

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการลาของแรงงานหญิงในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน¹

เบญจมาศ บุญปลูก²

จากการศึกษาเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่า เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง กล่าวคือ เป็นหน้าที่ขั้นต่ำที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในทางกลับกันก็เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่มีบทบาทยุติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน การคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบของนายจ้าง คือหน้าที่ความรับผิดชอบที่นายจ้างมีต่อลูกจ้างและสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัตินี้ เช่น นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน กำหนดชั่วโมงการทำงานวันและสัปดาห์ละไม่เกินที่กำหนดไว้ เป็นต้น

แม้ว่าปัจจุบัน กฎหมายจะได้บัญญัติถึงสิทธิการลาของลูกจ้างในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ปัญหาในเรื่องสิทธิการลาของลูกจ้างก็ยังคงเป็นปัญหาทางด้านแรงงานที่สำคัญและมีข้อพิพาทกันบ่อยครั้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อมองทางด้านสรีระวิทยาและด้านจิตวิทยาแล้วจะเห็นว่ามนุษย์ทุกคนย่อมมีการเจ็บป่วยและได้รับการพักผ่อนในบางโอกาสเพื่อเป็นการฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ ด้วยเหตุนี้ กฎหมายจึงได้บัญญัติเรื่องสิทธิการลาของลูกจ้างไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างให้ไม่ต่างฝ่ายถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยให้ความเป็นธรรมกับทั้งสองฝ่ายอย่างเสมอภาคมากที่สุด ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การลานั้น คือการที่ลูกจ้างต้องขออนุญาตต่อนายจ้างและนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันลาและอนุญาตให้ลูกจ้างลา รัฐจึงต้องเข้ามามีบทบาทในการให้ความคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยการกำหนดกฎหมายขึ้นมาเป็นมาตรฐานในการใช้แรงงานและมีการตรวจตราดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย

สิทธิการลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้มีการกำหนดสิทธิการลาประเภทต่างๆ นอกเหนือจากสิทธิการลาป่วยให้กับลูกจ้างทั้งชายและหญิง เช่น สิทธิการลาบวช สิทธิการลาเพื่อรับราชการทหาร สิทธิการลาเพื่อทำหมัน สิทธิการลาเพื่อคลอดบุตร เป็นต้น แรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ไม่เพียงแต่แรงงานชายเท่านั้น ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันแรงงานหญิงก็เข้ามามีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเช่นกัน แต่เนื่องจากความแตกต่างทางสรีระร่างกายระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ความแข็งแรงของร่างกายและการตั้งครรภ์ของเพศหญิง ตลอดจน

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการลาของแรงงานหญิงในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์สุเมธ จานประดับ และคณะกรรมการสอบคือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปภาศรี บัวสวรรค์ และรองศาสตราจารย์เรืองยศ แสนภักดี

²นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตบางนา

บทบาทหน้าที่ในการเป็นมารดาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการคุ้มครองมารดาในการทำงาน โดยการกำหนดเงื่อนไขในการให้สิทธิประโยชน์ การคุ้มครองความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเพื่อสุขภาพอนามัยของมารดาและเด็ก และการไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเพศหรือบทบาทในการเป็นมารดาหรือหน้าที่ในการสืบพันธุ์ เพื่อให้แรงงานหญิงสามารถรับผิดชอบหน้าที่การงานควบคู่ไปกับการทำหน้าที่มารดา โดยไม่สูญเสียสถานภาพและสิทธิประโยชน์ในการทำงานสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับภาระหน้าที่ทางครอบครัว

จากการศึกษา ทำให้พบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้ในปัจจุบัน ยังมีความบกพร่อง ไม่ชัดเจน จากการประเทศไทยไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมายคุ้มครองให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาพักในระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้นมบุตร ไม่ได้กำหนดสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์แยกจากลาคลอดบุตร และไม่ได้กำหนดสิทธิการลาเนื่องจากปวดประจำเดือนของลูกจ้างหญิงเอาไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงทำให้เกิดปัญหา ดังนี้

ปัญหาประการที่หนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อให้นมบุตร

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักระหว่างการทำงานได้วันละครั้งหรือมากกว่านั้น เพื่อให้นมบุตร หรือได้รับการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร สำหรับระยะเวลาของการพักแต่ละช่วงหรือจำนวนการลดชั่วโมงการทำงานลงในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตรนั้น รัฐบาลจะต้องกำหนดเป็นกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศและต้องนับเวลาของการพักหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ลดลงเพื่อให้นมบุตรเป็นเวลาทำงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามปกติด้วย ซึ่งปัจจุบัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักระหว่างการทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อที่จะได้มีโอกาสให้นมบุตรได้ รวมถึงบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่สุขภาพแรงงานหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตร ซึ่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 และกฎหมาย ต่างประเทศได้กำหนดให้ความคุ้มครองไว้แล้ว

สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงของไทยทั้งในส่วนของการภาครัฐและภาคเอกชนที่กำหนดให้แรงงานหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตรมีสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้นมบุตร ซึ่งหากลูกจ้างหญิงต้องการให้นมบุตรก็ต้องใช้เวลาในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนดให้มีสิทธิพัก ตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง อีกทั้งยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดให้หน่วยงานหรือสถานประกอบการจะต้องจัดให้มีสถานที่หรืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกสำหรับให้นมบุตรในหน่วยงานหรือสถานประกอบการแต่อย่างใด จึงมีความจำเป็นต้องบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมเพื่อกำหนดสิทธิการลาเพื่อให้

นมบุตรแก่แรงงานหญิงในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000

ปัญหาประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อตรวจครรภ์ ตามมาตรา 41

แม้จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยที่สาระสำคัญของการแก้ไขกฎหมายในครั้งนี้ได้ปรับเปลี่ยนสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจากเดิมที่สามารถลาคลอดบุตรครั้งหนึ่งจากเดิม 90 วัน เป็น 98 วัน แต่ก็มีลักษณะนำเอาวันลาตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตร ระยะเวลาในการเตรียมตัวก่อนการคลอด วันคลอด และระยะเวลาในการพักผ่อนฟื้นฟูร่างกายภายหลังการคลอดมารวมกัน โดยไม่มีการกำหนดระยะเวลาการบังคับลาก่อนและหลังคลอด และการขยายระยะเวลาการลาคลอดกรณีมีเหตุจำเป็น และแม้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้เพิ่มขึ้นจากเดิมมีสิทธิลา 90 วัน เป็น 98 วัน แต่ยังคงได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 45 วัน ส่วนอีก 45 วันจะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามกฎหมายประกันสังคมเช่นเดิม ส่วนอีก 8 วันที่เพิ่มขึ้นมานั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทยได้กำหนดแนวทางการตรวจสุขภาพที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับหญิงมีครรภ์เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับสถานบริการสุขภาพ เหมาะสมกับหญิงมีครรภ์ที่มีความเสี่ยงต่ำและไม่เคยทราบว่าเป็นโรคหรือมีอาการหรือแสดงอาการผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับรายการของการตรวจสุขภาพที่จะรับการตรวจ ดังนั้น หญิงมีครรภ์จะมีสิทธิได้รับการตรวจครรภ์อย่างต่ำ จำนวน 5 ครั้ง แต่หากมีการตรวจพบความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของหญิงมีครรภ์หรือทารกในครรภ์และจำเป็นจะต้องมีการติดตามเฝ้าระวังอาการเสี่ยง แพทย์หรือพยาบาลผดุงครรภ์สามารถนัดตรวจครรภ์ได้มากกว่า 5 ครั้ง ตามระดับความเสี่ยงที่พบในแต่ละช่วงอายุครรภ์

จะเห็นว่า แม้จะมีการแก้ไขกฎหมายโดยให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ 98 วัน แต่ก็มีลักษณะนำวันลาคลอดบุตรและการลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรมารวมกัน ซึ่งหากลูกจ้างหญิงได้ใช้สิทธิลาตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรหลายครั้งก็จะทำให้ระยะเวลาลาหลังการคลอดบุตรสั้นลง ส่งผลให้ลูกจ้างหญิงมีเวลาเตรียมตัวคลอด ฟื้นฟูสุขภาพและเวลาในการเลี้ยงดู ตลอดจนเวลาให้นมบุตรลดน้อยลง เพราะลูกจ้างหญิงต้องกลับเข้ามาทำงานเร็วขึ้นในขณะที่ทารกยังเล็กเกินไป จึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวโดยการแยกวันลาคลอดบุตรและวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรออกจากกัน

ปัญหาประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการลาเนื่องจากปวดประจำเดือน

ในเรื่องการลาป่วย ตามมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจ

แสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้ วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น เนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 41”

จากข้อกฎหมายจะเห็นว่า ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้แสดงใบรับรองแพทย์ได้ สิทธิในการลาป่วยตามที่กล่าวมาข้างต้นได้กำหนดไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วยไม่สามารถมาทำงานได้จะได้หยุดงานโดยไม่ถูกนายจ้างลงโทษทางวินัยฐานขาดงาน หรือละทิ้งหน้าที่และในขณะเดียวกันก็คุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างที่หยุดงานด้วย ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงซึ่งหมายถึงลาป่วยได้จนกว่าจะหายป่วยหรือตาย การแสดงหลักฐานการลาป่วยสำหรับลูกจ้างที่ลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานติดต่อกันขึ้นไป นายจ้างมีสิทธิเรียกให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือแสดงใบรับรองสถานพยาบาลของทางราชการ เช่น ใบรับรองของสถานอนามัย ใบรับรองของศูนย์บริการสาธารณสุข ซึ่งผู้รับรองอาจเป็นเพียงเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในสถานพยาบาลของทางราชการเท่านั้นก็ได้ ซึ่งกรณีของการลาเนื่องจากปวดประจำเดือนนั้น มีผู้หญิงจำนวนหนึ่งต้องลางาน หรือลาเรียน เนื่องจากปวดท้องประจำเดือน โดยเฉลี่ยผู้หญิงในวัยเจริญพันธุ์มักลาป่วย 1 - 4 วันต่อเดือน เนื่องจากมีอาการปวดประจำเดือนมากจนไม่สามารถมาเรียนหรือทำงานได้ เมื่อพิจารณาอาการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ผู้หญิงเมื่อมีอาการปวดท้องประจำเดือน จะมีอาการปวดบีบหรือปวดเกร็งที่บริเวณท้องน้อย รู้สึกไม่สบายตัว บางรายอาจมีอาการอาเจียนร่วมด้วย การดูแลรักษาอาการเหล่านั้นให้ทุเลาลงคือการทานยาแก้ปวดและนอนพัก ไม่จำเป็นที่จะต้องเดินทางไปพบแพทย์เพื่อเข้ารับการรักษาแต่อย่างใด จึงไม่สามารถขอใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลหรือแพทย์ผู้ตรวจวินิจฉัยได้ และหากลูกจ้างหญิงรายนั้นใช้สิทธิลาป่วยไปพอสมควรตามที่นายจ้างกำหนดแล้วในแต่ละปี หากต้องใช้สิทธิลาป่วยเนื่องจากปวดท้องประจำเดือนในทุกๆ เดือน เฉลี่ยเดือนละ 1 วัน อาจเป็นเหตุให้นายจ้างพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างหญิงรายนั้นได้เนื่องจากลาป่วยบ่อย แม้จะป่วยจริง หากในหนึ่งปีลาป่วยจำนวนมาก หรือเกินกว่า 30 วัน นายจ้างอาจมองว่าลูกจ้างหญิงรายนี้เข้าข่ายหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน หย่อนความสามารถ นายจ้างอาจพิจารณาเลิกจ้างได้โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

จากการศึกษาปัญหากฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ.2541 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ปัญหาประการที่หนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อให้นมบุตร ผู้ศึกษาขอเสนอเพิ่มเติมบทบัญญัติในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

“มาตรา 41/2 ให้ลูกจ้างหญิงสามารถลาเพื่อไปดูแลบุตรได้ หากลูกจ้างหญิงนั้นต้องเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 1 ปีบริบูรณ์ โดยลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตร หรือหยุดพักเพื่อให้นมบุตรระหว่างเวลา

ทำงานได้วันละ 2 ครั้งอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที ซึ่งรวมแล้วไม่เกิน 1 ชั่วโมง โดยถือว่าการลาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของชั่วโมงทำงาน”

ปัญหาประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อตรวจครรภ์ ตามมาตรา 41 ผู้ศึกษาขอเสนอแก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

(1) แก้ไขเพิ่มเติม บทนิยามในมาตรา 5 จากเดิม

“มาตรา 5 วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร”

ขอแก้ไขเป็น

“มาตรา 5 วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร หรือลาเพื่อตรวจครรภ์”

(2) เพิ่มเติมบทบัญญัติในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง ดังนี้

“มาตรา 41/1 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ทั้งก่อนคลอดบุตรและภายหลังจากคลอดบุตรตามที่ได้แนบหมายกับบุคลากรทางการแพทย์”

(3) เพิ่มเติมบทบัญญัติในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนี้

“มาตรา 57/3 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อตรวจครรภ์ ตามมาตรา 41/1 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา”

ปัญหาประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการลาเนื่องจากปวดประจำเดือน ผู้ศึกษาขอเสนอแก้ไขมาตรา 32 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจากเดิม

“มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วย ตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 32”

ขอแก้ไขเป็น

“มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วย ตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 และวันลาเนื่องจากปวดประจำเดือน มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 32

และเพิ่มเติมบทบัญญัติดังต่อไปนี้

“มาตรา 32/1 ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากปวดประจำเดือนได้ปีละไม่เกินกว่าสิบสองวันทำงาน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์”

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

พญ.ชญวดี ศรีสุโข. **ปวดท้องประจำเดือน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์สุขภาพ, 2553.

จินตนา พรพิไลพรรณ และอัญชลี ค้อคงคา. **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.

นิคม จันทรวาท. **แรงงานและกฎหมายไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

จำปี ไสตติพันธ์. **คำอธิบายหลักกฎหมายนิติกรรมสัญญา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2543.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. **กฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ. **มลพิษการพัฒนากับต้นทุนชีวิตแรงงานไทย**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณพงศ์พันธุ์, 2537.

สุรางค์รัตน์ วสินารมณ. **สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: เมื่อดทรายพริ้นติ้ง, 2540.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2563.

บทความ

วิชัย โสสุวรรณจินดา. “ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” 75 ปี แห่ง ความสัมพันธ์ไทยกับองค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ. (2537): 51

ศิริรัตน์ ศิริยวสมัย. “ปัญหาการคุ้มครองสิทธิในการลาของผู้ตั้งครรภ์ในระหว่างการทำงาน.” วารสารมหา
จุฬานาครทรรศน์ ฉบับที่ 6 ปีที่ 7 (กันยายน 2562): 3221.

วิทยานิพนธ์

จิรญาดา สำนวนกลาง. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง: ศึกษากรณีอาชีพพนักงานรักษา
ความปลอดภัยหญิง.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2557.

ศิริรัตน์ ศิริยวสมัย. “มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2561.

พงษ์ไทย เฟื่องเที่ยง. “ปัญหาการใช้สิทธิในเรื่องการลาของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
2541 ศึกษาเฉพาะเรื่อง : การลาป่วย การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และการลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนา
ความรู้ความสามารถ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

ยงยศ จารุเสาวภาคย์. “ปัญหาการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบท ลาศึกษา ลาเพื่อคลอดบุตร
และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2554.

รายงานการวิจัย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย.
กรุงเทพมหานคร: กองสวัสดิการแรงงาน, 2550.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

โรงพยาบาลเปาโล. ปวดประจำเดือนรุนแรง..เสี่ยงสารพัดโรค [Online]. Available URL:
[https://www.paolophahol.com/th-TH/Article/Details/บทความ-สุขภาพผู้หญิง/ปวดประจำเดือนรุนแรง--](https://www.paolophahol.com/th-TH/Article/Details/บทความ-สุขภาพผู้หญิง/ปวดประจำเดือนรุนแรง--เสี่ยงสารพัดโรค)
เสี่ยงสารพัดโรค, 2019 (October, 3).

PPTV Online. มณฑลอานฮุย ของจีนอนุญาตให้ลูกจ้างผู้หญิงสามารถลาหยุดปวดประจำเดือนได้
[Online]. Available URL: <https://www.pptvhd36.com/news/ประเด็นร้อน/23156>, 2019 (June, 27).

TerraBKK คลังความรู้. ลูกจ้างหญิงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย มากกว่าลูกจ้างชายนะ..รู้ยัง? [Online]. Available URL: <https://www.terrabkk.com/articles/141610>, 2017 (June, 20).

พบแพทย์, ปวดประจำเดือน ควรรับมืออย่างไร [Online]. Available URL: <https://www.pobpad.com/ปวดประจำเดือน-ควรรับมือ>.

นพ.วรพล ชีระนันนท์. โรงพยาบาลสุกุมิวิท. ปวดประจำเดือน (DYSMENORRHEA) [Online]. Available URL: <http://www.sukumvithospital.com/content.php?id=83>.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างตามร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ [Online]. Available URL: <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/646384>, 2019 (Jan, 18).

บริษัท กฎหมายปาระมี จำกัด. วันลาคลอด [Online]. Available URL: <http://www.parameelaw.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=539202484&Ntype=9>.

มูลนิธิพัฒนาสาธารณสุขไทย. บอร์ด สปสช.จัดสิทธิประโยชน์ดูแลหญิงตั้งครรภ์ ฝากครรภ์ 5 ครั้ง ลูกคลอดปลอดภัย แม่แข็งแรง [Online]. Available URL: <https://www.hfocus.org/content/2016/12/13175>, 2016 (December, 20).

กฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

Maternity Protection Act 1997

Labour Standards Law of Japan 1947

Fair Work Act 2009

Labor Law of Korea 1999