

ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางเวลาตามอนุสัญญาฉบับที่ 175

ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994¹

วิเศษศิษฐ์ ปฏิเวทย์²

การจ้างลูกจ้างทำงานบางเวลามีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามความเจริญทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาของเทคโนโลยี แรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการผลิตสินค้าหรือบริการ การจ้างลูกจ้างทำงานบางเวลาเป็นหนึ่งในหลายๆ วิธีที่นายจ้างใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน เพราะนายจ้างมักจะไม่ต้องสวัสดิการบางประการให้แก่ลูกจ้างทำงานบางเวลา อีกทั้ง ลูกจ้างทำงานบางเวลาไม่อาจในการต่อรองน้อยเนื่องจากเพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบกับการรวมตัวกันของลูกจ้างทำงานบางเวลาเพื่อต่อรองกับนายจ้างเป็นไปได้ยาก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับการทำงานบางเวลา จึงนำเข้าสู่การประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และได้กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางเวลาในรูปแบบของอนุสัญญา คือ อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทางเศรษฐกิจของสังคมโลก และช่วยเสริมสร้างโอกาสการมีงานทำของแรงงานให้มากขึ้น ตลอดจนการเข้าถึงงาน สภาพการทำงานที่ดีและมีความมั่นคงมากขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างทำงานบางเวลาได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ทั้งนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลาได้รับการรับรองในปี ค.ศ. 1994 และเปิดให้ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้สัตยาบัน ทั้งนี้ อนุสัญญามีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1998 ปัจจุบันมีประเทศสมาชิกจำนวน 17 ประเทศ ได้ให้สัตยาบันแล้ว³

สำหรับประเทศไทยมีการจ้างงานในลักษณะของงานบางเวลา (Part-Time Work) มานานหลายปีแล้วแต่ยังแพร่หลาย โดยในช่วงแรกรัฐต้องการส่งเสริมให้นักเรียน นิสิตและนักศึกษาให้มีประสบการณ์ใน

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางเวลาตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994 โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ดร. สลิล สิริพิฑูร และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ณฐ สันตสว่าง และ รองศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา พินิจจันทร์

²นักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ILO, **Ratifications of C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)** [Online], available URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312320,2561 (พฤศจิกายน, 27).

การทำงาน กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำโครงการจัดหางานพิเศษสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่มีความต้องการจะทำงานในช่วงปิดภาคเรียน การจ้างลูกจ้างทำงานบางเวลาส่วนใหญ่จะเป็นงานภาคบริการ ได้แก่ งานร้านอาหาร งานร้านสะดวกซื้อ งานในห้างสรรพสินค้า เป็นต้น นอกจากนี้ ภาคอุตสาหกรรมก็หันมาจ้างลูกจ้างทำงานบางเวลามากขึ้นเพื่อลดต้นทุนในการผลิต หรือกรณีที่บางช่วงเวลามีปริมาณงานจำนวนมากแต่อัตราลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีอยู่ไม่เพียงพอ หรือกรณีที่ต้องการเพิ่มผลผลิต จึงหันมาจ้างลูกจ้างทำงานบางเวลาแทนการจ้างลูกจ้างทำงานเต็มเวลา

การคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักในการกำหนดความคุ้มครองในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้างทุกคน แต่การนำบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้กับลูกจ้างทำงานบางเวลาทำให้เกิดปัญหาหลายประการ เนื่องจากลักษณะการทำงานของลูกจ้างทำงานบางเวลามีความแตกต่างจากการทำงานของลูกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ โดยลูกจ้างทำงานบางเวลามีระยะเวลาการทำงานต่อวันหรือมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติของลูกจ้างทั่วไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนด

หากประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ประเทศไทยย่อมมีพันธกรณีที่จะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างลูกจ้างทำงานบางเวลาตามข้อกำหนด รูปแบบและรายละเอียดที่คณะประศาสน์การกำหนด ซึ่งรายงานฉบับแรกจะต้องส่งภายในระยะเวลา 1 ปี หลังจากที่ย้อนสัญญาจะมีผลบังคับใช้ ภายหลังจากนั้นจะต้องส่งรายงานประจำช่วงทุกๆ 5 ปี ทั้งนี้ รายงานประจำช่วงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายและการนำไปปฏิบัติจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสนอรายงานว่ามีการนำข้อกำหนดของอนุสัญญาไปบังคับใช้แล้วทำให้เกิดผลทางกฎหมายอย่างไร คำพิพากษาศาล การตรวจแรงงาน และมาตรการทางงบประมาณ หรือมาตรการอื่นๆ หากประเทศไทยไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา อาจถูกร้องเรียนโดยองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง หรือโดยประเทศสมาชิกอื่นซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลาเช่นกัน อันนำไปสู่การถูกกดดันจากประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อนเศรษฐกิจภายในประเทศไทย จึงต้องพิจารณาความสอดคล้องของปัญหาดังต่อไปนี้ก่อนที่จะได้ให้สัตยาบัน

1. ปัญหาการกำหนดค่านิยาม

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา⁴ ได้ให้คำจำกัดความของลูกจ้างทำงานบางเวลาว่าเป็นลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานเต็มเวลาที่ทำงาน

⁴Article 1 of Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).

ลักษณะแบบเดียวกันและอยู่ในสถานประกอบการเดียวกัน โดยไม่มีการกำหนดว่าจะต้องจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติที่แน่นอนตายตัว เนื่องจากงานแต่ละประเภทอาจจะมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่เท่ากัน การกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนจึงทำได้ยาก อีกทั้ง การเปรียบเทียบจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติจะต้องเปรียบเทียบกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาซึ่งทำงานแบบเดียวกันกับลูกจ้างทำงานบางเวลา และจะต้องเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเดียวกันด้วย นอกจากนี้ ลูกจ้างทำงานเต็มเวลาที่ได้รับผลกระทบจากการว่างงานชั่วคราวโดยมีการลดชั่วโมงการทำงานลงเป็นการชั่วคราวเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ ทางวิชาการ หรือโครงสร้าง ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างทำงานบางเวลาแต่ยังคงเป็นลูกจ้างทำงานเต็มเวลาเช่นเดิม แม้ว่าจะมีชั่วโมงการทำงานลดลงจากเดิมซึ่งการลดชั่วโมงการทำงานดังกล่าวอาจจะลดลงจนทำให้มีชั่วโมงการทำงานปกติเท่ากับหรือน้อยกว่าลูกจ้างทำงานบางเวลาก็ได้

สำหรับการให้คำนิยามของลูกจ้างทำงานบางเวลาตามกฎหมายประเทศไทยยังไม่มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโดยเฉพาะได้ให้คำนิยามของลูกจ้างไว้ในมาตรา 5 ว่า ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลที่ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีอยู่เพียงประเภทเดียวโดยไม่ได้มีการแบ่งว่าลูกจ้างลักษณะเช่นใดเป็นลูกจ้างทำงานเต็มเวลา หรือลูกจ้างแบบใดเป็นลูกจ้างทำงานบางเวลา ดังนั้น ลูกจ้างทำงานบางเวลาจึงเป็นลูกจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

การที่จะพิจารณาว่าลูกจ้างประเภทใดควรจะกำหนดให้เป็นลูกจ้างทำงานบางเวลาจะต้องพิจารณาถึงชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นเกณฑ์ในการแบ่งลูกจ้างทำงานบางเวลากับลูกจ้างประเภทอื่น ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งทำงานทั่วไปไว้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง แต่ถ้าเป็นลูกจ้างที่ทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง⁵ ดังนั้น หากจะกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานบางเวลาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา จึงควรจะต้องกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางเวลามีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เนื่องจากเป็นลูกจ้างที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติน้อยที่สุดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ เพื่อให้การแบ่งระหว่างลูกจ้างทำงานบางเวลากับลูกจ้างทำงานเต็มเวลามีความชัดเจนมากขึ้น

⁵พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23.

2. ปัญหาการกำหนดค่าจ้าง

โดยทั่วไปแล้วการกำหนดค่าจ้างเป็นเรื่องการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างเอาไว้ หากลูกจ้างพอใจในอัตราค่าจ้างดังกล่าวก็จะตกลงเข้าทำงานให้แก่ นายจ้าง แต่ นายจ้างมักจะกำหนดอัตราค่าจ้างให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อเป็นการลดต้นทุนในการผลิต รัฐจึงต้องเข้ามาแทรกแซงโดยการสร้างกฎหมายรับรองค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับไม่ให้ต่ำเกินไป ซึ่งลูกจ้างทำงานบางเวลามักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานการกำหนดค่าจ้างเนื่องจากนายจ้างแต่ละรายเป็นผู้กำหนดค่าจ้างเอง เมื่อพิจารณาถึงหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลาสามารถวิเคราะห์เป็น 3 กรณี ดังนี้

2.1 การกำหนดค่าจ้างการทำงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างพื้นฐานที่ลูกจ้างทำงานบางเวลาควรจะได้รับโดยอ้างอิงจากค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างทำงานเต็มเวลาได้รับ เมื่อคำนวณค่าจ้างพื้นฐานที่ลูกจ้างทำงานบางเวลาได้รับจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานที่ลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลาได้รับโดยการคำนวณจากชั่วโมงการทำงานหรือตามผลผลิต⁶

การกำหนดค่าจ้างของประเทศไทยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 9) ซึ่งกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 7 เขตพื้นที่ที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจของแต่ละเขตพื้นที่ ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างดังกล่าวเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสำหรับการจ้างลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา เนื่องจากลูกจ้างทำงานบางเวลามีชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละวันน้อย การกำหนดค่าจ้างแบบรายวันจึงเป็นการสร้างภาระให้แก่ นายจ้างมากเกินไปจนสมควรจนอาจทำให้กิจการของนายจ้างต้องประสบภาวะขาดทุน แม้ว่าคณะกรรมการค่าจ้างจะได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ 2) โดยกำหนดอัตราค่าจ้างแบบรายชั่วโมงละ 40 บาท แต่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับกับลูกจ้างทำงานบางเวลาที่เป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานบางเวลาอื่นๆ ไม่ได้รับการคุ้มครองเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำแบบรายชั่วโมงด้วย นอกจากนี้ อัตราค่าจ้างตามประกาศดังกล่าวยังต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในบางเขตพื้นที่เมื่อคำนวณเป็นรายชั่วโมงจะเห็นได้ว่า ในส่วนของการกำหนดค่าจ้างยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา

⁶Article 5 of Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).

2.2 การกำหนดค่าจ้างสำหรับวันหยุด

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางเวลามีวันหยุด 2 ประเภท คือ วันหยุดราชการและวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างเท่าเทียมกันกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ลูกจ้างทำงานบางเวลายังมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดราชการและวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างอาจกำหนดจากสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานหรือรายได้ของลูกจ้างทำงานบางเวลา⁷ ทั้งนี้ ไม่มีการกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางเวลามีวันหยุดประจำปีไว้ด้วย นอกจากนี้ ลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีรายได้หรือชั่วโมงทำงานต่ำกว่าที่กำหนดอาจจะไม่มีสิทธิมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดราชการและไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดราชการ⁸

สำหรับการกำหนดวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มี 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณีโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้ ลูกจ้างจะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้จะต้องทำงานกับนายจ้างรายเดียวเป็นระยะเวลาติดต่อกันครบ 1 ปี จึงจะสามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยจะต้องจ่ายในอัตราเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม กรณีลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานซึ่งคำนวณเป็นหน่วย จะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำปี แต่ยังคงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ในทางปฏิบัติลูกจ้างทำงานบางเวลาจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะให้การคุ้มครองก็ตาม เนื่องจากนายจ้างจะใช้วิธีการหลีกเลี่ยงต่างๆ เพื่อจะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดดังกล่าว

นอกจากนี้ ลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานที่น้อยมากย่อมมีวันพักผ่อนที่มากพอสมควรแล้ว การกำหนดให้มีวันหยุดอีกอาจไม่มีความจำเป็นและอาจจะเป็นการสร้างภาระทางกฎหมายให้แก่ นายจ้างมากเกินไปจนทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทำงานบางเวลาได้ จึงควรพิจารณากำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานอันเป็นข้อจำกัดสิทธิเกี่ยวกับวันหยุดของลูกจ้างทำงานบางเวลา

2.3 การกำหนดค่าจ้างสำหรับวันลา

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางเวลามีสิทธิลาคลอดและลาป่วยได้ตามเงื่อนไขที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาคลอดและวันลาป่วยด้วย สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างอาจกำหนดจากสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานหรือ

⁷ Article 7 (c) of Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).

⁸ Article 8 (1) (b) of Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).

รายได้ของลูกจ้างทำงานบางเวลา⁹ จะเห็นได้ว่า ลูกจ้างทำงานบางเวลามีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้าง 2 ประเภท คือ การลาคลอด และการลาป่วยเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทำงานบางเวลาบางกรณีอาจได้รับการยกเว้นในสิทธิเกี่ยวกับวันลาป่วยได้ ซึ่งจะต้องเป็นกรณีของลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีรายได้หรือชั่วโมงทำงานต่ำกว่าที่กำหนดเช่นเดียวกันกับกรณีการจำกัดสิทธิเกี่ยวกับวันหยุดซึ่งได้กล่าวในข้อ 2.2 ทั้งนี้ การกำหนดรายได้หรือชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทำงานบางเวลาที่เป็นข้อจำกัดสิทธิเกี่ยวกับวันลาจะต้องเป็นการจำกัดสิทธิของลูกจ้างทำงานบางเวลาที่เป็นส่วนใหญ่ แต่สำหรับกรณีการลาคลอดนั้น แม้ว่าจะเป็นลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีรายได้หรือชั่วโมงทำงานต่ำกว่าที่กำหนดก็ยังคงมีสิทธิลาคลอดและมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาคลอด

การกำหนดวันลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มี 7 ประเภท ได้แก่ วันลาป่วย วันลาเพื่อทำหมัน วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ วันลาเพื่อคลอดบุตร และวันลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นของลูกจ้างเด็ก ทั้งนี้ ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงเฉพาะวันลาป่วยและวันลาคลอดเท่านั้น โดยลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงและมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานแต่ไม่เกินปีละ 30 วัน¹⁰ และลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิได้ครรภ์ละไม่เกิน 90 วัน ซึ่งระหว่างที่ลาคลอดมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาคลอดแต่ไม่เกิน 45 วัน¹¹ จะเห็นได้ว่า การกำหนดค่าจ้างสำหรับวันลาป่วยและวันลาคลอดเป็นการคำนวณค่าจ้างแบบรายวัน หากกำหนดค่าจ้างเป็นแบบรายวันสำหรับวันลาป่วยและวันลาคลอดให้ลูกจ้างทำงานบางเวลาย่อมเป็นการสร้างความไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างทำงานบางเวลากับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา เมื่อลูกจ้างทำงานบางเวลามีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ค่าจ้างที่ได้รับจึงควรจะคำนึงถึงสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานด้วย ซึ่งเมื่อคำนวณเป็นรายชั่วโมงแล้วจะต้องมีอัตราที่เท่ากัน

นอกจากนี้ ลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานที่น้อยมากย่อมเป็นที่เข้าใจได้ว่าลูกจ้างทำงานบางเวลาดังกล่าวมีวันพักผ่อนที่มากพอสมควรแล้ว การกำหนดให้มีวันป่วยอีกอาจไม่มีความจำเป็นและอาจจะเป็นการสร้างภาระทางกฎหมายให้แก่นายจ้างมากเกินไปจนทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทำงานบางเวลาได้ จึงควรพิจารณากำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานอันเป็นข้อจำกัดสิทธิเกี่ยวกับวันลาของลูกจ้างทำงานบางเวลาด้วย

⁹ Article 7 (a) and (d) of Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).

¹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 57 วรรคแรก.

¹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 59.

3. ปัญหาการกำหนดค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางเวลาได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง โดยได้รับสิทธิและเงื่อนไขที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา สำหรับการกำหนดเงินที่ลูกจ้างทำงานบางเวลาจะได้รับเนื่องจากการสิ้นสุดของสัญญาจ้างอาจกำหนดจากสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานหรือรายได้ของแรงงานบางเวลา¹² แต่ลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีรายได้หรือชั่วโมงการทำงานต่ำกว่าที่กำหนดอาจไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย¹³

การสิ้นสุดของสัญญาจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีกรณี 3 กรณี ได้แก่ (1) กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงทำสัญญาจ้างโดยกำหนดระยะเวลาการทำงานเอาไว้แน่นอน เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างระบุไว้ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อถึงกำหนดเวลานั้น (2) กรณีสัญญาจ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อได้มีการบอกเลิกสัญญาจ้างให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบก่อนโดยทำเป็นหนังสือแจ้งไปยังลูกจ้างในขณะหรือก่อนถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวหนึ่ง ซึ่งการบอกเลิกนี้จะมีผลเมื่อถึงคราวกำหนดการจ่ายค่าจ้างครั้งถัดไป (3) สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเนื่องจากเป็นความผิดของลูกจ้าง

การสิ้นสุดของสัญญาจ้างทำให้ลูกจ้างมีสิทธิค่าชดเชยตามระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน ซึ่งมี 5 ระดับ¹⁴ ได้แก่ (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน (2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน (3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน (4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน (5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน อย่างไรก็ตาม หากการเลิกจ้างเกิดจากความผิดของลูกจ้างหรือลูกจ้างในกรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น กรณีเช่นนี้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

ลูกจ้างทำงานบางเวลาเป็นลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป แต่ลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานหรือระยะเวลาการทำงานในแต่ละสัปดาห์น้อยกว่าลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ดังนั้น การกำหนดค่าชดเชยจึงต้องคำนึงถึงลักษณะการทำงานบางเวลาด้วย เมื่อลักษณะการทำงานบางเวลาที่มีความ

¹²Article 7 (b) of Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).

¹³Article 8 (1) (b) of Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).

¹⁴พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118.

แตกต่างจากการทำงานเต็มเวลา ค่าชดเชยจึงต้องแตกต่างกันแต่ก็ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน ทั้งในเรื่องของการนับระยะเวลาการทำงานของผู้จ้างทำงานบางเวลาเพื่อกำหนดสิทธิในการรับค่าชดเชย และการกำหนดจำนวนค่าชดเชยที่จะได้รับให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานบางเวลาและสัดส่วนของการทำงานของผู้จ้างทำงานบางเวลา

นอกจากนี้ ควรกำหนดข้อจำกัดสิทธิในการรับค่าชดเชยของผู้จ้างทำงานบางเวลาในกรณีที่ผู้จ้างทำงานบางเวลาที่มีรายได้หรือชั่วโมงทำงานที่น้อยมาก เนื่องจากการกำหนดผู้จ้างทำงานบางเวลาที่มีรายได้หรือชั่วโมงทำงานที่น้อยมากให้มีสิทธิรับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างจะเป็นการสร้างภาระทางกฎหมายให้แก่นายจ้างมากเกินไปจนทำให้นายจ้างไม่จ้างผู้จ้างทำงานบางเวลา เพราะนายจ้างเห็นว่าผู้จ้างทำงานบางเวลาที่มีรายได้หรือชั่วโมงทำงานที่น้อยมากสร้างผลผลิตให้นายจ้างในปริมาณที่น้อยเมื่อเทียบกับผู้จ้างทำงานเต็มเวลา

จากการศึกษาปัญหาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะให้มีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้จ้างทำงานบางเวลาให้มีการคุ้มครองแตกต่างจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดการคุ้มครองผู้จ้างทำงานบางเวลาให้แตกต่างจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ เนื่องจากการบัญญัติกฎหมายในรูปแบบของกฎกระทรวงซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานมีขั้นตอนที่รวดเร็วและสามารถแก้ไขได้ง่ายกว่ากฎหมายในรูปแบบของพระราชบัญญัติ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะให้กำหนดการคุ้มครองผู้จ้างทำงานบางเวลาในเรื่องดังต่อไปนี้ให้มีความแตกต่างจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้

1. กำหนดค่านิยาม

กำหนดให้ผู้จ้างทำงานบางเวลาเป็นผู้จ้างที่มีชั่วโมงการทำงานปกติต้องไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติขั้นสูงให้ต่ำกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของผู้จ้างที่ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง อันเป็นชั่วโมงการทำงานของผู้จ้างทำงานเต็มเวลาที่มีจำนวนน้อยที่สุด

การกำหนดระยะเวลาการทำงานจะมากน้อยเพียงใดย่อมต้องเป็นไปตามที่นายจ้างและผู้จ้างได้ตกลงกัน แต่จะต้องไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง นอกจากนี้ การกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของผู้จ้างทำงานบางเวลาไม่ควรกำหนดชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำไว้ เนื่องจากจะทำให้ผู้จ้างที่มีชั่วโมงการทำงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ไม่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นผู้จ้างทำงานบางเวลาอันทำ

ให้เสียสิทธิของการเป็นลูกจ้างทำงานบางเวลาไปแม้ว่าลูกจ้างเหล่านั้นจะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยมากก็ตาม

2. การกำหนดค่าจ้าง

สำหรับการกำหนดค่าจ้างที่ลูกจ้างทำงานบางเวลาจะได้รับแบ่งออกเป็น 3 กรณี ดังต่อไปนี้

2.1 การกำหนดค่าจ้างสำหรับการทำงาน

การกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างทำงานบางเวลาให้อ้างอิงตามประกาศของคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทำงานบางเวลาได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาเมื่อคำนวณค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง ดังนั้น ลูกจ้างทำงานบางเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการในแต่ละเขตพื้นที่ตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกันแต่ก็ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างทำงานเต็มเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตพื้นที่เดียวกัน

2.2 การกำหนดวันหยุดและค่าจ้างสำหรับวันหยุด

ลูกจ้างทำงานบางเวลาให้มีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 9 วัน ตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานในระยะเวลาหนึ่งปี ซึ่งคำนวณจากจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ของลูกจ้างทำงานบางเวลา (36 ชั่วโมง) คูณด้วยจำนวนวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา (13 วัน) แล้วนำผลลัพธ์มาหารด้วยจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา (48 ชั่วโมง) ซึ่งได้ผลลัพธ์จำนวน 9 วัน อันเป็นอัตราส่วนที่เท่ากันกับวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีควรกำหนดให้ไม่น้อยกว่าปีละ 4 วัน ตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานในระยะเวลาหนึ่งปี ซึ่งคำนวณจากจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ของลูกจ้างทำงานบางเวลา (36 ชั่วโมง) คูณด้วยจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา (6 วัน) แล้วนำผลลัพธ์มาหารด้วยจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา (48 ชั่วโมง) ซึ่งได้ผลลัพธ์จำนวน 4 วัน อันเป็นอัตราส่วนที่เท่ากันกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา

สำหรับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ให้กำหนดตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทำงานบางเวลาโดยคำนวณจากชั่วโมงการทำงานปกติตลอดระยะเวลา 1 เดือนที่มีวันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วแต่กรณี เนื่องจากลูกจ้างทำงานบางเวลาอาจจะมีจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมากหรือน้อยไม่เท่ากันจึงต้องหาค่าเฉลี่ยว่าในเดือนที่มีการหยุดตามประเพณีหรือการหยุดพักผ่อนประจำปีลูกจ้างทำงานบางเวลามาทำงานทั้งหมดกี่วัน เมื่อนับรวมตลอดระยะเวลา 1 เดือนแล้วมีชั่วโมงการทำงานทั้งหมดกี่ชั่วโมงแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยว่าในหนึ่งวันลูกจ้างทำงานบางเวลามีชั่วโมงการทำงานเท่าใด จากนั้นก็นำจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันที่ได้มาคูณกับจำนวนวันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วแต่กรณี และคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

เช่นนี้จะได้อำนาจสำหรับวันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างทำงานบางเวลาตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงาน

นอกจากนี้ ควรกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งมีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมง เป็นลูกจ้างทำงานบางเวลาที่ไม่มียกเว้นวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี และไม่มีสิทธิได้รับอำนาจสำหรับวันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีกด้วย เนื่องจากลูกจ้างทำงานบางเวลาดังกล่าวมีอัตราส่วนของเวลาการทำงานปกติไม่เกิน 1 ใน 4 ส่วนของชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ซึ่งเป็นจำนวนชั่วโมงการทำงานที่น้อยมาก และเมื่อเปรียบเทียบจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติกับจำนวนชั่วโมงในแต่ละวันเพื่อพิจารณาถึงเวลาในการพักผ่อนแล้วยังพบว่าชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทำงานบางเวลากรณีดังกล่าวมีอัตราส่วนเพียง 1 ใน 12 ส่วนเท่านั้น ดังนั้นลูกจ้างทำงานบางเวลากรณีดังกล่าวมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอแล้วไม่จำเป็นต้องกำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีก

2.3 การกำหนดวันลาและอำนาจสำหรับวันลา

การกำหนดจำนวนวันลาป่วยและวันลาคลอดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีความเหมาะสมกับสภาพในทางข้อเท็จจริงแล้ว แต่ในส่วนของการคำนวณอำนาจสำหรับวันลาป่วยและวันลาคลอดนั้น หากใช้หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะทำให้นายจ้างรับภาระทางกฎหมายและเป็นการเพิ่มต้นทุนให้แก่ผู้ประกอบการมากเกินไปจนอาจจะต้องเลิกกิจการ การกำหนดอำนาจสำหรับวันลาป่วยและวันลาคลอดจึงต้องคำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทำงานบางเวลาบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างทำงานบางเวลากับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาเมื่อเปรียบเทียบระยะเวลาการทำงานที่เท่ากันด้วย จึงควรที่จะกำหนดตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทำงานบางเวลาโดยคำนวณจากชั่วโมงการทำงานปกติตลอดระยะเวลา 1 เดือนที่มีการลาป่วย หรือภายในระยะเวลา 1 เดือนก่อนวันลาคลอดแล้วแต่กรณี เนื่องจากลูกจ้างทำงานบางเวลาอาจจะมีจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันไม่เท่ากันจึงต้องหาค่าเฉลี่ยว่าในเดือนที่มีการลาป่วยหรือก่อนการลาคลอดลูกจ้างทำงานบางเวลามาทำงานทั้งหมดกี่วัน และนับรวมตลอดระยะเวลา 1 เดือนที่การทำงานว่ามีจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดกี่ชั่วโมงแล้วจึงหาค่าเฉลี่ยว่าในหนึ่งวันลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานกี่ชั่วโมง จากนั้นจึงนำจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันที่ได้มาคูณกับจำนวนวันลาป่วยหรือวันลาคลอดตามที่กฎหมายกำหนด (45 วัน) แล้วแต่กรณี และคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง เช่นนี้จะได้อำนาจสำหรับวันลาป่วยหรือวันลาคลอดตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทำงานบางเวลาสำหรับวันลาป่วยและวันลาคลอด

นอกจากนี้ ลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งมีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมง ควรกำหนดให้เป็นลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงแต่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาป่วย เนื่องจากลูกจ้างทำงานบางเวลาดังกล่าวมีอัตราส่วนของเวลาการทำงานปกติไม่เกิน 1 ใน 4 ส่วนของชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานเต็มเวลาซึ่งเป็นจำนวนชั่วโมงการทำงานที่น้อยมาก แต่หากลูกจ้างทำงานบางเวลาป่วยก็สมควรจะได้พักผ่อนหรือไปพบแพทย์เพื่อรักษาพยาบาลให้อาการเป็นปกติ เพียงแต่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาป่วย แต่กรณีการลาคลอดนั้น แม้ว่าลูกจ้างทำงานบางเวลาจะเป็นผู้ที่มิรายได้หรือชั่วโมงทำงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ก็ตาม ลูกจ้างทำงานบางเวลายังคงมีสิทธิลาคลอดและได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาคลอดดังที่ได้กล่าวไปแล้ว

3. การกำหนดค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง

การนับระยะเวลาการทำงานเพื่อกำหนดสิทธิได้รับค่าชดเชยให้นับวันที่ลูกจ้างทำงานบางเวลามาทำงานจริง โดยให้นับเป็น 1 วัน แม้ว่าในบางวันอาจจะมีชั่วโมงการทำงานน้อยหรือมากเพียงใดก็ตาม และให้นับรวมเอาวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย และวันลาคลอดที่ลูกจ้างทำงานบางเวลามีสิทธิตามกฎหมายรวมเข้าเป็นวันทำงานด้วย

สำหรับการกำหนดค่าชดเชยที่ลูกจ้างทำงานบางเวลาจะได้รับนั้น ให้คำนวณจากสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานตลอดระยะเวลา 1 เดือนสุดท้ายที่มีการจ้าง โดยเฉลี่ยว่าในเดือนสุดท้ายที่มีการจ้างลูกจ้างทำงานบางเวลามาทำงานทั้งหมดกี่วัน เมื่อนับรวมตลอดระยะเวลา 1 เดือนแล้วมีชั่วโมงการทำงานทั้งหมดกี่ชั่วโมง แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยว่าในหนึ่งวันลูกจ้างทำงานบางเวลามีชั่วโมงการทำงานกี่ชั่วโมง แล้วคูณด้วยจำนวนวันตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ คือ 30 วัน 90 วัน 180 วัน 240 วัน หรือ 300 วัน แล้วแต่กรณี และคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง เช่นนี้จะได้อัตราค่าชดเชยตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทำงานบางเวลา

นอกจากนี้ ควรกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งมีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมง เป็นลูกจ้างทำงานบางเวลาที่ไม่ได้สิทธิได้รับค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างทำงานบางเวลาดังกล่าวมีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยเกินไป การมีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยมากทำให้ลูกจ้างทำงานบางเวลาไม่มีความผูกพันกับงานบางเวลาที่ทำ อันส่งผลถึงการเปลี่ยนงานบ่อยๆ และจะเป็นการสร้างภาระทางต้นทุนให้แก่นายจ้างจนทำให้นายจ้างประสบกับภาวะขาดทุนและต้องเลิกกิจการไปในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.”

การประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 72-82 พ.ศ. 2529-2538.

กุศล สุนทรธาดา. **สภาพการทำงานและปัญหาในงานบางเวลา**. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

มหาวิทยาลัยมหิดล, 2548.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 24. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2560.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515.

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 9) ประกาศ ณ วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2561.

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ 2)

ประกาศ ณ วันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2555.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2541.

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. **มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ:**

แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2550.

Constitution of the International Labour Organization.

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

Part-Time Work Recommendation, 1994 (No. 182).