทำให้ในรอบทศวรรษที่ผ่านมาธุรกิจการขนส่งมีการขยายตัวไปมากแม้ว่าในช่วงจะมีปัญหาภาวะทางเศรษฐกิจและราคาน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างบ้างดังที่กล่าวข้างต้น นอกจากนี้การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของไทย ได้รับผลักดันให้เป็นวาระแห่งชาติที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน โดยการนำโลจิสติกส์เข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ปรากฏการที่ตามมาคือ จะมีแรงงานไหลเข้ามาเพิ่มภาคการขนส่งตามไปด้วย

3) ลักษณะเฉพาะบางด้านของการขนส่งทางบก¹⁹

การขนส่งโดยทางถนนจะมีลักษณะเฉพาะบางด้านที่แตกต่างกัน เช่น ความแตกต่างของสิ่งที่จะขน การใช้ประเภทและขนาดของรถยนต์ต่างๆ ช่วงเวลาการเดินทาง เป็นต้น ซึ่งอาจจะสรุปกว้างๆ เพื่อให้เห็นภาพการขนส่งทางถนนในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

(1) การส่งคนหรือประเภทรถโดยสารแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ รถโดยสารประจำทาง วิ่งตามเส้นทางที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น เช่นรถโดยสารระหว่างกรุงเทพ กับต่างจังหวัด อีกลักษณะหนึ่งคือรถโดยสารไม่ประจำทาง เช่น รถแท็กซี่ รถรับส่งพนักงาน การขนส่งจะเน้นความสะดวกสบายความปลอดภัยของผู้โดยสาร และความคล่องตัวในการขนส่ง ใช้รถโดยสารหรือรถปรับอากาศขนาดใหญ่สำหรับเส้นทางระยะยาว หรือรถตู้สำหรับเส้นทางระยะสั้น หรือในเมือง พนักงานขับรถขนส่งจะต้องใจเย็น มีจิตวิญญาณบริการ (Service Mind)

(2) การขนส่งสัตว์ สัตว์มีชีวิตส่วนใหญ่จะส่งไปโรงฆ่าสัตว์ เช่น เป็ด ไก่ สุกร วัวควาย ระยะมางในการเดินทางจะไม่ยาวมากนัก มิฉะนั้นสัตว์จะตาย ส่วนซากสัตว์ที่ตายแล้ว หรือขนส่ง

¹⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บทที่ 2, เฟิงอั้ง, น. 3.

อาหารทะเลแช่แข็งจะใช้รถบรรทุกปรับสภาพให้เหมาะสมกับประเภทของสัตว์ที่ทำการขนส่ง ระยะทางมีทั้งใกล้และไกลสภาพการขนส่งจะไม่ได้ต่างจากการขนส่งของ

(3) การขนส่งสินค้าประเภทพืช ผัก ผลไม้ เช่น อ้อย ผักกาด กะหล่ำปลี ลำไย เงาะ การขนส่งที่ดีต้องรักษาน้ำหนักสินค้าไม่ให้ลดลงมากหรือเหี่ยวเฉาก่อนถึงปลายทาง จึงจำเป็นต้องขนส่งในเวลากลางคืนใช้ความเร็วสูงในการขับขี่ นอกจากนั้นจะเป็นสินค้าน้ำหนักเบาว่าอย่างอื่น จึงขนส่งคราวละมากๆ เกินพิกัดที่กฎหมายกำหนด ทำให้เพิ่มความเสี่ยงต่อความปลอดภัยมากขึ้น

(4) การขนส่งสิ่งของ เป็นประเภทที่มีมากที่สุด ขนส่งทั้งวัตถุดิบและสินค้าที่ผลิตได้ กระจายสู่ส่วนต่างๆของประเทศและนำขนส่งต่อทางเรือและทางเครื่องบินเพื่อส่งออกไป ต่างประเทศ ซึ่งจะมีสินค้าหรือสิ่งของหลายขนาด หลายประเภท เช่น สินค้าอุปโภคบริโภค สิ่งของทั่วไป สารเคมี แก๊ส น้ำมัน อุปกรณ์ก่อสร้าง เครื่องจักร ชิ้นส่วนโรงงาน เป็นต้น ลักษณะรถยนต์ที่ขนส่งมีตั้งแต่รถบรรทุกขนาดเล็ก (Pick Up) รถบรรทุก 6-10 ล้อ รถเทรลเลอร์ และรถหัวลากขนาดใหญ่สำหรับบรรทุกอุปกรณ์หนัก

ลักษณะของธุรกิจและความแตกต่างของยานพาหนะที่กล่าวมาข้างต้น จะเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมของผู้ใช้งาน ความสัมพันธ์และความมั่นคงทางอาชีพ ทักษะ ค่าตอบแทน สภาพการทำงานรวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในการขนส่งทางบก เช่น รถประจำทางขนาดใหญ่จะเป็น แรงงานที่ค่อนข้างมีทักษะ องค์กรต้องการที่จะจ้างเป็นแรงงานประจำ และให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ประเภทอื่น รถขนส่งสินค้าส่งออกหรือรถขนส่งสินค้าทางไกลอาจมีปัญหาการทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น

4) สภาพการใช้แรงงานขนส่งทางบก

การขนส่งทางบกโดยเฉพาะการขับรถในการขนส่งนั้นเป็นงานที่ต้องมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะการขับรถในระยะทางไกลเป็นเวลานานๆ ย่อมก่อให้เกิดความอ่อนเพลีย ง่วง รวมทั้งความตึงเครียดจากการที่ต้องขนส่งเป็นเวลานาน จนเป็นเหตุให้ต้องพึ่งสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้สามารถทำงานได้ทน และยาวนานขึ้น เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง หรือแม้กระทั่งการต้องพึ่งพาสารเสพติดต่างๆ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของปัญหาสุขภาพ และค่าใช้จ่ายที่ตามมา จึงควรที่จะมีการคุ้มครองเป็นพิเศษในเรื่องเวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ซึ่งในส่วนของประเทศต่างๆ ก็ได้ให้ความสำคัญและพยายามหามาตรการในการคุ้มครองเช่นกัน

โดยสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (International Transport Worker Federation : ITF) ก็ได้พยายามเรียกร้องให้มีการปกป้องคุ้มครองสิทธิของพนักงานขนส่งในประเด็นตัวอย่างเช่น²⁰

- (1) สิทธิแรงงานต้องได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย
- (2) ให้มีการจ้างงานประจำไม่ใช่ชั่วคราว
- (3) ให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัย
- (4) ไม่ให้มีการบังคับทำงานล่วงเวลา และให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลาด้วย
- (5) การกำหนดมาตรฐานใบขับขี่
- (6) หยุดการทุจริตบนท้องถนน และการละเมิดหรือทำร้ายคนขับ

2.4.2 หลักการขนส่งทางบก

การขนส่งที่ดีนั้นต้องมุ่งเน้นที่จะพัฒนาการขนส่งให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งตามหลักการขนส่งแล้วต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติ ดังนี้²¹

1) รวดเร็ว

การขนส่งที่รวดเร็วสามารถที่จะทำให้สินค้าและบริการต่างๆ ไปสู่ตลาดได้อย่างรวดเร็วและทันเวลาและทันต่อความต้องการมีความสดและมีคุณภาพเหมือนกับสินค้าและบริการ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยความรวดเร็วในการเดินทางของการขนส่ง ดังนั้นการขนส่งที่ดีและมีประสิทธิภาพจะต้องมุ่งเน้นความรวดเร็วในการเดินทางเป็นสำคัญ

2) ประหยัด

การขนส่งที่มีประสิทธิภาพจะต้องทำให้เกิดต้นทุนในการขนส่งและบริการที่มีความประหยัด กล่าวคือ ผู้ประกอบการกิจการขนส่งต้องพยายามทำให้ต้นทุนในการขนส่งต่ำสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ซึ่งเมื่อต้นทุนต่ำแล้วการเรียกเก็บค่าบริการก็จะลดลงด้วย ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้บริการประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ่ายค่าระวางและบริการด้วย ดังนั้นความประหยัดจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ

²⁰ เอกสารรณรงค์หมายเลข 2 สัปดาห์การรณรงค์แรงงานขนส่งทางบก, 10 -16 ตุลาคม พ.ศ. 2548

²¹ รัตนา ชูตราประมัย, วิชา การขนส่งสินค้าในงาน โลจิสติกส์ สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, ม.ป.ป.), น. 58.

3) ความปลอดภัย

สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความปลอดภัยของการสูญเสียหรือความเสียหายของสินค้าและค่าบริการต่างๆ ตลอดจนความปลอดภัยของอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการขนส่งด้วยซึ่งถือว่ามีความสำคัญมากในระบบการขนส่ง

4) ความสะดวกสบาย

การขนส่งที่ดีต้องให้ความสะดวกสบายแก่ผู้ให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นความสะดวกสบายของผู้โดยสาร หรือในการขนส่งสินค้าและบริการ ในส่วนของผู้โดยสารนั้นต้องได้รับความสะดวกในการเดินทาง และในด้านของการขนส่งสินค้าและบริการจะต้องมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ได้อย่างครบถ้วนพร้อมที่จะนำมาใช้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

5) ความแน่นอนเชื่อถือได้ตรงต่อเวลา

ในเรื่องนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับการขนส่ง เพราะการขนส่งที่ดีและมีประสิทธิภาพจะต้องมีกำหนดเวลาที่แน่นอนและน่าเชื่อถือ โดยจะต้องมีการกำหนดเวลาในการเดินทางไว้อย่างชัดเจน เวลาในการผ่านจุดสำคัญต่างๆ เวลาที่จะถึงจุดหมายปลายทาง ซึ่งจะต้องมีการกำหนดไว้เพื่อจะที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการขนส่ง

2.4.3 ลักษณะการขนส่งของการขนส่งทางบก²²

การขนส่งสมัยใหม่ด้วยเครื่องจักรกลเกิดขึ้นภายหลังจากเครื่องจักรไอน้ำมาใช้เครื่องจักรไอน้ำ นำมาใช้เป็นต้นกำลังของเรือและรถไฟ โดยใช้ถ่านหินและฟืนเป็นเชื้อเพลิงต่อมาได้มีการพัฒนาเครื่องยนต์สันดาปภายในให้มีความสะดวกและเครื่องยนต์มีขนาดเล็ก จึงมีการนำไปใช้กับเรือหรือรถไฟ การใช้เครื่องจักรไอน้ำขับเคลื่อนยานพาหนะจึงค่อยๆ หดไปวิวัฒนาการของเครื่องยนต์สันดาปภายในเป็นไปตามความต้องการการขนส่ง ผู้ใช้บริการการขนส่งมีความต้องการการขนส่งที่รวดเร็วและขนส่งครั้งละปริมาณมาก ยานพาหนะขนส่งจึงต้องพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของลูกค้านั้นๆ ยานพาหนะได้มีเครื่องยนต์ขนาดใหญ่สามารถส่งผู้โดยสารได้มากขึ้น เรือบรรทุกสินค้าได้มากกว่า 300,000 ตัน ซึ่งนอกจากรถไฟบรรทุกสินค้าได้มากกว่าหลายพันตัน รถยนต์ รถบรรทุก รถโดยสารมีความสามารถในการขนผู้คนหรือสินค้าต่างๆ ได้มากขึ้นแล้ว ยังมีความรวดเร็วตรงต่อเวลามากขึ้นอีกด้วย

อุตสาหกรรมขนส่งด้วยรถยนต์ (Motor Carrier) มีความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศรถยนต์มีได้เปรียบได้ในการเข้าถึงชุมชนและพื้นที่ได้ดีกว่าการขนส่งรูปแบบอื่นๆ

²² ไชยยศ ไชยมั่นคง และมยุขพันธ์ ไชยมั่นคง, กลยุทธ์การขนส่ง (Transportation Strategy), (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2552), น. 20.

ขนาดการบรรทุกรถยนต์ปริมาณไม่มาก ทำให้มีความได้เปรียบทางเศรษฐกิจในการให้บริการทางระยะสั้น ขณะที่เรือหรือรถไฟได้เปรียบเรื่องต้นทุน เมื่อขนส่งในระยะทางไกล และขนปริมาณมาก ข้อจำกัดในการให้บริการของเรือคือต้องอาศัยแม่น้ำหรือชายฝั่งทะเลและต้องมีความลึกพอที่เรือจะเดินได้ ซึ่งแต่ละประเทศก็มีแม่น้ำที่สามารถเดินเรือได้จำกัด ดังนั้น พื้นที่ที่ไม่มีแม่น้ำเรือก็ไม่สามารถเดินได้จึงสามารถให้บริการขณที่รถไฟเดินไปตามราง เครื่องข้ายางรถไฟมีจำกัด รถไฟจึงบริการเฉพาะพื้นที่ที่มีรางเท่านั้น

การขนส่งด้วยรถยนต์พัฒนาไปอย่างรวดเร็วภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 รถยนต์มีการพัฒนาด้านเครื่องยนต์อย่างต่อเนื่อง เครื่องยนต์มีกำลังมากขึ้นทำให้บรรทุกได้มากขึ้น และมีความเร็วขึ้นรวมทั้งเครื่องยนต์และอุปกรณ์มีความน่าเชื่อถือได้ดีอีกด้วย ปัจจัยในการพัฒนาการขนส่งด้วยรถยนต์คือเครือข่ายถนน ประเทศต่างๆ ลงทุนเครือข่ายถนนมากขึ้นและมีการปรับปรุงถนนอยู่ตลอดเวลาการลงทุนสร้างถนนของรัฐทำให้รถยนต์เข้าถึงพื้นที่ได้กว้างขวาง การขนส่งสินค้า และผู้โดยสารด้วยรถยนต์จึงมีอัตราเติบโตสูง

2.4.4 ลักษณะความได้เปรียบของการขนส่งบนทางถนน²³

การขนส่งทางถนนหรือการขนส่งโดยรถยนต์ เป็นการขนส่งที่ประชาชนนิยมใช้กันมากในการขนส่งภายในประเทศ จึงควรทราบถึงความได้เปรียบของการขนส่งทางถนนว่ามีลักษณะสำคัญอย่างไร

- 1) หน่วยของกิจการรถยนต์เล็กมาก และเป็นแบบการขนส่งที่มีขนาดเล็กที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับแบบของการขนส่งในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งสามารถเริ่มต้นในจำนวนทุนที่น้อยเพียงแต่ซื้อรถยนต์มาหนึ่งคันก็สามารถดำเนินกิจการได้ โดยไม่ต้องลงทุนสร้างถนนเองเพราะรัฐบาลเป็นผู้สร้างให้
- 2) การขยายงานทำได้รวดเร็ว โดยการเพิ่มทุนเล็กน้อย และเครื่องมือเครื่องใช้ก็ไม่ต้องใช้เครื่องมือเครื่องใช้ที่พิเศษอะไรที่จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และความชำนาญสูงควบคุม
- 3) สะดวกรวดเร็วในการขนส่ง เนื่องจากรถยนต์มีความคล่องตัวมาก จะไปไหนมาไหนได้อย่างรวดเร็ว
- 4) สามารถบริการได้ทันเวลาและตลอดเวลา เนื่องจากรถยนต์สามารถให้บริการได้ตลอดเวลา ไม่จำเป็นต้องกำหนดเวลาเหมือนการขนส่งอื่นๆ สามารถให้บริการทันเวลาที่ต้องการ
- 5) การดำเนินงานไม่ยุ่งยากมากนัก และภาคเอกชนทั่วไปสามารถดำเนินการได้

²³ ประชด ไกรเนตร และบุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, เพิ่งอ้าง, น. 65.

6) สามารถให้บริการถึงที่ (Door to door Services) ลักษณะนี้เปิดความได้เปรียบที่สำคัญของการขนส่งทางถนน ซึ่งการขนส่งอย่างอื่นไม่สามารถทำได้จำเป็นต้องอาศัยการขนส่งทางถนนเป็นผู้ขนส่งให้ก่อน เช่นการขนส่งทางรถไฟ ก็มีความจำเป็นต้องอาศัยการขนส่งทางถนนขนส่งผู้โดยสารหรือสินค้าไปสถานีรถไฟก่อน แล้วรถไฟจึงได้ทำการขนส่งต่อไป หรือการขนส่งทางน้ำหรือทางอากาศก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องอาศัยการขนส่งทางบกขนส่งไปท่าเรือ หรือท่าอากาศยานก่อนแล้วจึงทำการขนส่งต่อไป

7) สามารถประกอบการได้เป็นรายย่อยๆ ได้ตามความพอใจ การขนส่งทางรถยนต์นั้นสามารถดำเนินการเป็นรายย่อยได้

8) มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทดแทนกันได้ (Alternative Supply) หมายถึง เนื่องจากการมีผู้ประกอบการขนส่งทางบกจำนวนมาก จึงทำให้สามารถเลือกใช้บริการจากผู้ประกอบการจำนวนมาก

9) ต้นทุนในการขนส่งระยะใกล้ต่ำ เนื่องจากการขนส่งโดยรถยนต์มีต้นทุนที่คงที่น้อย จึงทำให้การขนส่งระยะใกล้ต่ำ

10) การเลิกกิจการง่ายและความเสียหายน้อย เนื่องจากกิจการรถยนต์เป็นกิจการเล็ก เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆเป็นเครื่องธรรมดา อีกทั้งยังมีต้นทุนที่คงที่ (Fixed Cost) เมื่อเลิกกิจการเมื่อเลิกกิจการก็สามารถจำหน่ายต่อได้ง่าย และเสียหายน้อย ไม่เหมือนการขนส่งโดยรถไฟ เมื่อกิจการต้องขายเป็นเศษเหล็ก และราคาที่ต่ำ แต่ตอนดำเนินการสั่งซื้อรถไฟนั้นราคาสูง เพราะมีการกำหนดขนาดและคุณภาพของเหล็กที่ใช้ทำรางรถไฟ²⁴

2.4.5 ประเภทของการขนส่งทางบก

จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการต่างๆ และข้อมูลทางการวิจัยสามารถแบ่งประเภทการขนส่งทางบกออกเป็น 5 ประเภทตามลักษณะการดำเนินการคือ²⁵

1) ผู้ประกอบการขนส่งสาธารณะ (Public or Common Carrier) หมายถึง ผู้ประกอบการซึ่งให้บริการบริการขนส่งแก่ประชาชนโดยทั่วไปมีทั้งแบบประจำทางและไม่ประจำทาง

2) ผู้ประกอบการขนส่งตามสัญญา (Contract Carrier) หมายถึง ผู้ประกอบการที่รับจ้างขนส่งสินค้าแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ โดยจะมีสัญญาจ้างระหว่างกันเพื่อที่จะให้มีการขนส่งอย่างต่อเนื่องตามสัญญา

²⁴ ประชด ไกรเนตร และบุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, เพิ่งอ้าง, น. 66

²⁵ ไชยยศ ไชยมั่นคง และมยุขพันธ์ ไชยมั่นคง, เพิ่งอ้าง, น. 21.

3) ผู้ประกอบการขนส่งส่วนบุคคล (Private Transport Operation) หมายถึง ผู้ประกอบกิจการขนส่งเพื่อการขนส่งของตนเองเพื่อสินค้าของตนเองด้วยพาหนะของตนเอง

4) ผู้รับจัดการขนส่ง (Freight Forwarder) หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการรวบรวมสินค้าเพื่อส่งมอบให้กับผู้ประกอบการกิจการขนส่งสาธารณะหรือผู้ประกอบการขนส่งตามสัญญาต่อไป โดยผู้รับจัดการขนส่งเป็นผู้รับผิดชอบในการขนส่ง

5) ผู้ประกอบการสถานีขนส่ง (Terminal Operation) หมายถึง ผู้ประกอบกิจการสถานีบริการขนส่งสินค้าซึ่งเป็นสถานที่ขนถ่ายสินค้า หรือรวบรวมสินค้าเพื่อที่จะได้ทำการส่งต่อไป โดยทั่วไปแล้วนั้นกิจการแบบนี้รัฐจะเป็นผู้ดำเนินการเอง

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างในกิจการ ขนส่งทางบกภาคเอกชนตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

บทนี้ผู้เขียนจะทำการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และ สหพันธรัฐมาเลเซีย ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศในระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law System) รวมทั้งประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ที่เป็นกลุ่มประเทศในกลุ่มระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ที่ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนโดยจะทำการเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

3.1 มาตรการการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

การศึกษาการคุ้มครองแรงงานจำเป็นต้องศึกษาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งกำหนดมาตรฐานและสิทธิขั้นพื้นฐานในการคุ้มครองแรงงานระหว่างประเทศอันเป็นที่ยอมรับในระดับระหว่างประเทศ โดยจะกล่าวถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรการในการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะมุ่งพัฒนาส่งเสริมความเท่าเทียมในการทำงาน มีเสรีภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย ความยุติธรรมและรับรองการเคารพสิทธิแรงงาน โดยเสนอในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ดังที่ปรากฏในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ว่าสันติภาพอันยั่งยืนจะเกิดขึ้นบนโลกได้ต่อเมื่อมีความยุติธรรมในสังคม แต่การจะนำมาซึ่งความยุติธรรมทางสังคม ต้องอาศัยเครื่องมือเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำมาปรับใช้

ดังนั้น กิจกรรมที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงเป็นการกำหนดมาตรฐานการทำงาน และการปกป้องสิทธิของแรงงานระหว่างประเทศ ในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อแนะ เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงาน

(1) ความหมายของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกทั่วโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาประชุมร่วมกันและรับรองว่าเป็นมาตรฐานสากล เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงาน การห้ามใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานชายหญิง หรือการรับรองสิทธิในการรวมตัวกันของคนงาน เป็นต้น โดยปกติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะอยู่ในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะ (Recommendation) ¹

(2) อนุสัญญาและข้อแนะ ²

อนุสัญญาเป็นตราสารที่กำหนดหลักการสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องๆ ถ้ารัฐสมาชิกประเทศได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Ratify) อนุสัญญาฉบับใดก็หมายความว่ารัฐตกลงผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนั้นๆ อย่างครบถ้วนทุกข้อ

ข้อแนะเป็นตราสารที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางแผนแนวปฏิบัติ เป็นรายละเอียดช่วยแนะให้ประเทศต่างๆ ได้นำไปปฏิบัติ การรับเอา (Adoption) ข้อแนะมาปฏิบัติไม่ได้ผูกพันรัฐสมาชิกว่า จะต้องปฏิบัติให้ได้โดยครบถ้วนถูกต้องเหมือนดังเช่นการให้สัตยาบันอนุสัญญา

¹ ศาสตราจารย์ วีระ ศรีธรรมรักษ์, “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย,” วารสารบทบัญญัติ, ปีที่ 62, ฉบับที่ 3, น. 111-113(กันยายน 2549).

² ศิววงศ์ ดำรงศักดิ์ศิริ, มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง:ศึกษารณีกา
ขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุก, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2555), น. 45.

(3) ลักษณะของอนุสัญญาและข้อเสนอ อนุสัญญาและข้อเสนอมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง³

อนุสัญญา (Convention)	ข้อเสนอ (Recommendation)
1. วางหลักใหญ่ๆ ในแต่ละเรื่องส่วนรายละเอียดมอบให้แต่ละประเทศไปดำเนินการเอง	1. วางรายละเอียดสำหรับให้แต่ละประเทศนำไปปฏิบัติ
2. การเข้าเป็นภาคีกระทำได้โดยการให้สัตยาบัน (Ratification)	2. ในการให้ความเห็นชอบจากการใช้วิธีรับเอา (Adoption)
3. เป็นข้อผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามหากไม่มีการปฏิบัติ ประเทศสมาชิกอื่นหรือองค์การปฏิบัติ หรือ องค์กร นายจ้างและลูกจ้างสามารถยื่นประท้วงต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้	3. ไม่ถือเป็นข้อผูกพันตามกฎหมายระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามข้อเสนออาจถูกยกกร่างขึ้นใหม่เป็นอนุสัญญาได้ หากประเทศสมาชิกเห็นว่ามีความจำเป็น

(4) ภาพรวมของอนุสัญญาหรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหรืออนุสัญญาและข้อเสนอที่ตราขึ้น โดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ได้มีการกำหนดมาตรฐานของแรงงานระหว่างประเทศไว้ด้วยกันหลายเรื่องจนถึงปัจจุบัน ได้มีการตราอนุสัญญาขึ้นแล้ว 190 ฉบับ ข้อเสนอ 205 ฉบับ (ข้อมูล ณ วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2562) ซึ่งสามารถสามารถแบ่งได้เป็น 14 หมวด ดังนี้

- 1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
- 2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ
- 3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม
- 4) หมวดว่าด้วยการบริหารงาน
- 5) หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์
- 6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน
- 7) หมวดว่าด้วยประกันสังคม
- 8) หมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี
- 9) หมวดว่าด้วยการทำงานของเด็กและเยาวชน

³ ศิววงศ์ ดำรงศักดิ์ศิริ, เฝิงอ้วง, น. 46.

- 10) หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ
 - 11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ
 - 12) หมวดว่าด้วยชนพื้นเมืองและเผ่าชน
 - 13) หมวดว่าด้วยคนงานในดินแดนอาณานิคม
 - 14) หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ
- (5) ผลของการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการสร้างระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้น โดยมีสองหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการตรวจสอบ การบังคับใช้การปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้ คือ

- 1) คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ

(Committee of Experts on The Application of Conventions and Recommendations หรือ CEACR)

คณะกรรมการผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย 20 ท่าน ซึ่งได้รับการคัดเลือกมาบนพื้นฐานความเป็นอิสระ และมีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานสาขาต่างๆของแต่ละคน โดยจะพิจารณาตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้ โดยคณะกรรมการจะให้ความคิดเห็นในสองรูปแบบเพื่อให้เป็นแนวทางให้ประเทศไปปฏิบัติตามอนุสัญญา ได้แก่

ข้อสังเกต (Observations) มักใช้ในกรณีที่มีความรุนแรงและมีปัญหาเรื้อรังมาเป็นเวลานาน ซึ่งรัฐบาลไม่สามารถปฏิบัติตามพันธกรณีได้ หรืออาจใช้เพื่อตั้งข้อสังเกตประเด็นปัญหาที่ได้มีการแก้ไขให้คืบหน้าแล้ว

คำขอโดยตรง (Direct Requests) ส่งให้รัฐบาลและองค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อขอข้อมูลหรือประเด็นอธิบายในประเด็นเฉพาะด้าน

- 2) คณะกรรมการที่ประชุมใหญ่ว่าด้วยการปฏิบัติใช้มาตรฐาน

(Conference Committee on the Application Standards)

คณะกรรมการที่ประชุมใหญ่ว่าด้วยการปฏิบัติใช้มาตรฐานเป็นคณะกรรมการถาวรที่ประกอบด้วยตัวแทนจาก รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง คณะกรรมการจะพิจารณารายงานและคัดเลือกข้อสังเกตเพื่อนำมาหารือ โดยรัฐบาลที่ถูกกล่าวถึงจะได้รับเชิญมาให้คำแนะนำข้อมูลในสถานการณ์ที่เป็นประเด็นต่อคณะกรรมการในที่ประชุม โดยคณะกรรมการจะมีข้อสรุปข้อแนะขั้นตอนเพื่อให้

รัฐบาลแก้ไขปัญหา หรือแนะนำให้เชิญคณะผู้แทนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ไปเพื่อปรึกษาหารือ เพื่อขอความช่วยเหลือทางวิชาการ เพื่อร่วมรื้อแก้ไขปัญหานั้น⁴

(6) การให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา

การให้สัตยาบัน (Ratification) คือการที่รัฐสมาชิกยอมรับอนุสัญญาหรือสนธิสัญญา ระหว่างประเทศอย่างเป็นทางการ โดยเป็นการกระทำอย่างสมัครใจ เมื่อรัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบัน ต่ออนุสัญญาโดยอ้อมต้องผูกพันอนุสัญญานั้นภายหลังจากให้สัตยาบันแล้ว โดยอนุสัญญาจะไม่ได้มีผลบังคับใช้ในทันทีภายหลังจากที่รัฐสมาชิกให้สัตยาบัน แต่จะมีผลเมื่อเริ่มบังคับหลังจากจดทะเบียนการให้สัตยาบันแล้ว 12 เดือน

การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นจุดเริ่มต้นความร่วมมือระหว่างรัฐสมาชิกกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีความแตกต่างจากสนธิสัญญา ระหว่างประเทศแบบอื่นๆ เพราะได้สามารถให้สัตยาบันโดยมีข้อสงวนได้จึงจำเป็นต้องรับรอง อนุสัญญาทั้งฉบับในการให้สัตยาบัน⁵ แต่ก็มีอนุสัญญาบางฉบับที่ได้มีการกำหนดข้อยกเว้นให้สามารถ ที่จะเลือกเพื่อความยืดหยุ่น ซึ่งต้องมีการระบุไว้ชัดเจนว่า รัฐสมาชิกอาจกำหนดข้อยกเว้นในคราวที่ ได้แจ้งการให้สัตยาบันนั้น ดังนั้นก่อนที่จะมีการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาเรื่องใดจึงมีความเป็น ที่จะต้องมีการหารือสามฝ่ายทั้ง รัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง เพื่อที่จะทำความเข้าใจ ร่วมกันเกี่ยวกับพันธกรณีที่จะต้องยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

เมื่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้มีการจดทะเบียนการให้ สัตยาบันอนุสัญญาใดแล้ว ก็จะต้องแจ้งไปยังประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งหมด รวมทั้งต้องแจ้งการให้สัตยาบันนี้ ไปยังเลขาธิการองค์การสหประชาชาติด้วย

(7) การบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญา

รัฐสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาใดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว อาจบอกเลิกอนุสัญญาเมื่อครบกำหนดสิบปี นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับนั้นได้มีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก ซึ่งรัฐสมาชิกจะต้องทำการแจ้งผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อทำการ จดทะเบียน และให้การบอกเลิกมีเมื่อพ้นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่จดทะเบียน

⁴ ILO, Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards, Geneva, 2005, น. 77.

⁵ ILO, ILO Convention on Indigenous and Tribal Peoples. (1989) (No. 169), น. 70-71.

ถ้ารัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับใด และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาสิบปี นับจากวันที่อนุสัญญาฉบับนั้นมีผลบังคับใช้ครั้งแรก แล้วมิได้ทำการแจ้งการบอกเลิกการให้ สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้น ก็จำเป็นต้องผูกพันต่ออนุสัญญานั้นต่อไปอีกสิบปี

3.2 มาตรการการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานประเทศและข้อแนะที่เกี่ยวข้อง ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นองค์การระหว่างประเทศเกิดจากสถานการณ์ทางสังคมของยุโรปและอเมริกาเหนือในช่วง ศตวรรษที่ 19 ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาแห่งการปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว แต่ในทางกลับกันก็ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม จนทำให้เกิดแนวคิดในการออก กฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับการใช้แรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นหน่วยงานชำนาญพิเศษในระบบของสห-ประชาชาติ ที่มีภารกิจเพื่อแสวงความเป็นธรรมทางสังคมและส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าของการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ มิติชายหญิง หรือภูมิหลังทางสังคม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทำงานมุ่งสู่เป้าหมายโดยผสมผสานการให้กำเนิดมาตรฐานต่างๆ เข้ากับการให้ความร่วมมือทาง วิชาการและการแลกเปลี่ยนข้อมูลนอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่เหมือนหน่วยงาน อื่นขององค์การสหประชาชาติเนื่องจากเป็นองค์กรไตรภาคีซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนจาก ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง องค์การแรงงานระหว่างประเทศทำงานบนพื้นฐานของการเจรจา และความร่วมมือในระหว่างภาคีทั้งสาม แต่ละประเทศสมาชิกมีคะแนนเสียงสองคะแนน และ นายจ้าง และลูกจ้างมีฝ่ายละหนึ่งคะแนนในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ⁶

องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO มีบทบัญญัติหรืออนุสัญญาหรือข้อแนะด้านการ คุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน อยู่หลายประการ เช่น

1) อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วย การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1925 (ค่าทดแทนกรณี ประสบอุบัติเหตุ) Equality of Treatment (Accident Compensation), 1925

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 19 ว่าด้วย การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนกรณีเกิด อุบัติเหตุสำหรับคนงานในชาติและคนต่างชาติ

⁶ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2551), น. 45-46.

2) อนุสัญญาฉบับที่ 67 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนของการขนส่งทางถนน (c67 (Shelved) Hours of Work and Rest Period (Road Transport) Convention, 1939)⁷

อนุสัญญาฉบับที่ 67 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนของการขนส่งทางถนน ซึ่งได้กล่าวถึง การขนส่งบนท้องถนน โดยกำหนดให้ต้องมีหน่วยงานของทางภาครัฐที่มีอำนาจกำกับดูแลควบคุมเกี่ยวกับการขนส่งบนท้องถนน เช่น พนักงานตรวจสอบแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอำนาจ เข้ามาเป็นผู้กำหนดความหมายเกี่ยวกับงานด้านการขนส่งว่าควรเป็นอย่างไร

(1) การทำงานในกิจการขนส่งทางบก (Running Time) หมายถึง ระยะทางที่คิดเครื่องยนต์ จนกระทั่งดับเครื่องยนต์เมื่อเสร็จสิ้นงานในวันนั้น และยังหมายความรวมถึงเวลาระหว่างที่ต้องหยุดตามคำสั่งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

(2) การทำงานข้างเคียงกับการขนส่ง (Subsidiary Work) เช่น การที่ถูกจ้างหรือพนักงานขับรถช่วยขนส่งหรือยกกระเป๋าของผู้โดยสาร หรือการตรวจตัวของพนักงาน เป็นต้น

(3) ชั่วโมงการทำงาน ของบุคคลซึ่งทำงานในกิจการขนส่งทางถนน ห้ามมิให้เกิน 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์/8 ชั่วโมงต่อวัน

(4) อัตราการคิดเงินค่าล่วงเวลาในบทที่ 13 ของอนุสัญญาดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับไม่น้อยกว่า 1.25 ของอัตราค่าจ้างปกติ หรือไม่น้อยกว่า ครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ

3) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้แรงงานคนหนึ่งสามารถทำการแบกหามได้ (Convention Concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker)⁸

อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยการให้คนงานที่ได้รับมอบให้ขนส่งสิ่งของที่มีน้ำหนักหนักเบาด้วยแรงงานการได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับคำแนะนำที่เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานอย่างพอเพียง และต้องมีข้อจำกัดในการมอบหมายให้คนงานหญิงหรือผู้เยาว์อายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ทำงานขนส่งสินค้าด้วยแรงกาย ทั้งนี้ น้ำหนักสูงสุดของสินค้านั้น ต้องต่ำกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งแบกหามได้

⁷ International Labour Organization. (n.d). C67 (Shelved) Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention 1939. Retrieved February 15 , 2019

⁸ International Labour Organization. Convention Concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker. Retrieved February 15, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C127

4) อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (C131 Minimum Wage Fixing Convention, 1970)⁹

อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีสาระสำคัญว่าประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะตั้งมีการจัดตั้งระบบของค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานทุกประเภท ซึ่งในแต่ละประเทศสามารถกำหนดหรือตัดสินใจจะมีแรงงานที่ประเภทที่จะอยู่ภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และแรงงานประเภทใดไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายดังกล่าว ซึ่งการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดควรมีการแทรกแซงทางกฎหมาย โดยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องคำนึงถึง ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้าง โดยพิจารณาค่าจ้างในระดับประเทศ ค่าครองชีพ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

5) อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยการให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (C132 Holiday and Pay Convention)¹⁰

อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยกสนให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยรับค่าจ้าง ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ¹¹

(1) ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยได้รับค่าจ้างภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ทำวนต่อปี

(2) ถ้าหากว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีตรงกับวันหยุดตามประเพณีห้ามมิให้นับรวมวันหยุดพักผ่อนนั้น เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยไม่ได้รับค่าจ้างตามความในอนุสัญญานี้

6) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (C138 Minimum Age Convention, 1973)¹²

⁹ International Labour Organization, C131 Minimum Wage Fixing Convention, 1970, Retrieved February 15, 2019,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

¹⁰ International Labour Organization. C132 Holiday and Pay Convention. 1970. Retrieved February 15, 2019,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

¹¹ ศาสตราจารย์ ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ข, “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย,” วารสารบทบัญญัติ, ปีที่ 2, ฉบับที่ 3, น. 127(2551).

¹² International Labour Organization. C138 Minimum Age Convention, 1973. Retrieved February 15 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ซึ่งได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปี โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้อง ต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ และอนุสัญญาดังกล่าวยังได้กำหนดให้การขนส่ง เป็นกิจการที่ต้องนำบทบัญญัติดังกล่าวมาใช้บังคับด้วย

7) อนุสัญญาฉบับที่ 153 ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาในการพัก (C153 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979)¹³

อนุสัญญาฉบับที่ 153 ว่าด้วยเรื่องของชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาในการพัก ซึ่งได้มีการกำหนดถึงชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักในกิจการขนส่งทางบก โดยมีประเด็นหลักของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ได้แก่

(1) พนักงานขับรถทุกคนต้องมีสิทธิพักหลังจากขับรถติดต่อกันเป็นเวลา 4 ชั่วโมงโดยไม่พัก

(2) ระยะเวลาในการขับรถทั้งหมดต่อวัน มากที่สุดต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเวลาขับรถรวมตามนี้ อาจคำนวณค่าเฉลี่ยจากจำนวนวันหรือสัปดาห์

(3) ระยะเวลาพักนั้น ผู้รับจ้างขับรถมีสิทธิได้พักหลังจากทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 5 ชั่วโมง และเวลาพักประจำวันต้องมีอย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อเนื่องในระยะเวลาใดภายใน 24 ชั่วโมง เริ่มต้นจากการทำงาน

(4) ข้อยกเว้นชั่วคราวยกเว้นชั่วโมงการขับรถและเวลาพัก จะกระทำได้อต่อเมื่อผู้มีอำนาจเห็นว่ามีเหตุจำเป็นสำหรับการทำงานที่ไม่สามารถทดแทนกันได้ ดังนั้นการขยายเวลาขับรถ การขยายเวลาทำงาน และการลดเวลาพักประจำวัน จะสามารถกระทำได้อต่อเมื่อ

ก. กรณีมีอุบัติเหตุ รถเสีย ความล่าช้าที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดหมาย การย้ายสถานที่บริการ หรือเหตุการณ์จราจรที่หยุดชะงัก เพราะเหตุสุดวิสัย และกรณีเร่งด่วนการยกเว้นความจำเป็นเพื่อให้งานสาธารณะสามารถดำเนินต่อไป

¹³ International Labour Organization. C153 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) convention, 1979. Retrieved February 15, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C153

ข. ตามภาวะของชาติหรือของท้องถิ่นที่ไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ได้อย่างเคร่งครัด อาจมีการขยายเวลาการขั้บรถ ขยายเวลาการทำงานต่อเนื่อง ลดเวลาพักประจำวันนั้น โดยจะต้องประกาศเพิ่มเติมในสัปดาห์นั้นชี้แจงเหตุว่าเป็นเรื่องของเงื่อนไขแห่งท้องถิ่นและเงื่อนไขแห่งชาติ

8) อนุสัญญาฉบับที่ 157 ว่าด้วยการกำหนดการเลิกจ้าง (C158 Termination of Employment Convention, 1985)¹⁴

อนุสัญญาฉบับที่ 157 ว่าด้วยเรื่องการเลิกจ้าง คือ

(1) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง

(2) ลูกจ้างต้องได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับค่าชดเชยหรือการชดเชยในรูปแบบอื่นๆ เว้นแต่ลูกจ้างได้กระทำผิดอย่างร้ายแรง

(3) ในกรณีที่มีการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม หากนายจ้างไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอ

9) อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วย การทำงานในเวลากลางคืน ปี ค.ศ. 1990

อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยเรื่องของการทำงานในเวลากลางคืน โดยให้คำจำกัดความคำว่า งานในเวลากลางคืน (Night Work) หมายถึง งานที่ต้องทำต่อเนื่องกัน ไม่น้อยกว่าวันละ 7 ชั่วโมง และทำงานล่วงเวลาไปตั้งแต่เที่ยงคืนถึง 5 นาฬิกา

10) ข้อแนะนำที่ 63 คู่มือการควบคุมรถ (Control Book) (Road Transport) เกี่ยวกับเรื่อง ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งข้อแนะนำดังกล่าวออกในปี ค.ศ. 1939 ได้แนะนำให้มีการทำสมุดควบคุมรถโดยมีรายละเอียดของคู่มือประกอบด้วย

- (1) ระยะเวลาเริ่มต้นการทำงานและสิ้นสุดในแต่ละวัน
- (2) ระยะเวลาในการทำงานแต่ละช่วง
- (3) ระยะเวลาทำงานข้างเคียงกับงานขนส่ง
- (4) ช่วงระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน
- (5) ระยะเวลาเริ่มต้นทำงานใหม่

¹⁴ สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, “การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย,” สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2562, จาก https://www.labour.go.th/th/doc/form/Termination_of_Employment_and_Severance_Pay.pdf

11) ข้อแนะนำที่ 64 การทำงานในเวลากลางคืน (Night Work Road Transport) ซึ่งออกใน ค.ศ. 1939 เนื่องจากกิจการการขนส่งมีความจำเป็นต้องขนส่งคนโดยสารหรือสิ่งของต่างๆ ในเวลากลางคืนมากยิ่งขึ้น จึงควรเสนอแนะให้มีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานดังกล่าว และจะส่งผลให้เกิดความปลอดภัยบนท้องถนนในเวลากลางคืน โดยในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือมีอำนาจเกี่ยวกับการขนส่ง กำหนดระเบียบและมาตรการจัดแบ่งการทำงานหรือแยกแยะการขับรถ ในเวลากลางคืนให้ชัดเจน

12) ข้อแนะนำที่ 65 วิธีควบคุมชั่วโมงการทำงาน (Methods of Regulating Hours Road Transport) เป็นข้อแนะนำเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1939 โดยได้เสนอแนะถึงวิธีการควบคุมชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือต่อวัน โดยวิธีการใช้กับลูกจ้างและนายจ้างนั้น ให้หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างหรือนายจ้างผู้กำหนดหรือตกลงกัน เนื่องจากการขนส่งในแต่ละภูมิภาคก็จะไม่กัน โดยขึ้นอยู่กับภูมิประเทศหรือวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นๆ

13) ข้อแนะนำที่ 161 ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาการพัก (Methods of Work and Rest Period Road Transport) เป็นข้อแนะนำในปี ค.ศ. 1979 ได้จำกัดความของคำว่า ชั่วโมงทำงานปกติประจำวัน และ ชั่วโมงปกติการทำงานประจำสัปดาห์ แยกต่างหากจากคำว่า ชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและการบังคับใช้ โดยกำหนดชั่วโมงการทำงาน หมายถึง การขับจี้รถยนต์หรืองานอื่นๆ ระหว่างเวลาขับจี้รถยนต์ เช่น การยกกระเป๋าให้แก่ผู้โดยสาร เป็นต้น นอกจากนี้ยังกำหนดความหมายของเวลาพักว่า หากเป็นการขนส่งในระยะทางไกลๆ ก็ในระยะทางใกล้ๆ ควรมีที่กำหนดระยะเวลาในการพักไว้ เพื่อป้องกันการทำงานไม่เกินเวลาทำงานปกติ

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนตามกฎหมายต่างประเทศ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของต่างประเทศโดยจะทำการศึกษเปรียบเทียบ กลุ่มประเทศในระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐเกาหลี และกลุ่มประเทศในระบบกฎหมายจารีตประเพณี ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ สหพันธรัฐมาเลเซีย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศในกลุ่มระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System)

3.3.1.1 ประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่นตราขึ้นภายใต้กรอบของรัฐธรรมนูญซึ่งถูกกำหนดด้วย พระราชบัญญัติ ตัวยกกฎหมาย ข้อตกลงร่วมกัน และกฎระเบียบในการทำงาน โดยประมวลกฎหมายแพ่งที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 เมษายน ค.ศ. 1896 ได้ให้คำนิยามของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งกฎหมายแรงงานต้องสนองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำในการให้ความคุ้มครองโดยมีกฎหมายแรงงานที่สำคัญ¹⁵ คือ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน Labour Standards Act

1) มาตรการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย Labour Standards Act 1947 (พ.ศ. 2490)

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมาย Labour Standards Act¹⁶ ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานในด้านต่างๆของประเทศโดยที่ไม่สามารถทำการลดระดับการให้ความคุ้มครองขั้นต่ำมากไปกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ได้ ในปัจจุบันได้มีการแก้ไขกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยออกกฎหมายแก้ไขจนถึง ฉบับที่ 42 ในปี ค.ศ. 2012 (พ.ศ. 2555) ดังนั้น แนวทางการคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่นจึงมีหลักการ ดังนี้

(1) เวลาพัก

ได้กำหนดให้นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างนั้นมีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที ในการทำงานเกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน ในกรณีที่ทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ให้มีเวลาพักอย่างน้อย 60 นาที

(2) วันหยุดประจำสัปดาห์

กำหนดให้นายจ้างควรจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้คนงานอย่างน้อย หนึ่ง วันต่อสัปดาห์

(3) วันหยุดตามประเพณี

กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดตามประเพณี 14 วัน แต่ไม่บังคับแก่คนของภาคเอกชน โดยให้ขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

¹⁵ “National Labour Law Profile : Japan, สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2562, จาก [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang-en/index.htm)

¹⁶ “Labour Standards Act,” สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2562, จาก <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=2236&vm=04&re=01>

(4) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

กำหนดให้นายจ้างยินยอมให้คนงานที่ได้รับการจ้างงานต่อเนื่องกันเป็นเวลา 6 เดือนสามารถลาหยุดได้ 10 วัน หรือได้ทำงานมาเป็นเวลา 1.5 ปี จะได้รับวันหยุดเพิ่มอีกปีละ 1 วัน แต่จะหยุดได้ไม่เกิน 20 วัน

(5) การกำหนดอายุขั้นต่ำ

กำหนดห้ามมิให้นายจ้างทำการจ้างเยาวชน จนกระทั่งเยาวชนนั้นมีอายุถึงหรือหลังจากครบ 15 ปีบริบูรณ์

(6) การทำงานในเวลากลางคืน

นายจ้างไม่ควรจะให้บุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานระหว่าง 22:00 ถึง 05:00 นาฬิกา

(7) การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ¹⁷

การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำถือเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในสภาพการทำงานมาตรฐานขั้นต่ำของค่าจ้าง ในประเทศญี่ปุ่นบัญญัติไว้ในเฉพาะกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Act) ทั้งนี้ค่าจ้างขั้นต่ำแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) ค่าจ้างขั้นต่ำตามภูมิภาค (Minimum Wages by Region) และ ประเภทที่ 2 ค่าจ้างขั้นต่ำตามอุตสาหกรรม (Minimum Wages by Industry)

องค์กรหลักที่รับผิดชอบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วยคณะกรรมการที่ปรึกษากลางแรงงานขั้นต่ำ (The Central Advisory Committee on Minimum Wages) สภาค่าจ้างขั้นต่ำในเขตภูมิภาค (The Prefectural Minimum Wages Councils) และ คณะกรรมการเฉพาะกิจค่าจ้างอุตสาหกรรม (The Ad-Hoc Industrial Wages Committees)

ตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของญี่ปุ่นกำหนดใช้กับธุรกิจหรือสถานประกอบการที่กฎหมายแรงงานใช้บังคับ และมีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท แต่ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดเป็นรายวัน จะไม่บังคับใช้กับลูกจ้างที่มีความสามารถจำกัดในการทำงานอันเนื่องมาจากความบกพร่องของสภาพจิตใจหรือร่างกาย ลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างทดลองงาน ลูกจ้างที่รับการฝึกอาชีพ ลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อย ลูกจ้างที่มีการว่าจ้างในงานเล็กน้อย และลูกจ้างที่มีค่าจ้างไม่สม่ำเสมอ

ตามนโยบายของการทำงานไม่เต็มเวลา (Policies on Part-Time Work) ของกระทรวงแรงงานญี่ปุ่น ได้ให้ความหมายของลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา หมายถึง บุคคลซึ่งมีชั่วโมงในระยะเวลาที่กำหนดเป็น สัปดาห์ หรือเดือน น้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานลักษณะเหมือนกันภายในสถานประกอบการเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาก็จะได้รับการคุ้มครองเหมือน

¹⁷ จีรพงษ์ ตระวานิชนาม, กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2546), น. 85-86.

ลูกจ้างประจำ ยกเว้นบางเรื่อง เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่นที่บังคับใช้กับลูกจ้างที่มีการจ้างไม่เต็มเวลา คือค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำรายวันจะบังคับใช้กับลูกจ้างที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน รายเดือน ซึ่งได้แก่ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างที่มีการจ้างเต็มเวลา

(8) ค่าชดเชยการเลิกจ้าง¹⁸

นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างคนงานในระหว่างการรักษาทางการแพทย์เนื่องจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เว้นแต่นายจ้างจะจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 1,200 วัน การบอกเลิกจ้าง หากนายจ้างต้องการเลิกจ้างคนงาน นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน หากนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน ต้องจ่ายค่าชดเชยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าค่าจ้างไม่น้อยกว่า 30 วัน

(9) การจ่ายเงินทดแทนอุบัติเหตุ

ญี่ปุ่นมีกฎหมายแรงงานว่าด้วยการประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของลูกจ้าง (Workers's Accident Compensation Insurance) เป็นระบบบังคับใช้กับทุกสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ไม่รวมหน่วยงาน หรือองค์กรของรัฐ โดยกรณีคนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างต้องให้การรักษาที่จำเป็นโดยการออกค่าใช้จ่าย หรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น โดยคุณสมบัตินี้จึงทำให้ระบบการประกันการชดเชยอุบัติเหตุของคนงานนั้นมีความแตกต่างจากระบบการประกันสุขภาพทั่วไปที่มีจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ภายใต้ระบบการประกันการชดเชยอุบัติเหตุของคนงานนั้น กรณีที่คนงานได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือเจ็บป่วย รวมทั้งการเดินทางอันเนื่องมาจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้นายจ้างหรือตายอันเนื่องมาจากการที่จ้างของนายจ้างโดยผลประโยชน์จะถูกจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือครอบครัวที่สูญเสียไปของลูกจ้าง เช่น ผลประโยชน์ชดเชยทางการแพทย์, การชดเชยกรณีขาดรายได้จากการประกอบกิจการได้เป็นการชั่วคราว, เงินบำนาญชดเชยความ

¹⁸ ศิววงศ์ ดำรงศักดิ์ศิริ, มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง: ศึกษากรณีการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก, (ม.ป.ท.: ม.ป.พ, 2555), น. 56-57.

พิการ เป็นต้น โดยระบบดังกล่าวเป็นระบบที่ครอบคลุมสำหรับลูกจ้างโดยมีจุดมุ่งหมายสนับสนุนผู้ที่ประสบภัยให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างเป็นปกติ¹⁹

หากมีการใช้จ่ายเงินที่เทียบเท่ากับเงินทดแทนอุบัติเหตุภายใต้กฎหมายนี้ อาทิ ตามกฎหมายประกันทดแทนอุบัติเหตุของคองงาน หรือภายใต้กฎหมายอื่นตามที่ระบุไว้ใน กฎกระทรวงสาธารณสุขแรงงาน หรือสวัสดิการ สำหรับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินทดแทนอุบัติเหตุภายใต้ บทบัญญัติของกฎหมายนี้ นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบการจ่ายเงินทดแทนภายใต้กฎหมายนี้

2) มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานทั่วไป

(1) กฎหมายกำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานทั่วไปไว้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และใน 1 สัปดาห์ยังถูกกำหนดไม่ให้เกิน 40 ชั่วโมง ซึ่งหากเป็นไปตามเงื่อนไขในระดับหนึ่ง อาจจะเลือกระบบชั่วโมงในรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงได้โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามหลักการดังกล่าวข้างต้น

(2) กรณีที่นายจ้างมีความต้องการให้คนทำงานทำงานเกินชั่วโมงมากกว่าที่กฎหมายว่า ด้วยเกณฑ์แรงงานกำหนด นายจ้างจำเป็นต้องทำข้อตกลงเจรจา ด้านแรงงานสัมพันธ์กับตัวแทน ซึ่งมีเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยให้เหตุผลถึงการที่ต้องทำงาน ล่วงเวลามากกว่าเกณฑ์ปกติและกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้มีความชัดเจน

(3) ในกรณีชั่วโมงทำงานเกินกว่า 6 ชั่วโมง นายจ้างต้องกำหนดเวลาพักอย่างน้อย 45 นาทีในกรณีที่เกินกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างต้องกำหนดเวลาพักอย่างน้อย 60 นาที ในชั่วโมงของการ ทำงานช่วงใดช่วงหนึ่งและหากได้มีการทำงานนอกเหนือเกินกว่าชั่วโมงที่กฎหมายกำหนดจะต้อง จ่ายค่าจ้างพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 และในกรณีที่ต้องทำงานในช่วงดึกนายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้าง พิเศษร้อยละ 25 อีกต่างหาก

3.3.1.2 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม²⁰

สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีกฎหมายสูงสุดเกี่ยวกับแรงงานผ่านการพิจารณาจาก ศาลเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน ค.ศ. 1994 (พ.ศ. 2547) และประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1995 (พ.ศ. 2548) ประกอบด้วยหัวข้อและกรอบของการทำข้อตกลงเกี่ยวกับแรงงาน ประเพณีและวิธี ปฏิบัติของการจ้างแรงงานที่เป็นหญิง และประเพณี วิธีการ ข้อบังคับ ของเวลาการทำงานและเวลา พัก โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้²¹

¹⁹ Masami ISHII and Naoki HAYASHI,(2010).“Workers’ Accident Compensation Insurance and Compulsory Automobile Liability Insurance in Japanese Public Medical Insurance System” Page 268.

²⁰ “กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,” *เพิ่งอ้าง*, น. 32.

²¹ “Labour Code 2012,” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2562, จาก

(1) ข้อกำหนดทั่วไปของ Labour Code 2012 (พ.ศ. 2555) ได้กำกับดูแลในเรื่องของมาตรฐานแรงงาน สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของลูกจ้าง นายจ้าง, องค์กรตัวแทนของลูกจ้าง, องค์กรตัวแทนของนายจ้างในด้านของแรงงานสัมพันธ์และความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานสัมพันธ์และการจัดการแรงงานของรัฐ

(2) การกำหนดชั่วโมงการทำงานของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้กำหนดให้เวลาการทำงานปกติไม่ควรเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งได้ให้สิทธินายจ้างในการกำหนดชั่วโมงการทำงานเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์โดยควรจัดให้มีการทำงานไม่ควรเกิน 10 ชั่วโมง และไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างให้ทำงานได้ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

นอกจากนั้นชั่วโมงการทำงานไม่ควรเกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับการทำงานที่หนักหรืองานมีความอันตรายเกี่ยวข้องกับสารพิษตามรายการที่ได้ถูกระบุไว้โดยกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมโดยประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุข

(3) การทำงานล่วงเวลากฎหมายได้ให้สิทธินายจ้างร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ก) มีความยินยอมจากลูกจ้าง

ข) ตรวจสอบจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่ให้เกินกว่า 50 % ของชั่วโมงการทำงานปกติใน 1 วัน ในกรณีที่มีการใช้กฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานรายสัปดาห์จำนวนชั่วโมงทำงานปกติทั้งหมดบวกชั่วโมงทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงใน 1 วัน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อเดือนและ 200 ชั่วโมงใน 1 ปี เว้นแต่ในกรณีพิเศษตามที่รัฐบาลกำหนดโดยรวมกันต้องไม่เกินกว่า 300 ชั่วโมงใน 1 ปี

ค) ภายหลังจากการทำงานล่วงเวลามาแล้วติดต่อกันในช่วงเวลา 1 เดือนนายจ้างต้องจัดการเรื่องวันลาให้แก่ลูกจ้างเพื่อที่จะชดเชยระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้ลางาน

(4) การทำงานล่วงเวลาในกรณีพิเศษโดยกฎหมายให้สิทธินายจ้างในการร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและลูกจ้างต้องไม่ปฏิเสธหากมีสถานการณ์ดังต่อไปนี้

ก) การจัดเตรียมเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อความมั่นคงของประเทศหรือการป้องกันชาติในสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อของมั่นคงและการป้องกันตามเพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมาย

ข) เพื่อภารกิจในการปกป้องชีวิตมนุษย์หรือทรัพย์สินของรัฐ องค์กร หรือของส่วนบุคคลในการป้องกันหรือฟื้นฟูจากเหตุการณ์ร้ายแรงจากธรรมชาติ, ไฟไหม้ หรือโรคระบาดอย่างร้ายแรง

(5) การกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานนั้นได้ให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 8 ชั่วโมง หรือ 6 ชั่วโมงแล้วให้ลูกจ้างมีสิทธิพักอย่างน้อย 30 นาที ซึ่งควรที่จะถูกรวมในชั่วโมงการทำงาน

ในกรณีที่มีการทำงานในเวลากลางคืนลูกจ้างควรที่จะได้รับสิทธิในการหยุดพักระหว่างการทำงานเป็นเวลาอย่างน้อย 45 นาที ซึ่งควรที่จะถูกนำไปรวมในเวลาทำงานด้วย

ในกรณีที่มีการพักตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองในหัวข้อนี้กำหนดให้นายจ้างควรที่จะระบุนการพักระยะสั้นไว้ในข้อบังคับของการทำงานด้วย

(6) การพักประจำสัปดาห์ และการหยุดประจำปี กฎหมายแรงงานได้ให้สิทธิลูกจ้างในการหยุดพักติดต่อกันเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมงโดยนายจ้างมีความรับผิดชอบในการให้ความมั่นใจว่าลูกจ้างจะได้มีเวลาพักโดยเฉลี่ยอย่างน้อย 4 วันต่อเดือน

นายจ้างมีสิทธิในการกำหนดช่วงเวลาสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์หรือระบุเป็นการเฉพาะซึ่งจะต้องถูกระบุไว้ในข้อบังคับการทำงานภายใน

การหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นกฎหมายได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างผู้ซึ่งได้ทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้ว 12 เดือนได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานดังต่อไปนี้

ก) 12 วันทำงาน สำหรับลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานในสภาพการทำงานปกติ

ข) 14 วันทำงาน สำหรับลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานในสภาพที่หนัก หรือสภาพการทำงานที่เป็นซึ่งเสี่ยงอันตราย หรือผู้ซึ่งทำงานภายใต้การสัมผัสสารพิษ และลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานในสถานที่ซึ่งมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีรุนแรงตามกระทรวงแรงงานได้กำหนด และรวมทั้งลูกจ้างซึ่งมีความทุพพลภาพด้วย

ค) 16 วันทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งต้องทำงานอย่างหนัก หรือมีสภาพที่เป็นอันตรายอย่างมาก หรือพนักงานที่ทำงานในพื้นที่ที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีร้ายที่สุดตามที่กำหนดไว้ในรายการที่ออกโดยกระทรวงแรงงาน และกิจการสังคมในการประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุข

กฎหมายแรงงานได้ให้สิทธินายจ้างในการกำหนดตารางเวลาสำหรับวันหยุดประจำปีภายหลังจากที่ได้มีการปรึกษากับกลุ่มของลูกจ้างและต้องแจ้งช่วงเวลาให้กลุ่มลูกจ้างทราบด้วย

การลาหยุดประจำปีนั้นเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาของการจ้างงานการลาประจำปีของลูกจ้างตามที่กำหนดจะเพิ่มขึ้นอีก 1 วันในทุก ๆ 5 ปีของการจ้างงานกับนายจ้างคนเดียวกัน

3.3.1.3 สาธารณรัฐเกาหลี²²

การจ้างแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลีนั้นกฎหมายได้ถูกตราและบัญญัติกฎหมายขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับการคุ้มครองได้รับความเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังเป็นการทำให้โครงสร้างพื้นฐานของกิจการต่างๆมีความแข็งแกร่ง และมีความมั่นคงให้กับพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศที่เป็นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม โดยมีข้อกำหนดคุ้มครองแรงงานที่สำคัญ ดังนี้

(1) การกำหนดค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลีนั้นได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำไว้หรือจ่ายสูงกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้โดยค่าแรงขั้นต่ำในปี 2018 (พ.ศ. 2561) ที่ได้ถูกกำหนดอยู่ที่ 7,530 วอนต่อชั่วโมง หรือ 60,240 วอนต่อวัน²³

(2) การกำหนดชั่วโมงของการทำงานได้ถูกกำหนดตามรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี The Labor Standard Act 1997 (พ.ศ. 2540) ซึ่งได้มีการแก้ไขในปี ค.ศ. 2014 (พ.ศ. 2557) ได้กำหนดให้ทำงานได้ 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งชั่วโมงการทำงานนั้นไม่สามารถถูกขยายได้ ถ้าได้ดำเนินการตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น ชั่วโมงของการเตรียมการทำงาน การรอ ชั่วโมงการฝึก การออกไปจัดการงานนอกสถานที่ ชั่วโมงการทำงานจะถูกลบด้วยสำหรับดำเนินการเหล่านี้

การทำงานที่อยู่นอกเหนือเวลาการทำงานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดนั้นควรจะอยู่บนความตกลงยินยอมระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายอย่างน้อย 50 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างปกติโดยนำส่วนที่เพิ่มนั้นไปบวกกับค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดในการทำงานล่วงเวลา, ทำงานในเวลากลางคืน (22:00-06:00) หรือการทำงานในวันหยุด

(3) การพักระหว่างการทำงานนั้นตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างได้พักระหว่างการทำงานเป็นเวลา 30 นาทีหรือมากกว่าหลังจากได้ทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมง และ 1 ชั่วโมงหรือมากกว่า หลังจากทำงานมาเป็นเวลา 8 ชั่วโมงโดยเวลาพักจะไม่ถูกนับเป็นเวลาทำงาน

(4) การทำงานล่วงเวลานั้นตามกฎหมายแรงงานได้ถูกกำหนดลูกจ้างสามารถทำงานได้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยต้องอยู่ภายใต้ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและกลุ่มผู้แทนของลูกจ้าง

²² Doing Business in Korea. (2018), น. 98

²³ ธนาคารแห่งประเทศไทย. “อัตราแลกเปลี่ยนของสกุลเงิน 1000 วอน (KRW) เท่ากับ 26.30 บาท (THB).”

สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2562, จาก

https://www.bot.or.th/thai/statistics/financialmarkets/exchangerate/_layouts/application/exchangerate/exchangerate.aspx .

การทำงานล่วงเวลานั้นตามกฎหมายแรงงานได้มีการกำหนดข้อยกเว้นสำหรับธุรกิจบางประเภทที่สามารถทำงานล่วงเวลาได้มากกว่า 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์นานเท่าที่ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและตัวแทนของลูกจ้างได้ทำข้อตกลงนั้นเอาไว้ เช่นในกิจการดังต่อไปนี้

- 1) งานด้านการขนส่ง
- 2) งานเกี่ยวกับงานขายสินค้าหรือสถานที่เก็บสินค้า
- 3) งานด้านการเงิน และประกันภัย
- 4) งานด้านการทำภาพยนตร์ และความบันเทิง
- 5) การติดต่อสื่อสาร
- 6) งานเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าวิจัย
- 7) งานเกี่ยวกับโฆษณา
- 8) งานเกี่ยวกับการปฏิบัติทางการแพทย์ และการสาธารณสุข
- 9) การโรงแรมและภัตตาคาร
- 10) งานเกี่ยวกับการกำจัดของเสีย
- 11) สถานเสริมความงาม
- 12) งานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

(5) ระบบชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น หรือ (Flexible Working Hour System) ที่เป็นระบบที่ถูกออกแบบมาเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนงาน โดยเป็นการจัดการระยะเวลาชั่วโมงทำงานที่เป็นช่วงฤดูกาล เป็นรายเดือน เป็นรายวัน โดยจะพิจารณาจากความผันผวนของปริมาณคนหรือเครื่องจักรในช่วงระยะเวลานั้น ซึ่งภายใต้ระบบนี้คนงานอาจจะมีกำหนดเวลาการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และนายจ้างอาจไม่จ่ายค่าจ้างเพิ่มเติม (Premium Pay) สำหรับการทำงานล่วงเวลาของคนงานบนเงื่อนไขการเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานที่ไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยแยกเป็น 2 หลักการ

1) หลักระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working Hour System) ในพื้นฐานสูงสุดสองสัปดาห์ซึ่งเป็นระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างได้โดยที่ชั่วโมงการทำงานในแต่ละสัปดาห์ไม่เกิน 48 ชั่วโมง

2) หลักระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working Hour System) ในพื้นฐานสูงสุดสามเดือนเป็นระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยการเข้าถึงโดยทำข้อตกลงกับกลุ่มตัวแทนของลูกจ้างโดยการทำงานแต่ละสัปดาห์ หรือในแต่ละวันอาจไม่เกิน 52 ชั่วโมงและ 12 ชั่วโมง²⁴

²⁴ Labor Guide for Foreign Investment. Korean Trade-Investment Agent, น. 16-18.

(6) วันหยุดและวันลา การกำหนดวันหยุดวันลาตามกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี นั้นได้แยกเป็น 2 ประเภทคือ 1) วันหยุดตามกฎหมาย ซึ่งเป็นเป็นการกำหนดทั้งรายละเอียด เงื่อนไขที่จะถูกกำหนดโดยกฎหมาย 2) กำหนดตามข้อตกลงซึ่งเป็นกำหนดวันหยุดวันลาที่ตัดสินใจ โดยอิสระจากฝ่ายบริหารและแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี

การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ ลูกจ้างได้หยุดประจำสัปดาห์โดยเฉลี่ย 1 วันหรือมากกว่าต่อสัปดาห์ ถ้าลูกจ้างได้ทำงานตามจำนวน ที่กำหนดติดต่อกัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นไม่จำเป็นต้องเป็นวันอาทิตย์เท่านั้น หากลูกจ้างได้ ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ก็จะได้ค่าจ้างเพิ่มเติมจากค่าจ้างตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มอีก

หลักการกำหนดวันหยุดประจำปีนั้นได้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานมากกว่าร้อยละ 80 ใน 1 ปีที่ได้ทำงานได้หยุดประจำปีเป็นเวลา 15 วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาเป็นเวลา 3 ปี สามารถได้วันหยุดเพิ่มขึ้น 1 วัน ในทุกๆสองปีจากปีแรกที่ทำแต่ให้สะสมสูงสุดได้ 25 วัน โดย นายจ้างควรจะยินยอมให้ลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนในวันที่ลูกจ้างนั้นมีความประสงค์ที่จะหยุดพัก ประจำปี อย่างไรก็ตามหากนายจ้างเชื่อว่าหากลูกจ้างลาหยุดแล้วอาจมีความเสี่ยงที่จะเกิดความ เสี่ยงต่อกิจการของนายจ้าง กำหนดให้นายจ้างจัดตารางเวลาวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ ลูกจ้างใหม่

(7) การเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลีนั้นได้กำหนดห้ามมิให้ นายจ้างไล่ลูกจ้างหรือทำการลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้างโดยปราศจากการให้เหตุผล โดยนายจ้างอาจ ไล่หรือลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เมื่อเป็นเหตุผลที่ยอมรับได้ในทางสังคมเท่านั้น เช่น ลูกจ้าง ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง หรือลูกจ้างได้ทำให้เกิดปัญหาการรบกวนในการจัดการของกิจการ ของนายจ้าง เป็นต้น ซึ่งเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นควรถูกกล่าวอยู่ในกฎระเบียบแห่งการจ้างหรืออยู่ใน ข้อตกลงร่วมกัน โดยเหตุแห่งการเลิกจ้างมีดังนี้

- 1) ความล้มเหลวในการปฏิบัติตามคำแนะนำในการทำงาน
- 2) ขาดงานโดยมิได้รับอนุญาต
- 3) ลางานก่อนได้รับอนุญาต หรือประมาทเลินเล่อ
- 4) ประสิทธิภาพในการทำงานแย่
- 5) ความผิดปกติในสถานที่ทำงาน
- 6) ก่อความรุนแรงทางกายภาพหรือภาษาในสถานที่ทำงาน
- 7) ก่อความผิดทางอาญานอกสถานที่ทำงาน
- 8) ขัดขวางการทำธุรกิจ ละเมิดกฎของบริษัท
- 9) ก่อให้เกิดความเสียหายทางการเงินของบริษัท

10) สร้างความเสียหายแก่ชื่อเสียงของบริษัท

11) ละเมิดกฎในการทำงานและความปลอดภัย

12) ปละมวุฒิการศึกษา

หลักการกำหนดกระบวนการเลิกจ้างนั้นนายจ้างผู้ซึ่งมีความประสงค์จะไล่ออกจากการทำงานควรที่จะทำเป็นหนังสือแจ้งเหตุแห่งการไล่ออก วันเวลา เป็นต้น หากนายจ้างไล่ออกจากการทำงานโดยปราศจากเหตุผลการเลิกจ้างถือว่าเป็นโมฆะ ในกรณีมีกฎเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อตกลงร่วมกันที่กำหนดกระบวนการของการลงโทษทางวินัย นายจ้างควรปฏิบัติตามกระบวนการเลิกจ้างหรือการลงโทษทางวินัยจะไม่เป็นผลถ้าไม่มีการทำตามแนวทางของกระบวนการที่ได้กำหนดไว้

การแจ้งเตือนเลิกจ้างได้กำหนดให้นายจ้างซึ่งประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างให้แจ้งลูกจ้างเป็นเวลา 30 วัน หรือจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลา 30 วัน อย่างไรก็ตามนายจ้างไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าในกรณีดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างรายวันผู้ซึ่งได้ทำงานเป็นเวลา 3 เดือนหรือสั้นกว่า

2) ลูกจ้างรายเดือนผู้ซึ่งได้ทำงานเป็นเวลา 6 เดือนหรือสั้นกว่า

3) ลูกจ้างผู้ซึ่งถูกจ้างระยะสั้นเป็นเวลา 2 เดือน หรือสั้นกว่า

4) ลูกจ้างทดลองงานเป็นระยะเวลา 3 เดือนหรือสั้นกว่า

5) ลูกจ้างผู้ซึ่งถูกจ้างตามฤดูกาลเป็นเวลา 6 เดือนหรือสั้นกว่า

การยกเว้นข้อผูกพันที่นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบต้องเป็นกรณีที่นายจ้างไม่สามารถที่จะดำเนินธุรกิจต่อไปได้เพราะเหตุภัยพิบัติ สงครามหรือเหตุการณ์อื่นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หรือในกรณีที่ลูกจ้างทำให้นายจ้างเกิดปัญหาหรือความเสียหายทางธุรกิจของนายจ้างอย่างรุนแรง เช่น เปิดเผยความลับทางการค้า ขโมยภัณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

หลักการเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดให้นายจ้างควรปฏิบัติตามเหตุผลดังต่อไปนี้

1) มีความจำเป็นเร่งด่วนทางเศรษฐกิจ เหตุมาจากการล้มละลาย หรือเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งการควบระหว่างกิจการ

2) นายจ้างได้กระทำการทุกอย่างแล้วเพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง เช่น นายจ้างพยายามลดต้นทุนในการจ้างแรงงานโดยการลดชั่วโมงการทำงานลง ระบุการทำงานชั่วคราว เกษียณอายุก่อนกำหนด เป็นต้น

3) กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมและให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างในการคัดลูกจ้างออกโดยการคัดเลือกทางเพศถูกห้ามมิให้นำมาเป็นเหตุในการคัดลูกจ้างออก

4) นายจ้างได้ปรึกษาตัวแทนของลูกจ้างอย่างสุจริต โดยกำหนดให้ต้องมีการแจ้งเดือน 50 วัน ไปยังตัวแทนของลูกจ้างเพื่อบอกกล่าวถึงมาตรการเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง และเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานที่จะถูกไล่ออก

(8) การประกันค่าชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดในทางอุตสาหกรรมเป็นระบบที่รัฐบาลต้องรับผิดชอบในนามของนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชยสำหรับคนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งนายจ้างที่อยู่ภายใต้ระบบการประกันชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดในทางอุตสาหกรรมจะได้รับการยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยส่วนบุคคลที่มีต่อพนักงาน โดยรัฐบาลจะเป็นผู้จ่ายเงินแทนนายจ้างจากกองทุนที่สร้างขึ้นจากนายจ้างจ่ายเบี้ยประกันเอาไว้โดยธุรกิจหรือสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างมากกว่า 1 คนขึ้นไปนั้น มีภาระหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนของหลักประกันอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม²⁵

3.2.2 มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศในกลุ่มระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System)

3.2.2.1 สหรัฐอเมริกา²⁶

สหรัฐอเมริกามีระบอบการปกครองรูปแบบประชาธิปไตยและเป็นระบบสหพันธรัฐ (Federal State) ซึ่งประกอบไปด้วย 50 รัฐและ 1 เขตการปกครอง โดยมีประธานาธิบดีเป็นประมุขและเป็นหัวหน้ารัฐบาล (Chief Executive) ภายใต้รัฐธรรมนูญ สำหรับนโยบายทางด้านเศรษฐกิจที่ให้ออกชนเป็นผู้ดำเนินการโดยที่รัฐจะเข้าไปแทรกแซงกิจการเอกชนน้อย และสนับสนุนให้มีการแข่งขันอย่างเสรีทั้งภายในและภายนอกประเทศ ปัจจุบันสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำทางด้านอุตสาหกรรมของโลก มีความหลากหลายสูงและมีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาก เช่น ปีโตรเลียม อุปกรณ์สื่อสาร เคมีภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์ และบริการต่างๆ เป็นต้น

การศึกษากฎหมายของสหรัฐอเมริกาก็จะทำการศึกษาจากประมวลกฎหมายแรงงานของแคลิฟอร์เนียเพื่อที่จะทำให้ทราบว่ากฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกานั้นมีเนื้อหาครอบคลุมในการคุ้มครองแรงงานโดยกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานรัฐแคลิฟอร์เนียโดยแยกเป็นกฎหมายต่างๆ ดังนี้²⁷

²⁵ Doing Business in Korea. (2018), น. 104.

²⁶ US. Department of Transportation. (n.d.). Rules and Regulations Retrieved 2011, May, 1 form www.dot.gov.

²⁷ กิตติมา สิริสุขชัย, มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการรถบรรทุก, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2548), น. 52-54.

1) ข้อกำหนดทั่วไป (General Provisions) ได้บัญญัติถึงข้อกำหนดในเรื่องทั่วไป โดยกฎหมายมีผลบังคับต่อใครอย่างไร การตีความตามกฎหมายและคำนิยามไว้

2) หน่วยงานของความสัมพันธ์อุตสาหกรรม (Department of Industrial Relations) ในส่วนนี้ได้กล่าวถึงอำนาจของหน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลมาตรฐานแรงงาน เช่น คณะกรรมการสวัสดิการในงานอุตสาหกรรมสวัสดิการของแรงงานในงานอุตสาหกรรม สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานพร้อมทั้งสถิติแรงงานและการศึกษาค้นคว้าในด้านต่างๆ เป็นต้น

3) ข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้าง และการดูแล (Employment Regulation and Supervision) ในส่วนนี้กล่าวถึงการควบคุมเกี่ยวกับการจ้างงานที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง การจ่ายค่าชดเชยค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สิทธิพิเศษที่ลูกจ้างได้รับกำหนดชั่วโมง ทำงานการจ้างพิเศษ เช่น งานทางรถไฟ การทำงานในเตาหลอม งานที่ต้องทำในคืน งานอุตสาหกรรมไม้ เกษษกร และการอนุญาตให้ลูกจ้างเข้ากลุ่มกัน การนัดหยุดงาน การกำหนดขอบเขตอำนาจของศาล ในกรณีที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน ความสัมพันธ์ของแรงงานที่เกี่ยวกับเกษตรกรรม สิทธิของลูกจ้างที่เกี่ยวกับเกษตรกรรมและการจ้างในอุตสาหกรรมครัวเรือน โดยได้บัญญัติคำนิยามอุตสาหกรรม ในครัวเรือน การอนุญาตประกอบกิจการอุตสาหกรรมในครัวเรือน กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเงื่อนไขการจ้าง ลักษณะของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัย

4) ความสัมพันธ์ในทางการที่จ้าง (Employment Regulations) ในส่วนนี้ได้กล่าวถึงสัญญาจ้างซึ่งเป็นอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างไว้ว่า “สัญญาจ้าง (Employment)” และเรียกคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งว่า “นายจ้าง (Employer)” และให้เรียกคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งว่า “ลูกจ้าง (Employee)” โดยเป็นผู้ที่ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อประโยชน์ของนายจ้างหรือบุคคลที่สาม (A Third Person) และยังบัญญัติถึงรายละเอียดในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง เช่น สถานะของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งต้องปฏิบัติต่อกัน ความรับผิดชอบของนายจ้างต่อการกระทำของลูกจ้าง ความตกลงเรื่องเงื่อนไข การจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย การจ่ายค่าประกันความเสียหายของลูกจ้าง และวิธีการเลิกจ้าง เป็นต้น

5) เงินทดแทนและการให้หลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงาน (Worker's Compensation and Insurance) ในส่วนนี้ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ เกี่ยวกับเงินทดแทนและการให้หลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงาน เช่น การกำหนดการคำนวณค่าทดแทนวงเงินประกันเงินจ่าย การรับช่วงของนายจ้างกรณีเปลี่ยนตัวนายจ้าง การพัฒนาอัตราการรักษาพยาบาล กำหนดการที่จะต้องจ่ายค่าทดแทนค่าทุพพลภาพ การจ่ายค่าชดเชย กรณีตาย การจ่ายเงินค่าเสียหาย ที่ตามมาภายหลังการจ่ายเงินทดแทนแก่ทายาท วิธีการเรียกร้องเงินทดแทน และอำนาจศาลที่จะพิจารณาคดี เป็นต้น

6) ความปลอดภัยในการจ้าง (Safety in Employment) ในส่วนนี้ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมให้ลูกจ้างเข้าทำงานด้วยความปลอดภัยกำหนดสิ่งอันตรายหรือเสี่ยงอันตราย การรักษาพยาบาลเบื้องต้น อำนาจของศาล กรณีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดรูปแบบและเครื่องมือในการรักษาความปลอดภัยในลิฟต์ นั่งร้าน รถยก รถเครน การกำหนดความปลอดภัยในการทำงานใต้ดิน อุโมงค์หรือโรงฟอกและการจับชีพาหนะ รักษามาตรฐานและการควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน การรายงานแก่หน่วยงานที่ควบคุมการตรวจงานของหน่วยงานที่ควบคุมและบทลงโทษกรณีที่มีการฝ่าฝืน เป็นต้น²⁸

นอกจากนั้นแล้วยังได้มีการกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองคนงานในอุตสาหกรรมการขนส่ง ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานของรัฐบาลกลางเป็นผู้ตราขึ้น โดยให้ความสำคัญด้านการคุ้มครองคนงานในอุตสาหกรรมการขนส่งที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆของการขนส่ง เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยต่างๆที่ให้ความคุ้มครองคนงานในทุกรูปแบบที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการขนส่ง ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งผู้โดยสาร การขนส่งสินค้า รวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินในด้านกิจการ โกงดังสินค้า หรือสถานที่เก็บรักษาสินค้า โดยมีมาตราทางกฎหมายที่สำคัญดังนี้²⁹

1) ค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน ตามรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน The Fair Labor Standard Act 1938 (พ.ศ. 2579) ซึ่งได้มีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ในปี ค.ศ. 2011 (พ.ศ. 2554) ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำต่างๆ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ การทำงานล่วงเวลา หรือชั่วโมงการทำงาน ภายใต้การดูแลของกระทรวงแรงงานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในการจ้างงาน โดยทั่วไป คนทำงานมีสิทธิที่จะจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราชั่วโมงปกติ สำหรับทุก ๆ ชั่วโมงทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ อย่างไรก็ตามบริษัทในอุตสาหกรรมการขนส่งนั้นสามารถยกเว้นพนักงานบางคนจากกฎการจ่ายค่าล่วงเวลา ตัวอย่างเช่น บริษัท รถบรรทุกที่มีส่วนร่วมในการค้าระหว่างรัฐสามารถยกเว้นพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย นอกจากนี้แล้วยังมียกเว้นที่คล้ายกันนี้ใช้กับพนักงานของบริษัทขนส่งทางอากาศ ทางรถไฟ และบริษัทท่อน้ำมันอีกด้วย

²⁸ ปิยพล บุญมี, มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการ: ศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานนอกระบบ, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2553), น. 59-60.

²⁹ “Federal Labor Laws Regarding the Transportation Industry,” สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2562, จาก <https://smallbusiness.chron.com/federal-labor-laws-regarding-transportation-industry-73059.html>

2) กฎหมายแรงงานของรัฐบาลกลางที่ครอบคลุมด้านความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานนั้นมีการควบคุมดูแลโดยสำนักงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยซึ่งเป็นแผนกหนึ่งของกระทรวงแรงงาน (The Occupational Safety and Health Administration) มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการและบังคับใช้มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพโดยทั่วไปที่ใช้กับทุกอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังมีความรับผิดชอบเฉพาะสำหรับมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพที่ใช้บังคับกับบริษัทขนส่งที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือและการปฏิบัติการระยะยาว บริษัทขนส่งประเภทอื่น ๆ ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น (Federal Motor Carrier Safety Administration) ซึ่งดูแลอุตสาหกรรมการบรรทุก มาตรฐานความปลอดภัยที่ใช้เป็นข้อกำหนดในชั่วโมงการให้บริการของคนขับรถบรรทุก ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2013 โดยได้จำกัดชั่วโมงการทำงานของคนขับถึง 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งถือว่ามีความแตกต่างจากพระราชบัญญัติมาตราแรงงานของรัฐบาลกลางที่ได้กำหนดไว้เพราะเป็นการยกเว้นหลักข้อกำหนดของการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย³⁰

3) การขนส่งสาธารณะ คนงานขนส่งสาธารณะในเขตเมืองได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของรัฐบาลกลางเมื่อ บริษัทเงินทุนของรัฐบาลกลางถูกใช้เพื่อปรับปรุงดำเนินงานหรือจัดหาระบบขนส่งสาธารณะ กฎหมายแรงงานของรัฐบาลกลางกำหนดให้เงินทุนรวมข้อตกลงกับบริษัทที่ให้ความคุ้มครองแก่พนักงานขนส่ง ข้อตกลงนี้จะต้องได้รับการอนุมัติจากกรมแรงงานก่อนปล่อยเงินทุน

3.3.2.2 ประเทศอังกฤษ

กฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษนั้นความสัมพันธ์ของการจ้างส่วนใหญ่ถูกกำหนดนั้นถูกกำหนดโดยสัญญาพื้นฐานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามหลักกฎหมายทั่วไปซึ่งได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองต่างแก่ลูกจ้าง เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดชั่วโมงการทำงาน กำหนดวันหยุดวันลา หรือการคุ้มครองการเลิกจ้าง เป็นต้น³¹

(1) การกำหนดเวลาทำงานปกติ

³⁰ “U.S. Department of Labor: Wage and Hour Division :Fact Sheet 19: The Motor Carrier Exemption under the Fair Labor Standards Act (FLSA),” สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2562, จาก <https://www.transportation.gov/sites/dot.gov/files/docs/whdfs19.pdf>

³¹ “The Employment Law Review United Kingdom,” สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2562, จาก <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-employment-law-review-edition-9/1167272/united-kingdom>.

การกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษนั้น ได้มีกฎหมาย ที่ให้ความคุ้มครองเวลาการทำงานไว้โดยเฉพาะคือ ข้อกำหนดเวลาการทำงาน (Working Time Regulation) ซึ่งได้ประกาศใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) และได้แก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด เมื่อปี 2009 (Law No.25 of 1 October 1998 as amended through Law No. 1567 of 1 August 2009)³²

ข้อบังคับเวลาการทำงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติข้อกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองการทำงาน ระหว่างนายจ้าง(Employer) กับคนทำงาน (Worker) ซึ่งรวมถึงคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-time worker) คนทำงานแบบไม่ประจำ (Casual Worker) คนงานฝึกหัด (Apprentice) คนที่ถูกส่งมาจาก ตัวแทนจ้างงาน (Agent) เพื่อทำงานให้แก่นายจ้าง(Agent Worker)³³

ข้อบังคับเวลาการทำงาน ค.ศ. 1998³⁴ ในข้อที่ 2 ได้ให้ความหมายของคำว่า “เวลา ทำงาน” หมายถึง ช่วงเวลาที่คนงานอยู่ในสถานที่ทำงานที่ซึ่งอยู่ในการจัดการหรือสั่งการของ นายจ้างให้ทำกิจกรรมหรือหน้าที่หรือในระหว่างที่คนงานอยู่ระหว่างการฝึกอบรมที่มีความเกี่ยวกับ งานที่จ้าง และยังรวมถึงช่วงเวลาอื่นๆที่ถูกให้ปฏิบัติในฐานะเวลาทำงานสำหรับความประสงค์ตาม ข้อกำหนดซึ่งอยู่ภายใต้ความตกลง

การกำหนดเวลาทำงานตามข้อบังคับเวลาทำงานมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ 4³⁵ ที่กำหนดเวลาการทำงานสูงสุดประจำสัปดาห์

“(1) เวลาการทำงานของคนทำงานให้รวมถึงระยะเวลาของการทำงานล่วงเวลาด้วย และต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงสำหรับช่วงเวลา 7 วัน

(2) นายจ้างจะต้องทำการทุกขั้นตอนให้เป็นไปโดยมีเหตุผลเพื่อที่รักษาไว้ซึ่ง ความสำคัญในการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน...”

ข้อ 5 ข้อตกลงเกี่ยวกับการยกเว้นจำนวนมากที่สุด

“(1) การกำหนดเวลาการทำงานที่ได้มีการระบุไว้ในข้อ 4(1) ที่ไม่ใช่บังคับแก่คนงานที่ ได้ตกลงกับนายจ้างโดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะไม่บังคับกับคนทำงาน และนายจ้างได้ ปฏิบัติตามข้อ 4

³² กมลเนตร มหายนันท์, กฎหมายคุ้มครองเวลาทำงาน, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2554), น. 74.

³³ บริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, โครงการวิจัยแนวทางการคุ้มครองแรงงานใน สถานบริการ, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, ม.ป.ป.), น. 6-23.

³⁴ “Working Time Regulations 1998,” สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>.

³⁵ ข้อ 4 Working Time Regulations. 1998

(2) ข้อตกลงเพื่อประโยชน์ของอนุมาตรา 1

1) อาจเกี่ยวกับระยะเวลาที่ได้ระบุไว้ในกรณีหนึ่งหรือการบังคับใช้

2) คนทำงานสามารถที่จะบอกยกเลิกข้อตกลงต่างๆที่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังนายจ้างไม่น้อยกว่า 7 วัน

(3) ในการแจ้งยกเลิกข้อตกลงสัญญาต่างๆตามอนุมาตรา 1 การแจ้งนั้นจะต้องกระทำในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน...”

จากบัญญัติดังกล่าวข้างต้นชั่วโมงการทำงานสูงสุดจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงแต่ละช่วงเวลา 7 วัน แต่อาจตกลงเป็นอย่างอื่นได้ในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จะเห็นได้ว่า ข้อบังคับเวลาการทำงาน ค.ศ. 1998 ได้กำหนดกรอบเวลาทำงานปกติโดยใช้ระบบเดียว คือ จำกัดเวลาทำงานปกติภายใต้กรอบการทำงานรายสัปดาห์ โดยกำหนดให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ดังนั้น นายจ้างจึงอาจให้คนทำงานหรือลูกจ้างทำงานในแต่ละวันเป็นกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมชั่วโมงทำงานแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

ข้อกำหนด 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

การกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุด 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์นั้น ในการคำนวณนับเป็นชั่วโมงการทำงานต้อง

1) นับรวมชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และ

2) ในช่วงระยะเวลา ซึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อช่วงเวลา 7 วัน โดยช่วงระยะเวลานั้นหมายถึง

ก) ช่วงที่ได้มีการจ้างแรงงานเป็นระยะเวลา 17 สัปดาห์ ในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานน้อยกว่า 17 สัปดาห์ ระยะเวลาที่จะบังคับใช้ในกรณีนี้ คือ นับตั้งแต่เขาเริ่มทำงานให้กับนายจ้าง ข้อ 4 (3)

ข) ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยของลูกจ้างในเวลา 7 วัน คำนวณโดยจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดในช่วงเวลาดังกล่าวหารด้วยจำนวนสัปดาห์ ข้อ 4 (6)

(2) การทำงานในเวลากลางคืน

ข้อบังคับเวลาการทำงาน ค.ศ. 1998 ได้ให้คำนิยามที่เกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืน ดังนี้

“เวลากลางคืน (Night Time)” หมายความว่า ระยะเวลาที่

(a) ช่วงระยะเวลาที่ไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง และ

(b) รวมระยะเวลาระหว่างเวลา 24:00-05:00 นาฬิกา หรือระยะเวลาที่ถูกกำหนดโดยสัญญาภายใต้ข้อบังคับฉบับนี้หรือที่อยู่ในช่วงระยะเวลาระหว่าง 22:00-06:00 นาฬิกา

“งานกลางคืน (Night Work)” หมายถึง การทำงานในระหว่างกลางคืน

“ลูกจ้างทำงานกลางคืน (Night Worker)” หมายถึง บุคคลที่โดยระยะเวลาปกติแล้วทำงานอย่างน้อย 3 ชั่วโมงต่อวันในช่วงเวลากลางคืน หรือผู้ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานในอัตราส่วนดังกล่าวในเวลากลางคืนหรือในการทำงานตลอดปี หรือในกรณีที่ได้ทำงานเวลาในระยะเวลาดังกล่าวเป็นส่วนใหญ่ในช่วงหลายวัน

ดังนั้น คนทำงานหรือลูกจ้างที่ทำงานในเวลากลางคืนที่จะได้รับการคุ้มครองตามข้อบังคับเวลาการทำงาน ค.ศ. 1998 นั้นจะต้องทำงานอยู่ในช่วงเวลากลางคืน กล่าวคือต้องมีชั่วโมงการทำงานอย่างน้อย 3 ชั่วโมงต่อวันอยู่ในช่วงเวลากลางคืน (Night Time) นอกจากนี้ กฎหมายฉบับนี้ได้ให้ความคุ้มครองแก่คนงานหรือลูกจ้างโดยกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อมุ่งให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง เช่น

ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างในเวลากลางคืนเฉลี่ยแล้ว จะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงในแต่ละช่วงเวลา 24 ชั่วโมง โดยนายจ้างมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

การประเมินสุขภาพก่อนการทำงาน

นายจ้างจะต้องไม่มอบหมายให้ลูกจ้างทำงานระหว่างระยะเวลาที่จะทำให้ลูกจ้างกลายเป็นลูกจ้างในเวลากลางคืน เว้นแต่

1) นายจ้างได้แน่ใจว่าลูกจ้างได้รับโอกาสในการประเมินสุขภาพแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย ก่อนที่จะได้รับมอบหมาย หรือ

2) ลูกจ้างได้รับการประเมินสุขภาพก่อนที่มีกรมอบหมายงานในระยะเวลาก่อนหน้านี้ และนายจ้างไม่มีเหตุอันควรเชื่อว่าการประเมินนั้น ไม่ได้มีผลสมบูรณ์ ทั้งนี้ลูกจ้างจะได้รับการประเมินสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และ

นายจ้างจะต้องแน่ใจแล้วว่า ลูกจ้างที่ทำงานในเวลากลางคืนแต่ละคนได้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำและระยะการตรวจนั้นเหมาะสมกับการทำงานของลูกจ้างนั้นๆ

นอกจากนั้น ข้อมูลการตรวจและประเมินสุขภาพต่าง ๆ นั้น ห้ามมิให้มีการเปิดเผยการประเมินแก่บุคคลใดที่ไม่ใช่ลูกจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างจะต้องให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร³⁶

(3) การหยุดพัก (Rest Break)

³⁶ กมลเนตร มหายนันท์, *เพ็งอ้าง*, น. 75-76.

ข้อ 12 แห่งข้อบังคับเวลาการทำงาน ค.ศ. 1998 ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการหยุดพักระหว่างวันทำงานของคนทำงาน ดังนี้

1) ในกรณีคนงานได้ทำงานปกติมาแล้วมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน คนงานได้รับสิทธิที่จะหยุดพัก

2) การหยุดพักนั้นคนงานที่ได้รับสิทธิตามอนุมาตรา 1 ให้รวมถึงระยะเวลาและข้อตกลงซึ่งได้ระบุไว้ในข้อตกลงซึ่งได้ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของข้อบังคับนี้

3) การหยุดพัก คือ ระยะเวลาที่ไม่หยุดชะงักไม่น้อยกว่า 20 นาที และคนงานได้รับสิทธิที่จะออกจากสถานที่ทำงานได้

4) ในกรณีที่ลูกจ้างเด็กที่ทำงานรายวัน มีเวลาทำงานมากกว่า 4 ชั่วโมงครึ่งต่อวัน ลูกจ้างเด็กมีสิทธิที่จะหยุดพักซึ่งจะต้องต่อเนื่องกันอย่างน้อย 30 นาที และมีสิทธิที่จะใช้เวลาดังกล่าวออกนอกสถานที่ทำงานได้ และหากลูกจ้างเด็กได้รับการจ้างโดยนายจ้างมากกว่าหนึ่งคนเวลาการทำงานในแต่ละวันให้รวมจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างเด็กได้ทำงานให้นายจ้างแต่ละคน

(4) การหยุดพักประจำสัปดาห์

“ข้อ 11 ของข้อบังคับเวลาการทำงาน ค.ศ. 1998 ได้กำหนดหลักการหยุดพักประจำสัปดาห์ ดังนี้

1) คนงานมีสิทธิที่จะหยุดพักต่อเนื่องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงของช่วงเวลา 7 วันระหว่างที่คนงานได้ทำงานให้นายจ้าง

2) กำหนดให้นายจ้างให้คนงานได้รับสิทธิดังต่อไปนี้

(a) กำหนดให้คนงานได้รับสิทธิหยุด 2 ช่วงเวลาแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงในแต่ละช่วงเวลา 14 วันที่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือ

(b) ได้หยุดพักหนึ่งช่วงเวลาต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงในแต่ละช่วงเวลา 14 วันดังกล่าว...”

(5) การกำหนดการลาประจำปีขึ้นต่ำ³⁷

ภายใต้ข้อบังคับเวลาการทำงาน ค.ศ. 1998 ได้กำหนดให้คนงานและลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 4 สัปดาห์ โดยวันหยุดราชการและวันหยุดธนาคารอาจถูกนับรวมกับการใช้สิทธินี้ โดยในช่วงปีแรกของการจ้างงานสิทธิจะเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนเนื่องจากข้อบังคับดังกล่าวกำหนดเพียงมาตรการขั้นต่ำเท่านั้น สัญญาการจ้างงานอาจกำหนดขั้นต่ำที่ต้อง

³⁷ A Guide to UK Employment Law, น. 5-23.

ปฏิบัติตามเมื่อพนักงานต้องการลาประจำปีในกรณีที่มิได้มีการกำหนดตามสัญญาจ้างกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ โดยนายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างลางานได้ทั้งหมดหรือบางส่วน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงข้อกำหนดนั้น ในกรณีที่คนงานถูกเลิกจ้างและยังมิได้รับสิทธิลาขั้นต่ำที่สะสมไว้ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนแทนการลาที่ยังไม่ได้ใช้สิทธินั้น

(6) การทำงานที่ยืดหยุ่น

สิทธิในการร้องขอการทำงานที่ยืดหยุ่น คนงานที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 6 ปีหรือบุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถขอทำงานที่ยืดหยุ่นได้ สิทธิดังกล่าวมีให้กับลูกจ้างที่ได้รับกสรวาจ้างต่อเนื่องมาแล้ว 26 สัปดาห์และบุคคลดังกล่าวมีหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตร ลูกจ้างสามารถขอเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานหรือเวลาที่ต้องทำงานและอาจขอทำงานจากที่บ้าน

(7) การสิ้นสุดการจ้าง

การสิ้นสุดการจ้างนั้นตามกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักรนั้นให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการเรียกร้องค่าทดแทนในการกรณีดังต่อไปนี้

- 1) การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
- 2) การเลิกจ้างโดยมิชอบ
- 3) การเรียกร้อยค่าชดเชยซ้ำซ้อน
- 4) การเรียกร้อยค่าที่เกิดมาจากการให้เหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรในการบอกเลิกจ้างของนายจ้าง
- 5) การเรียกร้อยค่าที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติเนื่องจากชาติกำเนิด เพศ ความพิการ รสนิยมทางเพศ หรือศาสนา

การอ้างสิทธิ์ของลูกจ้างนั้นสามารถเรียกร้อยค่าต่อนายจ้างได้ในเหตุละเมิดสัญญาในกรณีที่นายจ้างไม่ได้ให้เหตุแห่งการบอกเลิกจ้างโดยมิได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม และยังสามารถเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยมิชอบหากลูกจ้างได้รับสัญญาจ้างที่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แต่นายจ้างได้เลิกจ้างก่อนครบตามสัญญา

3.3.2.3 สหพันธรัฐมาเลเซีย

สหพันธรัฐมาเลเซีย มีการแยกกฎหมายแรงงานออกเป็นหลายส่วน เนื่องจากสหพันธรัฐมาเลเซียปกครองในระบบรัฐ จึงมีกฎหมายแรงงานของแต่ละรัฐประกอบด้วยสำนักแรงงานของรัฐเพนนิลซูล่า (Department of Labour, Peninsular Malaysia, which administers the following law in Peninsular Malaysia) สำนักงานของรัฐบาลซาบ (Department of Labour, Sabah,

which administers the following law in Sabah) และสำนักงานแรงงานของรัฐซาลาวัก (Department of Labour, Sarawak, which administers the following law in Sarawak)³⁸

มาตรการทางกฎหมายแรงงานของสหพันธรัฐมาเลเซียคือ The Employment Act 1955 (พ.ศ. 2498) ซึ่งได้มีการแก้ไขในวันที่ 30 เมษายน ค.ศ. 2012 (พ.ศ. 2555)³⁹ ซึ่งพระราชบัญญัติการจ้างงานกำหนด และรับประกันมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพแรงงานเกี่ยวกับบทบัญญัติพื้นฐานของสัญญาการจ้างงานเช่น การจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมง การทำงานการหยุดพัก การลาคลอด การจ้างงานสตรี การจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนการเลิกจ้างการเลิกจ้าง และการเกษียณอายุ มาตรฐานต่ำกว่าจะถือว่าไม่ถูกต้อง โดยตามพระราชบัญญัติดังกล่าวได้มีการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในอุตสาหกรรมการขนส่งในรูปแบบต่างๆไม่ว่าจะเป็นการขนส่งผู้โดยสารหรือการขนส่งสินค้าทางถนน ทางรถไฟ ทางน้ำหรือทางอากาศ รวมทั้งการจัดการสินค้าในท่าเรือ หรือ โกดังสินค้าอีกด้วย

(1) การกำหนดเวลาการทำงาน และเวลาพักของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสหพันธรัฐมาเลเซียนั้นได้มีการจำแนกความแตกต่างของคำว่า “ชั่วโมงทำงาน (Hours of Work)” กับ “ชั่วโมงทำงานปกติ (Normal Hours of Work)” โดยชั่วโมงการทำงานนั้นได้ถูกให้คำนิยามว่า ช่วงเวลาที่ลูกจ้างอยู่ในการจัดการของนายจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีอำนาจในการจัดสรรเวลา และการเคลื่อนไหวของตนเอง ในส่วนของชั่วโมงการทำงานปกตินั้นได้ถูกให้คำนิยามว่าเป็นตัวเลขของชั่วโมงการทำงานซึ่งได้รับการยอมรับของทั้งนายจ้างและลูกจ้างในสัญญาให้บริการเป็นชั่วโมงการทำงานปกติต่อวัน และชั่วโมงการทำงานดังกล่าวต้องไม่เกินกว่าที่ได้มีการตกลงกันเอาไว้⁴⁰

การกำหนดชั่วโมงการทำงานนั้นตามพระราชบัญญัติการจ้างงาน (The Employment Act 1955) ข้อที่ 60A(1) กำหนดให้ลูกจ้างนั้นทำงานมากกว่า 5 ชั่วโมงนอกเหนือเวลาพักอย่างน้อย 30 นาที เวลาทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

ก) กำหนดเวลาพักอย่างน้อย 30 นาที ในช่วงเวลา 5 ชั่วโมงติดต่อกันโดยกาพักนั้นต้องไม่ขัดกับช่วงเวลาของการทำงานใน 5 ชั่วโมงที่ติดต่อกันนั้น

³⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, *เพิ่งอ้าง*, น. 31.

³⁹ “Employment Act 1955,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562, จาก

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=48055

⁴⁰ Haprizza Ashari, “Khairiah BINTI Soehod and Nik Ahmad Kamal Nik Mahmud,”

สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2562, จาก

https://www.researchgate.net/publication/320695186_Managing_hours_of_work_and_rest_breaks_A_Malaysia_n_perspective.

ข) ลูกจ้างผู้ซึ่งมีส่วนร่วมในการทำงานที่ต้องถูกดำเนินการอย่างต่อเนื่องและงานซึ่งต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยต้องทำงานเป็นเวลา 8 ชั่วโมงติดต่อกันรวมระยะเวลาไม่น้อยกว่า 45 นาที ในการพักรับประทานอาหารและ

ค) ภายใต้ข้อตกลงสัญญาให้บริการระหว่างลูกจ้างและนายจ้างของตัวเลขชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันหรือมากกว่าหนึ่งวันในแต่ละสัปดาห์ การจำกัดการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันนั้นอาจถูกขยายให้เกินกว่านั้นแต่ลูกจ้างไม่ควรทำงานมากกว่า 9 ชั่วโมงใน 1 วันทำงานหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(2) วันหยุดนั้นกฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิหยุด 1 วันเต็มต่อสัปดาห์ เนื่องจากอาจมีการกำหนดจากนายจ้างเป็นครั้งคราว หรือในที่ซึ่งลูกจ้างได้รับอนุญาตให้หยุดมากกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ เพื่อจุดประสงค์ตามส่วนนี้

(ก) แม้จะมีการกำหนดวันหยุดข้างต้นในวรรคแรก การตีความคำว่า “วัน” ในส่วนของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ โดยทำงานอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าสามสิบชั่วโมงจะเป็นวันหยุด

(ข) แม้จะมีการกำหนดวันหยุดในวรรคแรก กฎหมายได้ให้อำนาจอธิบดีในการยื่นคำขอเป็นลายลักษณ์อักษร โดยนายจ้างและภายใต้เงื่อนไขใด ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมที่จะกำหนดวันหยุดซึ่งอาจอนุญาตให้นายจ้างกำหนดวันหยุดในวันใดวันหนึ่งของแต่ละสัปดาห์ โดยวันหยุดที่เหลือและวันที่ได้รับจะถือว่าเป็นวันหยุดพักของพนักงานเพื่อจุดประสงค์ในส่วนนี้

(ค) นายจ้างจะต้องจัดทำบัญชีรายชื่อก่อนวันเริ่มต้นของเดือนซึ่งกำหนดวันหยุดจะแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงวันที่ได้กำหนดให้เป็นวันหยุดพักของลูกจ้าง และวันเดียวกันในแต่ละสัปดาห์ กำหนดให้เป็นวันหยุดของลูกจ้างนั้นนายจ้างต้องทำการติดประกาศการแจ้งวันหยุดให้ลูกจ้างทราบให้ชัดเจนในสถานที่ทำงานด้วย

นายจ้างคนใดที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติใด ๆ ในข้อนี้ถือว่าเป็นการกระทำความผิด

3.4 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องเช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 3 เรื่องสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 ดังต่อไปนี้

3.4.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 เรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายที่เท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง (มาตรา 27)

3.4.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญการจ้างแรงงาน โดยรายละเอียดต่างจะถูกกำหนดลงในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สำหรับกฎหมายฉบับนี้ได้มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) จ้างแรงงาน คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่อีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ (มาตรา 572)

2) สัญญามีได้กำหนดว่าจะจ้างกันนานเท่าใด ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด จะบอกเลิกสัญญาก็ได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อถึงหรือก่อนที่จะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป หรือนายจ้างอาจจ่ายสินจ้างให้ครบจำนวนที่ต้องจ่ายตามจำนวนที่บอกกล่าวแล้ว ให้ลูกจ้างออกจากงานเลยก็ได้ (มาตรา 582)

3.4.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายแรงงานได้มีปรับปรุง เสนอแนะ มาตรการการในด้านการคุ้มครองหลายประการ โดยในปี พ.ศ. 2515 ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2516 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานที่มีการบังคับใช้มากกว่า 26 ปี ที่มีการแก้ไขหลายครั้งในรูปแบบของประกาศกระทรวงมหาดไทย แต่ด้วยเหตุด้านเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงมีความเห็นสมควรที่จะมีการบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานใหม่ โดยผ่านการพิจารณาของรัฐสภาตามรูปแบบประชาธิปไตยเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีหลักการใหม่รวบรวมการคุ้มครองแรงงานไว้ให้เป็นหมวดหมู่ เพิ่มเติมแก้ไข และทำการปรับปรุงให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 ได้ยกเลิกประกาศของประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ทำให้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมที่ออกโดยอาศัยอำนาจประกาศ

ของคณะปฏิวัติดังกล่าวที่ถูกยกเลิกไปด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังคงหลักการเดิมตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กล่าวคือ กำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างอันที่จะพึงปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสม และธรรมกันทั้งสองฝ่ายและมีการแก้ไขเพิ่มเติมในบางกรณีเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น⁴¹

การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ มีโครงสร้างบทบัญญัติครอบคลุมทั้ง 3 ส่วน การคุ้มครองสภาพการจ้าง คุ้มครองความปลอดภัยการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

(1) การคุ้มครองสภาพการจ้าง⁴²

สาระสำคัญที่สมควรนำมาศึกษาจะเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเรื่อง que ปฏิบัติได้ยาก อาจจะเป็นประเด็นปัญหา หรือมักเป็นเรื่องที่มีการเองเปรียบกัน และมักหลีกเลี่ยงกัน โดยเฉพาะเรื่องกฎหมายที่ได้กำหนดให้มีในข้อบังคับการทำงานตามมาตรา 108 คือ

- 1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- 2) วันหยุดและเกณฑ์การหยุด
- 3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
- 4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน

วันหยุด

- 5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- 6) วินัยและโทษทางวินัย
- 7) การร้องทุกข์
- 8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

(2) ประเด็นสำคัญเรื่องการคุ้มครองสภาพการจ้าง เช่น

1) สัญญาจ้าง ตามมาตรา 5 สัญญาไม่ว่าจะเป็นหนังสือ หรือทำด้วยวาจาหรือโดยปริยาย และจะต้องมีการตกลงเรื่องค่าจ้างกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาเท่าใดก็ได้ ไม่มีบทบังคับ

⁴¹ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2541), น. 1.

⁴² กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, โครงการวิจัย เรื่องลักษณะการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก, บทที่ 2, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2550), น. 12.

2) ค่าจ้าง ตามมาตรา 5 คือเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาสำหรับระยะเวลาในการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างได้ทำในช่วงเวลางานปกติของวันทำงาน และให้รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

นอกจากนั้นแล้ว กฎหมายได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ฉบับที่ 9 ลงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2561 โดยให้มีผลบังคับใช้แก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป โดยกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดต่างๆแตกต่างกัน โดยปรับสูงสุดเป็นวันละ 330 บาท ซึ่งเป็นค่าจ้างขั้นต่ำในเขต กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ต

(3) วัน เวลา ทำงานและเวลาพัก

มาตรา 23 ได้กำหนดให้นายจ้าง ต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง และรวมแล้วสัปดาห์หนึ่ง ต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ได้กำหนดให้งานขนส่งวัตถุอันตรายเป็นหนึ่งในงานที่อาจเป็นงานที่อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง

ในส่วนเรื่องเวลาพักและเวลาทำงาน มาตรา 27 ได้กำหนดให้ ในวันทำงาน ให้นายจ้าง จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกันนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่รวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

(กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ซึ่งกำหนดไว้สำหรับงานขนส่งทางบกนั้นได้ระบุหลักเกณฑ์วันทำงาน เวลาทำงาน และเวลาพักเป็นการเฉพาะ ซึ่งมีความแตกต่างจากงานทั่วไป)

(4) การทำงานล่วงเวลาและการทำงานวันหยุด ในมาตรา 24 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายอาจให้ลูกจ้างทำงาน

ล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้ “ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง และชั่วโมงการทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย”

สำหรับงานขนส่งทางบกนั้น ได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) กำหนดการทำงานล่วงเวลาให้แก่ชายจ้างแตกต่างไปจากงานทั่วไป

ในด้านการทำงานในช่วงวันหยุดนั้นตาม มาตรา 25 ได้กำหนด ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรืองานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

บทบัญญัติในเรื่องการทำงานในวันหยุดนั้นมีไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง ไม่ให้นายจ้างใช้อำนาจบังคับให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างได้พักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน⁴³

มาตรา 25 มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญที่สำคัญดังนี้

(1) นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดต่างจากที่กฎหมายกำหนดก็ได้ แต่จำเป็นที่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

(2) นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้หาก 1) ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่การงาน 2) งานฉุกเฉิน 3) งานที่ไม่สามารถหยุดได้ เช่น กิจการโรงแรม การขนส่ง สถานพยาบาล เป็นต้น 4) กิจการรูปแบบอื่นที่กฎกระทรวงกำหนด

เรื่องการหยุดตามประเพณีตามมาตรา 29 วรรคสี่ นั้นได้กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กฎกระทรวงกำหนด ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

⁴³ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (ม.ป.ท.: ม.ป.พ, 2551), น. 70.

กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ได้กำหนดลักษณะงาน หรือสภาพของงานที่นายจ้าง ไม่อาจหยุดตามวันหยุดประเพณีได้ ดังนี้

(1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องคั้ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานที่บริการท่องเที่ยว

(2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงาน ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียแก่การทำงาน

(5) วันหยุด

วันหยุดของลูกจ้างที่ถูกกำหนดไว้ตามกฎหมายมีด้วยกัน 3 ประเภทด้วยกัน

ก. วันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้าง ลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ (มาตรา 28 วรรคแรก)

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงาน โรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นานายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำ สัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 28 วรรค สอง)

ข. วันหยุดตามประเพณี ได้กำหนดให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้าง ทราบเป็นการล่วงหน้าหนึ่งปีไม่น้อยกว่า 30 วัน (มาตรา 29 วรรคหนึ่ง) โดยให้นายจ้างพิจารณา กำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น (มาตรา 29 วรรคสอง) ในกรณีวันหยุดตามประเพณีนี้วันใดตรงกับวันหยุดประจำ สัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป (มาตรา 29 วรรคสาม) หากนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากสภาพการทำงานเป็นไปตาม กฎกระทรวง (กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)) ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่น ชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างอาจจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (มาตรา 29 วรรคท้าย)

ค. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีนั้นมี สิทธิที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วัน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ (มาตรา 30 วรรคหนึ่ง) ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้ (มาตรา 30 วรรคสอง) และในส่วนลูกจ้างที่ยังทำงานไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุด พักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณตามส่วนก็ได้ (มาตรา 30 วรรคท้าย)

กรณีตามมาตรา 67 หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119 ซึ่งเป็นความผิดอันทำให้หมดสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยนั้น กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิรับตามมาตรา 30

(6) วันลา

กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาอยู่ 6 ประเภทด้วยกัน

(ก) วันลาป่วย โดยได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการลาป่วยจริงได้ การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองแพทย์ (มาตรา 32 / มาตรา 57)

(ข) การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ได้มีการแก้ไขให้สิทธิลูกจ้างลากิจเพื่อธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน (มาตรา 34) ประกอบกับ มาตรา 57/1 ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่หนึ่งปีต้องไม่เกิน 3 วันทำงาน⁴⁴

(ค) การลาเพื่อคลอดบุตร กำหนดให้ลูกจ้างหญิงซึ่งตั้งครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรโดยกำหนดครรถ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน (มาตรา 41) ส่วนของค่าจ้างนั้นกำหนดนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ได้ลา แต่ไม่เกิน 45 วันทำงาน (มาตรา 59)

(ง) การลาเพื่อทำหมัน กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด สำหรับค่าจ้างในระหว่างทำหมันหรือลาเนื่องจากการทำหมัน กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานหรือเสมือนหนึ่งว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติโดยมิได้มีการลา (มาตรา 33/ 57 วรรคสอง)

(จ) การลาเพื่อรับราชการทหาร กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 35) สำหรับวันจำนวนลาขึ้นก็เท่ากับจำนวนวันที่ทางราชการเรียกมา จะเป็นกี่วันก็ได้ แต่ส่วนใหญ่จะกำหนดเป็นระยะเวลาสั้นๆ โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างวันลาเพื่อเข้ารับราชการทหารดังกล่าวข้างต้นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน แต่หนึ่งปีไม่เกินหกสิบวัน

45

⁴⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, วันที่ 5 เมษายน 2562, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 136, ตอนที่ 43 ก, หน้า 23.

⁴⁵ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *เพ็ญอึ้ง*, น. 82.

(ฉ) การลาเพื่อการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถ ตามมาตรา 36 กำหนดให้ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดใน กฎกระทรวง โดยตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรม หรือพัฒนาตนเองได้

(7) วันและสถานที่จ่ายค่าตอบแทน มีลักษณะดังต่อไปนี้

การกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างตาม มาตรา 70 ดังนี้

1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลา เวลาอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง ครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างมีหน้าที่ ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายหนึ่งเดือนไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิ ได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง⁴⁶

นอกจากนั้น มาตรา 76 ยังกำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่

- ก. ชำระเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
- ข. ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานฯ
- ค. ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ ลูกหนี้ฝ่ายเดียวฯ

ง. เป็นเงินประกัน หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือ ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

จ. เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงกองทุนเงินสะสม

(8) วินัย โทษทางวินัย และการร้องทุกข์

⁴⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, วันที่ 5 เมษายน 2562, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 136, ตอนที่ 43 ก, หน้า 24.

กฎหมายไม่ได้กำหนดเรื่องวินัยและมาตรการ การดำเนินการเฉพาะ จึงขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร แต่โดยทั่วไปจะกำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน ซึ่งมาตรา 108 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องมีข้อบังคับ การทำงาน โดยมีรายละเอียดที่ต้องมีในข้อบังคับใน 6) วินัยและโทษทางวินัย 7) การร้องทุกข์พร้อมกันได้กำหนดกระบวนการร้องทุกข์ไว้ในมาตรา 109⁴⁷

(9) การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง ได้กำหนดไว้ในมาตรา 118 และมาตรา 119 กรณีนายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ได้มีหลักเกณฑ์การที่สำคัญในการจ่ายค่าชดเชยของนายจ้าง ดังนี้⁴⁸

ก. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข. ลูกจ้างซึ่งทำงานทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค. ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ง. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 220 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 220 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จ. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่า ค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ฉ. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

⁴⁷ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). โครงการวิจัย เรื่องลักษณะการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก. บทที่ 2 หน้า 16

⁴⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, วันที่ 5 เมษายน 2562, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 136, ตอนที่ 43 ก, หน้า 25.

ค่าชดเชยจึงเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายให้แก่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง ถ้านายจ้างมิได้เป็นฝ่ายเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างลาออกจากงานไป ทิ้งงานไปหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยต่อเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ถ้ายังไม่มีเลิกจ้างดังเช่นกรณีนายจ้างได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง แต่นายจ้างยังไม่มีคำสั่งเลิกจ้างหรือบอกเลิกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย⁴⁹

การเลิกจ้าง โดยที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแก่ลูกจ้างโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า บทบัญญัติตาม มาตรา 17/1 ได้กำหนดให้นายจ้างที่บอกเลิกสัญญาโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตาม มาตรา 17 วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกจ้างมีผลตาม มาตรา 17 วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน⁵⁰

(10) การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

ก. การคุ้มครองแรงงานหญิงอาจแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ

(ก) ข้อจำกัดในการทำงานของแรงงานหญิง

บทบัญญัติตาม มาตรา 37 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แยก หาม หาบ ทูน ลากหรือเข็นของหนักเกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ ลูกจ้างผู้หญิง ไม่ให้ทำการเคลื่อนย้ายของหนักเกินกว่าความสามารถของมนุษย์ โดยตระหนักถึงสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างเป็นสำคัญตามกฎหมายกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 ข้อ 1 (3)

บทบัญญัติตาม มาตรา 38 เกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย หนึ่งกฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

⁴⁹ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วัฒวรรณ, *เพิ่งอ้าง*, น. 139.

⁵⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, วันที่ 5 เมษายน 2562, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 136, ตอนที่ 43 ก, หน้า 22.

4. งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

(ข) การทำงานในยามวิกาล

กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานหญิงทำงานระหว่าง 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06:00 นาฬิกา ได้แต่ต้องมีการควบคุมโดยพนักงานตรวจแรงงาน ถ้าพนักงานตรวจแรงงาน เห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น ให้รายงานต่อ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบอำนาจ เพื่อทำการพิจารณาและมี คำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานได้ตามเห็นสมควร และนายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวนี้ (มาตรา 40)

(ค) หญิงมีครรภ์ ความคุ้มครองต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้นกฎหมายมีการคุ้มครอง ที่แตกต่างจากการคุ้มครองลูกจ้างผู้หญิงทั่วไปอยู่ 5 ประการ

ตามกฎหมายนั้น ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงตั้งครรภ์นั้นห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง หญิงดังกล่าวทำงานในระหว่าง 22:00-06:00 นาฬิกา (มาตรา 39) เพราะต้องการที่จะให้ลูกจ้างหญิง ที่ตั้งครรภ์ได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายแก่ทารกในครรภ์ โดยได้ห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานดังต่อไปนี้

1. งานที่เกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
2. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
3. งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลากหรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
4. งานที่ทำงานในเรือ
5. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แต่ถ้าเป็นงานที่หญิงมีครรภ์ก็เป็นตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองาน เกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาได้ครบเท่าที่ไม่กระทบต่อสุขภาพของ ลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป (มาตรา 39/1 เพิ่มเติมโดยมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551)

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่า ตนเองไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้อีกต่อไป ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิของนายจ้างเปลี่ยนงานใน หน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือภายหลังคลอดก็ได้ (มาตรา 42)

การให้สิทธิในการลาคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ ไม่เกินเก้าวัน ซึ่งไม่นับรวมวันหยุดที่มีในช่วงระหว่างที่ได้ทำหาลาด้วย (มาตรา 41) โดย กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวเท่ากับค่าจ้างในวันที่ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน (มาตรา 59)

การเลิกจ้าง กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์ (มาตรา 43)

ข. การคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยสามารถแบ่งรูปแบบการใช้แรงงานลูกจ้างเด็กได้ 7 เรื่องดังนี้

(ก) อายุต้องห้าม กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี เข้ามาเป็นลูกจ้าง (มาตรา 43) เพราะแรงงานเด็กยังเป็นผู้เยาว์ และ กำลังอยู่ในช่วงที่จะเจริญเติบโต เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติในอนาคต การที่ให้ลูกจ้างเด็กมาทำงานจะเป็นการทำให้เด็กต้องออกจากการศึกษาหรือทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาสติปัญญาเพราะ เด็กอาจพักผ่อนไม่เพียงพอจึงทำให้การเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพมากพอ หรืออาจประสบอุบัติเหตุจากการทำงานกับเครื่องจักรกลต่างๆจนเป็นเหตุให้พิการก็มีมาก

(ข) หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเด็ก

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่รับเด็กเข้าทำงาน

(2) จัดบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมกับให้พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจในเวลาทำการ

(3) แจ้งสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

(ค) ช่วงเวลาการทำงานของลูกจ้างเด็กได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับช่วงเวลาการทำงานให้นแก่นายจ้าง ดังนี้

(1) เวลาพัก กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในช่วงเวลาสี่ชั่วโมงดังกล่าวให้นายจ้างจัดให้เด็กพักตามที่นายจ้างกำหนดก็ได้ (มาตรา 46)

(2) เวลายามวิกาล ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่าง 22:00 นาฬิกา ถึงเวลา 06:00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับการอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีได้มอบหมาย หากลูกจ้างเด็กนั้นอายุต่ำกว่า 18 ปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายกันทำงานในเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ (มาตรา 47)

(ง) การทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 48)

(จ) ข้อจำกัดตามลักษณะงาน

กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปั่น
- (3) งานที่เกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสงที่มีระดับที่แตกต่างจากปกติ อันอาจจะเป็นอันตราย ตามที่กฎกระทรวงกำหนด
- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กฎกระทรวงกำหนด
- (5) งานที่เกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กฎกระทรวงกำหนด
- (7) งานขับรถหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด
- (ข) สถานที่ต้องห้าม กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน ในสถานที่ดังต่อไปนี้
 - (1) โรงฆ่าสัตว์
 - (2) สถานที่เล่นการพนัน
 - (3) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
 - (4) สถานที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด
- (ข) ค่าจ้างและหลักประกัน กฎหมายได้คุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างและหลักประกันของลูกจ้างเด็ก ดังนี้

1.ค่าจ้าง กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น (มาตรา 51 วรรคสอง) และในการที่นายจ้างจ่ายเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ ให้แก่ลูกจ้างเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีงานจ้าง ขณะแรก

แรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กนั้นตามกำหนดการ

2. หลักประกัน นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างเด็กไม่ได้โดยถือเป็นข้อห้ามที่เด็ดขาดไม่มีข้อยกเว้น (มาตรา 51 วรรคหนึ่ง)

(11) การเรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหาย

เมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงินทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ด้วยลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างได้ทำต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ (มาตรา 10 วรรคหนึ่ง) โดยตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2541 โดยมีหลักประกันความเสียหายในการทำงานอยู่ 3 ประเภท ดังนี้

ก. หลักประกันด้วยเงินสด

ข. หลักประกันด้วยทรัพย์สิน

ค. หลักประกันด้วยตัวบุคคล

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะหรือสภาพของงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2541 ข้อ 4 ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถที่จะเรียกหลักประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้ ได้แก่

(1) งานสมุหบัญชี

(2) พนักงานเก็บเงินหรือจ่ายเงิน

(3) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุมูลค่าคือ เพชร พลอย เงิน ทองคำ ทองคำขาว และไข่มุก

(4) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง

(5) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(6) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

(7) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับคลังสินค้า ซื้อขายสินค้า แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงินหรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการทำหน้าที่ว่านั้น

ดังนั้น การเรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้างกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยนั้น สามารถเรียกเก็บได้จากงานที่เกี่ยวข้องกับ การเป็นพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน กับงานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ โดยสามารถเรียกหรือรับจำนวนเงินจากพนักงานได้จะต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยกำหนดให้นายจ้างที่ได้รับหลักประกันนำเงินไปฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยต้องให้มีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคนและให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชีให้ลูกจ้างทราบ ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่รับเงินประกัน

3) การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน ราย สัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างได้ทำในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 5)

วัตถุประสงค์สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างอาศัยความได้เปรียบในเชิงเศรษฐกิจเอารัดเอาเปรียบแก่ลูกจ้างในการกำหนดอัตราค่าจ้างเอง โดยที่มิได้เป็นไปตามความพอใจของฝ่ายลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใด เช่น ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ เป็นต้น อีกทั้งยังเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้นพอเพียงแก่การดำรงชีวิตต่อไป จึงทำให้กฎหมายทำการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเป็นหลักเกณฑ์ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม

สำหรับแนวทางการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ควรพิจารณาจากกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้าง และตัวแทนภาครัฐ ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันทั้งสามฝ่าย ปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มนายจ้าง ได้แก่ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง และความอยู่รอดของธุรกิจนายจ้าง ปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มลูกจ้าง ได้แก่ ค่าครองชีพในระดับมาตรฐานที่ลูกจ้างพึงดำรงชีพอยู่ได้เพียงพอ และค่าจ้างอันเป็นผลตอบแทนการทำงานและความสามารถ ส่วนปัจจัยในทางภาครัฐ ได้แก่ การคำนึงถึงการรวมขอมประนีประนอมทั้งกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างให้สามารถทำงาน

ร่วมกันได้ นำมาซึ่งการประสานประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

หลักการในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ จึงควรกำหนดเพื่อให้ลูกจ้างนั้นมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพอย่างพอเพียงตามสภาพสังคมในปัจจุบัน ไม่เลือกปฏิบัติแก่ลูกจ้างประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยเฉพาะ ซึ่งการกำหนดการจ้างค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยนั้นเป็นระบบตั้งตัวซึ่งไม่มีความยืดหยุ่น หากนายจ้างประสบปัญหาทางธุรกิจ นายจ้างอาจมีการลดชั่วโมงของลูกจ้างและอาจมีการลดค่าจ้างลง แต่หากการลดค่าจ้างดังกล่าวอาจมีผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดจึงเป็นปัญหาว่า ควรมีมาตรการทางกฎหมายอย่างไรที่จะเป็นการช่วยเหลือดูแลทั้งฝ่ายนายจ้างให้ดำเนินกิจการต่อไป และฝ่ายลูกจ้างยังคงมีรายได้ต่อไปในระดับหนึ่ง⁵¹

3.4.4 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้กับบุคคลดังกล่าวเมื่อลูกจ้างได้รับภัยอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างและกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทน โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง

เงินทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงานหรือลักษณะงานที่ทำให้แก่นายจ้าง

เงื่อนไขที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างต้องประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

“ประสบอันตราย”⁵² หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่ร่างกายหรือผลกระทบต่อจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

ดังนั้น คำว่า ประสบอันตรายจึงเป็นกรณีที่

⁵¹ ศิววงศ์ ดำรงศักดิ์ศิริ, *เพ็ญอ้าง*, น. 77-78.

⁵² ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *เพ็ญอ้าง*, น. 301.

(1) ลูกจ้างได้รับอันตราย เช่น ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถบรรทุกขนส่งสินค้าของ นายจ้างได้ขับรถไปส่งสินค้าให้แก่ นาย รถที่ลูกจ้างขับไปเกิดอุบัติเหตุเป็นผลให้ลูกจ้างบาดเจ็บถึง แขนขาดขาขาด

(2) ลูกจ้างได้ผลกระทบแก่จิตใจ เช่น ลูกจ้างซึ่งทำงานในโรงแรมซึ่งมีการผลิตที่ต้องใช้ พลังไอน้ำ หากหม้อน้ำที่ใช้ในการผลิตดังกล่าวระเบิดขึ้น มีคนเสียชีวิตจำนวนมาก ลูกจ้างบางคน ไม่ได้รับอันตรายจากการระเบิด แต่ภาพที่ลูกจ้างเห็นเหตุการณ์ดังกล่าวจึงทำให้เกิดความรู้สึกหวาด หลัว จนเป็นเหตุทำให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เป็นต้น

(3) ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เช่น ลูกจ้างซึ่งทำงานในงานก่อสร้างที่มีการใช้ลิฟท์ขนส่ง วัสดุและขนส่งคนด้วย ลูกจ้างขึ้นลิฟท์ขนส่งดังกล่าว ลิฟท์ดังกล่าวสลิงซึ่งเก่าและชำรุดทำให้สลิง ขาด ลิฟท์ตกลงมาเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เป็นต้น

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดตาม ลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

ตามบทบัญญัติข้างต้นการเจ็บป่วยนั้นมี 2 กรณี

กรณีแรก ลูกจ้างเจ็บป่วยเป็นโรคต่างๆอันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องไป รับการรักษาพยาบาล และการเจ็บป่วยต้องไม่ได้เกิดจากการประสบอุบัติเหตุหรือไม่ใช่การประสบ อันตราย

กรณีสอง ลูกจ้างถึงแก่ความตายซึ่งได้แก่การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเป็นโรคต่างๆ อันเกิดขึ้น เนื่องจากการทำงานและเสียชีวิตลงด้วยเหตุที่เป็นโรคนั้น

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่ง ของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในช่วง การทำงานหรือปฏิบัติตามที่นายจ้างสั่ง รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยทาง บก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบ อันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตายทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ นั้น

2) ลูกจ้างต้องไม่มีการเสพลิงของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นๆจนไม่สามารถครองสติ ตัวเองได้ (มาตรา 22 (2)) แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537)

3) ลูกจ้างต้องไม่ได้ตั้งใจทำให้ตนเองหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตราย (มาตรา 22 (2))

ตามคำนิยามของเงินทดแทนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้น สามารถแบ่ง ลักษณะของเงินทดแทนได้ 4 ประเภทด้วยกัน คือ

(1) ค่าทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ในกรณีผู้ได้สิทธิรับเงินทดแทนนอกเหนือไปจากลูกจ้าง ได้แก่ บิดามารดา สามีหรือภรรยา บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือครบ 18 ปีแล้ว แต่กำลังศึกษาอยู่หรือทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือนและบุตรที่เกิดภายใน 310 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย รวมทั้งผู้ขาดไร้อุปการะแล้วแต่กรณี

การจ่ายค่าทดแทนมี 4 อัตรา ดังนี้ (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง)

(ก) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(ข) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของกรสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กฎหมายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(ค) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

(ง) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปี

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนให้เป็นไปตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด(มาตรา 18 วรรคสาม)

ค่าทดแทนต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุดและไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

สำหรับค่าทดแทนรายเดือนนั้น กฎหมายได้กำหนดค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุดและค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดไว้โดยมีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ฉบับที่ 3 ข้อที่ 5 กำหนดว่ากรณีจะเป็นประการใดก็ตามค่าทดแทนตามมาตรา 18 วรรคสี่ต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาท แต่ต้องไม่เกิน 9,000 บาท

(2) ค่ารักษาพยาบาล หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้น

ไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลอย่างทันทีตามความเหมาะสม และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กฎกระทรวงกำหนด (มาตรา 13)

สำหรับอัตราค่ารักษาพยาบาลตามมาตรา 13 นั้นกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กฎกระทรวงกำหนด

กฎกระทรวง กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้ว่า

ข้อ 2 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ไม่เกินสี่หมื่นห้าพันบาท

ข้อ 3 ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลไม่เพียงพอที่จะจ่ายตามข้อ 2 ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกินหกหมื่นห้าพันบาท

ข้อ 4 ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลจ่ายตามข้อ 3 ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็นเพิ่มอีก ทั้งนี้ เมื่อรวมค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 2 และข้อ 3 ต้องไม่เกินสองแสนบาท

ข้อ 5 กรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ 4 สำหรับลูกจ้างรายใดไม่เพียงพอให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวเท่าที่จำเป็น แต่รวมทั้งสิ้นต้องไม่เกินสามแสนบาท โดยให้คณะกรรมการแพทย์พิจารณาและคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

ข้อ 6 การจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 หรือข้อ 5 หากลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ป่วยในมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาล และค่าบริการทั่วไปให้นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละหนึ่งพันสามร้อยบาท

(3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายถึง การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพร่างกาย

การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานนั้นมีค่าใช้จ่ายต่างๆมาเกี่ยวข้องซึ่งภาระในค่าใช้จ่ายเหล่านั้นตกเป็นของนายจ้าง โดยมี กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2539) กำหนดว่า

ให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะขอรับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ยื่นคำขอตามแบบที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการกำหนดพร้อมด้วย

หลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบ ณ สำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดแล้วแต่กรณี

ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น คือ

(1) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูในการทำงานด้านการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพไม่เกิน 20,000 บาท

(2) ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน 20,000 บาท

4) ค่าทำศพ หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจนถึงแก่ความตายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดยไม่มีผู้จัดการศพ นายจ้างต้องเป็นผู้จัดการศพไปพลางก่อน จนกว่าจะมีผู้มาขอเป็นผู้จัดการศพ โดยจะใช้เงินค่าทำศพเกินหนึ่งในสามของค่าทำศพไม่ได้ แต่ถ้าลูกจ้างได้ตายไปครบ 72 ชั่วโมงแล้ว ยังไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มาขอจัดการศพให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้างในการนี้ให้นายจ้างใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือ (มาตรา 17)

3.4.5 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงการแนวทางในการปฏิบัติของระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้กลุ่มบุคคลทั้ง 2 ฝ่ายนั้นมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และสามารถทำความตกลงร่วมกันในปัญหาต่างๆ ได้ทั้งเรื่องสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ของทั้ง 2 ฝ่ายเพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันได้ อีกทั้งยังกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงานให้สามารถหาข้อยุติได้โดยเร็ว เพื่อความเข้าใจอันดีของทั้ง 2 ฝ่ายให้สามารถปฏิบัติการต่างๆร่วมกันได้อย่างสงบสุข

โดยมีข้อกฎหมายที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) มาตรา 5 ได้ให้คำนิยามของ “สภาพการจ้าง” หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นๆของนายจ้างและลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

2) มาตรา 11 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้ 1) เงื่อนไขการจ้างงาน 2) กำหนดวันและเวลาทำงาน 3) ค่าจ้าง 4) สวัสดิการ 5) การเลิกจ้าง 6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง 7) การแก้ไขเพิ่มเติมและการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

3) กรณีเกิดข้อพิพาททางแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยบัญญัติข้อกำหนดมีทางออกอยู่ 3 ทางคือ การตั้งผู้ชี้ขาด นายจ้างใช้สิทธิปิดงาน หรือลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน แต่ข้อพิพาทดังกล่าวในบางกิจการ ซึ่งรวมทั้งกิจการขนส่งทางบกจะต้องมีการใช้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการตัดสินชี้ขาดซึ่งจะมีการหยุดงานหรือปิดงานมิได้ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 23 และกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2419)

4) กฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติถึงการให้สิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน รวมทั้งกรกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

3.4.6 พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522

หลักการสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีดังนี้

- 1) มาตรา 4 ตามพระราชบัญญัติได้ให้คำนิยามที่สำคัญ เช่น
 - (1) การขนส่ง หมายถึง การขนส่งคน สัตว์หรือสิ่งของ โดยทางบกด้วยรถ
 - (2) การขนส่งประจำทาง หมายถึง การขนส่งเพื่อสินจ้างตามเส้นทางที่คณะกรรมการควบคุมการขนส่งทางบกกำหนด
 - (3) การขนส่งไม่ประจำทาง หมายถึง การขนส่งเพื่อสินจ้างโดยไม่จำกัดเส้นทาง
 - (4) การขนส่งโดยรถขนาดเล็ก หมายถึง การขนส่งคนหรือสิ่งของหรือคนและสิ่งของรวมกัน เพื่อสินจ้างตามเส้นทางที่คณะกรรมการควบคุมการขนส่งทางบกกำหนดด้วยรถที่มีน้ำหนักบรรทุกและน้ำหนักบรรทุกรวมกันไม่เกินสี่พันกิโลกรัม
 - (5) การขนส่งส่วนบุคคล หมายถึง การขนส่งเพื่อการค้า หรือธุรกิจของตนเองด้วยรถที่มีน้ำหนักเกินกว่าหนึ่งพันกิโลกรัม
 - (6) การขนส่งระหว่างจังหวัด หมายถึง การขนส่งประจำทาง การขนส่งไม่ประจำทาง หรือการขนส่งส่วนบุคคล ซึ่งกระทำระหว่างจังหวัดกับจังหวัด
 - (7) การขนส่งระหว่างประเทศ หมายถึง การขนส่งประจำทาง การขนส่งไม่ประจำทาง หรือการขนส่งส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการกระทำระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ
 - (8) การรับจัดการขนส่ง หมายถึง การรับจ้างรวบรวมคน สัตว์ หรือสิ่งของและจัดให้บุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบการขนส่ง ทำการขนส่งจากแหล่งหนึ่งไปยังที่อีกแห่งหนึ่งในความรับผิดชอบของผู้รับจัดการขนส่ง

(9) รถ หมายถึง ยานพาหนะทุกชนิดที่ใช้ในการขนส่งทางบก ซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น และหมายความรวมถึง รถพ่วงของรถนั้นด้วย ทั้งนี้เว้นแต่รถไฟ

2) มาตรา 27 กำหนดเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบการขนส่งซึ่งมี 4 ประเภท คือ

- (1) ใบอนุญาตประกอบการขนส่งประจำทาง
- (2) ใบอนุญาตประกอบการขนส่งไม่ประจำทาง
- (3) ใบอนุญาตประกอบการขนส่งรถขนาดเล็ก
- (4) ใบอนุญาตประกอบการขนส่งส่วนบุคคล

ใบอนุญาตประกอบการขนส่งประจำทาง ใบอนุญาตประกอบการขนส่งไม่ประจำทาง หรือใบอนุญาตประกอบกิจการขนส่งโดยรถขนาดเล็กให้ใช้เป็นใบอนุญาตประกอบการขนส่งส่วนบุคคลได้

3) มาตรา 92, 93 และมาตรา 94 ได้กำหนดให้ผู้มีหน้าที่ต่อไปนี้อย่างใดอย่างหนึ่งต้องได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนก่อน ได้แก่ 1) ผู้ขับรถ 2) ผู้เก็บค่าโดยสาร 3) นายตรวจ และ 4) ผู้บริการตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4) มาตรา 95 ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถมีรายละเอียดดังนี้

(1) ชนิดที่หนึ่ง ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับที่มีน้ำหนักรถ และน้ำหนัก บรรทุก รวมกันไม่เกินสามพันห้าร้อยกิโลกรัมที่มีได้ใช้ขนส่งผู้โดยสารหรือ สำหรับรถขนส่งผู้โดยสารไม่เกินสี่สิบคน

(2) ชนิดที่สอง ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับที่มีน้ำหนักรถ และน้ำหนัก บรรทุก รวมกันเกินกว่าสามพันห้าร้อยกิโลกรัมที่มีได้ใช้ขนส่งผู้โดยสารหรือ สำหรับรถขนส่งผู้โดยสารเกินสี่สิบคน

(3) ชนิดที่สาม ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถซึ่งโดยสภาพ ใช้สำหรับลากจูงรถอื่นหรือ ล้อเลื่อนที่บรรทุกสิ่งใดๆบนล้อเลื่อนนั้น

(4) ชนิดที่สี่ ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถที่ใช้ขนส่งวัตถุอันตรายตาม ประเภทหรือชนิดและ ลักษณะการบรรทุกตามที่อธิบดีกำหนด

5) มาตรา 103 ทวิ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2542 บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ขับรถในรอบยี่สิบสี่ชั่วโมง ห้ามมิให้ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถปฏิบัติหน้าที่ขับรถติดต่อกันเกินสี่ ชั่วโมง นับแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ขับรถ แต่ถ้าในระหว่างนั้น ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถได้พัก

ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมง ก็ให้ปฏิบัติหน้าที่ขับรถต่อไปอีกไม่เกินสี่ชั่วโมงติดต่อกัน”

6) มาตรา 36 กำหนดให้ผู้ใดได้รับอนุญาตประกอบการขนส่งต้องจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าด้วยความปลอดภัยในการขนส่ง ทั้งนี้ตามกำหนดในกฎกระทรวง

7) มาตรา 60 ได้กำหนดการให้ความคุ้มครองบุคคลซึ่งมีสิทธิได้รับชดเชยค่าใช้จ่ายเบื้องต้นอันเกิดจากความเสียหายที่เกิดกับชีวิตและร่างกายเนื่องจากการขนส่ง ได้แก่ 1) ผู้เสียหายซึ่งมิได้อยู่ในรถคันที่ได้ก่อให้เกิดความเสียหาย แต่ได้รับความเสียหายจากรถที่ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น 2) ผู้เสียหายซึ่งได้อยู่ในรถคันที่ก่อให้เกิดความเสียหาย แต่ไม่รวมถึงผู้ขับรถ คนงาน หรือลูกจ้างประจำรถ ซึ่งอยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ 3) ผู้เสียหายซึ่งอยู่ในรถคันที่ไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหาย

3.4.7 พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 และฉบับแก้ไขต่างๆ นั้นเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทางของผู้ขับขี่รถ คนเดินทาง หรือคนจูง ขี่ หรือไล่ต้อนสัตว์ เช่น ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการใช้รถสัญาณจราจร การใช้ทางเดินรถ ความเร็วของรถ อุบัติเหตุ คนเดินเท้า สัตว์และสิ่งของในทาง เป็นต้น ซึ่งมีข้อกำหนดที่จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาดังนี้

1) มาตรา 6 ห้ามมิให้ผู้ใดนำรถที่มีสภาพไม่มั่นคงแข็งแรง หรืออาจเกิดอันตราย หรืออาจเสื่อมเสียสุขภาพอนามัยแก่ผู้ใช้ คนโดยสาร หรือประชาชนมาใช้ในทางเดินรถฯ

2) มาตรา 43 ห้ามมิให้ผู้ขับขี่รถ

(1) ในขณะที่ความสามารถในอันที่จะขับรถ

(2) ในขณะที่เมาสุราหรือของเมาอย่างอื่น

(3) ในลักษณะกีดขวางการจราจร

(4) โดยประมาทหรือนำพาอันตราย อันเกิดอันตรายแก่บุคคลหรือทรัพย์สิน เป็นต้น

มาตรา 160 วรรคสอง ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 43 (1) (2) (5) ฯ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3) มาตรา 43 ทวิ ห้ามมิผู้ขับขี่เสพยาเสพติดให้โทษตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษหรือเสพวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ทั้งนี้ ตามอธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 157 ทวิ วรรคสอง ผู้ขับขี่ใดฝ่าฝืนมาตรา 43 ทวิ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษสูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษหรือกฎหมายว่าด้วยวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและ

ประสาทอีกหนึ่งในสาม และให้ศาลสั่งพักใช้ใบอนุญาตขับขี่ที่มีกำหนดไม่น้อยกว่าหกเดือนหรือเพิกถอนใบอนุญาตขับขี่

4) มาตรา 67 ผู้ขับขี่ต้องขับรถด้วยความเร็วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือเครื่องหมายจราจรที่ได้ติดตั้งไว้ในทาง

3.4.8 กฎกระทรวงต่างๆ

กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับกิจการขนส่งทางบก ประกอบไปด้วยกฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) และกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)

กฎกระทรวงฉบับที่ 4 ได้อาศัยอำนาจตามมาตรา 29 ที่ได้กำหนดในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กฎกระทรวงกำหนด ดังนี้ 1) งานในโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่มน้ำ สมคม สถานพยาบาล และสถานบริการท่องเที่ยว และ 2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดกิจการอาจเกิดความเสียหาย โดยได้ให้นายจ้างสามารถที่จะทำ ความตกลงกับลูกจ้างว่า ลูกจ้างจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือลูกจ้างจะมาทำงานในวันหยุดตามประเพณี แล้วนายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดนั้น

2) กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541)

การบัญญัติกฎกระทรวงฉบับนี้เนื่องจากงานบรรทุกหรือขนส่งสินค้าเรือเดินทะเลมีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไปจึงสมควรที่จะกำหนดการคุ้มครองไว้เป็นพิเศษ ดังนั้น การกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติ เวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในงานบรรทุกหรือขนส่งสินค้าเรือเดินทะเล เว้นแต่งานทำสะอาดเรือ งานผูกมัดจัดเรียงหรืองานอื่นที่อธิบดีกำหนด นายจ้างอาจรับเด็กอายุไม่เกินสิบหกปีเข้าทำงานได้ให้นายจ้างจ่ายค่าแรงให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนค่าแรง โดยไม่มีการเหมาจ่าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่นายจ้างมิได้ให้ลูกจ้างหยุดงานหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่อธิบดีกำหนด เป็นต้น

3) กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541)

เนื่องจากการขนส่งทางบกมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างจากการจ้างงานทั่วไป จึงกำหนดการคุ้มครองไว้เป็นพิเศษแตกต่างออกไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติการให้ความคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติดังกล่าวจึงออกกฎกระทรวงนี้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (1) ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในการขนส่งทางบก วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง (2) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง กรณีได้รับความยินยอมจากลูกจ้างอาจทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกิน 2 ชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร (3) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ มีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักหนึ่งครั้งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง (4) ห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวันถัดไปก่อนครบระยะเวลา 10 ชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว และ (5) ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จึงสรุปได้ว่าการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนนั้นมีความแตกต่างจากการจ้างแรงงานโดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงาน ลักษณะการจ้างงานต่างๆ จึงทำให้ต้องมีการออกกฎหมายซึ่งมีมาตรการในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกโดยเฉพาะ ตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 67 และฉบับ 153 ที่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญกับเวลาการทำงานของลูกจ้าง โดยมีการระบุไว้ ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 64 ที่ได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานไว้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ

อนุสัญญาฉบับที่ 153 ได้กำหนดในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถทุกคนสามารถพักหลังจากการทำงานมาเป็นเวลาติดต่อกัน 4 ชั่วโมง หรือหลังจากทำงานติดต่อกัน 5 ชั่วโมง โดยมากที่สุดต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้าง ในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

การขนส่งทางบกเป็นรูปแบบการขนส่งที่ได้รับความนิยมมากที่สุดรูปแบบหนึ่งในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการขนส่งสินค้าหรือขนส่งบุคคล ไปยังสถานที่ต่างๆทั้งในและต่างประเทศ จึงทำให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจไปยังสถานที่ต่างๆของประเทศได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบการขนส่งทางบกกับการขนส่งทางบกในรูปแบบอื่นๆนั้น เช่นการขนส่งโดยรถไฟราง แม้การขนส่งทางรางโดยรถไฟจะมีข้อเปรียบเทียบในด้านปริมาณในการขนส่งก็ตาม แต่การขนส่งทางบกทางถนนก็ยังคงมีความได้เปรียบในด้านของความรวดเร็ว ในการเข้าถึงสถานที่ต่างๆได้ดีกว่าการขนส่งทางบกในรูปแบบอื่น

เนื่องด้วยข้อได้เปรียบในข้างต้นจึงทำให้ธุรกิจขนส่งทางบกภาคเอกชนมีการแข่งขันที่สูงขึ้นเพราะมีต้นทุนที่ต่ำเมื่อเทียบกับการขนส่งในรูปแบบอื่นจึงทำให้มีผู้ประกอบการใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อมีการแข่งขันสูงขึ้นคนซึ่งทำงานในกระบวนการขนส่งทางบกที่อยู่ในฐานะลูกจ้างย่อมต้องทำงานมากขึ้นเพื่อสนองตามนโยบายของบริษัทจึงมีผลทำให้ลูกจ้างธุรกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนมีเวลาในการทำงานแต่ละวันที่ไม่แน่นอน ประกอบความเครียด ความเหนื่อยล้า อีกทั้งยังเสี่ยงจากการประสบอันตรายจากการทำงาน

การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน ในทางกฎหมายมีการให้ความคุ้มครองที่แตกต่างไปจากการจ้างแรงงานโดยทั่วไป เนื่องจากสภาพการทำงานต่างๆ โดยลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนจะได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) และกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541)

ดังนั้น จึงได้ทำการวิเคราะห์ปัญหามาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยโดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการทำงานปกติ และการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างในกิจการขนส่งภาคเอกชนของประเทศไทย

การกำหนดเวลาทำงานปกตินั้นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานให้ลูกจ้างทราบโดยวันหนึ่งต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างกำหนดให้เวลาทำงานปกติหนึ่งวันไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ถ้ากรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่หนึ่งวันต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกของประเทศไทยนั้นได้กำหนดหลักเกณฑ์ตาม กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ซึ่งได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกซึ่งเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ในการขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา แต่ต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง แต่จะทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมงไม่ได้ เว้นแต่ความจำเป็นอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร และในการพักของลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ได้มีการทำงานไม่เกิน 4 ชั่วโมง โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้พักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้แต่ต้องพักครั้งละไม่น้อยกว่า 20 นาทีแต่รวมกันต้องไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมงต่อวัน และได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเริ่มทำงานในวันถัดไปก่อนครบ 10 ชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานที่ล่วงมา

ตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 ได้กำหนดหลักการสำคัญว่าการขนส่งเป็นการขนคน สัตว์หรือสิ่งของทางบกด้วยรถทุกชนิดที่เดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้าหรือพลังงานอื่น โดยให้หมายความรวมถึงรถพ่วงของรถด้วยซึ่งผู้ประกอบการขนส่งนั้นจำเป็นต้องมีใบอนุญาตประกอบการขนส่ง ในการทำหน้าที่ในการขนส่งนั้นได้กำหนดให้การทำหน้าที่ขับรถในรอบ 24 ชั่วโมง ให้ผู้ที่ทำหน้าที่ขับรถติดต่อกันเกิน 4 ชั่วโมงให้มีการพักอย่างน้อยครึ่งชั่วโมง และให้ทำหน้าที่ขับรถต่อไปอีกไม่เกิน 4 ชั่วโมง

นอกจากนี้ ตามอนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับที่ 67 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาพักของการขนส่งทางถนน ซึ่งได้กำหนดชั่วโมงการทำงานและการพักจากการทำงานขนส่งทางถนนซึ่งได้กำหนดระยะเวลาในการทำงานในกิจการขนส่งทางบก (Running Time) คือระยะเวลาที่ติดเครื่องยนต์จนกระทั่งการดับเครื่องยนต์เมื่อสิ้นสุดการทำงานและยังได้กำหนด

เกี่ยวกับการทำงานข้างเคียงที่เกี่ยวกับการขนส่ง (Subsidiary Work) เช่น พนักงานช่วยขับรถหรือพนักงานยกกระเป๋า เป็นต้น โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางถนนได้กำหนดไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และได้กำหนดอัตราการคิดเงินค่าล่วงเวลาโดยให้ลูกจ้างต้องได้รับไม่น้อยกว่า 1.25 ของอัตราค่าจ้างปกติหรือไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ

การทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลีนั้นได้กำหนดให้การทำงานล่วงเวลาได้มากกว่า 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามข้อตกลงของนายจ้างและกลุ่มตัวแทนของลูกจ้างที่ได้ทำการตกลงกันเอาไว้โดยได้มีการกำหนดกลุ่มอาชีพไว้เป็นการเฉพาะ หรือการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามได้กำหนดการทำงานล่วงเวลากฎหมายได้ให้สิทธินายจ้างร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขว่าการทำงานล่วงเวลานั้นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน โดยต้องมีการตรวจสอบจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่เกินกว่า 50 % ของชั่วโมงการทำงานปกติใน 1 วัน ในกรณีที่มีการใช้กฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานรายสัปดาห์จำนวนชั่วโมงทำงานปกติทั้งหมดบวกชั่วโมงทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงใน 1 วัน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อเดือนและ 200 ชั่วโมงใน 1 ปี โดยภายหลังจากการทำงานล่วงเวลามาแล้วติดต่อกันในช่วงเวลา 1 เดือนนายจ้างต้องจัดการเรื่องวันลาให้แก่ลูกจ้างเพื่อที่จะชดเชยระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้ลางาน หรือการออกประกาศของกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกาที่ได้กำหนดให้อุตสาหกรรมการขนส่งทางบกกระหว่างรัฐนั้นสามารถทำงานล่วงเวลาได้มากถึง 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จากมาตรการทางกฎหมายข้างต้น โดยการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนนั้นตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานในการขนส่งทางบกได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงและกำหนดห้ามมิให้มีการทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะมีความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง ซึ่งโดยสภาพและลักษณะการทำงานขนส่งทางบกนั้นเป็นงานที่ไม่มีแน่นอนในเรื่องของเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานจึงอาจมีการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเสมอ เพราะการขยายตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้มีการแข่งขันที่สูงขึ้นจึงทำให้ต้องทำเวลาในการขนส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าตามกำหนด ประกอบกับสภาพการจราจร การขนส่งของลงจากพาหนะที่ทำการขนส่งต่างๆ จึงทำให้การปฏิบัติตามข้อกำหนดตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 12 นั้นเป็นไปได้ยาก ประกอบกับนายจ้างบางกลุ่มจะใช้จำนวนเที่ยวในการขนส่งเป็นค่าจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างในการขนส่งทางบกโดยให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เพื่อทำการเลี้ยงค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณเป็นฐานค่าจ้างที่ต้องจ่ายตามจริงที่จะถูกนำไปคำนวณเป็นค่าจ้างล่วงเวลาทำงานที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงทำให้เกิดปัญหาในการตีความว่าเงินค่าเที่ยว หรือค่าเบี่ยเลี้ยง

ต่างๆที่จะนำคิดร่วมกับเวลาในการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก แล้วแต่รูปแบบที่ นายจ้างกำหนดนั้นถือว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมายหรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6026-6048/2548 การที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ในการขับรถ คอนเทนเนอร์ได้รับค่าจ้างและเบี่ยเลี้ยงในการขับรถ กำหนดการจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือนและ กำหนดจ่ายเบี่ยเลี้ยงทุกสัปดาห์ โจทก์ทั้ง 23 คนทำงานทำงานกะละ 24 ชั่วโมง โดยเริ่มทำงานเวลา 8 นาฬิกา สิ้นสุดเวลา 8 นาฬิกาในวันรุ่งขึ้น และกะที่สองเริ่มเวลา 16 นาฬิกา สิ้นสุดเวลา 16 นาฬิกา ของวันรุ่งขึ้นและให้หยุดพักในวันรุ่งขึ้น 24 ชั่วโมง ก่อนที่จะเริ่มทำงานในกะต่อไป จึงถือว่างาน ของโจทก์ทั้ง 23 คนซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยทำนั้นเป็นงานเกี่ยวกับการขนส่งทางบก จึงเป็นการฝ่าฝืนตามกฎหมายกระทรวง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2541 ข้อ 2 และข้อ 3 ซึ่งข้อเท็จจริงฟังได้ไม่แน่ชัดว่าโจทก์ แต่ละคนนั้นทำงานครบ 24 ชั่วโมง ในแต่ละกะและไปทำงานทุกวันทั้งปี 2545 และปี 2546 จึง ประเมินถึงทางได้เสียของทั้งสองฝ่าย จึงถือได้ว่าจำเลยได้ให้โจทก์แต่ละคนทำงานเกินเวลาทำงาน ปกติตามที่กฎหมายกำหนดคือวันละ 12 ชั่วโมง จึงมีสิทธิเรียกค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาใน การทำงานวันละ 12 ชั่วโมง และส่วนของการจ่ายเงินค่าที่ขวนั้นแม้ว่าจำเลยจะได้จ่ายสำหรับการ ทำงานเป็นกะในเวลาของการทำงานปกติ รวมทั้งในช่วงการทำงานล่วงเวลาของเวลาทำงานปกติ ด้วยแล้วนั้น แต่พนักงานขนส่งจะได้รับเงินเฉพาะที่มีการบรรทุกตู้สินค้าเท่านั้นและอัตราการขึ้น เปลื้องของเชื้อเพลิงก็ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของจำเลยซึ่งไม่มีความแน่นอนว่าในแต่ละกะที่ พนักงานขับรถนั้นจะได้เงินค่าเที่ยวหรือไม่เงินค่าเที่ยวจึงไม่ถือว่าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทน การทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามกฎหมายกระทรวง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2541 ข้อ 6 จำเลยต้องจ่ายเงินค่า ทำงานล่วงเวลาให้แก่โจทก์ทั้ง 23 คนสำหรับระยะเวลาการทำงานที่เกินเวลาปกติของการ ปฏิบัติงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5993/2549 เป็นกรณีที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างขับรถทำงานเป็นกะ กะละ 24 ชั่วโมงแล้วให้หยุดในวันรุ่งขึ้น 24 ชั่วโมง โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างอยู่ในบังคับแห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 และมาตรา 23 ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ข้อ 2 ได้ระบุให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดเวลาทำงานปกติของ ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง เมื่อนายจ้างกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างซึ่ง ขับรถขนส่งเป็น 2 กะ กะละ 24 ชั่วโมงจึงเท่ากับนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานขนส่งในเวลาทำงานปกติ ติดต่อกันเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ลูกจ้างในกิจการขนส่ง ทางบกภาคเอกชนนั้นในการทำงานส่วนใหญ่สภาพการทำงานซึ่งกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่ ไม่แน่นอน จึงทำให้ต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อีกทั้งยัง

เป็นงานที่ต้องมีการเดินทางหรือใช้ร่างกายเกือบตลอดทั้งวันจึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียดสะสม อีกทั้งยังเสี่ยงต่ออาการบาดเจ็บจากการทำงานอีกด้วย แม้วานายจ้างเองจะได้จ่ายค่าเที่ยว เบี้ยเลี้ยง หรือส่วนต่างค่าเชื้อเพลิงที่ใช้ในการขนส่งต่างๆ ตามที่นายจ้างได้กล่าวอ้างก็ตามแต่ก็เป็นเพียงการให้ค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้างให้ทำงานให้นายจ้างได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเราพิจารณาจากเวลาทำงานที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ผู้ที่ได้ประโยชน์จริงก็คือนายจ้างแม้ลูกจ้างเองจะได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นนอกจากค่าจ้างจากการปฏิบัติงานขนส่งให้นายจ้าง แต่ด้วยการทำงานที่มากกว่าที่กฎหมายได้กำหนดดูจะไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างในการปฏิบัติงานที่ไม่มีขอบเขตของเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการทำงาน ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 67 ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานโดยกำหนดระยะเวลาที่เครื่องยนต์ติดจนกระทั่งเครื่องยนต์ดับเมื่อเสร็จสิ้นงานในวันนั้น โดยกำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อเดือน ตามที่สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (International Transport Worker Federation : ITF) ได้กำหนดในเรื่องชั่วโมงการทำงานของพนักงานขนส่งทางบกไม่ให้เกิน 48 ชั่วโมงต่อเดือนเช่นกัน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าควรแก้ไขกฎกระทรวงฉบับที่ 12 ให้การกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการปฏิบัติงานให้มีความแน่นอนโดยคิดระยะเวลาที่ติดเครื่องยนต์ และจนกระทั่งดับเครื่องยนต์เมื่อเสร็จสิ้นการทำงาน และให้หมายความรวมถึงการหยุดตามคำสั่งของนายจ้างด้วย ทั้งควรกำหนดค่าจำกัดความให้มีความชัดเจนในความหมายของ ชั่วโมงการทำงานปกติประจำวัน และชั่วโมงการทำงานปกติประจำสัปดาห์ รวมทั้งเวลาการทำงานล่วงให้มีความชัดเจนเพื่อที่จะให้ง่ายต่อการตีความและการบังคับใช้ในการทำงานของลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 67 ที่กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานตามการติดเครื่องยนต์ รวมทั้ง ข้อเสนออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 161 ที่ให้คำจำกัดความของเวลาในการทำงานปกติทั้งประจำวันและประจำสัปดาห์เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติ

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาพักของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

การกำหนดเวลาพักของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานหนึ่งวันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 ข้อ 4 ที่ได้ให้ลูกจ้างที่มีหน้าที่ในการขับขี่ยานพาหนะ

ติดต่อกันมาแล้ว 4 ชั่วโมงให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน และตามพระราชบัญญัติขนส่งทางบก พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 8) ได้กำหนดการขับรถในระยะเวลา 24 ชั่วโมง ห้ามมิให้ผู้ที่มีหน้าที่ขับรถปฏิบัติหน้าที่ในการขับรถติดต่อกันเกิน 4 ชั่วโมงนับแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ และในระหว่างนั้นให้พักอย่างน้อยครึ่งชั่วโมงจึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ส่วนเรื่องการกำหนดเวลาพักตามกฎหมายต่างประเทศ เช่น กฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดให้นายจ้างควรอนุญาตให้มีการพักเป็นเวลา 30 นาที เมื่อทำงานครบทุก 4 ชั่วโมง และมากกว่า 1 ชั่วโมงเมื่อคนงานได้ทำงานครบทุก 8 ชั่วโมง ส่วนกฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วเกิน 6 ชั่วโมงมีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที และให้เวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ถ้าได้ทำงานมาแล้วเกินกว่า 8 ชั่วโมง และหากทำงานนอกเวลาทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 และหากทำงานเวลาดกลางคืนตั้งแต่ 22:00 นาฬิกาถึง 05:00 นาฬิกาให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างพิเศษอีกไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 อีกส่วนหนึ่งต่างหากด้วย ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษได้กำหนดให้คนงานที่ได้ปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อวันได้รับสิทธิหยุดพักโดยระยะเวลาในการหยุดพักต้องต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 20 นาทีและคนงานมีสิทธิออกจากที่ทำงานได้

การกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนตามกฎหมายแต่ละประเทศข้างต้นนั้นมีความแตกต่างไปตามลักษณะสภาพของการทำงานในแต่ละประเทศซึ่งต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อมุ่งที่จะคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องของเวลาพักระหว่างการทำงาน โดยกฎหมายคำนึงถึงความเหนื่อยล้าจากการทำงานเพื่อที่จะทำให้ร่างกายมีความพร้อมในการปฏิบัติงานต่อไป โดยในการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางนั้นส่วนใหญ่ก็มักจะต้องเดินทางไปกับพาหนะที่ทำการขนส่งสินค้าต่างไปยังจุดมุ่งหมายซึ่งส่วนใหญ่ก็ต้องใช้เวลาในการเดินทางที่นานหรืออาจจะทำงานโดยที่ไม่สามารถกำหนดเวลาพักได้อย่างแน่นอนขึ้นอยู่กันสถานการณ์ว่าสามารถแบ่งเวลาพักช่วงใดเพื่อที่จะให้สามารถส่งของได้ทันกำหนด ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาอาการง่วงนอน ความเครียดสะสม หรือการเจ็บป่วยต่างๆ และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาทางด้านสุขภาพจิตจนอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานขึ้นได้ ซึ่งเหตุเหล่านี้ลูกจ้างในกิจการขนส่งนั้นมักจะประสบปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมามากกว่าลูกจ้างแรงงานประเภทอื่นๆ เพราะจำเป็นต้องใช้แรงงานทางกายในการทำงานมากกว่าการใช้แรงงานปกติประเภทอื่น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการกำหนดเวลาพักนั้นตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2542 นั้นได้กำหนดให้ผู้ทำการขนส่งนั้นเมื่อได้ทำการขับขี่ยานพาหนะมาแล้วติดต่อกันไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมงให้ผู้ขับขี่ทำการพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมง และให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปซึ่งเป็นรูปแบบการพักที่มีการกำหนดแบ่งแยกเวลาพักอย่างเป็นระบบหรือเป็นการพัก

แบบชอยเวลาพักซึ่งตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบกฯ โดยอาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติ
 คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เมื่อทำการพิจารณาตามพระราชบัญญัติคຸ້ມครองแรงงานฯดังกล่าวก็
 มิได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดเวลาพักที่เป็นรูปแบบการชอยแยกเวลาพักตามพระราชบัญญัติ
 การขนส่งทางบก พ.ศ. 2542 แต่ประการใด และตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ที่อาศัย
 อำนาจตามพระราชบัญญัติคຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็มิได้มีความชัดเจนในการกำหนดเวลาพัก
 ดังกล่าวแต่อย่างใด

4.3 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดและวันลาของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของ ประเทศไทย

มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดวันหยุด วันลาของลูกจ้างนั้นได้กำหนด
 หลักเกณฑ์ตาม พระราชบัญญัติคຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมี
 วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องห่างกันไม่เกิน 6 วัน
 ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ในกรณีทำงานที่กฎหมาย
 กำหนดในงานบางประเภทนายจ้างและลูกจ้างอาจทำตกลงล่วงหน้าให้สะสมวันหยุดประจำ
 สัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 28)
 ในการกำหนดวันหยุดตามประเพณีนั้นตามกฎหมายกำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตาม
 ประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน และหากลูกจ้างทำงานติดต่อกัน
 ครบ 1 ปี ให้สิทธิลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้าง
 กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือเป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน
 (มาตรา 30) อีกทั้งกำหนดให้นายจ้างให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่
 น้อยกว่า 3 วันทำงาน (มาตรา 34) และให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่เป็นจริง โดยให้สิทธิ
 ลูกจ้างที่ลาป่วยได้รับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ 1 ปีต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน
 (มาตรา 32 และมาตรา 57) ในส่วนการให้สิทธิลาเพื่อรับราชการทางทหารนั้นกำหนดให้นายจ้าง
 จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันที่ลาไปรับราชการทหารเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา
 แต่ต้องไม่เกิน 60 วัน (มาตรา 35 และมาตรา 58) และการให้สิทธิลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอด
 บุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงดังกล่าวเท่ากับค่าจ้างในวัน
 ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 45 วัน อีกทั้งประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ที่ได้
 ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 และมาตรา 22 วรรคสี่ ของพระราชบัญญัติคຸ້ມครองแรงงาน
 พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้งานที่มีสภาพงานหรือลักษณะงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานได้

ในวันหยุดตามประเพณีให้นายจ้างทำการตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในในอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีให้ก็ได้

ด้านมาตรการในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับวันหยุดวันลาของลูกจ้างนั้นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้กำหนดได้กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วันเป็นอย่างน้อย สามารถหยุดตามประเพณีได้ 14 วัน และหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานมาแล้วเป็นเวลา 6 เดือน

หรือตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดให้นายจ้างควรอนุญาตให้พนักงานสามารถหยุดเฉลี่ยแล้วมากกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ ส่วนการหยุดประจำปีกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานมานานกว่า 80 เปอร์เซนต์ของของตลอด 1 ปีที่ทำงานให้ลางาน 15 วัน สำหรับพนักงานที่ทำงานเป็นเวลาสามปีติดต่อกันและจะได้เพิ่มวันหยุดประจำปีอีก 1 วันสำหรับทุก ๆ สองปีของการทำงานติดต่อกันหลังจากปีแรกจนถึงสูงสุด 25 วัน เป็นต้น ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษได้กำหนดให้พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อย 4 สัปดาห์ โดยวันหยุดราชการและวันหยุดของธนาคารอาจถูกนำมานับรวมได้

ปัญหาของลูกจ้างการกิจการขนส่งทางบกในปัจจุบันนั้นคือการที่ไม่สามารถกำหนดวันหยุด วันลาได้แน่นอนเนื่องจากจำเป็นต้องมีการเดินทางในระยะไกล หรือจำเป็นที่จะต้องส่งสินค้าหลายสถานที่ที่ประกอบกับความต้องการสินค้าต่างๆที่เพิ่มสูงขึ้นจึงทำให้ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกนั้นแทบจะมีการทำงานตลอด 24 ชั่วโมงหรือเกือบตลอดทั้งวันของเวลาการทำงานปกติโดยเฉพาะพนักงานที่มีหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะในการขนส่งซึ่งบางรายนั้นจำเป็นที่จะต้องขยับพัสดุหรือสิ่งของลงจากพาหนะที่ทำงานขนส่งเองจึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้า หรืออาจเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างหนักเกินเพราะเป็นการทำงานที่เกินกำหนดของกฎหมาย จึงทำให้กำหนดวันหยุดพักผ่อนนั้นไม่มีความแน่นอนหรืออาจไม่ได้หยุดเลยในสัปดาห์หนึ่งของการทำงาน เพราะหากวันใดได้หยุดหรือลาวันนั้นก็ไม่ได้รับค่าจ้าง

ตัวอย่างของคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6944/2550 เป็นกรณีที่นายจ้างได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเกี่ยวกับวันหยุดวันลาไว้แล้ว ซึ่งในกรณีที่ไม่ได้มีการว่าจ้างจากผู้ใดนายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างลาหยุดปีละไม่น้อยกว่า 30 วันทำงาน โดยที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยนายจ้างอ้างว่าวันหยุดดังกล่าวรวมวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายได้กำหนดไปแล้วแต่นายจ้างก็หากกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิไม่ ลักษณะวันหยุดดังกล่าวไม่ใช่การหยุดพักผ่อนประจำปีเพราะมีเงื่อนไขในการให้สิทธิในการหยุดเฉพาะในกรณีที่ไม่มีกรจ้างงานเท่านั้นจะถือว่าลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหาได้ไม่

จากกรณีข้างต้นปัญหาเกิดจากการที่นายจ้างไม่มีความเข้าใจในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างตามกฎหมายโดยเข้าใจว่าเป็นการใช้สิทธิของลูกจ้าง ซึ่งหากด้านลูกจ้างไม่ใช้สิทธิก็ถือว่าสละสิทธิไป และอีกทั้งตามตัวอย่างข้างต้นนั้นก็เป็นการหยุดที่มีเงื่อนไขจึงไม่ถือเป็นการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างถึงแม้ว่านายจ้างจะอ้างว่าได้กำหนดไว้ในข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานแล้วก็ตามโดยนายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 62 และมาตรา 63 เสมือนนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด (มาตรา 64)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนนั้นเป็นงานที่ไม่มีความแน่นอนในการกำหนดวันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะด้วยสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจ้างการจ้างแรงงานอื่นซึ่งแม้จะมีการกำหนดให้นายจ้างกำหนดข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานที่จำเป็นต้องมีรายละเอียดในวันหยุด หลักเกณฑ์การหยุด วันลาและหลักเกณฑ์การลา (มาตรา 108) แต่เมื่อเราพิจารณาด้านข้อมูลในทางปฏิบัติแล้วเป็นไปได้ยากที่จะให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายได้

4.4 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดการจ่ายค่าทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายที่ให้การช่วยเหลือลูกจ้างหรือผู้อยู่อุปการะของลูกจ้าง ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากทำงานหรือขณะทำงานให้นายจ้างซึ่งตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนฯ ได้กำหนดสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนของลูกจ้างไว้ 4 ประเภท ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ ปัญหาที่มักเกิดขึ้นเสมอเมื่อต้องมีการจ่ายค่าทดแทนและกรณีใดที่จะถือลูกจ้างได้รับประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานซึ่งประเด็นที่มีปัญหาขึ้นสู่ศาลมากที่สุดคือกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายขณะเดินทางซึ่งตามกฎหมายได้ยังมีได้มีการบัญญัติไว้ในประเด็นดังกล่าวไว้

จากประเด็นปัญหาลูกจ้างต้นจนมีประเด็นที่น่าสนใจคืออย่างไรถึงจะถือว่าเริ่มลงมือทำงานในการที่จ้างให้นายจ้างเพื่อที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4919/2538 ซึ่งลูกจ้างได้ออกจากบ้านของตัวเองเดินทางเพื่อไปเก็บเงินให้นายจ้างตามคำสั่ง ซึ่งแสดงให้เห็นอยู่ในตัวว่าลูกจ้างนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเข้าไปยังสถานที่ทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน แต่ลูกจ้างออกจากบ้านพักของตนเองโดยตรงเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง ย่อมแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างนั้นได้ลงมือทำงานให้นายจ้างแล้ว แม้ลูกจ้างยัง

เดินทางไม่ถึงที่หมาย เพราะประสบอุบัติเหตุเสียชีวิตก่อนก็ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในทางการที่จ้างให้แก่นายจ้างแล้ว หรือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2687/2543 แม้ว่าลูกจ้างจะยังไม่ได้ไปลงเวลาทำงานไว้ แต่ได้แจ้งไปยังผู้บังคับบัญชาให้ทราบก่อนเดินทางไปเก็บเงินค่าสินค้าจากลูกค้าให้ทันเวลา กรณีนี้ก็ถือว่าเป็นการทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแล้วและถือว่าได้เริ่มทำงานแล้ว

ดังนั้น จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าเป็นการเดินทางออกจากบ้านไปกลับสถานที่ทำงานปกติ หากประสบอุบัติเหตุใดๆขึ้นก็ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องมาจากการที่จ้าง แต่ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติของลูกจ้าง หากในระหว่างนั้นลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในการเดินทาง แม้ว่าจะเดินทางโดยพาหนะแบบใดก็ตามถือว่าลูกจ้างได้ประสบอันตรายจากการที่จ้างได้

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้มีการกำหนดการประกันอุบัติเหตุให้แก่ลูกจ้างคือ Workers's Accident Compensation Insurance ภายใต้ระบบการประกันการชดเชยอุบัติเหตุของคองงานนั้น กฎหมายจะให้การคุ้มครองกรณีที่คองงานได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือเจ็บป่วย รวมทั้งการเดินทางอันเนื่องมาจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้นายจ้างหรือตายอันเนื่องมาจากการที่จ้างของนายจ้างโดยผลประโยชน์จะถูกจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือครอบครัวที่สูญเสียไปของลูกจ้าง

เมื่อทำการพิจารณาฎีกากระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) กลับยังมีได้มีการบัญญัติถึงการให้ค่าทดแทนหรือค่าชดเชยแต่อย่างใด ซึ่งโดยสภาพงานของลูกจ้างการขนส่งทางบกแล้วนั้นถือว่าเป็นงานที่มีความเสี่ยงที่จะประสบอันตรายเป็นอย่างมากเพราะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่จำเป็นต้องเดินทางตลอดเวลาและยังมีความจำเป็นที่ต้องเคลื่อนย้ายสินค้าต่างๆซึ่งเป็นอีกสาเหตุที่อาจประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานได้เช่นกัน

4.5 ปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชยการเลิกจ้างของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

การเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่น และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ และการเลิกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา หากด้านนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกหรือฝ่ายลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกเอง ให้ฝ่ายนั้นบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในหนึ่งงวดค่าจ้างโดยในปัจจุบันเหล่า

นายจ้างบางส่วนมักจะกีดกันลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้ตามที่นายจ้างต้องการหรือเมื่อลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการทำงานนายจ้างจะหาเหตุใช้สิทธิบอกเลิกลูกจ้างด้วยเหตุที่ไม่เป็นธรรม

การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง หมายถึง เงินชดเชยที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อได้ทำการเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำผิดโดยได้มีการกำหนดนายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง โดยให้คำนวณอัตราค่าจ้างสุดตามอายุงานที่ได้ทำกับนายตาม มาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้ (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน (2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน (3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน (4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน (5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 ได้กำหนดหลักการเลิกจ้างคือ

- 1) ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร
- 2) ลูกจ้างต้องไปปรับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับค่าชดเชย เว้นแต่ลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
- 3) ในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมและไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานได้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างอย่างเพียงพอ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่นที่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวลูกจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน และต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นค่าจ้างในจำนวนที่เป็นจำนวนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลีนายจ้างที่มีความประสงค์ที่จะไล้ลูกจ้างออกจากการทำงานจะต้องทำหนังสือแจ้งเหตุแห่งการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างเป็นเวลา 30 วันหรือจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลา 30 วัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) มิได้มีบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยในกรณีแห่งการเลิกจ้างไว้แต่ประการได้ซึ่งด้วยสภาพของงานขนส่งทางบกนั้นมีสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างแรงงานโดยทั่วไป เพราะต้องมีการเดินทางตลอดเวลา กำหนดการทำงานที่ไม่แน่นอน และเสี่ยงต่อการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรจะบัญญัติเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นการเฉพาะโดยบัญญัติลงในกฎกระทรวง
ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) เป็นการเฉพาะเพื่อสร้างความชัดเจนสำหรับลูกจ้างและนายจ้างในกิจการ
ขนส่งทางบก



บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษามาตรการในการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยจะเห็นได้ว่าเป็นการทำงานที่มีความแตกต่างจากการใช้แรงงานในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งภายหลังได้ทำการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ร่วมกับกฎหมายของต่างประเทศของทั้งกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร คือ ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี คือ ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา สหพันธรัฐมาเลเซีย จะเห็นได้ว่ามาตรการทางกฎหมายในปัจจุบันนั้นยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากพอเมื่อเทียบกับความต้องการของภาคส่วนต่างๆตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันซึ่งมีปัญหาดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา

ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ยังไม่ได้มีการกำหนดคำนิยามของคำว่า “เวลาทำงาน” ไว้อย่างชัดเจนเพื่อที่จะกำหนดเรื่องเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานที่ยังขาดความแน่นอนในการให้คำจำกัดความและประเด็นในเรื่องของการทำงานล่วงเวลาซึ่งตามกฎหมายนายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งในความเป็นจริงด้วยอำนาจต่อรองที่เสียเปรียบของลูกจ้างจึงทำให้เป็นการยากที่จะเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ได้โดยนายจ้างบางส่วนนำการกำหนดค่าเที่ยวหรือเบี้ยขยันมาเพื่อที่เลี่ยงการจ่ายหรือคิดคำนวณค่าทำงานล่วงเวลาที่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการรับค่าจ้างล่วง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสภาพการทำงาน of ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนนั้นต้องอยู่บนท้องถนนตลอดเวลา หรือบ้างประเภท

ของรูปแบบการขนส่งทางบกมีความจำเป็นที่ลูกจ้างจะต้องเดินทางข้ามจังหวัดเป็นระยะทางไกลๆ โดยที่ลูกจ้างจำเป็นที่จะต้องรอขนของลงจากรถ หรือลูกจ้างยังต้องทำการขนส่งต่อเนื่องอีกโดยมิได้หยุดภายหลังจากเสร็จจากงานก่อนนั้น จึงทำให้เป็นการยากที่จะกำหนดการทำงานเวลาปกติ และการทำงานล่วงเวลาได้

5.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาพักของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างให้สิทธิลูกจ้างได้พักอย่างน้อย 1 ชั่วโมงหลังจากที่ได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ที่ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะที่ทำการขนส่งมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างดังกล่าวขับขี่ยานพาหนะนั้นมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง และพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2542 มาตรา 103 ทวิ ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งมีใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถนั้นห้ามมิให้บุคคลดังกล่าวขับรถติดต่อกันเกินกว่า 4 ชั่วโมง และให้ผู้ได้รับอนุญาตเป็นผู้ขับรถดังกล่าวพักเป็นติดต่อกันไม่น้อยครั้งชั่วโมง และให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกไม่เกิน 4 ชั่วโมง ซึ่งการกำหนดเวลาพักทางกฎหมายตามกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) นั้นไม่มีความสอดคล้องกันกับพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 ที่เป็นการแบ่งเวลาการพักอย่างมีระบบหรือการแบ่งชอยเวลา

5.1.3 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดและวันลาของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

การขนส่งทางบกนั้นเป็นงานที่ไม่มีความแน่นอนในการกำหนดวันหยุด วันลาเพราะด้วยรูปแบบการทำงานที่แตกต่างจากการใช้แรงประเภทอื่นๆ ที่การขนส่งทางบกนั้นลูกจ้างจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ตลอดเวลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักไว้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน (มาตรา 28) และวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 13 วัน (มาตรา 30) หรือการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดเพื่อประกอบกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ก็มีได้มีการกำหนดถึงหลักเกณฑ์ว่าด้วยเรื่องวันหยุด วันลาต่างๆ เนื่องจากในการทำงานขนส่งทางบกนั้นต้องรักษาเวลาในการส่งสินค้าให้ตรงต่อเวลาจึงทำให้การกำหนดวันหยุดวันลาของลูกจ้างนั้น ไม่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบความเข้าใจของนายจ้างบางรายที่อาจมีความเข้าใจที่ผิดเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุด วันลาดังกล่าวได้

5.1.4 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดการจ่ายค่าทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

เนื่องจากการทำงานในกิจการขนส่งทางบกนั้นเป็นงานที่ต้องมีการเดินทางเกือบจะตลอดเวลาและเป็นงานที่ต้องใช้ร่างกายอย่างหนักจึงทำให้ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกนั้นมีความเสี่ยงที่จะประสบอุบัติเหตุ หรือความเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานในทางการที่จ้างได้ โดยเมื่อพิจารณาจากกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ก็ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการจ่ายค่าทดแทนอุบัติเหตุเนื่องมาจากการที่จ้างไว้โดยตรง แม้ได้มีการให้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แต่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวก็มิได้มีการบัญญัติถึงการที่ลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างเดินทางไปทำงานนอกสถานที่ให้แก่รายจ้างไว้ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นปัญหาที่ยังมิได้มีการบัญญัติกฎหมายไว้ให้ครอบคลุม อีกทั้งด้วยความหลากหลายของรูปแบบการขนส่งทางบกที่เพิ่มมากขึ้นซึ่งกำหนดสิทธิการได้รับเงินทดแทนต่างๆตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นั้นเป็นการให้ความคุ้มครองในรูปแบบของอุตสาหกรรมทั่วไปจึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดรูปแบบของการกำหนดค่าชดเชยในอุตสาหกรรมการขนส่งทางบกให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.1.5 ปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชยการเลิกจ้างของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

การให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 118 และมาตรา 119 ในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย การเลิกจ้างเนื่องจากสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนนั้นเป็นงานที่ต้องทำงานอย่างหนัก และต้องมีการส่งสินค้าตลอดทั้งวันจึงอาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ ซึ่งตามกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ไม่มีการกำหนดถึงการให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือการเลิกจ้างที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างไว้

จากข้อสรุปข้างต้น จึงใคร่ขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ควรมีการออกกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างในกิจการการขนส่งทางบกเป็นการเฉพาะ โดยมีการประเด็นสำคัญดังนี้

5.2.1.1) ควรให้มีค่านิยามอย่างชัดเจน เพื่อให้ทราบถึงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของเวลาทำงาน โดยยึดหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 67 ค.ศ. 1939 ที่ว่าด้วย

เรื่องของชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาในการพักของการขนส่งบนท้องถนน ซึ่งกำหนดให้การนับระยะเวลาเริ่มต้นของการทำงานคือระยะเวลาที่ได้ติดเครื่องยนต์ (Running Time) จนกระทั่งดับเครื่องยนต์เมื่อได้ปฏิบัติงานนั้นได้เสร็จสิ้นลง และให้หมายความรวมถึงระยะเวลาที่ต้องหยุดรอคำสั่งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย และควรที่จะมีการพัฒนาระบบตรวจสอบการขับชีพาหนะที่ทำการขนส่งให้มีตรวจสอบเวลาการทำงานและเมื่อครบกำหนดของเวลาการทำงานในแต่ละวันให้มีการแจ้งเตือนไปยังนายจ้าง รวมทั้งกำหนดเวลาในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยพิจารณาถึงความต้องการสินค้า หรือปริมาณของลูกจ้างในช่วงเวลา หรือในช่วงเวลาตามฤดูกาลนั้นๆ

5.2.2.2) ควรกำหนดให้ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้เกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดโดยการกำหนดเงื่อนไขต้องมาจากการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและกลุ่มตัวแทนของลูกจ้าง เพื่อที่จะกำหนดช่วงการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานนั้น โดยระบุกลุ่มอาชีพไว้เป็นการเฉพาะ

5.2.2.3) ควรกำหนดให้มีการแก้ไขเรื่องเวลาพักของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกโดยแก้ไขกำหนดเวลาพักให้ลูกจ้างที่ได้ทำการขับชีพาหนะหรือที่เป็นลูกจ้างประจำรถที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันมาแล้ว 4 ชั่วโมง ได้พักอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที หรือ 1 ชั่วโมง จึงสามารถทำการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ซึ่งเป็นการแบ่งเวลาพักแบบแบ่งซอยเวลาอย่างเป็นระบบ

5.2.2.4) ควรกำหนดวันหยุด และวันลาต่างๆของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก โดยกำหนดให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิหยุดประจำปีอย่างน้อย 1 วัน วันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี และวันลาที่ควรกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการลาป่วย ลากิจธุระที่จำเป็น ลากลอบบุตร ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง โดยได้รับค่าจ้างในอัตราปกติ อีกทั้งให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการสะสมวันหยุดประจำปีเพิ่มขึ้นได้หากได้ทำงานติดกันตามจำนวนที่กำหนด และกำหนดมาตรการให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่มีได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้รับค่าชดเชยในกรณีที่มีอาจใช้สิทธิหยุดพักผ่อนนั้นได้

5.2.2.5) ควรให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดให้มีการประกันค่าชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดในอุตสาหกรรมการขนส่งโดยนายจ้างจะต้องอยู่ภายใต้ระบบการประกันชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดในทางอุตสาหกรรมการขนส่งจะได้รับการยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยส่วนบุคคลที่มีต่อพนักงาน โดยรัฐบาลจะเป็นผู้จ่ายเงินแทนนายจ้างจากกองทุนที่สร้างขึ้นบังคับสถานประกอบกิจการขนส่งทางบกที่มีลูกจ้างมากกว่า 1 คนขึ้นไป โดยกำหนดนายจ้างจ่ายเบี้ยประกันเข้ากองทุนประกันค่าชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการขนส่งซึ่งเป็นระบบที่รัฐบาลต้องรับผิดชอบในนามของ

นายจ้างในการจ่ายค่าชดเชยสำหรับคนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานในอุตสาหกรรมขนส่งทางบกไว้เป็นการเฉพาะ และกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุเนื่องมาจากการเดินทางไปทำงานในการที่จ้างนอกสถานที่ให้มีความชัดเจนขึ้นด้วย

5.2.2.6) ควรกำหนดหลักเกณฑ์เหตุแห่งการเลิกจ้าง ว่าในกรณีการเลิกจ้างโดยมิใช่ความผิดของลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ได้ถูกเลิกจ้างนั้น

นอกจากนี้ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม ดังนี้

1) ควรจัดให้มีกองทุนเพื่อการดำรงชีพสำหรับลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกเนื่องจากลูกจ้างควรจะได้รับความมั่นคงในการทำงาน หรือเมื่อถูกเลิกจ้างแล้วลูกจ้างยังมีทุนยังสามารถดำรงชีพระหว่างหางานใหม่ได้

2) ควรจัดให้มีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพสำหรับลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกเนื่องจากลูกจ้างมีความจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานเกือบตลอดทั้งวัน และบางรายจำเป็นต้องทำงานในเวลากลางคืน รวมทั้งมีความจำเป็นต้องใช้แรงกายอย่างหนักจนเกิดการสะสมของปัญหาทางด้านสุขภาพจนอาจเป็นสาเหตุให้เกิดอาการบาดเจ็บในส่วนต่างๆของร่างกายที่มาจากการใช้แรงงานจึงเห็นควรที่นายจ้างต้องจัดให้มีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพอย่างน้อย 1-2 ครั้งต่อปี เพื่อลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกมีความพร้อมในด้านสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562





พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗)
พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒
เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจะเป็น ประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไข ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

หน้า ๒๔

เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๔๓ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ เมษายน ๒๕๖๒

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อกรประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐/๑”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

มาตรา ๑๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๐ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่ประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานที่ประกอบกิจการแห่งใหม่ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานที่ประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองหรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ”

มาตรา ๑๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๐/๑ และมาตรา ๑๒๐/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๑๒๐/๑ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา ๑๔๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๐/๒ ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

หน้า ๒๗
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๔๓ ก ราชกิจจานุเบกษา ๕ เมษายน ๒๕๖๒

“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๑๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๕/๑ ของหมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๕/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๕ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗/๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๗/๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท”

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ผู้รับสนองพระราชโองการ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

หน้า ๒๙

เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๔๓ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ เมษายน ๒๕๖๒

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้เปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ภาคผนวก ข

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามใน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎกระทรวงนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

“งานขนส่งทางบก” หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือ

สิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองาน

บรรเทาสาธารณภัย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้าง

ในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา

เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้าง

ทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หรือปัญหาการจราจร

ข้อ ๔ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะมีเวลาพักติดต่อกัน

วันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะได้ทำงานมาแล้ว

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ไม่เกินสี่ชั่วโมง

นายจ้างและลูกจ้างตามวรรคหนึ่งอาจตกลงกันให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า

หนึ่งชั่วโมงก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมง และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ

หนึ่งชั่วโมง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวัน

ทำงานถัดไปก่อนครบระยะเวลาสิบชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๖ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลา ในวัน

ทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลา

ในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา **ไตรรงค์ สุวรรณคีรี** สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เนื่องจากงานขนส่งทางบกมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และโดยที่มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
[ร.ก.๒๕๔๑/๖๒๓/๓๒/๒๒ ก ันยายน ๒๕๔๑]

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ภาคผนวก ค

Labor Law of Korea

The Labor Standard Act 1997



LABOR STANDARDS ACT

Act No. 5309, Mar. 13, 1997

Amended by Act No. 5473, Dec. 24, 1997
 Act No. 5510, Feb. 20, 1998
 Act No. 5885, Feb. 8, 1999
 Act No. 6507, Aug. 14, 2001
 Act No. 6974, Sep. 15, 2003
 Act No. 7379, Jan. 27, 2005
 Act No. 7465, Mar. 31, 2005
 Act No. 7566, May 31, 2005
 Act No. 8072, Dec. 21, 2006
 Act No. 8074, Dec. 21, 2006
 Act No. 8293, Jan. 26, 2007

Wholly Amended by Act No. 8372, Apr. 11, 2007
 Act No. 8435, May 17, 2007
 Act No. 8561, Jul. 27, 2007
 Act No. 8781, Dec. 21, 2007
 Act No. 8960, Mar. 21, 2008
 Act No. 9038, Mar. 28, 2008
 Act No. 9699, May 21, 2009
 Act No. 10303, May 17, 2010
 Act No. 10319, May 25, 2010
 Act No. 10339, Jun. 4, 2010
 Act No. 10366, Jun. 10, 2010
 Act No. 10719, May 24, 2011
 Act No. 11270, Feb. 1, 2012
 Act No. 12325, Jan. 21, 2014
 Act No. 12527, Mar. 24, 2014

CHAPTER I

General Provisions

Article 1 (Purpose)

The purpose of this Act is to set the standards for the conditions of labor in conformity with the constitution, thereby securing and improving the living standards of workers and achieving a well-balanced development of the national economy.

Article 2 (Definition)

(1) Terms used in this Act are defined as follows:

1. The term "worker" in this Act means a person who offers work to a business or workplace to earn wages, regardless of kinds of job he/she is engaged in.

4. LABOR STANDARDS

Article 45 (Emergency Payment)

If a worker requests wage payment in order to meet the expenses incurred from childbirth, disease, disasters or other cases of emergency prescribed by the Presidential Decree, the employer shall pay wages for the work already performed even prior to the payday.

Article 46 (Allowances during Business Suspension)

(1) If business is suspended for reasons attributable to an employer, the employer shall pay a worker allowances equivalent to seventy percent or more of the average wages during the period of suspension. If the amount equivalent to seventy percent or more of the average wages exceeds the ordinary wages, the ordinary wages may be paid as allowances during the business suspension.

(2) Notwithstanding the provisions of paragraph (1), an employer who is unable to continue business for unavoidable reasons may, upon approval of the Labor Relations Commission, pay allowances for the suspension of business in the amount lower than the standards stipulated in paragraph (1).

Article 47 (Subcontract Workers)

For those workers who are employed for subcontract or other equivalent system, an employer shall guarantee a certain amount of remuneration in proportion to their actual working hours.

Article 48 (Wage Ledger)

An employer shall prepare a wage ledger for each workplace and enter the matters which serve as a basis for determining wages and family allowances, the amount of wages and other matters as provided for by the Presidential Decree whenever wages are paid.

Article 49 (Prescription of Wages)

The statute of limitation to exercise a claim for wages under the provisions of this Act shall be three years.

CHAPTER IV

Working Hours and Recess

Article 50 (Working Hours)

ภาคผนวก ง

U.S. Department of Labor: Wage and Hour Division

Fact Sheet 19: The Motor Carrier Exemption under the Fair Labor

Standards Act (FLSA)



3. Small Vehicle Exception

Notwithstanding the Section 13(b)(1) exemption, the overtime provisions of Section 7 of the FLSA shall apply to an employee of a motor carrier or motor private carrier in any work week that:

1. The employee's work, in whole or in part, is that of a driver, driver's helper, loader or mechanic affecting the safety of operation of motor vehicles weighing 10,000 pounds or less in transportation on public highways in interstate or foreign commerce, except vehicles:
 - (a) Designed or used to transport more than 8 passengers, including the driver, for compensation; or
 - (b) Designed or used to transport more than 15 passengers, including the driver, and not used to transport passengers for compensation; or
 - (c) Used in transporting hazardous material, requiring placarding under regulations prescribed by the Secretary of Transportation;and
2. The employee performs duties on motor vehicles weighing 10,000 pounds or less.

The Section 13(b)(1) exemption does not apply to an employee in such work weeks even though the employee's duties may also affect the safety of operation of motor vehicles weighing greater than 10,000 pounds, or other vehicles listed in subsections (a), (b) and (c) above, in the same work week.

Typical Problems

The Section 13(b)(1) overtime exemption does not apply to employees not engaged in "safety affecting activities", such as dispatchers, office personnel, those who unload vehicles, or those who load but are not responsible for the proper loading of the vehicle. Only drivers, drivers' helpers, loaders who are responsible for proper loading, and mechanics working directly on motor vehicles that are to be used in transportation of passengers or property in interstate commerce can be exempt from the overtime provisions of the FLSA under Section 13(b)(1).

The Section 13(b)(1) overtime exemption does not apply to employees of non-carriers such as commercial garages, firms engaged in the business of maintaining and repairing motor vehicles owned and operated by carriers, or firms engaged in the leasing and renting of motor vehicles to carriers.

Where to Obtain Additional Information

For additional information, visit our Wage and Hour Division Website: <http://www.wagehour.dol.gov> and/or call our toll-free information and helpline, available 8 a.m. to 5 p.m. in your time zone, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

This publication is for general information and is not to be considered in the same light as official statements of position contained in the regulations.



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร:

วิญญูชน, 2550.

กิตติมา สิริศุภชัย. “มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการรถบรรทุก.”

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.

กมลเนตร มหายศนันท์. “กฎหมายคุ้มครองเวลาทำงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. เรื่อง ลักษณะการจ้างและสภาพทำงานของแรงงาน

ในกิจการขนส่งทางบก (โครงการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: แมเนจเม้นท์ โซลูชั่น

อินเตอร์เนชั่นแนล, 2550.

“กรมการขนส่งทางบก.”

https://www.dlt.go.th/th/public-news/view.php?_did=2118, 21 มกราคม 2562.

จิรินทร์ มุ่งมีธรรม. “วิวัฒนาการกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.

จิรพงษ์ ตรวงานิชนาม. “กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา.”

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2546.

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาการบริหารค่าตอบแทน.

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

ไชยยศ ไชยมั่นคง และมยุขพันธ์ ไชยมั่นคง. กลยุทธ์การขนส่ง (Transportation Strategy).

ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2552.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.”

วารสารทบทบัณฑิตย์. ปีที่ 62. ฉบับที่ 3. น. 111-113 (กันยายน 2549).

ธนาคารแห่งประเทศไทย. “อัตราการแลกเปลี่ยนของสกุลเงิน 1000 วอน (KRW) เท่ากับ 26.30

บาท (THB).”

https://www.bot.or.th/thai/statistics/financialmarkets/exchangerate/_layouts/application/exchangerate/exchangerate.aspx, 18 มิถุนายน 2562.

บริษัทเอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. โครงการวิจัยแนวทางการคุ้มครองแรงงาน

ในสถานบริการ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง, ม.ป.ป.

- ประชด ไกรเนตร และบุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. การขนส่งเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: วันทิพย์, 2521.
- ปิยพล บุญมี. “มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการ: ศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
นอกระบบ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,
2553.
- รัตนา ชูตราประมัย. วิชา การขนส่งสินค้าในงานโลจิสติกส์. สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์
เอกสารรณรงค์หมายเลข 2 สัปดาห์การรณรงค์แรงงานขนส่งทางบก, ม.ป.ป.
- วิชัย แหวนเพชร. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ธรรมกมล, 2543.
- ศิววงศ์ ดำรงสังข์ศิริ. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง: ศึกษากรณี
การขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต, 2555.
- ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- สุนทร ศรีชัย. “ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.
- สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
“การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย.”
https://www.labour.go.th/th/doc/form/Termination_of_Employment_and_Severance_Pay.pdf, 20 เมษายน 2562.

ภาษาต่างประเทศ

A Guide to UK Employment Law.

Doing Business in Korea, 2018.

“Federal Labor Laws Regarding the Transportation Industry.”

<https://smallbusiness.chron.com/federal-labor-laws-regarding-transportation-industry-73059.html>, 24 มกราคม 2562.

International Labour Organization. “(n.d). C131 Minimum Wage Fixing Convention. 1970.”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131, 1 May 2011.

International Labour Organization. “(n.d.) the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker.”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C127, 1 May 2011.

International Labour Organization. “(n.d.) C132 Holiday and Pay Convention. 1970.”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132, 1 May 2011.

International Labour Organization. “(n.d.) C138 Minimum Age Convention, 1973.”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138, 1 May 2011.

International Labour Organization. “(n.d) C153 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) convention, 1979.”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C153, 1 May 2011.

Labor Guide for Foreign Investment. Korean Trade-Investment Agent, 2013.

“Labour Standards Act.”

<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=2236&vm=04&re=01>, 23 มกราคม 2562.

Masami ISHII and Naoki HAYASHI. Workers’ Accident Compensation Insurance and Compulsory Automobile Liability Insurance in Japanese Public Medical Insurance System, 2010.

“Managing hours of work and rest breaks: A Malaysian perspective.”

https://www.researchgate.net/publication/320695186_Managing_hours_of_work_and_rest_breaks_A_Malaysian_perspective, 15 พฤษภาคม 2562.

“National Labour Law Profile: Japan.”

https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang-en/index.htm, 26 มกราคม 2562.

“The Employment Law Review United Kingdom.”

<https://thelawreviews.co.uk/edition/the-employment-law-review-edition-9/1167272/united-kingdom>, 20 มกราคม 2562.

“US. Department of Transportation. (n.d.). Rules and Regulations Retrieved 2011.”

www.dot.gov, 2011 May 1.

“Working Time Regulations .1998.”

<https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>, 10 กุมภาพันธ์ 2562.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

พศิน โชติมณี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2553 นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักศึกษาปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

