

# มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการ ขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

พศิน โชติมณี<sup>1</sup>

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การขนส่งทางบกภาคเอกชนในปัจจุบันนั้นได้มีการพัฒนาหลากหลายรูปแบบมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีตซึ่งมีบทบาทในชีวิตประจำวันตั้งแต่ภาคอุตสาหกรรมไปจนถึงภาคครัวเรือน ทำให้มีการแข่งขันที่สูงขึ้นจึงส่งผลให้ลูกจ้างในกิจการขนส่งภาคเอกชนจะต้องทำงานให้ทันกำหนดเวลาที่ได้ตั้งไว้ ประกอบกับการหวังผลกำไรของนายจ้างที่มากขึ้น จึงทำให้ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างหนักขาดการพักผ่อนที่เพียงพอจนเป็นเหตุให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ต่ำลงซึ่งอาจส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ หรือเป็นสาเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุทำให้สูญเสียทั้งชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินตามที่ปรากฏตามสื่อต่างๆ ได้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่ทำการศึกษาปัญหาเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย ที่เกี่ยวกับลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน โดยศึกษาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง รวมทั้งศึกษากฎหมายของต่างประเทศซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของต่างประเทศ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ในการหามาตรการทางกฎหมายมาแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยให้มีความเหมาะสม ชัดเจน เพื่อให้ทันสมัยสอดคล้องไปกับการความต้องการ ความเจริญก้าวหน้าของทั้งเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายแรงงานต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ.

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิเศรษฐศาสตร์นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

<sup>2</sup>ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2522 พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยนั้นยังขาดความชัดเจนในเนื้อหาซึ่งยังไม่ครอบคลุมมากและสอดคล้องกับสภาพของความต้องการของสังคมมากพอ จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นคือ ปัญหาการกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของเวลาการทำงานปกติ ปัญหาการทำงานล่วงเวลา ปัญหาการกำหนดเวลาพัก ปัญหาการกำหนดวันหยุด วันลา ปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการที่จ้าง

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น คือ เห็นควรให้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนไว้เป็นการเฉพาะเพื่อที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยโดยกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองในเรื่องของการกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของเวลา กำหนดให้สามารถทำงานล่วงเวลาเกินกว่าปกติได้ กำหนดวันหยุดวันลาให้มีความชัดเจน กำหนดเกี่ยวกับค่าทดแทนในการเลิกจ้าง นอกจากนี้ควรมีการกำหนดเงินทดแทนไว้ในกรณีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ เป็นเหตุให้ ตาย ทูพพลภาพ เจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการที่จ้างรวมทั้งเกิดระหว่างการเดินทางไปทำงานในการที่จ้างให้แก่ นายจ้างหรือสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้นในระหว่างการทำงานให้กับนายจ้างหรือสถานประกอบการในอุตสาหกรรมขนส่งทางบกภาคเอกชน และทำให้ลูกจ้างได้รับความอบอุ่นรวมทั้งมีสวัสดิการที่ดีในการทำงานทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในที่สุด

## 1. บทนำ

จากความเจริญก้าวหน้าของเศรษฐกิจและสภาพสังคมในปัจจุบันจึงทำให้ความต้องการพัฒนาทั้งเศรษฐกิจและสังคมมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ การขนส่งวัตถุดิบเพื่อกระจายไปยังโรงงานทั้งในและต่างประเทศ การขนวัสดุเพื่อใช้ในการก่อสร้าง รวมทั้งการขนส่งสิ่งของพัสดุ เครื่องใช้ไปยังครัวเรือน หรือแม้กระทั่งการขนส่งอาหาร ทำให้อุตสาหกรรมการขนส่งทางบกมีการแข่งขันกันสูงขึ้นทั้งผู้ประกอบการที่ได้ประกอบการมาก่อนและผู้ประกอบการรายใหม่ที่เกิดขึ้นจึงส่งผลให้ลูกจ้างในอุตสาหกรรมการขนส่งทางบกทั้งพนักงานซึ่งขับขี่ยานพาหนะ พนักงานที่ติดไปกับพาหนะที่มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยขับ หรือพนักงานขนย้ายสิ่งของที่ได้อำนาจส่งต้องทำงานอย่างหนักตลอดทั้งวันเพื่อให้ส่งของให้ทันกำหนดเวลาจึงทำให้ต้องปฏิบัติหน้าเป็นเวลานาน ประกอบกับสภาพการจราจรบนท้องถนนที่ติดขัดหรือจำเป็นต้องเดินทางในระยะทางไกลๆจนอาจก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า ปัญหาสุขภาพต่างๆ จนอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นจากการทำงานได้ และอาจนำไปสู่การใช้สารเสพติดแก้ไขปัญหาค่าอ่อนล้าจากการทำงานเพื่อทำให้ได้ตามเป้าหมายที่นายจ้างต้องการ

การขนส่งทางบกนั้นเป็นงานที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆนอกสถานที่ทำการของนายจ้างตลอดเวลาจึงทำให้สภาพการทำงานมีความแตกต่างจากการใช้แรงงานในประเภทอื่น เช่น ใน

เรื่องของการกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดเวลาของเวลาทำงานปกติ รวมทั้งการทำงานล่วงเวลาซึ่งไม่มี  
ความแน่นอนในการกำหนดเวลาการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างในการขนส่ง  
ทางบกนั้นมักจะยาวนานกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรืออาจต้องปฏิบัติงานมากกว่า 24 ชั่วโมงต่อรอบการขนส่ง  
นั้นๆ เพราะมีความจำเป็นต้องดำเนินการขนส่งข้ามจังหวัดหรือข้ามประเทศ ทั้งนี้จากวิเคราะห์กฎหมาย  
คุ้มครองแรงงานของประเทศไทยฉบับปัจจุบันนั้นมีลักษณะใช้บังคับในเชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม  
โดยทั่วไป จึงยังขาดความเหมาะสมในการให้ความคุ้มครองกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่  
ต้องการความรวดเร็ว ความยืดหยุ่นในการทำงานที่สนองความต้องการของสังคมที่ต้องการความ  
เจริญก้าวหน้าเจริญก้าวหน้าตลอดเวลาได้ อีกทั้งยังไม่สามารถสร้างความเข้าใจและให้ความเป็นธรรมแก่ฝ่าย  
นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมากพอ ในปัจจุบันมีกฎหมายที่ใช้ควบคุมการทำงานขนส่งทางบกบังคับไว้เป็นการ  
พิเศษคือ กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ของกระทรวงแรงงานที่ตราขึ้น โดยอาศัยแห่งมาตรา 22 แห่ง  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการให้ความคุ้มครองแต่ยังขาดความยืดหยุ่น และความ  
ชัดเจนที่จะให้ความคุ้มครองทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ได้อย่างเป็นธรรมอย่างเพียงพอกับสภาพของสังคมที่  
เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทกับชีวิตของสังคมมนุษย์มากขึ้น

## 2. สรุปเนื้อหา

### 2.1 มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

1) มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์กรแรงงานระหว่างประเทศและ  
ข้อแนะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นหน่วยงาน  
ชำนาญพิเศษมนตรีขององค์กรสหประชาชาติที่มีภารกิจเพื่อแสวงหาความเป็นธรรมทางสังคมและเพื่อ  
ส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าของการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ ชายหรือหญิง หรือภูมิหลังของ  
สังคม โดยทำงานเพื่อผสมผสานเพื่อให้เกิดมาตรฐานต่างๆ การให้ความร่วมมือทางวิชาการและแลกเปลี่ยน  
ข้อมูลต่างๆ โดยมีบทบัญญัติหรืออนุสัญญาและข้อแนะเพื่อให้การคุ้มครองและสร้างมาตรฐานขั้นต่ำให้แก่  
กลุ่มผู้ใช้แรงงานในการขนส่งทางบก ดังนี้

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาการพักผ่อนของการขนส่งทาง  
ถนน (c67 (Shelved) Hours of Work and Rest Period (Road Transport Convention, 1939)

ก. การทำงานในกิจการขนส่งทางบก (Running Time) หมายถึง ระยะทางที่คิดเครื่องรถยนต์  
จนกระทั่งดับเครื่องยนต์เมื่อเสร็จสิ้นการทำงานในวันนั้น และยังให้หมายความรวมถึงเวลาที่ต้องหยุดตาม  
คำสั่งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

ข. การทำงานข้างเคียงการขนส่งกับงานการขนส่ง (Subsidiary Work) เช่น การที่ลูกจ้างหรือ  
พนักงานขับรถช่วยขนส่งหรือนกรกระเปาะของผู้โดยสาร หรือการตรวจตัวของพนักงาน เป็นต้น

ค. ชั่วโมงการทำงานของบุคคลซึ่งทำงานในกิจการขนส่งทางถนน ห้ามมิให้เกิน 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ หรือ 8 ชั่วโมงต่อวัน

ง. อัตราการคิดเงินค่าล่วงเวลาในบทที่ 13 ของอนุสัญญาดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างต้องรับไม่น้อยกว่า 1.25 ของอัตราค่าจ้างปกติ หรือไม่น้อยกว่า ครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ

2) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้แรงงานคนหนึ่งสามารถทำการแบกหามได้ (Convention Concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker)

อนุสัญญาฉบับที่ 127 กำหนดให้คนงานที่ได้รับมอบให้ขนส่งสิ่งของที่มีน้ำหนักเบาด้วยแรงงานกายให้ได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับคำแนะนำที่เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานอย่างเพียงพอ และต้องมีข้อจำกัดในการมอบหมายงานให้แก่คนงานหญิงหรือผู้เยาว์อายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ทำงานขนส่งสินค้าด้วยแรงงานกาย

3) อนุสัญญาฉบับที่ 153 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาในการพัก (C153 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979)

ก. พนักงานทุกคนต้องได้รับสิทธิพักหลังจากขับรถติดต่อกันเป็นเวลา 4 ชั่วโมงโดยไม่พัก

ข. ผู้มีอำนาจหน้าที่หรือคณะทำงานในแต่ละประเทศอาจอนุญาตให้ทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้แต่ต้องไม่เกิน 1 ชั่วโมง

ค. ระยะเวลาในการขับรถทั้งหมดต่อวัน มากที่สุดต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเวลขับรถรวมตามนี้ อาจคำนวณค่าเฉลี่ยจากจำนวนวันหรือสัปดาห์

ง. ระยะเวลาพักนั้น ผู้ขับรถมีสิทธิได้พักหลังจากได้ทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 5 ชั่วโมง และเวลาพักประจำวันต้องมีอย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อเนื่องในระหว่างเวลาภายใน 24 ชั่วโมง เริ่มต้นจากการทำงาน

จ. ข้อยกเว้นชั่วคราวในเรื่องชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก จะกระทำได้อต่อเมื่อผู้มีอำนาจเห็นว่าเป็นการจำเป็นสำหรับการทำงานที่ไม่สามารถทดแทนกันได้ ดังนั้นการขยายเวลากับขับรถ การขยายระยะเวลาทำงานต่อเนื่อง และการลดเวลาพักประจำวันจะกระทำได้อต่อเมื่อ

(1) กรณีเกิดอุบัติเหตุ รถเสีย ความล่าช้าที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดหมาย การย้ายสถานที่บริการ หรือการจราจรหยุดชะงัก เพราะเหตุสุดวิสัย และกรณีเร่งด่วนการยกเว้นความจำเป็นเพื่อให้การทำงานบริการสถานดำเนินต่อไป

(2) ตามภาวะของชาติหรือท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาได้อย่างเคร่งครัด อาจมีการขยายเวลาขับรถ ขยายเวลาการทำงานต่อเนื่อง ลดเวลาพักประจำวันจะต้องประกาศเพิ่มเติมในสัปดาห์นั้นซึ่งเหตุผลว่าเป็นเรื่องแห่งเงื่อนไขของท้องถิ่นและเงื่อนไขแห่งชาติ

4) อนุสัญญาฉบับที่ 157 ว่าด้วยการกำหนดการเลิกจ้าง (C158 Termination of Employment Convention, 1985)

อนุสัญญาฉบับที่ 157 ว่าด้วยเรื่องการเลิกจ้าง คือ

(1) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง

(2) ลูกจ้างต้องได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับค่าชดเชยหรือการชดเชยในรูปแบบอื่นๆ เว้นแต่ลูกจ้างได้กระทำผิดอย่างร้ายแรง

(3) ในกรณีที่มีการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม หากนายจ้างไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอ

## 2.2 มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการขนส่งทางบกของต่างประเทศ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการขนส่งทางบกของต่างประเทศที่จะนำมาศึกษาแยกออกเป็นสองกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) และกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System)

### 2.2.1 กลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร

#### ก) ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายหลักซึ่งความคุ้มครองแรงงานคือ Labour Standard Act ที่ได้กำหนดมาตรการต่างในการให้ความคุ้มครองแรงงาน โดยมีหลักการที่สำคัญดังนี้

(1) เวลาพัก ได้กำหนดให้นายจ้างควรให้ลูกจ้างนั้นมีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที ในการทำงานเกินกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน ในกรณีที่ทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ให้มีเวลาพักอย่างน้อย 60 นาที

(2) วันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ในคนงานไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์

(3) วันหยุดตามประเพณี กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดตามประเพณี 14 วัน แต่ไม่บังคับแก่บุคคลในภาคเอกชน โดยให้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

(4) วันพักผ่อนประจำปี กำหนดให้นายจ้างยินยอมให้คนทำงานที่ได้รับการจ้างงานต่อเนื่องกันเป็นเวลา 6 เดือน สามารถลาหยุดได้ 10 วัน หรือได้ทำงานมาเป็นเวลา 1.5 ปี จะได้รับวันหยุดเพิ่มอีกปีละ 1 วัน แต่จะหยุดได้ไม่เกิน 20 วัน

(5) ค่าชดเชยการเลิกจ้าง กำหนดให้นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างคนงานในระหว่างการรักษาทางการแพทย์เนื่องจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เว้นแต่นายจ้างจะจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ่ายเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 1,200 วัน

การบอกเลิกจ้าง หากนายจ้างต้องการเลิกจ้างคนงาน นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน หากนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน ต้องจ่ายค่าชดเชยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าค่าจ้างไม่น้อยกว่า 30 วัน

(6) การจ่ายเงินทดแทนอุบัติเหตุ ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายแรงงานว่าด้วยการประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของลูกจ้าง (Workers's Accident Compensation Insurance) เป็นระบบบังคับใช้กับทุกสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ไม่รวมหน่วยงาน หรือองค์กรของรัฐ โดยกรณีคนงานที่

ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างต้องให้การรักษาที่จำเป็นโดยการออกค่าใช้จ่าย หรือ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น โดยคุณสมบัตินี้จึงทำให้ระบบการประกันการชดเชยอุบัติเหตุของคณงานนั้นมีความแตกต่างจากระบบการประกันสุขภาพทั่วไปที่มีจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ภายใต้ระบบการประกันการชดเชยอุบัติเหตุของคณงานนั้น กรณีที่คณงานได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือเจ็บป่วย รวมทั้งการเดินทางอันเนื่องมาจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้นายจ้างหรือตายอันเนื่องมาจากการที่จ้างของนายจ้างโดยผลประโยชน์จะถูกจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือครอบครัวที่สูญเสียไปของลูกจ้าง เช่น ผลประโยชน์ชดเชยทางการแพทย์, การชดเชยกรณีขาดรายได้จากการประกอบการงานได้ เป็นการชั่วคราว, เงินบำนาญชดเชยความพิการ เป็นต้น โดยระบบดังกล่าวเป็นระบบที่ครอบคลุมสำหรับลูกจ้างโดยมีจุดมุ่งหมายสนับสนุนผู้ที่ประสบภัยให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างเป็นปกติ<sup>3</sup>

หากมีการใช้จ่ายเงินที่เทียบเท่ากับเงินทดแทนอุบัติเหตุภายใต้กฎหมายนี้ อาทิ ตามกฎหมายประกันทดแทนอุบัติเหตุของคณงาน หรือภายใต้กฎหมายอื่นตามที่ระบุไว้ในกฎกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน หรือสวัสดิการ สำหรับเรื่องเกี่ยวกับเงินทดแทนอุบัติเหตุภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายนี้ นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบการจ่ายเงินทดแทนภายใต้กฎหมายนี้

#### ข) สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีกฎหมายสูงสุดเกี่ยวกับแรงงานผ่านการพิจารณาจากศาลเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน ค.ศ. 1994 (พ.ศ. 2547) และประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1995 (พ.ศ. 2548) ประกอบด้วยหัวข้อและกรอบของการทำข้อตกลงเกี่ยวกับแรงงาน ประเพณีและวิปฏิบัติของการจ้างแรงงานที่เป็นหญิง และประเพณี วิธีการ ข้อบังคับ ของเวลาการทำงานและเวลาพัก โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) ข้อกำหนดทั่วไปของ Labour Code 2012 (พ.ศ. 2555) ได้กำกับดูแลในเรื่องของมาตรฐานแรงงาน สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของลูกจ้าง นายจ้าง, องค์กรตัวแทนของลูกจ้าง, องค์กรตัวแทนของนายจ้างในด้านของแรงงานสัมพันธ์และความสัมพันธ์อื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานสัมพันธ์และการจัดการแรงงานของรัฐ

(2) การกำหนดชั่วโมงการทำงานของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้กำหนดให้เวลาการทำงานปกติไม่ควรเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งได้ให้สิทธินายจ้างในการกำหนดชั่วโมงการทำงานเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์โดยควรจัดให้มีการทำงานไม่ควรเกิน 10 ชั่วโมง และไม่ควรมีเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างให้ทำงานได้ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

<sup>3</sup> Masami ISHII and Naoki HAYASHI, (2010).“Workers’ Accident Compensation Insurance and Compulsory Automobile Liability Insurance in Japanese Public Medical Insurance System” Page 268.

นอกจากนั้นชั่วโมงการทำงานไม่ควรเกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับการทำงานที่หนักหรืองานมีความอันตรายเกี่ยวข้องกับสารพิษตามรายการที่ได้ถูกระบุไว้โดยกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมโดยประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุข

(3) การทำงานล่วงเวลากฎหมายได้ให้สิทธินายจ้างร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ก) มีความยินยอมจากลูกจ้าง

ข) ตรวจสอบจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่ให้เกินกว่า 50 % ของชั่วโมงการทำงานปกติใน 1 วัน ในกรณีที่มีการใช้กฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานรายสัปดาห์จำนวนชั่วโมงทำงานปกติทั้งหมดบวกชั่วโมงทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงใน 1 วัน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อเดือนและ 200 ชั่วโมงใน 1 ปี เว้นแต่ในกรณีพิเศษตามที่รัฐบาลกำหนดโดยรวมกันต้องไม่เกินกว่า 300 ชั่วโมงใน 1 ปี

ค) ภายหลังจากการทำงานล่วงเวลามาแล้วติดต่อกันในช่วงเวลา 1 เดือนนายจ้างต้องจัดการเรื่องวันลาให้แก่ลูกจ้างเพื่อที่จะชดเชยระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้ลางาน

(4) การทำงานล่วงเวลาในกรณีพิเศษโดยกฎหมายให้สิทธินายจ้างในการร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและลูกจ้างต้องไม่ปฏิเสธหากมีสถานการณ์ดังต่อไปนี้

ก) การจัดเตรียมเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อความมั่นคงของประเทศหรือการป้องกันชาติในสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อของมั่นคงและการป้องกันตามเพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมาย

ข) เพื่อภารกิจในการปกป้องชีวิตมนุษย์หรือทรัพย์สินของรัฐ องค์กร หรือของส่วนบุคคลในการป้องกันหรือฟื้นฟูจากเหตุการณ์ร้ายแรงจากธรรมชาติ, ไฟไหม้ หรือโรคระบาดอย่างร้ายแรง

(5) การกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานนั้นได้ให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 8 ชั่วโมงหรือ 6 ชั่วโมงแล้วให้ลูกจ้างมีสิทธิพักอย่างน้อย 30 นาที ซึ่งควรที่จะถูกรวมในชั่วโมงการทำงาน

ในกรณีที่มีการทำงานในเวลากลางคืนลูกจ้างควรที่จะได้รับสิทธิในการหยุดพักระหว่างการทำงานเป็นเวลาอย่างน้อย 45 นาที ซึ่งควรที่จะถูกนำไปรวมในเวลาทำงานด้วย

ในกรณีที่มีการพักตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองในหัวข้อนี้กำหนดให้นายจ้างควรที่จะระบุนการพักระยะสั้นไว้ในข้อบังคับของการทำงานด้วย

(6) การพักประจำสัปดาห์ และการหยุดประจำปี กฎหมายแรงงานได้ให้สิทธิลูกจ้างในการหยุดพักติดต่อกันเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมงโดยนายจ้างมีความรับผิดชอบในการให้ความมั่นใจว่าลูกจ้างจะมีเวลาพักโดยเฉลี่ยอย่างน้อย 4 วันต่อเดือน

นายจ้างมีสิทธิในการกำหนดช่วงเวลาสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์หรือระบุเป็นการเฉพาะซึ่งจะต้องถูกระบุไว้ในข้อบังคับการทำงานภายใน

การหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นกฎหมายได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างผู้ซึ่งได้ทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้ว 12 เดือนได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานดัง ต่อไปนี้

ก) 12 วันทำงาน สำหรับลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานในสภาพการทำงานปกติ

ข) 14 วันทำงาน สำหรับลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานในสภาพที่หนัก หรือสภาพการทำงานที่เป็นซึ่งเสี่ยงอันตราย หรือผู้ซึ่งทำงานภายใต้การสัมผัสสารพิษ และลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานในสถานที่ซึ่งมีสภาพความเป็นอยู่ที่รุนแรงตามกระทรวงแรงงานได้กำหนด และรวมทั้งลูกจ้างซึ่งมีความทุพพลภาพด้วย

ค) 16 วันทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งต้องทำงานอย่างหนัก หรือมีสภาพที่เป็นอันตรายอย่างมาก หรือพนักงานที่ทำงานในพื้นที่ที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่เลวร้ายที่สุดตามที่กำหนดไว้ในรายการที่ออกโดยกระทรวงแรงงาน และกิจการสังคมในการประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุข

กฎหมายแรงงานได้ให้สิทธินายจ้างในการกำหนดตารางเวลาสำหรับวันหยุดประจำปีภายหลังจากที่ได้มีการปรึกษากับกลุ่มของลูกจ้างและต้องแจ้งช่วงเวลาให้กลุ่มลูกจ้างทราบด้วย

การลาหยุดประจำปีนั้นเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาของการจ้างงานการลาประจำปีของลูกจ้างตามที่กำหนดจะเพิ่มขึ้นอีก 1 วันในทุก ๆ 5 ปีของการจ้างงานกับนายจ้างคนเดียวกัน

### ค) สาธารณรัฐเกาหลี

สาธารณรัฐเกาหลีได้ถูกตราและบัญญัติกฎหมายขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับการคุ้มครองได้รับความเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังเป็นการทำให้โครงสร้างพื้นฐานของกิจการต่างๆมีความแข็งแกร่ง และมีความมั่นคงให้กับพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศที่เป็นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม โดยมีข้อกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญ ดังนี้

(1) การกำหนดชั่วโมงการทำงาน นั้นตามกฎหมายชั่วโมงของการทำงานได้ถูกกำหนดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี (The Labor Standard Act) ซึ่งได้กำหนดให้ทำงานได้ 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งชั่วโมงการทำงานนั้นไม่สามารถถูกขยายได้ ถ้าได้ดำเนินการตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น ชั่วโมงของการเตรียมการทำงาน การรอ ชั่วโมงการฝึก การออกไปจัดการงานนอกสถานที่ ชั่วโมงการทำงานจะถูกลดด้วยสำหรับดำเนินการเหล่านี้

การทำงานที่อยู่นอกเหนือเวลาการทำงานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดนั้นควรจะอยู่บนความตกลงยินยอมระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างโดยนายจ้างต้องจ่ายอย่างน้อย 50 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างปกติโดยนำส่วนที่เพิ่มนั้นไปบวกกับค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดในการทำงานล่วงเวลา, ทำงานในเวลากลางคืน (22:00-06:00) หรือการทำงานในวันหยุด

(2) การกำหนดเวลาพัก ตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างได้พักระหว่างการทำงานเป็นเวลา 30 นาทีหรือมากกว่าหลังจากได้ทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมง และ 1 ชั่วโมงหรือมากกว่า หลังจากทำงานมาเป็นเวลา 8 ชั่วโมงโดยเวลาพักจะไม่ถูกลดเป็นเวลาทำงาน



(3) การทำงานล่วงเวลา ตามกฎหมายแรงงานได้ถูกกำหนดลูกจ้างสามารถทำงานได้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยต้องอยู่ภายใต้ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและกลุ่มผู้แทนของลูกจ้าง

การทำงานล่วงเวลานั้นตามกฎหมายแรงงานได้มีการกำหนดข้อยกเว้นสำหรับธุรกิจบางประเภทที่สามารถทำงานล่วงเวลาได้มากกว่า 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์นานเท่าที่ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและตัวแทนของลูกจ้างได้ทำข้อตกลงนั้นเอาไว้

(4) การกำหนดวันหยุดและวันลา การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้หยุดประจำสัปดาห์โดยเฉลี่ย 1 วันหรือมากกว่าต่อสัปดาห์ ถ้าลูกจ้างได้ทำงานตามจำนวนที่กำหนดติดต่อกัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นไม่จำเป็นต้องเป็นวันอาทิตย์เท่านั้น หากลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ก็จะได้ค่าจ้างเพิ่มเติมจากค่าจ้างตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มอีก

หลักการกำหนดวันหยุดประจำปีนั้นได้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานมากกว่าร้อยละ 80 ใน 1 ปีที่ได้ทำงานได้หยุดประจำปีเป็นเวลา 15 วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาเป็นเวลา 3 ปีสามารถได้วันหยุดเพิ่มขึ้น 1 วัน ในทุกๆสองปีจากปีแรกที่ทำแต่ให้สะสมสูงสุดได้ 25 วัน โดยนายจ้างควรจะยินยอมให้ลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนในวันที่ลูกจ้างนั้นมีความประสงค์ที่จะหยุดพักประจำปี อย่างไรก็ตามหากนายจ้างเชื่อว่าหากลูกจ้างลาหยุดแล้วอาจมีความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายต่อกิจการของนายจ้าง กำหนดให้นายจ้างจัดตารางเวลาวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างใหม่

(5) การเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีนั้นได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างไล่ออกลูกจ้างหรือทำการลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้างโดยปราศจากการให้เหตุผล โดยนายจ้างอาจไล่ออกหรือลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เมื่อเป็นเหตุผลที่ยอมรับได้ในทางสังคมเท่านั้น เช่น ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างหรือลูกจ้างได้ทำให้เกิดปัญหาการรบกวนในการจัดการของกิจการของนายจ้าง

หลักการกำหนดกระบวนการเลิกจ้างนั้นนายจ้างผู้ซึ่งมีความประสงค์จะไล่ออกลูกจ้างออกจากการทำงานควรที่จะทำเป็นหนังสือแจ้งเหตุแห่งการไล่ออก วันเวลา เป็นต้น หากนายจ้างไล่ออกลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลการเลิกจ้างถือว่าเป็นโมฆะ ในกรณีมีกฎเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อตกลงร่วมกันที่กำหนดกระบวนการของการลงโทษทางวินัย นายจ้างควรปฏิบัติตามกระบวนการนั้นการเลิกจ้างหรือการลงโทษทางวินัยจะไม่เป็นผลถ้าไม่มีการทำตามแนวทางของกระบวนการที่ได้ตั้งไว้

การแจ้งเตือนเลิกจ้างได้กำหนดให้นายจ้างซึ่งประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างให้แจ้งลูกจ้างเป็นเวลา 30 วัน หรือจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลา 30 วัน อย่างไรก็ตามนายจ้างไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) ลูกจ้างรายวันผู้ซึ่งได้ทำงานเป็นเวลา 3 เดือนหรือสั้นกว่า
- 2) ลูกจ้างรายเดือนผู้ซึ่งได้ทำงานเป็นเวลา 6 เดือนหรือสั้นกว่า
- 3) ลูกจ้างผู้ซึ่งถูกจ้างระยะสั้นเป็นเวลา 2 เดือน หรือสั้นกว่า

- 4) ลูกจ้างทดลองงานเป็นระยะเวลา 3 เดือนหรือสั้นกว่า
- 5) ลูกจ้างผู้ซึ่งถูกจ้างตามฤดูกาลเป็นเวลา 6 เดือนหรือสั้นกว่า

10(6) การประกันค่าชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดในทางอุตสาหกรรมเป็นระบบที่รัฐบาลต้องรับผิดชอบ ในนามของนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชยสำหรับคนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งนายจ้างที่อยู่ภายใต้ระบบการประกันชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดในทางอุตสาหกรรมจะได้รับการยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยส่วนบุคคลที่มีต่อพนักงาน โดยรัฐบาลจะเป็นผู้จ่ายเงินแทนนายจ้างจากกองทุนที่สร้างขึ้นจากรายจ่ายที่นายจ้างจ่ายเบี่ยงประกันเอาไว้โดยธุรกิจหรือสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างมากกว่า 1 คนขึ้นไปนั้นมีการระงับที่ที่จะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนของหลักประกันอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม

### 2.2.2 กลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี

#### ก) สหรัฐอเมริกา

การศึกษาประมวลกฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกา ของมลรัฐแคลิฟอร์เนียทำให้ทราบว่า มีเนื้อหาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการขนส่งทางบกโดยเป็นมาตรการคุ้มครองการทำงานของพนักงานขับรถสำหรับรถที่ใช้ในเชิงพาณิชย์ (Commercial Motor Vehicle: CMU) และการทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การขนส่งขึ้นและลงจากรถโดยกฎหมายรัฐบาลกลาง (Federal Law) ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานโดยสรุปดังนี้

การกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองคนงานในอุตสาหกรรมการขนส่ง ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานของรัฐบาลกลางเป็นผู้ตราขึ้น โดยให้ความสำคัญด้านการคุ้มครองคนงานในอุตสาหกรรมการขนส่งที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆของการขนส่ง เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยต่างๆที่ให้ความคุ้มครองคนงานในทุกรูปแบบที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการขนส่ง ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งผู้โดยสาร การขนส่งสินค้า รวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินในด้านการบริการ โกงสินค้า หรือสถานที่เก็บรักษาสินค้า โดยมีมาตรฐานกฎหมายที่สำคัญดังนี้

1) ค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน The Fair Labor Standard Act 1938 (พ.ศ. 2579) ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำต่างๆ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ การทำงานล่วงเวลา หรือชั่วโมงการทำงาน ภายใต้การดูแลของกระทรวงแรงงานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในการจ้างงาน โดยทั่วไปคนทำงานมีสิทธิที่จะจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราชั่วโมงปกติ สำหรับทุก ๆ ชั่วโมงทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ อย่างไรก็ตามบริษัทในอุตสาหกรรมการขนส่งนั้นสามารถยกเว้นพนักงานบางคนจากกฎการจ่ายค่าล่วงเวลา ตัวอย่างเช่น บริษัท รถบรรทุกที่มีส่วนร่วมในการค้าระหว่างรัฐสามารถยกเว้นพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย นอกจากนี้แล้วยังมียกเว้นที่คล้ายกันนี้ใช้กับพนักงานของ บริษัท ขนส่งทางอากาศ ทางรถไฟและ บริษัท ท่อน้ำมันอีกด้วย

2) กฎหมายแรงงานของรัฐบาลกลางที่ครอบคลุมด้านความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน นั้นมีการควบคุมดูแลโดยสำนักงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยซึ่งเป็นแผนกหนึ่งของกระทรวงแรงงาน

(The Occupational Safety and Health Administration) มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการและบังคับใช้มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพโดยทั่วไปที่ใช้กับทุกอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังมีความรับผิดชอบเฉพาะสำหรับมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพที่ใช้บังคับกับ บริษัท ขนส่งที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือและการปฏิบัติการระยะยาว บริษัท ขนส่งประเภทอื่น ๆ ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น (Federal Motor Carrier Safety Administration) ซึ่งดูแลอุตสาหกรรมการบรรทุก มาตรฐานความปลอดภัยที่ใช้เป็นข้อ จำกัด ในชั่วโมงการให้บริการของคนขับรถบรรทุก ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2013 โดยได้จำกัดชั่วโมงการทำงานของคนขับถึง 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งถือว่ามีความแตกต่างจกพระราชบัญญัติมาตราแรงงานของรัฐบาลกลางที่ได้กำหนดไว้เพราะเป็นการยกเว้นหลักข้อกำหนดของการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย

### ข) ประเทศอังกฤษ

(1) การกำหนดเวลาทำงานปกติ การกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษนั้นได้มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองเวลาการทำงานไว้โดยเฉพาะคือ ข้อกำหนดเวลาการทำงาน (Working Time Regulation)

การกำหนดเวลาทำงานตามข้อบังคับเวลาทำงานมีสาระสำคัญดังนี้

การกำหนดเวลาการทำงานสูงสุดประจำสัปดาห์

“1) เวลาการทำงานของคนทำงานให้รวมถึงระยะเวลาของการทำงานล่วงเวลาด้วย และต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงสำหรับช่วงเวลา 7 วัน

2) นายจ้างจะต้องทำการทุกขั้นตอนให้เป็นไปโดยมีเหตุผลเพื่อที่รักษาไว้ซึ่งความสำคัญในการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง...”

#### (2) การหยุดพัก (Rest Break)

ข้อบังคับเวลาการทำงาน ค.ศ. 1998 ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการหยุดพักระหว่างวันทำงานของคนทำงาน ดังนี้

1) ในกรณีคนงานได้ทำงานปกติมาแล้วมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน คนงานได้รับสิทธิที่จะหยุดพัก

2) การหยุดพักนั้นคนงานที่ได้รับสิทธิตามอนุมาตรา 1 ให้รวมถึงระยะเวลาและข้อตกลงซึ่งได้ระบุไว้ในข้อตกลงซึ่งได้ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของข้อบังคับนี้

3) การหยุดพัก คือ ระยะเวลาที่ไม่หยุดชะงัก ไม่น้อยกว่า 20 นาที และคนงานได้รับสิทธิที่จะออกจากสถานที่ทำงานได้

4) ในกรณีที่ลูกจ้างเด็กที่ทำงานรายวัน มีเวลาทำงานมากกว่า 4 ชั่วโมงครั้งต่อวัน ลูกจ้างเด็กมีสิทธิที่จะหยุดพักซึ่งจะต้องต่อเนื่องกันอย่างน้อย 30 นาที และมีสิทธิที่จะใช้เวลาดังกล่าวออกนอกสถานที่

ทำงานได้ และหากลูกจ้างเด็กได้รับการจ้างโดยนายจ้างมากกว่าหนึ่งคนเวลาการทำงานในแต่ละวันให้รวมจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างเด็กได้ทำงานให้นายจ้างแต่ละคน

(3) การหยุดพักประจำสัปดาห์

“ข้อบังคับเวลาการทำงาน ได้กำหนดหลักการหยุดพักประจำสัปดาห์ ดังนี้

1) คนงานมีสิทธิที่จะหยุดพักต่อเนื่องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงของช่วงเวลา 7 วันระหว่างที่คนงานได้ทำงานให้นายจ้าง

2) กำหนดให้นายจ้างให้คนงานได้รับสิทธิดังต่อไปนี้

(a) กำหนดให้คนงานได้รับสิทธิหยุด 2 ช่วงเวลาแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงในแต่ละช่วงเวลา 14 วันที่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือ

(b) ได้หยุดพักหนึ่งช่วงเวลาต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงในแต่ละช่วงเวลา 14 วัน ดังกล่าว...”

(4) การกำหนดการลาประจำปีขั้นต่ำ

ภายใต้ข้อบังคับเวลาการทำงาน ค.ศ. 1998 ได้กำหนดให้คนงานและลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 4 สัปดาห์ โดยวันหยุดราชการและวันหยุดธนาคารอาจถูกนับรวมกับการใช้สิทธินี้ โดยในช่วงปีแรกของการจ้างงานสิทธิจะเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนเนื่องจากข้อบังคับดังกล่าวกำหนดเพียงมาตรการขั้นต่ำเท่านั้น สัญญาจ้างงานอาจกำหนดขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติตามเมื่อพนักงานต้องการลาประจำปีในกรณีที่ไม่ได้มีการกำหนดตามสัญญาจ้างกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ โดยนายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างลางานได้ทั้งหมดหรือบางส่วน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงข้อกำหนดนั้น ในกรณีที่คนงานถูกเลิกจ้างและยังไม่ได้รับสิทธิลาขั้นต่ำที่สะสมไว้ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนแทนการลาที่ยังไม่ได้ใช้สิทธินั้น

(5) การสิ้นสุดการจ้าง

การสิ้นสุดการจ้างนั้นตามกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักรนั้นให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการเรียกร้องค่าทดแทนในการกรณีดังต่อไปนี้

1) การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

2) การเลิกจ้างโดยมิชอบ

3) การเรียกร้องค่าชดเชยซ้ำซ้อน

4) การเรียกร้องที่เกิดมาจากการให้เหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรในการบอกเลิกจ้างของนายจ้าง

5) การเรียกร้องที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติเนื่องจากชาติกำเนิด เพศ ความพิการ รสนิยมทางเพศ หรือศาสนา

การอ้างสิทธิ์ของลูกจ้างนั้นสามารถเรียกร้องสิทธิต่อนายจ้างได้ในเหตุละเมิดสัญญาในกรณีที่นายจ้างไม่ได้ให้เหตุแห่งการบอกเลิกจ้างโดยมิได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม และยัง

สามารถเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยมิชอบหากลูกจ้างได้รับสัญญาจ้างที่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ แต่นายจ้างได้เลิกจ้างก่อนครบตามสัญญา

### ค) สหพันธรัฐมาเลเซีย

มาตรการทางกฎหมายแรงงานของสหพันธรัฐมาเลเซียคือ The Employment Act 1955 (พ.ศ. 2498) ซึ่งได้มีการแก้ไขในวันที่ 30 เมษายน ค.ศ. 2012 (พ.ศ. 2555) ซึ่งพระราชบัญญัติการจ้างงานกำหนดและรับประกันมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพแรงงานเกี่ยวกับบทบัญญัติพื้นฐานของสัญญาการจ้างงานเช่น การจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมง การทำงานการหยุดพัก การลาคลอด การจ้างงานสตรี การจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน และการเกษียณอายุ การใดที่มีมาตรฐานต่ำกว่าจะถือว่าไม่ถูกต้อง โดยตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้มีการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในอุตสาหกรรมการขนส่งในรูปแบบต่างๆไม่ว่าจะเป็นการขนส่งผู้โดยสารหรือการขนส่งสินค้าทางถนน ทางรถไฟ ทางน้ำหรือทางอากาศ รวมทั้งการจัดการสินค้าในท่าเรือ หรือโกดังสินค้าอีกด้วย

(1) การกำหนดเวลาการทำงาน และเวลาพักของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสหพันธรัฐมาเลเซียนั้นได้มีการจำแนกความแตกต่างของคำว่า “ชั่วโมงทำงาน (Hours of Work)” กับ “ชั่วโมงทำงานปกติ (Normal Hours of Work)” โดยชั่วโมงการทำงานนั้นได้ถูกให้คำนิยามว่า ช่วงเวลาที่ลูกจ้างอยู่ในการจัดการของนายจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่มีอำนาจในการจัดสรรเวลา และการเคลื่อนไหวของตนเอง ในส่วนของชั่วโมงการทำงานปกตินั้นได้ถูกให้คำนิยามว่าเป็นตัวเลขของชั่วโมงการทำงานซึ่งได้รับการยอมรับของทั้งนายจ้างและลูกจ้างในสัญญาให้บริการเป็นชั่วโมงการทำงานปกติต่อวัน และชั่วโมงการทำงานดังกล่าวต้องไม่เกินกว่าที่ได้มีการตกลงกันเอาไว้

การกำหนดชั่วโมงการทำงานนั้นตามพระราชบัญญัติการจ้างงาน (The Employment Act 1955) ข้อที่ 60A(1) กำหนดให้ลูกจ้างนั้นทำงานมากกว่า 5 ชั่วโมงนอกเหนือเวลาพักอย่างน้อย 30 นาที เวลาทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

ก) กำหนดเวลาพักอย่างน้อย 30 นาที ในช่วงเวลา 5 ชั่วโมงติดต่อกันโดยกาพักนั้นต้องไม่ขัดกับช่วงเวลาของการทำงานใน 5 ชั่วโมงที่ติดต่อกันนั้น

ข) ลูกจ้างผู้ซึ่งมีส่วนร่วมในการทำงานที่ต้องถูกดำเนินการอย่างต่อเนื่องและงานซึ่งต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยต้องทำงานเป็นเวลา 8 ชั่วโมงติดต่อกันรวมระยะเวลาไม่น้อยกว่า 45 นาที ในการพักรับประทานอาหารและ

ค) ภายใต้ข้อตกลงสัญญาให้บริการระหว่างลูกจ้างและนายจ้างของตัวเลขชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันหรือมากกว่าหนึ่งวันในแต่ละสัปดาห์ การจำกัดการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันนั้นอาจถูกขยายให้เกินกว่านั้นแต่ลูกจ้างไม่ควรทำงานมากกว่า 9 ชั่วโมงใน 1 วันทำงานหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(2) วันหยุดนั้นกฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิหยุด 1 วันเต็มต่อสัปดาห์ เนื่องจากอาจมีการกำหนดจากนายจ้างเป็นครั้งคราว หรือในที่ซึ่งลูกจ้างได้รับอนุญาตให้หยุดมากกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ เพื่อจุดประสงค์ตามส่วนนี้

(ก) แม้มีการกำหนดวันหยุดข้างต้นในวรรคแรก การตีความคำว่า “วัน” ในส่วนของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ โดยทำงานอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าสามสิบชั่วโมงจะเป็นวันหยุด

(ข) แม้จะมีการกำหนดวันหยุดในวรรคแรก กฎหมายได้ให้อำนาจอธิบดีในการยื่นคำขอเป็นลายลักษณ์อักษรโดยนายจ้างและภายใต้เงื่อนไขใด ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมที่จะกำหนดวันหยุดซึ่งอาจอนุญาตให้นายจ้างกำหนดวันหยุดในวันใดวันหนึ่งของแต่ละสัปดาห์ โดยวันหยุดที่เหลือนั้นและวันที่ได้รับจะถือว่าเป็นวันหยุดพักของพนักงานเพื่อจุดประสงค์ในส่วนนี้

(ค) นายจ้างจะต้องจัดทำบัญชีรายชื่อก่อนวันเริ่มต้นของเดือนซึ่งกำหนดวันหยุดจะแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงวันที่ได้กำหนดให้เป็นวันหยุดพักของลูกจ้าง และวันเดียวกันในแต่ละสัปดาห์กำหนดให้เป็นวันหยุดของลูกจ้างนั้นนายจ้างต้องทำการติดประกาศการแจ้งวันหยุดให้ลูกจ้างทราบให้ชัดเจนในสถานที่ทำงานด้วย

## 2.3 มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนตามกฎหมายไทย

### 2.3.1 กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541)

เนื่องจากการขนส่งทางบกมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างจากการจ้างงานทั่วไป จึงกำหนดการคุ้มครองไว้เป็นพิเศษแตกต่างออกไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติการให้ความคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติดังกล่าวจึงออกกฎกระทรวงนี้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (1) ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในการขนส่งทางบก วันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง (2) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง กรณีได้รับความยินยอมจากลูกจ้างอาจทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร (3) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ มีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะได้ทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักหนึ่งครั้งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งยี่สิบนาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง (4) ห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวันถัดไปก่อนครบระยะเวลาสิบชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว และ (5) ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและล่วงเวลาในวันหยุด ให้

นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

### 3. สรุปปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา

จากเนื้อหาข้างต้นสามารถสรุปปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาได้ดังนี้

#### 3.1) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา

ตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ยังไม่ได้มีการกำหนดคำนิยามของคำว่า “เวลาทำงาน” ไว้อย่างชัดเจนเพื่อที่จะกำหนดเรื่องเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานที่ยังขาดความแน่นอนในการให้คำจำกัดความและประเด็นในเรื่องของการทำงานล่วงเวลาซึ่งตามกฎหมายนายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งในความเป็นจริงด้วยอำนาจต่อรองที่เสียเปรียบของลูกจ้างจึงทำให้เป็นการยากที่จะเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ได้โดยนายจ้างบางส่วนนำการกำหนดค่าเทียวหรือเบี้ยขยันมาเพื่อที่เลี่ยงการจ่ายหรือคิดคำนวณค่าทำงานล่วงเวลาที่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการรับค่าจ้างล่วง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนนั้นต้องอยู่บนท้องถนนตลอดเวลา หรือบ้างประเภทของรูปแบบการขนส่งทางบกมีความจำเป็นที่ลูกจ้างจะต้องเดินทางข้ามจังหวัดเป็นระยะทางไกลๆ โดยที่ลูกจ้างจำเป็นที่จะต้องรอขนของลงจากรถ หรือลูกจ้างยังต้องทำการขนส่งต่อเนื่องอีกโดยมิได้หยุดพักหลังจากเสร็จจากงานก่อนนั้น จึงทำให้เป็นการยากที่จะกำหนดการทำงานเวลาปกติและการทำงานล่วงเวลาได้

#### 3.2) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาพักของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างให้สิทธิลูกจ้างได้พักอย่างน้อย 1 ชั่วโมงหลังจากที่ได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง ประกอบกับกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ที่ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะที่ทำการขนส่งมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างดังกล่าวขับขี่ยานพาหนะนั้นมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง และพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2542 มาตรา 103 ทวิ ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งมีใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถนั้นห้ามมิให้บุคคลดังกล่าวขับรถติดต่อกันเกินกว่า 4 ชั่วโมง และให้ผู้ได้รับอนุญาตเป็นผู้ขับรถดังกล่าวพักเป็นติดต่อกันไม่น้อยครั้งชั่วโมง และให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกไม่เกิน 4 ชั่วโมง ซึ่งการกำหนดเวลาพักตามกฎหมายตามกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) นั้นไม่มีความสอดคล้องกันกับพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2542 ที่เป็นการแบ่งเวลาการพักอย่างมีระบบหรือการแบ่งขยเวลา

### 3.3) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดและวันลาของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

การขนส่งทางบกนั้นเป็นงานที่ไม่มีความแน่นอนในการกำหนดวันหยุด วันลาเพราะด้วยรูปแบบการทำงานที่แตกต่างจากการใช้แรงประเภทอื่น ๆ ที่การขนส่งทางบกนั้นลูกจ้างจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ตลอดเวลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักไว้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน (มาตรา 28) และวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 13 วัน (มาตรา 30) หรือการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดเพื่อประกอบกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ก็มิได้มีการกำหนดถึงหลักเกณฑ์ว่าด้วยเรื่องของวันหยุด วันลาต่างๆเนื่องจากในการทำงานขนส่งทางบกนั้นต้องรักษาเวลาในการส่งสินค้าให้ตรงต่อเวลาจึงทำให้การกำหนดวันหยุดวันลาของลูกจ้างนั้นไม่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบความเข้าใจของนายจ้างบางรายที่อาจมีความเข้าใจที่ผิดเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุด วันลาดังกล่าวได้

### 3.4) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดการจ่ายค่าทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

เนื่องจากการทำงานในกิจการขนส่งทางบกนั้นเป็นงานที่ต้องมีการเดินทางเกือบจะตลอดเวลาและเป็นงานที่ต้องใช้แรงกายอย่างหนักจึงทำให้ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกนั้นมีความเสี่ยงที่จะประสบอุบัติเหตุ หรือความเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานในทางการที่จ้างได้ โดยเมื่อพิจารณาจากกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ก็มิได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการจ่ายค่าทดแทนอุบัติเหตุเนื่องมาจากการที่จ้างไว้โดยตรง แม้ได้มีการให้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แต่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวก็มิได้มีการบัญญัติถึงการที่ลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างเดินทางไปทำงานนอกสถานที่ให้แก่ นายจ้างไว้ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นปัญหาที่ยังมิได้มีการบัญญัติกฎหมายไว้ให้ครอบคลุม อีกทั้งด้วยความหลากหลายของรูปแบบการขนส่งทางบกที่เพิ่มมากขึ้นซึ่งกำหนดสิทธิการได้รับเงินทดแทนต่างๆตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นั้นเป็นการให้ความคุ้มครองในรูปแบบของอุตสาหกรรมทั่วไปจึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดรูปแบบของการกำหนดค่าชดเชยในอุตสาหกรรมการขนส่งทางบกให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

### 3.5) ปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชยการเลิกจ้างของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย

การให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 118 และมาตรา 119 ในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย การเลิกจ้าง เนื่องจากสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนนั้นเป็นงานที่ต้องทำงานอย่างหนัก และต้องมีการส่งสินค้าตลอดทั้งวันจึงอาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม



แก่ลูกจ้างได้ ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ไม่มีการกำหนดถึงการให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือการเลิกจ้างที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างไว้

## 4. สรุปและข้อเสนอแนะ

### 4.1 สรุป

การให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยนั้นจะเห็นว่า ด้วยสภาพการทำงานที่แตกต่างจากกนใช้แรงงานประเภทอื่น ประกอบการความเจริญรหน้าทั้งเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความต้องการของมนุษย์ในปัจจุบันทำให้การขนส่งทางบกนั้นพัฒนาไปมากกว่าการขนส่งในเชิงอุตสาหกรรมขนาดใหญ่แต่เพียงอย่างเดียว แต่ได้ขยายเข้าถึงชีวิตประจำวันของเราในเกือบจะทุกด้าน ทั้งในด้านการซื้อเครื่องใช้ในชีวิตประจำ การเดินทาง ร้านสะดวกซื้อ หรือแม้กระทั่งรับส่งอาหารต่างๆ ซึ่งมาตรการในการบังคับใช้ที่ให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนนั้นยังขาดความชัดเจน ไม่ครอบคลุม ยังไม่สามารถสร้างความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง อีกทั้งยังขาดการตรวจจากหน่วยงานของรัฐว่ามาตรการที่ใช้บังคับเหล่านั้นมีประสิทธิภาพมากพอที่จะใช้บังคับใช้ได้จริงตามความเจริญก้าวหน้าของเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันนี้หรือไม่

### 4.2 ข้อเสนอแนะ

1) ควรให้มีค่านิยามอย่างชัดเจน เพื่อให้ทราบถึงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของเวลาทำงาน โดยยึดหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 67 ค.ศ. 1939 ที่ว่าด้วยเรื่องของชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาในการพักของการขนส่งบนท้องถนน ซึ่งกำหนดให้การนับระยะเวลาเริ่มต้นของการทำงานคือระยะเวลาที่ได้ติดเครื่องยนต์ (Running Time) จนกระทั่งดับเครื่องยนต์เมื่อได้ปฏิบัติงานนั้นได้เสร็จสิ้นลง และให้หมายความรวมถึงระยะเวลาที่ต้องหยุดรอคำสั่งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย และควรที่จะมีการพัฒนาระบบตรวจสอบการขับขีพาหนะที่ทำการขนส่งให้มีตรวจสอบเวลาการทำงานและเมื่อครบกำหนดของเวลาการทำงานในแต่ละวันให้มีการแจ้งเตือนไปยังนายจ้าง รวมทั้งกำหนดเวลาในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยพิจารณาถึงความต้องการสินค้า หรือปริมาณของลูกจ้างในช่วงเวลาหรือในช่วงเวลาตามฤดูกาลนั้นๆ

2) ควรกำหนดให้ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้เกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดโดยการกำหนดเงื่อนไขต้องมาจากการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและกลุ่มตัวแทนของลูกจ้าง เพื่อที่จะกำหนดช่วงการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานนั้น

3) ควรที่จะกำหนดโดยแก้ไขเรื่องการกำหนดเวลาพักของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก ดังนั้นเห็นควรแก้ไขกำหนดให้ลูกจ้างที่ได้ทำการขับขีพาหนะหรือที่เป็นลูกจ้างประจำรถที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันมาแล้ว 4 ชั่วโมง ได้พักอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที หรือ 1 ชั่วโมง จึงสามารถทำการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ซึ่งเป็นการแบ่งเวลาพักแบบแบ่งซอยเวลาอย่างเป็นระบบ

4) ควรกำหนดวันหยุด และวันลาต่างๆของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก โดยกำหนดให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน วันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี และวันลาที่ควรกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการลาป่วย ลากิจธุระที่จำเป็น ลาคลอบบุตร ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง โดยได้รับค่าจ้างในอัตราปกติ อีกทั้งให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการสะสมวันหยุดประจำปีเพิ่มขึ้นได้หากได้ทำงานติดกันตามจำนวนที่กำหนด และกำหนดมาตรการให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่มีได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้รับค่าชดเชยในกรณีที่มีอาจใช้สิทธิหยุดพักผ่อนนั้นได้

5) ควรให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดให้มีการประกันค่าชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการขนส่งเป็นระบบที่รัฐบาลต้องรับผิดชอบในนามของนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชยสำหรับคนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานในอุตสาหกรรมขนส่งทางบกไว้เป็นการเฉพาะเฉพาะ และรวมทั้งการกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุเนื่องมาจากการเดินทางไปทำงานใน การที่จ้างนอกสถานที่ให้มีความชัดเจนขึ้นด้วย

6) ควรกำหนดหลักเกณฑ์เหตุแห่งการเลิกจ้าง ว่าในกรณีการเลิกจ้างโดยมิใช่ความผิดของลูกจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ได้ถูกเลิกจ้างนั้น

### บรรณานุกรม

- “กรมการขนส่งทางบก.” [https://www.dlt.go.th/th/public-news/view.php?\\_did=2118](https://www.dlt.go.th/th/public-news/view.php?_did=2118), 21 มกราคม 2562.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เรื่อง ลักษณะการจ้างและสภาพทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก (โครงการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: แมเนจเม้นท์ โซลูชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล, 2550.
- กิตติมา สิริสุขชัย. “มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการรถบรรทุก.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขา นิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2550.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.” วารสารทบทวนนิติศาสตร์. ปีที่ 62. ฉบับที่ 3. น. 111-113(กันยายน 2549).

A Guide to UK Employment Law.