

ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน¹

ศิกษจิต มาศจิตต์²

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาประวัตินความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนหลักการที่มีความเกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ และคำสั่งของนายจ้าง ศึกษากฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน ศึกษาแนวทางการแก้ไขและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหรือแก้ไขข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษากรณีการย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง เวลาพักและการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

จากการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยฉบับที่มีความสำคัญต่างๆ อันได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่บัญญัติไว้ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ซึ่งว่าด้วยการจ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586, พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวข้างต้นนี้ มีสาระสำคัญแห่งบทบัญญัติที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกันหลายมาตรา โดยผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ในประเด็นปัญหาข้อกฎหมายเฉพาะในเรื่องของการย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง การจัดเวลาพัก และการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

ปัญหาประการแรก คือ ปัญหาเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างนั้น อาจเกิดขึ้นเพราะนายจ้างมีความจำเป็นบางประการในการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นเนื่องจากการสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาเช่าสถานที่ประกอบการ หรือการย้ายเพราะต้องการลดต้นทุนในการประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนผลิต หรือการให้บริการ หรือแม้กระทั่งการย้ายสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงาน เนื่องจากขยายกิจการ หรืออาจเพื่อประโยชน์ในการลงทุนด้านอื่นๆ ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของนายจ้าง โดยไม่ว่านายจ้างจะย้ายสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานด้วยเหตุใดการย้ายสถานประกอบการและสถานที่ทำงานดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในเรื่องของการเดินทางไปทำงาน

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์จุฑา วงศ์ทองสรรค์ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ประเทือง ธนิยผล และรองศาสตราจารย์รัต เล็งวิทยา

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนภูมิภาค วิทยาบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ทั้งนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงถูกบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากการย้ายสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของนายจ้างจากที่เก่าไปยังที่ใหม่ตลอดจนส่งผลกระทบต่อครอบครัวที่ไม่สามารถเดินทางไปและกลับได้ ในประเด็นปัญหาดังกล่าวพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 120 จึงมีการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องดำเนินการแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าถึงการย้ายสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนจะย้ายสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานหลังจากลูกจ้างได้รับแจ้งจากนายจ้างถึงเหตุดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตอันสำคัญทั้งต่อตัวลูกจ้างเองและผลกระทบต่อครอบครัวลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอยกเลิกสัญญาจ้างงานกับนายจ้างได้ ทั้งยังสามารถขอรับค่าชดเชยพิเศษตามสิทธิตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้มีการกำหนดไว้ในมาตรา 120

ทั้งนี้ หากนายจ้างไม่ดำเนินการแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงเหตุดังกล่าวข้างต้นล่วงหน้าในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานนั้น ลูกจ้างสามารถที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างงานกับนายจ้างได้ โดยในกรณีนี้ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากับลูกจ้างเท่ากับอัตราจ้างสุดท้ายอีก 30 วัน และเมื่อนายจ้างได้ทราบถึงการยกเลิกสัญญาจ้างงานของลูกจ้างแล้วนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในระยะเวลา 7 วัน หากนายจ้างไม่จ่ายให้แก่ลูกจ้างลูกจ้างมีสิทธิในการที่จะยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อดำเนินการสอบสวน พร้อมทั้งวินิจฉัยแล้วมีคำสั่งสั่งการให้นายจ้างดำเนินการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างได้

ประเด็นปัญหาการย้ายสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของลูกจ้างนั้นสามารถแยกได้ ออกเป็น 2 กรณี คือ

1) การย้ายสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานไปตั้งยังสถานที่แห่งอื่นทั้งหมดและการย้ายสถานประกอบกิจการไปประกอบกิจการยังสถานที่อื่น โดยใช้สถานประกอบกิจการที่นายจ้างมีอยู่ก่อนแล้ว สำหรับการย้ายสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานในกรณีนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างไว้โดยให้ยกเลิกสัญญาจ้างงานได้ แต่ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกรายผู้ที่จะสามารถบอกยกเลิกสัญญาจ้างงานได้นั้นต้องเป็นลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวเท่านั้น โดยเป็นเหตุทำให้นายจ้างมีสิทธิในการที่จะยกขึ้นเป็นเหตุอ้างว่าลูกจ้างไม่ได้รับความเดือดร้อนจริงตามที่ลูกจ้างได้กล่าวอ้างกับนายจ้างเพื่อบอกยกเลิกสัญญาจ้างงาน ซึ่งทำให้นายจ้างใช้เพื่อเป็นเหตุในปฏิเสธหรือใช้เป็นเหตุในการประวิงการจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามที่กฎหมายได้มีการกำหนดไว้

2) การที่นายจ้างส่งย้ายลูกจ้างหรือย้ายสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานไปประกอบกิจการยังสถานที่อื่นที่นายจ้างได้มีอยู่ก่อนแล้ว โดยกรณีนี้จะไม่ได้รับประโยชน์ตามความในมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2541 ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 2228/2545 นายจ้างจึงมักตั้งสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ก่อนที่จะย้ายลูกจ้างทำงานยังสถานที่แห่งใหม่ โดยในระหว่างการเตรียมการ

นายจ้างจะส่งลูกจ้างไปทำงานชั่วคราวยังสถานที่แห่งใหม่เป็นระยะๆจนกว่าสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานแห่งใหม่จะก่อสร้างแล้วเสร็จหรือเกิดความพร้อมในการดำเนินกิจการ นายจ้างจึงจะส่งย้ายลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่แห่งใหม่ทั้งหมด โดยนายจ้างจะใช้อำนาจในการบริหารจัดการตามสัญญาจ้างงานเนื่องจากนายจ้างมีอำนาจในการบริหารจัดการสามารถออกคำสั่งย้ายลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่แห่งอื่นๆที่นายจ้างมีอยู่ได้หรือนายจ้างสามารถย้ายลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่แห่งอื่นๆ ซึ่งนายจ้างมีอยู่แล้วเพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้างหรือเพื่อกดดันให้ลูกจ้างลาออก หากลูกจ้างไม่ไปทำงานตามคำสั่งของนายจ้างที่สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมายนายจ้างมีสิทธิในการที่จะออกหนังสือลงโทษลูกจ้างและหากลูกจ้างขาดงานเกิน 3 วัน นายจ้างมีสิทธิในการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายค่าชดเชยให้ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ เพราะถือว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการกระทำความผิดตามความในมาตรา 119 ซึ่งถือเป็นช่องว่างของกฎหมายที่ไม่ได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างไว้อย่างครอบคลุมสำหรับกรณีนี้ จึงถือเป็นเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างโดยใช้วิธีการไปตั้งสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานใหม่ก่อนที่จะใช้อำนาจในการบริหารจัดการด้วยการออกคำสั่งย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานยังสถานที่แห่งใหม่ โดยนายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบและนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายได้มีการกำหนดไว้

ปัญหาประการที่สอง คือ ปัญหาในเรื่องของการจัดเวลาพักให้กับลูกจ้าง ซึ่งต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างตามที่ได้มีการบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ซึ่งหากเป็นกรณีการใช้ลูกจ้างที่เป็นเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึงปี ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 มาตรา 45 และมาตรา 46 ได้มีการกำหนดไว้

สำหรับลูกจ้างที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนพาหนะสำหรับงานขนส่งทางบกตามกฎหมายฉบับที่ 12 พ.ศ.2541 นายจ้างจะต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันโดยหลังจากลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง และลูกจ้างที่เป็นเด็กไม่สามารถตกลงเรื่องเวลาพักกับนายจ้างเป็นอย่างอื่นตามที่กฎหมายได้มีการบัญญัติไว้ได้

สำหรับลูกจ้างที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนพาหนะ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงเวลาในการพักได้ว่าจะพักเป็นช่วงช่วงละไม่ต่ำกว่า 20 นาทีนั้นสามารถได้ แต่หากเป็นลูกจ้างประเภททั่วไปนอกจากลูกจ้างที่เป็นเด็กหรือลูกจ้างที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนพาหนะในการขนส่งทางบก นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกินกว่า 5 ชั่วโมง ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงในเรื่องของเวลาพักกันล่วงหน้าโดยให้มีเวลาพักเป็นช่วงๆ ช่วงละกี่นาทีก็ได้แต่เมื่อนำเวลาพักมารวมทุกช่วงแล้วต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เวลาพักของลูกจ้างที่นายจ้างได้กำหนดขึ้นในเวลาทำงานนั้นไม่ให้นับมารวมเป็นเวลาในการทำงานตามปกติ เว้นแต่ เวลาพักที่มีระยะเวลาเกินกว่า

2 ชั่วโมง ให้สามารถนำมานับส่วนที่เกินรวมเป็นเวลาในการทำงานปกติได้และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 2 ชั่วโมงขึ้นไป นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างอีกเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ทั้งนี้ ประเด็นปัญหาในการจัดเวลาพักของนายจ้างที่ได้กำหนดให้ลูกจ้างพักตามที่กฎหมายได้มีการกำหนดไว้ พบว่าในทางปฏิบัตินายจ้างจะมีการออกกระเปียบ ข้อปฏิบัติข้อบังคับอื่นๆ เกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันเป็นการจำกัดสิทธิและรบกวนสิทธิของลูกจ้างในเวลาพัก เพื่อให้นายจ้างสามารถควบคุมพฤติกรรมในการทำงานของลูกจ้างได้ เช่น การที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างส่งเอกสารเกี่ยวกับการทำงานในช่วงเวลาพัก เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า การกระทำความผิดดังกล่าวข้างต้นนี้ ส่งผลให้ลูกจ้างเสียสิทธิและเสรีภาพตามที่กฎหมายกำหนดไว้ (กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 29 และมาตรา 28) เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 และมาตรา 46 นั้น มิได้มีการบัญญัติห้ามให้นายจ้างกระทำเช่นนั้น ส่งผลให้ลูกจ้างในหลายๆสถานประกอบการนั้น ไม่มีสิทธิและเสรีภาพในช่วงเวลาพักตามเจตนารมณ์ของกฎหมายได้อย่างเต็มที่

ปัญหาประการที่สาม คือ ปัญหาการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่มีการบัญญัติค่าจ้างทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด แต่บทบัญญัติดังกล่าวก็ไม่ได้มีการระบุที่ชัดเจน ทำให้นายจ้างบางกลุ่มอาศัยโอกาสนี้ทำข้อตกลงกับลูกจ้าง โดยตกลงจ่ายค่าจ้างทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เป็นวันหยุดแทนการจ่ายด้วยเงิน ทำให้นายจ้างทำความเข้าใจความตกลงกับลูกจ้าง โดยจะมองว่าคู่สัญญา คือ นายจ้างและลูกจ้างประสงค์จะทำความเข้าใจว่าจ่ายค่าตอบแทนเป็นวันหยุดแทนจำนวนเงินนั้น แต่ลูกจ้างอยู่ในฐานะที่ไม่มีอำนาจต่อรอง นายจ้างเสนอให้จ่ายค่าตอบแทนเป็นวันหยุด ลูกจ้างก็ไม่สามารถที่จะโต้แย้งคัดค้านได้ ซึ่งจากกรณีดังกล่าวก็ได้มีลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อหน่วยงานของรัฐ เมื่อถูกนายจ้างเอาเปรียบจำนวนมาก ซึ่งการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดของนายจ้างนั้นมีความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเป็นอย่างมาก นอกจากนี้อาจมีกรณีที่ลูกจ้างไม่กล้าที่จะมาเรียกร้องกับนายจ้างขอรับค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงินแทนการได้รับวันหยุด เนื่องจากว่าเกรงกลัวนายจ้างไม่พอใจและเลิกจ้างลูกจ้าง

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ได้มีคำพิพากษาเกี่ยวกับค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่เป็นบรรทัดฐานว่า นายจ้างไม่สามารถทำข้อตกลงยกเว้นบทบัญญัติในการจ่ายค่าตอบแทนได้ คือ คำพิพากษาฎีกาที่ 898/2520 วินิจฉัยว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามอัตราที่กำหนดนั้น มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าแรงงาน ซึ่งกำหนดอัตราค่าแรงงานไว้ ไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง ถือว่าข้อกำหนดดังกล่าวเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นบทบัญญัติซึ่งจะตกลงเป็นอย่างอื่นไม่ได้ ดังนั้น การ

ที่โจทก์กับลูกจ้างตกลงกัน ไม่คิดค่าล่วงเวลา เพราะลูกจ้างขอทำงานในวันหยุดชดเชยวันทำงานปกติที่ขาดงาน ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ตกเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ใช้บังคับไม่ได้ โจทก์ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้าง ตามคำพิพากษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แม้ข้อเท็จจริงจะไม่เหมือนกับกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นวันหยุดก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงดังกล่าวย่อมทำให้เข้าใจได้ว่านายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถที่จะตกลงในเรื่องค่าตอบแทนเป็นอย่างอื่น นอกจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่านั้น

จากการศึกษาจากประวัติความเป็นมาแนวคดีทฤษฎีและมาตรการทางกฎหมายต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาในเรื่องของการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างการจัดเวลาพักและ ปัญหาการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดดังที่ได้มีการกล่าวมาแล้ว

ทั้งนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการมีการปรับแก้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้โดยสามารถบังคับใช้ได้ครอบคลุมประเด็นปัญหาต่างๆ ในทางปฏิบัติโดยผู้ค้นคว้าได้แบ่งแยกเป็นประเด็น ดังนี้

1. ในประเด็นปัญหาการย้ายสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของนายจ้าง เห็นควรให้มีการแก้ไข

เห็นควรให้ภาครัฐปรับแก้บทบัญญัติในส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะในมาตรา 120 เพื่อให้เกิดการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างสำหรับกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานไปตั้งยังสถานที่แห่งอื่นๆ จากสถานที่เดิม โดยมีการให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบที่สำคัญส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของตัวลูกจ้างเองและครอบครัว สามารถทำการบอกเลิกสัญญาจ้างงานได้โดยในทางปฏิบัตินั้นพบว่าเกิดความยุ่งยากและเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถนำขขึ้นเป็นข้ออ้างว่าลูกจ้างไม่ได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตัวลูกจ้างเองและครอบครัวตามที่ลูกจ้างได้มีการกล่าวอ้างจริง ทั้งนี้ นายจ้างสามารถปฏิเสธการยกเลิกสัญญาจ้างงานกับลูกจ้างได้ ทั้งยังสามารถประวิงการจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างได้

ดังนั้น ผู้ศึกษามีความเห็นในประเด็นปัญหานี้ว่า ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ซึ่งหากมีการย้ายสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของนายจ้างเข้าเงื่อนไขตามที่กฎหมายได้มีการบัญญัติกำหนดไว้แล้วจะทำให้ลูกจ้างที่มีความประสงค์ที่ต้องการยกเลิกสัญญาจ้างงานนั้นมีสิทธิในการที่จะยกเลิกสัญญาจ้างงานและสามารถขอรับค่าชดเชยพิเศษได้ ซึ่งควรมีการกำหนดมาตรฐานในการยกเลิกสัญญาจ้างงานว่าหากนายจ้างย้ายสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานไปตั้งยังสถานที่อื่นๆ ซึ่งห่างจากสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานเดิมที่เดิมระยะทางตั้งแต่ 50 กิโลเมตรขึ้นไป ลูกจ้างมีสิทธิในการที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างงานได้ซึ่งจะเป็นกลไกในการบริหารจัดการกิจการของนายจ้างในการดำเนินธุรกิจเนื่องจากหากนายจ้างมีความจำเป็นต้องย้ายสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานไปตั้งยังสถานที่แห่งอื่นๆ ซึ่งห่างจากสถานที่เดิมได้ไม่เกิน 50 กิโลเมตร ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้ลูกจ้างเดือดร้อนในเรื่องของการเดินทางไปทำงานเกินควร หากมีการนำเอาระยะทางมาเป็นหลักเกณฑ์

มาตรฐานไว้ แม้ว่าลูกจ้างจะได้รับความเดือดร้อนในการเดินทางไปทำงานแต่ถือว่าเป็นเหตุตามปกติที่อยู่ในวิสัยที่ลูกจ้างควรจะได้รับได้ซึ่งจะเกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

ผู้ศึกษายังมีความเห็นว่ากรณีที่มีการปรับแก้กฎหมาย เพื่อให้เกิดความครอบคลุมถึงการย้ายสถานที่ประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของลูกจ้างไปทำงานยังสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานอื่นๆซึ่งนายจ้างได้มีอยู่ก่อนแล้วด้วย เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้างได้มีคำสั่งย้ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นการใช้อำนาจในการบริหารจัดการงานอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนหรือนายจ้างกระทำเพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้าง

ดังนั้น เพื่อให้สามารถบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความครอบคลุมประเด็นปัญหาต่างๆในทางปฏิบัติจึงเห็นควรให้มีการปรับแก้ความตาม มาตรา 120 วรรคหนึ่ง เสียใหม่โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา 120 “ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้งยังสถานที่อื่นๆ หรือ ต้องการย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่แห่งอื่นๆ เป็นการประจำ โดยมีระยะทางห่างจากสถานประกอบกิจการเดิมตั้งแต่ 50 กิโลเมตรขึ้นไป ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันที่ย้ายสถานประกอบกิจการหรือย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะไปทำงานยังสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานแห่งใหม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิในการที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างงานกับนายจ้างได้ภายในระยะเวลา 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษโดยได้รับในอัตราที่ไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิพึงได้รับตามความในมาตรา 118”

2. ในประเด็นปัญหาการจัดเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานของลูกจ้าง เห็นควรให้แก้ไข

ควรพิจารณาปรับแก้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 27 วรรคหนึ่ง เพื่อให้เกิดความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพแก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างพักด้วยการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่ง อันเป็นการจำกัดสิทธิหรือรบกวนสิทธิต่างๆของลูกจ้างในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างพัก เพื่อเป็นหลักให้นายจ้างยึดถือปฏิบัติในการกำหนดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างได้อย่างถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้ลูกจ้างมีโอกาที่จะได้หยุดหรือพักอย่างเต็มที่เพื่อฟื้นฟูสุขภาพร่างกายของตนได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการคุ้มครองแรงงานในเรื่องของเวลาพัก ด้วยการปรับแก้เพิ่มเติมมาตรา 27 วรรคหนึ่ง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา 27 “ในวันที่ลูกจ้างได้มีการทำงานให้นายจ้างจัดเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งๆ ให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันล่วงหน้าเพื่อให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วในวันหนึ่งๆ ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และห้ามมิให้นายจ้างกระทำการใดๆ อันเป็นการจำกัดสิทธิและ

เสรีภาพหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการรบกวนสิทธิของลูกจ้างในระหว่างเวลาพักตามที่ได้มีการกำหนดไว้ เว้นแต่ มีเหตุอันสมควร ซึ่งลูกจ้างได้ให้ความยินยอมไว้”

3. ปัญหาการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด เห็นควรให้มีการแก้ไข

จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น จึงเห็นควรที่จะแก้ไขกฎหมายแรงงานของประเทศไทย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างตอบแทนค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่สมบูรณ์ เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างที่ไม่เข้าใจกฎหมาย และป้องกันนายจ้างที่อาศัยความไม่ชัดเจนและความไม่รู้กฎหมายของลูกจ้างมาใช้อ้างอิงเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง หากมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ย่อมทำให้นายจ้างไม่กล้าที่จะหลบเลี่ยงไม่จ่ายค่าตอบแทนค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเป็นอย่างอื่นแทนจำนวนเงิน

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยเพิ่มบทบัญญัติมาตรา 63/1 เป็นดังนี้

มาตรา 63/1 ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ อันได้แก่ ค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามมาตรา 61 ค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 ค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายมีข้อตกลงจ่ายค่าตอบแทนเป็นอย่างอื่นแทนการจ่ายค่าตอบแทนด้วยเงิน