

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ของลูกจ้างชาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹

สันทัศน์ รักภู²

จากการศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรของลูกจ้างชาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 กำหนดสิทธิการลาไว้เฉพาะสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ให้มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเป็น 98 วันตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562³ และล่าสุดได้มีการผลักดันให้เพิ่มขึ้นเป็น 120 วัน⁴ โดยที่กฎหมายเดิมไม่ได้กำหนดสิทธิการลาโดยเฉพาะเพื่อให้ลูกจ้างชายสามารถลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้โดยตรงอย่างชัดเจน ทำให้ลูกจ้างชายอาจต้องใช้สิทธิลาประเภทอื่น ๆ เช่น ลากิจ หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีแทน แต่ในปัจจุบันได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 9 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 บัญญัติให้ลูกจ้างชายสามารถใช้สิทธิในการลาเพื่อไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรได้แล้วเป็นเวลา 15 วัน ตามมาตรา 41/1⁵ ถือได้ว่ากฎหมายได้ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวและเป็นลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน กล่าวคือลูกจ้างชายภาคเอกชนก็ได้รับสิทธิในการลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรได้เสมือนกับภาครัฐ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 9 พ.ศ. 2568 เกี่ยวกับการลาที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังไม่สามารถให้การคุ้มครองการใช้แรงงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม กล่าวคือ ในเรื่องขอบเขตการบังคับใช้ และ วิธีการนับวันลา และระยะเวลาในการลายังไม่เหมาะสม ดังนี้

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรของลูกจ้างชาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์พัฒนะ เรือนใจดี และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีศร เลิศธรรมเทวี และรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา โชติมานนท์

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนภูมิภาค) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ มาตรา 7 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก. 5 เมษายน 2563.

⁴ มาตรา 41 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2568. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 142 ตอนที่ 74 ก. 7 พฤศจิกายน 2568.

⁵ มาตรา 41/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2568. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 142 ตอนที่ 74 ก. 7 พฤศจิกายน 2568.

1. ปัญหาเกี่ยวกับการนับวันลา ลูกจ้างเอกชนลาได้ไม่เกิน 15 วัน ซึ่งรวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ที่อยู่ระหว่างวันลาด้วย (นับแบบวันปฏิทิน หากนายจ้างไม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น) ส่วนข้าราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ ซึ่งหมายถึง เฉพาะวันที่ต้องมาทำงาน (ไม่รวมวันหยุดราชการประจำสัปดาห์หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์) ตัวอย่างเช่น หากลา 15 วันทำการจะทำให้ได้วันหยุดจริงที่มากกว่าวันลาของลูกจ้างเอกชนที่นับรวมวันหยุดด้วย กล่าวโดยสรุป การแก้ไข พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2568 ทำให้สิทธิในการลาของลูกจ้างเอกชนมีความใกล้เคียงกับสิทธิของข้าราชการมากขึ้นในแง่ของจำนวนวันสูงสุด แต่ยังคงมีความแตกต่างในการนับวันลา โดยสิทธิของข้าราชการอาจมีความยืดหยุ่นกว่าเล็กน้อยเนื่องจากการนับเป็นวันทำการ

2. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาที่สามารถลาสูงสุดได้เพียง 15 วัน ในขณะที่ภรรยาสามารถลาสูงสุดได้ถึง 120 วัน ซึ่งถือว่าเป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาคในเรื่องของการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายกับลูกจ้างหญิง เพราะหากวันลาทั้งลูกจ้างชายและหญิงสามารถลาได้เท่ากันและได้รับค่าจ้างเท่ากันแล้วนั้นจะทำให้สามีสามารถช่วยเหลือภรรยาได้อย่างเต็มที่ตลอดระยะเวลาที่ใช้สิทธิลา การกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือ จำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด⁶

3. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาของการจ่ายค่าจ้างในระหว่างวันที่ลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร การจ่ายค่าจ้างดังกล่าวเป็นปัญหาว่าจะจ่ายอย่างไรเพื่อให้เกิดความสมดุลและเป็นธรรม

4. ปัญหาเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างหากมีการใช้สิทธิในการลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรยังมีได้มีการบัญญัติไว้เป็นกฎหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติ เนื่องจาก ปัญหาหลัก ๆ มักจะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างพยายามเลี่ยงกฎหมาย โดยไม่ได้อ้างเหตุผลการลาเป็นสาเหตุหลักของการเลิกจ้าง แต่เป็นการใช้เหตุผลอื่นมาบังหน้า ซึ่งนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงานในที่สุด

5. ปัญหาเรื่อง คำนิยามของ คำว่า “คู่สมรส” “ภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย” ยังคงเป็นประเด็นทางกฎหมายที่ต้องตีความว่า ลาดลอด/ลาช่วยเหลือภรรยา ส่วนใหญ่ยังยึดตามคำว่า “ภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย” (สำหรับการลาของข้าราชการ) หรือ “คู่สมรส” (สำหรับลูกจ้างเอกชน) ซึ่งโดยหลักการทางกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย จะหมายถึง การสมรสที่จดทะเบียนตามกฎหมายเท่านั้น จึงเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างชายที่อยู่กินกับภรรยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนสมรส (สมรสโดยพฤตินัย) อาจไม่มีสิทธิในการลาตามกฎหมายนี้ ซึ่งขัดแย้งกับหลักการส่งเสริมสถาบันครอบครัวและความเป็นธรรม

⁶ มาลี พงษ์พงษ์สวัสดิ์, ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และความเสมอภาคระหว่างเพศ ในความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และความเสมอภาคระหว่างเพศในรัฐธรรมนูญไทย (พุทธศักราช 2475-2560) (กรุงเทพมหานคร : สถาบันสัญญาธรรมศักดิ์เพื่อประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2565), หน้าที่ 83-86.

ความสำคัญของการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร มีความสำคัญในหลายมิติ ทั้งต่อครอบครัว สังคม และเศรษฐกิจ ดังนี้

1. ด้านสถาบันครอบครัวและการดูแลสุขภาพจิต สนับสนุนการฟื้นตัวของมารดา ช่วง 1-2 สัปดาห์แรกหลังคลอดเป็นช่วงที่มารดาต้องพักฟื้นทั้งร่างกายและจิตใจ การมีสามีอยู่ช่วยดูแลทำให้มารดาสามารถฟื้นตัวได้เร็วขึ้น และช่วยลดความเครียดหรือความเลื่องต่อภาวะ ซึมเศร้าหลังคลอด
2. ด้านส่งเสริมความผูกพันของบิดา เป็นโอกาสให้บิดาได้สร้าง ความผูกพัน (Bonding) กับบุตร ตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งส่งผลดีต่อพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมของเด็กในระยะยาว
3. ด้านส่งเสริมความเท่าเทียมในครอบครัว เป็นการส่งเสริมแนวคิดว่าการดูแลบุตรและการทำงานในบ้านเป็น ความรับผิดชอบร่วมกัน ของทั้งบิดาและมารดา ไม่ใช่ภาระของฝ่ายหญิงเพียงฝ่ายเดียว
4. ด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน การมีสิทธิดังกล่าวช่วยให้ลูกจ้างรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการดูแลจากองค์กรและรัฐบาลในฐานะมนุษย์ที่มีชีวิตครอบครัว
5. ด้านเพิ่มความผูกพันกับองค์กร (Employee Loyalty) การที่นายจ้างเคารพสิทธิการลาของบิดาจะ ช่วยเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดี ขององค์กรและเพิ่มความผูกพันของลูกจ้างต่อที่ทำงาน
6. ด้านการสอดคล้องกับมาตรฐานสากล การให้สิทธิลาแก่บิดาเป็นสิ่งที่นานาประเทศพัฒนาแล้วได้ มีการปฏิบัติกันอย่างกว้างขวาง การปรับแก้กฎหมายของไทยทำให้เกิดความสอดคล้องกับ หลักสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานแรงงานสากลมากขึ้น
7. ด้านกฎหมายและการบริหารจัดการแรงงาน ลดความเหลื่อมล้ำ เป็นการลดความแตกต่างด้านสวัสดิการระหว่างลูกจ้างภาครัฐและภาคเอกชน และระหว่างเพศชายกับเพศหญิง
8. ด้านสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติ เมื่อกฎหมายระบุสิทธิไว้ชัดเจน นายจ้างและลูกจ้างสามารถบริหารจัดการการทำงานและการลาได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรจึงเป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่สำคัญในการสนับสนุนบทบาทของบิดาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ในสังคมไทยปัจจุบัน

ปัญหาเกี่ยวกับการนับวันลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรในประเทศไทยคือ ความแตกต่างของวิธีการนับวันลา ระหว่าง ลูกจ้างภาคเอกชน กับ ข้าราชการ ซึ่งส่งผลให้สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจึงมีความเหลื่อมล้ำกันอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าจำนวนวันลาสูงสุดที่กฎหมายกำหนดจะเท่ากัน การนับวันลาและปัญหาความเหลื่อมล้ำปัญหาหลักเกิดจากการใช้คำที่แตกต่างกันในกฎหมายที่ใช้บังคับกับแต่ละกลุ่ม กล่าวคือ ภาคเอกชน นับเป็น “วัน” (วันปฏิทิน) ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 สิทธิการลา ลูกจ้างชายมีสิทธิลาไปช่วยเหลือคู่สมรสที่คลอดบุตรได้ ไม่เกิน 15 วัน (มาตรา 41/1) ปัญหาการนับเป็น “15 วัน” โดยทั่วไปถูกตีความว่าเป็น วันปฏิทิน ซึ่งหมายความว่า รวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ที่อยู่ในช่วงวันลาด้วยผลกระทบบเวลาจริงที่ใช้ได้น้อยกว่า หากลูกจ้างลา 15 วันติดกัน โดยมีวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ 2 ช่วง (รวม 4 วัน) วันที่ลูกจ้างหยุดจากงานจริงเพื่อดูแลครอบครัวจึงเหลือเพียง 11 วันทำงานไม่ยืดหยุ่น ทำให้ลูกจ้างเสียวันลาไปกับวันหยุดที่ปกติก็ไม่ต้องทำงานอยู่แล้ว ส่วนภาครัฐนับเป็น

“วันทำการ” ตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 สิทธิการลาข้าราชการชายมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรได้ครั้งหนึ่งติดต่อกัน ไม่เกิน 15 วันทำการ โดยการนับเป็น “วันทำการ” หมายถึง นับเฉพาะวันที่ต้องมาปฏิบัติงาน เท่านั้น ไม่รวมวันหยุดราชการ⁷ ประจำสัปดาห์หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ผลกระทบเวลาจริงที่ใช้ได้มากกว่า ข้าราชการสามารถลา 15 วันทำการ และได้รับวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ (และวันหยุดนักขัตฤกษ์) เพิ่มเติม ซึ่งทำให้ระยะเวลาที่ได้หยุดดูแลครอบครัวจริงยาวนานกว่าลูกจ้างเอกชนมาก (15 วันทำการบวกกับวันหยุดที่แทรกอยู่) ความเป็นธรรมสูงกว่าสะท้อนเจตนารมณ์ในการสนับสนุนการดูแลครอบครัวอย่างแท้จริง

บทสรุปปัญหาความเหลื่อมล้ำประเด็นลูกจ้างภาคเอกชน (พ.ร.บ. คู่ครองแรงงานฯ) ข้าราชการ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา) จำนวนวันลาสูงสุด 15 วันทำการ วิธีการนับวันปฏิทิน (รวมวันหยุด) วันทำการ (ไม่รวมวันหยุด) ผลลัพธ์สิทธิที่ได้รับจริง น้อยกว่าสิทธิที่ได้รับจริง มากกว่าดังนั้น ปัญหาหลักคือ การที่ลูกจ้างภาคเอกชนได้รับสิทธิที่ ด้อยกว่า ข้าราชการในเชิงปฏิบัติจริง แม้จะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในวันลา (ไม่เกิน 15 วัน) เหมือนกันก็ตาม ซึ่งขัดแย้งกับหลักการส่งเสริมสถาบันครอบครัวอย่างเท่าเทียมกันของประชากรทุกกลุ่มอาชีพ

ปัญหาหลักเกี่ยวกับระยะเวลาในการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรในประเทศไทยคือ ความเหลื่อมล้ำของวิธีการนับวันลา ระหว่าง ลูกจ้างภาคเอกชน กับ ข้าราชการ ซึ่งส่งผลให้สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจริงและระยะเวลาที่ได้หยุดดูแลครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าจำนวนวันลาสูงสุดที่กฎหมายกำหนดจะเท่ากันคือ 15 วัน โดยมีผลวิเคราะห์ดังนี้

1. ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการนับวันลาปัญหาหลักคือการตีความคำว่า “วัน” ในทางกฎหมายของทั้งสองกลุ่ม

1.1 ภาคเอกชน นับเป็น “วัน” (วันปฏิทิน) ตาม พระราชบัญญัติคู่ครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 สิทธิการลา ลูกจ้างชายมีสิทธิลาได้ ไม่เกิน 15 วันการนับวันลา โดยทั่วไปถือเป็นการนับแบบ วันปฏิทิน ซึ่งหมายความว่า รวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ที่อยู่ในช่วงวันลาด้วย ปัญหาคือ หากลูกจ้างลา 15 วันติดกัน โดยมีวันหยุดเสาร์-อาทิตย์แทรกอยู่ 2 ช่วง (4 วัน) ลูกจ้างจะเหลือวันหยุดงานจริงเพียง 11 วันทำงาน ทำให้สิทธิที่ได้รับจริง น้อยกว่า ข้าราชการ

1.2 ภาครัฐ นับเป็น “วันทำการ” ตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 สิทธิการลา ข้าราชการชายมีสิทธิลาได้ครั้งหนึ่งติดต่อกัน ไม่เกิน 15 วันทำการ การนับวันลา นับเฉพาะ วันทำการ เท่านั้น ไม่รวมวันหยุดราชการประจำสัปดาห์หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ข้อดี ข้าราชการสามารถลา 15 วันทำการเต็ม ๆ และได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มไปโดยอัตโนมัติ ทำให้ได้เวลาหยุดดูแลครอบครัวจริง ยาวนานกว่า ลูกจ้างเอกชนกลุ่มอาชีพจำนวนวันสูงสุดวิธีการนับผลต่อระยะเวลาหยุดจริง

⁷ข้อ 17 (3) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555

ลูกจ้างเอกชน 15 วันวันปฏิทิน (รวมวันหยุด) น้อยกว่าข้าราชการ 15 วันทำการวันทำการ (ไม่รวมวันหยุด) มากกว่า

2. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาจำกัดในการใช้สิทธิซึ่งลูกจ้างเอกชนและข้าราชการมีเงื่อนไขเรื่องช่วงเวลาในการใช้สิทธิลาที่จำกัดเช่นกัน ช่วงเวลาจำกัด ต้องใช้สิทธิลา ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คู่สมรสคลอดบุตร ปัญหาการกำหนดระยะเวลาที่ค่อนข้างจำกัด (3 เดือน) อาจไม่ยืดหยุ่นเพียงพอต่อสถานการณ์ความต้องการของครอบครัว เช่นการเก็บวันลาไว้ใช้ภายหลัง ครอบครัวอาจมีความต้องการให้บิดาลาในช่วงที่มารดากลับไปทำงานแล้ว แต่บุตรยังต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิด หรือช่วงที่บุตรเริ่มมีอาการเจ็บป่วยหลังคลอดการคลอดบุตรที่ผิดปกติ หากบุตรมีความผิดปกติหรือต้องรักษาตัวในโรงพยาบาลเป็นเวลานาน การกำหนดเวลาใช้สิทธิ 90 วัน อาจไม่ตอบ โจทย์ความจำเป็นในการดูแลอย่างต่อเนื่อง

3. ปัญหาด้านความเพียงพอของวันลาความเพียงพอต่อการดูแล แม้ว่า 15 วันจะเป็นความก้าวหน้า แต่ในมุมมองของการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและมาตรฐานสากล วันลา 15 วัน อาจยังไม่เพียงพอ ต่อการดูแลบุตรและมารดาในช่วงแรกคลอดอย่างเต็มที่ เนื่องจากเป็นช่วงที่บิดามีบทบาทสำคัญในการช่วยมารดาฟื้นตัวและดูแลบุตร ซึ่งบางประเทศพัฒนาแล้วมีการกำหนดวันลาให้บิดาที่ยาวนานกว่านี้มาก (เช่น หลายสัปดาห์หรือหลายเดือน) ปัญหาในทางปฏิบัติ การกำหนดระยะเวลาตายตัว 15 วัน อาจไม่สามารถรองรับความแตกต่างของสภาพร่างกายและจิตใจของมารดาแต่ละราย รวมถึงความต้องการพิเศษของบุตรแต่ละคนได้

4. ปัญหาการลาแบบไม่ต่อเนื่อง (Flexible Paternity Leave) ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบเดิม มักกำหนดให้เป็นการลา “ครั้งหนึ่งติดต่อกัน” (เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา กำหนดให้ลาครั้งหนึ่งติดต่อกัน) ปัญหาคือครอบครัวอาจต้องการความยืดหยุ่นในการแบ่งวันลา 15 วัน ออกเป็นช่วง ๆ เพื่อใช้ดูแลบุตรตามความจำเป็น (เช่น ลา 5 วันช่วงคลอด, ลา 5 วันเมื่อบุตรต้องไปฉีดวัคซีน, และลา 5 วันเมื่อภรรยากลับไปทำงาน) หากกฎหมายไม่ได้เปิดช่องให้ลาแบบแยกวัน (Split Leave) ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการเวลาของครอบครัว

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ

1. ประเทศไทย กำหนดระยะเวลาในการใช้สิทธิการลาเพื่อช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรเพียง 15 วัน (วันปฏิทิน) ถือว่าสั้นที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ที่กำหนดเป็นสัปดาห์หรือเดือน ในส่วนของค่าจ้าง นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าจ้าง เต็มตามจำนวนตลอดระยะเวลาที่ลา (ไม่เกิน 15 วัน) ทำให้สิทธิเป็นภาระของนายจ้างโดยตรง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจขนาดเล็ก และ ไม่มีสิทธิ Shared/Parental Leave คือ บิดาไม่มีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มเติมที่ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐเหมือนประเทศอื่น ๆ

2. ประเทศประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศสเน้นสิทธิ Paternity Leave ที่ชัดเจน โดยเป็นสิทธิที่ยาวกว่าไทยโดยให้สิทธิ Paternity Leave ชดเชยที่ 28 วัน (ประมาณ 4 สัปดาห์) โดยได้รับค่าจ้างจากรัฐเกือบเต็มจำนวน (ภายใต้เพดาน) ซึ่งยาวนานกว่าไทยถึงเกือบสองเท่าในทางปฏิบัติ

3. ประเทศสหราชอาณาจักร เน้นความยืดหยุ่นและการแบ่งกัน Paternity Leave สั้น สิทธิ Paternity Leave แบบเดิมสั้น (1-2 สัปดาห์) แต่มี Shared Parental Leave (SPL) ที่ยืดหยุ่นมาก โดยบิดาสามารถใช้สิทธิลาคลอดที่เหลือของมารดาได้สูงสุดเกือบ 1 ปี มุ่งเน้นไปที่การแบ่งปันภาระ การดูแลบุตรระหว่างบิดาและมารดา⁸

4. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี⁹ เน้น Parental Leave ที่ยาวนาน (สิทธิบิดา/มารดา) ไม่มี Paternity Leave แยก: ตามกฎหมายเดิมอาจไม่มี Paternity Leave แบบแยกเฉพาะ (มีแค่ 2 สัปดาห์ที่กำลังจะเพิ่มเข้ามาตามกฎหมาย EU) Parental Leave จุดเด่นคือ Parental Leave (Elternzeit) ที่บิดามีสิทธิลาได้สูงสุด 3 ปี โดยได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ (Elterngeld) เป็นเวลา 12-14 เดือน ซึ่งเป็นสิทธิที่มุ่งเน้นการเลี้ยงดูบุตรระยะยาว

5. ประเทศญี่ปุ่น ระยะเวลาที่ยาวที่สุด แต่การจ้างงานต่ำ สิทธิลาที่ยาวนานที่สุด กฎหมายญี่ปุ่นให้สิทธิบิดาในการลา Parental Leave เพื่อเลี้ยงดูบุตรได้นานถึง 1 ปี โดยมีเงินชดเชยค่าจ้างจากประกันสังคม ปัญหาทางวัฒนธรรม แม้จะมีสิทธิยาวนานที่สุด แต่เนื่องจากวัฒนธรรมการทำงานที่หนัก (Work Culture) และความกดดันทางสังคม ทำให้ อัตราการใช้สิทธิ ของบิดาชาวญี่ปุ่นยังคงต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างมาก¹⁰

จากการศึกษาเรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาของลูกจ้างชาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยได้ทำการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของแล้วนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ระเบียบ (methodology) ที่เหมาะสม โดยลักษณะของการศึกษาเป็นการศึกษาด้านเอกสาร (Documentary Research) มุ่งอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยวิเคราะห์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและพบว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 48 “สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ...” ได้บัญญัติถึงสิทธิของมารดาในการได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ ดังนั้น คำว่า”การช่วยเหลือ” หมายถึงการได้รับความช่วยเหลือในการอุปการะเลี้ยงดูบุตรจากชายผู้เป็นสามีตามสมควรด้วย และเมื่อพิจารณาไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างสามีภริยา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1461 “สามีภริยาต้องอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยาสามีภริยาต้องช่วยเหลืออุปการะเลี้ยงดูกันตามความสามารถและฐานะของตน...” ก็ได้บัญญัติถึงการช่วยเหลืออุปการะเลี้ยงดูกันระหว่างสามีกับภริยา อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการให้สามีภริยาต้องช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล สำหรับ การศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาของลูกจ้างชาย

⁸ศิริรัตน์ ศิริวุฒิมัย, มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขากฎหมายระหว่างประเทศคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หน้า 87.

⁹ เรื่องเดียวกัน. หน้า 100.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน. หน้า 104.

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างชายสามารถลาหยุดงานไปเพื่อช่วยเหลือภริยาหลังคลอดบุตรได้ ดังนั้นกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถบังคับใช้ให้เกิดผลตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่ได้บัญญัติให้การคุ้มครองมารดาได้รับการช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ปรากฏว่า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ข้อ 17 (3) ประกอบกับข้อ 20 ได้บัญญัติให้สิทธิแก่บรรดาข้าราชการชายผู้เป็นสามีมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาหลังคลอดได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคกันระหว่างภาครัฐและเอกชน อันเป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศที่ได้บัญญัติถึงความเสมอภาคกันของบุคคล ตามมาตรา 27 “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน...” และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศจะพบว่าในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศสหราชอาณาจักร ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส และ ประเทศญี่ปุ่น ได้บัญญัติกฎหมายขึ้นมาเพื่อให้การคุ้มครองสิทธิของมารดาที่จะได้รับการช่วยเหลือในการอุปการเลี้ยงดูบุตรจากชายผู้เป็นสามี โดยที่ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้บัญญัติให้ชายผู้เป็นสามีที่มีการจดทะเบียนสมรสหรือไม่ก็ตามสามารถให้สิทธิลาไปทำหน้าที่บิดาและช่วยเหลือภริยาหลังคลอดบุตรได้

ผู้ศึกษาได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 ได้มีการเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างชาย โดยมีรายละเอียดที่สำคัญและประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่ต้องทำการแก้ไขเพิ่มเติมดังนี้

1. ให้เพิ่มคำนิยามศัพท์ใน มาตรา 5 คำว่า “คู่สมรส” หมายความว่า “สามีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย และหมายความรวมถึงผู้ที่อยู่กินกันฉันสามีภรรยาโดยไม่จดทะเบียน” ซึ่งหากมีการเพิ่มคำนิยามนี้จะทำให้ลูกจ้างชายที่มีภรรยาที่ไม่จดทะเบียนสมรสจะได้ใช้สิทธิการลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรได้อันเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติตามกฎหมาย

2. แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา มาตรา 41/1 จากเดิมที่บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ไม่เกินสิบห้าวัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร” ปรับแก้เป็น “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร”

การปรับแก้วันลาที่เพิ่มขึ้นจะมีความสัมพันธ์กับการลาคลอดของลูกจ้างหญิงตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในมาตรา 41 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 9 พ.ศ. 2568 อันเป็นการปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย หญิงอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังทำให้ลูกจ้างชายสามารถดูแลภรรยาและลูกได้อย่างเต็มที่และเป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น

3. เพิ่มเติมมาตรา 43 จากเดิมที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์” เพิ่มเติมเป็น มาตรา 43/1 ให้บัญญัติดังนี้ “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุลาไปช่วยเหลือคู่สมรสที่คลอดบุตร”

การแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวจะทำให้เกิดความคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร อันเป็นการเล็งไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้

4. แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 59/2 จากเดิมบัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา 41/1 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวัน” ปรับแก้เป็น มาตรา 59/2 ให้บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา 41/1 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินหกสิบวัน”

การแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวจะทำให้สอดคล้องกันกับการใช้สิทธิลาคลออกของลูกจ้างหญิงทั้งในเรื่องวันลา และค่าจ้างในวันลา ทำให้ลูกจ้างมีเงินที่จะสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ในระหว่างการลา อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เกิดความเข้มแข็ง และเป็นสวัสดิการของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานต่อไปในอนาคต

5. แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 41 วรรคสอง จากเดิมที่บัญญัติว่า “วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย” แก้ไขเป็น “วันลาตามวรรคหนึ่งมิให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย”

ดังนั้นข้อเสนอแนะในการนับและบริหารจัดการวันลาเพื่อ ความชัดเจนและความยืดหยุ่นในการใช้สิทธิของพนักงาน (ลูกจ้างชาย) ควรพิจารณา การนับวันลานั้นเป็นวันทำงาน (Working Days) ไม่รวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดนักขัตฤกษ์เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการลาที่ต้องการให้มีเวลาช่วยเหลือภรรยาและบุตรอย่างเต็มที่ในช่วงวันทำงาน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของข้าราชการการใช้สิทธิอนุญาตให้พนักงานสามารถลา เป็นครั้งเดียวติดต่อกัน หรือ แบ่งลาเป็นช่วง ๆ ได้เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการดูแลภรรยาและบุตร ซึ่งอาจมีความจำเป็นแตกต่างกันไปในแต่ละช่วง

เอกสารอ้างอิง

มาลี พฤษ์พงสาวดี, ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และความเสมอภาคระหว่างเพศในความเสมอภาค
ระหว่างหญิงชายและความเสมอภาคระหว่างเพศในรัฐธรรมนูญไทย (พุทธศักราช 2475-2560),
กรุงเทพมหานคร : สถาบันสัญญาธรรมศักดิ์เพื่อประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2565.
ศิริรัตน์ ศิริบุษย์, มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาของ
องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขากฎหมายระหว่างประเทศคณะ
นิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2568.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555