

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและประเทศไทย

แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยดังนั้นในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างเหมาะสมควรมีการกำหนดมาตรการการวางแนวทางคุ้มครองโดยทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐานที่ประเทศสมาชิกใช้กำหนดกฎเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศของตนตลอดจนทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศเพื่อใช้ศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์

3.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹ (International Labour Organization หรือ ILO) คือองค์กรที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ประเทศสมาชิกที่นำประสบการณ์จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยขององค์กรมาเป็นแนวทางประกอบการบริหารและพัฒนาแรงงานของประเทศสมาชิกให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานสากล

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นพร้อมกับสันนิบาตชาติได้สนธิสัญญาแวร์ซายใน พ.ศ. 2462 ภายหลังกเลิกลัสนิบาตชาติแล้วได้กลายเป็นองค์กรชำนาญพิเศษองค์กรแรกของสหประชาชาติใน พ.ศ. 2489 สมาชิกก่อตั้งเดิมมีเพียง 45 ประเทศเท่านั้นซึ่งประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในผู้ก่อตั้งด้วยโดยมีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคมรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชนสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงานยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแก่ลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งด้าน

¹ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2549). อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย. บทบัญญัติ, 62. หน้า 109.

ประกันสังคมและสหกรณ์ผลงานขององค์การทำให้ได้รับรางวัลโนเบล เพื่อสันติภาพ เมื่อ พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969)

3.1.1 มาตรการในการคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)

ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ เมืองฟีลาเดเฟีย ได้มีคำประกาศแห่งฟีลาเดเฟีย ซึ่งกลายเป็นวัตถุประสงค์ใหม่ของ ILO จนถึงทุกวันนี้ โดยมีหลักสำคัญ 4 ประการคือ

- 1) แรงงานมิใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ได้ยอมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาด้านจิตใจภายใต้เงื่อนไขเสรีภาพและความภาคภูมิความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ โอกาสอันทัดเทียมกันโดยไม่คำนึงเชื้อชาติหรือเพศใดๆทั้งสิ้น

ต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดกลไกสำคัญในการขยายการคุ้มครองและยกระดับแรงงานทุกประเภทให้เป็นงานที่มีคุณค่ากล่าวคืองานที่มีคุณค่าต้องไม่ใช่งานที่ทำเพียงเพื่อยังชีพไปวันๆ หรืองานอะไรก็ได้แต่ต้องเป็นงานที่เอื้อให้พ้นจากสภาพความยากจนและต้องมีสภาพการทำงานที่ดีด้วยซึ่งต่อมาที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 90 พ.ศ. 2540 ได้มีมติรับรองวาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อขยายการคุ้มครองทางสังคม โดยเฉพาะในเรื่องงานที่ปลอดภัย และมั่นคงให้ครอบคลุมทั้งส่วนของภาคนอกระบบชุมชนและองค์กรเอกชนด้วย

องค์ประกอบของงานที่มีคุณค่าในมุมมองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ²

- 1) หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Rights at Work) ประกอบด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมการจัดการใช้แรงงานบังคับการจัดการใช้แรงงานเด็กและการจัดการเลือกปฏิบัติ เป็นต้น
- 2) การสร้างงานที่มีคุณภาพและการส่งเสริมศักยภาพที่จะได้รับการจ้างงาน (Productive Employment) ประกอบด้วย การส่งเสริมการมีงานทำและการเพิ่มผลิตภาพโดยการลงทุนด้านความรู้

²ชอุทธิ มีสิทธิและพลทรัพย์ สวนเมืองตุลาพันธ์. (2549). ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย: สิทธิและการรณรงค์นโยบาย. กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท(มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ). หน้า 16.

และทักษะการสร้างงานที่มีคุณภาพโดยการพัฒนาสถานประกอบการและแก้ไขอุปสรรคต่างๆเช่น การเข้าถึงแหล่งทุนการตลาดและการฝึกอบรม เป็นต้น

3) การคุ้มครองทางสังคม (Social Protective) ประกอบด้วยความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวะ อนามัยการขยายและส่งเสริมการประกันทางสังคมในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับแรงงานกลุ่มต่างๆ

4) การสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรแรงงานและการมีสิทธิแสดงความคิดเห็น (Social Dialogue)

ประกอบด้วย การกำหนดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดตั้งองค์กรและผู้แทนการส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมขององค์กรเหล่านี้ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรแรงงานสหภาพแรงงานองค์กรนายจ้างรวมทั้งกลุ่มเจรจาต่อรองร่วมกับภาครัฐในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม

อย่างไรก็ตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก็ได้กำหนดหลักการและมาตรฐานด้านแรงงานที่เกี่ยวกับแรงงานทุกประเภทว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเรื่องยุติการใช้แรงงานบังคับว่าด้วยสภาพการทำงานเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดแม้จะให้สัตยาบันหรือไม่ก็ตามโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในระดับการพัฒนา

1. กำหนดเวลาทำงานปกติ (Hours of Work)³

1.1) การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ

(1) งานหรือบริการใดๆซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหารสำหรับงานที่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริง

(2) งานหรือบริการใดๆซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมืองที่โดยปกติประชาชนต้องปฏิบัติ

(3) งานหรือบริการใดๆที่เกณฑ์จากบุคคลที่ถูกตัดสิทธิในศาลยุติธรรมโดยบุคคลนั้นมิได้ถูกจ้างหรือถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้อำนาจจัดการของสมาคมบริษัทหรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชน

(4) งานหรือบริการใดๆที่เรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉินอันหมายถึงกรณีเกิดสงครามหรือภัยพิบัติ

³ กระทรวงแรงงาน. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 มาตรา 10 และ 11. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.mol.go.th/en/node/3422>. [2560, 3 สิงหาคม]

(5) การบริการต่างๆของชุมชนขนาดเล็กซึ่งดำเนินการ โดยสมาชิกของชุมชนนั้นเพื่อประโยชน์ของชุมชนนั่นเอง

ในกรณีที่การเกณฑ์แรงงานบังคับตามข้อ (1)–(5) นั้น จะต้องนำข้อจำกัดต่อไปนี้มาใช้พิจารณาด้วย

(1) เป็นผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี และต้องได้รับการตรวจสอบจากแพทย์ว่ามีได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรงเป็นบุคคลที่มีร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานที่กำหนดไว้ได้

(2) ให้ยกเว้นครูและนักเรียนในโรงเรียนตลอดจนเจ้าหน้าที่ด้านการบริการต่างๆไป

(3) ต้องให้มีผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ไว้ในชุมชนนั้นๆด้วยโดยปกติไม่ว่ากรณีใดๆจะเกณฑ์ไปได้ร้อยละ 25

(4) ต้องเคารพต่อความสัมพันธ์ของกลุ่มสมรสและครอบครัว

ในการเกณฑ์แรงงานนั้นจะต้องกระทำได้ไม่เกิน 60 วันในรอบ 12 เดือนโดยให้นับรวมเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปและกลับจากที่ที่จะต้องทำงานด้วยนอกจากนี้จะต้องกำหนดชั่วโมงทำงานเช่นเดียวกับชั่วโมงทำงานปกติโดยให้ได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่างานประเภทเดียวกันและหากมีการทำงานเกินชั่วโมงปกติจะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นอยู่ทั่วไปรวมทั้งต้องให้บุคคลที่ถูกเกณฑ์แรงงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

1.2) การยกเลิกแรงงานบังคับ⁴

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (Abolition of Forced Labour 1957) เป็นอนุสัญญาที่สืบเนื่องมาจากอนุสัญญาฉบับก่อนๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศคืออนุสัญญาว่าด้วยการใช้แรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 อนุสัญญาว่าด้วยทาส ค.ศ.1926 อนุสัญญาเพิ่มเติมว่าด้วยการเลิกทาสและอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าอนุสัญญาดังกล่าวยังไม่เป็นการพอเพียงจึงได้ตราอนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 ขึ้นมาอีกฉบับเพื่อให้รัฐสมาชิกจะต้องไม่ใช้วิธีการเกณฑ์แรงงานบังคับในกรณีเพื่อประโยชน์ในทางการเมืองเพื่อใช้คนงานทางพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อลงโทษคนงานทางวินัยรวมทั้งเพื่อลงโทษคนงานที่นัดหยุดงานอันเนื่องมาจากเชื้อชาติสังคม สัญชาติหรือศาสนา

1.3) การกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรม

⁴กระทรวงแรงงาน. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ค.ศ. 1957). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.mol.go.th/anonymouse/international/3406>. [2560, 3 สิงหาคม]

อนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ.1919 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรม ภายใน 8 ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์เป็นอนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองบุคคลที่รับจ้างทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนว่าจะต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ยกเว้นเป็นการประกอบการภายในครอบครัวซึ่งสมาชิกในครอบครัวเท่านั้นที่ดำเนินการและไม่ใช้บังคับกับบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการหรือผู้ตรวจดูแลสำหรับบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการหรือผู้จัดการหรือบุคคลในฐานะเลขานุการที่จะต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์หากวันหนึ่งทำงานไม่ถึงแปดชั่วโมงก็อาจขยายเพิ่มชั่วโมงในวันอื่นที่เหลือได้แต่ต้องไม่เกินหนึ่งชั่วโมง

นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ยังยกเว้นกลุ่มคนงานหรือแรงงานที่ทำงานเป็นกะ ซึ่งอนุญาติให้สถานประกอบการจ้างคนงานเพื่อทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงและ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ โดยถัวเฉลี่ยแล้วจำนวนชั่วโมงในระยะ 3 สัปดาห์หรือน้อยกว่า 3 สัปดาห์ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์

2. วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์(Weekly Rest)

อนุสัญญาฉบับที่ 14 ค.ศ. 1921 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม กำหนดให้คนงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชนจะต้องได้รับการหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันในทุกๆระยะเวลา 7 วันและหากเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาหยุดพักผ่อนสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละสถานประกอบการให้ตรงกัน

3. การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (Annual Leave with Pay)⁵

อนุสัญญาฉบับที่ 132 ปี ค.ศ. 1970 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้ค่าจ้าง (ฉบับแก้ไข) กำหนดให้แรงงานทุกคนมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ต่อปีในกรณีที่วันหยุดพักผ่อนประจำปีตรงกับวันหยุดตามประเพณีห้ามมิให้นับรวมวันหยุดตามประเพณีนั้นเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยไม่ได้รับค่าจ้างตามความหมายในอนุสัญญานี้

4. การลาโดยได้รับค่าจ้าง(Paid Leave)

อนุสัญญาฉบับที่ 140 ปี ค.ศ. 1974 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้างอนุญาติให้แรงงานลาไปศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนดโดยให้สิทธิได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและกำหนดให้รัฐสมาชิกกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศและแนวปฏิบัติที่จะส่งเสริมให้

⁵ ยงยศ จารุเสาวภาคย์. (2554). ปัญหาการใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. หน้า 41.

แรงงานได้รับอนุญาตไปศึกษาต่อโดยรับค่าจ้างทั้งนี้จะต้องไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากข้อแตกต่างเรื่องสัญชาติสีผิวเพศและศาสนา เป็นต้น

5. การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดหลักการและมาตรฐานการคุ้มครองค่าตอบแทนแรงงานว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเรื่องความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติไว้ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 (Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value 1951) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนและสร้างความมั่นใจว่าได้นำหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากันที่จะต้องจ่ายค่าตอบแทนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศทั้งนี้คำว่า “ค่าตอบแทน” หมายความรวมถึงค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติพื้นฐานหรือขั้นต่ำและค่าตอบแทนเพิ่มเติมใดๆไม่ว่าจะเป็นเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างตามผลของการจ้างงานคนงานนั้น ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมและคำว่า “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน” หมายถึงอัตราของค่าตอบแทนที่กำหนดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ

2) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (Discrimination in Respect of Employment and Occupation 1958) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดหลักเกณฑ์และคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพว่าด้วยการเข้ารับการฝึกอาชีพการเข้าทำงานการประกอบอาชีพเฉพาะบางประเภทรวมทั้งเงื่อนไขต่างๆของการจ้างงานโดยไม่คำนึงเชื้อชาติศาสนาหรือเพศตลอดจนมีสิทธิแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางด้านวัตถุและพัฒนาการทางด้านจิตใจของตนตามเงื่อนไขแห่งเสรีภาพและเกียรติยศตามความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกันและการเลือกปฏิบัติก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิที่ได้กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยมนุษยชนทั้งนี้คำว่า “การจ้างงาน” และ “อาชีพ” หมายความรวมถึงการเข้ารับการฝึกอาชีพการเข้าทำงานและประกอบอาชีพบางประเภทและข้อกำหนดเงื่อนไขต่างๆของการจ้างงานและคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายความรวมถึง

(1) การแบ่งแยกการกีดกันหรือการลำเอียงใดๆที่กระทำบนพื้นฐานเชื้อชาติสีผิวเพศ ศาสนาความคิดเห็นทางการเมืองสัญชาติหรือพื้นฐานทางสังคมซึ่งมีผลลบร้ายหรือทำความเสียหาย ต่อความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ

(2) การแบ่งแยกการกีดกันหรือการลำเอียงใดๆที่มีผลลบหรือความเสียหายแก่ความ เสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพซึ่งอาจพิจารณากำหนดได้โดย ประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

6. การคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทน

อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1925 ซึ่งกำหนดให้รัฐสมาชิก ต้องดำเนินการให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนให้แก่คนงานทุกประเภทที่เป็นคนใน บังคับหรือคนต่างชาติหรือทายาทของบุคคลดังกล่าวที่ประสบอันตรายจากการทำงานอย่างเสมอ เหมือนกัน

7. การคุ้มครองเกี่ยวกับเงินประกันสังคม

อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นพื้นฐานของการประกันสังคม ค.ศ. 1952 กำหนดให้มีการคุ้มครองการประกันสังคมอย่างน้อย 3 ประเภทตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานโดยเลือก จากการรักษาพยาบาลเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบ อันตรายจากการทำงาน สงเคราะห์บุตร คลอดบุตร ทูพพลภาพและสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ และ จะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 1 ประเภทโดยเลือกจากประโยชน์ทดแทนแบบบังคับกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน ทูพพลภาพ สงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญใน การคุ้มครองและการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันลา ความปลอดภัย ค่าตอบแทน สุขภาพอนามัยและการ คุ้มครองด้านประกันสังคม เงินทดแทนตามกฎหมาย เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างถูกต้องและ เป็นธรรม

3.1.2 มาตรการในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ (Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175))

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรที่กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหรือ Labour Standard คือบทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกทั่วโลกขององค์การระหว่าง ประเทศมาประชุมร่วมกันและรับรองว่าเป็นมาตรฐานแรงงานสากล) เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัตินอกจากนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้จัดทำข้อเสนอแนะซึ่งเป็น

ตราสารอย่างหนึ่งที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางแผนปฏิบัติเป็นรายละเอียดช่วยแนะให้ประเทศต่างๆ ได้นำไปปฏิบัติซึ่งการรับเอาข้อแนะนำมาปฏิบัติไม่ได้ผูกพันรัฐสมาชิกว่าจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วน ถูกต้องเหมือนเช่นการให้สัตยาบันอนุสัญญาแต่อย่างใด และการจ้างงานอย่างหนึ่งที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสนใจได้แก่การจ้างงานบางช่วงเวลา (Part -Time Work) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีงานทำโดยเสรีและมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งปวงจึงได้กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขั้นพื้นฐานไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลารวมทั้งได้จัดทำข้อแนะที่ 182 ค.ศ. 1994 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลาเพื่อแนะให้ประเทศสมาชิกต่างๆ ได้นำไปปฏิบัติดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้⁶

1. การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งเป็นรูปแบบของการว่าจ้างงานอีกรูปแบบหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้นในระบบเศรษฐกิจและการผลิตสมัยใหม่โดยปกติสภาพการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่แล้วทำงานวันละ 4- 6 ชั่วโมงและได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมงตามค่าจ้างขั้นต่ำและมักมีรายได้ไม่ค่อยแน่นอนสำหรับสิทธิประโยชน์จากการทำงานการฝึกอบรมและความก้าวหน้าในการทำงานแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามักได้รับน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติ แต่สำหรับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติ แต่อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลายังคงต้องการให้มีความคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ให้ทัดเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาตามสัดส่วน ซึ่งในเรื่องดังกล่าวองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีงานทำโดยเสรีและมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งปวง จึงได้กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขั้นพื้นฐานในเรื่องของค่าจ้างการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยรวมทั้งสิทธิในการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรองและการเป็นตัวแทนแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติที่สามารถเทียบเคียงได้โดยเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2537 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 เพื่อคุ้มครองแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในเรื่องการเข้าถึงการจ้างงานสภาพการทำงานและการประกันสังคมโดย

⁶สุภณัฐฐ์ ชีวะก้องเกียรติ. (2555). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. หน้า 22.

อนุสัญญาฉบับดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบต่อบทบัญญัติที่ให้ประโยชน์ ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาภายใต้อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น ซึ่งให้เรียกชื่ออนุสัญญาที่คุ้มครองแรงงานที่ทำงาน โดยมีแนวทางและหลักการคุ้มครองดังนี้

1) คำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part - Time Work) โดยกำหนดนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึงบุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) ที่สามารถเทียบเคียงได้ในสาขาอาชีพหรือสถานประกอบการประเภทเดียวกัน ซึ่งชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานช่วงเวลาข้างต้นอาจนับเป็นสัปดาห์หรือคำนวณโดยเฉลี่ยตามระยะเวลาการจ้างงาน⁷ และกำหนดให้อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลานี้ใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคนอาจยกเว้นคนงานหรือสถานประกอบการบางประเภทเพียงบางส่วนหรือทั้งหมดได้หากการนำอนุสัญญาดังกล่าวมาปฏิบัติแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหา⁸

นอกจากนี้ยังกำหนดนิยามของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) หมายถึงคนทำงานเต็มเวลาที่ได้รับการจ้างงานรูปแบบเดียวกับของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีลักษณะงานแบบเดียวหรือคล้ายคลึงกับงานบางช่วงเวลาและทำงานในสถานประกอบการเดียวกันหรือสาขางานเดียวกันกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่ได้รับผลกระทบจากการว่างงานชั่วคราว (Partial Unemployment) อันเนื่องมาจากการลดจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานทั้งกลุ่มเป็นการชั่วคราวเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจทางวิชาการหรือโครงสร้างไม่ถือเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา⁹

2) มาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลากำหนดมาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) เทียบเท่าแรงงานที่ทำงานแบบเต็มเวลา (Full - Time Workers) ไว้โดยมีสาระสำคัญดังนี้¹⁰

⁷Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 1 (b)

⁸Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 3 (1).

⁹Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 1 (d).

¹⁰ส่วนวิเทศสัมพันธ์สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคมกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2539).

อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การระหว่างประเทศ. หน้า 344 - 346.

(1) ให้กำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในข้อที่เกี่ยวข้องในเรื่อง 1) สิทธิในการรวมตัวเจรจาต่อรองและปฏิบัติในฐานะผู้แทนลูกจ้าง 2) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและ 3) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (มาตรา 4)

(2) ให้กำหนดมาตรการเป็นกฎหมายและข้อปฏิบัติเพื่อรองรับว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานโดยคำนวณจากชั่วโมงการทำงานหรือตามผลผลิตต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) เมื่อเปรียบเทียบกันด้วยวิธีการคำนวณแบบเดียวกัน (มาตรา 5)

(3) ให้กำหนดแผนการประกันสังคมซึ่งตราเป็นพระราชบัญญัติและใช้ประเภทของงานอาชีพเป็นฐาน โดยปรับให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเข้าร่วมอยู่ในแผนได้เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา สำหรับเงื่อนไขที่กำหนดจากชั่วโมงการทำงานรายได้หรือจำนวนเงินสมทบกองทุนประกันสังคมหรือโดยวิธีการที่กำหนดกฎหมายและข้อปฏิบัติ (มาตรา 6)

(4) ให้กำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับเงื่อนไขเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่องของการคุ้มครองการมีบุตร การสิ้นสุดสัญญาจ้าง การลาพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพิเศษ โดยได้รับค่าจ้างและการลาป่วยโดยอาจกำหนดตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานหรือรายได้ (มาตรา 7)

ในการกำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาให้ได้รับความคุ้มครองตามเงื่อนไขข้างต้นให้เท่าเทียมกับคนทำงานหรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลานั้น เป็นที่เข้าใจว่าการได้ให้สิทธิเกี่ยวกับเรื่องเงินอาจกำหนดจากสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานหรือรายได้โดยมาตรการดังกล่าวประเทศสมาชิกอาจยกเว้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีรายได้หรือชั่วโมงการทำงานที่ต่ำกว่าข้อจำกัดที่กำหนด (Specified thresholds) ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามแผนประกันสังคมตามกฎหมายยกเว้นการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากการจ้างงาน¹¹ และอาจไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐานก็ได้ยกเว้นมาตรการคุ้มครองสิทธิในการลาคลอด¹² ทั้งนี้การยกเว้นจะต้องกำหนดเงื่อนไขขั้นพื้นฐานโดยควรพิจารณากำหนดในลักษณะที่ไม่เป็นการแยกแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามิให้ได้รับความคุ้มครองโดยไม่เป็นธรรม

(5) ให้กำหนดมาตรการรับรองว่าการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานเต็มเวลามาเป็นการทำงานบางช่วงเวลาหรือในทางกลับกันสามารถทำได้อย่างเสรีตามกฎหมายและข้อปฏิบัติ โดยให้ขึ้นอยู่กับความต้องการของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง (มาตรา 10)

¹¹Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 8 (1) (a).

¹²Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 8 (1) (b).

จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยตั้งอยู่บนมาตรการแรงงานพื้นฐานอย่างน้อย 4 เรื่องได้แก่

- (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
- (2) การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- (3) แรงงานที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว
- (4) การส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการมีงานทำ

นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้ส่งเสริมให้มีการเลือกทำงานบางช่วงเวลาหรือไม่เต็มเวลาได้อย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับความต้องการทั้งนายจ้างและลูกจ้างภายใต้เงื่อนไขมาตรการความคุ้มครองดังกล่าว

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part-Time Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดมาตรการเพื่อรับรองว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่องสิทธิในการรวมตัวสิทธิในการเจรจาต่อรองสิทธิที่จะเป็นผู้แทนของลูกจ้างสิทธิที่จะได้รับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงานและได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการทำงานและในงานอาชีพ รวมทั้งได้รับความคุ้มครองในด้านการลาคลอดการเลิกจ้างได้รับวันหยุดตามประเพณี โดยได้รับค่าจ้างการลาพักก่อนประจำปีและการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง

ข้อแนะที่ 182 ค.ศ. 1994 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา¹³

ในการประชุมสมัยที่ 81 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2537 ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีมติรับเอาข้อเสนอเกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลาและกำหนดให้ข้อเสนอดังกล่าวจะต้องอยู่ในรูปข้อแนะต่อท้ายอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเรียกว่าข้อแนะที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 (Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work 1994) โดยข้อแนะฉบับนี้กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้เช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาเช่น สิทธิในเรื่องการรวมตัวการเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้างความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพให้ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมเท่าเทียมกับ

¹³ ส่วนวิเทศสัมพันธ์สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคมกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 10. หน้า 351 - 354.

แรงงานที่ทำงานเต็มเวลารวมไปถึงความคุ้มครองการลาคลอดการเลิกจ้างการลาพักผ่อนประจำปีหรือลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น โดยข้อเสนอแนะนี้ให้ใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน¹⁴ ดังมีรายละเอียดข้อเสนอแนะที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลาโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) นายจ้างควรรู้หรือกับตัวแทนแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องในเรื่องการแนะนำหรือขยายขอบเขตการทำงานบางช่วงเวลาให้กว้างขวางออกไปในเรื่องของกฎและขั้นตอนที่ใช้กับการทำงานบางช่วงเวลาหรือไม่เต็มเวลารวมถึงมาตรการส่งเสริมและคุ้มครองตามความเหมาะสม

2) แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับแจ้งเรื่องสภาพการจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรหรือโดยวิธีการใดๆที่กำหนดไว้ในกฎหมายและข้อปฏิบัติของประเทศ

อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาบางคนที่มีชั่วโมงการทำงานและรายได้สูงกว่าที่กำหนดอาจได้รับการยกเว้นได้แต่ข้อจำกัดดังกล่าวต้องไม่ต่ำจนทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่ต้องได้รับการยกเว้นมาตรการที่กำหนด โดยต้องเป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานบางช่วงเวลาให้สามารถกระทำได้โดยเสรีมีประสิทธิภาพและสามารถสนองความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้

3.2 มาตรการทางกฎหมายกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้พบว่าประเทศดังกล่าวมีกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไปสำหรับแรงงานทุกประเภทและมีกฎหมายสำหรับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) แยกออกมาเป็นการเฉพาะดังต่อไปนี้

3.2.1 ประเทศญี่ปุ่น (Part - Time Work Law 1993)

ประเทศญี่ปุ่นตั้งอยู่ในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกตอนเหนือทะเลญี่ปุ่นและทางด้านตะวันออกของคาบสมุทรเกาหลีและมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญโดยมีจักรพรรดิเป็นประมุขของประเทศและมีนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่บริหารประเทศ ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law - Law No. 49 of 7 April 1947 as amended through Law No. 107 of 9 June 1995) เป็นกฎหมายแรงงานหลักที่ใช้บังคับกับแรงงานทั่วไปโดยกำหนดการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐาน (Minimum Standard) ทั่วไปเช่น ชั่วโมงการ

¹⁴Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 3.

ทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา การจ่ายค่าจ้าง การให้ความคุ้มครองและรับรองความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงาน เป็นต้นนอกจากนี้ยังมีกฎหมาย Part - Time Work Law 1993 เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law) เป็นมาตรการทางกฎหมายหลักสำหรับการคุ้มครองแรงงานที่มีการทำงานตามปกติทั่วไปโดยกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วไปเช่น ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา การจ่ายค่าจ้าง การใช้แรงงานเด็กตลอดจนการใช้แรงงานหญิงรวมทั้งข้อจำกัดการทำงานกลางคืนของเด็กและหญิง เป็นต้นตลอดจนการให้ความคุ้มครองและรับรองหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงานและการได้รับค่าจ้างของชายและหญิงโดยถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐาน (Minimum Standard) ในการคุ้มครองสำหรับ “แรงงานหรือคนทำงาน” (Workers) ซึ่งมีความหมายกว้างกว่าคำว่าลูกจ้างตามที่เข้าใจกันทั่วไปโดยกฎหมายมาตรฐานแรงงานกำหนดค่านิยมของคำว่า “แรงงานหรือคนทำงาน”(Workers) หมายถึงบุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการหรือสถานดำเนินธุรกิจและได้รับค่าจ้างโดยไม่คำนึงว่าจ้างให้ทำงานประเภทใด¹⁵

การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานถือเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างซึ่งกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wages Law) ของประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดำเนินการกำหนดและประกาศบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกิจการหรือค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับภูมิภาคโดยเฉพาะก็ตาม ส่วนกฎหมาย The Equal Opportunity an Treatment Act ได้บัญญัติรองรับความเท่าเทียมกันของบุคคลสำหรับโอกาสในการทำงานในสถานประกอบการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆ¹⁶ นอกจากนี้ยังมีกฎหมาย The Industrial Safety and Health Law เป็นกฎหมายเฉพาะกำหนดแนวทางการคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการที่มีการว่าจ้างให้ทำงานเพื่อคุ้มครองบุคคลต่างๆที่ทำงานในสถานประกอบการให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด

¹⁵Labor Standards Law - Law No. 49 of 7 April 1947 as amended through Law No. 107 of 9 June 1995, Article 9.(Online).Available: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm>
#a001

¹⁶Nishitani Satoshi. (2002). Legal Policy for the Equal Treatment of Regular and Part – TimeWorkers. page 5.

2. การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ในช่วง ค.ศ. 1950 มีสตรีญี่ปุ่นจำนวนไม่มากนักที่เป็นแรงงานทำงานในโรงงาน ดังนั้น สตรีญี่ปุ่นส่วนใหญ่ในยุคนั้นจึงทำงานอยู่ในไร่นาจนกระทั่ง ค.ศ. 1990 ประเทศญี่ปุ่นมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากขึ้นสตรีญี่ปุ่นจำนวนมากจึงเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นเรื่อยๆ มีสตรีจำนวนมากเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและทำงานกระจุกตัวอยู่กับงานประเภทค่าจ้างต่ำและขาดความมั่นคงซึ่งกฎหมายมาตรฐานแรงงานดังกล่าวเป็นมาตรการทางกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวแต่อย่างไรก็ตามประเทศญี่ปุ่นได้เล็งเห็นถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นในปี ค.ศ. 1993 จึงได้เกิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานบางช่วงเวลาขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะได้แก่กฎหมาย Part-Time Work Law 1993 โดยเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงด้านการจัดการจ้างงานของงานบางช่วงเวลา (Improvement of Employment Management of Part -Time) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลักๆ ได้แก่

- 1) นโยบายพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา
- 2) มาตรการในการปรับปรุงด้านการจัดการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา
- 3) ศูนย์สนับสนุนงานบางช่วงเวลา (Part – Time Work Support Center)

กฎหมาย Part - Time Work Law 1993 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและความสามารถของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตลอดจนปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยให้การประกันภาวะการทำงานตามสมควรปรับปรุงการศึกษาและฝึกอบรม สวัสดิการและพัฒนาการจัดการและการจัดจ้างรวมทั้งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เข้ากับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศกฎหมาย Part - Time Work Law 1993 กำหนดให้กระทรวงสาธารณสุขแรงงานและสวัสดิการจะต้องออกคู่มือ (Guideline) เพื่อการส่งเสริมอย่างเหมาะสมและดำเนินการออกมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการจัดการจ้างงานบางช่วงเวลาให้มีประสิทธิผลเพื่อให้นายจ้างใช้ความพยายามในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานตามความสามารถของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในลักษณะที่มีประสิทธิผลโดยคำนึงสภาพการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและต้องรักษาสภาพการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ให้แตกต่างจากแรงงานที่ทำงานปกติ (Regulation) ตลอดจนให้การฝึกอบรมปรับปรุงสวัสดิการและการจัดการด้านการจ้างงานบางช่วงเวลาด้วย

1) การบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมายงานบางช่วงเวลา (Part - Time Work Law 1993) ของประเทศญี่ปุ่นมีผลบังคับใช้ในปี ค.ศ. 1994 โดยใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งภาคบริการภาคอุตสาหกรรม

และภาคพาณิชย์กรรมและมีคู่มือสำหรับนายจ้างในการปรับปรุงหรือส่งเสริมการจัดการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Guideline for Employee on Improving Employment Management of Part – Time Workers) ซึ่งคู่มือดังกล่าวได้ตราไว้ใน “กฎหมายการจ้างงานบางช่วงเวลา” เพื่อให้ให้นายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยยึดหลักกฎหมายและพระราชบัญญัติที่มีอยู่เดิม 7 ฉบับ ได้แก่กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages Law) กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพ (Industrial Safety and Health Law) กฎหมายการทดแทนอุบัติเหตุ (Workers’ Accident Compensation Insurance Law) กฎหมายความเท่าเทียมกันในโอกาส (Equal Opportunity and Treatment Law) กฎหมายสวัสดิการ (Welfare Act) กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) นอกเหนือจากนั้นนายจ้างที่มีแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา 10 คนหรือมากกว่านั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานโดยออกกฎเกณฑ์ต่างๆสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาให้ชัดเจนและสอดคล้องกันรวมทั้งให้สมดุลกับแรงงานที่ทำงานปกติและต้องทำเป็นเอกสารให้ชัดเจน¹⁷ อย่างไรก็ตามกฎหมาย Part - Time Worker Law 1993 ดังกล่าวมิได้บังคับให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) แต่ใช้คำว่าให้นายจ้าง “มุ่งพยายาม” (Endeavor) ให้คุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) นอกจากนี้ในส่วนของภาครัฐ Part - Time Work Law 1993 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐคือกระทรวงสุขภาพแรงงานและสวัสดิการของประเทศญี่ปุ่นในการส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา จึงทำให้ประเทศญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายและแนวทางในการส่งเสริมและปรับปรุงประสิทธิภาพของมาตรการเพื่อเป็นการประกันการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเรียกว่า Improvement of Employment Management, Etc. of Part - Time Workers

2) คำนียามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

คำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) ตามกฎหมายงานบางช่วงเวลา (Part - Time Work Law 1993) หมายถึงคนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกันและเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนปกติ¹⁸ ในกรณีของคนทำงานที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกันต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนทำงานปกติยกเว้นจะถูกกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยกระทรวงสุขภาพแรงงาน

¹⁷Guidelines for Employers on Improving, Etc. Employment Management of Part - Time Workers Section 3 (1) (b) (i).

¹⁸เบญจวรรณ ธรรมรัตน์ และพัชรมณ ใจสอาด. (2559). การคุ้มครองแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา : กรณีศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วารสารจันทร์เกษมสาร, 22 (42). หน้า 24.

และสวัสดิการอย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นแรงงานตามมาตรา 9 ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ดังนั้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเหมือนคนทำงานปกติยกเว้นบางเรื่องเช่น ค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งกำหนดอยู่บนฐานที่แตกต่างจากคนทำงานปกติและโดยทั่วไปแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่นคือคนทำงานที่ทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะประกอบด้วยลักษณะต่างๆหลายประการคือ¹⁹

ก. ใช้ชื่อเรียกแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและมีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแตกต่างไปจากลูกจ้างประจำ (Regular Employees) หรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน

ข. แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่าลูกจ้างประจำหรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

ค. แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีระยะเวลาการทำงานที่สั้นกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาโดยการพิจารณาระยะเวลาทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกจ้างโดยกำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้ในสัญญาเช่น ระยะเวลาการจ้างครั้งละ 6 เดือนหรือ 1 ปีในกรณีที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้ในสัญญาแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในความหมายตามข้อนี้ จะมีความหมายใกล้เคียงกับลูกจ้างชั่วคราว (Temporary Employees) จะแตกต่างกันที่ชื่อเรียกและชั่วโมงการทำงาน โดยชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวจะเท่ากับชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างประจำ

3) สภาพการจ้าง

กฎหมายงานบางช่วงเวลา (Part - Time Work Law 1993) กำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานโดยนายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษรและระบุข้อความที่ชัดเจนได้แก่ระยะเวลาการจ้างสถานประกอบการและบทบาทหน้าที่ของแรงงานเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน (หากต้องทำงานเกินกว่าที่กำหนดก็ต้องระบุชั่วโมงหรือเวลาทำงาน) เวลาพักผ่อน วันหยุด การพักร้อน ระบบกะหากคนงานต้องทำงาน 2-3 กะ วิธีการกำหนดค่าจ้าง การคำนวณและการจ่ายค่าจ้างการเกษียณอายุหรือการสิ้นสุดการจ้างงาน (รวมทั้งเหตุผลการให้ออกหรือไล่ออก)

เมื่อนายจ้างทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแล้วนอกจากจะต้องทำเอกสารให้ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กล่าวข้างต้นแล้วยังต้องมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

¹⁹Kazuo Sugeno translated by Leo Kanowitz. (1995). *Japanese Labor Law* (2nd ed.). page 159 – 162.

เกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้างค่าชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) ค่าตอบแทน โบนัสและสิ่งตอบแทนอื่นๆสำหรับแรงงานที่ทำงานเกิน 1 เดือนรวมทั้งความปลอดภัยสุขภาพการ จัดอบรมและการลา เป็นต้น นอกจากนี้กฎหมาย Improvement of Employment Management, Etc. of Part - Time Workers ยังกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับ สภาพการจ้างไว้ ดังนี้²⁰

(1) วันและเวลาทำงาน

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) จัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้กำหนดระยะเวลาการจ้างงานบาง ช่วงเวลาที่แน่นอนวันและเวลาทำงานและชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนไว้ในสัญญาจ้างงาน (Labor Contact) รวมทั้งการต่อสัญญาจ้างงาน (Renewal) ตลอดจนการบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนด ระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน

(2) ชั่วโมงการทำงาน

ในการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานและวันทำงานสำหรับแรงงานที่ ทำงานบางช่วงเวลานายจ้างจะต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานวันทำงานตามสภาพของงานอย่าง เหมาะสมและจะต้องไม่เอาเปรียบโดยการใช้งานเกินเวลาและโดยทั่วไปแรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่นคือแรงงานที่ทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

โดยหลักการแล้วแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานอกจากจะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อย กว่าคนที่ทำงานเต็มเวลาซึ่ง “นโยบายของงานบางช่วงเวลา (Policies on Part -Time Work)” ของ กระทรวงแรงงานได้กำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาคือแรงงานที่มี ชั่วโมงในระยะเวลาที่กำหนดเป็นวันสัปดาห์หรือเดือนน้อยกว่าคนที่ทำงานเต็มเวลาในลักษณะ เหมือนกันภายในสถานประกอบการเดียวกัน

(3) ค่าจ้าง

ประเทศญี่ปุ่นไม่ได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองใน เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำเพราะเหตุว่ากฎหมาย Minimum Wages Law ของประเทศญี่ปุ่นกำหนดว่าอาจ ยกเว้นการปฏิบัติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับบุคคลที่ทำงานในลักษณะมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติทั่วไปหนึ่งค่าจ้างนี้จะต้องเป็นเงินสดตามกฎหมายโรงงาน (The Factory Law's Enforcement Ordinances) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างเป็น

²⁰Law Concerning the Improvement of Employment Management, Etc. of Part-Time Workers (Part-Time Work Law) .(Online).Available: http://www.jiwe.or.jp/english/law/law3_1_1.html

สิ่งของเนื่องจากเกิดความยุ่งยากในการตีราคาส่งของนั้นรวมทั้งความไม่สะดวกในการเปลี่ยน
 สิ่งของนั้นเป็นเงินสดและค่าจ้างนั้นจะต้องจ่ายโดยตรงให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเท่านั้น

อย่างไรก็ตามค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา(Part - Time
 Workers) จะถูกกำหนดบนพื้นฐานของกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีหลักเกณฑ์การตกลงต้องขึ้นอยู่กับ
 กับการเจรจาต่อรองหรือการศึกษาและพิจารณาของสภาค่าจ้างขั้นต่ำโดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
 เป็นรายชั่วโมงมาบังคับใช้นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นยังกำหนดให้นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่
 ทำงานบางช่วงเวลาออกเอกสารกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง (Wage Increase) สำหรับ
 แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักประกันให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา
 มั่นใจได้ว่าตนจะได้รับการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเมื่อใดและจำนวนเท่าไรด้วย

(4) วันหยุดวันลา

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้นายจ้างจะต้องกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามี
 วันหยุดประจำปีจำนวนหนึ่งเพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้หยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง
 ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานนอกจากการได้รับสิทธิดังกล่าวข้างต้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา
 ที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนและได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงาน
 ทั้งหมดจะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเวลา 10 วันทำงานโดยได้รับค่าจ้างสำหรับ
 แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานมาแล้วกว่า 1 ปี 6 เดือนและได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ
 80 ของวันทำงานทั้งหมดจะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่
 กำหนดโดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง

(5) การบอกเลิกสัญญา

เมื่อนายจ้างตั้งใจที่จะไม่ต่อสัญญาจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลากับแรงงานที่ทำงาน
 บางช่วงเวลา (ทั้งนี้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวถูกว่าจ้างอย่างต่อเนื่องเกินกว่า 1 ปีนับแต่
 วันที่ทำการจ้างและไม่ได้รับการแจ้งล่วงหน้าถึงการที่ไม่สามารถต่อสัญญา) นายจ้างต้องแจ้งให้
 แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนวันครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง
 โดยระบุเหตุผลของการไม่ต่อสัญญาดังกล่าวโดยเร็ว

(6) การเลิกจ้าง

เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานายจ้างจะต้องแจ้งให้
 แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันหากนายจ้างไม่
 ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าวมานายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ย 30 วันให้แก่แรงงานที่ทำงานบาง
 ช่วงเวลาซึ่งระยะเวลาการบอกกล่าวอาจลดลงได้ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแต่ละวัน
 สำหรับระยะเวลาที่ถูกลดลง

นอกจากนี้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลายังได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) เมื่อนายจ้างให้ออกจากงานโดยกำหนดให้นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกเอกสารกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับเงินชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) แยกออกมาต่างหากจากสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาให้ชัดเจน

(1) เงินรางวัลพิเศษหรือโบนัส

เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ถือเป็นแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติ (Non - Regulation Workers) ดังนั้นจึงไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสเงินสะสมสำหรับการเกษียณงานซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติตามประเพณีปฏิบัติของการทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ เว้นแต่นายจ้างจะให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเอง

3.2.2 ประเทศเกาหลีใต้ (Labor Standard Act (LSA))²¹

ประเทศเกาหลีใต้มีกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานคือ Labor Standard Act (LSA) (Law No. 5309, Mar. 13, 1997) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับแรงงานทุกประเภทรวมถึงแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วยดังจะได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

ประเทศเกาหลีใต้มีกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานคือ Law No. 5309, Mar. 13, 1997 (Labor Standard Act (LSA)) ซึ่งใช้บังคับสำหรับนายจ้างที่มีแรงงานตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวจะใช้บังคับกับแรงงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นแรงงานภาคบริการภาคอุตสาหกรรมหรือภาคพาณิชยกรรมโดย Labor Standard Act (LSA) ให้นิยามของคำว่า “แรงงาน” (Workers) หมายถึงบุคคลซึ่งผูกพันตนไม่ว่าจะเข้าเสนอทำงานให้แก่ธุรกิจหนึ่งหรือสถานประกอบการหนึ่ง (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ธุรกิจ”) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ Labor Standard Act (LSA) ยังเป็นกฎหมายมาตรฐานขั้นพื้นฐานที่กำหนดความคุ้มครองเงื่อนไขการทำงานด้านแรงงานเช่นค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานโดยใช้บังคับกับแรงงานทุกคนยกเว้นคนทำงานบ้านชาวประมงแต่อย่างไรก็ตามภายใต้ Labor Standard Act (LSA) ไม่ได้กำหนดว่าสัญญาจ้างงานจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ ดังนั้นนายจ้างส่วนใหญ่จึงใช้ประโยชน์จากหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับตามที่ Labor Standard Act (LSA) กำหนดไว้มาเป็นหลักเกณฑ์หรือ

²¹Law No. 5309. (1997). Labor Standard Act (LSA). (Online). Available: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46401/65062/E97KOR01.htm>

ข้อบังคับของตนและนำมาใช้กับแรงงานของตนเองยกเว้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกบังคับตาม Labor Standard Act (LSA) ให้ทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะโดยกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ชั่วโมงการทำงานและเงื่อนไขอื่นๆ ไว้ในสัญญาจ้างงานด้วยโดยมีระยะเวลาของสัญญาจ้างงานจะต้องไม่เกิน 1 ปีเว้นแต่ในกรณีซึ่งสัญญาจ้างงานดังกล่าวเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาหรือเป็นสัญญาจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาตามความจำเป็นสำหรับความสำเร็จของงานตามโครงการที่แน่นอนทั้งนี้ Labor Standard Act (LSA) ยังวางหลักการในเรื่องความเสมอภาคการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยนายจ้างจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานเนื่องจากเพศหรือเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากสภาพการจ้างบนพื้นฐานของชาติศาสนาหรือสถานะทางสังคม

2. การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ประเทศเกาหลีใต้ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้โดย Labor Standard Act (LSA) ได้กำหนดนิยามของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ไว้อย่างกว้างๆ หมายถึงลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) ในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน²² โดย Labor Standard Act (LSA) กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานของแรงงานทั่วไปที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง ทั้งนี้ไม่รวมเวลาพักและกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ทั้งนี้ไม่รวมเวลาพัก เมื่อพิจารณาจากคำจำกัดความของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาประกอบกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาแล้วพบว่าชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็ถือเป็นแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติ (Non - Regulation Workers) และส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงและได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วประเทศเกาหลีใต้ได้ให้ความสำคัญในการปรับปรุงมาตรการการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติดังกล่าว โดยออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติดังกล่าว ซึ่งได้แก่ Temporary /Part - Time Workers Protection Act 2006 ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในตลาดแรงงาน

1) การบังคับใช้กฎหมาย

ประเทศเกาหลีใต้ได้มีกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานบางช่วงเวลาไว้เป็นการเฉพาะใน ค.ศ. 2006 โดยมีผลบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติแม้กฎหมาย Labor Standard Act (LSA) ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานฉบับมาตรฐานของประเทศเกาหลีใต้จะกำหนดค่านิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ไว้อย่างกว้างๆ แต่อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะ

²²เบญจวรรณ ธรรมรัตน์ และพัชรมณ ใจสอาด. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 18. หน้า 24.

ได้รับความคุ้มครองเป็นการเฉพาะตามกฎหมาย Temporary / Part – Time Workers Protection Act 2006 แยกออกจากความคุ้มครองตามกฎหมาย Labor Standard Act (LSA)

2) คำนิยามของ“แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา”

ประเทศเกาหลีได้กำหนดนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part -Time Workers) ตาม Labor Standard Act (LSA) หมายถึงลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกันแต่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีข้อตกลงการทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมงโดยเฉลี่ยใน 4 สัปดาห์จะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

3) สภาพการจ้าง

กฎหมาย Temporary/Part–Time Workers Protection Act 2006 มีวัตถุประสงค์หลักในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติโดยจะไม่ถูกแบ่งแยกว่าเป็นแรงงานชั่วคราวหรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยทั้งนี้เงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Working Conditions for Part – Time Workers) จะต้องกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำพื้นฐานไว้ ดังนี้

(1) เงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงานโดยเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน

(2) การกำหนดเงื่อนไขหรือเนื้อหาอื่นๆ ภายใต้อำนาจข้อ 1) จะกระทำได้โดยการออกพระราชกฤษฎีกา

(3) ด้วยความเคารพต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่สั้นกว่าปกติข้อบัญญัติบางข้อที่กำหนดใน Labor Standard Act (LSA) อาจจะไม่นำมาบังคับใช้ตามที่ระบุในพระราชกฤษฎีกา

นอกจากนี้สภาพการทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่ถูกว่าจ้างในงานที่เหมือนกันในสถานประกอบการเดียวกัน โดยจะได้รับความคุ้มครองด้านสภาพการจ้างที่แตกต่างไปจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาบ้างและเงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดโดย Presidential Decrees ภายใต้อำนาจมาตรฐานขั้นต่ำพื้นฐานตามมาตรา 25 ของกฎหมาย Labor Standard Act (LSA) แต่หากเงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาบางเงื่อนไขไม่ได้ถูกกำหนดไว้โดย Presidential Decrees ต้องบังคับตามกฎหมาย Labor Standard Act (LSA) ซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองโดยสรุป ดังนี้

1. วันและเวลาทำงาน

แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part – Time Workers) ถือเป็นแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติ (Non –Regulation Workers) และจะถูกบังคับตาม Labor Standard Act (LSA) ให้ทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ชั่วโมงการทำงานวันและเวลาทำงานและเงื่อนไขอื่นๆไว้ในสัญญาจ้างงานด้วย โดยมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

2. ชั่วโมงการทำงาน

กฎหมาย Labor Standard Act (LSA) กำหนดความหมายของ“แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายถึงลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่ถูกว่าจ้างในงานที่เหมือนกันและในสถานประกอบการเดียวกัน

3. ค่าจ้าง

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1988 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเกาหลีใต้จะถูกกำหนดอยู่บนฐานรายชั่วโมงและให้ใช้บังคับกับแรงงานที่มีการจ้างงานเต็มเวลา (Full – Time Workers) รวมถึงลูกจ้างชั่วคราวลูกจ้างรายวันและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part – Time Workers) ด้วย

ประเทศเกาหลีใต้กำหนดหลักการจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสดไว้ใน Labor Standard Act (LSA) มาตรา 42 ซึ่งวัตถุประสงค์ของหลักการนี้ก็คือเพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างอย่างแท้จริงและยังเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่เงินสดและต้องจ่ายโดยตรงกับแรงงานเอง ส่วนสถานที่จ่ายค่าจ้างประเทศเกาหลีใต้ไม่ได้บังคับเป็นกฎหมายว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานโดยตรง ณ สถานที่ใด ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนอกจากนั้น ค่าจ้างสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องคำนวณตามชั่วโมงการทำงาน โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แยกออกมาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

4. วันหยุด

เนื่องจากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตาม Labor Standard Act(LSA) ถือเป็นแรงงานตาม Labor Standard Act (LSA) ดังนั้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจึงได้รับความคุ้มครองที่จะได้รับวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างในลักษณะที่เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

5. วันลา²³

ประเทศเกาหลีใต้ให้สิทธิแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาประจำปีและประจำเดือนและได้รับค่าจ้างในวันที่ลาดังกล่าวซึ่งจะกำหนดโดย Presidential Decree และมีกรคำนวณโดยมีหน่วยเป็นชั่วโมง (ระยะเวลาที่สั้นกว่า 1 ชั่วโมงให้ถือเป็น 1 ชั่วโมง) โดยวิธีการคำนวณดังนี้

จำนวนวันลาประจำเดือนและการพักผ่อนประจำปีของคนแรงงานที่ทำงานเต็มเวลามีสิทธิได้รับคูณ (ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา) คูณชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาดังตัวอย่างเช่นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารทำงานวันละ 4 ชั่วโมงและทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์โดยแรงงานที่ทำงานเต็มเวลามีชั่วโมงการทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และทำงานวันละ 8 ชั่วโมงและได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง 10 วันดังนั้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับ $10 \times (24/40) \times 8 = 48$ ชั่วโมง

6. การทำงานล่วงเวลา

เนื่องจากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารจะถูกบังคับตาม Labor Standard Act (LSA) ให้ทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะโดยกำหนดเงื่อนไขการทำงานชั่วโมงการทำงานและเงื่อนไขอื่นๆไว้ในสัญญาจ้างงานด้วยการทำงานล่วงเวลาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารจึงต้องถูกกำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานอย่างชัดเจนและในการทำงานล่วงเวลาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารจะต้องได้รับอนุมัติจากนายจ้างก่อนและอนุญาตให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารได้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

7. การเลิกจ้าง

โดยที่ Presidential Decrees ของประเทศเกาหลีใต้ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารไว้ดังนั้นการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารต้องบังคับตามกฎหมาย Labor Standard Act (LSA) โดยนายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้าต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารอย่างน้อย 30 วันก่อนการเลิกจ้าง (รวมทั้งการเลิกจ้างโดยเหตุผลของการจัดการ) หากนายจ้างมิได้แจ้งล่วงหน้า 30 วันก่อนการเลิกจ้างค่าจ้างปกติที่เกินกว่า 30 วันจะถูกชำระให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารวันแต่กรณีที่ไม่มีความเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องสำหรับธุรกิจเนื่องจาก

²³Kangnam Labor Law Firm. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www.korea4expats.com/directory/810---Kangnam-Labor-Law-Firm---Seoul.html. [2560, 25 กรกฎาคม]

ภัยพิบัติธรรมชาติหรือเหตุอื่นใดอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้และหากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างมิได้แจ้งเหตุผลอันสมควรแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอาจร้องขอค่าชดใช้สำหรับการเลิกจ้างต่อ Labor Relation Commission ได้

อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างดังกล่าวข้างต้น ไม่อาจนำมาบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาบางกลุ่มเช่นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารายวัน โดยมีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 3 เดือนหรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 2 เดือนหรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีการจ้างงานเป็นรายเดือนและมีกำหนดระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 6 เดือนหรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในช่วงฤดูกาลที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนไม่เกิน 6 เดือนหรือแรงงานที่อยู่ระหว่างระยะเวลาทดลองงาน

นอกจากมาตรฐานการทำงานบางช่วงเวลาที่กำหนดในกฎหมาย Temporary / Part – Time Workers Protection Act 2006 นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อบังคับการทำงานที่เกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนไม่น้อยไปกว่าข้อบังคับการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาและหากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นทางการร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations Committee) เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมได้

3.3 มาตรการทางกฎหมายกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศ ไทย

สำหรับประเทศไทยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานกับนายจ้างที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นย่อมมีหน้าที่ทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างเพื่อให้งานของนายจ้างสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้อันเป็นนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง

3.3.1 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประเทศไทยไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะและมีได้มีคำนิยามศัพท์ของคำว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังนั้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานย่อมถือเป็นลูกจ้างและอยู่ภายใต้การได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองโดยกำหนด

มาตรฐานขั้นต่ำพื้นฐาน (Minimum Standard) เกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรไม่ว่านายจ้างจะประกอบกิจการประเภทใดและไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างจำนวนเท่าใดก็ตาม (ยกเว้นนายจ้างในส่วนราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นตลอดจนรัฐวิสาหกิจตามความหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์) กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่แสดงบทบาทและให้คุณประโยชน์แก่ประเทศ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างประเทศ²⁴ แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดค่านามศัพท์ของคำว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ก็ตามแต่ยังได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. วันและเวลาทำงาน

การกำหนดเวลาทำงานปกติเกิดขึ้นจากความคิดพื้นฐานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานโดยกฎหมายไม่ต้องการให้นายจ้างใช้แรงงานลูกจ้างมากเกินไปเพราะยิ่งทำงานมากเท่าใดโอกาสที่ลูกจ้างจะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานยิ่งมีมากตามไปด้วยโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติไว้โดยกำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน โดยวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่เป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง (มาตรา 23)

ต่อมาบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างดังกล่าวมีความไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันดังนั้นจึงได้มีการยกเลิกการกำหนดเวลาทำงานปกติเดิมโดยกำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบโดยต้องระบุเวลาเริ่มต้นการทำงานและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวันแต่ต้องไม่เกินชั่วโมงของแต่ละประเภทงานโดยวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงและสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงเช่นวันและเวลาทำงานปกติคือวันจันทร์ถึงวันเสาร์ตั้งแต่ 8 นาฬิกาถึง 17 นาฬิกา รวม 48 ชั่วโมงเป็นต้นอย่างไรก็ตามนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันว่าหากเวลาทำงานของวันทำงานปกติได้น้อยกว่า 8 ชั่วโมง (เช่นวันเสาร์กำหนดให้มีเวลาทำงานครึ่งวันหรือ 4 ชั่วโมงเป็นต้น) ก็ให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือหรือจำนวนเวลาทำงานที่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้แต่คงรวมหรือเพิ่มได้ไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมงเช่นนำเวลาทำงานส่วนที่เหลือของวันเสาร์ 4 ชั่วโมงไปรวมหรือเพิ่มในวันทำงานปกติอื่นในวันจันทร์ถึงวันศุกร์ได้โดยแต่ละวันรวมแล้วไม่เกิน 9 ชั่วโมงสำหรับงานที่เป็น

²⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2558). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ : วิญญูชน. หน้า 13

อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงเวลาทำงานปกติ จะต้องไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง

สำหรับลูกจ้างรายวันลูกจ้างรายชั่วโมงและลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานหากวันใดทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงแม้ว่านายจ้างและลูกจ้างจะตกลงให้นำเวลาส่วนที่เหลือของวันทำงานปกติอื่นมารวมด้วยก็ตามลูกจ้างดังกล่าวก็จะได้รับค่าตอบแทนสำหรับชั่วโมงการทำงานที่เกิน 8 ชั่วโมงนั้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างในวันทำงานปกติ (ซึ่งเท่ากับอัตราค่าล่วงเวลาแต่ไม่ได้เรียกว่าค่าล่วงเวลา)²⁵

เมื่อพิจารณาถึงการจ้างงานบางช่วงเวลาที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานและเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยตามที่กำหนดในกฎกระทรวงส่วนใหญ่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีวันและเวลาทำงานขึ้นอยู่กับความตกลงกันกับนายจ้างหลากหลายรูปแบบเช่นทำงานจันทร์ – เสาร์หรือจันทร์ – ศุกร์หรืออาจตกลงกันทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์หรือ 3 วันต่อสัปดาห์เป็นต้น โดยในแต่ละวันที่ตกลงทำงานอาจตกลงกันทำวันละ 2 - 3 ชั่วโมงหรือ 4 - 5 ชั่วโมง หรือ 6 - 7 ชั่วโมงใกล้เคียงกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาก็ได้ซึ่งก็มีได้เกินจากกำหนดเวลาปกติที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างใด

2. ค่าจ้าง

กฎหมายกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ประเภทได้แก่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำหมายความว่าอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหมายความว่าอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ตามมาตรา 5)

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานคณะกรรมการค่าจ้างจะต้องศึกษาและพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าครองชีพอัตราเงินเพื่อมาตรฐานการครองชีพต้นทุนการผลิตราคาของสินค้าความสามารถของธุรกิจผลิตภาพแรงงานผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมนอกจากนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานถือเป็นอัตราพื้นฐานคณะกรรมการค่าจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ต่ำไปกว่าอัตรานี้ไม่ได้ในทางตรงกันข้ามกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งคณะกรรมการค่าจ้างอาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการหรือท้องถิ่นให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานได้ตามความเหมาะสมหากท้องถิ่นใดไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น (มาตรา 87)

²⁵เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2551). กฎหมายแรงงานแก้ไขใหม่. วารสารกฎหมายใหม่, 5 (92). หน้า 11.

อนึ่ง การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้างนั้น มี 2 ประเภท คือ²⁶ การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานโดยถือระยะเวลาเป็นสำคัญ (Time Rate) และการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานโดยถือตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้เป็นสำคัญ (Piece Rate) ส่วนการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน หมายถึง²⁷ การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความง่ายยากของงาน (Difficulties) และความเหมาะสมกับความสามารถ (Competence) โดยดูได้จากพื้นฐาน การศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์และทักษะ ประกอบกับความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ

โดยทั่วไปนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นลูกจ้างประเภทใดเช่นลูกจ้างทดลองงานลูกจ้างชั่วคราวลูกจ้างประจำลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนและไม่แน่นอนฯลฯและไม่ว่าลูกจ้างจะมีเชื้อชาติ สัญชาติวัยและเพศใดก็ตามศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่าประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำข้อ 2 กำหนดนิยาม “ลูกจ้าง” ว่าหมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับบ้าน โดยไม่ได้กำหนดว่าลูกจ้างทดลองงานไม่ให้ถือเป็นลูกจ้างตามความหมายของประกาศดังกล่าวลูกจ้างทดลองงานจึงได้รับความคุ้มครองนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงต้องจ่ายเงินส่วนที่ขาดให้แก่ลูกจ้าง²⁸

นอกจากนี้ศาลฎีกายังเคยวินิจฉัยว่าประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 19 กันยายน 2540 และ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2543 รวมทั้งประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลงวันที่ 23 ธันวาคม 2545 ซึ่งใช้ในระหว่างที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนั้นกำหนดว่า “วัน” หมายถึงเวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานเมื่อนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตามซึ่งปรากฏว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานวันละ 5 ชั่วโมงถือเป็นเวลาทำงานปกติอันเป็นการทำงาน 1 วันนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 1 วันตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดไม่ใช่เฉลี่ยค่าจ้างขั้นต่ำต่อการ

²⁶เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2554). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 17).กรุงเทพฯ : วิทยุชน. หน้า 99

²⁷ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2555).การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน. กรุงเทพฯ : วิทยุชน. หน้า 51.

²⁸คำพิพากษาฎีกาที่ 4530 - 4535/2543

ทำงานเพียง 5 ชั่วโมงเพราะการคำนวณดังกล่าวจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดไว้ใน 1 วัน²⁹

3. วันหยุดและวันลา

1) วันหยุดหมายถึงวันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 แบ่งวันหยุดออกเป็น 3 ประเภทสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์

ในระหว่างการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตามมีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วันในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรมงานขนส่งงานในป่างานที่ทุรกันดารหรืองานอื่นที่กฎกระทรวงกำหนดนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 28) และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานด้วยเว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวันรายชั่วโมงหรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 56 (1))

เมื่อพิจารณาถึงการจ้างงานบางช่วงเวลาพบว่านายจ้างจะจัดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันตามที่กฎหมายกำหนดแต่นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมงเนื่องจากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวถูกจำกัดสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ถูกจำกัดสิทธิเหล่านั้นเป็นแรงงานในระดับล่างที่ไม่สามารถเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ดังนั้นควรให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมงได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและรู้สึกว่างานที่ตนเองทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่ามิใช่เป็นงานที่ทำไปวันๆเพื่อแลกกับค่าจ้างที่จะได้รับในแต่ละวัน

(2) วันหยุดตามประเพณี

หมายถึงวันหยุดในวันสำคัญของชาติหรือวันสำคัญในทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นเช่นวันมาฆบูชาวันหยุดเทศกาลสงกรานต์เป็นต้นและให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (May Day) ด้วยถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป (มาตรา 29)

²⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 8681/2548

โดยลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตามมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีตั้งนั้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกกลุ่มจึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีด้วย

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีถ้าลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 1 ปีอาจให้หยุดตามสัดส่วนก็ได้โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกันนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงล่วงหน้า สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้ (มาตรา 30)

ลูกจ้างที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีนี้ไม่จำกัดว่าเป็นลูกจ้างประเภทใดลูกจ้าง ทดลองงานลูกจ้างชั่วคราวลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านลูกจ้างหญิงลูกจ้างชายหรือลูกจ้างเด็ก แม้กระทั่งลูกจ้างที่มีเวลาทำงานเพียงสัปดาห์ละ 2-3 วันหากทำงานให้แก่นายจ้างติดต่อกันครบ 1 ปี ก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยกันทั้งสิ้น นอกจากนี้หากลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้าง อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามสัดส่วนก็ได้เพื่อความสะดวกในการจัดการแต่ ในทางปฏิบัติมักไม่ค่อยพบกรณีที่นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามสัดส่วน หากลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 1 ปี

เมื่อพิจารณาถึงการจ้างงานบางช่วงเวลาพบว่านายจ้างมิได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลาระดับล่างได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพราะส่วนใหญ่การจ้างงานบางช่วงเวลามี ลักษณะการจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอนหรือว่าจ้างกันในช่วงฤดูกาลที่มีการเร่งการผลิตหรือมีงานเร่งด่วนเช่น 3 เดือน 6 เดือนซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการจ้างสั้นๆไม่ถึง 1 ปีซึ่งจะเห็นว่า ควรกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกกลุ่มที่ทำงานมาได้สักระยะหนึ่งแต่ไม่ถึง 1 ปีมีสิทธิ ลาหยุดพักผ่อนประจำปีและได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับ ลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาทำงานไม่ครบ 1 ปีด้วย

2) วันลา

ได้แก่วันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตจากนายจ้างไม่ต้องมาทำงานเนื่องจากมีเหตุ จำเป็นเช่นเจ็บป่วยคลอดบุตรหรือมีกิจธุระพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 คุ้มครองสิทธิ ของลูกจ้างเกี่ยวกับการลาดังนี้

(1) สิทธิลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง (มาตรา 32) โดยได้รับค่าจ้างตามปกติจาก นายจ้างตลอดเวลาที่ลาป่วยแต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 57 วรรคหนึ่ง) ซึ่งลูกจ้างที่มีสิทธิลาป่วย

ไม่จำกัดว่าต้องเป็นลูกจ้างประเภทใดไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแน่นอนล้วนมีสิทธิลาป่วยหากปรากฏว่าเจ็บป่วยจริง

(2) สิทธิลา กิจ

ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ตามมาตรา 34)

(3) สิทธิลา ค ลอด

ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน 90 วัน (ตามมาตรา 41 วรรคหนึ่ง) โดยให้นับวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วยและได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ทำการลาตลอดไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59) ซึ่งลูกจ้างหญิงที่มีสิทธิลาคลอดได้ไม่จำกัดว่าต้องเป็นลูกจ้างประเภทใดไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแน่นอนและลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ทันทีที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง

(4) สิทธิลา เพื่อทำ ห มั น

ลูกจ้างไม่ว่าชายหรือหญิงมีสิทธิลาเพื่อทำห มั น ได้และให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเนื่องจากการทำห มั นตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง (มาตรา 33) ทั้งนี้เพื่อต้องการควบคุมจำนวนประชากรในสังคมในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำห มั นให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันที่ลานั้นด้วย (ตามมาตรา 57 วรรคสอง)

(5) สิทธิลา เพื่อรับ ราชการ ทหาร

ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบและฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (ตามมาตรา 35) และได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำการลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี (มาตรา 58) การลาดังกล่าวเป็นการลาเพื่อระดมพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมไม่ใช่กรณีการเข้ารับราชการเนื่องจากการเกณฑ์ทหารตามกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหารแต่อย่างใด

(6) สิทธิลา เพื่อฝึ ก อ บ ร ม

ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (ตามมาตรา 36) การลาเพื่อฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาถึงสภาพการจ้างงานบางช่วงเวลาพบว่าส่วนใหญ่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาได้ทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนดแต่หากเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมงจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลาเนื่องจากนายจ้างเองต้องการลดต้นทุนการผลิตของตนเองจึงนำหลักเกณฑ์การจ้างงานที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันหรือ

รายชั่วโมงมาเป็นเครื่องมือที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวดังนั้นหากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมงไม่มาทำงานในวันใดก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง การกระทำดังกล่าวของนายจ้างจึงถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

4. การเลิกจ้าง

ในการทำสัญญาจ้างแรงงานนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้หรือไม่ก็ได้ดังนี้

1) สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลากฎหมายให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยนายจ้างหรือลูกจ้างที่ประสงค์จะเลิกสัญญาจ้างต้องบอกเลิกสัญญาจ้างต่ออีกฝ่ายหนึ่ง โดยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ(มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) ซึ่งนายจ้างอาจทำเป็นจดหมายถึงลูกจ้างทำเป็นประกาศหรือออกคำสั่งแจ้งวันที่เลิกสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทราบส่วนลูกจ้างอาจทำเป็นจดหมายถึงนายจ้างหรือทำเป็นหนังสือหรือโบล่าออกยื่นต่อนายจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างมิได้ทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาไว้ก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการบอกเลิกสัญญาต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือเช่นกันซึ่งกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้แน่นอนแต่ให้ยึดถือกำหนดวันที่จ่ายค่าจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามที่นายจ้างระบุในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างตกลงหรือปฏิบัติต่อลูกจ้างเป็นหลักโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าต้องบอกก่อนหรือในวันที่จ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อถึงวันที่จ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า นอกจากนี้ยังให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวสัญญาจ้างลูกจ้างเฉพาะกิจหรือสัญญาจ้างลูกจ้างเพื่อการใดหากไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนในสัญญาข้อมถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาเช่นเดียวกัน³⁰

ในกรณีที่นายจ้างมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้างโดยให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีหรือนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้างไม่ครบระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายซึ่งเรียกกันว่า “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” ให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานไปจนถึงวันที่เลิกจ้างก็ได้

2) สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเช่น นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงานมีกำหนด 1 ปีนับแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างใน

³⁰เกษมสันต์ วิลาวรรณ. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 25. หน้า 10.

สัญญาจ้างสัญญาจ้างย่อมเป็นอันสิ้นสุดลงโดยนายจ้างไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเหตุผลก็เพราะว่าในกรณีนี้คู่สัญญาทราบที่อยู่แล้วว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใดจึงไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าต่อกันว่าสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดหรือเป็นอันเลิกกันแต่ถ้านายจ้างกับลูกจ้างประสงค์จะทำสัญญาจ้างกันต่อไปก็ต้องแจ้งความประสงค์ต่อกันและตกลงกันต่อสัญญาจ้างหรือทำสัญญาจ้างกันใหม่ตามแต่จะตกลงกัน

การจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยส่วนใหญ่แล้วเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในกลุ่มใดหรือระดับใดก็ตามปัญหาว่าหากนายจ้างมีความประสงค์จะเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญานายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาหรือไม่นั้น บทบัญญัติของกฎหมายกล่าวไว้ไม่ชัดเจนอย่างไรก็ตามนายจ้างควรมีหน้าที่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเนื่องจากไม่ใช่กรณีสัญญาจ้างที่ครบกำหนดระยะเวลาทั้งจะเห็นได้ว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่อาจรับรู้ได้ว่าตนจะถูกเลิกจ้างเมื่อใด ดังนั้นนายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเสียก่อนจะเลิกจ้างและหากนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าก็จะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

5. ค่าชดเชย

แนวคิดเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยก็เพื่อเป็นการชดใช้ค่าเสียหายที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิดและไม่รู้ตัวมาก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีทุนรอนเป็นค่าใช้จ่ายเมื่อว่างงานหรือระหว่างหางานใหม่ ซึ่งลูกจ้างที่สูงอายุย่อมมีโอกาสน้อยในการได้รับการจ้างงานใหม่จึงควรได้รับค่าชดเชยที่เพิ่มขึ้น โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มิลักษณะการจ้างเป็นสัญญาจ้างแรงงานย่อมได้รับความคุ้มครองเรื่องค่าชดเชยตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนด

“ค่าชดเชย” หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (ตามมาตรา 5) โดยกฎหมายให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

- 1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน
- 2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน (ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง)

การนับวันทำงานให้นับรวมวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างและหากลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายหรือไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงจะมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตามต่อนับระยะเวลาทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิของลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยข้างต้นจะเห็นว่ามาจากแนวคิดพื้นฐานของการจ่ายค่าชดเชยซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัยหลักสำคัญในเรื่องระยะเวลาในการหางานทำของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและความพร้อมของนายจ้างที่จะจ่ายค่าชดเชย โดยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยข้างต้นน่าจะเหมาะสมกับการจ้างงานแบบต่อเนื่องซึ่งเมื่อพิจารณาลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยแล้วพบว่ามิลักษณะการจ้างงานในช่วงสั้นๆและจำนวนค่าชดเชยในแต่ละช่วงที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างได้รับนั้นมีจำนวนสูงมากไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจ้างงานบางช่วงเวลาของนายจ้างที่ต้องการลดต้นทุนการผลิตดังนั้นจึงควรกำหนดอัตราค่าชดเชยเพื่อบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ

อย่างไรก็ตามแม้ลูกจ้างจะทำงานให้แก่ นายจ้างติดต่อกันครบ 120 วันและถูกนายจ้างเลิกจ้างก็ตามลูกจ้างก็อาจไม่มีสิทธิได้ค่าชดเชยหากเป็นไปตามข้อยกเว้นดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างทำงานพิเศษ

กรณีที่ลูกจ้างที่ทำงานพิเศษจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยดังนี้

(1) กรณีเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น (มาตรา 118 วรรคสาม) กล่าวคือเป็นสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาเริ่มต้นการจ้างและสิ้นสุดการจ้างไว้โดยชัดแจ้งแน่นอนหมายถึงการจ้างซึ่งกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ว่าจะจ้างกัน

ที่วัน ที่เดือน ที่ปี เมื่อถึงกำหนดเวลานั้นแล้วการจ้างเป็นอันระงับสิ้นสุดลงทันทีและโดยทั่วไป คู่สัญญาไม่มีสิทธิเลิกสัญญาก่อนครบกำหนด

กรณีที่จะเข้าข้อยกเว้นตามข้อนี้ที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่แรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลานายจ้างจะต้องเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดตามสัญญาด้วยหากเป็นสัญญาจ้างที่มี กำหนดเวลาจ้างที่แน่นอนแต่นายจ้างเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดเวลา ในสัญญาจ้างก็ตื่อนายจ้างยังคงต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วยโดยให้นับ ระยะเวลาการจ้างติดต่อกันทุกสัญญา

อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แต่ให้สิทธิคู่สัญญาเลิกสัญญาได้ ก่อนครบกำหนดก็ดีกำหนดขั้นต่ำหรือขั้นสูงของระยะเวลาการจ้างไว้ก็ดีหรือสัญญาจ้างที่มีเงื่อนไข เกษียณอายุก็ดีไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน

เมื่อพิจารณาลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการจ้างงาน ในช่วงระยะเวลาสั้นๆและมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนซึ่งเกิดจากความจำเป็นที่นายจ้าง ต้องการว่าจ้างแรงงานเหล่านั้นให้มาทำงานในช่วงสั้นๆหรือเป็นครั้งคราวการที่จะกำหนดให้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถูกเลิกจ้างเพราะครบกำหนดระยะเวลา การจ้างนั้นอาจจะไม่เกิดประโยชน์แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเลยเพราะนายจ้างอาจตัดสินใจ ไม่จ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็ได้หากเห็นว่าการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำให้เกิด ภาระเรื่องค่าชดเชยมากเกินไปอาจกลายเป็นปัญหาการว่างงานและกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม ต่อไป ดังนั้นจะเห็นว่าข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยในกรณีการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เพราะครบกำหนดระยะเวลาการจ้างนั้น แม้จะขัดกับแนวคิดพื้นฐานในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยแต่ก็ น่าจะเป็นประโยชน์กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามากกว่า

(2) กรณีเป็นการจ้างเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้คือ

ก. ในงานโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมี ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนเช่น บริษัทผลิตรองเท้าจ้างแรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลาทำการวิจัยการตลาดมีระยะเวลาการจ้าง 1 ปี

ข. ในงานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดและความสำเร็จของงานซึ่ง ลักษณะงานที่เป็นครั้งคราวในที่นี้ต้องไม่ใช่งานประจำของนายจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกัน โดยตลอด ตามปกติในทางธุรกิจการค้าของนายจ้างเช่น บริษัทขายรถยนต์จ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามา ต่อเติมศูนย์ซ่อมรถยนต์

ค. ในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงฤดูกาลนั้นเช่น บริษัทผลิตผลไม้ กระจ่างจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามาเก็บผลไม้ในช่วงฤดูกาลที่ผลไม้ออกผล

(3) งานนั้นต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปีและนายจ้างลูกจ้างทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้างซึ่งงานที่จะเข้าช้อยกเว้นตามข้อนี้หมายถึงงานตามข้อก. ข.หรือค. จะต้องทำแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปีอย่างไรก็ตามหากงานตามข้อก. ข. หรือค. มีกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จเกินกว่า 2 ปีแม้นายจ้างจะทำสัญญาจ้างลูกจ้างแน่นอนไม่เกิน 2 ปีก็ไม่เข้าช้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

เมื่อพิจารณาถึงช้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยตามข้อ 2) และ 3) ข้างต้นจะเห็นว่าเป็นช้อยกเว้นที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลาเพิ่มมากขึ้นทั้งงานที่เป็นปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างและงานที่ไม่เป็นปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างและไม่น่าจะเป็นประโยชน์กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแต่อย่างใด

2) ลูกจ้างกระทำความผิด

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว (หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด) เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาที่สุดให้จำคุกวันแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวหากนายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ (ตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551)

จะเห็นได้ว่าแม้ช้อยกเว้นดังกล่าวจะขัดกับแนวคิดพื้นฐานของการจ่ายค่าชดเชยแต่ในอีกแง่มุมหนึ่งก็น่าจะเป็นประโยชน์มากกว่าเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาถกเถียงกันในเรื่องความเป็นธรรมกับนายจ้างในกรณีที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลากระทำความผิดแล้วนายจ้างยังต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่

แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอีกหรือและจุดสำคัญเพื่อป้องกันปัญหากรณีอาจมีแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังใจที่จะกระทำความผิดเพื่อหวังให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะอยากจะได้ค่าชดเชยอีกด้วย

3.3.2 การคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของกระทรวงแรงงาน

เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงานและระบบการจัดการบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการประกอบกับมีนักเรียนนิสิตนักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากและประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะอย่างชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของการจ้างงานคงมีเพียงความคุ้มครองของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาสำหรับนักเรียนนิสิตและนักศึกษาเท่านั้นซึ่งได้แก่ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2548 โดยประกาศกระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ 17 พฤษภาคม 2548 มีผลบังคับใช้ในวันถัดจากวันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาคือวันที่ 18 พฤษภาคม 2548 โดยมีสาระสำคัญคือ “ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละสี่สิบห้าบาทสำหรับนักเรียนนิสิตและนักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไปซึ่งประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้าและบริการลูกจ้างงานวิจัยการตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อและงานคลังสินค้าซึ่งเป็นงานที่ปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตรายในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละสี่ชั่วโมงและในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง”

ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2548 ดังกล่าวเป็นข้อยกเว้นการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำรายวันแต่ก็ใช้สำหรับนักเรียนนิสิตและนักศึกษาเท่านั้นและเมื่อพิจารณาประกาศกระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าวเข้ากับหลักเกณฑ์สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 กำหนดว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้นคือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ดังนั้นนักเรียนนิสิตและนักศึกษาดังกล่าวจึงเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ด้วย³¹

³¹เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อรรถพลมนัสไพบุลย์. (2548). ปู่ฉะ – วิชานากฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็มอาร์ แอนด์ ทีเอส จำกัด. หน้า 120.

3.4 เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทยจะเห็นได้ว่าการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายของแต่ละประเทศต่างมีความเหมาะสมกับสภาพการจ้างของแต่ละประเทศแต่ก็มีข้อแตกต่างกันในประการสำคัญดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายต่างประเทศกับไทย

ประเด็น	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศไทย
1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา	- มีกฎหมายคุ้มครองงานบางช่วงเวลาเฉพาะได้แก่ Part – Time Work Law 1993	- มีกฎหมายคุ้มครองงานบางช่วงเวลาเฉพาะได้แก่ Temporary / Part – Time Workers Protection Act 2006	- ไม่มีกฎหมายคุ้มครองงานบางช่วงเวลาเฉพาะ แต่บังคับใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541
2. คำนียามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา	- บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาใช้คำว่าคนทำงานหรือแรงงาน (Workers) - คนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานที่ทำงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกันและงานประเภทเดียวกัน	- บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาใช้คำว่าคนทำงานหรือแรงงาน (Workers) - ลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกันและงานประเภทเดียวกัน	- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 กำหนดให้ใช้บังคับกับลูกจ้าง (Employees) ทุกประเภทไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม - ไม่มีค่านียามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ

สรุปสำหรับประเทศไทยการจ้างงานบางช่วงเวลา que เข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเป็นนักเรียนนิสิตและนักศึกษาจะได้รับความคุ้มครองในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 จะเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทุกประเภทแต่บทบัญญัติดังกล่าวก็มีได้กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลา ดังจะได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในบทต่อไป