

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง
ตามกฎหมายแรงงานไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RIGHT TO DISCONNECT OF EMPLOYEES OUTSIDE WORKING HOUR
UNDER THAI LABOR LAW



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws in Laws
FACULTY OF LAW
Chulalongkorn University
Academic Year 2022
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของ
	ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย
โดย	น.ส.พัชรมนัส ไพบุลย์ศิริ
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีคณะนิติศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริณา ศรีวินิชย์)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	
.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์)	
.....	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(อาจารย์พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น)	

CHULALONGKORN UNIVERSITY

พัทธมนัส ไพบุลย์ศิริ : สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย. (RIGHT TO DISCONNECT OF EMPLOYEES OUTSIDE WORKING HOUR UNDER THAI LABOR LAW) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ปานทิพย์ พฤกษาลวิทย์

ปัญหาการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นปัญหาหนึ่งที่พบได้จากการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว จึงมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมากขึ้น ลูกจ้างต้องทำงานนอกเวลาทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยนายจ้างสามารถติดต่อและสั่งงานลูกจ้างได้ผ่านทางโทรศัพท์ การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และการส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ ในโทรศัพท์มือถือ โดยเฉพาะช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 ที่มีการทำงานที่บ้าน ซึ่งมีความแตกต่างกับการทำงานปกติ ทำให้การปิดการติดต่อสื่อสารเรื่องงานทำได้ยากขึ้น อันกระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งกฎหมายแรงงานที่สำคัญที่มีอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคนอย่างเหมาะสม รวมทั้งกฎหมายแรงงานอื่นๆ ไม่มีการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน วิทยานิพนธ์นี้จึงมุ่งพิจารณาว่าการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ รวมถึงหาแนวทางการรูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนากฎหมาย เพื่อให้มีการรับรองและคุ้มครองสิทธิดังกล่าวอย่างเหมาะสม ในรูปแบบการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อเป็นการสร้างสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวให้กับทั้งลูกจ้างและนายจ้าง โดยไม่เป็นการกระทบสิทธิของทั้งสองฝ่ายมากเกินไป

สาขาวิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6380096334 : MAJOR LAWS

KEYWORD: RIGHT TO DISCONNECT RIGHT TO PRIVACY RIGHT TO REST RIGHT TO
SAFETY OCCUPATIONAL HEALTH AND ENVIRONMENT

Pattamanas Paibulsiri : RIGHT TO DISCONNECT OF EMPLOYEES OUTSIDE
WORKING HOUR UNDER THAI LABOR LAW. Advisor: Assoc. Prof. PANTHIP
PRUKSACHOLAVIT, Ph.D.

The problem of communication outside working hours is one of the problems encountered in today's working life. The communication is convenient and fast therefore, there is more communication outside working hours. Employees are inevitably required to work outside of working hours. The employer can contact and order employees via telephone electronic mailing and sending messages through various applications in mobile phone. Especially during the epidemic of Coronavirus Disease 2019 or COVID-19 has working at home which is different from normal operation. This makes it harder to turn off work-related communications. It affects the right to privacy, right to rest and right to safety occupational health and environment. Moreover, the important existing labor law, Labor Protection Act B.E. 2541, guarantees and protects employees regarding the right to disconnect but does not properly cover all employees. The other labor laws have not guarantee and protection for employees regarding the right to disconnect. The purpose of this thesis is to determine whether the right to disconnect is appropriate and sufficient and find ways, forms or suitable methods for developing laws in order to guarantee and protect such rights appropriately. In the form of issuing ministerial regulations to set standards according to the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554 to create a balance between working time and personal time for both employees and employers without affecting the rights of both parties too much.

Field of Study: Laws

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร. ปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์ ที่สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ให้ความเมตตาและสละเวลาอันมีค่าจากการปฏิบัติภารกิจมากมายในการรับฟัง ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ในทุกขั้นตอน ตลอดจนการตรวจทานและแก้ไขส่วนที่บกพร่องโดยละเอียดตั้งแต่แรกเริ่มจนเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร. ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์ ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้เขียนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น ที่สละเวลารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำในการเพิ่มเติมประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้เขียนไม่ได้กล่าวถึง เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีเนื้อหาที่ครบถ้วน และทำให้ผู้เขียนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และพี่ชายของผู้เขียนที่ให้การสนับสนุน ห่วงใยและเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจและคำแนะนำที่ดีเสมอมา

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ท่านที่สนใจ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

พัทธมนัส ไพบูลย์ศิริ

2.2.1.3.3	ความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสาร (Privacy of Communication).....	20
2.2.1.3.4	ความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัย (Territorial Privacy)...	21
2.2.1.4	การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว	21
2.2.1.5	ข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว	23
2.2.1.6	หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์กับสิทธิความเป็นส่วนตัว	24
2.2.1.6.1	หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	24
2.2.1.6.2	การใช้สิทธิความเป็นส่วนตัวภายใต้หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	26
2.2.2	สิทธิการพักผ่อน	27
2.2.2.1	ความเป็นมาของสิทธิการพักผ่อน	27
2.2.2.2	ความหมายของสิทธิการพักผ่อน.....	29
2.2.2.3	ประเภทของสิทธิการพักผ่อน.....	30
2.2.2.4	การละเมิดสิทธิการพักผ่อน	31
2.2.2.5	ข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิการพักผ่อน	31
2.2.2.6	หลักความต้องการของมนุษย์กับสิทธิการพักผ่อน	32
2.2.2.6.1	หลักความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs).....	32
2.2.2.6.2	การใช้สิทธิการพักผ่อนภายใต้หลักความต้องการของมนุษย์	34
2.2.3	สิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	34
2.2.3.1	ความเป็นมาของสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	35
2.2.3.1.1	ความเป็นมาของสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย	35
2.2.3.1.2	ความเป็นมาของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	36
2.2.3.2	ความหมายของสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	38
2.2.3.2.1	ความหมายของสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย	38

2.2.3.2.2 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	39
2.2.3.3 ขอบเขตและประเภทของสิทธิความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	41
2.2.3.3.1 ขอบเขตของสิทธิความปลอดภัยอาชีวอนามัย	41
2.2.3.3.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	42
2.2.3.4 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	44
2.2.3.5 ข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	44
2.2.3.6 หลักแห่งความได้สัดส่วนกับสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	45
2.2.3.6.1 หลักแห่งความได้สัดส่วน	45
2.2.3.6.2 การใช้สิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานภายใต้หลักแห่งความได้สัดส่วน	48
บทที่ 3 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายต่างประเทศ.....	51
3.1 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศส.....	51
3.1.1 แนวความคิดของกฎหมาย.....	51
3.1.2 นิยามความหมาย.....	52
3.1.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน.....	53
3.1.4 คำพิพากษาของศาล	56
3.1.4.1 ก่อนการใช้บังคับกฎหมาย.....	56
3.1.4.2 หลังการใช้บังคับกฎหมาย.....	57
3.2 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายสาธารณรัฐโปรตุเกส	58
3.2.1 แนวความคิดของกฎหมาย.....	58
3.2.2 นิยามความหมาย.....	59

3.2.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน.....	59
3.3 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายประเทศแคนาดา	63
3.3.1 แนวความคิดของกฎหมาย.....	63
3.3.2 นิยามความหมาย.....	63
3.3.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน.....	63
3.3.4 แนวปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแคนาดา.....	64
3.4 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายสาธารณรัฐไอร์แลนด์	66
3.4.1 แนวความคิดของกฎหมาย.....	66
3.4.2 นิยามความหมาย.....	67
3.4.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน.....	67
3.4.4 แนวปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐไอร์แลนด์	69
3.4.4.1 หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง	69
3.4.4.2 นโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน	71
3.5 ตารางเปรียบเทียบการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายต่างประเทศ..	74
บทที่ 4 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายประเทศไทย	76
4.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560	76
4.1.1 สิทธิความเป็นส่วนตัว	77
4.1.2 สิทธิของแรงงาน	78
4.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	80
4.2.1 แนวความคิดและการบังคับใช้กฎหมาย	80
4.2.2 นิยามความหมาย.....	86
4.2.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน.....	87
4.3 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	102

4.3.1 แนวความคิดและการบังคับใช้กฎหมาย	102
4.3.2 นิยามความหมาย.....	103
4.3.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน.....	105
4.4 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) และมาตรฐานแรงงานไทย TLS (Thai Labour Standards).....	107
4.4.1 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP).....	107
4.4.2 มาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standards : TLS)	111
บทที่ 5 ปัญหาการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงานไทย	116
5.1 ปัญหาการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงาน ..	118
5.1.1 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายเป็นกรณี นำมาใช้บังคับกับการทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง เท่านั้นหรือไม่.....	118
5.1.2 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่มีการบัญญัติถึงบท กำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	124
5.1.3 การให้ความยินยอมของลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน กฎหมายไม่ได้บัญญัติ ถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมไว้.....	132
5.1.4 กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธนายจ้างได้ แต่ไม่ได้บัญญัติถึงข้อยกเว้น ที่นายจ้าง อาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน	137
5.1.4.1 กรณีงานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน	140
5.1.4.2 กรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน	140
5.1.5 กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดทำหนังสือการให้ความยินยอมไว้ ล่วงหน้า	141
5.1.6 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่มีการกล่าวถึงการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการ ติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้างแต่อย่างใด	147

5.2 ผลของการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงาน .	153
5.2.1 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงาน	153
5.2.1.1 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย	154
5.2.1.2 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานในการอยู่หรือพักอาศัย ...	155
5.2.1.3 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานในการติดต่อสื่อสาร	155
5.2.1.4 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานกับหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	156
5.2.1.5 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานในภาพรวม	157
5.2.2 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงาน	158
5.2.2.1 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงานในวันหยุด	159
5.2.2.2 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงานหลังเลิกงาน	160
5.2.2.3 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงานกับหลักความต้องการของมนุษย์	161
5.2.2.4 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงานในภาพรวม	161
5.2.3 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงาน	162
5.2.3.1 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย ของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงาน	162
5.2.3.2 การละเมิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงาน	163
5.2.3.3 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงานกับหลักแห่งความได้สัดส่วน	164
5.2.3.4 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงานในภาพรวม	166
บทที่ 6 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	167

6.1 บทสรุป	167
6.2 ข้อเสนอแนะ	168
6.2.1 การออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	169
6.2.2 การจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอก เวลาทำงานโดยเฉพาะ และการกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการ ติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามมาตรฐานแรงงานไทย	176
บรรณานุกรม.....	177
ประวัติผู้เขียน	187



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกของการทำงานการติดต่อสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นโดยปกติของสภาพการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันที่การติดต่อสื่อสารมีความก้าวหน้า ล้ำสมัย และสะดวกในการเข้าถึง ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น โดยการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็วนี้ ทำให้นายจ้างมีการติดต่อสื่อสารทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงานมากขึ้น การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการสร้างภาระให้กับลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างสามารถติดต่อและสั่งงานลูกจ้างได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะทางโทรศัพท์ การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และการส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ ในโทรศัพท์มือถือ ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ลูกจ้างถูกนายจ้างสั่งงานหลังเลิกงาน ตามงานช่วงเวลากลางคืนหรือวันหยุด เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องทำงานตลอดเวลาแม้จะพ้นเวลาการทำงานปกติไปแล้วก็ตาม การสั่งงานนอกเวลาทำงานผ่านเทคโนโลยีการสื่อสารด้านต่างๆ ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินวันละแปดชั่วโมงและเกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมงโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงาน เป็นการกระทบต่อวันหยุดและความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกองค์กรในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) ที่มีการทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home ซึ่งมีความแตกต่างกับการทำงานปกติ ทำให้แม้การทำงานจากที่บ้านจะให้ความรู้สึกเหมือนกับการอยู่ในสำนักงานได้ด้วยเทคโนโลยีจากระยะไกล แต่การปิดการติดต่อสื่อสารเรื่องงานกลับทำได้ยากขึ้น เนื่องจากนายจ้างมองว่าการทำงานที่บ้านจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงจึงมีการติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างมากขึ้น อันส่งผลให้สุขภาพจิตของลูกจ้างย่ำแย่ลง

กฎหมายแรงงานที่สำคัญที่มีอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม คุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเอาเปรียบ มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม มีสวัสดิการและได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด อันจะทำให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานที่จ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้าง หรือมีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หรือ Right to Disconnect ซึ่งเป็นการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างให้ปราศจากการถูกแทรกแซงจากนายจ้างนอกเหนือเวลาทำงาน อันจะเป็นการช่วยแบ่งแยกระหว่าง

เวลาของการทำงานและเวลาของความเป็นส่วนตัวอย่างชัดเจน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ช่วยให้ลูกจ้างมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ที่มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566¹ โดยการรับรองและคุ้มครองดังกล่าวเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนำงานไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาจราจร ลดการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง ดังนั้นจากการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวมีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

ประการแรก การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานดังกล่าวเป็นกรณีนำมาใช้บังคับกับการทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเท่านั้นหรือไม่ เนื่องจากการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการบัญญัติในวรรคสามของมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง โดยให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ก็ได้ แต่ไม่ได้บัญญัติถึงการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่นำมาบังคับใช้กับการทำงานในสถานประกอบการหรือในสำนักงานของนายจ้างรวมอยู่ด้วย

ประการที่สอง การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติดังกล่าวไม่มีการบัญญัติถึงบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือกรณีนายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่ได้ให้ความยินยอมไว้หรือนอกเหนือจากที่ลูกจ้างให้ความยินยอมไว้ ซึ่งจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้หรือไม่

ประการที่สาม การให้ความยินยอมของลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนนั้นกฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมไว้ ดังนั้นนายจ้างอาจใช้ช่องว่างดังกล่าวในการบังคับลูกจ้างทางอ้อมเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้

ประการที่สี่ กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธนายจ้างได้ แต่ไม่ได้บัญญัติถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เช่น กรณีงานที่ต้องติดต่อสื่อสาร

¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 140 ตอนที่ 40 ก หน้า 56-59.

ข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน หรือกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

ประการที่ห้า กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดทำหนังสือการให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้า ทำให้นายจ้างอาจใช้อำนาจต่อรองที่เหนือกว่ามาบังคับให้ลูกจ้างต้องจัดทำหนังสือให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ว่าในความเป็นจริงลูกจ้างอาจจะไม่มีเจตนาที่แท้จริงในการจะให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าตามที่กฎหมายบัญญัติ ทำให้ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้การให้ความยินยอมตามที่นายจ้างต้องการโดยไม่สามารถแสดงเจตนาที่แท้จริงออกมาได้

นอกจากนี้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง² ไม่มีการกล่าวถึงการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้างแต่อย่างใด

การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างสามประการ ได้แก่ ประการแรก ปัญหาการละเมิดความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงาน สิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560³ ที่ปวงชนชาวไทยทุกคนพึงจะได้รับ ดังนั้นนายจ้างจึงต้องเคารพต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง แต่ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างไม่เป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด คือ วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง⁴ เนื่องจากนายจ้างมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง มีการส่งงานนอกเวลาทำงาน การส่งงานในวันหยุด ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินเวลากว่าที่กฎหมายกำหนดโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงาน ซึ่งความยินยอมของลูกจ้างต่อนายจ้างนอกเวลาทำงาน เกิดขึ้นจากการที่นายจ้างมีอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าลูกจ้าง จากวัฒนธรรมการทำงานที่มีการยึดถือความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดมาประเมิณผลงาน ความไว้วางใจของนายจ้างมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ลูกจ้างต้องอยู่

² กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554," (4 June 2022).

http://legal.labour.go.th/images/law/Safety2554/2554_2382564.pdf.

³ มาตรา 32 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

⁴ มาตรา 23 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ภายใต้อำนาจของนายจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงเป็นการบังคับลูกจ้างในทางอ้อม ซึ่งหากลูกจ้างปฏิเสธก็อาจจะได้รับผลกระทบกับการขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งก็เป็นได้

ประการที่สอง ปัญหาการละเมิดสิทธิการพักผ่อน ลูกจ้างทุกคนย่อมมีสิทธิพักผ่อนนอกเวลาทำงาน หรือในเวลาพัก รวมทั้งในวันหยุดประจำสัปดาห์⁵ วันหยุดตามประเพณี⁶ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี⁷ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด โดยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างทุกคนพึงจะได้รับ แต่ในปัจจุบันนายจ้างขาดความตระหนักในสิทธิการพักผ่อนของลูกจ้าง นายจ้างละเมิดเวลาพักผ่อนของลูกจ้าง และนอกจากการละเมิดสิทธิการพักผ่อนของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างเองก็มีปัญหาการทำงานโดยไม่หยุดพักด้วยความสมัครใจจากวัฒนธรรมการทำงานของลูกจ้างที่มีค่านิยมการทำงานหนักเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางด้านสังคม เศรษฐกิจ ทำให้ลูกจ้างบางส่วนสมัครใจทำงานโดยไม่หยุดพัก การมีกฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเป็นการตัดการติดต่อสื่อสารของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้มีการพักผ่อนอย่างเต็มที่ตามสิทธิที่ตนมีอยู่

ประการที่สาม ปัญหาการละเมิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงาน การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการเพิ่มปริมาณงานที่มากขึ้นให้กับลูกจ้างโดยการใช้อำนาจของนายจ้าง ซึ่งแม้ว่าปริมาณงานที่มากขึ้นจะไม่ทำให้ลูกจ้างเสียชีวิตได้ในระยะสั้น แต่ในระยะยาวอาจพบโรค Karoshi Syndrome หรือภาวะการทำงานหนักจนตาย ซึ่งเกิดจากวัฒนธรรมการทำงานของชาวญี่ปุ่นที่ทำงานมากเกินไป โดยการทำงานเหล่านั้นไม่ได้เกิดจากการบังคับโดยตรงของนายจ้าง แต่เกิดจากแรงกดดันจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน⁸ สาเหตุของโรคนี้นับว่ามาจากการขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ทำให้ลูกจ้างเกิดสภาวะความเครียด เหนื่อยล้า และการเจ็บป่วย ส่งผลถึงแก่ชีวิต คือ หัวใจวายจากอาการอ่อนเพลียและเครียดสะสม และมีการฆ่าตัวตายเกิดขึ้น⁹ ซึ่งการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะทำให้ลูกจ้างต้องทำงานนอกเวลาทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และส่งผลกระทบให้ลูกจ้างมีความเครียดสะสมและเจ็บป่วยได้ รวมทั้งมีงานวิจัยของมหาวิทยาลัย Harvard และ Stanford ระบุว่า การทำงานหนักเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ

⁵ มาตรา 28 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁶ มาตรา 29 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁷ มาตรา 30 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁸ Procurious, "Work-life, work-death and the right to disconnect," (6 April 2022).

<https://www.procurious.com/procurement-news/work-life-work-death-right-disconnect>.

⁹ MaLeSsAmm, "คาโรชิ ซินโดรม (Karoshi Syndrome) ทำงานหนัก เกินไป เสี่ยงเสียชีวิตก่อนได้เลื่อนตำแหน่ง," (24 กุมภาพันธ์ 2565). <https://goodlifeupdate.com/lifestyle/164570.html>.

ความเครียด อันนำมาสู่อายุขัยที่สั้นลงของลูกจ้าง¹⁰ และงานวิจัยขององค์การอนามัยโลก ที่ระบุว่า มีผู้เสียชีวิต 745,000 คนในปี 2559 จากโรคหลอดเลือดสมองและโรคหัวใจเนื่องจากการทำงานหนัก¹¹ นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีความเสี่ยงเรื่องสุขภาพในระยะยาวที่เกิดจากการไม่สมดุลระหว่างการพักผ่อน และการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การขาดงานและการลาออกของลูกจ้างที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อนายจ้างทำให้นายจ้างได้ผลผลิตที่ลดลง มีค่าใช้จ่ายในระยะยาวที่สูงขึ้น ดังนั้นนายจ้างจึงควรตระหนักถึงปัญหาสุขภาพที่ลูกจ้างจะต้องได้รับจากการทำงานมากเกินไปโดยที่ลูกจ้างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ควรใส่ใจในความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง เพื่อลดความเสี่ยงเรื่องสุขภาพจากการทำงาน ซึ่งหากมีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้วจะทำให้นายจ้างตัดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน อันจะให้ลูกจ้างมีความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมนอกเวลาทำงาน

แม้ว่าการมีกฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวกับลูกจ้าง แต่จะเห็นได้ว่าการจะมีกฎหมายดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อนายจ้างพอสมควร เนื่องจากจะเป็นการเพิ่มหน้าที่ของนายจ้างในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในเรื่องนี้ แต่ในความเป็นจริงนั้นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเป็นหน้าที่โดยตรงของนายจ้างที่ต้องพึงปฏิบัติ แม้ว่าจะเป็นการกระทบสิทธิของนายจ้างบางส่วนแต่เป็นการกระทำเพื่อคุ้มครองลูกจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ในมุมมองของนายจ้างการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอาจทำให้งานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกันจึงมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานหากไม่มีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้วจะทำให้งานเสียหาย และกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หากนายจ้างไม่สามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้โดยเด็ดขาดอาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายได้ ดังนั้นการจะมีกฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานดังกล่าวจึงต้องรับรองสิทธิดังกล่าวโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยหาแนวทางที่เหมาะสมของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมแต่ไม่เป็นการกระทบสิทธิของนายจ้างมากเกินไป เพื่อสร้างสมดุลให้กับการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

¹⁰ Voice of America, "งานหนักไม่เคยทำให้ใครตาย! แต่งานวิจัยชี้งานเครียดทำให้อายุขัยสั้นลง," (24 กุมภาพันธ์ 2565). <https://www.voathai.com/a/killing-jobs-ss/3029314.html>.

¹¹ BBC, "Long working hours killing 745,000 people a year, study finds," (24 February 2022). <https://www.bbc.com/news/business-57139434>.

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจประเด็นดังกล่าว เพื่อให้รัฐมีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทำให้นายจ้างมีความเคารพความเป็นส่วนตัวและสิทธิการพักผ่อนของลูกจ้าง ตระหนักถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองในสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างเหมาะสม อันเป็นสิทธิพื้นฐานที่ลูกจ้างทุกคนพึงจะได้รับ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อสร้างสมดุลให้กับการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างยั่งยืนของลูกจ้างและประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมา สิทธิ และหลักการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามหลักกฎหมายสากล กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย
3. เพื่อศึกษาหาแนวทาง รูปแบบ หรือวิธีการในการพัฒนากฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
4. เพื่อศึกษาหาแนวทางให้นายจ้างมีความเคารพความเป็นส่วนตัวและสิทธิการพักผ่อนของลูกจ้าง ตระหนักถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมแต่ไม่เป็นการกระทบสิทธิของนายจ้างมากเกินไป

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ประเทศไทยมีกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แต่มีบทบัญญัติที่รับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นการรับรองและคุ้มครองที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้นายจ้างยังสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ อันกระทบต่อความเป็นส่วนตัว การพักผ่อน ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ดังนั้น จึงควรมีบทบัญญัติในการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสาร

นอกเวลาทำงานของลูกจ้างให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อวางมาตรการในการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานให้แก่ลูกจ้าง เพื่อลูกจ้างจะได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่ โดยปราศจากการรบกวนจากนายจ้างนอกเวลาทำงาน รวมทั้งเป็นการสร้างสมดุลระหว่างเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวให้กับทั้งลูกจ้างและนายจ้าง โดยไม่เป็นการกระทบสิทธิของทั้งสองฝ่ายมากเกินไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาความเป็นมา สิทธิ และหลักการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และศึกษาเปรียบเทียบสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามหลักกฎหมายสากล กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย เพื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องของประเทศไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานหรือไม่ รวมถึงหาแนวทาง รูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนากฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

1.5 วิธีการวิจัย

วิธีการศึกษาที่ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบเอกสาร (Documentary Research) ค้นคว้าบทความ หนังสือวารสาร ตำรา ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต งานวิจัย และคำพิพากษาของศาล ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ในด้านนิติศาสตร์และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เข้าใจความเป็นมา สิทธิ และหลักการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และสามารถนำมาเป็นรากฐานในการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย
2. เข้าใจสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามหลักกฎหมายสากล และกฎหมายต่างประเทศ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายแรงงานของประเทศไทย

3. ทราบถึงแนวทาง รูปแบบ หรือวิธีการในการพัฒนากฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน มาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

4. นำเสนอแนวทางที่ทำให้นายจ้างมีความเคารพความเป็นส่วนตัวและสิทธิการพักผ่อนของลูกจ้าง ตระหนักถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมแต่ไม่เป็นการกระทบสิทธิของนายจ้างมากเกินไป



บทที่ 2

ความเป็นมาและสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

2.1 ความเป็นมาของสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

ในอดีตการทำงานที่มากเกินไปจะเกิดขึ้นในที่ทำงาน แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้การทำงานง่ายขึ้นสำหรับให้ลูกจ้างทำงานเพิ่มเติมนอกเวลาทำงานที่บ้าน ทั้งการใช้สมาร์ทโฟน แล็ปท็อป และอุปกรณ์สื่อสารดิจิทัลอื่นๆ ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถหลีกเลี่ยงงานได้แม้เป็นช่วงเวลานอกเวลาทำงานก็ตาม โดยในความเป็นจริงจะพบว่านายจ้างมักเป็นผู้ติดต่อสื่อสารกับลูกจ้าง โดยนายจ้างติดต่อลูกจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านข้อความ แชนท หรืออีเมล หลังเลิกงาน เพื่อให้เข้าร่วมงานหรือมอบหมายงาน บางครั้งข้อความเหล่านี้เป็นการบังคับลูกจ้างโดยปริยาย ในขณะที่บางครั้งข้อความเหล่านี้อาจก่อให้เกิดแรงกดดันอย่างมากที่ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานต่อไปเพื่อให้งานสำเร็จตามที่นายจ้างต้องการ

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมาจากแนวคิดที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิขั้นพื้นฐานในการหยุดการทำงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานนอกเวลาทำงาน นั่นหมายความว่าลูกจ้างจะไม่ถูกคาดหวังให้ตอบกลับอีเมลหรือทำงานให้เสร็จนอกเหนือเวลางานที่ตกลงกันได้ สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะสร้างจุดจบให้กับวันทำงานของลูกจ้างอย่างเหมาะสม ในอดีตลูกจ้างจำนวนมากไม่ได้ทำงานหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้หลังจากที่ออกจากที่ทำงานไปแล้ว แต่ในปัจจุบันด้วยความแพร่หลายของเทคโนโลยีที่ช่วยให้เราตอบสนองต่อการโทรและส่งข้อความได้ทันที เสมือนหนึ่งกับการเข้าถึงทรัพยากรการทำงานจากระยะไกล ลูกจ้างจำนวนมากจึงต้องทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานตลอดเวลา

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานหรือ right to disconnect เกิดขึ้นโดยมีรากฐานมาจากกฎหมายระหว่างประเทศ ตัวอย่างเช่น มาตรา 24 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ระบุว่า “ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อน รวมถึงการจำกัดชั่วโมงทำงานและวันหยุดตามช่วงเวลาตามสมควรด้วยค่าจ้าง” ต่อมาเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2017 กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีการบังคับใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน (droit à la déconnexion) ทางอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ โดย มาตรา L 2242-8 มาตรา L 2242-17 และมาตรา L2243 ของกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดหลักการเอาไว้ว่า กิจกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงในการทำงาน โดยต้องระบุว่า

เวลาทำงานของลูกจ้างในแต่ละวันเริ่มต้นและสิ้นสุดลงในเวลาใด นอกเหนือเวลาทำงานลูกจ้างมีสิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เช่น การไม่อ่านและไม่ตอบอีเมลที่ถูกส่งมาจากบริษัทนอกเวลาทำงานโดยไม่ถือว่าเป็นความผิดและจะไม่ถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการทำงานของลูกจ้างคนนั้น กฎหมายฉบับนี้ออกมาหลังจากพบปัญหาเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของลูกจ้าง และการให้ความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว¹² การสั่งงานนอกเวลางานผ่านช่องทาง การติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ สร้างความไม่เป็นธรรมให้กับลูกจ้าง เพราะไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างต้องทำงานบางอย่างนอกเวลาทำงานซึ่งในบางกรณีลูกจ้างอาจต้องใช้เวลาในการทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาคำตอบ นอกจากนี้การใช้งานนอกเวลาทำงานยังเป็นการกระทำที่ไม่เคารพเวลาส่วนตัว เวลาอยู่กับครอบครัวหรือเวลาพักผ่อนของลูกจ้างอีกด้วย โดยสาธารณรัฐฝรั่งเศสเป็นประเทศแรกในโลกที่ออกกฎหมายลักษณะนี้¹³ ต่อมาประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรปมีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเพิ่มมากขึ้น เช่น สาธารณรัฐอิตาลี ราชอาณาจักรสเปน สาธารณรัฐไอร์แลนด์ สาธารณรัฐโปรตุเกส และล่าสุดราชอาณาจักรเบลเยียม¹⁴ นอกจากนี้ยังได้จุดประกายให้เกิดการอภิปรายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในประเทศของทวีปอื่น ๆ ด้วย เช่น ประเทศแคนาดา และได้สร้างแนวคิดมาถึงประเทศไทยด้วยโดยพิจารณาจากบทความของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา¹⁵ที่มีการกล่าวสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน จนไปถึงการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ในปัจจุบัน เพื่อให้ลูกจ้างของประเทศไทยได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเท่าเทียมกับประเทศอื่นๆ

¹² Achkar Law, "The legal right to disconnect," (27 February 2022). <https://blog.firstreference.com/the-legal-right-to-disconnect/#.Y0kCX3ZBw2w>.

¹³ นันทวัฒน์ บรมานันท์, "สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน," (5 January 2022). <http://public-law.net/publaw/view.aspx?id=1998>.

¹⁴ Sanit Rachata, "พอได้พักชงงานนอกเวลา! เบลเยียมออกกฎหมาย พนักงานรัฐ 'ไม่ต้องตอบเรื่องงาน' นอกเวลางาน," (2 March 2022). <https://brandinside.asia/belgium-legalise-the-rights-to-disconnect-for-public-servant/>.

¹⁵ สุริเยนทร์ ศรีสังข์, "การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน," (5 January 2022). <https://www.krisdika.go.th/data/activity/act13458.pdf>.

2.2 สิทธิที่เกี่ยวข้องกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

2.2.1 สิทธิความเป็นส่วนตัว

2.2.1.1 ความเป็นมาของสิทธิความเป็นส่วนตัว

ความเป็นส่วนตัวในทางปรัชญา มักจะกล่าวถึงคำสอนของอริสโตเติล (Aristotle) ซึ่งได้อธิบายว่า ความเป็นส่วนตัว ได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับร่างกายและการดำเนินชีวิตของสมาชิกภายในครอบครัวโดยมีเจ้าบ้านคือผู้เป็นพ่อหรือผู้ชายที่เป็นผู้อาวุโสที่เป็นเจ้าบ้าน และเป็นผู้ทรงสิทธิในความเป็นส่วนตัวนั้น ซึ่งสถานะของความเป็นส่วนตัวในทางปรัชญา หมายถึง ภาวะพื้นฐานของบุคคลที่ไม่ต้องต่อสู้ ยื้อแย่ง และไม่ต้องการขอพิสูจน์ ความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานโดยธรรมชาติของความ เป็นมนุษย์ซึ่งแฝงอยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ มาตั้งแต่เกิด¹⁶

นอกจากนี้ความเป็นส่วนตัวในทางกฎหมาย จะเริ่มต้นมาจากความเป็นส่วนตัวในทางร่างกาย ครอบครัว และทรัพย์สิน โดยมีการรับรองทรัพย์สินส่วนตัวกับทรัพย์สินสาธารณะ ดังคำอธิบายของจอห์น ล็อก (John Locke) ที่อธิบายไว้ว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสวงหาทรัพย์สิน ที่ไม่ว่าจะได้มาจากสิ่งที่ไม่ใช่เจ้าของ ทรัพย์สินที่ได้มาโดยการใช้ความรู้ความสามารถ หรือทรัพย์สินที่ได้มาจากการตัดแปลงทำตัวทรัพย์สินขึ้นมาใหม่จากสิ่งต่างๆ ในธรรมชาติให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเอง ถือว่าทรัพย์สินนั้นเป็นทรัพย์สินส่วนตัว¹⁷

ในสังคมโบราณ Barrington Moore ได้มีงานเขียนเรื่อง Privacy Right: Moral and Legal Foundations พิจารณาสถานะของความเป็นส่วนตัวในชุมชนมนุษย์ยุคโบราณ เช่น สังคมเอเธนส์ในศตวรรษที่ 4 ก่อนคริสตกาล สิทธิความเป็นส่วนตัวได้รับความคุ้มครองมากกว่ายุคจีนโบราณที่แนวความคิดเรื่องสิทธิความเป็นส่วนตัวไม่เข้มแข็งมากนัก Moore มองว่า สิทธิความเป็นส่วนตัวในด้านสื่อสารจะเกิดขึ้นได้เฉพาะในสังคมสลับซับซ้อนที่จารีตแบบเสรีนิยมเข้มแข็ง และต่อมาแนวความคิดเรื่องความเป็นส่วนตัวปรากฏชัดในสังคมเสรีนิยมและสังคมที่มีอำนาจอธิปไตย¹⁸

¹⁶ ซีนอริ มาลีศรีประเสริฐ, "การคุ้มครองสิทธิส่วนตัวกับสื่อสารสนเทศ," (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539). หน้า 10

¹⁷ ปรีดี เกษมทรัพย์, นิติปรัชญา, พิมพ์ครั้งที่ 5 (โครงการประกอบการตำราและเอกสารคำสอนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า 197-198

¹⁸ เรย์มอนด์ แวกส์, ความเป็นส่วนตัว: ความรู้ฉบับพกพา = Privacy: A Very Short Introduction (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเพ่นวีลด์ส, 2556), หน้า 75-77

สิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิที่เริ่มต้นมาจากสิทธิในการมีชีวิตซึ่งบุคคลควรจะได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมาย ความเป็นส่วนตัวเป็นการแบ่งแยกระหว่างสิทธิความเป็นส่วนตัวและ สิทธิสาธารณะ ดังนั้นหากมีพื้นที่สาธารณะแล้วก็ย่อมมีพื้นที่ส่วนตัวอยู่ด้วยกันเสมอ โดยบุคคลควรจะมี สิทธิที่จะมีความสุขกับชีวิต สิทธิพลเมือง และสิทธิในทรัพย์สินซึ่งจะไม่ถูกแทรกแซงจากสถานการณ์ ทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ โดยสิทธิในการมีชีวิตเป็นสิทธิที่มาจาก การเติบโตของแนวคิด ทางกฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็ทรัพย์สินที่มีรูปร่างและทรัพย์สินที่ไม่มีรูปร่าง

สิทธิในการมีชีวิตที่เป็นการคุ้มครองและรักษาความปลอดภัยให้กับบุคคลนั้น เป็นสิทธิความเป็นส่วนตัวที่อาจเรียกว่า สิทธิที่จะอยู่คนเดียวหรือสิทธิในการที่จะอยู่โดยลำพัง (the right to be let alone)¹⁹ ตามบทความ “The Right to Privacy” ของ Samuel D. Warren และ Louis D. Brandeis และบ้านคือปราสาทสำหรับเจ้าของบ้าน (a man’s house is castle) ตามคำประกาศที่มีชื่อเสียงจากศตวรรษที่ 17 ของเอ็ดเวิร์ด โค้ก (Sir Edward Coke)²⁰ สิทธิความเป็น ส่วนตัวจึงเป็นสิทธิในชีวิตส่วนตัวและสิทธิในบ้าน ในการปฏิเสธการรุกรานความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ สิทธิความเป็นส่วนตัวยังรวมไปถึงการป้องกันการทำร้ายร่างกาย ชื่อเสียง สถานะทางสังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัว และการตัดสินใจในเชิงศีลธรรมของแต่ละบุคคลด้วย เช่น การทำแท้ง การคุมกำเนิด และรสนิยมทางเพศ²¹

สิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิประการหนึ่งในสิทธิมนุษยชน โดยปรากฏในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ในข้อ 12 บัญญัติว่า บุคคลใดจะถูกแทรกแซงตามอำเภอใจในความเป็น ส่วนตัว ครอบครัว ที่อยู่อาศัยหรือการสื่อสาร หรือจะถูกกลบเกลืนเกียรติยศ และชื่อเสียงไม่ได้ ทุกคน มีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองของกฎหมายจากการแทรกแซงสิทธิหรือการกลบเกลืนดังกล่าว สิทธิความเป็น ส่วนตัวเป็นสิทธิตามธรรมชาติที่มีความเชื่อว่า เหนืออำนาจสูงสุดของมนุษย์คือธรรมชาติ และมนุษย์ ถือกำเนิดขึ้นมาพร้อมกับสิทธิในชีวิต สิทธิในทรัพย์สิน เสรีภาพในร่างกายและความเสมอภาคกัน สิทธิและเสรีภาพเหล่านี้เป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด ผู้ใช้อำนาจปกครองไม่มีอำนาจที่จะลบล้าง และมีอาจจะก้าวล่วงได้²²

¹⁹ Samuel D. Warren และ Louis D. Brandeis, "The Right to Privacy," *Kingston Law Review* 1 (November 1968).

²⁰ เรย์มอนด์ แวกส์, ความเป็นส่วนตัว: ความรู้ฉบับพกพา = Privacy: A Very Short Introduction. หน้า 26

²¹ เรย์มอนด์ แวกส์, ความเป็นส่วนตัว: ความรู้ฉบับพกพา = Privacy: A Very Short Introduction. หน้า 26

²² บรรเจิด สิงคนะนิต, นันทวัชร นวตระกูลพิสุทธ์, และเรวัตี ขวัญทองยิ้ม, รายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ ปัญหาและมาตรการทางกฎหมายในการรับรอง และคุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว (*Right to privacy*), สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. หน้า 1

สิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เนื่องจากรากฐานทางศีลธรรมของสิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์²³ โดยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) หมายถึง คุณค่าอันมีลักษณะเฉพาะและเป็นคุณค่าที่มีความผูกพันอยู่กับความเป็นมนุษย์ ซึ่งบุคคลในฐานะที่เป็นมนุษย์ทุกคนได้รับคุณค่าดังกล่าวโดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัย หรือคุณสมบัติอื่น ๆ ของบุคคล²⁴ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ประกอบด้วย สาระตลสำคัญอันเป็นรากฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ไม่อาจแยกออกจากกันได้ 2 ประการคือ สิทธิในชีวิตและร่างกาย และสิทธิในความเสมอภาค ดังนั้น มนุษย์ทุกคนจึงมีคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เหมือนกันเท่าเทียมกันทุกคน การกระทำหรือการปฏิบัติใดที่ลดทอนหรือทำให้คุณค่าของความเป็นมนุษย์ลดลงย่อมขัดกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เนื่องจากศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นหลักการพื้นฐานภายใต้ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน²⁵ ดังนั้นการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวจึงเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2.2.1.2 ความหมายของสิทธิความเป็นส่วนตัว

บทความ “The Right to Privacy” ของ Samuel D. Warren และ Louis D. Brandeis อธิบาย สิทธิในความเป็นส่วนตัว (Privacy) ว่าหมายถึง สิทธิที่จะอยู่คนเดียวหรือสิทธิในการที่จะอยู่โดยลำพัง (the right to be let alone) เป็นการมองสิทธิในความเป็นส่วนตัวเป็นสองแง่มุม คือ ความเป็นส่วนตัวในแง่นามธรรม ได้แก่ การที่บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนความเชื่อถือศรัทธาในลัทธิศาสนา ส่วนความเป็นส่วนตัวในทางรูปธรรม คือ สิทธิที่จะอยู่โดยลำพังปราศจากการรบกวนและการแทรกแซงจากสังคม การอยู่อย่างสันโดษไม่ติดต่อสัมพันธ์กับสังคม²⁶

สิทธิความเป็นส่วนตัวหรือสิทธิส่วนบุคคล (right to privacy) ที่ประชุม ICJ (International Commission of Jurists) ได้ให้ความหมายไว้ในการประชุมเมื่อปี 1967 ที่กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน ว่าเป็น “สิทธิที่จะอยู่โดยลำพังโดยมีการรบกวนการแทรกแซงในระดับที่น้อย

²³ Prosser Bloustein และ Edward J. Bloustein, "Privacy as an Aspect of Human Dignity: An Answer to Dean," *New York university law review* (1964). p.962

²⁴ เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ, คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2564). หน้า 2

²⁵ สถาบันปรีดี พนมยงค์, "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน," (7 กุมภาพันธ์ 2565).

<https://pridi.or.th/th/content/2021/09/841>

²⁶ นคร เสรีรักษ์, ความเป็นส่วนตัว: ความคิด ความรู้ ความจริง และพัฒนาการเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟ้าฮ่าม, 2557), หน้า 67

ที่สุด” ซึ่งมีการขยายความว่า หมายถึง สิทธิของปัจเจกชนที่จะดำเนินชีวิตโดยได้รับการคุ้มครองจากสิ่งเหล่านี้ คือ²⁷

1. การแทรกแซงในชีวิตความเป็นส่วนตัว ครอบครัว และเคหสถาน
2. การแทรกแซงในทางกายภาพ หรือในทางจิตใจ หรือศีลธรรมและเสรีภาพในทางความคิด
3. การกระทำต่อเกียรติยศและชื่อเสียง
4. การไขข่าวแพร่หลายซึ่งข้อความอันฝ่าฝืนความจริง ซึ่งทำให้เป็นที่เสื่อมเสียในสายตาของสาธารณชน
5. การเปิดเผยข้อเท็จจริงที่ไม่ถูกต้องอันเป็นที่น่าอับอายเกี่ยวกับชีวิตความเป็นส่วนตัว
6. การใช้ชื่อหรือเครื่องหมายชี้เฉพาะหรือภาพโดยไม่มีอำนาจ
7. การสืบความลับ การสอดรู้สอดเห็น การติดตามเฝ้าดู และการรบกวน
8. การแทรกแซงการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน
9. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับ ซึ่งผู้กระทำได้รับมาอันเนื่องมาจากการประกอบวิชาชีพนั้น
10. การใช้งานในทางที่มีขอบซึ่งการติดต่อสื่อสารส่วนบุคคล

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าขอบเขตที่บุคคลควรได้รับการคุ้มครองและการเคารพในสิทธิความเป็นส่วนตัว คือ การดำรงชีวิตอย่างเป็นอิสระ มีสิทธิที่จะแสวงหาความสุขในชีวิตตามวิถีทางที่อาจเป็นไปได้และเป็นความพอใจทราบเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

สิทธิความเป็นส่วนตัวจะปรากฏอยู่ภายใต้ความเป็นส่วนตัว โดยขอบเขตของความเป็นส่วนตัว ได้แก่²⁸

1. เป็นเรื่องเกี่ยวกับเนื้อตัวร่างกายของบุคคล
2. เป็นเรื่องเกี่ยวกับทรัพย์สินของบุคคล

²⁷ วีรพงษ์ บึงไกร, "การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540," (นิติศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543). หน้า 14

²⁸ ชูชีพ ปิมพะศิริ, "การละเมิดสิทธิส่วนตัว," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525). หน้า 3

3. เป็นเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว ได้แก่ บุคคลในครอบครัว ความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว การเกิด การตายของบุคคลในครอบครัว

4. เป็นเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น แนวทางการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ และการติดต่อสื่อสาร

5. เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวคิด ทศนคติ ความเชื่อในลัทธิหรือศาสนา หรือลัทธิทางการเมือง

6. เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน หรือภายในกลุ่มบุคคลที่ตั้งขึ้น

7. เป็นเรื่องเกี่ยวกับกรณีอื่นๆ ที่อาจถือได้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคล

2.2.1.3 ประเภทของสิทธิความเป็นส่วนตัว

สิทธิความเป็นส่วนตัว สามารถจำแนกออกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้²⁹

1. ความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลส่วนตัว (Information Privacy) เป็นการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม และการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล

2. ความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย (Bodily Privacy) เป็นการให้ความคุ้มครองในชีวิตร่างกายของบุคคลในทางกายภาพที่จะไม่ถูกดำเนินการใดๆ อันละเมิดความเป็นส่วนตัว เช่น การทดลองทางพันธุกรรม การทดลองยา หรือการกระทำใดๆ ต่อเนื้อตัวและร่างกาย

3. ความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสาร (Privacy of Communication) เป็นการให้ความคุ้มครองในความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสารทางจดหมาย โทรศัพท์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีการติดต่อสื่อสารอื่นใดที่ผู้อื่นจะล่วงรู้มิได้ รวมถึงการตอบรับหรือไม่ตอบรับการติดต่อสื่อสาร

4. ความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัย (Territorial Privacy) เป็นการกำหนดขอบเขตหรือข้อจำกัดที่บุคคลอื่นจะรุกร้าเข้าไปในอาณาเขตแห่งสถานที่ส่วนตัวมิได้ ทั้งนี้รวมทั้ง

²⁹ บรรเจิด สิงคะเนติ, นนทวัชร นวตระกูลพิสุทธ์, และเรวดี ขวัญทองยิ้ม, รายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ ปัญหาและมาตรการทางกฎหมายในการรับรอง และคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัว (Right to privacy). หน้า 6-7

การติดกล้องวงจรปิด การตรวจสอบหมายเลขประจำตัวประชาชนของบุคคลเพื่อการเข้าที่พักอาศัย (ID checks)

จะเห็นได้ว่าสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง เป็นสิทธิความเป็นส่วนตัวประเภทความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย ความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสาร และความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัย ซึ่งจะคุ้มครองความเป็นส่วนตัวในการใช้ชีวิต คุ้มครองกายภาพของร่างกายไม่ให้ถูกใช้ในทางที่ผิด ลูกจ้างควรมีความเป็นส่วนตัวในการใช้ชีวิต ร่างกายของลูกจ้างนอกเวลาทำงานไม่ควรจะต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง ควรได้รับการพักผ่อนอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้ร่างกายถูกละเมิดความเป็นส่วนตัวในการพักผ่อน และลูกจ้างควรได้รับความคุ้มครองไม่จำเป็นต้องสามารถติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลา รวมทั้งควรให้ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ลูกจ้างควรมีสิทธิในความเป็นอยู่และพักอาศัยโดยปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้าง นายจ้างไม่มีสิทธิสั่งให้ลูกจ้างต้องตอบสนองต่อการทำงานโดยทันทีในขณะที่พักอาศัยอยู่ที่บ้านหรือสถานที่ใดนอกเวลาทำงาน เนื่องจากเป็นการละเมิดอาณาเขตส่วนตัวในสถานที่ส่วนตัวของลูกจ้าง

นอกจากนี้ อลัน เวสติน (Alan Westin) แบ่งหน้าที่ของความเป็นส่วนตัวไว้ 4 ประการ³⁰ ดังนี้ ประการแรก ความเป็นส่วนตัวทำให้เกิดความสามารถในการกำหนดตัวเองของบุคคล เป็นการหลีกเลี่ยงการควบคุมหรือการครอบงำจากคนอื่น ประการที่สอง ความเป็นส่วนตัวเปิดโอกาสให้มีการปลดปล่อยอารมณ์ มีเวลาส่วนตัวของตนเองโดยไม่จำเป็นต้องนึกถึงบุคคลอื่น ประการที่สาม ความเป็นส่วนตัวอนุญาตให้เราประเมินตนเอง ทำให้มีความสามารถในการสร้าง ทดสอบความคิด ในเชิงสร้างสรรค์และในเชิงศีลธรรม และประการที่สี่ ความเป็นส่วนตัวทำให้มีสภาพแวดล้อมที่สามารถแบ่งปันความมั่นใจและความใกล้ชิดกับผู้อื่น รวมทั้งมีความสามารถในการสื่อสารในวงจำกัดในเรื่องส่วนตัว

2.2.1.3.1 ความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลส่วนตัว (Information Privacy)

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลส่วนตัวในปัจจุบันมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 โดยเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของเจ้าของ “ข้อมูลส่วนบุคคล” เป็นการสร้างมาตรฐานการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลให้มี

³⁰ เรย์มอนด์ แวคส์, ความเป็นส่วนตัว: ความรู้ฉบับพกพา = Privacy: A Very Short Introduction. หน้า 78-79

ความปลอดภัย และถูกนำไปใช้อย่างถูกต้องประสงค์ตามที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลให้การอนุญาตไว้ โดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคคล หน่วยงาน องค์กรต้องปฏิบัติตามที่กฎหมาย บทบัญญัติ

“ข้อมูลส่วนบุคคล” หมายความว่า ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของผู้ถึงแก่กรรมโดยเฉพาะ แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป คือ ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคล (บุคคลธรรมดา) นั้นได้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของผู้ถึงแก่กรรม โดยเฉพาะ³¹ เช่น ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขประจำตัวประชาชน อีเมล บัญชีธนาคาร ฯลฯ

2. ข้อมูลส่วนบุคคลอ่อนไหว คือ ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งโดยสภาพมีความละเอียดอ่อนและสามารถก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิเสรีภาพหรืออาจถูกใช้ในการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้³²

หลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้รับการยอมรับในกติการะหว่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศที่สำคัญ คือ หลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ซึ่งกำเนิดขึ้นใน ปี ค.ศ. 1980 โดยองค์การร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ หรือ OECD ได้จัดทำคู่มือในการคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวส่วนตัวเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่เรียกว่า Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Data Flows of Personal Data ที่มีการกำหนดหลักการสำคัญไว้ 8 ประการ³³ คือ

1. หลักข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลข้อมูลที่จะจัดเก็บจะต้องได้มาโดยวิธีการที่ถูกต้องและชอบด้วยกฎหมาย โดยจะต้องให้เจ้าของข้อมูลรับทราบและยินยอมในการจัดเก็บข้อมูล

³¹ มาตรา 6 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

³² มาตรา 26 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

³³ นพดล นิมหัน, "หลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล: ศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 กับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540," วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 41, 3 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2565). หน้า 50

2. หลักคุณภาพของข้อมูล โดยข้อมูลส่วนบุคคลที่จัดเก็บจะต้องเป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการใช้และต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์และมีการปรับปรุงให้ถูกต้องทันสมัยตรงตามความเป็นจริงเสมอ

3. หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บ โดยต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลก่อนที่จะจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลนั้น

4. หลักข้อจำกัดในการนำไปใช้ การใช้ข้อมูลจะกระทำโดยขัดต่อวัตถุประสงค์นั้นจะกระทำมิได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด

5. หลักการรักษาความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล ต้องจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการเข้าถึง การทำลาย การใช้ การเปลี่ยนแปลง การแก้ไข หรือการเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต

6. หลักการเปิดเผยข้อมูล ต้องมีการกำหนดวิธีการทั่วไปในการเปิดเผยข้อมูล รูปแบบของการเปิดเผยข้อมูล หลักเกณฑ์ในการขอให้มีการเปิดเผยข้อมูล ซึ่งต้องไม่เป็นการกระทบต่อความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูล

7. หลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ต้องมีการกำหนดให้ปัจเจกชนมีสิทธิต่างๆ เช่น การได้รับการแจ้งว่าข้อมูลของตนถูกจัดเก็บสามารถตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลของตน สามารถขอให้มีการแก้ไขข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง และปฏิเสธการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของตนเมื่อมีเหตุสมควร

8. หลักความรับผิดชอบ กำหนดความรับผิดชอบในกรณีที่มีการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.2.1.3.2 ความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย (Bodily Privacy)

เนื้อตัวและร่างกายเป็นสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์ อันได้แก่ สิทธิในชีวิตและร่างกายของตนเอง ซึ่งไม่อาจมีบุคคลใดจะพรากเอาชีวิตและร่างกายไปจากมนุษย์ได้ โดยสิทธิในชีวิตและร่างกายปรากฏในบทบัญญัติของกฎหมายและคำประกาศต่างๆ เช่น คำประกาศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและพลเมือง ค.ศ.1789 ข้อ 2 ซึ่งวางหลักว่า “ความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายของมนุษย์เป็นสิทธิตามธรรมชาติอย่างหนึ่งที่จะต้องธำรงรักษาไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์แห่งสังคมนการเมือง” คำประกาศอิสรภาพของสหรัฐอเมริกา ซึ่งวางหลักว่า “สิทธิในชีวิต คือสิทธิซึ่งมนุษย์ทุกคน

เมื่อเกิดมาย่อมมีอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันซึ่งเป็นหนึ่งในสิทธิที่มนุษย์ได้รับจากพระเจ้าผู้สร้าง อันมิอาจถูกพรากไปได้” ปณฺญานาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 3 ซึ่งวางหลักถึงสิทธิในการมีชีวิตที่ว่า “มนุษย์ทุกคนมีสิทธิในการมีชีวิต” จากบทบัญญัติของกฎหมายและคำประกาศต่างๆ ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สิทธิในชีวิตและร่างกาย คือสิ่งที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนมาตั้งแต่เกิด โดยมีกฎหมายรับรอง และคุ้มครอง ผู้ใดจะมาทำการละเมิดสิทธิดังกล่าวมิได้

นอกจากนี้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 28 บัญญัติให้บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย ดังนั้นบุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพกับชีวิตและร่างกายของตนเอง มีความเป็นส่วนตัวของชีวิตและร่างกายของตนเอง โดยไม่อาจถูกจับ คุมขัง คั่นตัว หรือกระทำการใดอันเป็นการกระทบกระเทือนต่อสิทธิหรือเสรีภาพในชีวิตหรือร่างกายได้ เว้นแต่มีกฎหมายบัญญัติ มีคำสั่งหรือหมายศาลให้กระทำได้ รวมทั้งไม่สามารถกระทำการใดอันเป็นการทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมต่อบุคคลได้

จะเห็นได้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของตนเอง ไม่ว่าจะกระทำการใดก็ตามอันมิได้เป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ดังนั้นบุคคลย่อมมีสิทธิความเป็นส่วนตัวในชีวิตและร่างกายของตนเองอย่างเต็มที่ มีความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย โดยปราศจากการแทรกแซงจากการกระทำของรัฐและเอกชน นอกจากนี้บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการตัดสินใจในการกระทำการใดกับตนเองซึ่งไม่เป็นการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น เช่น เสรีภาพในการเดินทาง³⁴ เสรีภาพในการนับถือศาสนา³⁵ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น³⁶ เสรีภาพในการประกอบอาชีพ³⁷ เป็นต้น

เสรีภาพในการประกอบอาชีพเป็นเสรีภาพที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงาน ในการมีเสรีภาพในการเลือกประกอบอาชีพของตนเอง โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐหรือบุคคลอื่น และรัฐไม่สามารถจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ เพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ หรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ เพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น ดังนั้นบุคคลซึ่งจะต้องประกอบอาชีพ

³⁴ มาตรา 38 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

³⁵ มาตรา 31 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

³⁶ มาตรา 34 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

³⁷ มาตรา 40 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

จึงมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพอย่างเต็มที่ โดยจะไม่ถูกแทรกแซงจากรัฐ รวมทั้งจะไม่ถูกแทรกแซงจากบุคคลอื่น และเมื่อบุคคลมีสิทธิในชีวิตและร่างกาย สิทธิความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย เสรีภาพในการประกอบอาชีพแล้ว บุคคลย่อมไม่อาจถูกบังคับให้กระทำการใดๆ ต่อเนื้อตัวและร่างกายของตนเองในการประกอบอาชีพ หรือบังคับให้กระทำการใดๆ อันเป็นการขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการบังคับในทางตรงหรือทางอ้อม หรือใช้อำนาจในฐานะนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานก็ตาม

2.2.1.3.3 ความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสาร (Privacy of Communication)

คำว่า การสื่อสาร พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554³⁸ ได้ให้ความหมายว่า คือ วิธีการนำถ้อยคำ ข้อความ หรือหนังสือ เป็นต้น จากบุคคลหนึ่งหรือสถานที่หนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรืออีกสถานที่หนึ่ง ส่วนคำว่า ติดต่อ ได้ให้ความหมายว่า คือ ไปมาหาสู่กัน, พุดจาเพื่อทำความตกลง, สื่อสาร ดังนั้นการติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสารด้วยวิธีการนำถ้อยคำ ข้อความ หรือหนังสือ จากบุคคลหนึ่งหรือสถานที่หนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรืออีกสถานที่หนึ่ง โดยวิธีการติดต่อสื่อสารนั้นในปัจจุบันมีได้หลายช่องทาง เช่น การใช้โทรศัพท์ โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือการประชุมทางไกลด้วยเสียงหรือด้วยคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

การติดต่อสื่อสารเป็นเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 36 บัญญัติให้บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการติดต่อสื่อสารถึงกันไม่ว่าในทางใด ๆ ดังนั้นบุคคลย่อมมีสิทธิในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ไม่ว่าทางใด ๆ แต่ห้ามการตรวจ การกัก หรือการเปิดเผยข้อมูลที่บุคคลสื่อสารถึงกัน รวมทั้งห้ามกระทำด้วยประการใดๆ เพื่อให้ล่วงรู้หรือได้มาซึ่งข้อมูลที่บุคคลสื่อสารถึงกัน เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาล หรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

ความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสารที่เห็นได้ชัดในปัจจุบัน คือ การคุ้มครองข้อมูลจากการติดต่อสื่อสารจากอาชญากรรมทางไซเบอร์ ซึ่งเป็นภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่พบมากในปัจจุบัน เช่น การโจรกรรมข้อมูลทางอีเมล การดักฟังโทรศัพท์ การบันทึกเสียงทางโทรศัพท์ หรือการบันทึกวิดีโอจากการประชุมทางไกล เป็นต้น แต่หากจะกล่าวถึงสิทธิของแรงงานแล้วจะเห็นได้ว่าในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและทันสมัย ซึ่งมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาทำงานอย่างแพร่หลายและเพิ่มมากขึ้นนั้น แรงงานย่อมอาจถูกโจรกรรมข้อมูลจากการทำงานในโลกของเทคโนโลยีได้ รวมทั้งนายจ้างอาจใช้การติดต่อสื่อสาร

³⁸ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, "พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 " (5 กุมภาพันธ์ 2566). <https://dictionary.orst.go.th/>.

จากการทำงานมาบังคับทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ลูกจ้างทำงานได้แม้นอกเวลาทำงาน และแม้จะอยู่ห่างด้วยระยะทางก็ตาม เสมือนว่าลูกจ้างทำงานอยู่ที่สำนักงาน

2.2.1.3.4 ความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัย (Territorial Privacy)

การคุ้มครองสิทธิในชีวิตส่วนตัวเกี่ยวกับที่พักอาศัยอาจเป็นการคุ้มครองในแง่ความลับเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว และการคุ้มครองในแง่เสรีภาพเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวแล้วแต่กรณีก็ได้ โดยการคุ้มครองในแง่ความลับเกี่ยวกับที่พักอาศัย ได้แก่ สิทธิของบุคคลที่จะครอบครองและดำเนินชีวิตในที่พักอาศัยของตนโดยปราศจากการแทรกแซงหรือบุกรุกจากบุคคลภายนอก โดยเฉพาะการตรวจค้นของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยไม่มีเหตุอันสมควรและไม่เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ สิทธิของบุคคลในชีวิตส่วนตัวเกี่ยวกับที่พักอาศัยยังได้รับการคุ้มครองในแง่เสรีภาพของบุคคล ในอันที่บุคคลจะสามารถเลือกที่พำนักอาศัยของตนได้ตามเจตจำนงของตนโดยปราศจากการแทรกแซงหรือการหวงห้ามโดยองค์การของรัฐหรือบุคคลอื่นใด³⁹

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 33 บัญญัติให้บุคคลย่อมมีเสรีภาพในเคหสถาน ดังนั้นบุคคลย่อมเสรีภาพในเคหสถานของตนอย่างเต็มที่โดยปราศจากการรบกวนของบุคคลอื่น รวมทั้งมีสิทธิความเป็นส่วนตัวในเคหสถาน หรือสิทธิความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัยในเคหสถานของตนเอง การที่บุคคลอื่นเข้าไปในเคหสถานโดยปราศจากความยินยอมของผู้ครอบครอง หรือการค้นเคหสถาน หรือที่รื้อฐานย่อมจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาล หรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

2.2.1.4 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว

มากกว่า 150 ปีที่ จอห์น สจ๊วต มิลล์ (John Stuart Mill) เขียน “หลักการของความเป็นอันตราย” (harm principle) ไว้ในหนังสือ On Liberty ที่ทดสอบเกณฑ์ของนักเสรีนิยมส่วนใหญ่ในเรื่องการจำกัดการแทรกแซงชีวิตส่วนตัวของปัจเจกบุคคล Mill มองว่า “มีเหตุผลเดียวที่จะได้รับอนุญาตให้แทรกแซงชีวิตของมนุษย์คนอื่น คือการป้องกันตัว โดยเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายกับสมาชิกคนอื่นๆ ของชุมชน ถ้าพึงแค่ผลประโยชน์ของสมาชิกคนใดคนหนึ่งในสังคม ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ทางกายภาพหรือศีลธรรม ไม่ใช่หลักการที่เพียงพอสำหรับการใช้อำนาจในแบบ

³⁹ บรรเจิด สิงคะเนติ, นนทวัชร นวตระกูลพิสุทธ์, และเรวดี ขวัญทองยิ้ม, รายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ ปัญหาและมาตรการทางกฎหมายในการรับรอง และคุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว (Right to privacy). หน้า 15-16

ที่กล่าวมา”⁴⁰ ดังนั้นจากหลักการของ Mill จะทำให้เห็นว่าการละเมิดความเป็นส่วนตัวไม่ควรเกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นการละเมิดเท่าที่จำเป็นเพื่อมิให้เกิดอันตรายแก่บุคคลอื่นในสังคมเท่านั้น ปัจเจกชนจึงไม่อาจใช้ข้ออ้างจากความต้องการของตนเองในการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่นได้

สิทธิความเป็นส่วนตัวที่มักจะถูกละเมิดได้ง่าย คือ สิทธิความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย ทั้งการทำร้ายร่างกายในทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งสิทธิความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งพบการละเมิดได้มากในสังคมปัจจุบัน⁴¹ เนื่องจากเป็นยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สิทธิความเป็นส่วนตัวจึงมีความสำคัญต่อปัจเจกบุคคลมากขึ้นที่รัฐจะต้องมีมาตรการในการคุ้มครองอย่างเหมาะสม

การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวตามกฎหมายไทยจะปรากฏในกฎหมายละเมิด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ว่าจะเป็นการละเมิดโดยการไขขาวแพร่หลาย หรือการละเมิดที่กระทบต่อชีวิต ร่างกาย อนามัย และเสรีภาพ นอกจากนี้ยังรวมถึงความรับผิดชอบฐานบุกรุก ความผิดฐานทำให้เดือดร้อนรำคาญ ความผิดฐานหมิ่นประมาท ความผิดฐานการเปิดเผยความลับ ความผิดฐานการกระทำโดยประมาท ตามประมวลกฎหมายอาญา และความผิดฐานละเมิดลิขสิทธิ์ ตามกฎหมายลิขสิทธิ์⁴² นอกจากนี้ในปัจจุบันการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจะมีกฎหมายคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และยังรวมถึงการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวในรูปแบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตัวของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวจากการกระทำของรัฐหรือเอกชน เช่น การกระทำของเพื่อน เพื่อนบ้าน นายจ้าง การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคลนอกจากจะทำให้ได้รับความเจ็บป่วยทางร่างกายแล้วยังทำให้ได้รับความเจ็บปวดทางจิตใจ และความสัมพันธ์ต่างๆ ที่ต้องสูญเสียไป เช่น ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไปภายใต้สถานการณ์ที่หวาดระแวงของบุคคลนั้น แต่การเยียวยาและชดใช้ความเสียหายทางกฎหมายส่วนใหญ่จะเยียวยาการเจ็บป่วยทางร่างกายและการรักษาความรู้สึกที่ได้รับบาดเจ็บทางจิตใจเท่านั้น

⁴⁰ J.S.Mill, *On Liberty* (London: Longman, 1869), p.9

⁴¹ อมลณัฐ สนั่นศิลป์, "การละเมิดสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย ถือเป็น การลงโทษทางสังคมของผู้กระทำความผิดกฎหมายตามทฤษฎีการลงโทษหรือไม่," *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี* 1, no. 2 (2018).

⁴² นคร เสรีรักษ์, *ความเป็นส่วนตัว: ความคิด ความรู้ ความจริง และพัฒนาการเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในประเทศไทย*. หน้า 68-69

นอกจากนี้ยังมีคำตัดสินของศาลสูงในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว ส่วนตัว ประเด็น “สิทธิที่ไม่ได้รับการแจกแจง” โดยถือว่าความเป็นส่วนตัวเท่ากับเสรีภาพในการทำกิจกรรมสารพัด โดยมีมาตั้งแต่คำตัดสินในคดี Griswold V Connecticut และ Roe V Wade ซึ่งมีแนวความคิดว่า แนวคิดเรื่องความเป็นส่วนตัวได้รวมเอาสิทธิในการควบคุมการเข้าถึงและการใช้ร่างกายไว้ด้วย และรวมถึงความสามารถในการตัดสินใจด้วย หรือที่เรียกว่า “ความเป็นส่วนตัวในการตัดสินใจ” (decisional privacy) ส่วนที่บุกรุกเข้าไปในบ้าน หรือพื้นที่ส่วนตัว ทำให้เกิดแนวคิดเรื่อง “ความเป็นส่วนตัวด้านพื้นที่” ซึ่งหมายถึงมิติความเป็นส่วนตัวที่ถูกคุกคามเมื่อมีการบุกรุกเข้าไปในพื้นที่ส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นการบุกรุกอย่างชัดเจนหรือแอบแฝง⁴³

2.2.1.5 ข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว

การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวมีข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดของสิทธิความเป็นส่วนตัว ดังนี้⁴⁴

1. สิทธิความเป็นส่วนตัวไม่ได้ห้ามการเผยแพร่เรื่องใด ๆ ที่เป็นสาธารณะหรือผลประโยชน์ของส่วนรวมทั่วไป โดยสามารถแสดงความคิดเห็นและวิจารณ์ในเรื่องที่เป็นสาธารณะ และเป็นผลประโยชน์ส่วนรวมได้
2. สิทธิความเป็นส่วนตัวไม่ได้ห้ามการสื่อสารเรื่องใด ๆ แม้ว่าโดยธรรมชาติแล้วเป็นเรื่องส่วนตัว ถ้าบุคคลนั้นแสดงเจตนาสละสิทธิที่จะมีความเป็นอยู่โดยรอดพ้นจากการรับรู้ของสาธารณะ
3. สิทธิความเป็นส่วนตัวไม่รวมถึงการสื่อสารเรื่องราวใด ๆ ซึ่งได้รับเอกสิทธิ์ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวกับการหมิ่นประมาทแม้จะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตาม
4. สิทธิความเป็นส่วนตัวสิ้นสุดลงเมื่อมีการเผยแพร่ข้อเท็จจริงโดยบุคคลหรือได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้น ดังนั้นเมื่อมีการเผยแพร่ข้อเท็จจริงโดยบุคคลนั่นเอง หรือโดยที่บุคคลนั้นให้ความยินยอมแล้วจะไม่สามารถอ้างสิทธิความเป็นส่วนตัวได้อีก
5. ไม่สามารถอ้างเหตุว่า ข้อความที่เผยแพร่เป็นความจริงเพื่อไม่ต้องรับผิดชอบแต่ก่อความเสียหายต่อความรู้สึกของเอกชนก็เป็นการละเมิดต่อสิทธินี้แล้ว

⁴³ เรย์มอนด์ แควคส์, ความเป็นส่วนตัว: ความรู้ฉบับพกพา = Privacy: A Very Short Introduction. หน้า 85 และ 87

⁴⁴ รุจิการย์ รุจิระวีโรจน์, "มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคลในที่สาธารณะ: ศึกษากรณีถ่ายภาพและเผยแพร่ภาพ," วารสารศิลปศาสตร์ มทร.กรุงเทพ 2, 1 (เดือนมกราคม - มิถุนายน 2563).

6. เจตนามุ่งร้าย หรือความมุ่งร้ายของผู้เผยแพร่เรื่องราวไม่อาจยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้

2.2.1.6 หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์กับสิทธิความเป็นส่วนตัว

2.2.1.6.1 หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ปฏินญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนสะท้อนคุณค่าสากลแห่งสิทธิมนุษยชน (Core Value) ซึ่งทำให้เกิดหลักการพื้นฐานภายใต้ปฏินญาดังกล่าวที่นำไปสู่รากฐานของกฎหมาย ในหลายฉบับ ซึ่งหลักการหนึ่งที่สำคัญ คือ หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity)

หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หมายถึง การให้คุณค่ากับมนุษย์ทุกคน ที่ความเป็นมนุษย์เท่านั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพทางสังคม หรือฐานะเศรษฐกิจ ดังนั้น มนุษย์ทุกคน จึงมีคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เหมือนกันเท่าเทียมกันทุกคน การกระทำหรือการปฏิบัติใดที่ไปเหยียดหยามลดทอนหรือทำให้คุณค่าของความเป็นมนุษย์ลดลงย่อมขัดกับหลักการนี้ เข้าข่ายเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน⁴⁵

ตามกฎหมายของประเทศไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติเกี่ยวกับหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในมาตรา 4 บัญญัติว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทย ย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน” และมาตรา 26 บัญญัติว่า “การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญในกรณี ที่รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของ บุคคลมิได้ รวมทั้งต้องระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ด้วย ต้องมีผลใช้บังคับ เป็นการทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง” ดังนั้นจะเห็นได้ว่า หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นหลักการพื้นฐานของกฎหมายภายในประเทศไทย ด้วย กฎหมายทุกฉบับในประเทศต้องคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล และจะตรากฎหมายขัดต่อหลักนิติธรรม เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของ บุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ เว้นแต่มีเหตุผลและ ความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพโดยต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ

⁴⁵ สถาบันปรีดี พนมยงค์, "ปฏินญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชน."

โดยการบังคับใช้กฎหมายต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่ง หรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง

หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานนั้น ปรากฏอยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และหลักความเสมอภาค โดยในข้อ 23 สิทธิในการทำงาน ระบุว่า⁴⁶

1. ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน
2. ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด
3. ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย
4. ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองแห่งผลประโยชน์ของตน

จากบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าแรงงานควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิในการทำงาน และสิทธิในการพักผ่อน แรงงานมีสิทธิในการมีงานทำ สามารถเลือกงานได้อย่างอิสระ และได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรม เอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองแห่งผลประโยชน์ของตน

กฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศล้วนมีที่มาส่วนหนึ่งจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเป็นหลักการขั้นต่ำของกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศ ในการบัญญัติกฎหมาย ซึ่งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการรับรองสิทธิมนุษยชนไว้

⁴⁶ Amnesty International Thailand, "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน," (7 กุมภาพันธ์ 2565).
<https://www.amnesty.or.th/our-work/hre/what-udhr/>.

ทำให้กฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศจึงมีการรับรองสิทธิมนุษยชนหรือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไว้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นแม้ว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามกฎหมายไทยจะบัญญัติไว้เพียงแต่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเท่านั้น แต่ในกฎหมายอื่นๆ ในประเทศก็มีบัญญัติถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในทางอ้อมเช่นกัน

2.2.1.6.2 การใช้สิทธิความเป็นส่วนตัวภายใต้หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสิทธิธรรมชาติ มีฐานะเป็นสิทธิประเภทหนึ่งที่มีมาตั้งแต่กำเนิดและไม่อาจถูกผู้ใดพรากไปได้⁴⁷ และจะปรากฏพร้อมสิทธิและเสรีภาพ เพราะในทางกฎหมายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นที่มาของสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ทำให้บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพในการนึกคิดหรือกระทำการใดๆ เท่าที่ไม่เป็นการรบกวนผู้อื่น ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงอยู่ในประเภทของสิทธิในชีวิตร่างกายในฐานะที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ซึ่งภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประชาชนชาวไทยทุกคนย่อมต้องได้รับการรับรองและคุ้มครองอย่างเหมาะสม บุคคลต้องสามารถอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีอิสระที่จะกำหนดเจตจำนงของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ สิทธิความเป็นส่วนตัวพัฒนาการมาจากการคุ้มครองชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของบุคคล ซึ่งขยายไปถึงการคุ้มครองความคิดและความรู้สึกที่แสดงออกมาของบุคคล สิทธิดังกล่าวนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิส่วนบุคคลในการที่จะอยู่ลำพังปราศจากการรบกวนหรือขัดขวาง ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลไว้ทั้งหมด เช่น สิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว สิทธิในร่างกาย สิทธิในการเดินทาง สิทธิในการติดต่อสื่อสาร และยังเกี่ยวโยงไปถึงรากฐานของสิทธิมนุษยชน⁴⁸

สิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิหนึ่งภายใต้สิทธิและเสรีภาพของบุคคล ดังนั้นสิทธิความเป็นส่วนตัวจึงมีที่มาจากศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังเช่นที่ปรากฏในสารัตถะสำคัญอันเป็นรากฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในส่วนของสิทธิในชีวิตร่างกาย ที่มาปรากฏในประเภทของความเป็นส่วนตัวในส่วนของความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย (Bodily Privacy) และความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัย (Territorial Privacy)

⁴⁷ นคร เสรีรักษ์, *ความเป็นส่วนตัว: ความคิด ความรู้ ความจริง และพัฒนาการเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในประเทศไทย*. หน้า 83

⁴⁸ นคร เสรีรักษ์, *ความเป็นส่วนตัว: ความคิด ความรู้ ความจริง และพัฒนาการเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในประเทศไทย*. หน้า 97-99

2.2.2 สิทธิการพักผ่อน

2.2.2.1 ความเป็นมาของสิทธิการพักผ่อน

ในอดีตมีแนวคิดสภาวะธรรมชาติของจอห์น ล็อก โดยล็อกได้กล่าวไว้ว่าสภาพดั้งเดิมที่มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ก่อนที่จะมีอำนาจรัฐหรือรัฐเกิดขึ้น และเข้าใจถึงเหตุผลที่มนุษย์จึงละสภาพเช่นที่วานี้ ซึ่งเรียกว่า “สภาวะธรรมชาติ” สภาวะธรรมชาตินั้นมีลักษณะเฉพาะอยู่สองประการ คือ เป็นสภาวะที่มนุษย์มีเสรีภาพอย่างสมบูรณ์และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มนุษย์มีเสรีภาพที่จะกระทำตามความปรารถนาของตนกับตัวเขาเอง กับสิ่งที่ เป็นของเขาและของบุคคลอื่น โดยไม่ขึ้นกับเจตจำนงของผู้หนึ่งผู้ใด เขามีสิทธิที่จะไม่ทำตามความประสงค์ของคนอื่น นี่คือความหมายของเสรีภาพ ส่วนความเสมอภาคที่มนุษย์มีเท่าเทียมกันเป็นความเสมอภาคเกี่ยวกับอำนาจและการตัดสินใจที่ทุกคนมีต่อกัน ไม่มีใครมีมากกว่าใคร ดังนั้น ในสภาวะธรรมชาติที่บริสุทธิ์ มนุษย์ทุกคนจึงมีอิสระไม่ขึ้นแก่กัน สภาวะธรรมชาติดีกฎของธรรมชาติซึ่งใช้บังคับกับคนทุกคน และกฎนั้นสอนว่า ทุกคนไม่ควรทำอันตรายแก่ผู้อื่นในด้านชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินสมบัติ สิ่งเดียวที่ควบคุมความปรารถนาของมนุษย์ให้อยู่ภายใต้ขอบเขตคือเหตุผลของตัวเอง⁴⁹ ดังนั้นมนุษย์จึงมีสภาวะตามธรรมชาติในการตอบสนองความต้องการของตนเองอย่างมีเสรีภาพและเท่าเทียม ตอบสนองความต้องการทางด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และการพักผ่อนอย่างเต็มที่ภายใต้เสรีภาพและความเท่าเทียมที่ตนมี โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจของใครแต่อยู่ภายใต้กฎของธรรมชาติซึ่งใช้บังคับกับคนทุกคน

นอกจากแนวคิดของจอห์น ล็อก แล้วยังมีแนวคิดธรรมชาติมนุษย์ในปรัชญาของโทมัส ฮอบส์ ซึ่งเป็นนักปรัชญาในยุคเดียวกัน โดยในทัศนะของฮอบส์ มองว่า มนุษย์มีธรรมชาติที่เห็นแก่ตัว มีความทะเยอทะยานเป็นสัญชาตญาณเดิม เปรียบเสมือนหมาป่าที่ต้องคอยดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอด ด้วยเหตุดังกล่าวมนุษย์จึงหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุกคนต่างปกป้องและรักษาชีวิตตนเองเพื่อไม่ให้อีกฝ่ายหนึ่งทำร้าย มนุษย์จึงมีสิทธิตามธรรมชาติในอันที่จะรักษาตัวเองให้อยู่รอดปลอดภัยจากการคุกคามหรือการทำร้ายจากผู้อื่น⁵⁰ โดยมนุษย์ต้องการความสุขไม่ต้องการความทุกข์ ดังนั้นมนุษย์จึงแสวงหาความสุขเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะทางร่างกาย เช่น การกิน การดื่ม การนอน การมีเพศสัมพันธ์ นอกจากนั้นมนุษย์ยังแสวงหาความต้องการทางด้านจิตใจ

⁴⁹ พระมหามงกุฎ ปุริสสุตโต, "วิเคราะห์แนวคิดเรื่องเสรีภาพของจอห์น ล็อก กับ คาร์ล มาร์ก," วารสารวิจัยกฎหมายแพ่งและสังคมศาสตร์ ปริทรรศน์ 3, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2016). หน้า 31-33

⁵⁰ ชัยณรงค์ ศรีมันตะ, "ธรรมชาติมนุษย์ในปรัชญาของโทมัส ฮอบส์," วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 28, 1 (เดือนมกราคม - เมษายน 2563). หน้า 48

คือ การพักผ่อน การท่องเที่ยว การรวมกลุ่มเข้าสังคม และยิ่งกว่านั้นมนุษย์ยังมีความต้องการทางปัญญา คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม⁵¹

สิทธิการพักผ่อนและการมีเวลาว่าง (Right to Rest and Leisure) เป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งในประเภทสิทธิทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ (Social Culture and Economic Right)⁵² ปรากฏอยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน โดยสิทธิการพักผ่อนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงจะได้รับ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนมีชีวิตจิตใจ มีสิทธิในชีวิตและร่างกาย มีความต้องการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ดังนั้นแรงงานซึ่งเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่ต้องทำงานในแต่ละวัน จึงต้องมีเวลาทำงานและเวลาพัก เพื่อเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและสุขภาพ การกำหนดเวลาทำงานมาจากพื้นฐานแนวความคิดเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากหากลูกจ้างทำงานมากเกินไปจะส่งผลต่อความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้าง อันนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง และยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวและการดำรงชีวิตของลูกจ้าง

แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิการพักผ่อนเกิดขึ้นในช่วงหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม เนื่องจากมีความต้องการแรงงานจำนวนมากจากการเติบโตของสภาวะทางเศรษฐกิจ ซึ่งการทำงานที่มากเกินไปจะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของแรงงาน และส่งผลกระทบต่อครอบครัวของแรงงาน ดังนั้นจึงต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานขึ้น เพื่อเป็นการแบ่งแยกช่วงเวลาทำงานและเวลาพัก ให้ลูกจ้างได้มีการพักผ่อนสลับเปลี่ยนกับการทำงาน โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานจะใช้หลัก 8 : 8 : 8⁵³ แบ่งเป็นเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง เวลาพักผ่อน 8 ชั่วโมง และเวลาส่วนตัวอีก 8 ชั่วโมง ซึ่งหลักการนี้ได้รับการยอมรับเป็นวงกว้างจึงนำมาสู่การออกอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (พาณิชยกรรมและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 ที่กำหนดให้แรงงานทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁵⁴ รวมทั้งยังมีอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องออกมาอีกหลายฉบับ และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างทำงานโดยแบ่งเป็น เวลาพัก

⁵¹ ชัยณรงค์ ศรีมันตะ, "ธรรมชาติมนุษย์ในปรัชญาของโทมัส ฮอบส์." หน้า 49

⁵² ชำนาญ จันทร์เรือง, "สิทธิในการพักผ่อนและการมีเวลาว่าง," (10 April 2022).

<https://www.bangkokbiznews.com/columnist/980814>.

⁵³ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2563), หน้า 202

⁵⁴ กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2549), หน้า 15

ระหว่างการทำงาน (workday break) ซึ่งเป็นการพักระหว่างการทำงานในวันทำงานของลูกจ้าง และเวลาพักระหว่างวันทำงาน (daily rest period) ซึ่งเป็นเวลาพักหลังจากจบสิ้นการทำงานในวันทำงาน⁵⁵ นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีสิทธิพักผ่อนจากวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี รวมทั้งมีสิทธิลาพักผ่อนตามสิทธิที่ตนมีอีกด้วย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการกำหนดชั่วโมงการทำงาน เวลาพักผ่อน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานให้ทำงานในเวลาที่เหมาะสม และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานในวันถัดไป พึงฟูสมรรถนะของลูกจ้าง และเพื่อความปลอดภัยของลูกจ้างในการทำงาน

2.2.2.2 ความหมายของสิทธิการพักผ่อน

สิทธิการพักผ่อนและการมีเวลาว่าง (Right to Rest and Leisure) อาจตีความได้ว่าหมายถึง เวลาว่าง ซึ่งเป็นเวลาในการพักผ่อน เวลาในการฟื้นฟูตัวจากการทำงาน และเวลาเพื่อทำกิจกรรมตามที่ต้องการ⁵⁶ เป็นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการพักผ่อน โดยได้รับการรับรองไว้ใน

1. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ในข้อ 24⁵⁷ บัญญัติว่า ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควรและวันหยุดเป็นครั้งคราว โดยได้รับค่าจ้าง โดยสิทธิการพักผ่อนมีความเชื่อมโยงกับสิทธิในการทำงาน ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 23 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน⁵⁸ ในกรณีที่สิทธิในการทำงานให้สิทธิในการทำงาน สิทธิในการพักผ่อนและคุ้มครองบุคคลจากการทำงานมากเกินไป

⁵⁵ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า 210-211

⁵⁶ A. J. Veal, "Human rights, leisure and leisure studies," *World Leisure Journal* 57, 4 (2015). p.249-272

⁵⁷ กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงต่างประเทศ, "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน Universal Declaration of Human Rights," (7 February 2022). <https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf>. p.28

⁵⁸ มาตรา 23 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน บัญญัติว่า

(1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการ เลือกลงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน

(2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด

(3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของ

มนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย

(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะ เข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อควบคุมผลประโยชน์ของตน

2. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Convent on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR) ได้บัญญัติรับรองสิทธิการพักผ่อน ให้รัฐสมาชิกต้องรับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพักผ่อน เวลาว่างและข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลในเรื่องเวลาทำงาน และวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าตอบแทน ตลอดจนค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดที่เป็นทางการด้วย⁵⁹

3. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child) บัญญัติให้รัฐสมาชิกต้องยอมรับสิทธิของเด็กที่จะมีการพักและเวลาพักผ่อน การเข้าร่วมกิจกรรม การเล่นทางสันติภาพที่เหมาะสมตามวัยของเด็กและการมีส่วนร่วมอย่างเสรีในทางวัฒนธรรมและศิลปะ⁶⁰

2.2.2.3 ประเภทของสิทธิการพักผ่อน

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในกิจการอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 และฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์และงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 ได้บัญญัติให้แรงงานมีวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ในทุกระยะเวลา 7 วัน⁶¹ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) ค.ศ. 1970 ได้บัญญัติให้แรงงานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามระยะเวลาขั้นต่ำที่กำหนด โดยวันหยุดจะต้องไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ทำงานสำหรับเวลาการทำงานหนึ่งปี⁶² วันหยุด ประกอบด้วย วันหยุดประจำสัปดาห์⁶³ วันหยุดตามประเพณี⁶⁴ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี⁶⁵

⁵⁹ มาตรา 7(3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Convent on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR)

⁶⁰ มาตรา 31(1) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก

⁶¹ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, "รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่....(พ.ศ.)," (10 เมษายน 2565).

https://www.parliament.go.th/section77/manage/files/file_20201102141002_2_57.pdf.

⁶² มาตรา 3 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) ค.ศ. 1970

⁶³ มาตรา 28 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁶⁴ มาตรา 29 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁶⁵ มาตรา 30 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.2.2.4 การละเมิดสิทธิการพักผ่อน

การละเมิดสิทธิการพักผ่อนสำหรับแรงงานนั้น จะมาในรูปแบบการทำงานที่มากเกินไป หรือการทำงานนอกเวลาทำงานปกติอย่างไม่หยุดหย่อน รวมทั้งการนำวันหยุดต่างๆ มาใช้กับการทำงานโดยไม่หยุดพัก ซึ่งในความเป็นจริงนั้นทุกคนย่อมต้องการหยุดพัก ไม่ว่าจะทางร่างกายหรือจิตใจ หากโหมงานหนักมากจนเกินไป จนไม่ได้พักผ่อนหรือพักผ่อนไม่เพียงพอ อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดการเจ็บป่วย ซึ่งจะส่งผลเสียกับบุคคลนั้นไม่มากนักน้อย เพราะการเกิดการเจ็บป่วยย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงตามไปด้วย และอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน การได้หยุดพักจึงเปรียบเสมือนกับการหยุดพักผ่อนเพื่อซ่อมแซมร่างกาย หรือหยุดพักผ่อนเพื่อขจัดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และไม่เพียงแต่การพักผ่อนทางกายเท่านั้นที่มีความสำคัญ การพักผ่อนทางจิตใจถือเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่คุณต้องการเช่นกัน เพราะหากมีสภาพจิตใจแย่จะทำให้ในระยะยาวร่างกายจะแย่ลงไปด้วย วันหยุดพักผ่อนจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนควรมี ไม่ว่าจะคนเหล่านั้นจะประกอบอาชีพอะไรก็ตาม

ถึงแม้ว่าตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยจะมีการกำหนดสิทธิของแรงงานที่จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมาย รวมทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีก็ตาม แต่จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานก็มีข้อยกเว้นในการให้มีการทำงานในวันหยุดได้ เช่นการทำงานนอกเวลา การทำงานในวันหยุด แม้การทำงานนอกเวลาและการทำงานในวันหยุดลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนปกติก็ตาม แต่ท้ายที่สุดแล้วการเปิดช่องให้ทำงานในเวลาพักผ่อนได้ย่อมเป็นจุดหนึ่งที่กระทบกับสิทธิการพักผ่อนได้ง่าย และพบได้มากในปัจจุบัน

2.2.2.5 ข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิการพักผ่อน

สิทธิการพักผ่อนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานทุกคนพึงจะได้รับไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดก็ตาม ซึ่งสิทธิการพักผ่อนเป็นสิทธิที่สำคัญที่รัฐกำหนดในกฎหมายให้นายจ้างทุกคนต้องปฏิบัติตาม แต่จะเห็นได้ว่าในสภาพการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันที่มีชนชั้นแรงงานเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนของประชากรภายในประเทศ⁶⁶ รวมทั้งมีหลากหลายอาชีพและหลากหลายเวลาทำงาน ทำให้เวลาการทำงานของแต่ละอาชีพมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการที่ลูกจ้างจะทำงานในแต่ละอาชีพนั้นจะต้องมีการสละเวลาพักผ่อนเพื่อให้เข้ากับอาชีพที่ตนทำ เช่น การทำงาน

⁶⁶ Amnesty International Thailand, "วันแรงงานกับสิทธิในการพักผ่อน: เพราะเราเป็นคน ไม่ใช่เครื่องจักร," (18 มีนาคม 2566). <https://www.amnesty.or.th/latest/blog/867/>.

ช่วงเวลากลางคืน การทำงานช่วงเช้ามืด การทำงานช่วงเวลาเที่ยง แต่นายจ้างจะต้องให้เวลาพักผ่อนอื่นๆ ชดเชยกับลูกจ้างแทน ดังนั้นการสละเวลาพักผ่อนของลูกจ้างเองจึงเป็นข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิการพักผ่อนประการหนึ่ง เนื่องจากหากลูกจ้างไม่สละเวลาพักผ่อนแล้วลูกจ้างจะไม่สามารถทำงานที่ต้องการได้

ประการที่สอง การทำงานในช่วงเวลาที่แตกต่างจากบุคคลอื่นโดยการสละเวลาพักผ่อนอาจทำให้ลูกจ้างได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนปกติทำให้ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยยอมแลกเวลาดังกล่าวไปกับการทำงาน รวมทั้งได้ค่าตอบแทนที่สูงตามที่กฎหมายกำหนดในการทำงานนอกเวลาทำงานและการทำงานในวันหยุด ทั้งวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณี แต่ก็ต้องยอมรับว่าในบางอาชีพมีความจำเป็นต้องทำงานในวันหยุด ทำงานนอกเวลา เพื่อความต่อเนื่องในงานสาธารณะหรืองานบริการ เช่น งานขับรถสาธารณะ งานบริการร้านอาหาร เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิการพักผ่อนล้วนมาจากจากความยินยอมของลูกจ้างเป็นสำคัญ หากปราศจากความยินยอมของลูกจ้างแล้ว นายจ้างย่อมไม่สามารถบังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาทำงานได้ แต่ความยินยอมที่มากเกินไปของลูกจ้างก็เป็นจุดอ่อนหนึ่งที่ทำให้เกิดช่องว่างที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ ดังนั้นจึงต้องชี้แจงนำหน้าระหว่างการพักผ่อนที่เพียงพอกับความต้องการทางเศรษฐกิจ ที่จะต้องคำนึงถึงสุขภาพของลูกจ้างเป็นสำคัญ แต่ไม่กระทบต่อสภาพทางการเงินของลูกจ้างมากเกินไป ภายใต้วันหยุดพักผ่อนที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นมาตรการขั้นต่ำ

2.2.2.6 หลักความต้องการของมนุษย์กับสิทธิการพักผ่อน

2.2.2.6.1 หลักความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

หลักความต้องการของมนุษย์เป็นทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) โดยมาสโลว์เชื่อว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการ

ที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ประกอบด้วย⁶⁷

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการความอบอุ่น ต้องการขจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้เหมือนกัน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และสถานการณ์

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สิ่ง que แสดงถึงความต้องการขั้นนี้คือ การที่มนุษย์ชอบอยู่อย่างสงบ มีระเบียบวินัย ไม่รุกรานผู้อื่น ความต้องการระดับนี้อาจแยกย่อยได้ดังนี้

2.1 ความมั่นคงในครอบครัว การมีครอบครัวที่แข็งแรงปลอดภัย มีความรักใคร่ปรองดองกันในครอบครัว

2.2 ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ มีรายได้ยุติธรรม ไม่ถูกไล่ออกงานไม่เสี่ยงอันตราย ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม

2.3 มีหลักประกันชีวิต เช่น มีผู้ดูแลเอาใจใส่ยามชรา ยามเจ็บไข้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love need) ได้แก่ ความต้องการมีเพื่อน ความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม ต้องการรักคนอื่นและได้รับความรักจากคนอื่น และต้องการความรู้สึกว่าสังคมเป็นของตน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ (self-esteem need) ได้แก่ ต้องการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม ต้องการนับถือตนเอง มีความมั่นใจตนเอง ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ต้องการความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

⁶⁷ ประภัสสร วัฒนา, "แนวความคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยม ของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง "วันหนึ่งในชีวิตของอิวาน เดนิโซวิช," (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชารัสเซียศึกษา คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2560). หน้า 17-19

5. ความต้องการตระหนักในตนเอง (self-actualization need) ได้แก่ ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์โดยไม่โกรธ ต้องการรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่อง ต้องการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับตนเอง ต้องการค้นพบความจริง พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเองโดยไม่มีเกรงกลัว ต้องการเป็นตัวของตัวเอง ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง

2.2.2.6.2 การใช้สิทธิการพักผ่อนภายใต้หลักความต้องการของมนุษย์

จากหลักความต้องการของมนุษย์จะเห็นได้ว่าความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมากกับมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการความอบอุ่น ต้องการขจัดความเจ็บป่วย โดยมนุษย์ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้เหมือนกัน แต่อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และสถานการณ์ โดยความต้องการพักผ่อนเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดของร่างกาย เพราะไม่มีมนุษย์คนใดสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากการพักผ่อนอย่างเพียงพอ มนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรที่จะสามารถทำงานได้ตลอดโดยไม่หยุดพัก และมนุษย์เมื่ออายุมากขึ้นย่อมต้องการการพักผ่อนที่เพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นแรงงานที่อายุมากย่อมมีข้อจำกัดในการทำงานมากกว่าแรงงานที่อายุน้อย การพักผ่อนเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้แรงงานที่อายุมากสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสมตามช่วงวัย

2.2.3 สิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตการทำงาน คนทุกคนล้วนต้องประกอบอาชีพในการทำงานต่างๆ โดยในแต่ละวันลูกจ้างต้องใช้เวลาหลายชั่วโมงในการทำงานเพื่อที่จะผลิตผลงานและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้กับนายจ้าง ทำให้สถานที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญกับการทำงาน เพราะสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังหนึ่งที่ต้องเข้ามาใช้ชีวิตในเวลาทำงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้าง เพราะลูกจ้างจำเป็นต้องอยู่ในสถานที่ทำงานทุกๆ วันทำงาน ดังนั้นจึงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ลูกจ้างสามารถผลิตและสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตและความคิดสร้างสรรค์จึงมีส่วนช่วยทำให้องค์กรของนายจ้างมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น หากมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและสะดวกสบายจะช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวก

ในสถานที่ทำงาน รวมทั้งยังสร้างผลผลิตและความสำเร็จที่ดีให้กับนายจ้าง แต่ในทางกลับกัน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่น่าพึงพอใจจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างลดลง และอาจทำให้เกิดความเครียดกับลูกจ้าง อันนำมาซึ่งผลกระทบต่อผลผลิตของนายจ้างและจะนำไปสู่ผลกระทบต่อผลประโยชน์ของนายจ้างในท้ายที่สุด

2.2.3.1 ความเป็นมาของสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.3.1.1 ความเป็นมาของสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย

เมื่อสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรเป็นสังคมอุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรมช่วงแรกของโลกส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมเพื่อการดำรงชีพเป็นหลัก จนถึงช่วง ปี ค.ศ. 1750 ถึง ค.ศ. 1850 ได้เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้นที่ประเทศสหราชอาณาจักรเป็นประเทศแรก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระบบและวิธีการผลิต คือ เปลี่ยนจากการใช้แรงงานคนและสัตว์ มาเป็นเครื่องจักรกลที่สลับซับซ้อน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลผลิตมากขึ้น การปฏิวัติอุตสาหกรรมนี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงาน ทำให้เกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน รวมทั้งมีแรงงานเสียชีวิตจากการทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงเกิดแนวความคิดในการป้องกันและคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสม ลดความเสี่ยงจากอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ลูกจ้างมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคจากการทำงาน

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการรับรองสิทธิความปลอดภัยและอาชีวอนามัยไว้ใน อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 ในมาตรา 4 กำหนดให้ แต่ละรัฐสมาชิกต้องจัดทำนโยบายแห่งชาติเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งนำไปปฏิบัติและทบทวนอยู่เป็นระยะ โดยให้คำนึงถึงแนวปฏิบัติและสภาพภายในประเทศ โดยการปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากที่สุดของนายจ้างและของลูกจ้าง⁶⁸ ดังนั้นจึงทำให้ประเทศที่ให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าวจะต้องมีนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

⁶⁸ กระทรวงแรงงาน, "อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524)," (2 มีนาคม 2565). <http://ils.labour.go.th/doc/c155.pdf>.

ของลูกจ้าง ซึ่งนำมาสู่กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของไทยในปัจจุบัน

2.2.3.1.2 ความเป็นมาของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สภาพการทำงานที่ไม่ดีต่อสุขภาพสามารถนำไปสู่ความเครียด ความไม่เต็มใจในการทำงาน และความล่าช้าของงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อส่งเสริมผลผลิตที่สูงขึ้นและทำให้ได้คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงเช่นกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยตามหลักการของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ *Criteria for Quality of Working life* ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้⁶⁹

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นทำให้มีความสำคัญเกี่ยวกับ

⁶⁹ R. E. Walton, "Quality of working life: What is it?," *Sloan Management Review* 15 (1973). p.12-18

การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้ แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล คือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญ

ประการหนึ่งที่อยู่ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของลูกจ้างด้วย การที่นายจ้างจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องของนายจ้างเพียงอย่างเดียวหากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจจากทั้งสองฝ่าย อันนำมาสู่ประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของลูกจ้าง และเกิดการเพิ่มขึ้นของผลผลิตของนายจ้าง

2.2.3.2 ความหมายของสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.3.2.1 ความหมายของสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย

สิทธิความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นสิทธิเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงานภายใต้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน บาดเจ็บ พิการ ทูพผลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยได้ให้ความหมายของคำว่า ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายของคำว่า ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน⁷⁰ ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 ที่บัญญัติให้รัฐสมาชิกจะต้องมีนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย

⁷⁰ มาตรา 4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาทำงาน โดยการลดสาเหตุแห่งอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีน้อยที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ตามเหตุสมควร

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ให้ความหมายของคำว่าความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยหรือความเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน⁷¹

โดยทั่วไปคำว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หรือความปลอดภัยและสุขภาพ อนามัยในการทำงาน (safety and health at work) หรืออาชีวอนามัยและความปลอดภัย (occupational health and safety) หรือความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (occupational safety and health) หรือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีความหมายเหมือนกันคือ หมายถึง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของลูกจ้าง⁷²

2.2.3.2.2 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

McKim⁷³ ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะหรือสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบบุคคลที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Heath และคณะ⁷⁴ ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ตาม

⁷¹ ข้อ 2 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

⁷² สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), "คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่," (10 เมษายน 2565).

<https://www.tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book/item/882-2021-03-25-03-48-44>.

⁷³ สมพันธ์ สุทธารัตน์, "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556). หน้า 30

⁷⁴ เรื่องเดียวกัน

เป้าหมายขององค์กร โดยมีแนวทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในงาน และการส่งเสริมการตัดสินใจในการทำงาน

Moos⁷⁵ ได้สรุปแนวคิดในการศึกษาในสภาพแวดล้อมไว้ในหนังสือ “Work environment scale manual” โดยให้ความหมายว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลๆ นั้นในงาน โดยได้แบ่งมิติในการศึกษาสภาพแวดล้อมเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง

Kreitzer และคณะ⁷⁶ กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าเป็นความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ซึ่งวิธีที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ขึ้นอยู่กับการสื่อสารแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์เคารพซึ่งกันและกัน การพัฒนางาน การพัฒนาความรู้ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ย่อมส่งผลให้งานที่ทำออกมาดีด้วย

กองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข⁷⁷ ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็น คน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

ศรัณย์ งามอัครพิบูลย์⁷⁸ ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในขณะที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเกิดอันตรายแก่อาชีวอนามัยของคนทำงานหรือไม่ก็ได้ ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ตรงที่มันสามารถทำอันตรายให้เกิดแก่อาชีวอนามัยของคนทำงานได้และความสามารถในการที่จะทำอันตรายแก่อาชีวอนามัยได้นั้นเรียกว่า ศักยภาพเชิงอันตรายของสภาพแวดล้อมการทำงาน

⁷⁵ เรื่องเดียวกัน

⁷⁶ เรื่องเดียวกัน

⁷⁷ สุกริน ทวีสุด, "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2562). หน้า 25

⁷⁸ ศรัณย์ งามอัครพิบูลย์, ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ....ศึกษาการนำมาใช้ในประเทศไทย สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า (กรุงเทพมหานคร, 2547). หน้า 10-11 อ้างในเชิงอรุณที่ 45 สรวิต เริ่มสุกรี, "มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552). หน้า 31

สภาพแวดล้อมการทำงานชนิดใดที่มีศักยภาพเชิงอันตรายเราจะเรียกสภาพแวดล้อมชนิดนั้นว่าเป็นสิ่งที่เป็นอันตรายต่ออาชีวอนามัย

ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว ในขณะที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจจะเกิดอันตรายแก่อาชีวอนามัยของคนทำงานหรือไม่ก็ได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และยังส่งผลให้ผลผลิตของงานที่ทำออกมาดีด้วย แต่ในทางกลับกันสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอันตรายย่อมส่งผลต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อันนำมาซึ่งอุบัติเหตุและความผิดพลาดในการทำงานของลูกจ้าง และจะส่งผลกระทบต่อผลผลิตของนายจ้างในที่สุด

2.2.3.3 ขอบเขตและประเภทของสิทธิความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.3.3.1 ขอบเขตของสิทธิความปลอดภัยอาชีวอนามัย

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) ได้ร่วมกันกำหนดขอบเขตความปลอดภัยและอาชีวอนามัยไว้ 5 ประการดังนี้⁷⁹

1. การส่งเสริมและดำรงไว้ (promotion and maintenance) หมายถึง ส่งเสริมและธำรงรักษาไว้ซึ่งสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ของแรงงาน ตลอดจนมีความเป็นอยู่ที่ดีร่วมกันในสังคมของแรงงานตามสถานะที่พึงมีได้

2. การป้องกัน (prevention) หมายถึง การป้องกันมิให้แรงงานมีสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมหรือผิดปกติ เนื่องจากสภาพหรือสภาวะการทำงานที่ผิดปกติ

3. การปกป้องคุ้มครอง (protection) หมายถึง การดำเนินการปกป้องคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ มิให้มีการกระทำการที่เสี่ยงต่ออันตรายหรือการเกิดโรคภัยไข้เจ็บ

⁷⁹ นันทิตา ไหวดมงคล, ความหมายและหลักการของการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (2557). หน้า 11-12

4. การจัดการทำงาน (placing) หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมของการทำงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความต้องการของร่างกาย จิตใจของแรงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

5. การปรับงาน (adaptation) หมายถึง การปรับสภาพของงานและคนทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงสภาพทางสรีรวิทยาและพื้นฐานความแตกต่างทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของคนทำงานให้มีความสอดคล้องมากที่สุดเพื่อประสิทธิผลของงานนั้น ๆ

2.2.3.3.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง สิ่งหรือสภาพต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง เสียงดัง ความสั่นสะเทือน รั้งสี ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น พุ่ม ละออง สารเคมี เชื้อโรค และสัตว์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงสภาพการทำงานที่ซ้ำซาก การเร่งรีบทำงาน การทำงานล่วงเวลา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และชั่วโมงการทำงาน ความไม่เหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อให้เกิดการเจ็บป่วยจากการทำงานได้

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดการเจ็บป่วย หรือโรคจากการทำงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม⁸⁰ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางเคมี ทางชีวภาพ ทางการยศาสตร์และทางจิตวิทยาสังคม

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน เช่น ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง เสียงดัง ความสั่นสะเทือน รั้งสี และความกดดันบรรยากาศ ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งบริเวณสถานที่ทำงาน

2. สภาพแวดล้อมทางเคมี สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเกี่ยวข้อง เช่น สารเคมีที่ใช้ สารเคมีที่เป็นผลผลิต สารเคมีที่เป็นของเสียต้องกำจัด สารเคมีนั้นอาจอยู่ในรูปของ ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น คิวบิก ละออง หรืออยู่ในรูปของเหลว เช่น ตัวทำละลาย กรด ด่าง ตัวอย่างสารเคมี เช่น

⁸⁰ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ (กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2563), หน้า 8-10

ก๊าซคาร์บอนมอนนอกไซด์ ตะกั่ว แมงกานีส พรอท เบนซีน โยหิน สารเคมีเหล่านี้อาจเข้าสู่ร่างกาย โดยการหายใจ การกิน หรือการดูดซึมผ่านทางผิวหนังของผู้ปฏิบัติงาน ปริมาณของสารเคมีนับว่ามีบทบาทอย่างมากที่ส่งผลให้เกิดโรคจากการทำงานช้าหรือเร็ว ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานได้รับสารเคมีในปริมาณที่สูงมาก การเกิดโรคจะเห็นได้ชัดในระยะเวลาอันสั้น แต่ถ้าได้รับในปริมาณไม่มากนัก การเกิดโรคก็จะใช้เวลานาน

3. สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่มีชีวิต เช่น ไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา ไรฝุ่น พยาธิและสัตว์อื่นๆ เช่น ยุง หนู งู ตะขาบ และสภาพแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นข้าว ฝุ่นเมล็ดพืชต่างๆ

4. สภาพแวดล้อมทางการยศาสตร์ เช่น การทำงานที่มีท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม การก้มยกย้ายของผิดวิธี การบิดเอี้ยวตัว การทำงานซ้ำซาก การทำงานหนักเกินขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานที่สถานีนงานมีระดับความสูงไม่เหมาะสมกับความสูงของผู้ปฏิบัติงาน

5. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคม และเศรษฐกิจในการทำงาน เช่น สภาวะในการทำงานที่ถูกเร่งรัดหรือบีบบังคับให้ต้องทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือมอบหมายให้ทำงานมากเกินไปหรือทำงานซ้ำซาก จนเกิดความเบื่อหน่าย การทำงานล่วงเวลา สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้า การได้รับค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความกดดันทางจิตใจ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานงานที่ก่อให้เกิดความเครียดต่อจิตใจ

จากการที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจเป็นผลทำให้เกิดการเจ็บป่วยหรือเกิดโรคจากการทำงานขึ้น เมื่อเกิดการเจ็บป่วย ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับการตรวจวินิจฉัย รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพให้หายได้ แต่เมื่อผู้ปฏิบัติงานกลับเข้าทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมเช่นเดิมอีก ผู้ปฏิบัติงานก็อาจได้รับอันตรายซ้ำซ้อนเกี่ยวกับที่เกิดขึ้นแล้วไม่มีที่สิ้นสุด

2.2.3.4 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการรับรองสิทธิความปลอดภัย และอาชีวอนามัยไว้ใน อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 ทำให้สิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิทธิขั้นต่ำที่แรงงานทุกคนพึงจะได้รับ เพื่อป้องกันผลกระทบจากการทำงานต่อสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย อุบัติเหตุ โรคจากการทำงาน รวมทั้งป้องกันการเสียชีวิตของแรงงานจากการทำงาน ดังนั้นกฎหมายภายในประเทศจึงต้องรับรองสิทธิดังกล่าวให้แก่แรงงาน ดังเช่นตามกฎหมายของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 การกระทำละเมิดต่อสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงต้องรับโทษตามบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่กฎกระทรวงแรงงานกำหนด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁸¹ เป็นต้น นอกจากนี้ การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อชีวิต ร่างกาย หรืออนามัย นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบตามกฎหมายละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย โดยต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อลูกจ้าง และอาจมีความผิดไปถึงประมวลกฎหมายอาญา เช่น การกระทำโดยประมาทในความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เป็นต้น

2.2.3.5 ข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการละเมิดที่มีผลกระทบต่อชีวิตและร่างกายของลูกจ้าง ดังนั้นการจะยกเว้นความผิดเกี่ยวกับการละเมิดดังกล่าวย่อมไม่สามารถทำได้ แต่การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และแจกคู่มือการปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน⁸² เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบถึงวิธีการป้องกันตนเองจากอันตรายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นได้ขณะทำงาน

⁸¹ มาตรา 53 พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

⁸² มาตรา 14 พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

และความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะต้องรับจากการทำงานดังกล่าว แต่นายจ้างจะต้องมีมาตรการในการป้องกันลูกจ้างให้มากที่สุด เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสน้อยที่สุดหรือไม่มีโอกาสเลยที่จะได้รับผลกระทบจากอันตรายจากการทำงาน หากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และไม่แจกคู่มือการปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน นายจ้างต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาทตามกฎหมาย⁸³ และหากนายจ้างไม่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างก็ต้องได้รับโทษตามที่กล่าวไว้ในหัวข้อก่อน ดังนั้นหากนายจ้างได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และแจกคู่มือการปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานตามที่กฎหมายกำหนด และนายจ้างจัดให้มีมาตรฐานมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างครบถ้วนตามกฎหมายแล้ว ทำให้ลูกจ้างได้ทราบแล้วว่าตนอาจได้รับความเสี่ยงจากการทำงานอย่างไร และลูกจ้างได้รับการป้องกันอันตรายจากการทำงานตามมาตรฐานที่นายจ้างจัดให้แล้ว หากเกิดเหตุการณ์ที่กระทบต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างจะไม่ต้องรับโทษตามบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องครบถ้วนและเป็นธรรมต่อลูกจ้างแล้ว

2.2.3.6 หลักแห่งความได้สัดส่วนกับสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.3.6.1 หลักแห่งความได้สัดส่วน

หลักแห่งความได้สัดส่วนเป็นหลักกฎหมายที่ศาลปกครองทั้งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้พัฒนาขึ้นจนเป็นที่ยอมรับของศาลรัฐธรรมนูญของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส รวมทั้งเป็นที่ยอมรับในสาธารณรัฐออสเตรีย สมาพันธรัฐสวิส และประเทศอื่นๆ โดยเป็นหลักกฎหมายมหาชนทั่วไปในทางกฎหมายที่มีได้บัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นหลักกฎหมายทั่วไปในระดับเดียวกับรัฐธรรมนูญ มีพื้นฐานมาจากหลักความยุติธรรมอันเป็นพื้นฐานของหลักกฎหมายทั่วไป⁸⁴ และถือเป็นกฎหมายรัฐธรรมนูญที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แม้รัฐธรรมนูญของประเทศต่างๆ จะไม่ได้บัญญัติหลักความได้

⁸³ มาตรา 57 พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

⁸⁴ บรรเจิด สิงคะเนติ และสมศักดิ์ นวตระกูลพิสุทธิ์, "หลักความได้สัดส่วนตามหลักกฎหมายของเยอรมันและฝรั่งเศส," (23 กันยายน 2565). <http://elibrary.constitutionalcourt.or.th/multim/jindex/1-2/Image/1-2-40.pdf>

สัดส่วนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็ถือกันว่าเป็นหลักรัฐธรรมนูญทั่วไปและมีค่าบังคับเสมอกันกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ⁸⁵

หลักแห่งความได้สัดส่วนใช้ใน 2 กรณีคือ กรณีแรก การใช้หลักแห่งความได้สัดส่วนในการควบคุมกฎหมายระดับพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่นที่มีลำดับศักดิ์รองจากรัฐธรรมนูญให้ขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ กรณีที่สอง การใช้หลักแห่งความได้สัดส่วนในการควบคุมการใช้ดุลพินิจของฝ่ายปกครองว่าเป็นการใช้ดุลพินิจที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ สุจริตหรือไม่ โดยการใช้ดุลพินิจจะต้องกระทำด้วยความจำเป็นและพอสมควรแก่เหตุ ไม่เป็นการจำกัดเสรีภาพประชาชนเกินสมควร และการใช้ดุลพินิจจะต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ให้อำนาจใช้ดุลพินิจ รวมทั้งมาตรการที่กำหนดของการใช้ดุลพินิจจะต้องเป็นไปด้วยเหมาะสม

หลักแห่งความได้สัดส่วน (Principle of Proportionality) ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 ประการคือ หลักแห่งความเหมาะสม (Principle of Suitability) หลักแห่งความจำเป็น (Principle of Necessity) และหลักแห่งความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ (Principle of Proportionality in the Narrow Sense)⁸⁶

1. หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการที่ฝ่ายปกครองต้องพิจารณาการออกมาตรการซึ่งต้องบรรลุความมุ่งหมายตามที่กฎหมายให้อำนาจได้กำหนดไว้เท่านั้น มาตรการที่ฝ่ายปกครองออกมาใช้บังคับแก่ประชาชนต้องเป็นมาตรการที่เหมาะสม สามารถดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามที่ฝ่ายนิติบัญญัติประสงค์ให้เกิดขึ้นได้จริงในทางปฏิบัติ มาตรการที่ไม่อาจทำให้บรรลุความมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายให้อำนาจได้กำหนดไว้ย่อมเป็นมาตรการที่ไม่เหมาะสม โดยรัฐธรรมนูญจะบัญญัติให้การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจะกระทำได้ก็เฉพาะเพียงเพื่อจัดระเบียบการใช้สิทธิและเสรีภาพ ไม่ให้การใช้สิทธิหรือเสรีภาพของประชาชนคนหนึ่งกระทบกระเทือนสิทธิและเสรีภาพของประชาชนคนอื่นๆ หรือประโยชน์มหาชน ดังนั้น การตรากฎหมายให้อำนาจฝ่ายปกครองออกมาตรการบังคับให้ประชาชนกระทำการหรือมิให้กระทำการใดที่มีได้คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่นและหรือประโยชน์มหาชนเท่ากับเป็นการจำกัดสิทธิและ

⁸⁵ เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2563), หน้า 164

⁸⁶ วรพจน์ วิศรุตพิชญ์, สิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2543), หน้า 85-94

เสรีภาพที่ขัดต่อหลักแห่งความเหมาะสม เพราะไม่สามารถบรรลุผลในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้จริงในทางปฏิบัติ

2. หลักแห่งความจำเป็น เป็นหลักการที่ทำให้มาตรการที่ฝ่ายปกครองจะออกมาบังคับใช้กับประชาชนซึ่งกฎหมายให้อำนาจไว้ ต้องเป็นมาตรการที่จำเป็นแก่การดำเนินการเพื่อให้เจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายของกฎหมายนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ และเป็นมาตรการที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด กระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานน้อยที่สุด การใช้หลักแห่งความจำเป็นจะใช้ในกรณีมีมาตรการตามกฎหมายหลายมาตรการจึงต้องเลือกมาตรการตามหลักแห่งความจำเป็น คือ สามารถบรรลุเจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายของกฎหมายได้ และผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด โดยถ้าเป็นมาตรการที่ให้ประโยชน์แก่ประชาชนฝ่ายปกครองต้องเลือกมาตรการที่มีผลทำให้รัฐเสียประโยชน์น้อยที่สุด ประชาชนจำต้องยอมสละสิทธิและเสรีภาพของตนได้เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นและหรือประโยชน์มหาชนเท่านั้น ดังนั้น การจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชนเกินกว่าความจำเป็นในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ย่อมขัดต่อหลักแห่งความจำเป็น

3. หลักแห่งความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ เป็นหลักการที่ทำให้มาตรการที่กฎหมายให้อำนาจไว้แก่ฝ่ายปกครองจะออกมาบังคับใช้กับประชาชนต้องเป็นมาตรการที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาชนยิ่งกว่าที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่เอกชนหรือแก่สังคมโดยรวม เป็นการชั่งน้ำหนักความได้สัดส่วนนั้นว่ามีความสมดุลหรือไม่ เพราะแม้ว่ากฎหมายนั้นจะกำหนดมาตรการที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับการดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายนิติบัญญัติตั้งไว้ก็ตาม แต่หากการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่เอกชนหรือต่อสังคมเป็นอย่างมากเมื่อเทียบกับประโยชน์ที่ส่วนรวมที่พึงได้รับ จะถือว่าเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อให้อำนาจฝ่ายปกครองกระทำการดังกล่าวขัดต่อหลักแห่งความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ หลักการนี้ประสงค์ให้ฝ่ายปกครองออกคำสั่งทางปกครองที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และในขณะเดียวกันต้องก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐน้อยที่สุด และห้ามฝ่ายปกครองออกมาตรการที่เมื่อปฏิบัติตามคำสั่งนั้นแล้วจะเกิดประโยชน์น้อยมาก ไม่คุ้มกับความเสียหายที่จะเกิดขึ้น

ดังนั้นตามหลักแห่งความได้สัดส่วนฝ่ายปกครองจะออกมาตรการใดตามกฎหมายได้ จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของมาตรการที่จะทำให้บรรลุเจตนารมณ์และความมุ่งหมาย

ของกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ตามหลักแห่งความเหมาะสม รวมทั้งจะต้องเลือกมาตรการที่มีความจำเป็น กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุดตามหลักแห่งความจำเป็น และพิจารณาถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมหรือประโยชน์มหาชนมากที่สุดแต่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนน้อยที่สุดตามหลักแห่งความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ หลักการสำคัญ 3 ประการของหลักแห่งความได้สัดส่วนดังกล่าวข้างต้นเป็นการจำกัดอำนาจของฝ่ายปกครอง ช่วยให้มาตรการของรัฐที่ออกมาเป็นมาตรการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถบรรลุเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด และพิจารณาถึงประโยชน์มหาชนมากที่สุด

2.2.3.6.2 การใช้สิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้หลักแห่งความได้สัดส่วน

จากหลักแห่งความได้สัดส่วนจะเห็นได้ว่าการออกมาตรการของรัฐเกี่ยวกับสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องอยู่ภายใต้หลักแห่งความได้สัดส่วน โดยมาตรการที่รัฐออกมาต้องเป็นการคุ้มครองสิทธิของแรงงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมที่จะทำให้บรรลุเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ รวมทั้งจะต้องเลือกมาตรการที่มีความจำเป็นกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด และพิจารณาถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมหรือประโยชน์มหาชนมากที่สุดแต่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนน้อยที่สุด

การออกกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องพิจารณาถึงกฎหมายที่ให้อำนาจรัฐในการออกกฎหมาย โดยหากพิจารณาตามกฎหมายระหว่างประเทศจะต้องพิจารณาอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 แต่หากพิจารณาตามกฎหมายไทยจะต้องพิจารณา พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยรัฐที่ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาดังกล่าวย่อมต้องปฏิบัติตามและออกกฎหมายภายในประเทศเพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของกฎหมายดังกล่าว และเมื่อมีกฎหมายภายในประเทศมาตรการที่รัฐจะออกมาเกี่ยวกับสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องบรรลุเจตนารมณ์และความมุ่งหมาย

ของกฎหมายภายในประเทศนั้น ดังนั้นตามกฎหมายภายในประเทศของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 รัฐจึงต้อง ออกมาตรการภายใต้กฎหมายนี้เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติ ดังกล่าว

และเมื่อมาตรการเกี่ยวกับสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานบรรลุเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของกฎหมายแล้ว ต้องพิจารณาต่อไปว่ามาตรการดังกล่าวเป็นมาตรการที่มีความจำเป็นและกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน น้อยที่สุด โดยการพิจารณานั้นต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งสิทธิเกี่ยวกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของแรงงาน เป็นสำคัญ และกระทบต่อนายจ้างน้อยที่สุด เป็นมาตรการที่สร้างความสมดุลระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง โดยลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานอย่างสูง แต่ไม่กระทบต่อประสิทธิภาพ งบประมาณ หรือความสำเร็จของงานที่มีต่อ นายจ้าง หรือหากกระทบต่อนายจ้างก็ต้องเป็นการกระทบที่น้อยที่สุด เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความ คุ้มครองอย่างเหมาะสม และสูงที่สุดตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ แต่จะเห็นได้ว่า สิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานหรือ ลูกจ้างทุกคนพึงจะได้รับตามกฎหมาย และเป็นสิทธิที่นายจ้างไม่อาจปฏิเสธที่จะไม่ปฏิบัติตามได้ เพราะหากนายจ้างไม่ปฏิบัติให้สถานประกอบกิจการมีสิทธิดังกล่าว นายจ้างย่อมได้รับโทษตามที่ กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนั้นการพิจารณาถึงความจำเป็นและการกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน น้อยที่สุดนั้น มาตรการเกี่ยวกับสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงมีความจำเป็นมากและกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อย เพราะเป็นการกระทบต่อ นายสิทธิของนายจ้างเท่านั้น ไม่ได้กระทบต่อสิทธิของประชาชนในวงกว้าง แต่ในทางกลับกัน การกระทบต่อสิทธิของนายจ้างกลับเป็นการช่วยเหลือแรงงานจำนวนมากในสังคมให้ได้รับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม ท้ายที่สุดแล้ว นายจ้างเองก็จะได้ประโยชน์จากประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของลูกจ้าง อันนำมาซึ่งผลการทำงานที่ดี และนายจ้างก็จะได้รับผลประกอบการที่ดีตามมา

นอกจากนี้มาตรการเกี่ยวกับสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมหรือประโยชน์มหาชนมากที่สุดแต่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนน้อยที่สุด โดยมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นมาตรการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม คือ ประโยชน์ของแรงงานหรือลูกจ้าง แต่จะกระทบต่อปัจเจกชน คือ นายจ้าง ซึ่งต้องพิจารณาว่าการกระทบต่อนายจ้างน้อยที่สุดหรือไม่ ซึ่งมาตรการที่รัฐบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นมาตรการที่รัฐคำนึงถึงลูกจ้างเป็นสำคัญ แต่รัฐเองก็ต้องคำนึงถึงนายจ้างด้วย แต่ท้ายที่สุดแล้วมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานก็สร้างประโยชน์ให้กับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยลูกจ้างได้รับความปลอดภัยในการทำงานที่ดี และนายจ้างได้รับผลสำเร็จของผลงานที่ดี อันนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่ดีของนายจ้าง ทำให้นายจ้างมีสภาพเศรษฐกิจที่ดี และลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม

จะเห็นได้ว่าหลักแห่งความได้สัดส่วนกับสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกันเพื่อให้รัฐออกมาตรการอย่างเหมาะสมกับลูกจ้าง แต่เป็นมาตรการที่นายจ้างยอมรับได้ สร้างความสมดุลให้กับทั้งนายจ้างและลูกจ้างอย่างเหมาะสม ทำให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความปลอดภัย มีอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับลูกจ้าง และสร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับนายจ้าง

บทที่ 3

การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายต่างประเทศ

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เป็นสิทธิที่มีการรับรองในกฎหมายแรงงานของหลายประเทศ เช่น สาธารณรัฐฝรั่งเศส สาธารณรัฐโปรตุเกส ประเทศแคนาดา สาธารณรัฐไอร์แลนด์ ราชาอาณาจักรสเปน สาธารณรัฐอิตาลี ราชาอาณาจักรเบลเยียม และในบางประเทศไม่มีการรับรองสิทธิในกฎหมายแต่เป็นการให้ความร่วมมือโดยสมัครใจ⁸⁷จากนายจ้างเอง เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี บริษัท Volkswagen นายจ้างจะไม่ส่งอีเมลใด ๆ ไปยังลูกจ้างหลังจากสิ้นสุดเวลาทำการมากกว่าสามสัปดาห์⁸⁸ โดยประเทศที่มีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือแนวทางของกฎหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบททางด้านกฎหมาย สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ นอกจากนี้กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานยังเป็นกฎหมายที่เกิดขึ้นใหม่ในหลายประเทศทั่วโลก จึงมีประเทศที่บัญญัติรับรองสิทธิดังกล่าวไม่มากนัก วิทยานิพนธ์นี้เลือกศึกษาตัวอย่างจากประเทศที่มีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยแบ่งเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil law) ได้แก่ สาธารณรัฐฝรั่งเศสและสาธารณรัฐโปรตุเกส และประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law) ได้แก่ ประเทศแคนาดาและสาธารณรัฐไอร์แลนด์

3.1 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศส

3.1.1 แนวความคิดของกฎหมาย

ในสาธารณรัฐฝรั่งเศสกฎหมายการจ้างงานให้การคุ้มครองลูกจ้างในระดับที่⁸⁹ อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมทางกฎหมายนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอันเป็นผลมาจากการปฏิรูปของรัฐบาลและวิวัฒนาการของกฎหมาย แนวโน้มล่าสุดมีแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานและข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน ชั่วโมงการทำงาน การร่วมกันทำข้อตกลง อัตราค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง และการเลิกจ้างในบริษัทจดทะเบียน

⁸⁷ Paul M. Secunda, "The Employee Right to Disconnect," *Notre Dame Journal of International & Comparative Law* 9, 1, no. 3 (2019). p.29

⁸⁸ Jeevan Vasagar, "Out of Hours Working Banned by German Labour Ministry," (5 June 2022). <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html>.

⁸⁹ L&E global, "employment law overview France 2021-2022," (8 February 2022). https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG_MEMO_France_24.11.20_compressed.pdf

กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสกำหนดให้พลเมืองนอกสหภาพยุโรปทุกคนต้องมีใบอนุญาตทำงานจึงจะทำงานได้ โดยนายจ้างและลูกจ้างมีอิสระในการเจรจาข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงาน⁹⁰ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างมีสิทธิขั้นต่ำตามกฎหมาย โดยปกติลูกจ้างจะทำงาน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่านั้น⁹¹ ชั่วโมงการทำงานเพิ่มเติมตามคำร้องขอของลูกจ้าง นายจ้างจะถือเป็นการทำงานล่วงเวลา⁹²

กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีพื้นฐานมาจากกฎหมายตามลำดับความสำคัญดังนี้ ประการแรก รัฐธรรมนูญ ประการที่สอง กฎหมายของสหภาพยุโรป ข้อบังคับของสหภาพยุโรป คำสั่งและกฎหมายของศาลยุโรป และอนุสัญญายุโรปเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพพื้นฐาน ประการที่สาม ประมวลกฎหมายแรงงาน ประกอบไปด้วย กฎหมาย ระเบียบต่างๆ และพระราชกฤษฎีกา ประมวลกฎหมายแรงงานจะกำหนดเกือบทุกแง่มุมของกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ประการที่สี่ คำพิพากษาของศาลฝรั่งเศส ประการที่ห้า ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม โดยเป็นข้อตกลงการเจรจาต่อรองที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างลูกจ้างคนหนึ่งหรือหลายคน ตัวแทนสหภาพการค้ำหนึ่งหรือหลายแห่ง และองค์กรตัวแทนนายจ้าง ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมมีผลผูกพันกับนายจ้างทุกรายที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ประการที่หก ข้อตกลงร่วมกันของบริษัท ข้อตกลงเหล่านี้ใช้กับบริษัทโดยเฉพาะ ลงนามโดยนายจ้างกับผู้แทนสหภาพแรงงานที่มีอยู่ในบริษัท ประการที่เจ็ด ข้อตกลงพิเศษ เป็นข้อตกลงที่เกิดขึ้นในระดับบริษัท โดยบริษัทสามารถทำสัญญากับลูกจ้างได้ เป็นการทำข้อตกลงกับผู้แทนหรือคณะทำงานมากกว่ากับผู้แทนสหภาพแรงงาน และในกรณีเช่นนี้ ข้อตกลงพิเศษไม่รวมอยู่ในหมวดหมู่ข้อตกลงของบริษัท ถือว่ามีผลผูกพันตามกฎหมาย⁹³

3.1.2 นิยามความหมาย

กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่มีการนิยามความหมายของคำว่า (droit à la déconnexion) หรือที่เรียกว่า “Right to Disconnect” ดังนั้นการแปลความของคำดังกล่าวจึงอาจแปลได้หลากหลายความหมาย ไม่ว่าจะเป็น สิทธิที่จะตัดการเชื่อมต่อ สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน แต่แม้ว่าในกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสจะไม่มีการบัญญัติความหมาย

⁹⁰ มาตรา L1221-1 และ L1221-2 ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Code du travail)

⁹¹ มาตรา L3121-27 ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Code du travail)

⁹² มาตรา L3121-28 ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Code du travail)

⁹³ global, "employment law overview France 2021-2022."

ดังกล่าว แต่การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวก็ไม่มีประเด็นเกี่ยวกับความหมายของคำดังกล่าว คงมีแต่ประเด็นการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวมากกว่า

3.1.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสเริ่มต้นจากการเห็นความจำเป็นของการจำกัดเวลาการทำงาน เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยส่งผลกระทบต่อแรงงานเนื่องจากทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน โดยมีการสั่งงานมีการใช้เครื่องมือสื่อสารนอกเวลาทำงาน เช่น การติดต่อเรื่องงานทางโทรศัพท์ การสั่งงานผ่านระบบออนไลน์ต่าง ๆ การตรวจสอบอีเมล ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานนอกเวลาโดยไม่ได้ค่าล่วงเวลาในการทำงาน ดังนั้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2017 หรือ พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมา สาธารณรัฐฝรั่งเศสได้ตรากฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน (droit à la déconnexion) หรือที่เรียกว่า “Right to Disconnect” โดยกำหนดให้บริษัทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปเจรจาข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน หรือบริษัทจะต้องตกลงกับลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และกำหนดวิธีปฏิบัติตามสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน การไม่อ่านหรือไม่ตอบอีเมลที่ถูกส่งมาจากบริษัทได้หากอยู่นอกเวลาทำงานหรือระหว่างวันหยุดโดยไม่ถือเป็นความผิด เพื่อปกป้องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของลูกจ้างชาวฝรั่งเศสในยุคของเทคโนโลยีที่ทันสมัยและก้าวหน้า โดยบริษัทต้องระบุว่าเวลาทำงานของลูกจ้างในแต่ละวันเริ่มต้นและสิ้นสุดลงในเวลาใด และจะต้องมีนโยบายลดการทำงานในระหว่างเวลาส่วนตัว โดยบริษัทที่มีกฎหรือคำสั่งให้ลูกจ้างตรวจสอบและตอบอีเมลนอกเวลาทำงาน ถือเป็นปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เพราะไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานแก่ลูกจ้างตามที่สมควรจะได้ ทั้งยังส่งผลให้เกิดผลข้างเคียงอื่นๆ เช่น ความเครียด ภาวะอ่อนล้า ปัญหาด้านการนอนหลับ รวมถึงกระทบต่อความสัมพันธ์ของลูกจ้างกับคนในครอบครัว

สาธารณรัฐฝรั่งเศสเป็นประเทศแรกที่ยอมรับเกี่ยวกับการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์นอกเวลาทำงานมาบัญญัติรับรองเป็นกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน⁹⁴ โดยประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L 2242-8⁹⁵ กำหนดให้บริษัทที่มีลูกจ้างอย่างน้อยห้าสิบคนขึ้นไปต้องเสียค่าปรับในกรณีที่ไม่มีการเจรจาเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและ

⁹⁴ Secunda, "The Employee Right to Disconnect." p.27

⁹⁵ legifrance, "Code du travail - Article L2242-8 - Légifrance," (10 September 2022).

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389692.

ชาย และการไม่จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย โดยเฉพาะมาตรการที่มุ่งขจัดช่องว่างด้านค่าจ้างและคุณภาพชีวิตในการทำงาน นายจ้างอาจต้องรับโทษจำคุกหนึ่งปีและปรับจำนวน 3,750 ยูโร ตามมาตรา L2243⁹⁶ โดยในมาตรา L 2242-17 ข้อ 7⁹⁷ กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย ต้องมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบโดยลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยบริษัทจะต้องมีกลไกในการควบคุมการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับช่วงเวลาพักผ่อนและวันลา ตลอดจนชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวของลูกจ้าง ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงนายจ้างจะต้องจัดทำแผนผังขั้นตอนตามคำแนะนำของคณะกรรมการสังคมและเศรษฐกิจ แผนผังขั้นตอนนี้จะกำหนดขั้นตอนสำหรับการใช้สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และยังจัดให้มีการดำเนินการสำหรับลูกจ้าง หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการ การฝึกอบรมและการดำเนินการเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างสมเหตุสมผล เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและนายจ้าง

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานสามารถทำได้ในบริษัทโดยข้อตกลงร่วมหรือโดยแผนผังขั้นตอนที่นายจ้างร่างขึ้น การจัดทำเป็นข้อตกลงจะเกิดขึ้นในระหว่างการเจรจาข้อบังคับประจำปี ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในที่ทำงานโดยคำนึงถึงข้อตกลงที่จะต้องเริ่มต้นอย่างน้อยปีละครั้ง หรือทุกๆ สี่ปีหากมีการสรุปข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับระยะเวลาของการเจรจาในบริษัทใดๆ ที่มีตัวแทนของสหภาพแรงงาน⁹⁸ ทำให้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2017 เป็นต้นไป การเจรจาข้อบังคับประจำปีจะมีขึ้นทุกปี เว้นแต่จะมีข้อตกลงกำหนดระยะเวลาที่แตกต่างกัน โดยจะกำหนดขั้นตอนสำหรับการใช้สิทธิอย่างเต็มที่ของลูกจ้างในการตัดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานและมีการจัดตั้งระบบการควบคุมการใช้เครื่องมือดิจิทัลโดยบริษัท เพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับช่วงเวลาพัก ตลอดจนชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ประมวลกฎหมายแรงงานกำหนดให้นายจ้างจัดทำแผนผังขั้นตอนในเรื่องนี้หลังจากปรึกษากับคณะกรรมการสังคมและเศรษฐกิจแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อกำหนดขั้นตอนการใช้สิทธิการตัดขาด

⁹⁶ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, "ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร," (นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564), หน้า 63-64.

⁹⁷ legifrance, "Article L2242-17 - Code du travail - Légifrance," (10 September 2022). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/.

⁹⁸ Légifrance, "Article L2242-1 - Code du travail - Légifrance," (10 September 2022). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035627878.

การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และจัดให้มีการดำเนินการสำหรับลูกจ้างและนายจ้างในการกำกับดูแล การวางแผนที่จะดำเนินการฝึกอบรม และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับลูกจ้างและนายจ้าง

บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสในปัจจุบันไม่ได้กำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมใด ๆ เพื่อรับรองประสิทธิภาพของการใช้สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับนายจ้างที่จะวางมาตรการที่เหมาะสมเพื่ออนุญาตให้ลูกจ้างตัดการติดต่อสื่อสารและตัดการเจรจาใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการประเมินความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะได้รับภายในบริษัท ปรับวิธีการใช้สิทธิในการตัดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานให้เข้ากับลักษณะเฉพาะของบริษัทของตน และบริษัทที่มีตัวแทนสหภาพแรงงานมีหน้าที่ในการแนะนำสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในบริบทของการเจรจาร่วมกัน เพื่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

กลไกเรื่องสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารทำงานนอกเวลาทำงานทางอิเล็กทรอนิกส์ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส บัญญัติให้นายจ้างกับลูกจ้างของบริษัท หรือองค์กรที่มีลูกจ้างเกินกว่า 50 คนจะต้องเจรจาดกกลางกันเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารทำงานนอกเวลาทำงาน โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจทำข้อตกลงยกเว้นเรื่องดังกล่าวได้ หากบริษัทหรือองค์กรใดที่การทำงานจำเป็นต้องติดต่อกับลูกจ้างนอกเวลาทำงานหรือเป็นการทำงานที่ต้องติดต่อกับต่างประเทศที่เวลาของแต่ละประเทศแตกต่างกัน โดยต้องกำหนดเงื่อนไขและเงื่อนไขต่างๆ เอาไว้ให้ชัดเจน กล่าวโดยสรุปก็คือกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่ได้ห้ามการติดต่อสื่อสารหรือส่งงานนอกเวลาทำงานผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ อย่างเด็ดขาด แต่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงกันว่าจะทำงานกันอย่างไรหลังเวลาเลิกงาน มีตัวอย่างที่เกิดขึ้นเช่น บริษัท Orange ของสาธารณรัฐฝรั่งเศสทำความตกลงกับลูกจ้างว่าเวลาประชุมห้ามใช้โทรศัพท์หรือส่งข้อความหรือใช้อีเมลส่วนตัว บริษัท Michelin ทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่า วันศุกร์ตั้งแต่เวลา 21.00 น.ถึงวันจันทร์เวลา 7.00 น. จะไม่มีการติดต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องงาน⁹⁹ แต่จะเห็นได้ว่ากฎหมายเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานทางอิเล็กทรอนิกส์ของสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่มีการบัญญัติเกี่ยวกับบทลงโทษที่ชัดเจน กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว ไม่ได้กำหนดบทลงโทษโดยเฉพาะสำหรับความล้มเหลวในการดำเนินการตามข้อกำหนดทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสาร

⁹⁹ นันทวัฒน์ บรมานันท์, "สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน."

ทำงานนอกเวลาทำงานอย่างไรก็ตามนายจ้างสามารถถูกลงโทษได้โดยเป็นบทลงโทษทางอ้อม คือ การจำคุกและปรับ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ในการเจรจาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือไม่เคารพระยะเวลาพักงานของลูกจ้าง รวมทั้งสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารทำงานนอกเวลาทำงานตามมาตรา L2243-2¹⁰⁰ แต่ในกรณีที่ไม่มีแผนผังชั้นตอน จะไม่มีบทลงโทษใด ๆ มีเพียงแต่คำพิพากษาของศาลฎีกาที่ตัดสินให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างกรณีต้องทำงานนอกเวลาทำงานเท่านั้น

กฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสฉบับนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เน้นเรื่องความเป็นส่วนตัวและเวลาพักผ่อน ในอีกด้านหนึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่ากฎหมายการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสยกเว้นนายจ้างรายย่อย เพราะไม่มีหลักฐานว่านายจ้างรายย่อยเหล่านี้ติดต่อลูกจ้างผ่านการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ หลังเลิกงานหรือมีการติดต่อสื่อสารน้อย แต่มีบางแนวความคิดมองในทางตรงข้ามว่า เมื่อพิจารณาจากความเป็นจริงของชีวิตในที่ทำงาน การที่มีลูกจ้างจำนวนน้อยเพื่อทำงานที่จำเป็นเท่านั้น การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานย่อมมีโอกาสเกิดขึ้นได้มาก เพราะโอกาสในการติดต่อสื่อสารย่อมมาถึงลูกจ้างได้มาก ในกรณีนี้มีความไม่ชัดเจนว่าจะบังคับใช้กฎหมายอย่างไร รวมทั้งกระบวนการตามกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะตรวจสอบนายจ้างว่านายจ้างมีการปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่อย่างไร

3.1.4 คำพิพากษาของศาล

3.1.4.1 ก่อนการใช้บังคับกฎหมาย

การที่กฎหมายแรงงานฝรั่งเศสมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน (droit à la déconnexion) หรือที่เรียกว่า “Right to Disconnect” เนื่องจากศาลฎีกาของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้มีคำพิพากษาที่สำคัญดังนี้

คำพิพากษาที่ 1: Labor Chamber of the Cour de Cassation, October 2, 2001 n°99-42.727;¹⁰¹ คำพิพากษานี้เป็นคำพิพากษาแรกที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม ค.ศ. 2001 ซึ่งระบุว่า "ลูกจ้างไม่มีภาระผูกพันที่จะยอมรับ

¹⁰⁰ Légifrance, "Code du travail - Article L2243-2 - Légifrance," (10 September 2022).

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031086604.

¹⁰¹ รัฐบาลฝรั่งเศส, "Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.727, Publié au bulletin," (3 June 2022). <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>.

การทำงานที่บ้านหรือนำไฟล์และเครื่องมือในการทำงานไปที่บ้าน" ข้อเท็จจริงในคดีนี้เริ่มจาก นายเอ็กซ์เข้าทำงานเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม ค.ศ. 1975 ในการให้บริการของบริษัทประกันชีวิต โดยได้ทำงานที่สำนักงานซึ่งอยู่ในสถานที่ของบริษัท ต่อมาเมื่อบริษัทได้ปิดลง บริษัทจึงให้นายเอ็กซ์ทำงานที่บ้านโดยแก้ไขสัญญาเพียงฝ่ายเดียวให้นายเอ็กซ์ทำงานที่บ้าน นายเอ็กซ์จึงยกเลิกสัญญาจ้างและเรียกค่าชดเชยจากบริษัท แต่ไม่สำเร็จ ศาลฎีกามีคำพิพากษาว่า นายเอ็กซ์ไม่จำเป็นต้องตกลงที่จะทำงานที่บ้าน หรือติดตั้งไฟล์และเครื่องมือในการทำงานที่บ้าน

คำพิพากษาที่ 2: Labor Chamber of the Cour de Cassation, February 17, 2004 n°01-45.889;¹⁰² เป็นคำพิพากษาที่ยืนยันเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยมีคำพิพากษาในเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2004 ยืนยันสิทธิของลูกจ้างว่า "การที่ลูกจ้างไม่สามารถติดต่อได้ทางโทรศัพท์มือถือนอกเวลาทำงาน ไม่ถือว่าเป็นการประพฤตินิষบ" ข้อเท็จจริงในคดีนี้เริ่มจาก นายฌอง-เบอร์นาร์ด ได้รับการว่าจ้างให้เป็นแพทย์ เมื่อวันที่ 9 มกราคม ค.ศ. 1995 โดยบริษัท แต่เขาถูกไล่ออกเนื่องจากการประพฤตินิษบอย่างร้ายแรงเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน ค.ศ. 1998 เนื่องจากปฏิเสธที่จะให้บริการ ละเลยต่อเหตุฉุกเฉินซึ่งเป็นอันตรายต่อผู้ป่วย โดยปฏิเสธที่จะรับโทรศัพท์ที่นายจ้างโทรแจ้ง เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน ค.ศ. 1998 ระหว่างเวลา 12.30 น. - 13.00 น. บริษัทมองว่าพฤติกรรมที่ขาดความรับผิดชอบนี้บ่งบอกถึงความประพฤตินิษบอย่างร้ายแรง ทำให้นายจ้างไม่สามารถรักษาการบริการของตนไว้ได้ในเวลาที่จำกัด และลูกจ้างดูหมิ่นจรรยาบรรณของวิชาชีพ ศาลฎีกามีคำพิพากษาว่า การที่ไม่สามารถติดต่อได้นอกเวลาทำงานนั้นปราศจากความผิด จึงไม่เป็นเหตุให้ลงโทษทางวินัย เนื่องจากการประพฤตินิษบอย่างร้ายแรง

3.1.4.2 หลังการใช้บังคับกฎหมาย

กฎหมายเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส เมื่อมีการบังคับใช้แล้วได้มีคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ตัดสินให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างกรณีต้องทำงานนอกเวลางาน โดยในเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2018 ศาลฎีกาของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้มีคำพิพากษาให้บริษัท Rentokil Initial ซึ่งเป็นบริษัทกำจัดแมลงสัญชาติอังกฤษต้องจ่ายเงินจำนวน 60,000 ยูโร ให้อดีตพนักงานที่ประจำอยู่ที่สำนักงานสาขาในสาธารณรัฐฝรั่งเศส และเป็นผู้ถูกขอให้สามารถติดต่อเรื่องงานได้ตลอดเวลา โดยคดีนี้น่าจะเป็นคดีแรกหลังจากที่สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน “droit à la déconnexion” มีผลใช้บังคับ

¹⁰² รัฐบาลฝรั่งเศส, "Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01-45.889, Inédit," (3 June 2022). <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>

เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2017 เป็นต้นมา แสดงให้เห็นว่า ศาลฎีกาของสาธารณรัฐฝรั่งเศส มองว่าการที่ขอให้ลูกจ้างต้องสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ตลอดเวลา เป็นการขัดต่อสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานและบริษัทต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างด้วย¹⁰³

3.2 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายสาธารณรัฐโปรตุเกส

3.2.1 แนวความคิดของกฎหมาย

กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐโปรตุเกสเป็นการคุ้มครองอย่างสูงและเข้มงวด¹⁰⁴ กฎและหลักการของกฎหมายนี้มีผลใช้ทั้งกับความสัมพันธ์ในการจ้างงานส่วนบุคคลและข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งทำให้สภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่ข้อตกลงดังกล่าวมีผลบังคับใช้ในวงกว้างอันเป็นผลมาจากมาตรการขยายเวลาของรัฐบาล ในปี ค.ศ. 2009 ทำให้ประมวลกฎหมายแรงงาน ซึ่งเดิมออกในปี ค.ศ. 2003 ได้รับการแก้ไข ส่งผลให้ความยืดหยุ่นมากขึ้น

กฎหมายการจ้างงานของสาธารณรัฐโปรตุเกส ได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนมากมาย ดังนั้น หลังจากการปฏิรูปกฎหมายมากกว่า 30 ปี ระบบแรงงานของสาธารณรัฐโปรตุเกสจึงมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการจัดเวลาทำงาน กฎหมายหลักคือประมวลกฎหมายแรงงาน การแก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022 ได้แก้ไขประมวลกฎหมายแรงงาน ระบบอุบัติเหตุในการทำงานและโรคจากการทำงานเกี่ยวกับระบบการทำงานทางไกล และสิทธิในการตัดการติดต่อสื่อสารด้วยการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ ทำให้ในปัจจุบันการทำงานทางไกลถือเป็นงานใดๆ ที่ดำเนินการภายใต้กฎหมาย การทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไม่ว่าจะงานนั้นจะดำเนินการในระยะไกลอย่างสมบูรณ์หรือในรูปแบบผสมผสาน บริษัทอาจยอมรับระบบการทำงานทางไกลโดยสามารถกำหนดได้ในกฎระเบียบภายในของบริษัท หากลูกจ้างร้องขอให้เริ่มทำงานทางไกล การปฏิเสธของนายจ้างจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรและต้องมีเหตุผลในการปฏิเสธ

¹⁰³ สุริเยนทร์ ศรีสังข์, "การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน."

¹⁰⁴ L&E global, "employment law overview Portugal 2021-2022," (8 February 2022).

https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG-Employment-Law-Overview-2021-2022_Portugal_27.03.21.pdf

นายจ้างยังต้องเคารพความเป็นส่วนตัว ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพักผ่อนของลูกจ้างกับครอบครัว ตลอดจนจัดให้มีสภาพการทำงานทางร่างกายและจิตใจที่เพียงพอ ห้ามจับภาพและใช้ภาพเสียง การเขียน ประวัติ หรือวิธีการควบคุมอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง

การควบคุมงาน การประชุมการทำงานทางไกลจะต้องเกิดขึ้นภายในเวลาทำงาน และควรกำหนดเวลาในการทำงานล่วงหน้า 24 ชั่วโมง โดยลูกจ้างต้องแสดงตน ณ สถานที่ของบริษัทหรือสถานที่อื่นที่กำหนดเมื่อได้รับการเรียกล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง ซึ่งปัจจุบันนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางหากเกินค่าขนส่งปกติระหว่างบ้านของลูกจ้างกับสถานที่ทำงาน ณ สถานที่ประกอบการ

กฎหมายฉบับนี้ยังได้กำหนดกฎเกณฑ์ใหม่สำหรับการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานอีกด้วย การปฏิบัติงานทางไกลในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้หรือการสัมผัสกับสารอันตรายและวัสดุเป็นสิ่งต้องห้าม เว้นแต่จะดำเนินการในโรงงานที่ได้รับการรับรอง ในทำนองเดียวกัน นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดขั้นต่ำด้านสุขภาพและความปลอดภัยเกี่ยวกับงานและอุปกรณ์สำหรับการทำงานทางไกล และลูกจ้างมีหน้าที่ให้การเข้าถึงสถานที่ทำงานทางไกลตามที่นายจ้างมอบหมาย¹⁰⁵

3.2.2 นิยามความหมาย

ประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐโปรตุเกสไม่มีการลงรายละเอียดที่ชัดเจน ไม่ได้นิยามความหมายของคำว่า การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ทำให้เกิดปัญหาว่า ใครบ้างไม่สามารถติดต่อกับลูกจ้างได้ หรือแค่เฉพาะเจ้านายของลูกจ้างรายนั้นคนเดียว กฎหมายนี้รวมถึงประธานของบริษัทด้วยหรือไม่ และความหมายคำว่า ติดต่อกับ ในกฎหมายนี้ครอบคลุมถึงอะไรบ้าง หมายถึง การพูดคุยโทรศัพท์ การส่งข้อความ หรือการส่งอีเมลด้วย

3.2.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022 ประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐโปรตุเกสได้มีการแก้ไขรับรองให้การทำงานทางไกลสามารถนำมาทดแทนและถือว่าเป็นการทำงานเหมือนกับทำงานที่สถานประกอบการ นายจ้างมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับการทำงานในสถานประกอบการ ค่าจ้าง ค่าใช้จ่ายในอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจากการทำงาน โดยเนื้อหา

¹⁰⁵ GARRIGUES, "Portuguese Labour System," (8 February 2022).

<https://www.portugalglobal.pt/EN/InvestInPortugal/Laboursystem/Paginas/LabourSystem.aspx>

ของกฎหมายที่แก้ไข ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานทางไกล ควบคุมระบบการชดเชย สำหรับอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคจากการทำงาน

การทำงานทางไกลที่แก้ไขเพิ่มเติมตามกฎหมายฉบับนี้ ประกอบด้วย

1. แนวคิดของการทำงานทางไกล¹⁰⁶ ที่ให้การทำงานทางไกลถือเป็นการทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างตามกฎหมาย

2. ข้อตกลงในการให้ทำงานทางไกล¹⁰⁷ ลูกจ้างสามารถทำงานภายใต้ระบบการทำงานทางไกลได้ โดยต้องมีข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรเสมอ ซึ่งอาจรวมอยู่ในสัญญาจ้างงานหรือเป็นสัญญาแยกต่างหากเป็นเอกเทศอีกฉบับหนึ่งก็ได้ มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานทางไกลที่ถาวร หรือการสลับระยะเวลาการทำงาน และข้อตกลงต้องมีการกำหนดสถานที่ทำงาน ช่วงเวลาปกติของการทำงานรายวันและรายสัปดาห์ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างจะได้รับ รวมทั้งข้อตกลงอื่นๆ ที่สำคัญ

3. ระยะเวลาและการสิ้นสุดข้อตกลงการทำงานทางไกล¹⁰⁸ ข้อตกลงการทำงานทางไกลสามารถกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนหรือไม่แน่นอนก็ได้ โดยข้อตกลงการทำงานทางไกลที่กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน จะต้องไม่เกินหกเดือน โดยจะมีการต่ออายุโดยอัตโนมัติในระยะเวลาที่เท่ากัน หากทั้งนายจ้างและลูกจ้างประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่เกิน 15 วันก่อนสิ้นสุดข้อตกลงว่าไม่มีเจตนาที่จะต่ออายุข้อตกลง กรณีข้อตกลงการทำงานทางไกลที่กำหนดระยะเวลาไม่แน่นอน คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจยุติข้อตกลงโดยวิธีการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะมีผลในวันที่ 60 นับจากวันที่ขอยุติข้อตกลง

4. อุปกรณ์และระบบ¹⁰⁹ นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหาอุปกรณ์และระบบที่จำเป็นสำหรับการทำงานทางไกล

¹⁰⁶ มาตรา 165 ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

¹⁰⁷ มาตรา 166 ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

¹⁰⁸ มาตรา 167 ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

¹⁰⁹ มาตรา 168 ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

5. สิทธิและหน้าที่ที่เท่าเทียมกัน¹¹⁰ ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานทางไกลมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงาน ณ สถานที่ประกอบกิจการของบริษัทซึ่งทำงานประเภทเดียวกันหรือมีหน้าที่เหมือนกัน มีสิทธิในการฝึกอบรม ความก้าวหน้าในอาชีพ การจำกัดชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาพัก รวมถึงการจ่ายค่าจ้าง การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การชดเชยอุบัติเหตุในที่ทำงาน และโรคจากการทำงาน

6. การเคารพความเป็นส่วนตัว¹¹¹ นายจ้างต้องเคารพความเป็นส่วนตัวของคนลูกจ้าง ครอบคลุมถึงชั่วโมงการทำงานและเวลาพักผ่อนกับครอบครัวของลูกจ้าง ตลอดจนจัดสภาพการทำงานที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจแก่ลูกจ้าง ห้ามจับภาพและใช้ภาพ เสียง การเขียน ประวัติ หรือการใช้วิธีการอื่นใดในการควบคุมที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง

7. สิทธิในการทำงานทางไกล¹¹² ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเริ่มทำงานภายใต้ระบบการทำงานทางไกลหากสามารถทำงานได้เช่นเดียวกับที่ทำงาน ณ สถานที่ประกอบกิจการ ลูกจ้างที่มีบุตรอายุไม่เกิน 3 ปี มีสิทธิที่จะร้องขอทำงานภายใต้ระบบการทำงานทางไกลได้ และอาจขยายได้ถึงอายุ 8 ปี ถ้าเป็นไปได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

8. องค์กร ทิศทาง และการควบคุมงาน¹¹³ การประชุมการทำงานทางไกลจะต้องดำเนินการในเวลาที่แน่นอน จะต้องเกิดขึ้นภายในชั่วโมงการทำงานและควรกำหนดเวลาไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง

9. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน¹¹⁴ ห้ามทำงานทางไกลในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้หรือสัมผัสกับสารและวัสดุที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความสมบูรณ์ของร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน เว้นแต่จะดำเนินการในโรงงานที่ได้รับการรับรองเพื่อการนี้ นายจ้างต้องจัดวิธีการที่เฉพาะเจาะจงและเหมาะสมโดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างต่อการปฏิบัติตาม

¹¹⁰ มาตรา 169 ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

¹¹¹ มาตรา 170 ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

¹¹² มาตรา 166-A ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

¹¹³ มาตรา 169-A ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

¹¹⁴ มาตรา 170-A ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

ความรับผิดชอบในแง่ของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และนายจ้างต้องส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพในที่ทำงานก่อนการทำงานทางไกล และมีการสอบประจำปีเพื่อประเมินความกดดันทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

10. หน้าที่งดการติดต่อ¹¹⁵ นายจ้างมีหน้าที่ละเว้นการติดต่อลูกจ้างในช่วงเวลาพักยกเว้นในสถานการณ์ที่เป็นเหตุสุดวิสัย การละเมิดกฎหมายโดยมีการติดต่อลูกจ้างในช่วงเวลาพักถือเป็นความผิดร้ายแรง

ดังนั้นประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐโปรตุเกส จึงบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยให้นายจ้างมีหน้าที่ละเว้นการติดต่อกับลูกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานที่ไหนในช่วงเวลาพัก ยกเว้นในกรณีเหตุสุดวิสัย การละเมิดตามกฎหมายนี้อาจเป็นความผิดทางปกครองและถือเป็นความผิดร้ายแรง หากลูกจ้างใช้สิทธิในการพักผ่อนแล้ว แต่นายจ้างยังติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และนำการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมาเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ จะถือเป็น การเลือกปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ของสาธารณรัฐโปรตุเกส ในเรื่อง Right to Disconnect หรือสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง มีข้อห้ามมิให้นายจ้างของบริษัทที่มีลูกจ้างมากกว่า 10 คนขึ้นไป ส่งข้อความ หรืออีเมลหาลูกจ้างของตนนอกเวลาทำงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ทุกคนได้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว และเวลาในการทำงานที่สมดุลกัน (Work-Life Balance) หลังจากที่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศเริ่มหันมาทำงานแบบ Work from Home มากขึ้นในช่วงสองปีที่ผ่านมา¹¹⁶

กฎหมายฉบับนี้ของสาธารณรัฐโปรตุเกส มีจุดมุ่งหมายไปที่บริษัทที่รับหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงาน โดยในกฎหมายได้ระบุว่า เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะงดการติดต่อลูกจ้างนอกเวลาทำงาน ยกเว้นในกรณีฉุกเฉินเท่านั้น และลูกจ้างที่มีบุตรอายุไม่เกิน 8 ปี สามารถเลือกที่จะทำงานทางไกลจากที่บ้านได้ หากบริษัทฝ่าฝืนกฎข้างต้น จะถูกปรับ 1 หมื่นยูโร หรือประมาณ 381,000 บาท ต่อการฝ่าฝืนหนึ่งกรณี และจะเห็นได้ว่ากฎหมายของสาธารณรัฐโปรตุเกส มีความแตกต่างอย่างชัดเจนในเรื่องบทลงโทษของนายจ้าง เนื่องจากสาธารณรัฐโปรตุเกส เป็นประเทศเดียวที่มีบทลงโทษโดยตรงสำหรับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยนายจ้างที่ละเมิดกฎหมายนี้อาจมีความผิดทางปกครอง

¹¹⁵ มาตรา 199-A ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

¹¹⁶ ช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19))

ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายประเทศอื่นที่เน้นการเยียวยาชดเชยต่อลูกจ้างมากกว่าหากมองในภาพรวม รัฐบาลสาธารณรัฐโปรตุเกสออกกฎหมายฉบับขึ้นมาเพื่อยับยั้งการคุกคามจากบริษัทเวลาที่ลูกจ้างทำงานที่บ้าน เช่น การลากเวลาทำงานออกไปให้ยาวกว่าเวลางานปกติในสถานที่ทำงานปกติ ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่มีเวลาส่วนตัวและรู้สึกโดดเดี่ยวได้

3.3 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายประเทศแคนาดา

3.3.1 แนวความคิดของกฎหมาย

การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายประเทศแคนาดา ได้แก่กฎหมายแรงงานของรัฐออนตริโอ ซึ่งมีการแก้ไขครั้งที่ 27 บทที่ 35 ของธรรมนูญรัฐออนตริโอ ในตารางที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน พ.ศ. 2543 กำหนดการแก้ไขพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน พ.ศ. 2543 (EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) มาตราใหม่ในส่วนที่ 7.0.1 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยมีข้อกำหนดสำหรับนายจ้างที่จ้างลูกจ้าง 25 คนขึ้นไปให้มีมาตรการเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน คำว่า "การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน" หมายถึงไม่มีส่วนร่วมในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งอีเมล โทรศัพท์ การสนทนาทางวิดีโอ หรือการส่งหรือตรวจสอบข้อความอื่น ๆ เพื่อที่จะเป็นอิสระจากการทำงาน

3.3.2 นิยามความหมาย

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน พ.ศ. 2543 (EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) ของรัฐออนตริโอ ที่แก้ไขใหม่ ได้นิยามความหมายของคำว่า "การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน" หมายความว่า ไม่มีส่วนร่วมในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงอีเมล โทรศัพท์ การสนทนาทางวิดีโอ หรือการส่งหรือตรวจสอบข้อความอื่น ๆ เพื่อให้ปราศจากการทำงาน ตามส่วนที่ 7.0.1 มาตรา 21.1.1

3.3.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน พ.ศ. 2543 (EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) ของรัฐออนตริโอที่แก้ไขใหม่ ได้บัญญัติรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้เป็นส่วนย่อยของ ส่วนที่ 7 ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาการรับประทานอาหาร เป็นส่วนที่ 7.0.1 นโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรว่าด้วยการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากที่ทำงาน

มาตรา 21.1.2 บัญญัติว่า

(1) นายจ้างที่จ้างลูกจ้างตั้งแต่ 25 คนขึ้นไปในวันที่ 1 มกราคมของปีใดก็ได้ ก่อนวันที่ 1 มีนาคมของปีนั้น ต้องจัดให้มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับลูกจ้างทุกคนที่เกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ซึ่งรวมถึงวันที่จัดทำนโยบายและวันที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

(2) ให้นายจ้างจัดเตรียมสำเนาสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานให้กับลูกจ้างของนายจ้างแต่ละคนภายใน 30 วันหลังจากจัดทำสัญญา หรือหากสัญญามีการเปลี่ยนแปลงเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 30 วันนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลง

(3) ให้นายจ้างจัดเตรียมสำเนานโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่ใช้กับลูกจ้างใหม่ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างกลายเป็นลูกจ้างของนายจ้าง

จะเห็นได้ว่าการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงานของรัฐออนแทรีโอกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 25 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับลูกจ้างทุกคนเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ซึ่งรวมถึงวันที่จัดทำนโยบายและวันที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และให้นายจ้างจัดเตรียมสำเนานโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานให้กับลูกจ้างของนายจ้างแต่ละคนภายใน 30 วันหลังจากจัดทำนโยบาย

3.3.4 แนวปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแคนาดา

แนวปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแคนาดา¹¹⁷ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน พ.ศ. 2543 (EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) ของรัฐออนแทรีโอที่แก้ไขใหม่ เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2564 เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในปีแรกของข้อกำหนด โดยให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างตั้งแต่ 25 คนขึ้นไปในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565 มีเวลาจนถึง 2 มิถุนายน พ.ศ. 2565 ที่จะมี

¹¹⁷ Training and Skills Development Ministry of Labour, "Written policy on disconnecting from work," (1 June 2022). <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/written-policy-disconnecting-from-work>

นโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และในปี พ.ศ. 2566 และในปีต่อ ๆ ไป นายจ้างที่จ้างลูกจ้างตั้งแต่ 25 คนขึ้นไปในวันที่ 1 มกราคมของปีใด ๆ ต้องมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานก่อนวันที่ 1 มีนาคมของปีนั้น การนับจำนวนลูกจ้างให้นับ ณ วันที่ 1 มกราคมของทุกปี หากในวันที่ 1 มกราคม นายจ้างมีลูกจ้างน้อยกว่า 25 คน นายจ้างไม่ต้องจัดให้มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน แม้ว่าจำนวนลูกจ้างของนายจ้างจะเพิ่มขึ้นในภายหลังในปีปฏิทินเดียวกันก็ตาม

ลูกจ้างตามความหมายของกฎหมายนี้ได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานจากที่บ้าน ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างฝึกหัด ลูกจ้างของบริษัทหรือลูกจ้างที่บริษัทให้ค่าจ้าง ลูกจ้างตามระยะเวลาที่แน่นอนหรือสัญญาจ้างงานเฉพาะช่วงใด ๆ ลูกจ้างที่เลิกจ้างแต่ความสัมพันธ์ในการจ้างงานยังไม่สิ้นสุดและหรือถูกตัดขาด ลูกจ้างที่ลางาน ลูกจ้างที่นัดหยุดงาน

เนื้อหาของนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรของนายจ้างจะต้องตัดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ซึ่งหมายถึง ไม่มีส่วนร่วมในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งอีเมล โทรศัพท์ วิดีโอคอล ส่งหรือตรวจสอบข้อความอื่น ๆ เพื่อให้ปราศจากการทำงาน นายจ้างต้องระบุวันที่จัดทำนโยบายและวันที่เปลี่ยนแปลงนโยบาย นอกเหนือจากข้อกำหนดเหล่านี้กฎหมายไม่ได้ระบุข้อมูลที่นายจ้างต้องระบุไว้ในนโยบายและไม่ได้ระบุวันนโยบายต้องมีความยาวเท่าใด นายจ้างสามารถกำหนดเนื้อหาของนโยบายได้เอง โดยรวมถึงกฎเกณฑ์อื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน พ.ศ. 2543 ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานและช่วงรับประทานอาหาร วันหยุดพักผ่อนกับค่าจ้าง วันหยุดนักขัตฤกษ์ และระเบียบออนแฮร์ไอ 285/01 ที่กำหนดให้บางกรณีถือว่าเป็นการทำงาน

นโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการตัดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะต้องนำไปใช้กับลูกจ้างทุกคนรวมถึงผู้บริหาร และผู้ถือหุ้น แต่ไม่ได้หมายความว่านายจ้างต้องมีนโยบายเดียวกันสำหรับลูกจ้างทุกคน นายจ้างสามารถมีนโยบายเดียวที่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคน หรือมีนโยบายที่แตกต่างกัน ทั้งในเอกสารเดียวหรือในเอกสารหลายฉบับ สำหรับกลุ่มลูกจ้างที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น นายจ้างอาจจะมีนโยบายหนึ่งที่ใช้กับลูกจ้างในสำนักงาน และอีกนโยบายหนึ่งที่ใช้กับลูกจ้างที่ทำหน้าที่พนักงานขายในร้าน โดยนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรอาจเป็นเอกสารแบบแยกส่วน หรืออาจเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารอื่น เช่น คู่มือนโยบายและขั้นตอนด้านทรัพยากรบุคคล ในที่ทำงานอย่างครอบคลุม เป็นต้น

ตัวอย่างของนโยบาย "การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน" อาจกล่าวถึงความคาดหวังของนายจ้าง (ถ้ามี) เกี่ยวกับลูกจ้างที่จะอ่านหรือตอบกลับอีเมลเกี่ยวกับงานหรือรับสายที่เกี่ยวกับงานหลังจากเลิกงาน นโยบายอาจกำหนดความคาดหวังของนายจ้างในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น เวลาของวันของการสื่อสาร เรื่องของการสื่อสาร บุคคลที่กำลังติดต่อกับลูกจ้าง เช่น ลูกค้า หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ข้อกำหนดของนายจ้างสำหรับลูกจ้างในการเปิดการแจ้งเตือนเมื่อไม่อยู่ที่สำนักงานและหรือมีข้อความแจ้งเตือนเมื่อไม่ได้ถูกกำหนดให้ทำงาน เพื่อแจ้งว่าจะไม่ตอบสนองจนกว่าจะถึงวันทำงานที่กำหนดไว้ถัดไป

หากนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรของนายจ้างในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการสร้างสิทธิหรือผลประโยชน์ที่มากกว่ามาตรฐานการจ้างงานภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน พ.ศ. 2543 สิทธิหรือผลประโยชน์ที่มากกว่านั้นอาจบังคับใช้ได้ แต่หากนโยบายของนายจ้างในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่ก่อให้เกิดสิทธิหรือผลประโยชน์มากขึ้น นโยบายนี้ไม่สามารถบังคับใช้ได้

3.4 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายสาธารณรัฐไอร์แลนด์¹¹⁸

3.4.1 แนวความคิดของกฎหมาย

หลักปฏิบัติดังกล่าวมีขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดแก่นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ช่วยนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีมากขึ้นในปัจจุบันซึ่งเป็นการทำงานที่เปลี่ยนไปจากอดีตและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปได้อีกในอนาคต เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ และช่วยเหลือนายจ้างในการพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับขั้นตอนและนโยบายในรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน รวมทั้ง

1. ส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างภายใต้พระราชบัญญัติการจัดเวลาทำงาน พ.ศ. 2540 (The Organization of Working Time Act, 1997) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสวัสดิการในการทำงาน พ.ศ. 2548 (The Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005) พระราชบัญญัติการจ้างงาน (บทบัญญัติเบ็ดเตล็ด) พ.ศ. 2561

¹¹⁸ Workplace Relations Commission, "CODE OF PRACTICE FOR EMPLOYERS AND EMPLOYEES ON THE RIGHT TO DISCONNECT," (28 February 2022). https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf.

(Employment (Miscellaneous Provisions) Act, 2018) และพระราชบัญญัติข้อมูลการจ้างงาน พ.ศ. 2537 - 2557 (Terms of Employment (Information) Acts, 1994–2014)

2. ช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานแบบดิจิทัลและแนวทางการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลที่มีความยืดหยุ่น

3. ให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่รู้สึกว่าจะต้องทำงานประจำเป็นเวลานานกว่าที่ตกลงกันไว้ในข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน

4. ช่วยเหลือนายจ้างในการพัฒนาและดำเนินการตามขั้นตอนและนโยบายเพื่ออำนวยความสะดวกในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

5. ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่เกิดจากสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานทั้งแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการตามความเหมาะสม

3.4.2 นิยามความหมาย

Workplace Relations Commission มองว่า สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หมายถึง สิทธิของลูกจ้างที่จะสามารถออกจากงานและละเว้นจากการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น อีเมล โทศัพท์ หรือข้อความอื่น ๆ นอกเวลาทำงานปกติ

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. สิทธิของลูกจ้างที่จะไม่ทำงานนอกเวลาทำงานปกติ
2. สิทธิของลูกจ้างที่ไม่ต้องรับโทษจากการปฏิเสธการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ
3. หน้าที่ของนายจ้างในการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เช่น ไม่ส่งอีเมลหรือโทศัพท์หาลูกจ้างเป็นประจำนอกเวลาทำการปกติ

3.4.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

พระราชบัญญัติการจัดเวลาทำงาน พ.ศ. 2540 (The Organization of Working Time Act, 1997) มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน พระราชบัญญัตินี้ไม่ได้อ้างอิงถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างชัดเจน แต่ระบุว่า

นายจ้างจะต้องไม่อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานเกินโดยเฉลี่ยสูงสุด 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ยกเว้นในสถานการณ์ที่จำเป็นมาก ดังนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องรักษาชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างต้องมั่นใจว่าลูกจ้างของตนได้รับการหยุดพัก การพักผ่อนรายสัปดาห์ วันหยุดประจำปีและวันหยุดนักขัตฤกษ์

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสวัสดิการในการทำงาน พ.ศ. 2548 (The Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005) มีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัย สุขภาพและสวัสดิภาพของบุคคลในที่ทำงาน พระราชบัญญัตินี้กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้าง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ลูกจ้างและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีในการทำงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานด้านสุขภาพและความปลอดภัย กำหนดมาตรการบังคับใช้ต่าง ๆ ที่อาจนำไปใช้ได้และกำหนดบทลงโทษที่อาจใช้สำหรับการฝ่าฝืนความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย มาตรา 8(2)(b) ของพระราชบัญญัตินี้ บัญญัติให้หน้าที่ของนายจ้างขยายไปถึงการจัดการและการดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะที่เป็นการป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม หรือพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงที่จะนำไปสู่ความไม่ปลอดภัยในสุขภาพและสวัสดิภาพ และลูกจ้างมีหน้าที่ตามมาตรา 13(1)(a) และ 13(1)(e) ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ในการดูแลตามสมควร ปกป้องความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิภาพในที่ทำงานและไม่มีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือพฤติกรรมที่มีแนวโน้มว่าจะเป็นอันตรายต่อความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิภาพในการทำงานของตนเองหรือของบุคคลอื่น รวมถึงมีหน้าที่ไม่ทำงานเกินเวลาตามที่กฎหมายกำหนด

พระราชบัญญัติการจ้างงาน (บทบัญญัติเบ็ดเตล็ด) พ.ศ. 2561 (Employment (Miscellaneous Provisions) Act, 2018) กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับคำแถลงและเงื่อนไขการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 5 วันหลังจากเริ่มการจ้างงาน ข้อกำหนดหลักข้อหนึ่งคือ ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานที่นายจ้างต้องการอย่างสมเหตุสมผลว่าลูกจ้างจะทำงานในวันทำงานปกติและในสัปดาห์ทำงานปกติ ในกรณีนี้ชั่วโมงการทำงานปกติ คือ เวลาที่ตกลงกันในข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานของลูกจ้าง ซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาจ้างงานของลูกจ้างและหรือข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้อง และหรือคำสั่งเกี่ยวกับการจ้างงานหรือระเบียบการจ้างงานที่มีผลบังคับใช้

พระราชบัญญัติข้อมูลการจ้างงาน พ.ศ. 2537 - 2557 (Terms of Employment (Information) Acts, 1994–2014) กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับคำชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานที่เหลืออยู่ (สัญญา) ภายใน 2 เดือนนับแต่เริ่มจ้าง

ต้องมีข้อกำหนดหรือเงื่อนไขใด ๆ ที่เกี่ยวข้องชั่วโมงการทำงาน รวมถึงค่าล่วงเวลา และรายละเอียดของข้อตกลงร่วมที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน

พระราชบัญญัติความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน พ.ศ. 2558 มาตรา 20(2) (Section 20(2) of the Workplace Relations Act, 2015) บัญญัติให้มีการจัดทำร่างหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน โดย Workplace Relations Commission (WRC) ตามคำร้องขอ เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมวิสาหกิจ การค้าและการจ้างงาน (Department of Enterprise, Trade and Employment – DETE) หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นแนวทางซึ่งเป็นลายลักษณ์อักษร ที่จะตกลงกันในกระบวนการให้คำปรึกษา กำหนดแนวทาง และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน หน้าที่ตามกฎหมายนี้สนับสนุนให้ Workplace Relations Commission ปรับปรุงและรักษาความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงาน ความเสมอภาค และสถานะที่เท่าเทียมกัน ดำเนินการทบทวนและติดตามการพัฒนาความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานโดยทั่วไป

3.4.4 แนวปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐไอร์แลนด์

จากพระราชบัญญัติความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน พ.ศ. 2558 มาตรา 20(2) (Section 20(2) of the Workplace Relations Act, 2015) Workplace Relations Commission จึงออกหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ดังนี้

3.4.4.1 หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

Code of Practice on the Right to Disconnect ประกอบด้วย หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่ลูกจ้างรู้สึกว่าจะสามารถตัดขาดจากการทำงานและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานได้นอกเวลาทำงาน จำเป็นต้องมีแนวทางร่วมกันจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดการเวลาทำงานให้มีความเหมาะสม และลูกจ้างมีหน้าที่ในการปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในบริบทของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่ของนายจ้าง ประกอบด้วย

1. การให้ข้อมูลโดยละเอียดแก่ลูกจ้างเกี่ยวกับเวลาทำงานตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติข้อมูลการจ้างงาน พ.ศ. 2537 - 2557 (Terms of Employment (Information) Acts, 1994–2014)

2. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าลูกจ้างได้รับแจ้งเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานปกติภายใต้พระราชบัญญัติการจ้างงาน (บทบัญญัติเบ็ดเตล็ด) พ.ศ. 2561 (Employment (Miscellaneous Provisions) Act, 2018)

3. ให้ลูกจ้างมีช่วงเวลาพักผ่อนให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการจัดเวลาทำงาน พ.ศ. 2540 (The Organization of Working Time Act, 1997)

4. จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงการทบทวน การประเมินความเสี่ยงและความปลอดภัยในกรณีที่เป็น ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสวัสดิการในการทำงาน พ.ศ. 2548 (The Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005) และการรับภาระผูกพันตามมาตรา 8(2)(b) ของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสวัสดิการในการทำงาน พ.ศ. 2548 (The Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005) ซึ่งขยายไปถึง การจัดการและดำเนินกิจกรรมการทำงานในลักษณะที่เป็นการป้องกันเท่าที่จะปฏิบัติได้ ในความประพหุติหรือพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงน่าจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในสุขภาพและสวัสดิการในการทำงานของลูกจ้าง

5. ไม่ลงโทษลูกจ้างที่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้วยบทบัญญัติตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสวัสดิการในการทำงาน พ.ศ. 2548 (The Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005)

หน้าที่ของลูกจ้าง ประกอบด้วย

1. ตรวจสอบให้แน่ใจว่านายจ้างจัดการเวลาทำงานของตนเองอย่างเหมาะสมตามมาตรา 13(1)(a) ของ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสวัสดิการในการทำงาน พ.ศ. 2548 (The Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005) ที่บัญญัติให้ลูกจ้างในขณะที่ทำงานต้องดูแลตามสมควร ปกป้องความปลอดภัย สุขภาพและสวัสดิภาพและสุขภาพของตนเองและความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน

2. ให้ความร่วมมืออย่างเหมาะสมกับนายจ้างในการบันทึกเวลาทำงานในขณะที่ทำงานในสถานที่ทำงานปกติ รวมทั้งเมื่อต้องทำงานทางไกล

3. คำนึงถึงเพื่อนร่วมงานและลูกค้าในสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของผู้อื่น

4. แจ้งนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรถึงการพักผ่อนตามกฎหมาย ระยะเวลาหรือช่วงพักซึ่งตนมีสิทธิได้รับหรือไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ในบางโอกาส และเหตุที่ไม่ใช่ช่วงเวลาพักหรือหยุดพักดังกล่าว

5. มีสถิติสัมพัทธ์ในภาระการทำงานและตระหนักถึงสวัสดิภาพในการทำงาน และดำเนินการแก้ไขในกรณีที่จำเป็น

3.4.4.2 นโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

นายจ้างควรมีส่วนร่วมกับลูกจ้างและหรือสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของลูกจ้างอื่น ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อพัฒนานโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่คำนึงถึงความต้องการเฉพาะของธุรกิจและลูกจ้าง นโยบายควรคำนึงถึงกฎหมายด้านสุขภาพและความปลอดภัย ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับเวลาทำงานและภาระผูกพันตามกฎหมายของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยเน้นเป็นพิเศษในการปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมดโดยนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานควรคำนึงถึงกรณีดังต่อไปนี้

1. นโยบายควรระบุอย่างชัดเจนว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสนับสนุนสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง ไม่ใช่เกี่ยวกับการจำกัดการสื่อสาร ในขณะที่เดียวกันก็ตระหนักว่ามีเหตุผลในบางครั้งเมื่อจำเป็นที่ต้องติดต่อลูกจ้างนอกเวลาทำงานปกติ

2. ในกรณีที่เหมาะสมนโยบายควรตระหนักว่าธุรกิจไม่ได้ดำเนินการตามเวลามาตรฐานเสมอไป ต้องมีการตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้าง ซึ่งจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจและตามที่ตกลงกันในเงื่อนไขการจ้างงาน ในกรณีนั้นนโยบายควรตระหนักว่าความยืดหยุ่นดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างด้วย และนโยบายควรหาความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3. นโยบายควรสื่อสารให้ทุกคนทราบอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์และวิธีการนำไปใช้ การสื่อสารนี้ต้องเข้าถึงทุกระดับของบริษัท ตั้งแต่ลูกจ้างระดับล่างจนถึงผู้จัดการซึ่งต้องสนับสนุนนโยบายอย่างชัดเจน

4. นโยบายควรได้รับการพิสูจน์ความเท่าเทียมกันเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบด้านลบที่ไม่ได้ตั้งใจสำหรับลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างที่มีหน้าที่ควบคุมการทำงานกับลูกจ้างที่มีความทุพพลภาพ

ความสามารถในการติดต่อสื่อสารต่างกัน ไม่สามารถติดต่อได้นอกเวลาทำงานหรืออาจต้องการความยืดหยุ่นมากขึ้นในการติดต่อสื่อสาร

5. นโยบายควรเน้นว่าลูกจ้างมีความคาดหวังในการยกเลิกการติดต่อสื่อสารทางอีเมล ทางข้อความ นอกเวลาทำงานปกติและในช่วงวันหยุดประจำปี

6. นโยบายควรอนุญาตให้มีสถานการณ์ที่ชอบด้วยกฎหมายเป็นครั้งคราวเมื่อจำเป็นต้องติดต่อลูกจ้างนอกเวลาทำงานปกติ ในกรณีที่มีเหตุการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้น ในกรณีฉุกเฉิน และหรือเมื่อเหตุผลทางธุรกิจและการดำเนินงานจำเป็นต้องติดต่อก่อนเวลาทำงานปกติ

7. นโยบายควรตระหนักว่าความต้องการทางธุรกิจและการปฏิบัติการอาจกำหนดว่าจะมีสถานการณ์ที่ชัดเจนว่าลูกจ้างบางคนต้องทำงานนอกเวลาทำงาน ขึ้นอยู่กับบริบทของลูกจ้าง ความต้องการของลูกค้า และข้อกำหนดเฉพาะของการบริการที่สำคัญ และตามที่ตกลงกันในเงื่อนไขการจ้างงานของลูกจ้าง

8. ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ควรแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงานข้ามเขตเวลาทั่วโลก ควรตระหนักว่าการทำงานข้ามเขตเวลาที่แตกต่างกัน และการเดินทางระหว่างประเทศอาจส่งผลให้ต้องติดต่อกันในเวลาที่แตกต่างกันนอกเวลาทำงานปกติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้รับจำเป็นต้องตอบกลับในช่วงเวลาเดียวกัน ควรให้คำแนะนำที่ชัดเจนเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานและความคาดหวังในการตอบสนองต่อการสื่อสารทางดิจิทัลทั่วโลกแก่ลูกจ้างทุกคน

9. นโยบายควรตระหนักว่าลูกจ้างจำนวนมากเลือกและอาจขอทำงานในลักษณะที่ยืดหยุ่นมากขึ้นตามความจำเป็นในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างขอทำงานนอกเวลาทำงานปกติ อย่างไรก็ตาม แม้ในสถานการณ์ที่ลูกจ้างทำงานอย่างยืดหยุ่น สิทธิที่จะสามารถรักษาขอบเขตที่ชัดเจนระหว่างการทำงานและการพักผ่อนก็ไม่ควรลดน้อยถอยลงไป

10. ในกรณีที่มีการทำงานทางไกลหรือการทำงานที่ยืดหยุ่น นายจ้างควรพิจารณาว่าวิธีการปกติในการติดตามชั่วโมงการทำงานที่ระบุนั้นเหมาะสมสำหรับการทำงานทางไกลและยืดหยุ่นหรือไม่ ในบริบทนี้ขอแนะนำให้ใช้ระบบการจัดการเวลาเพื่อบันทึกการทำงานและการเข้างาน

11. นโยบายควรเน้นว่าการสื่อสารฉุกเฉินควรส่งเฉพาะในสถานการณ์ฉุกเฉินเท่านั้น การสื่อสารดังกล่าวควรเป็นข้อยกเว้นไม่ใช่ตามปกติ

12. นโยบายควรระบุว่าผู้จัดการมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการตามนโยบาย สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่ประสบความสำเร็จ และควรได้รับการฝึกอบรม และการสนับสนุนที่เหมาะสมหากเป็นไปได้ ผู้จัดการควรเคารพสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง และควรแสดงความมุ่งมั่นที่ชัดเจนต่อนโยบายผ่านการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างอย่างแข็งขัน การฝึกอบรมผู้จัดการและลูกจ้างตามความเหมาะสม ควรกล่าวถึง สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานโดยเฉพาะ ซึ่งรวมถึงสิทธิร่วมกันที่จะส่งเสริม ช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างเกี่ยวกับภาระงานและการบริหารเวลา และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จำเป็นของผู้จัดการและลูกจ้าง ควรส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมในการตัดขาดจากการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

13. นโยบายสิทธิในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่ควรอ้างอิงในข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานหรือสัญญาจ้างงานของลูกจ้างเท่านั้น แต่ควรสื่อสารให้ลูกจ้างทราบ ควรเน้นย้ำนโยบายในระหว่างกระบวนการปฐมนิเทศ

14. นายจ้างอาจต้องจัดตั้งคณะกรรมการติดตามเพื่อกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายหรือมอบหมายความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และควรมีการตรวจสอบ ประสิทธิภาพของนโยบายเป็นประจำทุกปีตามแนวทางปฏิบัติของบริษัท ควรปรึกษารื้อกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของลูกจ้างตามความเหมาะสม

15. นโยบายในสถานที่ทำงานเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์กว้างๆ ที่ควรสะท้อนถึงการสร้างความมั่นใจในคุณภาพชีวิต สุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง

3.5 ตารางเปรียบเทียบการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายต่างประเทศ

	ประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Common Law		ประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Civil Law	
	ประเทศแคนาดา	สาธารณรัฐ ไอร์แลนด์	สาธารณรัฐ ฝรั่งเศส	สาธารณรัฐโปรตุเกส
ความหมาย	การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หมายความว่า ไม่มีส่วนร่วมในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงอีเมล โทรศัพท์ การสนทนาทางวิดีโอ หรือการส่งหรือตรวจสอบข้อความอื่น ๆ เพื่อให้ปราศจากการทำงาน	สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หมายถึง สิทธิของลูกจ้างที่จะสามารถออกจากงานและละเว้นจากการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น อีเมล โทรศัพท์ หรือข้อความอื่น ๆ นอกเวลาทำงานปกติ	ไม่ได้บัญญัติความหมายแต่มีการรับรองหลัก	ไม่ได้บัญญัติความหมายแต่มีการรับรองหลัก
จำนวนลูกจ้าง	นายจ้างที่มีลูกจ้าง 25 คนขึ้นไป	ไม่ได้ระบุจำนวนลูกจ้าง	นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป	นายจ้างที่มีลูกจ้างมากกว่า 10 คนขึ้นไป
วิธีการห้าม	ให้มโนนโยบายเป็น	เป็นหน้าที่ของ	จัดทำเป็น	นายจ้างมีหน้าที่ละเว้น

<p>การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน</p>	<p>ลายลักษณ์อักษร</p>	<p>นายจ้างและลูกจ้างในการเคารพเวลาทำงาน และตามนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p>	<p>ข้อบังคับของบริษัท</p>	
<p>บทลงโทษ</p>	<p>ไม่ได้กำหนดบทลงโทษต่อนายจ้าง</p>	<p>ไม่ได้กำหนดบทลงโทษต่อนายจ้าง แต่กำหนดให้นายจ้างห้ามลงโทษลูกจ้างที่ตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน</p>	<p>ไม่ได้กำหนดบทลงโทษต่อนายจ้างโดยตรง เน้นการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง</p>	<p>มีบทลงโทษต่อนายจ้าง โดยการละเมิดกฎหมาย เป็นความผิดทางปกครอง ถือเป็นความผิดร้ายแรง</p>
<p>การบัญญัติกฎหมาย</p>	<p>พระราชบัญญัติ</p>	<p>กฎหมายลำดับรอง - หลักเกณฑ์ที่ออกภายใต้พระราชบัญญัติ</p>	<p>ประมวลกฎหมาย</p>	<p>ประมวลกฎหมาย</p>

บทที่ 4

การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายประเทศไทย

กฎหมายของประเทศไทยที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานล้วนเป็นกฎหมายแรงงาน ซึ่งกฎหมายแรงงานของประเทศไทยมีที่มาจากกฎหมายระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กฎหมายภายในประเทศ เช่น รัฐธรรมนูญ กฎหมายของฝ่ายบริหาร และคำพิพากษาของศาล¹¹⁹ โดยในบทนี้จะพิจารณากฎหมายแรงงานของประเทศไทย อันได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) และมาตรฐานแรงงานไทย TLS (Thai Labour Standards)

4.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่ 20 ของประเทศไทยประกาศใช้เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2560¹²⁰ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมีขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักในการปกครอง และเป็นแนวทางในการจัดทำกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น จัดโครงสร้างหน้าที่และอำนาจขององค์กรต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหารให้มีความเหมาะสม ทำให้สถาบันศาลและองค์กรอิสระอื่นซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุจริต และเที่ยงธรรม มีการรับรอง ปกป้อง และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทยให้ชัดเจนและครอบคลุมอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยถือว่าการมีสิทธิเสรีภาพเป็นหลัก การจำกัดสิทธิเสรีภาพเป็นข้อยกเว้น แต่การใช้สิทธิเสรีภาพดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก รวมทั้งมีการกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ต่อประชาชนเช่นเดียวกับการให้ประชาชนมีหน้าที่ต่อรัฐ การวางกลไกป้องกัน ตรวจสอบ และจัดการทุจริต เพื่อมิให้ผู้บริหารที่ปราศจากคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เข้ามามีอำนาจในการปกครองบ้านเมือง โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติและหลักการหลายส่วนที่แตกต่างไปจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ผ่านมา ทั้งในส่วนของอำนาจหน้าที่ของสถาบันหลักสามฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ

¹¹⁹ วิจิตร(พืงลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2564), หน้า 62-63

¹²⁰ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สรุปสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560), หน้า 2

ตลอดจนองค์กรอิสระ อีกทั้งมีการเพิ่มเติมหมวดใหม่ เช่น หมวดว่าด้วยหน้าที่ของรัฐ และหมวดว่าด้วยการปฏิรูปประเทศ ซึ่งไม่เคยปรากฏในรัฐธรรมนูญฉบับก่อน ๆ

โดยสิทธิตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ได้แก่ สิทธิความเป็นส่วนตัว และสิทธิของแรงงาน นอกจากสิทธิดังกล่าวแล้วแรงงานถือว่าเป็นประชาชนชาวไทยเช่นกัน ดังนั้นแรงงานจึงมีสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับประชาชนทุกคน เช่น การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การคุ้มครองความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ สิทธิในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพในเดินทางและการเลือกถิ่นที่อยู่ เสรีภาพในการประกอบอาชีพ เสรีภาพในการนับถือศาสนา

4.1.1 สิทธิความเป็นส่วนตัว

สิทธิความเป็นส่วนตัวได้รับการรับรองอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 มาตรา 44¹²¹ และต่อมาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 34¹²² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 35¹²³ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ฉบับปัจจุบัน โดย

มาตรา 32 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว

การกระทำอันเป็นการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าในทางใดๆ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ”

จากบทบัญญัติดังกล่าวซึ่งเป็นบทบัญญัติในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ทำให้ประชาชนชาวไทยทุกคนมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว

¹²¹ มาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2534 บัญญัติว่า

“สิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศหรือชื่อเสียง และความเป็นอยู่ส่วนตัว ย่อมได้รับความคุ้มครอง”

¹²² มาตรา 34 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 บัญญัติไว้ว่า

“สิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัวย่อมได้รับความคุ้มครอง

การกล่าวหรือไขข่าวแพร่หลายซึ่งข้อความหรือภาพไม่ว่าด้วยวิธีใดไปยังสาธารณชน อันเป็นการละเมิดหรือกระทบถึงสิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัว จะกระทำมิได้ เว้นแต่กรณีที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน”

¹²³ มาตรา 35 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 บัญญัติว่า

“สิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความเป็นอยู่ส่วนตัว ย่อมได้รับความคุ้มครอง

การกล่าวหรือไขข่าวแพร่หลายซึ่งข้อความหรือภาพไม่ว่าด้วยวิธีใดไปยังสาธารณชน อันเป็นการละเมิดหรือกระทบถึงสิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัว จะกระทำมิได้ เว้นแต่กรณีที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากการแสวงประโยชน์โดยมิชอบจากข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

ประชาชนจึงมีอำนาจที่จะกระทำการใดๆ เกี่ยวกับความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัวได้อย่างอิสระ โดยได้รับการรับรองจากกฎหมาย ซึ่งก็คือรัฐธรรมนูญ นอกจากนี้สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยอื่นที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำกรานั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ トラบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นนั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น¹²⁴ โดยในปัจจุบันสิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิที่มีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากมีการพัฒนาของเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น มีการเก็บรวบรวมและประมวลผลได้ง่ายด้วยความสามารถของคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้การติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง ตลอดเวลา และไร้พรมแดน ทำให้มีการละเมิดความเป็นส่วนตัวมากขึ้น การออกกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทสังคมดิจิทัล

4.1.2 สิทธิของแรงงาน

มาตรา 74 บัญญัติว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มี หรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ”

จะเห็นได้ว่าจากมาตราดังกล่าวแรงงานมีสิทธิตามรัฐธรรมนูญสามประการ ได้แก่ ประการแรก การส่งเสริมให้มีความสามารถในการทำงานและส่งเสริมให้มีงานทำอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย ประการที่สอง การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ประการที่สาม การให้ค่าจ้าง สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน นอกจากสามประการตามมาตรา 74 แล้ว แรงงานยังมีสิทธิอีกสามประการได้แก่ ประการที่สี่ สิทธิในการไม่ถูกเกณฑ์แรงงาน โดยการเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายตามมาตรา 30¹²⁵ ประการที่ห้า สิทธิในการรวมตัว โดยแรงงานมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสหภาพ

¹²⁴ มาตรา 25 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

¹²⁵ มาตรา 30 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติว่า

“การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ หรือในขณะที่มีภาวะฉุกเฉินทางเศรษฐกิจหรือภาวะวิกฤตของชาติ หรือในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ”

แรงงานเพื่อเสนอข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 42¹²⁶ และประการที่หก เสรีภาพในการชุมนุม แรงงานย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ ตามมาตรา 44¹²⁷ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติสามประการแรกไว้ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ และประการที่สี่ถึงหกในหมวด 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ดังนั้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีสิทธิแรงงานตามรัฐธรรมนูญอยู่หกประการ

จากสิทธิของแรงงานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทำให้มีกฎหมายแรงงานที่สำคัญ ดังนี้

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 – 586 เป็นกฎหมายที่กำหนดความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน กำหนดความสัมพันธ์หรือสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้การจะนำกฎหมายแรงงานอื่น ๆ มาใช้ต้องผ่านการเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาก่อน นอกจากนี้ยังกำหนดลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน การเกิดขึ้นและการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานอีกด้วย

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน คุ้มครองการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเป็นธรรม คุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเอาเปรียบ มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม มีสวัสดิการและได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด อันจะทำให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานที่จ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นกฎหมายที่วางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการภาครัฐหรือภาคเอกชน

4. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกฎหมายที่มีขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสม ให้นายจ้างจัดตั้งสมามคน นายจ้าง และลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างงาน

¹²⁶ มาตรา 42 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติว่า

“บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือจัดการกีดกันหรือการผูกขาด”

¹²⁷ มาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติว่า

“บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยสาธารณะ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น”

การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน และหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีผลดียิ่งขึ้น

5. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง กรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเกิดโรคจากการทำงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทน จากนายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทน

6. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับ กรณีว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง

7. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมาย ที่กำหนดให้มีศาลแรงงานเพื่อพิจารณาคดีพิพาทคดีแรงงานโดยเฉพาะ กำหนดประเภทคดีแรงงาน กระบวนพิจารณาคดีแรงงาน หลักการวินิจฉัยคดีแรงงาน หลักการวินิจฉัยคดีเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ที่ไม่เป็นธรรม และการอุทธรณ์ฎีกาคดีแรงงาน

โดยกฎหมายแรงงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งจะศึกษาโดยละเอียดในหัวข้อถัดไป

4.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4.2.1 แนวความคิดและการบังคับใช้กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นโดยมีเจตนารมณ์ เพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง คุ้มครองลูกจ้างให้มี มาตรฐานในการจ้างงานที่เหมาะสม รับรองสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำของลูกจ้าง เนื่องจากอำนาจต่อรอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่เท่ากัน ดังนั้นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานโดยรัฐ ซึ่งเป็นคนกลางระหว่างทั้งสองฝ่าย จะเป็นผลดีกับลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานที่เป็นธรรม รวมทั้งทำให้การบริหารการคุ้มครองแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นการให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากการคุ้มครองทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยสัญญาจ้าง แรงงาน ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 – 586

การมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาจากแนวคิดพื้นฐาน 2 ประการ¹²⁸ ดังนี้

ประการแรก ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐศาสตร์และทางเศรษฐกิจของอำนาจในการต่อรอง เพื่อเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน จะเห็นได้ว่านายจ้างมีฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงกว่าลูกจ้าง ทำให้นายจ้างมีอำนาจมากกว่าในการจ้างงาน รวมทั้งตำแหน่งงานที่ว่างมีไม่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้างทุกคน ลูกจ้างจึงต้องมีการแข่งขันเพื่อเข้าสู่การทำงาน ทำให้เสรีภาพในการทำสัญญาย่อมตกไปสู่ฝ่ายนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากลูกจ้างต้องการทำงานจึงต้องยอมรับสัญญาจากฝ่ายนายจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้นายจ้างเองก็สามารถรับลูกจ้างได้จำนวนจำกัด ไม่สามารถรับลูกจ้างได้ทุกคน เนื่องจากการรับลูกจ้างจำนวนมากย่อมส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงินของนายจ้างด้วย ดังนั้นทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์และทางเศรษฐกิจในการรับและสมัครเข้าทำงาน จึงทำให้การมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะทำให้การจ้างงานมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สร้างความเสมอภาคในการทำสัญญาจ้างให้กับทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

ประการที่สอง ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ยังไม่เพียงพอ เช่น กรณีสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ให้สิทธิแก่นายจ้างในเลิกสัญญาจ้างแรงงาน 5 กรณี ได้แก่ กรณีลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย¹²⁹ กรณีลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ แต่มาปรากฏว่าไร้ฝีมือ¹³⁰ กรณีนายจ้างประสงค์จะเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายสินจ้าง¹³¹ กรณีนายจ้างประสงค์จะเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนในทันทีด้วยการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า¹³² กรณีลูกจ้างกระทำความอันเข้าลักษณะร้ายแรง¹³³ แต่ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเพียง 2 กรณี ได้แก่ กรณีนายจ้างโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย¹³⁴ และกรณีลูกจ้างประสงค์จะเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายสินจ้าง¹³⁵ ดังนั้นการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเป็นการเพิ่มการคุ้มครองให้แก่ลูกจ้าง แต่ไม่เป็นการกระทบสิทธิของนายจ้าง

¹²⁸ วิจิตรา(ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 151-152

¹²⁹ มาตรา 577 วรรคสอง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹³⁰ มาตรา 578 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹³¹ มาตรา 582 วรรคหนึ่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹³² มาตรา 582 วรรคสอง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹³³ มาตรา 583 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹³⁴ มาตรา 577 วรรคหนึ่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹³⁵ มาตรา 582 วรรคหนึ่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มากเกินไป แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะมีลักษณะที่แตกต่างจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ มีการคุ้มครองที่เคร่งครัดและมีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง รวมทั้งเป็นกฎหมายพิเศษจึงนำมาบังคับใช้ก่อนกฎหมายทั่วไป กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงนำมาบังคับใช้ก่อนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากมีบทบัญญัติใดที่บัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วจะไม่ต้องนำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้อีก

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยเริ่มต้นจากพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแรงงานโดยตรงฉบับแรกของประเทศไทย¹³⁶ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน บัญญัติถึงการใช้แรงงาน สวัสดิการ การตรวจตราและการควบคุม แต่ต่อมาพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ถูกยกเลิกไป กฎหมายฉบับใหม่ที่มาแทนพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 คือ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 และฉบับต่อมา ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 มี 16 หมวด 1 บทเฉพาะกาล รวม 166 มาตรา และได้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 รวมทั้งยกเลิกพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมจำนวน 8 ครั้ง ได้แก่

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 แก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกรับหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น¹³⁷

¹³⁶ หยุด แสงอุทัย, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน (พระนคร: โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2500), หน้า 75-78

¹³⁷ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551," (15 กรกฎาคม 2565). <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=572450&ext=htm>.

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง¹³⁸

3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 เนื่องจากมีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุมกำกับ ดูแล และบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย¹³⁹

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับมาเป็นเวลานานมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกันยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น¹⁴⁰

5. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 21/2560 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 108 และ มาตรา 110 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับการจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแก่นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

¹³⁸ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551," (15 กรกฎาคม 2555). <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=610850&ext=htm>.

¹³⁹ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553," (15 กรกฎาคม 2555). <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=642403&ext=htm>.

¹⁴⁰ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560," (15 กรกฎาคม 2565). <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=766880&ext=htm>.

6. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ¹⁴¹

7. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นโดยปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล¹⁴²

8. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 แก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาราคาแรงงานและเชื้อเพลิง¹⁴³

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับกับลูกจ้าง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร¹⁴⁴ เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในกิจการภาคเอกชน

¹⁴¹ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560," (15 กรกฎาคม 2565). <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=784427&ext=htm>.

¹⁴² สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562," (15 กรกฎาคม 2565). <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=830844&ext=htm>.

¹⁴³ ราชกิจจานุเบกษา, "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566," (22 มีนาคม 2566). <https://ratchakittha.soc.go.th/documents/140A020N000000005600.pdf>.

¹⁴⁴ มาตรา 5 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

โดยทั่วไป แต่ในกรณีลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน¹⁴⁵ หรือลูกจ้างที่ทำงานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ¹⁴⁶ หรือลูกจ้างในการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดนั้น หรือลูกจ้างในงานลักษณะเฉพาะบางลักษณะ จะได้รับความคุ้มครองแต่ได้รับความคุ้มครองอย่างจำกัด รวมทั้ง ลูกจ้างในงานประมงทะเล¹⁴⁷ ลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเดินทะเล¹⁴⁸ ลูกจ้างในงานขนส่งทางบก¹⁴⁹ ลูกจ้างในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมรวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต¹⁵⁰ ลูกจ้างในงานวิชาชีพหรืองานวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการงานเสมียน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต¹⁵¹ ลูกจ้างในงานร้านอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน¹⁵² ลูกจ้างในงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม¹⁵³ ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม¹⁵⁴ จะได้รับความคุ้มครองแตกต่างกันไป และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะไม่ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น¹⁵⁵ รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์¹⁵⁶ โรงเรียนเอกชน¹⁵⁷ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน¹⁵⁸ ท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย¹⁵⁹ และองค์การมหาชน¹⁶⁰

¹⁴⁵ กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁴⁶ ข้อ 3 แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁴⁷ กฎกระทรวง ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁴⁸ กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁴⁹ กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁵⁰ กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2541 และข้อ 1 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2543 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁵¹ กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2541 และข้อ 2 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2543 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁵² กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁵³ กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁵⁴ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

¹⁵⁵ มาตรา 4(1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁵⁶ มาตรา 4(2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁵⁷ มาตรา 17 พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

¹⁵⁸ มาตรา 23 พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

¹⁵⁹ มาตรา 6 พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522

¹⁶⁰ มาตรา 38 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

4.2.2 นิยามความหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน การใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ จึงได้มีการบัญญัตินิยามความหมายของคำสำคัญไว้ โดยจะขอเลือกเฉพาะคำสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ดังนี้¹⁶¹

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง และในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจากระชับชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

¹⁶¹ มาตรา 5 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

จะเห็นได้ว่าจากนิยามความหมายดังกล่าวพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีการนิยามความหมายของการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน คงมีแต่คำว่า การทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นการทำงานที่ได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงานและเป็นการทำงานโดยสมัครใจ แต่การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานทำให้ต้องทำงานโดยไม่สมัครใจ แต่เป็นการทำงานโดยการมีอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าของนายจ้าง จึงไม่สามารถนำความหมายของคำว่าการทำงานล่วงเวลามาใช้กับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ ดังนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่มีนิยามความหมายของคำว่า การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

4.2.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก่อนการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ที่สำคัญมีดังนี้

1. การจ้างงานโดยเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน¹⁶²

สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี และนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

¹⁶² มาตรา 14/1 และมาตรา 15 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. เวลาทำงานปกติ¹⁶³

ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่¹⁶⁴ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับแก๊สมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง และในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

3. การทำงานล่วงเวลา¹⁶⁵

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป และในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น แต่ถ้าเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้¹⁶⁶ หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มีโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน สองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁶⁷

¹⁶³ มาตรา 23 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁶⁴ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, "การคุ้มครองแรงงาน," (17 กรกฎาคม 2565). <https://tinyurl.com/mss4r9c8>.

¹⁶⁵ มาตรา 24 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁶⁶ มาตรา 31 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁶⁷ มาตรา 148 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁶⁸

4. การทำงานในวันหยุด¹⁶⁹

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น งานที่นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ คือ กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และในกรณีเพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁷⁰

5. เวลาพัก¹⁷¹

เวลาพักตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

5.1 เวลาพักระหว่างการทำงานปกติ

ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้ และเวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

¹⁶⁸ มาตรา 26 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁶⁹ มาตรา 25 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷⁰ มาตรา 26 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷¹ มาตรา 27 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5.2 ก่อนการทำงานล่วงเวลา

กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที

นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

6. วันหยุด

วันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

6.1 วันหยุดประจำสัปดาห์¹⁷²

ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ แต่ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า สละวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ ภายในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

6.2 วันหยุดตามประเพณี¹⁷³

ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไปและหากนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เช่น งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม¹⁷⁴ ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

¹⁷² มาตรา 28 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷³ มาตรา 29 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷⁴ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, "การคุ้มครองแรงงาน."

6.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี¹⁷⁵

ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ โดยปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน และให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อ ๆ ไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

7. วันลา

วันลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แบ่งเป็น 7 ประเภท ได้แก่

7.1 วันลาป่วย¹⁷⁶

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์ได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ให้ถือเป็นวันลาป่วย

7.2 วันลาเพื่อทำหมัน¹⁷⁷

ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันกำหนดและออกใบรับรอง

7.3 วันลากิจ¹⁷⁸

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

7.4 วันลาเพื่อรับราชการทหาร¹⁷⁹

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

¹⁷⁵ มาตรา 30 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷⁶ มาตรา 32 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷⁷ มาตรา 33 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷⁸ มาตรา 34 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷⁹ มาตรา 35 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

7.5 วันลาเพื่อการฝึกอบรม¹⁸⁰

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดเวลาที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลานายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง¹⁸¹

7.6 วันลาเพื่อคลอดบุตร¹⁸²

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวันรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย โดยวันลาเพื่อคลอดบุตรให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

7.7 ลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการฝึกอบรม หรือเพื่อการอื่นของลูกจ้างเด็ก¹⁸³

ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

8. การใช้แรงงานหญิง

ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานหญิงทำงานเกี่ยวกับงานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

¹⁸⁰ มาตรา 36 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁸¹ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, "การคุ้มครองแรงงาน."

¹⁸² มาตรา 41 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁸³ มาตรา 52 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁸⁴

ในกรณีที่นายจ้างให้แรงงานหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว¹⁸⁵

นอกจากนี้หากเป็นแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ห้ามนายจ้างให้ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม งานที่ทำในเรือ และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁸⁶ รวมทั้งห้ามให้ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด แต่ในกรณีที่ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป¹⁸⁷

9. การใช้แรงงานเด็ก

ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง¹⁸⁸ และการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน และจัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และหากมีการเลิกจ้างลูกจ้างเด็กให้แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน¹⁸⁹

¹⁸⁴ มาตรา 38 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁸⁵ มาตรา 40 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁸⁶ มาตรา 39 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁸⁷ มาตรา 39/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁸⁸ มาตรา 44 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁸⁹ มาตรา 45 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานบางประเภท¹⁹⁰ เช่น งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ งานปั๊มโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และ แสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับสารเคมี ที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เป็นต้น และห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า สิบแปดปีทำงานในโรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ และสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁹¹

นอกจากนี้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากที่ถูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่ นายจ้างกำหนด¹⁹² และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่าง เวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย แต่ถ้าให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาได้ แต่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร¹⁹³ รวมทั้งห้ามมิให้ นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด¹⁹⁴

10. ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทนในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่

10.1 ค่าจ้าง

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ¹⁹⁵ โดยใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ¹⁹⁶ และต้องกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมี ลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง¹⁹⁷ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

¹⁹⁰ มาตรา 49 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁹¹ มาตรา 50 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁹² มาตรา 46 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁹³ มาตรา 47 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁹⁴ มาตรา 48 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁹⁵ มาตรา 90 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁹⁶ มาตรา 89 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁹⁷ มาตรา 53 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ¹⁹⁸ โดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง¹⁹⁹

10.2 ค่าล่วงเวลา

นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย²⁰⁰

นอกจากนี้ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ได้แก่²⁰¹

1. ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จหรือการเลิกจ้าง
 2. งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง
 3. งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ
 4. งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ
 5. งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
 6. งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ
 7. งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้
 8. งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง
 9. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

¹⁹⁸ มาตรา 54 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁹⁹ มาตรา 55 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁰⁰ มาตรา 61 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁰¹ มาตรา 65 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตามข้อ 3 ถึง ข้อ 9 มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงิน เท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

10.3 ค่าจ้างในวันหยุด

ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงาน ในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวัน ทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย²⁰²

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุด ตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์²⁰³

10.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลา ในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย²⁰⁴

นอกจากนี้ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด ได้แก่²⁰⁵

1. ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง
2. งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้า ให้แก่ลูกจ้าง
3. งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ
4. งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูละบายน้ำ

²⁰² มาตรา 62 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁰³ มาตรา 56 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁰⁴ มาตรา 63 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁰⁵ มาตรา 65 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5. งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
 6. งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ
 7. งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้
 8. งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง
 9. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตามข้อ 3 ถึง ข้อ 9 มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงิน เท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

11. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังนี้²⁰⁶

1. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
2. วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
3. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
4. วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
5. วันลาและหลักเกณฑ์การลา
6. วินัยและโทษทางวินัย
7. การร้องทุกข์
8. การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและชดเชยพิเศษ

นายจ้างต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวัน นับจากวันที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และนายจ้างต้องปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย

²⁰⁶ มาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้ให้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่อไปแม้ว่านายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนคนก็ตาม²⁰⁷

จะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก่อนการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ไม่มีการบัญญัติถึงการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยมีการห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ตามมาตรา 39/1 และการห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ตามมาตรา 47 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ต้องการคุ้มครองสุขภาพร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์รวมถึงเด็กซึ่งอยู่ในครรภ์และคุ้มครองสุขภาพร่างกายของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นสิ่งสำคัญ มิให้หญิงมีครรภ์และเด็กทำงานในช่วงเวลากลางคืนซึ่งเป็นช่วงเวลาพักผ่อนตามปกติของบุคคลทั่ว ๆ ไป และมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ลูกจ้างสามารถทำได้ในแต่ละวัน ตามมาตรา 23 ซึ่งกำหนดให้มีเวลาทำงานสำหรับงานทั่วไปไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ซึ่งกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานนี้ใช้บังคับสำหรับลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทั่วไป ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือลูกจ้างที่เป็นเด็กต่ำกว่า 18 ปี ก็ตาม การที่นายจ้างมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างมีการส่งงานนอกเวลาทำงาน การส่งงานในวันหยุด ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินวันละแปดชั่วโมงและเกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมงโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาทำงาน หรือทำให้ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลานอกเวลาทำงานปกติหรือทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างต้องยินยอมตามคำสั่งของนายจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะกำหนดให้นายจ้างต้องทำขึ้นโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานก็ตาม แต่การติดต่อสื่อสารมักจะมาในรูปแบบการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ทางโทรศัพท์ ซึ่งลูกจ้างไม่ได้อยู่ในสถานที่ทำงานและพ้นระยะเวลางานแล้ว ทำให้ข้อบังคับในการทำงานไม่สามารถมาควบคุมการทำงานในส่วนนี้ได้ และเมื่อมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอยู่แล้ว แต่ก็ไม่สามารถทำให้นายจ้างตระหนักถึงชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างได้อย่างแท้จริง ทำให้สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อลูกจ้าง

แต่ในปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 โดยได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 และจะมีผลบังคับเมื่อพ้น 30 วัน

²⁰⁷ มาตรา 111 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นับแต่วันประกาศ หรือ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นต้นไป²⁰⁸ ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานใน มาตรา 23/1

มาตรา 23/1 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็นนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างทำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (4) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- (5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องมาการทำงาน

เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง”

จะเห็นได้ว่าจากการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวทำให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยมีการบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว โดยมาตราดังกล่าวมีสาระสำคัญโดยแบ่งเป็น 2 ประการ ดังนี้

²⁰⁸ ไตรศุลี ไตรสรณกุล, "พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่สนับสนุนการทำงานแบบเวิร์คฟอร์มโฮมเริ่มบังคับ 18 เม.ย. 66 เปิดทางนายจ้าง-ลูกจ้างตกลงเวลาทำงาน พักผ่อน วันลา ให้ชัดเจน," (30 เมษายน 2023).
<https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/66494>

1. การคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานนอกสถานประกอบการ ตามที่บัญญัติในมาตรา 23/1 วรรคแรก วรรคสอง และวรรคสี่ โดยให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ ซึ่งการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น อาจตกลงให้มีรายละเอียด เช่น ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา การลา ขอบเขตหน้าที่ของลูกจ้าง การกำกับควบคุมของนายจ้าง ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างที่ทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิและอยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานต่างๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างด้วย

2. การคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ตามที่บัญญัติในมาตรา 23/1 วรรคสาม โดยกฎหมายกำหนดให้เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่มีการตกลงกันแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน

บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวเป็นการเริ่มต้นการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของประเทศไทย กฎหมายมีการบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้าง โดยเมื่อสิ้นสุดเวลาการทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมายแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว ซึ่งสิทธิที่จะปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ นั้นย่อมหมายถึงสิทธิในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อเรื่องการทำงาน หรือการติดต่อทั่วไป ไม่ว่าจะจากนายจ้างในระดับใด และไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางใดทั้งในทางปกติและทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้มีข้อยกเว้นให้ลูกจ้างต้องยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน อันได้แก่ กรณีลูกจ้างได้ให้ความยินยอมเป็นหนังสือไว้ก่อนล่วงหน้าแล้ว

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และเป็นการสร้าง

ความรู้ให้แก่นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง โดยแบ่งเป็นแนวปฏิบัติจำนวน 5 ข้อ ดังนี้²⁰⁹

1. รายละเอียดการตกลงเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของนายจ้างกับลูกจ้างจากการทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง
2. การกำหนดรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการ รับ ส่งข้อมูล การเก็บรักษา การเข้าถึงข้อมูล และการลงลายมือชื่อทางอิเล็กทรอนิกส์
3. การปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เว้นแต่ลูกจ้างให้ความยินยอมโดยทำเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน และการติดต่อสื่อสารควรจะติดต่อเฉพาะกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน โดยไม่มีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างทำงาน แต่หากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างทำงาน นายจ้างต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด
4. สถานที่ทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างจะต้องเป็นสถานที่ทำงานที่บ้านหรือที่พักของลูกจ้าง โดยลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้โดยสะดวก
5. การตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีการนํางานไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง หรือการตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 มีการบังคับใช้ โดยไม่มีการจัดทำหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดทำหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดตัวอย่างของการทำข้อตกลงการทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างหรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใดๆ โดยในข้อ 9²¹⁰ ของตัวอย่างดังกล่าวมีการกำหนดว่าลูกจ้างยินยอมในการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานหรือไม่ ทั้งนี้ไม่ใช่การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด โดยตัวอย่างการจัดทำข้อตกลงนี้เป็นแนวทาง

²⁰⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541," (4 กรกฎาคม 2566). <https://www.labour.go.th/index.php/37-cat037/67278-23-1-2541>.

²¹⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541," หน้า 5.

ในการจัดทำข้อตกลงเท่านั้น นายจ้างและลูกจ้างสามารถแก้ไขเพิ่มเติมข้อความได้ตามความเหมาะสม และให้เป็นไปตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4.3 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

4.3.1 แนวความคิดและการบังคับใช้กฎหมาย

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่รัฐต้องตระหนัก เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ อันตรายต่อสุขภาพอนามัย และชีวิตร่างกายของลูกจ้างอันเนื่องมาจากการทำงาน ลูกจ้างทุกคนย่อมอาจได้รับความเสี่ยงจากอันตรายจากการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลาไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ดังนั้นรัฐจึงควรมีมาตรการในการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุให้ลูกจ้างลดความเสี่ยงจากอันตรายจากการทำงานให้มากที่สุด ป้องกันไม่ให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบในการใช้แรงงานจนเกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ดีกว่าจะไปแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุคือการช่วยเหลือเยียวยาโดยการจ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นมาตรการภายใต้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้แรงงานได้รับความคุ้มครองจากรัฐ และเป็นการสร้างความตระหนักให้แก่นายจ้างในการป้องกันและดูแลลูกจ้างในความดูแลของตนให้ปลอดภัย มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง อันนำมาสู่ประโยชน์ของนายจ้างในการลดการสูญเสียเวลาทำงาน ลดอัตราการเข้าออกงานของลูกจ้าง และลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานหรือต้นทุนการผลิต

การมีมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะลดความสูญเสียที่เกิดจากอันตรายในการทำงาน ประกอบด้วย การสูญเสียทางตรงและการสูญเสียทางอ้อม²¹¹ โดยการสูญเสียทางตรง คือ ฝ่ายนายจ้าง การสูญเสียเงินในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชย ค่าทำศพของลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง การเสียชีวิต การเจ็บป่วยจากการทำงาน การสูญเสียทางอ้อม คือ ฝ่ายนายจ้าง การสูญเสียผลผลิต ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้าง สูญเสียความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมได้ ขาดรายได้ มีผลต่อสุขภาพจิต นอกจากนี้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้ว รัฐเองก็อาจสูญเสียกำลังแรงงานในการสร้างระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็งของประเทศ รวมทั้งยังต้องดูแลลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากการทำงานในทางอ้อมอีกด้วย

²¹¹ สุดาศิริ วดวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548), หน้า 234-236

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของประเทศ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานจนถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพ พิการ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน²¹² พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ประกอบด้วยบทบัญญัติ 8 หมวด 74 มาตรา

กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานบัญญัติครั้งแรก ในหมวด 8 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัด ไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแยกกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานออกมาเป็นการเฉพาะ คือพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2554 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม 2554 เป็นต้นไป

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่ใช่บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นทั้งหมด หรือแต่บางส่วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ให้ส่วนราชการฯ จัดให้มีมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของตน ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554²¹³

4.3.2 นิยามความหมาย

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ นายจ้างดำเนินการ

²¹² กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554."

²¹³ มาตรา 3 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

ในการจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด จึงได้มีการบัญญัตินิยามความหมายของคำสำคัญไว้ โดยจะขอเลือกเฉพาะคำสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ดังนี้²¹⁴

“ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงผู้ประกอบการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างตั้งแต่ระดับผู้จัดการในหน่วยงานขึ้นไป

“หัวหน้างาน” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ควบคุม ดูแล บังคับบัญชา หรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของหน่วยงาน

“เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

“สถานประกอบการ” หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงาน

จะเห็นได้ว่าจากนิยามความหมายดังกล่าวพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่มีการนิยามความหมายของการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน คงมีแต่คำว่า ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นการบัญญัติถึงความหมายของความปลอดภัยในการทำงานที่จะปลอดภัยจากเหตุที่จะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับ

²¹⁴ มาตรา 4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

การทำงาน แม้ว่า การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้ลูกจ้างประสบปัญหา ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ แต่เป็นการติดต่อสื่อสารนอก เวลาทำงานปกติ ไม่ใช่การติดต่อสื่อสารในเวลาทำงาน ทำให้ต้องตีความว่าจากความหมายดังกล่าว ลูกจ้างควรจะได้รับความปลอดภัยจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานหรือไม่ ดังนั้นพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จึงไม่มีนิยามความหมาย ของคำว่า การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน คงมีแต่ นิยามความหมายของคำว่า ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ต้องตีความต่อไปเท่านั้น

4.3.3 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงานสอดคล้อง กับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี มาใช้ใน กระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานจนถึงบาดเจ็บ พุพพลภาพ พิการ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน²¹⁵ โดยการมีมาตรการความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะลดความสูญเสียที่เกิดจากอันตรายในการทำงาน และ เมื่อพิจารณานิยามความหมายของคำว่า “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน”²¹⁶ รวมทั้งพิจารณามาตรฐานความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น การทำงานเกี่ยวกับ ที่อับอากาศ การทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย การทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง ระบบการจัดการด้านความปลอดภัย การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะเป็นการคุ้มครองความปลอดภัยจากเครื่องมือ เครื่องจักรและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง ไฟฟ้า รั้งสี สารเคมีอันตราย ที่ส่งผล กระทบต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน เป็นการบังคับใช้ภายในสถานประกอบกิจการและอ้างอิงจากลักษณะหรือประเภทของงาน

²¹⁵ กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554."

²¹⁶ มาตรา 4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

โดยต้องการคุ้มครองให้งานประเภทต่าง ๆ ที่มีลักษณะอันตรายโดยสภาพ ให้ลูกจ้างได้รับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี แต่เมื่อลูกจ้างสิ้นสุดเวลาทำงานไปแล้วนายจ้างไม่มีหน้าที่ในการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้างแล้ว

การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำงานจากที่บ้านหรือทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ โดยลูกจ้างไม่ได้อยู่ภายในสถานประกอบการและไม่ใช่งานที่มีลักษณะอันตรายโดยสภาพ ดังนั้นพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จึงไม่มีการนิยามความหมายของการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานและไม่มีการรับรองและคุ้มครองการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานภายในกฎหมาย แต่จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม ลูกจ้างต้องประสบอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ และได้รับผลกระทบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีจากการทำงาน แม้จะไม่ใช่การประสบอันตรายที่เห็นได้ชัดเจนโดยเร็ว แต่ในระยะยาวลูกจ้างอาจได้รับผลกระทบจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานทั้งในเรื่องเวลาส่วนตัว การพักผ่อน และสุขภาพอนามัยต่าง ๆ และเมื่อลูกจ้างยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว ย่อมถือว่าลูกจ้างได้กลับเข้าสู่การทำงานที่นายจ้างต้องคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้จะเป็นนอกสถานประกอบการก็ตาม เพราะเป็นกรณีนายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ และเมื่อในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความล้ำสมัยการทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีมากขึ้น ทำให้นายจ้างต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การทำงานภายนอกสถานประกอบการมากขึ้น ดังนั้นการกำหนดขอบเขตของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงควรคำนึงถึงการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีการทำงานจากสถานที่อื่นที่ควรได้รับความคุ้มครองด้านความปลอดภัยอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานภายในสถานประกอบการ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ในความหมายของคำว่า ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงควรขยายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการด้วย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 จะเห็นได้ว่าเป็นการทำงานนอกสถานประกอบการของนายจ้างเช่นกัน ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลความปลอดภัยแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยในการทำงานตามหมวด 4 ความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การจัดหา

อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่นำไปทำบ้านอย่างเพียงพอ²¹⁷ ดังนั้น การทำงานนอกสถานประกอบกิจการของลูกจ้างไม่ว่ารูปแบบใดควรได้รับความคุ้มครองจากนายจ้าง ภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน

4.4 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) และมาตรฐานแรงงานไทย TLS (Thai Labour Standards)

4.4.1 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP)

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) เป็นแนวทาง (Guidelines) ในการปฏิบัติที่ดีต่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อสร้างความตระหนักขึ้นพื้นฐานด้านกฎหมายแรงงาน และยังเป็น การสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน²¹⁸ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลด ผลกระทบทางการค้าอันเกิดจากปัญหาการใช้แรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของคู่ค้าหรือ หลักสากล แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) จัดทำขึ้น โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย²¹⁹ แนวปฏิบัติการใช้แรงงาน ที่ดีสำหรับสถานประกอบกิจการทั่วไป (Good Labour Practices Guidelines for Workplace)²²⁰ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีกในประเทศ (Good Labour Practices Guidelines for Poultry Farm and Hatchery in Thailand : GLP-Poultry Thailand)²²¹ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับเพาะเลี้ยงกุ้งในประเทศไทย (Good Labour

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

²¹⁷ กระทรวงแรงงาน, "คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553," (14 กรกฎาคม 2566). https://informal.labour.go.th/images/Law/explanation_6.pdf.

²¹⁸ เกษมสันต์ เครือเจริญ, "GLP (Good Labour Practices)," (30 สิงหาคม 2565). <https://www.itd.or.th/wp-content/uploads/2016/09/7.-Mr.-kasemsan-krucharoen.pdf>.

²¹⁹ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู, "GLP (Good Labour Practices) การใช้แรงงานที่ดี," (30 สิงหาคม 2565). <https://nongbualamphu.labour.go.th/glp-good-labour-practices>.

²²⁰ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู, "แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบกิจการทั่วไป (Good Labour Practices Guidelines for Workplace)," (30 สิงหาคม 2565). <https://nongbualamphu.labour.go.th/attachments/article/387/tls03-31-05-2564.pdf>.

²²¹ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู, "แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีก ในประเทศ (Good Labour Practices Guidelines for Poultry Farm and Hatchery in Thailand : GLP-Poultry Thailand)," (30 สิงหาคม 2565). <https://nongbualamphu.labour.go.th/attachments/article/388/GLP%20Poultry.pdf>.

Practices Guidelines for Shrimp Farms in Thailand)²²² และแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย (Good Labour Practices (GLP) guidelines in Thailand's seafood industry)²²³

โดยแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการทั่วไป (Good Labour Practices Guidelines for Workplace)²²⁴ เพื่อให้สถานประกอบการทุกประเภทและทุกขนาดนำไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานด้วยความสมัครใจ เพื่อให้สถานประกอบการมีการจ้างแรงงานสอดคล้องกับกฎหมาย และสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยจัดทำขึ้นตามกรอบของกฎหมายแรงงานว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน การจัดการงานและการประกันสังคม ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1. ระบบการจัดการและการบริหารแรงงาน
2. การไม่ใช้แรงงานบังคับ (No Forced Labour)
3. การไม่ใช้แรงงานเด็ก (No Child Labour)
4. การใช้แรงงานหญิง (Female Labour)
5. การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination)
6. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ (Freedom of Association, Collective Bargaining and Workplace Cooperation)

²²² สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู, "แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับเพาะเลี้ยงกุ้งในประเทศไทย (Good Labour Practices Guidelines for Shrimp Farms in Thailand)," (30 สิงหาคม 2565).
<https://nongbualamphu.labour.go.th/attachments/article/393/tls01-31-05-2564.pdf>.

²²³ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู, "แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย (Good Labour Practices (GLP) guidelines in Thailand's seafood industry)," (30 สิงหาคม 2565).
<https://nongbualamphu.labour.go.th/attachments/article/394/tls05-31-05-2564.pdf>.

²²⁴ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู, "แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการทั่วไป (Good Labour Practices Guidelines for Workplace)."

7. ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์และชั่วโมงการทำงาน (Wages, Benefits and Working Time)

8. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Safety, Health and Environment)

9. สวัสดิการ (Worker Welfare)

ชั่วโมงการทำงานตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการทั่วไปกำหนดให้ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด ชั่วโมงการทำงานปกติวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้ทำเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ซึ่งรวมเวลาทำงานดังกล่าวแล้วสัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อคน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกินอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ผลของการดำเนินการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต ลดการขาดงาน และลดจำนวนอุบัติเหตุ โดยนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ดังนี้

1. มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้เป็นไปตามกฎหมาย
2. มีการจัดทำบันทึกการเกิดอุบัติเหตุและการเกิดโรคเนื่องจากการทำงานและรายงานข้อมูลดังกล่าวไปยังหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
3. ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน
4. มีการจัดทำบัญชีรายการสารเคมีและสารเคมีอันตรายที่ใช้ในสถานประกอบการ
5. มีการระบุฉลากบนบรรจุภัณฑ์เคมีและเก็บรักษาสารเคมีอย่างเหมาะสม

6. มีการอบรมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตรายให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย
7. มีการจัดหาอุปกรณ์ชำระร่างกายให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอในกรณีที่ลูกจ้างสัมผัสหรือมีการรั่วไหลของสารเคมีอันตราย
8. มีการจัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นเหมาะสมกับชนิดของงานให้กับลูกจ้างใช้สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน
9. อุปกรณ์เครื่องมือสวิตช์และอุปกรณ์ควบคุมถูกออกแบบให้ลูกจ้างสามารถใช้ได้โดยง่าย
10. มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีมาตรการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสมในส่วนของเครื่องจักรที่มีการเคลื่อนไหวซึ่งสามารถทำให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้าง
11. มีการติดสัญลักษณ์ป้ายเตือนอันตราย ณ สถานที่ประกอบกิจการ
12. มีมาตรการที่เพียงพอเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ลูกจ้างยกและหรือดึงของหนักเกินกำหนด
13. สถานที่ประกอบกิจการมีการถ่ายเทอากาศอย่างเพียงพอ
14. สถานที่ประกอบกิจการมีระดับเสียงดังไม่เกินมาตรฐานกำหนด
15. สถานที่ประกอบกิจการมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ

นอกจากนี้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีกในประเทศ (Good Labour Practices Guidelines for Poultry Farm and Hatchery in Thailand : GLP-Poultry Thailand) แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับเพาะเลี้ยงกุ้งในประเทศไทย (Good Labour Practices Guidelines for Shrimp Farms in Thailand) และแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย (Good Labour Practices (GLP) guidelines in Thailand's seafood industry) มีหลักการพื้นฐานเดียวกัน เพียงแต่แบ่งประเภทการทำงานให้เฉพาะเจาะจงเพื่อช่วยให้นายจ้างสามารถนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในแต่ละประเภทงานไปใช้ได้

เหมาะสม โดยแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีทั้ง 4 ประเภทไม่มีการกล่าวถึงสิทธิการตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่อย่างใด

4.4.2 มาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standards : TLS)

มาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standards : TLS)²²⁵ คือ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติ การใช้แรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด และความปลอดภัยในการทำงาน การมีมาตรฐานแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทัดเทียม เสมอภาค ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต มีความปลอดภัย มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และมีขวัญกำลังใจ ในการทำงาน²²⁶ โดยมาตรฐานแรงงาน จะแบ่งเป็น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญา และข้อแนะ รวมทั้งประกาศอื่นๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาตรฐานแรงงาน ตามกฎหมาย คือ ข้อบังคับตามกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัย ในการทำงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และมาตรฐานแรงงานเอกชน คือ ข้อกำหนดที่ประกาศใช้ โดยองค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มธุรกิจ และผู้ผลิตสินค้า รวมทั้งหลักปฏิบัติของผู้ผลิต โดยมาตรฐาน แรงงานไทย (Thai Labour Standards : TLS) เป็นมาตรฐานที่จัดทำโดยภาครัฐร่วมกับเอกชน เป็นมาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability 8000-SA 8000) โดยกระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2546 หรือ Thai Labour Standard: TLS 8001-2003 ครั้งแรกเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 และได้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็น มรท.8001-2553 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2553 และในปัจจุบันมาตรฐานแรงงานไทยที่ใช้บังคับอยู่ ได้แก่ มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2563

มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ของธุรกิจ จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ แรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การ

²²⁵ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, "มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานของ ธุรกิจ," (30 สิงหาคม 2565). https://www.magnecomp.tdk.com/Document/TH_Labor/Thai_Labor_Standard_th.pdf.

²²⁶ Prosoft HCM, "มาตรฐานแรงงานไทย," (30 สิงหาคม 2565). <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/16723>.

สหประชาชาติ และแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการแรงงาน โดยนำสาระของมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและมีการจัดการให้ปฏิบัติตามนโยบาย และให้สถานประกอบกิจการใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการเพื่อประกาศแสดงตนเองว่าปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐาน รวมทั้งเพื่อให้หน่วยรับรองใช้ในการประเมินและรับรองสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วย ข้อกำหนด 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ระบบการจัดการแรงงาน และสิทธิแรงงาน โดยมีเนื้อหา ดังนี้²²⁷

1. ข้อกำหนดทั่วไป
2. ระบบการจัดการ
3. การบังคับใช้แรงงาน
4. ค่าตอบแทนการทำงาน
5. ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก
6. วันหยุด และวันลา
7. การเลือกปฏิบัติ
8. วินัย และการลงโทษ
9. การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง
10. การใช้แรงงานเด็ก
11. การใช้แรงงานหญิง
12. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
13. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
14. สวัสดิการแรงงาน

²²⁷ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, "ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563," (30 สิงหาคม 2565). <http://tls.labour.go.th/2022/attachments/article/1268/tls01-15-09-2564.pdf>.

ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ประกอบด้วย ประการแรก กำหนดชั่วโมงการทำงานโดยครอบคลุมชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ทั้งนี้ ต้องไม่เกินที่กฎหมายกำหนด ประการที่สอง คงไว้ซึ่งสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด และจัดให้มีหลักฐานแสดงความยินยอมของลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการต้องกำหนด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง หรือ 18 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมง ตามความสามารถในการจัดการ ของสถานประกอบกิจการ ประการที่สาม จัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงาน และเวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานประกอบกิจการ ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. บริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. จัดและดูแลให้สถานประกอบกิจการ สถานที่ทำงาน และลูกจ้างมีสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

3. จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการคุ้มครอง ดังต่อไปนี้

3.1 มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3 รับรู้และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือ ประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตราย และเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถาน ประกอบกิจการ รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

3.4 การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่และเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ และต้องบันทึกการฝึกอบรม

3.5 การจัดสรร ดูแลให้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน เหมาะสม และสามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงาน

4. ประกาศให้ลูกจ้างทราบเรื่องสิทธิในการปฏิเสธการทำงานที่ไม่มีมาตรการด้าน ความปลอดภัย

จะเห็นได้ว่าตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) และ มาตรฐานแรงงานไทย TLS (Thai Labour Standard) ไม่มีการกล่าวถึงสิทธิการตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เนื่องจากทั้งแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีและมาตรฐานแรงงานไทย ล้วนมีที่มาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงาน สัมพันธ์ การจัดการงานและการประกันสังคม ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ และแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ ดังนั้นเมื่อกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ทุกฉบับในอดีตไม่ได้กล่าวถึงการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว ทำให้แนวปฏิบัติการใช้ แรงงานที่ดีและมาตรฐานแรงงานไทยจึงไม่ได้กล่าวถึงไว้เช่นกัน แต่เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 มีการแก้ไขเพิ่มเติมในการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว จะต้องพิจารณาต่อไปว่าแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีและ มาตรฐานแรงงานไทยจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมตามหรือไม่ ซึ่งการใช้ช่องทางของแนวปฏิบัติการใช้ แรงงานที่ดีและมาตรฐานแรงงานไทยกำหนดสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเป็น ตัวช่วยหนึ่งที่จะทำให้นายจ้างตระหนักถึงการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานต่อลูกจ้างได้ แต่ต้องยอมรับว่าแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีและมาตรฐานแรงงานไทยเป็นเพียงแนวปฏิบัติและ มาตรฐานที่กำหนดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกต่อนายจ้างและสถานประกอบการ รวมทั้งอำนวยความสะดวก

ความสะดวกต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบมาตรฐานของสถานประกอบการเท่านั้น ไม่ได้เป็นกฎหมายชนิดหนึ่ง ไม่มีบทบังคับและไม่มีบทลงโทษด้วยตัวเอง แต่ต้องมีการพึงพากฎหมายในระดับพระราชบัญญัติในการบัญญัติบทบังคับต่าง ๆ เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ดังนั้นการจะกำหนดสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีหรือมาตรฐานแรงงานไทยจึงต้องพิจารณากฎหมายที่อยู่เบื้องหลังแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีหรือมาตรฐานแรงงานไทยเป็นสำคัญ เพราะหากมีการบัญญัติในกฎหมายแล้วแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีและมาตรฐานแรงงานไทยจะต้องมีการบัญญัติสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้ตามกฎหมายนั้นเช่นกัน เมื่อในปัจจุบันแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีหรือมาตรฐานแรงงานไทยไม่มีการบัญญัติเรื่องสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองในสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิในการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม อันจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน รวมทั้งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างด้วย

บทที่ 5

ปัญหาการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมาย แรงงานไทย

ในปัจจุบันการติดต่อสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นโดยปกติของสภาพการทำงาน การติดต่อสื่อสารที่มีความรวดเร็วและสะดวก ในการเข้าถึง ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้ขีดจำกัด ทำให้นายจ้างสามารถติดต่อสื่อสารได้ ทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน การติดต่อสื่อสารในเวลาทำงานทำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง สามารถทำงานได้สะดวกมากขึ้นไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใดทั้งจากที่ทำงาน ที่บ้าน และสถานที่อื่นๆ แต่การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่ว่าจากสถานที่ใดก็ตามเป็นการสร้างภาระให้กับลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างสามารถติดต่อและสั่งงานลูกจ้างได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะทางโทรศัพท์ การส่งจดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ และการส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ ในโทรศัพท์มือถือ เช่น แอปพลิเคชัน Line แอปพลิเคชัน Messenger แอปพลิเคชัน Facebook เป็นต้น ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ลูกจ้างถูกนายจ้าง สั่งงานและหรือตามงานหลังเลิกงาน ช่วงเวลากลางคืนหรือวันหยุด เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องทำงาน ตลอดเวลาแม้จะพ้นเวลาการทำงานปกติไปแล้วก็ตาม การสั่งงานนอกเวลาทำงานผ่านเทคโนโลยี การสื่อสารด้านต่างๆ ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินวันละแปดชั่วโมงและเกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าจ้างในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ลูกจ้างควรจะได้รับ เป็นการกระทบต่อเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานและวันหยุด กระทบต่อความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกองค์กรในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) ที่มีการทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home ซึ่งเป็นการทำงาน รูปแบบใหม่ที่มีความแตกต่างกับการทำงานปกติ ทำให้แม้การทำงานจากที่บ้านจะให้ความรู้สึก เหมือนกับการอยู่ในสถานที่ทำงานได้ด้วยเทคโนโลยีจากระยะไกล แต่การปิดการติดต่อสื่อสาร เรื่องงานกลับทำได้ยากขึ้น เนื่องจากนายจ้างมองว่าการทำงานที่บ้านจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน ลดลงจึงมีการติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างมากขึ้น อันส่งผลให้สุขภาพจิตของลูกจ้างย่ำแย่ลง และยังส่งผล ต่อการใช้ชีวิตประจำวันของลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างอีกด้วย

กฎหมายแรงงานที่สำคัญที่มีอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม คุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเอาเปรียบ มิเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม มีสวัสดิการและได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด อันจะทำให้ลูกจ้าง

สามารถปฏิบัติงานที่จ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้าง หรือมีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หรือ Right to Disconnect ซึ่งเป็นการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างให้ปราศจากการถูกแทรกแซงจากนายจ้างนอกเหนือเวลาทำงาน อันจะเป็นการช่วยแบ่งแยกระหว่างเวลาของการทำงานและเวลาของความเป็นส่วนตัวอย่างชัดเจน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ช่วยให้ลูกจ้างมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 โดยการรับรองและคุ้มครองดังกล่าวเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาจรรยาบรรณ การใช้พลังงานและเชื้อเพลิง

นอกจากนี้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ไม่มีการกล่าวถึงการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้างแต่อย่างใด

นอกจากกฎหมายระดับพระราชบัญญัติแล้ว แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) และมาตรฐานแรงงานไทย TLS (Thai Labour Standards) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติและมาตรฐานที่รัฐทำขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้นายจ้างมีแนวทางในการดูแลลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักกฎหมายสากลและกฎหมายแรงงานของไทย สร้างความเสมอภาคให้แก่ผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสม มีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่ดี รวมทั้งมีความปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสม ไม่มีการกล่าวถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเช่นกัน อันเนื่องมาจากแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีและมาตรฐานแรงงานไทยมีรากฐานมาจากกฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบันเป็นสำคัญ เมื่อกฎหมายแรงงานของไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันอันได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว จะต้องพิจารณาต่อไปว่าแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีและ

มาตรฐานแรงงานไทยจะมีการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานต่อไปเช่นกันหรือไม่

ดังนั้นแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายใหม่โดยมีการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว แต่การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานดังกล่าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบกับลูกจ้างที่เป็นประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณา ดังนี้

5.1 ปัญหาการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงาน

5.1.1 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายเป็นกรณีนำมาใช้บังคับกับการทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเท่านั้นหรือไม่

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) ที่มีการทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home ซึ่งเป็นการทำงานรูปแบบใหม่ที่มีความแตกต่างกับการทำงานปกติ ทำให้นายจ้างมีการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างมากขึ้น เนื่องจากนายจ้างเชื่อว่าการทำงานจากที่บ้านทำให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายมากขึ้น ลดเวลาการเดินทาง ทำให้ลูกจ้างพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานหรือเลิกทำงานตามเวลาที่ต้องการได้ ทำให้เวลาทำงานมากกระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ขาดการแบ่งเวลาที่ชัดเจนระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 มีการบัญญัติถึงเวลาทำงานของลูกจ้าง โดยบัญญัติให้เวลาทำงานของลูกจ้างวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่²²⁸ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้

²²⁸ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, "การคุ้มครองแรงงาน."

ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ตามมาตรา 23 นายจ้างต้องมีการกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันให้ชัดเจน แต่ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงเช่นกัน โดยมาตราดังกล่าวได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิการพักผ่อนที่ต้องการให้ลูกจ้างที่ทำงานมากเกินไปได้พักผ่อนอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง ดังนั้นจึงต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานขึ้น เพื่อเป็นการแบ่งแยกระหว่างเวลาทำงานและเวลาพัก ให้ลูกจ้างได้มีการพักผ่อนสลับเปลี่ยนกับการทำงาน โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานจะใช้หลัก 8 : 8 : 8²²⁹ แบ่งเป็นเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง เวลาพักผ่อน 8 ชั่วโมง และเวลาส่วนตัวอีก 8 ชั่วโมง ดังนั้นจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าลูกจ้างจะต้องมีเวลาทำงานตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ซึ่งหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าแปดชั่วโมงจะถือว่าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามจำนวนชั่วโมงที่เกินและนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังเช่นตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3654/2557²³⁰

ต่อมาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายใหม่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เพิ่มเติมมาตรา 23/1 ซึ่งเป็นการรับรองการทำงานจากที่บ้าน หรือ Work From Home โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างนำงานในทางการที่จ้างที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใดๆ ได้ การตกลงกันให้จัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด และมีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในวรรคสามของมาตราดังกล่าว ทำให้การบัญญัติเรื่องสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน มิได้เป็นการบัญญัติเป็นมาตราไว้ในลักษณะที่เป็นเอกเทศ

²²⁹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า 202

²³⁰ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "มาตรา 23 "เวลาทำงานปกติ", (4 กรกฎาคม 2566).

<https://legal.labour.go.th/attachments/article/528/57-3654.pdf>; กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "มาตรา 23 "เวลาทำงานปกติ".

แต่เป็นการบัญญัติไว้ในวรรคสามของมาตรา 23/1 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กล่าวถึงลูกจ้างที่นํางานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือลูกจ้างที่ทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ เท่านั้น จึงต้องแปลความว่า สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นสิทธิที่ให้แก่ลูกจ้างที่นํางานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเมื่อพิจารณาเหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าว คือ²³¹ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน of ลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาจราจรลดการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง จะเห็นได้ว่าจากเหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวไม่มีการกล่าวถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่อย่างใด แต่เน้นไปที่การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเป็นสำคัญ ซึ่งทำให้ปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดเวลาทำงานสำหรับงานไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่²³² งานทั่วไป งานอันตราย งานที่ไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันเป็นการแน่นอนได้ และการทำงานจากที่บ้านหรือที่พักอาศัย ตามบทบัญญัติของมาตรา 23 และมาตรา 23/1

บทบัญญัติในมาตรา 23/1 วรรคแรก เป็นการบัญญัติเกี่ยวกับกรณีนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างนํางานในทางการที่จ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ จะเห็นได้ว่าจากบทบัญญัตินี้ดังกล่าวงานที่ลูกจ้างจะสามารถนํางานนอกสถานประกอบการของนายจ้างได้จะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ ประการแรก ต้องเป็นงานในทางการที่จ้าง ซึ่งหมายถึง งานที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดลักษณะและขอบเขต (Nature and Scope) ให้ลูกจ้างรับผิดชอบ และนายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแล (Authority to Control) รูปแบบวิธีการทำงานของลูกจ้างได้²³³ ประการที่สอง ลักษณะหรือสภาพของงานที่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ โดยงาน

²³¹ ราชกิจจานุเบกษา, "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566."

²³² ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2566), หน้า 118-19,

²³³ อิศรา วรณสวาท, "ปึกฉันทกกฎหมายแรงงาน ความรับผิดชอบของนายจ้างตามหลัก Vicarious Liability," (5 กรกฎาคม 2566).

http://www.supremecourt.or.th/storage/article_pdf/16245320220928-

[%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99.pdf](http://www.supremecourt.or.th/storage/article_pdf/16245320220928-%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99.pdf).

ที่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้กฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันถึงลักษณะหรือสภาพของงานดังกล่าว ซึ่งหากทั้งนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่างานใดสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างนำงานนั้นไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เช่น งานบัญชี งานเขียนหนังสือ งานเอกสาร แต่หากเป็นงานที่ไม่อาจทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ ลูกจ้างต้องมาปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการของนายจ้าง เช่น งานผลิตในโรงงาน งานในคลังสินค้า งานที่ต้องใช้เครื่องจักร²³⁴ ประการที่สาม เป็นงานที่นายจ้างกับลูกจ้างได้จัดทำข้อตกลงให้นำงานไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ โดยรายละเอียดของการตกลงกันจะพิจารณาตามวรรคสองของมาตรา 23/1 ที่ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ มีการกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ ขอบเขตและภาระหน้าที่ต่างๆ ของนายจ้างและลูกจ้าง

มาตรา 23/1 วรรคสาม เป็นบทบัญญัติเกี่ยวสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยกฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้า ซึ่งบทบัญญัติของวรรคดังกล่าวเป็นการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานภายใต้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ทำให้ในทางปฏิบัติเกิดข้อพิพาทว่าเป็นการรับรองเฉพาะการทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเท่านั้นหรือไม่

เมื่อพิจารณาแนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน²³⁵ จะพบว่า การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในมาตรานี้มีขึ้นเพื่อรับรองและคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างให้มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง²³⁶ เพื่อวางกรอบความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการนำงานไปทำนอกสถานประกอบการผ่านการใช้เทคโนโลยี

²³⁴ กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566," (5 กรกฎาคม 2566), หน้า 2. <https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/7/12042023.pdf>.

²³⁵ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541."

²³⁶ มาตรา 23/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วรรค 4

สารสนเทศ และกล่าวถึงการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการ โดยไม่ได้กล่าวถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างแต่อย่างใด ซึ่งในความเป็นจริงลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือในสำนักงานของนายจ้างเมื่อเลิกงานแล้วควรได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกัน โดยควรจะมีสิทธิปฏิเสธไม่ให้นายจ้างหรือบุคคลอื่นใดติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ ดังนั้นการบัญญัติกฎหมายดังกล่าวจะเป็นการเฉพาะเจาะจงแต่กลุ่มแรงงานที่ทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ เท่านั้น ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ในระบบไม่ได้รับความคุ้มครองไปด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างทุกคนควรได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันทุกคน ตอบสนองต่อหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักความต้องการของมนุษย์ และหลักแห่งความได้สัดส่วน ที่ไม่ว่าจะเป็นแรงงานประเภทใดก็เป็นมนุษย์ ที่ควรได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมาย ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาชนมากกว่าเอกชน

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศจะเห็นได้ว่าสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่ได้บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานทางไกล ต่างจากกฎหมายของสาธารณรัฐโปรตุเกสที่บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้ในมาตราหนึ่งในหมวดของการทำงานทางไกล แต่ประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี หรือระบบกฎหมาย Common Law อย่างประเทศแคนาดา กลับเลือกที่จะบัญญัติกฎหมายเป็นเอกเทศ โดยตั้งเป็นหมวดใหม่แยกต่างหากเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานโดยเฉพาะ นอกจากนี้สาธารณรัฐไอร์แลนด์ก็มีการออก Code of Practice on the Right to Disconnect โดย Workplace Relations Commission เป็นการเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเช่นกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณามาตราอื่นๆ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว จะเห็นได้ว่าไม่มีการบัญญัติถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่อย่างใด รวมทั้งไม่มีการบัญญัติความหมายของคำว่า สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ในมาตรา 5 ซึ่งเป็นมาตราที่บัญญัติเกี่ยวกับคำนิยามของคำสำคัญที่บังคับใช้ในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ทำให้เป็นการสนับสนุนว่าการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ในมาตรา 23/1 วรรคสาม เป็นการนำมาใช้บังคับกับการทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของ

นายจ้างเท่านั้น ไม่ได้เป็นการบังคับใช้กับแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งความหมายของคำว่า สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เมื่อไม่ได้บัญญัติในกฎหมายแรงงานที่มีการคุ้มครองถึงสิทธิดังกล่าวแล้ว จะทำให้ขาดขอบเขตในการบังคับใช้ที่ชัดเจนถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่ลูกจ้างพึงจะได้รับจากนายจ้างอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดข้อพิพาทว่ากรณีใดเป็นการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานคือการติดต่อสื่อสารช่องทางใดบ้าง และหากลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้วจะได้รับผลกระทบหรือไม่ ดังนั้นการบังคับใช้มาตรา 23/1 ที่แก้ไขใหม่นี้จึงยังมีช่องว่างเรื่องความหมายของคำว่า สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน อีกประการหนึ่งซึ่งต้องพิจารณาประกอบกับการบังคับใช้กฎหมายด้วย

คำว่าสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน มาจากคำศัพท์ภาษาอังกฤษ คือ Right to Disconnect ภาษาฝรั่งเศส คือ droit à la déconnexion การแปลความหมายของคำดังกล่าวอาจแปลได้หลากหลาย เช่น สิทธิที่จะตัดการเชื่อมต่อ สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน แต่จากการศึกษาจากกฎหมายต่างประเทศจะเห็นได้ว่า สาธารณรัฐฝรั่งเศสซึ่งเป็นประเทศแรกที่บัญญัติกฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่มีการบัญญัติความหมายไว้ รวมทั้งสาธารณรัฐโปรตุเกสด้วยเช่นกัน แต่ประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี หรือระบบกฎหมาย Common Law อย่างประเทศแคนาดาให้ความหมายของคำว่า สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หมายถึง การไม่มีส่วนร่วมในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงอีเมล โทรศัพท์ การสนทนาทางวิดีโอ หรือการส่งหรือตรวจสอบข้อความอื่น ๆ เพื่อให้ปราศจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน พ.ศ. 2543 (EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) ของรัฐออนแทรีโอที่แก้ไขใหม่ ส่วนที่ 7.0.1 มาตรา 21.1.1 และสาธารณรัฐไอร์แลนด์ ปรากฏใน Code of Practice on the Right to Disconnect โดย Workplace Relations Commission มองว่า สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หมายถึง สิทธิของลูกจ้างที่จะสามารถออกจากงานและละเว้นจากการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น อีเมล โทรศัพท์ หรือข้อความอื่น ๆ นอกเวลาทำงานปกติ โดยสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ สิทธิของลูกจ้างที่จะไม่ทำงานนอกเวลาทำงานปกติ สิทธิของลูกจ้างที่ไม่ต้องรับโทษจากการปฏิเสธการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ และหน้าที่ของนายจ้างในการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เช่น ไม่ส่งอีเมลหรือโทรศัพท์หาลูกจ้างเป็นประจำนอกเวลาทำการปกติ การบัญญัติ

ถึงความหมายของคำดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการบังคับใช้ ลดการตีความกฎหมายกรณีเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมทั้งเป็นลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ง่ายเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ทั้งยังเป็นการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่นายจ้างต้องให้สิทธิแก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมภายใต้กฎหมายที่คุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

ดังนั้น สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หมายถึง สิทธิของลูกจ้างที่จะตัดการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อทางโทรศัพท์ การติดต่อทางอีเมลหรือทางแอปพลิเคชัน ต่างๆ โดยลูกจ้างไม่ต้องรับโทษจากการปฏิเสธการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ และไม่มีผลต่อการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนของลูกจ้าง

5.1.2 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่มีการบัญญัติถึงบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เพิ่มเติมมาตรา 23/1 ไม่มีการบัญญัติถึงบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือกรณีนายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่ได้ให้ความยินยอมไว้หรือนอกเหนือจากที่ลูกจ้างให้ความยินยอมไว้ ซึ่งจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้ เนื่องจากการบัญญัติกฎหมายดังกล่าวเป็นการให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน แต่หากนายจ้างยังขาดความตระหนักในสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างแล้ว แม้ลูกจ้างจะปฏิเสธเพียงใดนายจ้างก็ยังมี การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง ท้ายที่สุดลูกจ้างต้องยอมรับการติดต่อสื่อสารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การไม่มีบทบังคับหรือบทกำหนดโทษต่อนายจ้างในการห้ามการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เป็นช่องว่างทางกฎหมายให้นายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างโดยอาศัยอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง โดยขึ้นอยู่กับลูกจ้างว่าจะปฏิเสธหรือไม่ หากลูกจ้างไม่ปฏิเสธนายจ้างก็สามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย การบัญญัติกฎหมายดังกล่าวไม่ได้สะท้อนถึงหลักความเป็นจริงที่ว่านายจ้างย่อมมีอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าลูกจ้าง ไม่ได้อยู่ในฐานะเท่าเทียมกันที่จะปฏิเสธโดยตรงต่อนายจ้างได้ แต่หากการบัญญัติกฎหมาย

มีการกำหนดบทบังคับหรือบทกำหนดโทษต่อนายจ้างแล้ว จะเป็นการสร้างความตระหนักให้แก่ นายจ้างในการไม่ติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ซึ่งจะเป็นการตัดการติดต่อสื่อสารของนายจ้างที่มีต่อ ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้มีการพักผ่อนอย่างเต็มที่ตามสิทธิที่ตนมีอยู่ และเป็นการตัดวงจรการทำงาน ที่มากเกินไปของลูกจ้างอีกทางหนึ่ง

บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 139(3) ให้พนักงาน ตรวจแรงงานมีอำนาจในการปฏิบัติการตามหน้าที่ในการมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้นลูกจ้างสามารถไปร้องต่อ พนักงานตรวจแรงงานว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือ ถึงนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงานมีโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ตามมาตรา 146 แต่หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป ตามมาตรา 141 วรรค สาม และหากนายจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ให้อุทธรณ์ต่อ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด ตามมาตรา 141 วรรคแรก โดยการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ไม่เป็นการทุเลา การปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็น อยู่อื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด ตามมาตรา 141 วรรคสอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23/1 จะเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นมาจากลูกจ้างต้องไปร้องต่อพนักงานตรวจ แรงงาน ซึ่งในความเป็นจริงมีลูกจ้างจำนวนน้อยที่จะไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้พนักงาน ตรวจแรงงานมีคำสั่งต่อนายจ้าง เพราะเนื่องจากการกระทำดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่งผลต่อการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน

เมื่อพิจารณาจากกฎหมายต่างประเทศที่ศึกษามา จะเห็นได้ว่าแต่ละประเทศมีบทลงโทษ ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ได้บัญญัติลงโทษนายจ้างโดยตรงกรณีนายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลา ทำงาน แต่จะเป็นบทลงโทษกรณีไม่มีนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลา ทำงาน โดยกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่มีการบัญญัติเกี่ยวกับบทลงโทษที่ชัดเจน กรณี ที่นายจ้างมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ไม่ได้กำหนดบทลงโทษโดยเฉพาะสำหรับความล้มเหลว

ในการดำเนินการตามข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถตกลงโทษได้โดยเป็นบทลงโทษทางอ้อม คือ การจำคุกและปรับ กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างที่มีลูกจ้างอย่างน้อยห้าสิบคนขึ้นไปต้องเสียค่าปรับหรือจำคุกในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชายต้องมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน นอกจากนี้มีคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ตัดสินให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างกรณีต้องทำงานนอกเวลาทำงาน กฎหมายของประเทศแคนาดาและสาธารณรัฐไอร์แลนด์ ไม่ได้บัญญัติบทลงโทษต่อนายจ้างเช่นกัน แตกต่างจากกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐโปรตุเกสที่มีการบัญญัติบทลงโทษต่อนายจ้างอย่างชัดเจน โดยการละเมิดกฎหมายของนายจ้างในการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างอาจเป็นความผิดทางปกครองและถือเป็นการผิดร้ายแรง

บทลงโทษทางกฎหมายต่อนายจ้างเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะใช้เป็นกรณีบทลงโทษทางแพ่ง ทางปกครองหรือทางอาญา จะต้องพิจารณาถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการบังคับใช้กฎหมายของแต่ละประเทศประกอบด้วย โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบดังกล่าวแล้วประเทศที่สภาพสังคมและเศรษฐกิจที่ดีนายจ้างย่อมไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษทางแพ่ง หากบทลงโทษดังกล่าวมีจำนวนที่น้อยไม่สอดคล้องกับสถานภาพทางการเงินของนายจ้าง แต่ถ้าเป็นประเทศที่บังคับใช้โทษทางอาญาอย่างเคร่งครัดแล้วการกำหนดเป็นโทษทางอาญาจะทำให้นายจ้างเกรงกลัวมากขึ้น และประเทศที่ใช้ระบบของโทษทางปกครองที่ดี รัฐใช้มาตรการทางปกครองอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ประเทศนั้นก็ควรใช้บทลงโทษทางปกครอง ซึ่งการใช้โทษประเภทใดจะต้องพิจารณาตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติที่จะนำสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมาบัญญัติไว้ แต่ท้ายที่สุดแล้วเมื่อจะใช้มาตรการใดควรคำนึงลูกจ้างเป็นสำคัญ แต่ไม่กระทบกับสิทธิของนายจ้างมากเกินไป โดยลูกจ้างควรได้รับการเยียวยากรณีที่การทำงานให้นายจ้างนอกเวลาทำงานจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

เมื่อพิจารณากฎหมายแรงงานของประเทศไทยจะเห็นว่าโทษตามกฎหมายแรงงานจะเป็นโทษทางอาญา โดยเป็นโทษปรับ โทษจำคุก หรือโทษทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งการจะกำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเมื่อพิจารณาหลักแห่งความได้สัดส่วนแล้ว

จะเห็นได้ว่าต้องพิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้ ประการแรก ฝ่ายปกครองจะออกมาตรการใดตามกฎหมายได้จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของมาตรการที่จะทำให้บรรลุเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ตามหลักแห่งความเหมาะสม ซึ่งเมื่อพิจารณามาตรา 23/1 จะเห็นได้ว่าเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างนํานงานไปทำนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง จึงไม่มีการกำหนดโทษทางอาญา²³⁷ แต่การทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้างกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมิใช่เรื่องเดียวกัน เพราะการนํานงานไปทำนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้างเป็นการทำงาน แต่การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมิใช่การทำงานในเวลาทำการปกติ จึงไม่สมควรที่จะอยู่ภายใต้กฎหมายที่ไม่มีบทกำหนดโทษทางอาญาดังเช่นการทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

ประการที่สอง การเลือกมาตรการที่มีความจำเป็นกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุดตามหลักแห่งความจำเป็น การมีบทกำหนดโทษเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน คือ ของนายจ้าง เฉพาะกรณีนายจ้างกระทำผิดกฎหมายเท่านั้น ทำให้นายจ้างต้องรับโทษทางอาญาตามกฎหมาย แต่เมื่อพิจารณาผลกระทบต่อลูกจ้างกรณีกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่มีบทกำหนดโทษแล้ว ลูกจ้างจะได้รับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้างที่ไม่มีความตระหนักถึงสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากผลกระทบทั้งสองด้านแล้ว การมีบทกำหนดโทษเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุดตามหลักแห่งความจำเป็น

ประการที่สาม พิจารณาถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมหรือประโยชน์มหาชนมากที่สุด แต่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนน้อยที่สุดตามหลักแห่งความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ การมีบทกำหนดโทษเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวมหรือประโยชน์มหาชนมากที่สุด คือ ลูกจ้าง แต่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนน้อยที่สุด คือ นายจ้าง โดยเมื่อพิจารณาประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับย่อมได้สัดส่วนมากกว่าการที่นายจ้างจะได้รับผลกระทบจากการกำหนดบทลงโทษ

²³⁷ กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566," หน้า 3.

แต่การจะพิจารณาว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้างปริมาณเท่าใด ก็ครั้ง หรือช่องทางใดถึงจะสมควรได้รับโทษทางอาญา จากกฎหมายต่างประเทศที่ได้ศึกษามาจะเห็นได้ว่า สาธารณรัฐโปรตุเกส เป็นประเทศเดียวที่มีการกำหนดบทลงโทษโดยตรงต่อนายจ้างอย่างชัดเจน เนื่องจากกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐโปรตุเกสเป็นการคุ้มครองอย่างสูงและเข้มงวด²³⁸ สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญต่อความสัมพันธ์ในการจ้างงานและข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม ทำให้นายจ้างมีหน้าที่ในการละเว้นการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานต่อลูกจ้างและการละเมิดกฎหมายของนายจ้างเป็นความผิดทางปกครองและถือเป็นความผิดร้ายแรง แต่จะเห็นได้ว่าโทษตามกฎหมาย สาธารณรัฐโปรตุเกสจะเป็นโทษทางปกครอง แต่หากพิจารณากฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสแม้จะไม่ใช่การลงโทษโดยตรงเมื่อมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน แต่มีบทกำหนดโทษทางอาญา กรณีไม่มีนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างที่มีลูกจ้างอย่างน้อยห้าสิบคนขึ้นไปต้องเสียค่าปรับในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย ต้องมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และหากไม่มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย โดยเฉพาะมาตรการที่มุ่งขจัดช่องว่างด้านค่าจ้างและคุณภาพชีวิตในการทำงาน นายจ้างอาจต้องรับโทษจำคุกหนึ่งปีและปรับจำนวน 3,750 ยูโร²³⁹ โดยสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในระดับที่ดี²⁴⁰ มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการปฏิรูปของรัฐบาลและวิวัฒนาการของกฎหมาย มีกฎหมายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานที่เข้มงวด²⁴¹ การมีนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะตอบสนองต่อความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้บทกำหนดโทษของสาธารณรัฐฝรั่งเศสจะเน้นเป็นการเยียวยาให้แก่ลูกจ้าง โดยให้ถือว่าการที่ขอให้ลูกจ้างต้องสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ตลอดเวลา เป็นการขัดต่อสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานและบริษัทต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง²⁴² ดังนั้นเมื่อพิจารณากฎหมายแรงงานของประเทศไทยแล้ว จะต้องพิจารณาว่าสมควรกำหนดบทลงโทษโดยตรงต่อนายจ้างอย่างชัดเจนกรณีนายจ้างมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลา

²³⁸ global, "employment law overview Portugal 2021-2022."

²³⁹ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, "ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร," หน้า 63-64.

²⁴⁰ global, "employment law overview France 2021-2022."

²⁴¹ นันทวัฒน์ บรมานันท์, "สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน."

²⁴² สุริเยนทร์ ศรีสังข์, "การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน."

ทำงาน หรือกำหนดเป็นบทลงโทษกรณีไม่มีนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

เมื่อพิจารณาบริบทของการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน การจะพิจารณาว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้างปริมาณเท่าใด ก็ครั้ง หรือช่องทางใดถึงจะสมควรได้รับโทษทางอาญาจะพิสูจน์ได้ยากในการดำเนินคดี เนื่องจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอาจมาในรูปแบบและเวลาที่แตกต่างกัน การหาพยานหลักฐานอาจทำได้ยาก รวมทั้งพิสูจน์ได้ยากว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในปริมาณเท่าใดลูกจ้างจึงได้รับผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัว การพักผ่อน ความปลอดภัยอาชีวอนามัยที่นายจ้างสมควรจะได้รับโทษตามกฎหมาย แต่การที่นายจ้างไม่มีมาตรฐานเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นกรณีให้เห็นได้ชัดเจนและมีพยานหลักฐาน และในสังคมไทยนายจ้างจะมีอำนาจในการบังคับบัญชาลูกจ้าง มีอำนาจต่อรองเหนือกว่าลูกจ้างในการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนซึ่งทำให้เป็นไปได้ยากที่ลูกจ้างจะใช้กระบวนการตามมาตรา 139(3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อนายจ้าง ดังนั้นกระบวนการดังกล่าวจึงไม่เหมาะสมกับการนำมาบังคับใช้ในสถานการณ์ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่หากพิจารณาให้บทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แล้วการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติ นายจ้างต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งกระบวนการลงโทษต่อนายจ้างไม่ได้เริ่มต้นจากลูกจ้าง แต่เป็นกรณีรัฐมีการตรวจสอบมาตรฐานขั้นต่ำให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ตัดปัญหาอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง

โดยการจะกำหนดให้นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน คือ การไม่มีนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน จะได้รับโทษทางอาญาเป็นโทษจำคุกหรือโทษปรับนั้น เมื่อพิจารณาจากกฎหมาย

ของสาธารณรัฐฝรั่งเศสซึ่งมีกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานที่เข้มงวด²⁴³ยังมีการกำหนดให้นายจ้างที่ไม่การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย โดยเฉพาะมาตรการที่มุ่งขจัดช่องว่างด้านค่าจ้างและคุณภาพชีวิตในการทำงาน นายจ้างอาจต้องรับโทษจำคุกหนึ่งปีและปรับจำนวน 3,750 ยูโร²⁴⁴ และเมื่อพิจารณาจากบริบทของนายจ้างที่มีอำนาจต่อรองเหนือกว่าลูกจ้างแล้ว การที่นายจ้างไม่จัดให้มีมาตรฐานตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 นายจ้างต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท มาตรา 53 หรือทั้งจำทั้งปรับ ย่อมได้สัดส่วนแล้ว และเมื่อพิจารณาถึงการยับยั้งและป้องกัน²⁴⁵มิให้นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การมีบทลงโทษทางอาญาที่สูงจะช่วยให้นายจ้างมีความเกรงกลัวต่อกฎหมายและเป็นการคุ้มครองลูกจ้างภายใต้กฎหมาย แต่แม้มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะมีโทษจำคุก แต่ในมาตราดังกล่าวก็มีโทษปรับอยู่ด้วย โดยศาลอาจใช้ดุลพินิจในการลงโทษจำคุก โทษปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับก็ได้ ซึ่งเมื่อเป็นความผิดทางอาญาจึงต้องพิจารณาในส่วนความรับผิดทางอาญาโดยเคร่งครัดตามหลักกฎหมายอาญา กล่าวคือ จะต้องพิจารณาโครงสร้างความรับผิดทางอาญาโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพิเคราะห์ถึงเจตนาของผู้กระทำความผิดประกอบด้วย²⁴⁶

นอกจากโทษทางอาญาแล้วจำต้องพิจารณาต่อไปว่าเมื่อลูกจ้างมีเจตนาที่แท้จริงจะไม่ยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่เพราะความจำเป็นหรือความกดดันจากนายจ้างทำให้ลูกจ้างต้องยอมรับการติดต่อสื่อสารดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือไม่ ซึ่งหากเป็นการทำงานล่วงเวลาแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานต่อลูกจ้าง ซึ่งตามปกติ นายจ้างจะมีอำนาจบังคับบัญชาต่อลูกจ้างโดยเป็นความสัมพันธ์พิเศษที่นายจ้างมีต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อให้การมอบหมาย สั่งงาน และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

²⁴³ นันทวัฒน์ บรมานันท์, "สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน."

²⁴⁴ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, "ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร," หน้า 63-64.

²⁴⁵ กองนิติการ กระทรวงแรงงาน, "การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล," (7 กรกฎาคม 2566), หน้า 9. <https://legal.labour.go.th/attachments/article/25/KM001.pdf>.

²⁴⁶ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, "บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การดำเนินคดีอาญานายจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554," (7 กรกฎาคม 2566 มีนาคม 2556), หน้า 3.

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFCENTER3/DRAWER005/GENERAL/DATA0002/00002680.PDF>.

ให้เป็นไปโดยเรียบร้อย²⁴⁷ โดยหลักทั่วไปแล้ว นายจ้างย่อมมีอำนาจบังคับบัญชาในการสั่งการหรือมอบหมายงานให้ลูกจ้างปฏิบัติเฉพาะในเวลาทำงานปกติ²⁴⁸ ซึ่งในกรณีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นกรณีนอกเวลาทำงานปกติ นายจ้างย่อมไม่มีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างได้ แต่เมื่อลูกจ้างยินยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงต้องพิจารณาต่อไปว่าการติดต่อสื่อสารดังกล่าวเกี่ยวข้องกับงานหรือไม่ โดยงานในทางการที่จ้าง หมายถึง งานที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดลักษณะและขอบเขต (Nature and Scope) ให้ลูกจ้างรับผิดชอบ และนายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแล (Authority to Control) รูปแบบวิธีการทำงานของลูกจ้างได้²⁴⁹ ดังนั้นการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในทางการที่จ้างจะเป็นกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาซึ่งนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างได้ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานให้กับลูกจ้าง เพราะถือว่าเป็นการทำงานนอกชั่วโมงการทำงานปกติ โดยการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามมาตรา 61 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ และกรณีติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้กับลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 และนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำตามมาตรา 63 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และหากนายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานแก่ลูกจ้างนายจ้างต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ²⁵⁰ แต่กรณีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การสอบถามที่อยู่ของสิ่งของ การสอบถามความก้าวหน้าเกี่ยวกับงาน การแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือเหตุการณ์สำคัญ หรือเรื่องอื่น ๆ ในทำนองเดียวกัน²⁵¹ นายจ้างย่อม

²⁴⁷ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, "ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร," หน้า 15.

²⁴⁸ วิจิตรา วิเชียรชม, กฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2562), หน้า 179-80,

²⁴⁹ อิศรา วรณสวาท, "ปณิกะกกฎหมายแรงงาน ความรับผิดชอบของนายจ้างตามหลัก Vicarious Liability."

²⁵⁰ มาตรา 144 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁵¹ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, "ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร," หน้า 88.

ไม่อาจใช้อำนาจบังคับบัญชาบังคับแก่ลูกจ้างได้²⁵² และไม่ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างจึงไม่สิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงาน ดังนั้นการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจึงมีความสำคัญต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือไม่ก็ตาม

5.1.3 การให้ความยินยอมของลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน กฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมไว้

การที่ในมาตรา 23/1 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างได้ หากลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนก็ตาม แต่การให้ความยินยอมดังกล่าวเป็นการให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้า ซึ่งอาจเป็นการให้ความยินยอมพร้อมกับการทำสัญญาจ้างงาน โดยหากลูกจ้างไม่ยินยอมแล้ว นายจ้างอาจจะเลือกที่จะไม่จ้างงานลูกจ้างได้ ดังนั้นลูกจ้างย่อมต้องยินยอมโดยปริยายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

กรณีที่นายจ้างทำข้อตกลงให้ลูกจ้างให้ความยินยอมภายหลังจากการทำสัญญาจ้างแล้ว ความยินยอมของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างนอกเวลาทำงานก็อยู่ภายใต้อำนาจต่อรองที่เหนือกว่าของนายจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการจ้างงานย่อมนำเอาความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดมาประเมินผลงาน ความไว้วางใจของนายจ้างมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้อำนาจของนายจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงเป็นการบังคับลูกจ้างในทางอ้อม ซึ่งหากลูกจ้างปฏิเสธก็อาจจะได้รับผลกระทบกับการขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งก็เป็นได้ ทำให้แม้จะนอกเวลาทำงานนายจ้างก็มีอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าลูกจ้างในรูปแบบการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ ทางอีเมลล์ หรือทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ดังนั้นความยินยอมของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติจึงไม่ได้เป็นการให้ความยินยอมโดยสมัครใจอย่างแท้จริงแต่เป็นการให้ความยินยอมโดยปริยาย

การให้ความยินยอมโดยทำเป็นหนังสืออาจทำได้หลายรูปแบบ ทั้งการให้ความยินยอมแบบเฉพาะรายและการให้ความยินยอมแบบส่วนรวม โดยการให้ความยินยอมแบบส่วนรวม ถ้านายจ้างเลือกที่จะให้ลูกจ้างให้ความยินยอมในการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างที่มี

²⁵² วิชัย เอื้ออังกณกุล, "อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง," (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523), หน้า 36-38.

ลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม แต่การไม่ปฏิบัติตาม มาตราดังกล่าวบทกำหนดโทษในมาตรา 146 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบทลงโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาทเท่านั้น ซึ่งเมื่อเทียบกับผลประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับ จากผลประกอบการแล้ว ย่อมไม่ได้สัดส่วนในการกำหนดโทษ นายจ้างย่อมไม่สามารถตระหนักถึง สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างแท้จริงได้

นอกจากนี้มาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีประเด็นเรื่องจำนวน ลูกจ้างที่กฎหมายบังคับว่าต้องมีข้อบังคับในการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาการบังคับ ใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของกฎหมายต่างประเทศ ที่ศึกษามาจะเห็นได้ว่า การที่นายจ้างต้องมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรกำหนดให้มีการตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานนั้น จะบังคับใช้กับนายจ้างที่มีลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยจะ อ้างอิงตามการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยสาธารณรัฐ ฝรั่งเศสสบัญญัติให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป สาธารณรัฐโปรตุเกสบัญญัติให้นายจ้างที่มี ลูกจ้างมากกว่า 10 คนขึ้นไป ประเทศแคนาดาบัญญัติให้นายจ้างที่มีลูกจ้าง 25 คนขึ้นไป แตกต่าง จากสาธารณรัฐไอร์แลนด์ที่ไม่ได้มีการบัญญัติจำนวนลูกจ้างที่นายจ้างจะต้องบังคับใช้เกี่ยวกับสิทธิ การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ดังนั้นจากกฎหมายต่างประเทศที่มีการกำหนดจำนวน ลูกจ้างดังกล่าวจะเห็นได้ว่านายจ้างที่มีลูกจ้างในจำนวนที่น้อยกว่าที่กฎหมายบัญญัติไม่จำเป็นต้อง มีนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ทำให้การบังคับใช้เกี่ยวกับ สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่มีความครอบคลุมลูกจ้างทุกคน ไม่ว่านายจ้างจะมี ลูกจ้างในบังคับบัญชาก็ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณา ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เนื่องจากการอ้างอิง ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการจำกัดการใช้สิทธิการตัด ขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ทำให้เป็นการเลือกปฏิบัติเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง จำนวนมากเท่านั้น ซึ่งสถานประกอบการขนาดเล็กซึ่งมีลูกจ้างจำนวนน้อยก็มีโอกาสมากที่จะได้รับผล จากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ เพราะเมื่อลูกจ้างน้อยนายจ้างก็มีโอกาสติดต่อสื่อสาร นอกเวลาทำงานกับลูกจ้างได้มาก การยับยั้งการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานควรเกิดขึ้น ไม่ว่านายจ้างจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใดก็ควรได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน

เพื่อตัดปัญหาจากการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิในความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หรือกรณีแนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีการกำหนดตัวอย่างข้อตกลงทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ โดยในข้อ 9²⁵³ ของตัวอย่างดังกล่าวมีการกำหนดว่าลูกจ้างยินยอมในการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานหรือไม่ ทั้งนี้ไม่ใช่การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด ซึ่งการให้ความยินยอมดังกล่าวไม่ได้กำหนดรายละเอียดของการให้ความยินยอม มีเพียงให้เลือกว่าจะให้ความยินยอมหรือไม่ ระหว่างยินยอมกับไม่ยินยอม โดยไม่มีข้อยกเว้น การเปลี่ยนแปลงการให้ความยินยอม หรือการยกเลิกการให้ความยินยอมแต่อย่างใด แม้ว่าในตอนท้ายของแนวปฏิบัติดังกล่าวจะมีถ้อยคำว่า²⁵⁴ ตัวอย่างข้อตกลงนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการตกลงกันปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง นายจ้างและลูกจ้างสามารถแก้ไขเพิ่มเติมข้อความได้ตามความเหมาะสมและให้เป็นไปตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่การที่นายจ้างจะให้ความสำคัญกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างจริงจังได้ กฎหมายควรจะบัญญัติให้มีความรัดกุมและครอบคลุมอย่างเหมาะสม โดยแม้เป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกัน แต่ต้องเป็นการตกลงกันภายใต้กรอบของกฎหมายที่ต้องมีความชัดเจน ลดปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นตามมาได้ แม้หากนายจ้างนำการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมาเป็นเหตุในการเลิกจ้าง ย่อมถือเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งศาลอาจพิพากษาให้ชดเชยค่าเสียหาย หรือให้รับกลับเข้าทำงานได้²⁵⁵ก็ตาม แต่ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานย่อมสามารถทำให้เกิดคดีแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียกค่าล่วงเวลาในการทำงานได้

การที่กฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมไว้ ซึ่งอาจจะทำให้นายจ้างใช้ช่องว่างดังกล่าวในการบังคับลูกจ้างทางอ้อมเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้

²⁵³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541," หน้า 5.

²⁵⁴ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541," หน้า 6.

²⁵⁵ ตรีนตร สาระพงษ์, ถวัล รุยาพร, และวรยุทธ พูลสุข, "ปัญหาทางกฎหมายในการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541," วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 12, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564): หน้า 121.

โดยการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้างนอกจากจะเป็นการติดต่อสื่อสารโดยตรงทางอิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์ ทางอีเมล หรือทางแอปพลิเคชัน Line แล้ว ลูกจ้างยังได้รับผลกระทบจากการกีดกันกับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกว่าวุ่นใจ ขาดสมาธิในการทำกิจกรรมส่วนตัว รวมทั้งเป็นการทำให้ภาวะทางจิตใจลูกจ้างเกิดการสับสน ทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกไม่อยากทำกิจกรรมต่าง ๆ นอกเวลาทำงานเพราะกลัวว่านายจ้างอาจติดต่อสื่อสารมานอกเวลาทำงานแล้วลูกจ้างจะไม่สะดวกในการสื่อสาร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ หรือบางครั้งการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการสร้างความรบกวนรำคาญแก่ลูกจ้าง ซึ่งถึงแม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้ตอบรับ หรือกระทำการใดที่เป็นการทำงานให้กับนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติเลยก็ตาม จะเห็นได้ว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นสำคัญของสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ทั้งการติดต่อสื่อสารโดยตรงและการติดต่อสื่อสารทางอ้อม ซึ่งแม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้ตอบรับหรือปฏิเสธลูกจ้างก็ได้รับผลกระทบจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว นายจ้างย่อมมีเหตุจากการทำงานเพื่อติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่ว่าจะเป็นเวลาใดก็ตาม กฎหมายในการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเป็นตัวช่วยให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างตระหนักถึงสิทธิที่ลูกจ้างพึงจะได้รับอย่างเหมาะสม การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันไม่มีการบัญญัติถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมไว้ ทำให้สิทธิในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างได้รับการคุ้มครองอย่างไม่ครอบคลุม และทำให้ลูกจ้างไม่สามารถปฏิเสธการทำงานได้อย่างแท้จริง เนื่องจากในความเป็นจริงเมื่อลูกจ้างปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้วอาจทำให้ได้รับผลกระทบกับการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ทำให้ท้ายที่สุดแล้วลูกจ้างย่อมถูกบังคับโดยปริยายให้ต้องตอบรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้าง จึงทำให้ลูกจ้างขาดความเป็นส่วนตัว การตัดสินใจของลูกจ้างเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว การพักผ่อน และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานถูกแทรกแซงจากนายจ้างในรูปแบบการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมอีกประการหนึ่งที่กฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงคือ กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องรับโทษจากการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และไม่ได้บัญญัติให้การปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะไม่มีผลต่อการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนของลูกจ้าง ทำให้กรณีนี้เป็นอีกกรณีหนึ่งที่มีผลกับลูกจ้างเป็นอย่างมาก เพราะลูกจ้างทุกคนย่อมต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและต้องการค่าตอบแทน

จากการทำงานที่เหมาะสม ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เพราะกลัวผลกระทบที่จะตามมาในภายหลัง จึงต้องตอบรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน จากนายจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการที่กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธ แต่ไม่ได้ป้องกันผลกระทบที่ลูกจ้างอาจจะได้รับจากการปฏิเสธการติดตอสื่อสารดังกล่าว ทำให้การบังคับใช้กฎหมาย ในความเป็นจริงไม่มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของกฎหมายอย่างแท้จริง เพราะลูกจ้างไม่สามารถ ปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้างได้ตามสิทธิที่กฎหมายบัญญัติไว้

นอกจากนี้กฎหมายยังไม่ได้กำหนดรายละเอียดกรณีลูกจ้างยอมรับการติดต่อสื่อสาร นอกเวลาทำงานแล้ว จะถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือไม่ ซึ่งหากเป็นการทำงานล่วงเวลาแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานต่อลูกจ้าง แต่เมื่อพิจารณาแนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มี การกำหนดตัวอย่างข้อตกลงทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง หรือ ทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใดๆ ในข้อ 9²⁵⁶ มีการกำหนดว่าหากลูกจ้างยินยอม ในการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะไม่ใช้การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด การที่แนว ปฏิบัติดังกล่าวเขียนตัวอย่างไว้ในทำนองนี้ถ้าเป็นการติดต่อสื่อสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในทางการ ที่จ้างแล้วก็ถือว่ามีความเหมาะสม เพราะไม่ใช้การทำงานและนายจ้างไม่อาจใช้อำนาจบังคับบัญชา บังคับแก่ลูกจ้างได้²⁵⁷ จึงไม่ใช่การทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงาน แก่ลูกจ้าง แต่กรณีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าและ เป็นการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน เมื่อลูกจ้างยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน จากนายจ้างแล้วควรจะถือว่าเป็นกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เพราะเป็นการทำงาน นอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ตามความหมายของคำว่าการทำงานล่วงเวลา ตามมาตรา 5 และเป็นกรณีได้รับความยินยอม จากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ตามมาตรา 24 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างได้ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานให้กับลูกจ้าง โดยการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามมาตรา 61 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้าง

²⁵⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541," หน้า 5.

²⁵⁷ วิชัย เอื้ออังกณกุล, "อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง," หน้า 36-38.

ต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ และกรณีติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้กับลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 และนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำตามมาตรา 63 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่มีประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9015/2549²⁵⁸ ที่กล่าวว่าถ้านายจ้างไม่ได้สั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงาน เนื่องจากการทำงานของลูกจ้างที่จะเป็นการทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นกรณีที่เป็นความประสงค์ของนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา จะเห็นได้ว่าการที่นายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างที่เป็นการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน ก็ถือ่านายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยปริยาย เพราะถ้าหากนายจ้างไม่มีเจตนาที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแล้ว นายจ้างก็จะไม่มอบหมายงานผ่านการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างตั้งแต่แรก และถ้าหากกฎหมายตีความไปว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้างเป็นกรณีที่ลูกจ้างยอมรับการทำงานเองโดยมิใช่คำสั่งจากนายจ้าง มิใช่การทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงานแล้ว จะเป็นการเปิดช่องให้นายจ้างสั่งงานลูกจ้างนอกเวลาทำงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งในความเป็นจริงการที่ลูกจ้างยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นสละสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นลูกจ้างควรได้รับค่าตอบแทนจากการสละสิทธิดังกล่าว ท้ายที่สุดแล้ว การจะจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานแก่ลูกจ้างหรือไม่จำเป็นต้องพิจารณาคำสั่งของนายจ้างเป็นสำคัญว่าเกี่ยวข้องกับงานในทางการที่จ้างหรือไม่

5.1.4 กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธนายจ้างได้ แต่ไม่ได้บัญญัติถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

การมีกฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแม้จะเป็นการแก้ไขปัญหาในการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ แต่จะเห็นได้ว่าการจะมีกฎหมายดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อ

²⁵⁸ สำนักวิชาการ, "คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9015/2549," (14 กรกฎาคม 2566). <https://deka.in.th/view-269455.html>.

นายจ้างพอสมควร เนื่องจากจะเป็นการเพิ่มหน้าที่ของนายจ้างในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในเรื่องนี้ แต่ในความเป็นจริงนั้นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเป็นหน้าที่โดยตรงของนายจ้างที่ต้องพึงปฏิบัติ แม้ว่าจะเป็นการกระทบสิทธิของนายจ้างบางส่วนแต่เป็นการกระทำเพื่อคุ้มครองลูกจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ในมุมมองของนายจ้างการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างเด็ดขาดอาจทำให้งานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเพราะหากไม่มีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้วจะทำให้งานเสียหาย และกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หากนายจ้างไม่สามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้เลยอาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายได้ ดังนั้นการจะมีกฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานดังกล่าวจึงต้องรับรองสิทธิดังกล่าวโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยหาแนวทางที่เหมาะสมของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมแต่ไม่เป็นการกระทบสิทธิของนายจ้างมากเกินไป เพื่อสร้างสมดุลให้กับการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

เมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศที่ศึกษามาจะเห็นว่ากฎหมายของสาธารณรัฐโปรตุเกส จะมีการบัญญัติถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้เฉพาะกรณีเหตุสุดวิสัยเท่านั้น แต่หากเป็นกฎหมายของสาธารณรัฐไอร์แลนด์นโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน มีข้อยกเว้นในกรณีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากการทำงานข้ามเขตเวลาทั่วโลก โดยการทำงานข้ามเขตเวลาที่แตกต่างกันและการเดินทางระหว่างประเทศอาจส่งผลให้ต้องติดต่อกันในเวลาที่แตกต่างกันนอกเวลาทำงานปกติเพื่อบรรลุลักษณะประสงค์ และกรณีการติดต่อสื่อสารในสถานการณ์ฉุกเฉิน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมีความสำคัญต่อนายจ้างเช่นกัน

มาตรา 23/1 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างเท่านั้นที่มีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน แต่ไม่ได้บัญญัติถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เช่น กรณีงานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน หรือกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

กรณีกฎหมายบัญญัติถึงข้อยกเว้นที่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว นายจ้างจะสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ กฎหมายตามมาตราดังกล่าวไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดการให้ความยินยอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่นายจ้างจะให้ลูกจ้าง

ให้ความยินยอมในทุกกรณี รวมถึงกรณีงานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน หรือกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานก็เป็นได้ แต่ในบางกรณี ก็เป็นที่นายจ้างอาจไม่ได้ให้ลูกจ้างให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อน ซึ่งเมื่อมีความจำเป็น อย่างยิ่งต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานนายจ้างจะไม่สามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ เนื่องจากลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามสิทธิที่มีในกฎหมาย ดังนั้น กฎหมายควรกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนถึงข้อยกเว้นในการให้นายจ้างสามารถติดต่อสื่อสาร นอกเวลาทำงานได้ หรือข้อความที่ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงกันในการให้ความยินยอมรวมทั้ง การให้ความยินยอมถึงกรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานด้วย เพื่อผลประโยชน์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

การที่กฎหมายควรมีข้อยกเว้นให้นายจ้างที่มีความจำเป็นสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลา ทำงานกับลูกจ้างได้เป็นเพราะการมีกฎหมายในการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการตัด ขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมีผลกระทบต่อนายจ้าง โดยนายจ้างจะต้องเพิ่มมาตรการ ในการให้คุ้มครองลูกจ้างในเรื่องนี้ ต้องมีการจัดทำหนังสือให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าให้ลูกจ้างลงนาม ซึ่งการจัดทำหนังสือให้ความยินยอมดังกล่าวอาจเกิดประเด็นที่ต้องพิจารณาระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างเกิดขึ้น เช่น กรณีลูกจ้างไม่ให้ความยินยอม ซึ่งทำให้นายจ้างอาจพิจารณาเกี่ยวกับการจ้างงาน ทำให้นายจ้างขาดบุคลากรในการทำงานได้ รวมทั้งการมีกฎหมายดังกล่าวเป็นการให้สิทธิลูกจ้าง ในการปฏิเสธนายจ้างได้ แต่นายจ้างกลับไม่มีสิทธิในการติดต่อสื่อสารในกรณีมีความจำเป็น หรือกรณี มีเหตุสุดวิสัย ซึ่งจะทำให้เป็นการผลักภาระความรับผิดชอบไปให้นายจ้างมากเกินไป จากผลกระทบ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าลูกจ้างต้องการความเป็นส่วนตัว ต้องการเวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่ แต่นายจ้าง ต้องการความสำเร็จของงานเพื่อตอบสนองต่อผลประโยชน์ของกิจการ ดังนั้นจุดกึ่งกลางระหว่าง ปัญหาดังกล่าวคือการมีกฎหมายรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลา ทำงานอย่างเหมาะสมที่เป็นการคุ้มครองลูกจ้างแต่ไม่กระทบสิทธิของนายจ้างมากเกินไป โดยการมี กฎหมายดังกล่าวจะเป็นประโยชน์กับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ให้นายจ้างได้ผลประโยชน์ที่ดี และ ลูกจ้างได้เวลาส่วนตัวและเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม การที่กฎหมายบัญญัติถึงข้อยกเว้นที่นายจ้าง อาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเป็นตัวช่วยหนึ่งที่ทำให้นายจ้างลดผลกระทบ จากการมีกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานลงได้

ดังนั้นจากการศึกษาเห็นว่ากรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน อาจแบ่งได้ 2 ประการ ดังนี้

5.1.4.1 กรณีงานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน

งานในกรณีนี้จะพบได้กับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างที่ต้องทำงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเวลาการทำงานที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อสิทธิในความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างชัดเจน เนื่องจากจะกระทบกับเวลาการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานในเวลาที่แตกต่างกันกับเขตเวลาของประเทศไทย ลูกจ้างต้องยอมสละสิทธิดังกล่าวเพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารเกิดขึ้น ซึ่งเมื่อเป็นการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว ย่อมไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อผลประโยชน์ของสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างจึงไม่อาจปฏิเสธได้ รวมทั้งกรณีนายจ้างอยู่ต่างประเทศทำให้ต้องมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะเวลาการทำงานของแต่ละประเทศและประเทศไทยย่อมต่างกันตามเขตเวลา ดังนั้นการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในกรณีนี้หากบัญญัติเป็นข้อยกเว้นแล้วนายจ้างจะต้องใช้สิทธิอย่างเคร่งครัดโดยไม่เป็นการรบกวนเวลาส่วนตัว เวลาพักผ่อน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างมากเกินไป

5.1.4.2 กรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

หากเปรียบเทียบกับงานฉุกเฉินตามมาตรา 24 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็นนั้น โดยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2985-2986/2543²⁵⁹ ได้ให้ความหมายไว้ว่า งานฉุกเฉิน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นทันที โดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า และงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย เมื่อพิจารณาจากความหมายดังกล่าวแล้วกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอาจแปลความหมายไปในทางเดียวกันได้ เนื่องจากงานฉุกเฉินกับงานที่เกิดจากกรณีเหตุสุดวิสัย เป็นกรณีงานที่งานที่เกิดขึ้นทันที โดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้าเช่นกัน ซึ่งงานดังกล่าวจะต้องเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นในทันทีเช่นกัน เพราะมิฉะนั้นนายจ้างจะได้รับความเสียหายได้ แต่คำว่ากรณีเหตุสุดวิสัย อาจจะแปลความหมายได้กว้างกว่า โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 บัญญัติว่า คำว่า เหตุสุดวิสัย หมายความว่า เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ตีจะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้นจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น เหตุสุดวิสัย

²⁵⁹ อิศรา วรรณสวาท, "คำบรรยาย ครั้งที่ ๒ กฎหมายแรงงาน วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา และค่าตอบแทน," (5 พฤษภาคม 2566). https://www.thethaibar.or.th/thaibarweb/files/Data_web/downloads_doc/term1/isara/isara2.pdf. หน้า 16

จึงรวมถึงกรณีเหตุที่เกิดจากภัยธรรมชาติ เหตุจากการกระทำของบุคคลอื่นโดยกะทันหัน หรือ เหตุการณ์อื่นๆ เกิดขึ้นโดยฉับพลัน ซึ่งตนเองไม่อาจป้องกันหรือโดยไม่อาจบังคับมิให้เกิดเหตุดังกล่าว ขึ้นได้ หรือไม่อาจหลีกเลี่ยงมิให้พบเจอเหตุดังกล่าวได้²⁶⁰ ดังนั้นกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะมีความหมายถึงงานที่เกิดขึ้นทันที โดยไม่อาจ คาดหมายได้ล่วงหน้า และงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย รวมถึง งานที่เกิดขึ้นจากภัยธรรมชาติ จากการกระทำของบุคคลอื่นโดยกะทันหัน หรือเหตุการณ์อื่นๆ เกิดขึ้น โดยฉับพลัน ซึ่งนายจ้างไม่อาจป้องกันหรือไม่อาจบังคับมิให้เกิดเหตุดังกล่าวขึ้นได้ หรือไม่อาจ หลีกเลี่ยงมิให้พบเจอเหตุดังกล่าวได้

5.1.5 กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดทำหนังสือการให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้า

การจัดทำหนังสือการให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ควรอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะการเปิดโอกาสให้ทั้งลูกจ้างและ นายจ้างได้มีการจัดทำหนังสือให้ความยินยอมร่วมกัน จะเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ลดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และเป็นการคำนึงถึงความต้องการ โดยเฉพาะของนายจ้างและลูกจ้างเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต การมีข้อตกลง ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหากพิจารณาตามกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ประการแรก การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดทำข้อบังคับการทำงานและให้ นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกัน ตั้งแต่สิบคนขึ้นไป โดยเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างเปิดเผย ณ สถานที่ ทำงานของลูกจ้าง หรือโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้ โดยสะดวก รวมทั้งกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศ ข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นให้ลูกจ้างทราบ ตามมาตรา 110 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นได้ว่าการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อบังคับที่เกิดจากฝ่าย นายจ้างเท่านั้น โดยลูกจ้างมีหน้าที่รับทราบและต้องปฏิบัติตามเท่านั้น ไม่มีการมีส่วนร่วมระหว่าง ลูกจ้างกับนายจ้าง

²⁶⁰ สำนักงานกิจการยุติธรรม, "เหตุสุดวิสัย : คำนี้ในกฎหมายแปลว่าอะไร?", (5 พฤษภาคม 2566). <https://justicechannel.org/law-in-words/lawwordcommercialcode-8>

ประการที่สอง การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะเห็นได้ว่ามีกระบวนการให้นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยตามมาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และมีการจัดตั้งผู้แทนของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมาร่วมกันพิจารณากำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเมื่อนายจ้างกับลูกจ้างสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือลงลายมือชื่อ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน และให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน ตามมาตรา 18 แต่จะเห็นได้ว่ากระบวนการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวเป็นการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน เป็นข้อตกลงส่วนรวม โดยเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าตามมาตรา 20 ทำให้ลูกจ้างแต่ละคนไม่มีสิทธิในการให้ความยินยอมด้วยตนเอง เนื่องจากต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กฎหมายบัญญัติให้ขัดกับหลักภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดให้ลูกจ้างสามารถให้ความยินยอมเป็นรายกรณีไป เช่น กรณีการให้ความยินยอมในการทำงานล่วงเวลาที่ลูกจ้างต้องให้ความยินยอมเป็นคราวๆ ไป ตามมาตรา 24 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งการให้ความยินยอมเป็นคราวๆ ไป จะเป็นการแสดงเจตนาที่แท้จริงของลูกจ้างในสถานการณ์นั้น ๆ ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิอย่างเต็มที่ในการที่จะยินยอมหรือไม่ยินยอม แต่หากเป็นกรณีหนึ่งในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งจะไม่มีสิทธิปฏิเสธเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ไม่ว่าในสถานการณ์นั้น ๆ จะมีเหตุผลอย่างไร แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะเป็นการป้องกันความขัดแย้งในขั้นต้นระหว่างการทำงาน ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีการพูดคุยและทำความเข้าใจกันในปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ปัญหาส่วนตัวของแต่ละบุคคลจะไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

การจัดทำหนังสือความยินยอมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้ล่วงหน้า เป็นหนังสือของลูกจ้าง จะเป็นกรณีที่ลูกจ้างต้องสละสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน เพื่อให้

นายจ้างสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน อันเป็นข้อยกเว้นของการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน ซึ่งการละเมิดสิทธิดังกล่าวจะทำให้การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานต่อลูกจ้างไม่เป็น ความผิด ดังนั้นการตกลงยกเว้นเรื่องดังกล่าวจึงควรเกิดจากเจตนาที่แท้จริงของทั้งฝ่ายนายจ้างและ ฝ่ายลูกจ้าง ไม่ควรเกิดจากอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าของฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว หรือเกิดจาก การบังคับด้วยกฎหมายอันทำให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ข้อตกลงที่เกิดจาก ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะทำให้เกิดหนังสือการให้ความยินยอมที่มีความเป็นกลางไม่เอนเอียง ไปด้านใดด้านหนึ่ง ตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการทั้งเวลาพักผ่อน และเวลา ในการทำงานอย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับข้อตกลงหรือนโยบายเกี่ยวกับการตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเห็นได้ว่าเน้นไปที่หน้าที่ของนายจ้างเป็นสำคัญ โดยสาธารณรัฐ ฝรั่งเศสเสบัญญัติให้นายจ้างต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย ต้องมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลา ทำงาน โดยนายจ้างจะต้องมีกลไกในการควบคุมการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับ ช่วงเวลาพักผ่อนและวันลา ตลอดจนชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวของลูกจ้าง ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลง นายจ้างจะต้องจัดทำแผนผังขั้นตอนตามคำแนะนำของคณะกรรมการสังคมและเศรษฐกิจ โดยแผนผัง ขั้นตอนดังกล่าวจะกำหนดขั้นตอนสำหรับการใช้สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ประเทศแคนาดาบัญญัติให้ในวันที่ 1 มกราคมของปีใดก็ได้ ก่อนวันที่ 1 มีนาคมของปีนั้น ต้องจัดให้ มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับลูกจ้างทุกคนที่เกี่ยวกับการเคารพการตัดขาดการติดต่อสื่อสาร จากการทำงาน สาธารณรัฐไอร์แลนด์ออกหลักเกณฑ์ให้เป็นหน้าที่ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ในการเคารพเวลาทำงาน โดยมีนโยบายและแนวทางร่วมกันจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดการเวลาทำงานให้มีความเหมาะสม และลูกจ้างมีหน้าที่ในการปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในบริบทของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยนโยบายต้องคำนึงถึงกฎหมายด้านสุขภาพและ ความปลอดภัย ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับเวลาทำงานและภาระ ผูกพันตามกฎหมายของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และสาธารณรัฐโปรตุเกสที่บัญญัติแตกต่างประเทศอื่น โดยบัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ละเว้นการติดต่อกับลูกจ้างในช่วงเวลาพัก ยกเว้นในสถานการณ์ที่เป็น เหตุสุจริต และการละเมิดกฎหมายดังกล่าวโดยมีการติดต่อกับลูกจ้างในช่วงเวลาพักถือเป็นความผิด ร้ายแรง

จะเห็นได้ว่ากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของต่างประเทศยกเว้นสาธารณรัฐโปรตุเกสจะเน้นที่นโยบายจากนายจ้างเป็นสำคัญ ดังนั้นการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจึงควรคำนึงลูกจ้างเป็นสำคัญ โดยควรให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เพื่อให้ให้นายจ้างตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง และลูกจ้างสามารถปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ มีการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับนายจ้างและลูกจ้างภายใต้กฎหมาย คำนึงถึงสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิในความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ การกำหนดเป็นนโยบายจากนายจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับ การห้ามนายจ้างติดต่อกับลูกจ้างอย่างเด็ดขาด โดยนายจ้างมีหน้าที่ละเว้นการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานต่อลูกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าลูกจ้างจะให้ความยินยอมหรือไม่ แม้จะเป็นการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้อย่างเด็ดขาด ทำให้ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องมาปฏิเสธนายจ้างเป็นคราว ๆ ไป แต่จะเห็นได้ว่าหากบัญญัติกฎหมายเป็นไปในแนวทางดังกล่าวแล้ว จะทำให้ลูกจ้างถูกละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ เนื่องจากเป็นการกระทบสิทธิของลูกจ้างในการเลือกที่จะติดต่อสื่อสารกับนายจ้างโดยสมัครใจ และกระทบสิทธิของลูกจ้างในการมีสิทธิเลือกใช้เวลาส่วนตัว โดยอาจเลือกใช้สิทธิในการพักผ่อน หรือเลือกใช้สิทธิกับการดูแลครอบครัวก็ได้ การบัญญัติกฎหมายห้ามอย่างเด็ดขาดจะเป็นการละเมิดสิทธิของลูกจ้างในอีกทางหนึ่ง ดังนั้นจึงควรชั่งน้ำหนักระหว่างสิทธิที่ลูกจ้างพึงจะได้รับกับความเด็ดขาดของกฎหมายให้ได้สัดส่วน เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง แต่ไม่กระทบสิทธิที่ลูกจ้างพึงจะได้

นโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมาจากพื้นฐานการให้ความสำคัญกับสิทธิของลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิขั้นพื้นฐานในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ซึ่งต้องพิจารณาต่อไปว่าการมีนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะให้ เป็นกลไกการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือจะเป็นการกำหนดมาตรฐานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากการให้มีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว กลไกการให้นายจ้างและลูกจ้างมีการเจรจาร่วมกันจะทำให้ได้ความเห็นและความยินยอมจากฝ่ายลูกจ้างอย่างแท้จริง เนื่องจากลูกจ้างสามารถเสนอข้อเรียกร้องแก่ฝ่ายนายจ้าง

และมีกระบวนการในการให้มีการเจรจาต่อรองร่วมกัน ซึ่งเป็นขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ผ่านการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถเสนอข้อเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และมีการจัดตั้งผู้แทนของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมาร่วมกันพิจารณากำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่²⁶¹ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อตกลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นโดยปริยายหรือโดยจารีตประเพณี และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้อง โดยหากลูกจ้างมีการเสนอข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว จะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องในมุมมองของการเจรจาต่อรองถือว่าขณะนี้ได้เกิดความขัดแย้งขึ้นมาแล้ว คือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้ยื่นหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องให้อีกฝ่ายปฏิบัติตาม หากฝ่ายรับข้อเรียกร้องยินดีหรือสามารถปฏิบัติตามได้ครบถ้วน ก็เกิดข้อตกลงขึ้นแต่หากเกิดการไม่ยินยอมปฏิบัติตามก็จะต้องใช้การเจรจาต่อรองมาแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น²⁶² แต่เมื่อพิจารณาบริบทของสังคมไทยจะเห็นได้ว่ากระบวนการเสนอข้อเรียกร้องเพื่อให้กำหนดเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอยู่ในเกณฑ์ที่ขาดความเชื่อใจซึ่งกันจะทำให้การเจรจาต่อรองดำเนินการไปอย่างไม่ราบรื่นหรือติดขัด และหากแต่ละฝ่ายยังระแวงกันไม่เชื่อในข้อมูลและเหตุผลของอีกฝ่ายหนึ่งจึงจะต้องตรวจสอบย้อนกลับไปโดยละเอียด ซึ่งเป็นการสร้างความอึดอัดรำคาญใจและล่าช้าในการเจรจาต่อรองหรือบางครั้งต้องยุติการเจรจาต่อรอง²⁶³ นอกจากนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้มีการบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างหรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานปฏิเสธในการเจรจาต่อรอง จึงมีกรณีเกิดขึ้นบ่อยๆ ที่เมื่อฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องได้ยื่นข้อเรียกร้องแล้วอีกฝ่ายหนึ่งปฏิเสธไม่ยอมรับข้อเรียกร้อง และบางทีก็ไม่ยอมเจรจาข้อเรียกร้อง โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นจากฝ่ายนายจ้าง²⁶⁴ ทำให้ลูกจ้างยังไม่สามารถแสดงความต้องการผ่านการเสนอข้อเรียกร้องได้มากนัก

²⁶¹ วิจิตรา(ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2565), หน้า 389,

²⁶² ปรีชา วุฒิการณ์, "การเจรจาต่อรองด้านแรงงานในฐานะของกลไกการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในประเทศไทย," สุทธิปริทัศน์: หน้า 123.

²⁶³ ปรีชา วุฒิการณ์, "การเจรจาต่อรองด้านแรงงานในฐานะของกลไกการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในประเทศไทย," หน้า 128.

²⁶⁴ บุชยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, "“แม้มีสิทธิ (ตามกฎหมาย) แต่เข้าไม่ถึงสิทธิ (ตามความเป็นจริง)”: กรณีศึกษาสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518," (สถาบันพระปกเกล้า, 6 กรกฎาคม 2566), หน้า 71. <https://www.kpi.ac.th/knowledge/research/data/223>.

เมื่อเทียบกับการเสนอข้อเรียกร้องของต่างประเทศ ดังนั้นกระบวนการเสนอข้อเรียกร้องเพื่อให้นำสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารมาจัดทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังไม่มีความเหมาะสมกับสังคมไทยเท่าที่ควร ดังนั้นกลไกที่จะให้นายจ้างกับลูกจ้างมีการเจรจาร่วมกันผ่านการเสนอข้อเรียกร้องภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงยังไม่เหมาะสมกับการคุ้มครองและรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

เมื่อพิจารณาการกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้การกำหนดสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะมีได้เกิดจากข้อเสนอของลูกจ้าง แต่การกำหนดมาตรฐานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นการกำหนดโดยรัฐ ซึ่งรัฐจะต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นสำคัญ รวมทั้งขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานต่างๆ ย่อมต้องผ่านกระบวนการคัดกรองจากหน่วยงานผู้รับผิดชอบ โดยสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานย่อมต้องผ่านกระบวนการของกระทรวงแรงงานในการชั่งน้ำหนักข้อดีข้อเสียในการกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย เมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศที่ศึกษามาจะเห็นได้ว่านโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเกิดขึ้นภายใต้กฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างนำไปเป็นนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เช่น กรณีกฎหมายของสาธารณรัฐไอร์แลนด์ที่มีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้ใน Code of Practice on the Right to Disconnect โดยนายจ้างต้องจัดทำนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่ต่ำกว่าที่กำหนดในแนวปฏิบัตินี้ การกำหนดเป็นมาตรฐานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังสามารถให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับรายละเอียดของนโยบายแล้วให้นายจ้างกับลูกจ้างไปตกลงร่วมกันภายใต้นโยบายขั้นต้นนั้น การกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำจะมีความสะดวกในการบังคับใช้ และสะดวกในการตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐ และการกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำต้องพิจารณาต่อไปว่าควรที่จะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำภายใต้กฎหมายใด ระหว่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เนื่องจากเมื่อพิจารณา

จากกฎหมายต่างประเทศประกอบแล้ว ทั้งสองพระราชบัญญัติมีความเป็นไปได้ในการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยจะพิจารณาในประเด็นถัดไป

5.1.6 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่มีการกล่าวถึงการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้างแต่อย่างใด

นอกจากการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ที่มีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) และมาตรฐานแรงงานไทย TLS (Thai Labour Standards) ไม่มีการกล่าวถึงการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้างแต่อย่างใด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง คุ้มครองลูกจ้างให้มีมาตรฐานในการจ้างงานที่เหมาะสม รับรองสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำของลูกจ้าง เนื่องจากอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่เท่ากัน ดังนั้นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานโดยรัฐซึ่งเป็นคนกลางระหว่างทั้งสองฝ่ายจะเป็นผลดีกับลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานที่เป็นธรรม รวมทั้งทำให้การบริหารการคุ้มครองแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานซึ่งเป็นการคุ้มครองแรงงาน และเป็นสิทธิขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงจะได้รับจากนายจ้าง นอกจากนี้การที่ปัจจุบันได้มีการบัญญัติถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานสำหรับลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือลูกจ้างที่ทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้แล้วในมาตรา 23/1 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ดังนั้นจึงสามารถบัญญัติกฎหมายที่รับรองถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานสำหรับลูกจ้างทุกประเภทไว้ในกฎหมายฉบับนี้ได้

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นพระราชบัญญัติที่มีการคุ้มครองสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในอาชีพที่มีความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคจากการทำงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน รวมทั้งป้องกันอันตรายจากการทำงาน ซึ่งจากความหมายของคำว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง

ที่อยู่รอบตัวในขณะทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นทอนสิ่งรอบตัวที่จะส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และยับยั้งการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากเป็น การทำให้ลูกจ้างขาดความเป็นส่วนตัว สิทธิในการพักผ่อน และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานนอกเวลาทำงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่องานในเวลางานปกติได้ โดย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และ ยังส่งผลให้ผลผลิตของงานที่ทำออกมาดีด้วย แต่ในทางกลับกันสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็น อันตรายย่อมส่งผลต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอันตรายส่งผลต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อันนำมาซึ่ง อุบัติเหตุและความผิดพลาดในการทำงานของลูกจ้าง และจะส่งผลกระทบต่อผลผลิตของนายจ้าง ในที่สุด และจากประเภของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่รวมถึงสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคมและเศรษฐกิจในการทำงาน เช่น สภาวะในการทำงาน ที่ถูกเร่งรัดหรือบีบบังคับให้ต้องทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือมอบหมายให้ทำงาน มากเกินกำลัง หรือทำงานซ้ำซาก จนเกิดความเบื่อหน่าย การทำงานล่วงเวลา สัมพันธภาพระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้า การได้รับค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้อาจ เป็นสาเหตุให้เกิดความกดดันทางจิตใจ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานงานที่ก่อให้เกิดความเครียด ต่อจิตใจ จึงพิจารณาได้ว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างต้องมี สภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตวิทยาสังคมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพได้ ดังนั้นพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จึงมีความเกี่ยวข้อง ที่สามารถรับรองและคุ้มครองลูกจ้างจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ เพื่อให้ลูกจ้างอยู่ใน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) และมาตรฐานแรงงานไทย TLS (Thai Labour Standards) เป็นแนวปฏิบัติและมาตรฐานภายใต้กฎหมายแรงงาน เมื่อมีการ แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ในการรับรองสิทธิการตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว แนวปฏิบัติและมาตรฐานแรงงานดังกล่าวน่าจะมีการแก้ไข ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อไป

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) ที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็น แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ใช้บังคับกับการทำงานประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ สถานประกอบกิจการ

ทั่วไป ฟาร์มและสถานที่ฝึกไข่สัตว์ปีกในประเทศ เพราะเลี้ยงกุ้งในประเทศไทย และอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย ซึ่งลักษณะของงานประเภทอุตสาหกรรมจะเป็นงานที่ลูกจ้างจะต้องเข้ามาทำงานในสถานประกอบการและไม่สามารถทำงานนอกสถานที่ได้ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องมีการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานตามที่นายจ้างต้องการ แตกต่างจากงานประเภทสำนักงานที่ลูกจ้างสามารถทำงานนอกสถานที่ได้และบางครั้งไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานในสถานประกอบการก็ได้ ดังนั้นการทำงานประเภทอุตสาหกรรมจึงมีโอกาสน้อยที่นายจ้างจะติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ดังนั้นแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงไม่มีการกล่าวถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน รวมทั้งเมื่อกฎหมายแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เพิ่งมีการประกาศใช้เกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฉบับที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งหมดไม่มีการกล่าวถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่อย่างใด

มาตรฐานแรงงานไทย TLS (Thai Labour Standards) เป็นการจัดทำมาตรฐานเพื่อให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการแรงงาน โดยนำสาระของมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย และให้สถานประกอบการใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการเพื่อประกาศแสดงตนเองว่าปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐาน รวมทั้งเพื่อให้หน่วยรับรองใช้ในการประเมินและรับรองสถานประกอบการที่ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยเป็นการรวบรวมมาตรฐานตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ และแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ โดยมาตรฐานแรงงานไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ซึ่งมีการจัดทำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 แต่การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เพิ่งมีการประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2566 โดยในระหว่างระยะเวลาสามปีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่งจะมีการแก้ไขในฉบับที่ 8 เท่านั้นและพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแต่อย่างใด ทำให้มาตรฐานแรงงานไทยจึงไม่มีการออกฉบับใหม่มาใช้บังคับ และใช้ฉบับปี พ.ศ. 2563 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้มาตรฐานแรงงานไทยฉบับปัจจุบันไม่มีการกล่าวถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศที่ศึกษามาจะเห็นได้ว่าแต่ละประเทศจะมีการบัญญัติกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องมีนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่แตกต่างกัน โดยกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในประมวลกฎหมายแรงงานในมาตราเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย กฎหมายของสาธารณรัฐโปรตุเกสบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในประมวลกฎหมายแรงงานในหมวดของการทำงานทางไกล กฎหมายประเทศแคนาดาบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานโดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน พ.ศ. 2543 (EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) ของรัฐออนแทรีโอ เป็นส่วนใหม่เกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานโดยเฉพาะ และกฎหมายของสาธารณรัฐไอร์แลนด์จะบัญญัติแตกต่างกฎหมายประเทศอื่น โดยบัญญัติใน Code of Practice on the Right to Disconnect ซึ่งออกโดย Workplace Relations Commission ตามพระราชบัญญัติความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน พ.ศ. 2558 มาตรา 20(2) (Section 20(2) of the Workplace Relations Act, 2015) ซึ่งเป็นเพียงหลักเกณฑ์ที่ออกภายใต้พระราชบัญญัติ เป็นกฎหมายลำดับรองเท่านั้น การบัญญัติกฎหมายของแต่ละประเทศมาจากระบบกฎหมายของแต่ละประเทศด้วย โดยจะเห็นได้ว่าประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร หรือระบบกฎหมาย Civil Law จะบัญญัติกฎหมายแรงงานในรูปของประมวลกฎหมายแรงงานดังที่ปรากฏในประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและสาธารณรัฐโปรตุเกส แต่ประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี หรือระบบกฎหมาย Common Law จะบัญญัติกฎหมายแรงงานในรูปแบบพระราชบัญญัติและเน้นที่คำพิพากษา ดังที่ปรากฏในกฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดาและสาธารณรัฐไอร์แลนด์ โดยแม้ Code of Practice on the Right to Disconnect จะเป็นเพียงหลักเกณฑ์ภายใต้พระราชบัญญัติก็ตาม แต่เนื้อหาที่บัญญัติในหลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นการรวบรวมหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างภายใต้พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานทั้งสิ้น

จากกฎหมายต่างประเทศดังกล่าวเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับการนำมาบัญญัติในกฎหมายแรงงานของประเทศไทยจะเห็นได้ว่าสามารถนำมาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายได้ดังนี้

ประการแรก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งการบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการบัญญัติถึงชั่วโมงการทำงานตามมาตรา 23 ซึ่งบัญญัติให้ลูกจ้างต้องทำงานไม่เกินวันละแปดชั่วโมงรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่เป็นการที่อาจเป็นอันตรายต่อ

สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง รวมทั้งมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดรวมกันแล้วต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามมาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้นต่อหนึ่งสัปดาห์ลูกจ้างจะมีชั่วโมงการทำงานไม่เกินแปดสิบสี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้นระยะเวลานอกเหนือจากการทำงานจึงควรเป็นเวลาพักผ่อนและเป็นเวลาส่วนตัวของลูกจ้าง แต่จากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างทำให้เวลาพักผ่อนและเวลาส่วนตัวดังกล่าวของลูกจ้างขาดหายไป ส่งผลต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ชั่วโมงการทำงานที่บัญญัติภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงมีจุดอ่อนเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่ไม่ถือว่าเป็นการทำงานในเวลาทำการ แต่การทำงานจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานทำให้ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น เป็นการเพิ่มภาระการทำงานให้แก่ลูกจ้างนอกเวลาทำงาน

นอกจากนี้มาตรา 108 ได้บัญญัติเกี่ยวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่บัญญัติให้นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด แต่ไม่ได้มีการกล่าวถึงการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ทำให้ข้อบังคับในการทำงานเป็นจุดอ่อนหนึ่งที่ทำให้นายจ้างฉวยโอกาสในการสั่งงานผ่านการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เนื่องจากไม่ได้บัญญัติห้ามการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างชัดเจน

และจะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 มีการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้ในมาตรา 23/1 วรรคสาม ซึ่งเป็นบัญญัติในมาตราเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home ซึ่งให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นายจ้างไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ ทำให้เกิดประเด็นที่ต้องพิจารณาว่าเป็นกรณีนำสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมาใช้บังคับกับการทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเท่านั้นหรือไม่ รวมทั้งไม่มีการบัญญัติถึงบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมไว้ กฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และกฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดทำหนังสือการให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้า ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น

ดังนั้นหากจะบัญญัติสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะสามารถแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายได้ดังนี้

1. การเพิ่มเติมหมวดกฎหมายใหม่ ว่าด้วยสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หรือ
2. การเพิ่มมาตราใน หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป โดยแก้ไขมาตรา 23/1 และเพิ่มมาตรา 23/2 เกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นเอกเทศ หรือ
3. การเพิ่มมาตราใน หมวด 9 การควบคุม หลังมาตรา 108 เกี่ยวกับข้อบังคับในการทำงาน เป็น มาตรา 108/1

ประการที่สอง กระบวนการภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีมาตรฐานความปลอดภัยตามที่กฎกระทรวงกำหนด ตามมาตรา 8 วรรคหนึ่ง โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามที่กฎกระทรวงกำหนด ซึ่งมาตรฐานด้านความปลอดภัยที่กำหนดในกฎกระทรวงที่บังคับใช้ในปัจจุบันไม่มีการกำหนดถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่อย่างใด ซึ่งจากความหมายของคำว่า ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่หมายถึงการกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับงาน ซึ่งการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเมื่อพิจารณาจากคำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว จะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานประเภทหนึ่งตามที่ได้กล่าวข้างต้น

ดังนั้นการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง เพราะเป็นสภาพการทำงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับงาน แต่เนื่องจากมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นมาตรฐานความปลอดภัยที่บังคับใช้ภายในสถานประกอบกิจการของนายจ้างเท่านั้น ดังนั้นการจะบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จึงต้องแก้ไขขอบเขตของ

กฎหมายให้รวมไปถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานนอกสถานประกอบการของนายจ้างด้วย เพราะการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นกรณีที่เกิดขึ้นภายนอกสถานประกอบการของนายจ้าง และเมื่อกฎหมายฉบับนี้รวมถึงการทำงานนอกสถานประกอบการของนายจ้างแล้ว จะทำให้นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดให้มีมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ลูกจ้าง จึงทำให้สามารถบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานภายใต้กฎหมายดังกล่าวได้ โดยเป็นกระบวนการในการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยให้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามมาตรา 25(2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว รัฐจึงควรมีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน เพื่อทำให้นายจ้างมีความเคารพความเป็นส่วนตัวและสิทธิการพักผ่อนของลูกจ้าง ครอบคลุมถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง และทำให้นายจ้างได้รับการคุ้มครองในสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างเต็มสิทธิ อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อสร้างสมดุลให้กับการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างยั่งยืนของลูกจ้างและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ

5.2 ผลของการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงาน

5.2.1 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงาน

ความเป็นมาของสิทธิความเป็นส่วนตัวสะท้อนให้เห็นว่าสิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิที่เริ่มต้นมาจากสิทธิในการมีชีวิตซึ่งบุคคลควรจะได้รับ ความคุ้มครองที่เหมาะสมตามกฎหมาย ความเป็นส่วนตัวเป็นการแบ่งแยกระหว่างสิทธิความเป็นส่วนตัวและสิทธิสาธารณะ ดังนั้นหากมีพื้นที่สาธารณะแล้วก็ย่อมมีพื้นที่ส่วนตัวอยู่ด้วยกันเสมอ ทำให้บุคคลทุกคนซึ่งรวมถึงแรงงาน ลูกจ้างหรือนายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะอยู่โดยลำพังในชีวิตในพื้นที่ส่วนตัวของตน ลูกจ้างจึงมีสิทธิความเป็นส่วนตัวของตนเอง มีสิทธิที่จะปฏิเสธการรุกรานความเป็นส่วนตัว และปกป้องสิทธิความเป็นส่วนตัวของตนเองอย่างเต็มที่โดยจะไม่ถูกจำกัดหรือแทรกแซงจากจากสถานการณทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ นอกจากนี้จากความหมายของสิทธิความเป็นส่วนตัวยังบ่งบอกได้ว่าลูกจ้างมีสิทธิในความเป็นส่วนตัว

ทั้งในทางนามธรรมและรูปธรรม โดยในทางนามธรรมลูกจ้างมีสิทธิและเสรีภาพที่จะแสดงออกถึงความเป็นส่วนตัวของตน การปฏิเสธการแทรกแซงความเป็นส่วนตัว และในทางรูปธรรมลูกจ้างมีสิทธิที่จะอยู่ลำพังอย่างเป็นส่วนตัว โดยไม่ถูกแทรกแซงจากบุคคลภายนอก ทั้งสิทธิความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย ข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลส่วนตัว การติดต่อสื่อสาร และการพักอาศัย รวมทั้งมีขอบเขตรวมถึงความเป็นส่วนตัวในทรัพย์สิน ครอบครัว กิจกรรมทางสังคม แนวคิด ทัศนคติ ความเชื่อในลัทธิหรือศาสนา หรือลัทธิทางการเมือง และเรื่องอื่นๆ ที่อาจถือได้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคล

5.2.1.1 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย

การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานต่อลูกจ้าง เมื่อพิจารณาจากประเภทของสิทธิความเป็นส่วนตัวแล้ว จะเห็นได้ว่ามีประเด็นสำคัญคือการละเมิดความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของสิทธิความเป็นส่วนตัวจากการที่สิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิที่เริ่มต้นมาจากสิทธิในการมีชีวิต บุคคลย่อมมีสิทธิความเป็นส่วนตัวในชีวิตและร่างกายของตนเองอย่างเต็มที่ มีความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกายโดยปราศจากการแทรกแซงจากการกระทำของรัฐและเอกชน นอกจากนี้บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการตัดสินใจในการกระทำที่ตนเองซึ่งไม่เป็นการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ดังนั้นการจะมีชีวิตได้ย่อมต้องปราศจากการละเมิดต่อเนื้อตัวและร่างกาย การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแม้จะไม่ได้เป็นการกระทำต่อเนื้อตัวและร่างกายโดยตรงจนได้รับความเจ็บป่วยอย่างเห็นได้ชัดในทันที แต่การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานต่อลูกจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบในระยะยาวต่อเนื้อตัวและร่างกายของลูกจ้างได้ เช่น ในระยะยาวลูกจ้างอาจพบโรค Karoshi Syndrome หรือภาวะการทำงานหนักจนตาย ซึ่งเกิดจากวัฒนธรรมการทำงานของชาวญี่ปุ่นที่ทำงานมากเกินไป โดยการทำงานเหล่านั้นไม่ได้เกิดจากการบังคับโดยตรงของนายจ้าง แต่เกิดจากแรงกดดันจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน²⁶⁵ สาเหตุของโรคนี้นับว่ามาจากการขาดการพักผ่อนที่เพียงพอทำให้ลูกจ้างเกิดสภาวะความเครียด เหนื่อยล้า และการเจ็บป่วยส่งผลถึงแก่ชีวิต คือ หัวใจวายจากอาการอ่อนเพลียและเครียดสะสม และมีการฆ่าตัวตายเกิดขึ้น²⁶⁶ ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่า

²⁶⁵ Procurious, "Work-life, work-death and the right to disconnect."

²⁶⁶ MaLeSsAmm, "คาโรชิ ซินโดรม (Karoshi Syndrome) ทำงานหนัก เกินไป เสี่ยงเสียชีวิตก่อนได้เลื่อนตำแหน่ง."

ความเป็นส่วนตัวในเนื้อตัวและร่างกายเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อลูกจ้าง ลูกจ้างจึงต้องได้รับความคุ้มครองในชีวิตร่างกายในทางกายภาพที่จะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ อันละเมิดความเป็นส่วนตัว

5.2.1.2 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานในการอยู่หรือพักอาศัย

การละเมิดความเป็นส่วนตัวประการต่อมา คือ การละเมิดความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัย ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อลูกจ้างเช่นกัน โดยเมื่อลูกจ้างมี ความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกายแล้ว สิทธิประการต่อมาที่เนื้อตัวและร่างกายต้องการ คือ ความเป็นส่วนตัวในพื้นที่ของตนเอง ความเป็นส่วนตัวในการพักอาศัยในบ้าน ความเป็นส่วนตัวในการพักผ่อนในสถานที่ที่ลูกจ้างต้องการ ซึ่งเป็นเสรีภาพในการเลือกที่พักอาศัยตามเจตจำนงของลูกจ้าง โดยลูกจ้างย่อมต้องสามารถกำหนดขอบเขตหรือข้อจำกัดที่จะมิให้บุคคลอื่นรุกล้ำเข้าไปในอาณาเขตแห่งสถานที่ส่วนตัวได้โดยปราศจากการแทรกแซงหรือบุกรุกจากบุคคลภายนอก การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการละเมิดต่ออาณาเขตความเป็นส่วนตัวโดยการที่นายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการรบกวนเวลาส่วนตัวในการพักอาศัยของลูกจ้าง เป็นการกระทบต่ออาณาเขตความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการรบกวนโดยการให้ลูกจ้างทำงานเสมือนทำงานในเวลาทำการปกติ หรือการสอบถามเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม รวมทั้งการละเมิดอาณาเขตความเป็นส่วนตัวในการพักอาศัยโดยการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home ซึ่งนายจ้างสามารถเห็นที่พักอาศัยของลูกจ้างได้จากการเปิดกล้องหรือเปิดเสียงเพื่อประชุมทางไกลจากที่พักอาศัย การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานโดยให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้านนอกจากจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อบุคคลภายในครอบครัวของลูกจ้างด้วย เนื่องจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่มีการเปิดกล้องหรือเปิดเสียงของลูกจ้าง เพื่อให้นายจ้างตรวจสอบการทำงานนั้นทำให้บุคคลภายในบ้านได้รับการรบกวนด้วย เสมือนหนึ่งมีกล้องวงจรปิดมาติดอยู่ภายในบ้านโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของบ้าน ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวในที่พักอาศัยของทั้งลูกจ้างและบุคคลในบ้าน

5.2.1.3 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานในการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งต้องมีการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ในการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นสิทธิความเป็นส่วนตัวต่อมาที่นายจ้างจะกระทำละเมิดต่อลูกจ้าง ได้แก่ ความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสาร โดยการติดต่อสื่อสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีทั้งการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการทำงานตามหน้าที่ การติดต่อสื่อสารในเรื่องทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือการติดต่อสื่อสารเรื่องทั่วไปที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ซึ่งการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เป็นปัญหาในการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน คือ การติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากหากเป็นการติดต่อสื่อสารในเรื่องทั่วไปลูกจ้างสามารถปฏิเสธได้ต่างจากการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการทำงานที่ลูกจ้างจะปฏิเสธได้ยากหรือไม่อาจปฏิเสธได้เลย แม้จะมีกฎหมายที่แก้ไขใหม่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ตาม แต่หากนายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ กฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงความผิดที่ผู้ติดต่อสื่อสารจะได้รับ ดังนั้นเมื่อมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเกิดขึ้นลูกจ้างไม่สามารถกระทำการใดได้นอกจากยอมรับการติดต่อสื่อสารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ลูกจ้างควรจะมีสิทธิที่จะปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ รวมทั้งปฏิเสธการบันทึกเสียงทางโทรศัพท์ หรือการบันทึกวีดีโอจากการประชุมทางไกล เพื่อมิให้นายจ้างนำเรื่องการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมาใช้ในการประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน

5.2.1.4 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานกับหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สิทธิความเป็นส่วนตัวภายใต้กฎหมายในปัจจุบันเป็นสิทธิประการหนึ่งในสิทธิมนุษยชน โดยปรากฏในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ในข้อ 12 ที่บัญญัติให้บุคคลไม่อาจถูกแทรกแซงความเป็นส่วนตัว เนื่องจากสิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิตามธรรมชาติที่มีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดที่ไม่อาจถูกลบล้างและก้าวล่วงได้ และสิทธิความเป็นส่วนตัวยังเป็นส่วนหนึ่งของหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนั้นนายจ้างจึงต้องให้คุณค่ากับลูกจ้างในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพทางสังคมหรือฐานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง ไม่ว่าจะลูกจ้างจะมีฐานะทางสังคมอย่างไร ยากดีมีเงินหรือไม่ นายจ้างก็ต้องเคารพความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง นายจ้างไม่ควรเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง แต่ควรปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิในการทำงาน มีอิสระในการเลือกงาน มีสิทธิได้รับค่าจ้างอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ตามกฎหมายของประเทศไทยได้บัญญัติสิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560²⁶⁷ ซึ่งปวงชนชาวไทยทุกคนพึงจะได้รับ

การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานซึ่งเป็นการการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวถือเป็นการละเมิดหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เนื่องจากสิทธิความเป็นส่วนตัวมีที่มาจากศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังเช่นที่ปรากฏในสารัตถะสำคัญอันเป็นรากฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในส่วนของสิทธิ

²⁶⁷ มาตรา 32 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ในชีวิตร่างกาย ที่มาปรากฏในประเภทของความเป็นส่วนตัวในส่วนของความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย (Bodily Privacy) และความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัย (Territorial Privacy) ดังนั้นการคุ้มครองและรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงานอย่างเหมาะสมจะเป็นการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างสามารถอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีอิสระที่จะกำหนดเจตจำนงของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ

5.2.1.5 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานในภาพรวม

การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างทุกคนเป็นมนุษย์ที่ควรจะได้รับ ความคุ้มครองอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ประชาชนชาวไทยทุกคนจะต้องได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน การละเมิดสิทธิดังกล่าวย่อมกระทบต่อสิทธิในชีวิตและร่างกายของแต่ละบุคคลอันนำมาซึ่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของคนในสังคม ซึ่งจะทำให้วงจรทางด้านสังคมและเศรษฐกิจมีความเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ชีวิตของผู้ใช้แรงงานขาดความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ดังนั้นนายจ้างจึงต้องเคารพต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง

สิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างที่ควรจะได้รับ ความคุ้มครองจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้าง เป็นสิทธิความเป็นส่วนตัวประเภทความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย ซึ่งจะคุ้มครองความเป็นส่วนตัวในการใช้ชีวิต คุ้มครองกายภาพของร่างกายไม่ให้ถูกใช้ในทางที่ผิด ลูกจ้างควรมีความเป็นส่วนตัวในการใช้ชีวิต ร่างกายของลูกจ้างนอกเวลาทำงานไม่ควรจะต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง ควรได้รับการพักผ่อนอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้ร่างกายถูกละเมิดความเป็นส่วนตัวในการพักผ่อน นอกจากนี้ความเป็นส่วนตัวที่ลูกจ้างจะได้รับควรรวมถึงความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัย ลูกจ้างควรมีสิทธิในความเป็นอยู่และพักอาศัยโดยปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้าง นายจ้างจึงไม่มีสิทธิสั่งให้ลูกจ้างต้องตอบสนองต่อการทำงานโดยทันที ในขณะที่พักอาศัยอยู่ที่บ้านหรือสถานที่ใดนอกเวลาทำงาน รวมทั้งนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะส่งงานลูกจ้างขณะพักอาศัยอยู่ที่บ้านหรือสถานที่ใดนอกเวลาทำงาน เนื่องจากการละเมิดอาณาเขตส่วนตัวในสถานที่ส่วนตัวของลูกจ้าง และลูกจ้างควรได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมในความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งลูกจ้างไม่จำเป็นต้องสามารถติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลา ควรให้ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลที่นายจ้างและลูกจ้างส่งหากันนอกเวลาทำงาน ไม่ควรถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงาน ไม่ควรนำออกมาเผยแพร่เพื่อดำเนินคดี

หรือกล่าวหาว่าลูกจ้างไม่ทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย เนื่องจากเป็นงานที่เกิดขึ้นนอกเวลาทำงาน ซึ่งไม่ใช่งานในเวลาทำการปกติ

การที่ลูกจ้างมีความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงานที่ชัดเจน ทำให้ลูกจ้างสามารถนำเวลาส่วนตัวที่ว่างหลังเลิกงานหรือในวันหยุดไปพัฒนาตนเองในด้านอื่นๆ เช่น การเรียนเสริมทักษะ ในระยะสั้น การเสริมสร้างอาชีพเสริม รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้อยู่กับครอบครัวมากขึ้น เสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้กับลูกจ้าง สร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในครอบครัวของลูกจ้าง ลดปัญหาทางสังคม เพิ่มโอกาสในการพัฒนาชีวิตให้กับลูกจ้างอีกทางหนึ่ง การที่ลูกจ้างมีเวลาส่วนตัว หลังเลิกงานและในวันหยุดจะช่วยให้ลูกจ้างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นในการทำงานในเวลาปกติ ช่วยให้ นายจ้างได้ผลผลิตที่มากขึ้น อันนำมาซึ่งผลดีต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานทำให้ชั่วโมงการทำงาน ของลูกจ้างไม่เป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด คือ วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและ เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ตามมาตรา 23 พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมักจะเกิดขึ้นหลังเลิกงาน หรือในวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ก็ตาม โดยการติดต่อสื่อสารของนายจ้างนอกเวลาทำงานอาจเกิดขึ้นโดยอ้างเหตุจำเป็นอย่างยิ่งอัน ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งหากนายจ้างไม่ติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างแล้วอาจทำให้งานได้รับความเสียหาย แต่ในความเป็นจริงในปัจจุบันนายจ้างอาจใช้เหตุผลความจำเป็นมาแสดงให้ลูกจ้างเห็น เพื่อให้ ลูกจ้างต้องทำงานนอกเวลาทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ในความเป็นจริงนั้นงานที่นายจ้าง มอบหมายนอกเวลาทำงานอาจเป็นเพียงงานเล็กน้อยซึ่งสามารถกลับมาทำงานได้ในเวลาทำการปกติ ของวันถัดไป จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ต้องพิจารณาว่าสิ่งที่นายจ้างต้องการในการติดต่อสื่อสาร นอกเวลาทำงานเป็นงานหรือไม่ และเมื่อเป็นงานแล้วเมื่อลูกจ้างยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลา ทำงานนายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนอย่างไร เนื่องจากการที่นายจ้างมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน กับลูกจ้าง มีการสั่งงานนอกเวลาทำงาน การสั่งงานในวันหยุด ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินเวลากว่า ที่กฎหมายกำหนดโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าจ้างในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

5.2.2 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงาน

มนุษย์มีสภาวะตามธรรมชาติในการตอบสนองความต้องการของตนเองอย่างมีเสรีภาพและ เท่าเทียม ตอบสนองความต้องการทางด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และการพักผ่อนอย่างเต็มที่ภายใต้ เสรีภาพและความเท่าเทียมที่ตนมี โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจของใครแต่อยู่ภายใต้กฎของธรรมชาติ

ซึ่งใช้บังคับกับคนทุกคน มนุษย์ทุกคนจึงมีความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ความต้องการทางด้านจิตใจ คือ การพักผ่อน การท่องเที่ยว การรวมกลุ่มเข้าสังคม ดังนั้น การพักผ่อนจึงเป็นสิ่งสำคัญขั้นพื้นฐานสำหรับมนุษย์ทุกคน โดยการพักผ่อนเป็นสิทธิที่มีมาตั้งแต่กำเนิดที่มีการยอมรับในกฎหมายตั้งแต่หลักกฎหมายสากลจนถึงกฎหมายภายในประเทศของทุกประเทศทั่วโลก

สิทธิการพักผ่อนเป็นแนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหลักกฎหมายสากลและกฎหมายแรงงานของไทยให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนในข้อ 24²⁶⁸ บัญญัติว่า ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควรและวันหยุดเป็นครั้งคราว นำมาสู่การออกอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (พาณิชยกรรมและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 ที่กำหนดให้แรงงานทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์²⁶⁹ และทำให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 บัญญัติชั่วโมงการทำงานไว้เช่นกัน ซึ่งเป็นการกำหนดชั่วโมงการทำงานโดยใช้หลัก 8 : 8 : 8²⁷⁰ แบ่งเป็นเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง เวลาพักผ่อน 8 ชั่วโมง และเวลาส่วนตัวอีก 8 ชั่วโมง ดังนั้นนอกเหนือชั่วโมงการทำงานดังกล่าว ลูกจ้างควรมีสิทธิในการพักผ่อนอย่างเต็มที่โดยไม่ถูกแทรกแซงจากนายจ้าง ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม และไม่ว่าจะเป็นแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือระยะเวลายาวนานก็ตาม

5.2.2.1 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงานในวันหยุด

ลูกจ้างทุกคนย่อมมีสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงาน หรือในเวลาพัก รวมทั้งในวันหยุดประจำสัปดาห์²⁷¹ วันหยุดตามประเพณี²⁷² และวันหยุดพักผ่อนประจำปี²⁷³ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด โดยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างทุกคนพึงจะได้รับ โดยสิทธิการพักผ่อนเป็นสิทธิอย่างหนึ่งที่มนุษย์ทุกคนพึงจะได้รับ ไม่ว่าจะอายุเท่าใด เป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือจะประกอบ

²⁶⁸ กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงต่างประเทศ, "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน Universal Declaration of Human Rights." หน้า 28

²⁶⁹ กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 15

²⁷⁰ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 202

²⁷¹ มาตรา 28 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁷² มาตรา 29 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁷³ มาตรา 30 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาชีพหรือไม่ก็ตาม ดังนั้นลูกจ้างควรจะได้รับที่พักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน มีการนอนหลับพักผ่อนอย่างน้อยวันละ 6-8 ชั่วโมงตามที่กระทรวงสาธารณสุขแนะนำ นอกจากนี้ยังควรมีเวลาทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพักผ่อน เช่น การท่องเที่ยว การดูภาพยนตร์ การฟังดนตรีเพลง เพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันถัดไป นอกจากนี้การพักผ่อนอย่างเต็มที่ จะช่วยยับยั้งอันตรายจากการทำงานที่มีสาเหตุมาจากคน เพื่อให้การทำงานมีความปลอดภัยและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของลูกจ้าง

วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ล้วนเป็นสิทธิการพักผ่อนที่ลูกจ้างจะต้องได้รับ ซึ่งหากลูกจ้างต้องทำงานในวันหยุดดังกล่าวลูกจ้างจะต้องได้รับค่าตอบแทนในการทำงานในวันหยุด เนื่องจากลูกจ้างต้องสละสิทธิในการพักผ่อนมาทำงาน ทำให้ค่าตอบแทนในการทำงานดังกล่าวจึงต้องได้รับในจำนวนที่มากกว่าค่าตอบแทนในการทำงานตามเวลาปกติ โดยตามมาตรา 62 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด ซึ่งงานที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ จะต้องเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ตามมาตรา 63 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่การทำงานจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานบางกรณีอาจไม่ใช่การทำงานในวันหยุดที่ลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดดังกล่าว ลูกจ้างต้องทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้พักผ่อนอย่างเหมาะสมในวันหยุด

5.2.2.2 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงานหลังเลิกงาน

นอกจากการทำงานในวันหยุดแล้ว การที่ลูกจ้างต้องสละสิทธิการพักผ่อนหลังเลิกงาน ทำให้ต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งอาจไม่ใช่การทำงานล่วงเวลา ที่การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป และต้องเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น แต่ถ้าเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้ ตามมาตรา 31 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่

ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ โดยชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์²⁷⁴ ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานเพิ่มเติมหลังเลิกงานจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงาน

5.2.2.3 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงานกับหลักความต้องการของมนุษย์

หลักความต้องการของมนุษย์เป็นทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยมนุษย์มีความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ และความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการกระทำที่มีผลกระทบต่อความต้องการของมนุษย์ ทำให้ความต้องการทางด้านร่างกายในสิทธิการพักผ่อนถูกละเมิด ทำให้ลูกจ้างได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ มีผลกระทบต่อทั้งร่างกายและจิตใจของลูกจ้าง ซึ่งเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายถูกละเมิดแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยย่อมถูกละเมิดต่อมา เพราะเมื่อนายจ้างมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานบ่อยครั้งอาจทำให้ลูกจ้างรู้สึกถึงความไม่มั่นคงปลอดภัย เช่น ความไม่มั่นคงในครอบครัว ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากการที่ลูกจ้างต้องทำงานนอกเวลาทำงานปกติ จึงไม่มีเวลาเพียงพอให้กับครอบครัวอันส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวของลูกจ้างได้ ในท้ายที่สุดปัญหาความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของลูกจ้างจะกลับมามีผลกระทบกับการทำงานได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน การทำงานอย่างไม่เต็มที่ การนำเวลาว่างไปใช้กับเรื่องภายในครอบครัวแทน ดังนั้นหากทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความเคารพในเวลาพักผ่อนของกันและกัน ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีจะเป็นตัวชี้วัดหลักความต้องการของมนุษย์ที่ลูกจ้างได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และมีความมั่นคงในครอบครัว มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพจากผลผลิตได้มาตรฐานและรายได้ที่นายจ้างได้รับ

5.2.2.4 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงานในภาพรวม

การที่ลูกจ้างจำต้องสละสิทธิการพักผ่อนเพื่อทำงานให้นายจ้างในวันหยุดหรือหลังเลิกงานนายจ้างอาจไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างที่สูงขึ้น เพราะการติดต่อสื่อสารนอกเวลา

²⁷⁴ มาตรา 26 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ทำงานอาจไม่ใช่การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้างเป็นการบังคับทางอ้อมที่ทำให้ลูกจ้างจะต้องทำงานนอกเวลาทำงานหรือทำงานในวันหยุดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ลูกจ้างต้องเสียเวลาพักผ่อนให้กับการทำงานโดยไม่เต็มใจ ซึ่งเกิดจากอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าที่นายจ้างมีต่อลูกจ้างจริงอยู่ว่าลูกจ้างมีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานจึงไม่ปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้าง แต่ก็มีลูกจ้างจำนวนไม่น้อยที่ต้องการเวลาพักผ่อนมากกว่าความก้าวหน้าในการทำงาน ต้องการความสมดุลระหว่างเวลาพักผ่อนกับเวลาการทำงาน ได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่ตามที่ต้องการ แต่ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีลูกจ้างจำนวนไม่น้อยที่สมัครใจทำงานโดยไม่หยุดพักเนื่องจากค่านิยมในสังคมและวัฒนธรรมการทำงานทำให้ลูกจ้างต้องการความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจำนวนมากขึ้นในการประเมินผลงาน หรือยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้างเพื่อให้นายจ้างไว้วางใจเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน หรือเพราะความเกรงใจจึงต้องยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางด้านสังคม เศรษฐกิจ รวมทั้งความจำเป็นทางด้านค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่ต้องแบกรับ แต่ในด้านสุขภาพและสาธารณสุขนั้นแม้ลูกจ้างจะมีความจำเป็นมากแค่ไหนลูกจ้างก็ย่อมต้องหยุดพักผ่อนเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของตนเอง

5.2.3 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงาน

5.2.3.1 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย ของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงาน

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้างเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องตระหนักประการสำคัญประการหนึ่ง เพราะหากลูกจ้างได้รับผลกระทบต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจากการทำงานแล้ว จะส่งผลให้นายจ้างต้องสูญเสียบุคลากรในการทำงาน และอาจนำมาสู่การลดลงของประสิทธิภาพและผลผลิตจากการทำงานของลูกจ้าง การป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานรวมทั้งป้องกันการเสียชีวิตจากการทำงาน จะช่วยให้ลูกจ้างมีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ลูกจ้างมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคจากการทำงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้างจะต้องได้รับการส่งเสริม โดยให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดี การป้องกันไม่ให้อาชีวอนามัยของลูกจ้างผิดปกติ การปกป้องคุ้มครองไม่ให้ทำงานที่มี

ความเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการให้มีการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกายของลูกจ้าง

การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการเพิ่มปริมาณงานที่มากขึ้นให้กับลูกจ้าง โดยการใช้อำนาจต่อรองที่เหนือกว่าของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานนอกเวลาทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งแม้ว่าปริมาณงานที่มากขึ้นจะไม่ทำให้ลูกจ้างเสียชีวิตได้ในระยะสั้น แต่ในระยะยาวลูกจ้างอาจขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ทำให้ลูกจ้างเกิดสภาวะความเครียด เหนื่อยล้า และการเจ็บป่วย ส่งผลถึงแก่ชีวิต คือ หัวใจวายจากอาการอ่อนเพลียและเครียดสะสม และมีการฆ่าตัวตายเกิดขึ้น²⁷⁵ รวมทั้งมีงานวิจัยของมหาวิทยาลัย Harvard และ Stanford ระบุว่า การทำงานหนักเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความเครียด อันนำมาสู่อายุขัยที่สั้นลงของลูกจ้าง²⁷⁶ และงานวิจัยขององค์การอนามัยโลก ที่ระบุว่า มีผู้เสียชีวิต 745,000 คนในปี 2559 จากโรคหลอดเลือดสมองและโรคหัวใจเนื่องจากการทำงานหนัก²⁷⁷ นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีความเสี่ยงเรื่องสุขภาพในระยะยาวที่เกิดจากการไม่สมดุลระหว่างการพักผ่อนและการทำงาน เกิดโรคจากการทำงาน เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งอาจนำไปสู่การขาดงานและการลาออกของลูกจ้างที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อนายจ้างทำให้นายจ้างได้ผลผลิตที่ลดลง มีค่าใช้จ่ายในระยะยาวที่สูงขึ้น ดังนั้นนายจ้างจึงควรตระหนักถึงปัญหาสุขภาพที่ลูกจ้างจะต้องได้รับการคุ้มครองมากเกินไปโดยที่ลูกจ้างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ควรใส่ใจในความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้าง เพื่อลดความเสี่ยงเรื่องสุขภาพจากการทำงาน

5.2.3.2 การละเมิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเหตุผลหนึ่งที่มีผลกับการทำงานของลูกจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีต่อสุขภาพอาจนำไปสู่ความเครียด ความไม่เต็มใจในการทำงาน และความล่าช้าของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในขณะที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยลูกจ้างย่อมต้องการคุณภาพการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านจิตใจ ช่วยให้ปฏิบัติงานรู้สึก

²⁷⁵ MaLeSsAmm, "คาโรชิ ซินโดรม (Karoshi Syndrome) ทำงานหนัก เกินไป เสี่ยงเสียชีวิตก่อนได้เลื่อนตำแหน่ง."

²⁷⁶ America, "งานหนักไม่เคยทำให้ใครตาย! แต่งานวิจัยชี้งานเครียดทำให้อายุขัยสั้นลง."

²⁷⁷ BBC, "Long working hours killing 745,000 people a year, study finds."

สะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย นายจ้างเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล มีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ลูกจ้างได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวออกองค์กรอย่างสมดุล และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม

การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นประเภทหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะเกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงาน ซึ่งการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้างเป็นกรณีที่นายจ้างใช้จิตวิทยาที่มีอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าในการบังคับลูกจ้างทางอ้อมให้ทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ ณ ขณะนั้นของลูกจ้าง หรือเป็นการมอบหมายงานให้ลูกจ้างมากเกินไป เพราะเป็นการมอบหมายงานนอกเวลาทำงานปกติ อันนำมาซึ่งความเหน็ดเหนื่อยและความเบื่อหน่ายของลูกจ้าง ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดความขัดแย้งขึ้น เป็นสาเหตุทำให้เกิดความกดดันทางจิตใจ ส่งผลเสียต่อการทำงาน และอาจนำมาสู่การลาออกของลูกจ้างในที่สุด

5.2.3.3 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงานกับหลักแห่งความได้สัดส่วน

การออกมาตรการของรัฐเกี่ยวกับสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องอยู่ภายใต้หลักแห่งความได้สัดส่วน โดยมาตรการที่รัฐออกมาต้องเป็นการคุ้มครองสิทธิของแรงงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมที่จะทำให้บรรลุเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ รวมทั้งจะต้องเลือกมาตรการที่มีความจำเป็นกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด และพิจารณาถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมหรือประโยชน์มหาชนมากที่สุดแต่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนน้อยที่สุด ดังนั้นการละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการกระทำที่กระทบต่อกฎหมายภายใต้หลักแห่งความได้สัดส่วน โดยเมื่อพิจารณาการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้วจะเห็นได้ว่าการมีกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นการคุ้มครองและรับรองสิทธิ ของลูกจ้าง ให้มีความปลอดภัย มีอาชีวอนามัยที่ดีในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดี ปราศจากโรคจากการทำงานและอุบัติเหตุจากการทำงาน ดังนั้นการมีกฎหมายจะต้องพิจารณาให้ อยู่ภายใต้หลักแห่งความได้สัดส่วนเป็นสำคัญ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมและไม่ เป็นการกระทบต่อนายจ้างมากเกินไป

เมื่อพิจารณาจากหลักความได้สัดส่วนจะเห็นได้ว่า การจะมีกฎหมายรับรองสิทธิ การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานต้องเริ่มพิจารณาจากหลักความเหมาะสม โดยกฎหมาย คุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ล้วนมี วัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานทั้งทางด้านการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ดังนั้นการมีกฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสาร นอกเวลาทำงานเป็นไปตามความมุ่งหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะหากมีมาตรการในการ ตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้างแล้ว จะเป็นการคุ้มครองแรงงานในเรื่องสิทธิ ความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน สิทธิในความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน of ลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม ประการที่สองพิจารณาหลักแห่งความจำเป็น จะเห็นได้ว่า การมีกฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้ลูกจ้างยังได้รับผลกระทบจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้าง กระทบต่อสิทธิ ความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน สิทธิในความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน of ลูกจ้าง ซึ่งการมีมาตรการในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของ นายจ้าง แม้จะเป็นการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของนายจ้างไปบ้าง แต่เมื่อเทียบกับความจำเป็น ที่ลูกจ้างควรจะได้รับคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน อย่างเหมาะสมแล้ว กฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจึงมี ความจำเป็นต้องบัญญัติเป็นกฎหมายให้ครอบคลุมและเท่าเทียมกัน และประการสุดท้ายพิจารณา หลักความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์มหาชนเป็นสำคัญจะเห็นได้ว่า แม้การมีกฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะทำให้เอกชน ซึ่งก็คือ นายจ้างได้รับความเสียหายไปบ้าง แต่เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ส่วนรวม คือ ลูกจ้างและครอบครัว

ของลูกจ้างแล้ว การมีกฎหมายรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเป็นประโยชน์มากกว่าผลเสีย ลูกจ้างจำนวนมากจะได้รับประโยชน์จากกฎหมายนี้

5.2.3.4 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงานในภาพรวม

การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้าง อาจทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบต่อนอตัวร่างกาย สุขภาพอนามัย ไม่ว่าจะเป็นอันตรายจากการทำงาน โรคจากการทำงาน และอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยในเวลาการทำงานปกติลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานทำให้ลูกจ้างต้องทำงานนอกเวลาทำงานปกติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งตามปกติลูกจ้างไม่ควรจะต้องทำงานในเวลาดังกล่าว ดังนั้นลูกจ้างจึงถูกละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยหากมีกฎหมายในการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นายจ้างจะต้องรับโทษตามบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่กฎกระทรวงแรงงานกำหนด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ²⁷⁸ นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอาจเกิดขึ้นได้ทั้งกรณีลูกจ้างอาศัยอยู่ที่บ้านหรือกรณีลูกจ้างเดินทางไปพักผ่อนหรือทำกิจกรรมในวันหยุด ดังนั้นความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างย่อมไม่เหมาะสมกับการทำงานตามที่นายจ้างสั่งได้ ทั้งยังเพิ่มโอกาสในการเกิดอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงานได้มากขึ้น เนื่องจากลูกจ้างต้องทำงานภายนอกสถานที่ทำงานซึ่งไม่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงาน และในระยะยาวอาจเกิดปัญหาต่างๆ ตามมากับลูกจ้าง ทั้งอาการความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ผลกระทบทางด้านจิตใจ และผลกระทบต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ดังนั้นลูกจ้างควรได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างเหมาะสมและครอบคลุมภายใต้กฎหมายแรงงาน

²⁷⁸ มาตรา 53 พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 บทสรุป

จากการศึกษาความเป็นมา สิทธิ และหลักการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน กฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ สาธารณรัฐฝรั่งเศส สาธารณรัฐโปรตุเกส ประเทศแคนาดา และสาธารณรัฐไอร์แลนด์ รวมทั้งพิจารณาจากกฎหมายแรงงาน แนวปฏิบัติและมาตรฐานแรงงานของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างจากนายจ้างเป็นสิทธิที่มีความสำคัญในการคุ้มครองแรงงาน แม้ในปัจจุบันการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะยังไม่แพร่หลายไปในหลายประเทศมากนัก แต่จะเห็นได้ว่าในหลายประเทศโดยเฉพาะในประเทศแถบยุโรปล้วนให้ความสำคัญกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นอย่างมาก สะท้อนได้จากกฎหมายที่บังคับใช้ส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะเป็นประเทศในแถบยุโรปเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) ที่มีช่วงการแพร่ระบาดเป็นระยะเวลานาน ทำให้การทำงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และการทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home มีการนำมาใช้มากขึ้น แม้ในปัจจุบันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะลดน้อยลงแล้ว หรือมีการปรับตัวการใช้ชีวิตให้เข้ากับการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้แล้วก็ตาม แต่การทำงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และการทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home กลับมีการนำมาใช้ต่อไปได้ในงานที่ไม่มีความจำเป็นต้องเข้าสำนักงานมากนัก โดยจะเห็นได้จากการที่รัฐบาลมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565²⁷⁹ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานและการให้บริการของภาครัฐสามารถใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลักได้ โดยที่การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติราชการนั้นเป็นการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565²⁸⁰ เพื่อให้การดำเนินการของส่วนราชการเกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ

²⁷⁹ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนที่ 63 ก หน้า 1-9.

²⁸⁰ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนพิเศษ 238 ง หน้า 1-3.

พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการ และการให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกับสภาพสังคมและการพัฒนาในปัจจุบัน ตลอดจนสามารถรองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นที่เกิดขึ้นได้ และเมื่อรัฐบาลนำการทำงานแบบดังกล่าวมาใช้แล้วเอกชนก็ย่อมเห็นโอกาสในการนำการทำงานแบบดังกล่าวมาใช้เช่นกัน จึงทำให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ที่มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 มีการรับรองและคุ้มครองการทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home โดยเป็นการแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนำงานไปทำนอกสถานประกอบกิจการ หรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาจราจร ลดการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง รวมทั้งมีการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเพิ่มเติมเข้ามา เมื่อการทำงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และการทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home มีการนำมาใช้มากขึ้น ย่อมทำให้โอกาสในการการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมีมากขึ้น การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิในความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างย่อมมีมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้นกฎหมายในการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจึงควรสามารถบังคับใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

6.2 ข้อเสนอแนะ

จากประเด็นปัญหาการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงาน นำมาสู่ปัญหาการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงาน การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงาน และการละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงาน ที่กล่าวมาในบทที่ 5 จึงสมควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างในกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

6.2.1 การออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

เมื่อพิจารณากฎหมายแรงงานที่สามารถแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ เห็นว่าสมควรเลือกกระบวนการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

ประการแรก การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะเป็นการแก้ไขปัญหากรณีกฎหมายตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการนำมาใช้บังคับกับการทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเท่านั้น เนื่องจากเป็นการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งมีความเป็นเอกเทศแยกออกจากการทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง รวมทั้งจากความหมายของคำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 สามารถตีความหมายไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานจากจิตวิทยาทางสังคม อันได้แก่สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน ซึ่งจะมีความหมายรวมถึงการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ ทำให้กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานสามารถบัญญัติในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้

ประการที่สอง ปัญหาการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่มีการบัญญัติถึงบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อพิจารณาบทลงโทษการที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามกฎหมายมาตรา 139(3) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับอำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน และกรณีการไม่จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับทำงานตามมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเพียงแค่บทลงโทษการปรับไม่เกินสองหมื่นบาทตามมาตรา 146 แต่การออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 บทลงโทษตามมาตรา 53 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด

ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ ทำให้บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีบทลงโทษที่หนักกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประการที่สาม ปัญหาการให้ความยินยอมของลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน กฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมไว้ การออกกฎกระทรวงกำหนด มาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะทำให้สามารถบัญญัติรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสาร นอกเวลาทำงานได้รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการให้ความยินยอมในการติดต่อสื่อสารนอกเวลา ทำงานของลูกจ้างได้ และการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะทำให้สามารถบังคับใช้สิทธิการตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับนายจ้างทุกคนไม่ว่านายจ้างจะมีลูกจ้างกี่คนหรือลูกจ้างจะทำงาน ในสถานที่ใด แต่การที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะเป็นการบังคับกับนายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งการรับรองสิทธิการตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามมาตรา 23/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นำมาใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเท่านั้น ทำให้นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนไม่จำเป็นต้องมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และลูกจ้างที่ทำงาน ในสถานประกอบการไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ทำให้หากแก้ไขเพิ่มเติมในมาตราที่เกี่ยวข้องในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว จะมีการบังคับใช้ที่ไม่ทั่วถึงและไม่เท่าเทียมกัน ลูกจ้างที่อยู่กับนายจ้างในจำนวนน้อยและลูกจ้างใน สถานประกอบการย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

นอกจากนี้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แม้จะไม่สามารถบังคับใช้กับหน่วยงานราชการได้ตามมาตรา 3 วรรคหนึ่ง แต่ตามมาตรา 3 วรรคสอง บัญญัติให้ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง จัดให้มีมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของตนไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ทำให้หน่วยงานราชการต้องจัดให้มีมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการบัญญัติยกเว้นหน่วยงานราชการไว้ ทำให้การใช้กระบวนการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีความเหมาะสมและครอบคลุมลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของรัฐหรือเอกชน

ประการที่สี่ ปัญหากฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธนายจ้างได้ แต่ไม่ได้บัญญัติถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน การออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะสามารถระบุรายละเอียดของสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้อย่างครบถ้วน ทำให้สามารถระบุถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ และกฎกระทรวงสามารถแก้ไขเพิ่มเติมได้ง่ายกว่าการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ ซึ่งหากในอนาคตพบประเด็นปัญหาเพิ่มเติมในการกำหนดเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้าง กฎหมายจะสามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

ประการที่ห้า ปัญหากฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดทำหนังสือการให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้า การออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำให้กับนายจ้างและลูกจ้างในการจัดทำนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ทำให้การจัดทำนโยบายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีส่วนร่วมระหว่างกันภายใต้มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดตามกฎหมาย นอกจากนี้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีกระบวนการให้ประเมิน ฝึกอบรมและตรวจสอบความปลอดภัยอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้รับการประเมินและตรวจสอบอยู่เสมอ จึงทำให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวภายใต้สถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

ประการที่หก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่ศึกษามาจะเห็นได้ว่าสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กรณียกเลิกเกณฑ์ Code of Practice on the Right to Disconnect ของสาธารณรัฐไอร์แลนด์ มีการกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดการและ

การดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะที่เป็นการป้องกันพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสวัสดิการในการทำงาน พ.ศ. 2548 (The Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005) มาตรา 8(2)(b)

ประการที่เจ็ด แม้มาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่มีอยู่ในปัจจุบันจะเป็นการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยที่เป็นการใช้บังคับภายในสถานประกอบกิจการและในเวลาทำงาน ซึ่งการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการติดต่อสื่อสารเมื่อเวลาทำงานปกติสิ้นสุดลงแล้ว ดังนั้นจึงไม่อยู่ในช่วงที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะบังคับใช้ถึง แต่จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานทำให้ลูกจ้างต้องทำงานอย่างหนักเสียดังนั้นทำให้ลูกจ้างกลับเข้าสู่เวลาของการทำงานอีกครั้ง อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยถือว่าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานแก่ลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อเป็นเวลาทำงานลูกจ้างจึงควรได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และเมื่อพิจารณากฎหมายสาธารณรัฐโปรตุเกสจะเห็นได้ว่าการกำหนดหมวดใหม่เกี่ยวกับการทำงานทางไกลมีบทบัญญัติให้นายจ้างต้องคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานจากการทำงานทางไกล โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดขั้นต่ำด้านสุขภาพและความปลอดภัยเกี่ยวกับงานและอุปกรณ์สำหรับการทำงานทางไกล ดังนั้นในประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐโปรตุเกสจึงคุ้มครองการทำงานนอกสถานประกอบกิจการภายใต้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาขอบเขตของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ของไทยแล้ว ยังไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการ จึงสมควรให้ขยายขอบเขตของกฎหมายไปถึงการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจากการทำงานนอกสถานประกอบกิจการด้วย เพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการมีสิทธิที่เท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานภายในสถานประกอบกิจการอย่างแท้จริง

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงมีข้อเสนอแนะในการให้ขยายขอบเขตของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไปถึงการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจากการทำงานนอกสถานประกอบกิจการและออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยมีเนื้อหา ดังนี้

กฎกระทรวง

กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 8 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้

“สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน” หมายความว่า สิทธิของลูกจ้างที่จะตัดการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อทางโทรศัพท์ การติดต่อทางอีเมลหรือทางแอปพลิเคชัน ต่างๆ โดยลูกจ้างไม่ต้องรับโทษจากการปฏิเสธการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ และไม่มีผลต่อการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนของลูกจ้าง

ข้อ 3 นายจ้างต้องจัดให้มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับลูกจ้างทุกคนเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยต้องเจรจาข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน หรือตกลงกับลูกจ้าง เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และกำหนดวิธีปฏิบัติตามสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

ข้อ 4 ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องรับโทษจากการปฏิเสธการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ และลูกจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกการให้ความยินยอมเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารได้ โดยไม่มีผลต่อการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนของลูกจ้าง

ข้อ 5 กรณีเป็นเหตุสุดวิสัย หรืองานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงยกเว้นสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้เท่าที่จำเป็น

ข้อ 6 นายจ้างมีหน้าที่

1. ให้ข้อมูลโดยละเอียดแก่ลูกจ้างเกี่ยวกับเวลาทำงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. ให้ลูกจ้างมีช่วงเวลาพักผ่อน วันหยุดให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3. จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงการทบทวน การประเมินความเสี่ยงและความปลอดภัยในกรณีที่เป็นให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 รวมไปถึงการจัดการและดำเนินกิจกรรมการทำงานในลักษณะที่เป็นการป้องกันเท่าที่จะปฏิบัติได้ในความประพฤติหรือพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงน่าจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในสุขภาพและอาชีวอนามัยในการทำงานของลูกจ้าง

ข้อ 7 ลูกจ้างมีหน้าที่

1. ตรวจสอบให้แน่ใจว่านายจ้างจัดการเวลาทำงานของตนเองอย่างเหมาะสม
2. ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน
3. คำนึงถึงเพื่อนร่วมงานในสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของผู้อื่น
4. มีสติสัมปชัญญะในการทำงานและตระหนักถึงสวัสดิภาพในการทำงาน และดำเนินการแก้ไขในกรณีที่เป็น

ข้อ 8 นโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน นายจ้างควรจัดให้มีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและหรือสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของลูกจ้างอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนานโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่คำนึงถึงความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง โดยนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานควรมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. ระบุอย่างชัดเจนว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสนับสนุนสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง ไม่ใช่เกี่ยวกับการจำกัดการสื่อสาร
2. ระบุการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจนกรณียอมรับหรือไม่ยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน
3. ระบุกรณียกเว้นที่เป็นเหตุสุดวิสัย หรืองานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ที่มีความจำเป็นต้องติดต่อลูกจ้างนอกเวลาทำงานปกติ

4. ระบุการบังคับใช้ที่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือกรณีอื่นๆ ตามที่ตกลงกัน

ข้อ 9 นายจ้างต้องแจ้งนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ให้ลูกจ้างทุกคนทราบภายในสามสิบวันนับแต่จัดทำนโยบายเสร็จสิ้น หรือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

ข้อ 10 นายจ้างต้องจัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลา ทำงาน เพื่อติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย โดยคณะกรรมการจะต้อง ประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นอย่างน้อย

คณะกรรมการต้องมีการตรวจสอบประสิทธิภาพของนโยบายเป็นประจำทุกปี และ ควรปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของลูกจ้างตามความเหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหา กรณีที่มีเหตุการณ์ที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้น

ข้อ 11 การเปลี่ยนแปลงนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อ 3 ข้อ 9 และข้อ 10 อย่างเคร่งครัด

ให้ไว้ ณ วันที่....พ.ศ.

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

6.2.2 การจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานโดยเฉพาะ และการกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามมาตรฐานแรงงานไทย

เมื่อพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน พ.ศ. แล้ว แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) ซึ่งจัดทำขึ้นภายใต้กฎหมายแรงงานสมควรมีการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างโดยเฉพาะ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะในการให้มีการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง (Good Labour Practices Guidelines for Right to disconnect of employees outside working hours) โดยเนื้อหาของแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีดังกล่าวจะพิจารณาจากเนื้อหาของการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นสำคัญ เพื่อให้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีมีความสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและสามารถใช้กับลูกจ้างได้ทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งยังเป็นแนวปฏิบัติให้นายจ้างปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมาย

นอกจากการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างแล้ว มาตรฐานแรงงานไทย TLS (Thai Labour Standards) ซึ่งจัดทำจากการรวบรวมมาตรฐานตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายแรงงาน ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ และแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ ก็สมควรมีการกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในมาตรฐานแรงงานไทย โดยอาจกำหนดเป็นข้อกำหนดหนึ่งในมาตรฐานแรงงานไทยที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมใหม่หรือกำหนดเป็นข้อกำหนดหนึ่งในมาตรฐานแรงงานไทยฉบับใหม่ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย ซึ่งเนื้อหาของข้อกำหนดเป็นข้อกำหนดหนึ่งในมาตรฐานแรงงานไทยดังกล่าวจะพิจารณาจากเนื้อหาของการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นสำคัญเช่นกัน เพื่อให้มาตรฐานแรงงานไทยมีความสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

บรรณานุกรม

- America, Voice of. "งานหนักไม่เคยทำให้ใครตาย! แต่งานวิจัยชี้งานเครียดทำให้อายุขัยสั้นลง." 24 กุมภาพันธ์ 2565. <https://www.voathai.com/a/killing-jobs-ss/3029314.html>.
- Amnesty International Thailand. "วันแรงงานกับสิทธิในการพักผ่อน: เพราะเราเป็นคน ไม่ใช่เครื่องจักร." 18 มีนาคม 2566. <https://www.amnesty.or.th/latest/blog/867/>.
- BBC. "Long Working Hours Killing 745,000 People a Year, Study Finds." 24 February 2022. <https://www.bbc.com/news/business-57139434>.
- Bloustein, Prosser, และ Edward J. Bloustein. "Privacy as an Aspect of Human Dignity: An Answer to Dean." *New York university law review* (1964).
- Commission, Workplace Relations. "Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect." 28 February 2022. https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf.
- GARRIGUES. "Portuguese Labour System." 8 February 2022. <https://www.portugalglobal.pt/EN/InvestinPortugal/laboursystem/Paginas/LabourSystem.aspx>
- global, L&E. "Employment Law Overview France 2021-2022." 8 February 2022. https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG_MEMO_France_24.11.20_compressed.pdf
- . "Employment Law Overview Portugal 2021-2022." 8 February 2022. https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG-Employment-Law-Overview-2021-2022_Portugal_27.03.21.pdf
- HCM, Prosoft. "มาตรฐานแรงงานไทย." 30 สิงหาคม 2565. <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/16723>.
- J.S.Mill. *On Liberty* London: Longman, 1869.
- Law, Achkar. "The Legal Right to Disconnect." 27 February 2022. <https://blog.firstreference.com/the-legal-right-to-disconnect/#.Y0kCX3ZBw2w>.
- legifrance. "Article L2242-17 - Code Du Travail - Légifrance." 10 September 2022. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/.

- . "Code Du Travail - Article L2242-8 – Légifrance." 10 September 2022.
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389692.
- Légifrance. "Article L2242-1 - Code Du Travail - Légifrance." 10 September 2022.
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035627878.
- . "Code Du Travail - Article L2243-2 - Légifrance." 10 September 2022.
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031086604.
- MaLeSsAmm. "คาโรชิ ซินโดรม (Karoshi Syndrome) ทำงานหนัก เกินไป เสี่ยงเสียชีวิตก่อนได้เลื่อนตำแหน่ง." 24 กุมภาพันธ์ 2565. <https://goodlifeupdate.com/lifestyle/164570.html>.
- Ministry of Labour, Training and Skills Development. "Written Policy on Disconnecting from Work." 1 June 2022. <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/written-policy-disconnecting-from-work>
- Procurious. "Work-Life, Work-Death and the Right to Disconnect." 6 April 2022.
<https://www.procurious.com/procurement-news/work-life-work-death-right-disconnect>.
- Rachata, Sanit. "พอได้พอกุยงานนอกเวลา! เบลเยี่ยมออกกฎหมาย พนักงานรัฐ 'ไม่ต้องตอบเรื่องงาน' นอกเวลางาน." 2 March 2022. <https://brandinside.asia/belgium-legalise-the-rights-to-disconnect-for-public-servant/>.
- Secunda, Paul M. "The Employee Right to Disconnect." *Notre Dame Journal of International & Comparative Law* 9, 1, no. 3 (2019).
- Thailand, Amnesty International. "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน." 7 กุมภาพันธ์ 2565.
<https://www.amnesty.or.th/our-work/hre/what-udhr/>.
- Vasagar, Jeevan. "Out of Hours Working Banned by German Labour Ministry." 5 June 2022.
<https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html>.
- Veal, A. J. "Human Rights, Leisure and Leisure Studies." *World Leisure Journal* 57, 4 (2015).
- Walton, R. E. . "Quality of Working Life: What Is It?". *Sloane Management Review* 15 (1973).
- Warren, Samuel D., และ Louis D. Brandeis. "The Right to Privacy." *Kingston Law Review* 1 (November 1968): 66-102.

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. "แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." 4 กรกฎาคม 2566. <https://www.labour.go.th/index.php/37-cat037/67278-23-1-2541>.
- กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงต่างประเทศ. "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน Universal Declaration of Human Rights." 28, 7 February 2022. <https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf>.
- กระทรวงแรงงาน. "คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553." 14 กรกฎาคม 2566. https://informal.labour.go.th/images/Law/explanation_6.pdf.
- . "อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524)." 2 มีนาคม 2565. <http://ils.labour.go.th/doc/c155.pdf>.
- กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. "คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566." 5 กรกฎาคม 2566. <https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/7/12042023.pdf>.
- กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. สรุปลงสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2549.
- กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. "คำอธิบายสรุปลงสาระสำคัญของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554." 4 June 2022. http://legal.labour.go.th/images/law/Safety2554/2554_2382564.pdf.
- กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. "มาตรา 23 "เวลาทำงานปกติ"." 4 กรกฎาคม 2566. <https://legal.labour.go.th/attachments/article/528/57-3654.pdf>.
- กองนิติการ กระทรวงแรงงาน. "การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล." 7 กรกฎาคม 2566. <https://legal.labour.go.th/attachments/article/25/KM001.pdf>.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ. คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2564).
- . หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2563.
- เกษมสันต์ เครือเจริญ. "Glp (Good Labour Practices)." 30 สิงหาคม 2565. <https://www.itd.or.th/wp-content/uploads/2016/09/7.-Mr.-kasemsan-krucharoen.pdf>.

- จิรภัทร ภัทรเศรษฐ์. "ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร." นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564.
- ชัยณรงค์ ศรีมันตะ. "ธรรมชาติมนุษย์ในปรัชญาของโทมัส ฮอบส์." วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 28, 1 (เดือนมกราคม - เมษายน 2563).
- ชำนาญ จันทร์เรือง. "สิทธิในการพักผ่อนและการมีเวลาว่าง." 10 April 2022.
<https://www.bangkokbiznews.com/columnist/980814>.
- ชื่นอารี มาลีศรีประเสริฐ. "การคุ้มครองสิทธิส่วนตัวกับสื่อสารสนเทศ." วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ชูชีพ ปิณฑะศิริ. "การละเมิดสิทธิส่วนตัว." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- ตรีเนตร สารพงษ์, ถวัล รุยาพร, และวรุณ พูลสุข. "ปัญหาทางกฎหมายในการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 12, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564): 105-27.
- ไตรศุลี ไตรสรณกุล. "พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่สนับสนุนการทำงานแบบเวิร์คฟอร์มโฮมเริ่มบังคับ 18 เม.ย. 66 เปิดทางนายจ้าง-ลูกจ้างตกลงเวลาทำงาน พักผ่อน วันลา ให้ชัดเจน." 30 เมษายน 2023. <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/66494>
- นคร เสรีรักษ์. "ความเป็นส่วนตัว: ความคิด ความรู้ ความจริง และพัฒนาการเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟ้าอำม, 2557.
- นพดล นิมหนู. "หลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล: ศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 กับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540." วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 41, 3 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2565).
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. "สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน." 5 January 2022.
<http://public-law.net/publaw/view.aspx?id=1998>.
- นันทิดา ไหวดมงคล. ความหมายและหลักการของการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (2557).
- บรรเจิด สิงคะเนติ, นนทวัชร์ นวตระกูลพิสุทธิ์, และเรวดี ขวัญทองยิ้ม. รายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ ปัญหาและมาตรการทางกฎหมายในการรับรอง และคุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว (*Right to Privacy*). สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- บรรเจิด สิงคะเนติ, และสมศักดิ์ นวตระกูลพิสุทธิ์. "หลักความได้สัดส่วนตามหลักกฎหมายของเยอรมันและฝรั่งเศส." 23 กันยายน 2565.

<http://elibrary.constitutionalcourt.or.th/multim/jindex/1-2/Image/1-2-40.pdf>

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. "“แม้มีสิทธิ (ตามกฎหมาย) แต่เข้าไม่ถึงสิทธิ (ตามความเป็นจริง)”: กรณีศึกษา สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518." สถาบันพระปกเกล้า, 6 กรกฎาคม 2566.

<https://www.kpi.ac.th/knowledge/research/data/223>.

ประภัสสร วัฒนา. "แนวความคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยม ของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง “วันหนึ่งในชีวิตของอีวาน เดนิโซวิช." วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต, สาขาวิชารัสเซียศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2560.

ปรีชา วุฒิการณ. "การเจรจาต่อรองด้านแรงงานในฐานะของกลไกการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในประเทศไทย." สุทธิปริทัศน์.

ปรีดี เกษมทรัพย์. นิติปรัชญา. พิมพ์ครั้งที่ 5 โครงการประกอบการตำราและเอกสารคำสอนคณะ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 12 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2563.

พระมหามหาวินทร์ ปุริสุตโตโม. "วิเคราะห์แนวคิดเรื่องเสรีภาพของจอห์น ล็อค กับ คาร์ล มาร์ก." วารสารนวมทองแพทยศาสตร์ปริทรรศน์ 3, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2016).

รัฐบาลฝรั่งเศส. "Cour De Cassation, Chambre Sociale, Du 2 Octobre 2001, 99-42.727, Publié Au Bulletin." 3 June 2022.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>.

———. "Cour De Cassation, Chambre Sociale, Du 17 Février 2004, 01-45.889, Inédit." 3 June 2022. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>

ราชกิจจานุเบกษา. "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566." 22 มีนาคม 2566.

<https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140A020N0000000005600.pdf>.

รุจิการย์ รุจิระวิโรจน์. "มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคลในที่ สาธารณะ: ศึกษากรณีถ่ายภาพและเผยแพร่ภาพ." วารสารศิลปศาสตร์ มทร.กรุงเทพ 2, 1 (เดือนมกราคม - มิถุนายน 2563).

เรย์มอนด์ แวกส์. ความเป็นส่วนตัว: ความรู้ฉบับพกพา = *Privacy: A Very Short Introduction*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเพ่นเวปส์, 2556.

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. สิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2543.

- วิจิตรา วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2562.
- วิจิตรา(ฟังลัดดา) วิเชียรชม. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2564.
- . คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2565.
- วิชัย เอื้ออังกณกุล. "อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง." วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.
- วีรพงษ์ บึงไกร. "การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540." นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ศรัณย์ งามอักรพิบูลย์. ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ....ศึกษาการนำมาใช้ในประเทศไทย สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า (กรุงเทพมหานคร: 2547).
- ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2566.
- สถาบันปรีดี พนมยงค์. "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน." 7 กุมภาพันธ์ 2565. <https://pridi.or.th/th/content/2021/09/841>
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2563.
- . "คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่." 10 เมษายน 2565. <https://www.tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book/item/882-2021-03-25-03-48-44>.
- สมนันท สุทธารัตน์. "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- สรวิศ เริ่มสุกรี. "มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- สำนักงานกิจการยุติธรรม. "เหตุสุดวิสัย : คำนี้ในกฎหมายแปลว่าอะไร?", 5 พฤษภาคม 2566. <https://justicechannel.org/law-in-words/lawwordcommercialcode-8>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. "บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การดำเนินคดีอาญา

นายจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554." 7 กรกฎาคม 2566 มีนาคม 2556.

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER005/GENERAL/DATA000/00002680.PDF>.

———. "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551." 15 กรกฎาคม 2565. <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=572450&ext=htm>.

———. "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551." 15 กรกฎาคม 2565. <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=610850&ext=htm>.

———. "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553." 15 กรกฎาคม 2565. <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=642403&ext=htm>.

———. "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560." 15 กรกฎาคม 2565. <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=766880&ext=htm>.

———. "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560." 15 กรกฎาคม 2565. <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=784427&ext=htm>.

———. "เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562." 15 กรกฎาคม 2565. <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=830844&ext=htm>.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. "การคุ้มครองแรงงาน." 17 กรกฎาคม 2565.

<https://tinyurl.com/mss4r9c8>.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. "พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ", 5 กุมภาพันธ์ 2566.

<https://dictionary.orst.go.th/>.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. "รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่....(พ.ศ.)." 10 เมษายน 2565.

https://www.parliament.go.th/section77/manage/files/file_20201102141002_2_57.pdf.

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู. "Glp (Good Labour Practices) การใช้แรงงานที่ดี." 30 สิงหาคม 2565. <https://nongbualamphu.labour.go.th/glp-good-labour-practices>.

———. "แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีกในประเทศ (Good Labour Practices Guidelines for Poultry Farm and Hatchery in Thailand : Glp-Poultry Thailand)." 30 สิงหาคม 2565.

<https://nongbualamphu.labour.go.th/attachments/article/388/GLP%20Poultry.pdf>
f.

———. "แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย (Good Labour Practices (Glp) Guidelines in Thailand's Seafood Industry)." 30 สิงหาคม 2565.

<https://nongbualamphu.labour.go.th/attachments/article/394/tls05-31-05-2564.pdf>.

———. "แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับเพาะเลี้ยงกุ้งในประเทศไทย (Good Labour Practices Guidelines for Shrimp Farms in Thailand)." 30 สิงหาคม 2565.

<https://nongbualamphu.labour.go.th/attachments/article/393/tls01-31-05-2564.pdf>.

———. "แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบกิจการทั่วไป (Good Labour Practices Guidelines for Workplace)." 30 สิงหาคม 2565.

<https://nongbualamphu.labour.go.th/attachments/article/387/tls03-31-05-2564.pdf>.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. "ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563." 30 สิงหาคม 2565.

<https://tls.labour.go.th/2022/attachments/article/1268/tls01-15-09-2564.pdf>.

———. "มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ." 30 สิงหาคม 2565.

https://www.magnecomp.tdk.com/Document/TH_Labor/Thai_Labor_Standard_t h.pdf.

สำนักวิชาการ. "คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9015/2549." 14 กรกฎาคม 2566. <https://deka.in.th/view-269455.html>.

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สรุปสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560.

สุกริน ทวีสุต. "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2562.

สุดาศิริ วดวงศ์. คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548.

สุรีเียนทร์ ศรีสังข์. "การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน." 5 January 2022.

<https://www.krisdika.go.th/data/activity/act13458.pdf>.

หยุด แสงอุทัย. คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน. พระนคร: โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2500.

อมลณัฐ สนั่นศิลป์. "การละเมิดสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย ถือเป็นภาระลงโทษทางสังคมของผู้กระทำความผิดกฎหมายตามทฤษฎีการลงโทษหรือไม่." วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 1, no. 2 (2018): 39-52.

อิสรา วรรณสวาท. "คำบรรยาย ครั้งที่ ๒ กฎหมายแรงงาน วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา และค่าตอบแทน." 5 พฤษภาคม 2566.

https://www.thethaibar.or.th/thaibarweb/files/Data_web/downloads_doc/term1/isara/isara2.pdf.

———. "ปกิณกะกฎหมายแรงงาน ความรับผิดของนายจ้างตามหลัก Vicarious Liability." 5 กรกฎาคม 2566.

http://www.supremecourt.or.th/storage/article_pdf/16245320220928-%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99.pdf.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

น.ส.พัทธมนัส ไพบูลย์ศิริ

วุฒิการศึกษา

สำเร็จการศึกษาปริญญานิติศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรเนติบัณฑิต สมัยที่ 72

เข้าศึกษาต่อหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY