วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย: ศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและอาเซียน

Annual Vocation under Thai Labour Protection Law: A Comparative Study of International and ASEAN Labour Standards

[Received: December 25, 2024; Revised: March 9, 2025; Accepted: March 20, 2025]

สุรศักดิ์ มีบัว
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Surasak Meebua
Lecturer in Department of Law,
Faculty of Law,
Suan Sunandha Rajabhat University

พิมุข สุศีลสัมพันธ์
สาขาวิชาศึกษาทั่วไป (กฎหมาย) คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Pimuk Suseensumpun
General Education (Law),
Faculty of Liberal Arts,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ชื่นชีวิน ยิ้มเฟือง
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Chuencheewin Yimfuang
Lecturer in Department of Law,
Faculty of Law,
Suan Sunandha Rajabhat University

อภิเชษฐ เสมอใจ
สาขาวิชานิติศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Apichet Samerjai
Lecturer in Department of Law,
Faculty of Liberal Arts
Kalasin University

CORRESPONDING AUTHOR

Surasak Meebua, Assistant Professor Dr., Lecturer in Department of Law, Faculty of Law, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand. E-mail: surasak.mee@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างมาเป็นเวลานาน โดยไม่ได้หยุดพักย่อมทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าสะสมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งนอกจากจะเป็นปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานแล้วยังส่งผลกระทบต่อร่างกายและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างที่ย่ำแย่ลงได้ รวมทั้งลดประสิทธิภาพในงานที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้างไปด้วยในตัวเอง ด้วยเหตุนี้จึงมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างขึ้นมา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ อันได้แก่ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2) เพื่อศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศในอาเซียน และกฎหมายไทย 3) เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศในอาเซียน และกฎหมายไทย 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีความเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วครบ 1 ปีไว้ 6 วันทำงาน โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างไว้น้อยกว่าที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) ค.ศ. 1970 (ฉบับที่ 132) ซึ่งกำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เป็นระยะเวลาขั้นต่ำ โดยวันหยุดพักจะต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ทำงาน กรณีที่มีเวลาการทำงาน 1 ปี รวมทั้งไม่สอดคล้องกับกฎหมายหลายประเทศในอาเซียน ซึ่งกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้มากกว่ากฎหมายไทย รวมถึงมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีในลักษณะยืดหยุ่น โดยการเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากขึ้นตามอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง และบางประเทศได้เพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามประเภทงาน โดยงานที่มีลักษณะอันตรายจะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้มากกว่างานทั่วไป ดังนี้ ผู้เขียนจึงเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้เพิ่มจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากขึ้นตามอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นในลักษณะที่สอดคล้องกับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างแต่ละคน สำหรับให้ลูกจ้างได้ผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยที่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างมาเป็นเวลานาน อันส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวของลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งทำให้งานที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นไปด้วยในตัวเอง

คำสำคัญ: วันหยุดพักผ่อนประจำปี; กฎหมายคุ้มครองแรงงาน; มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ; อาเซียน

Abstract

Long-term work without breaks for employees might result in physical and psychological exhaustion. This is not only a risk factor for workplace accidents but also impacts the physical well-being and health of employees. Furthermore, it diminishes the productivity of employees for businesses. Consequently, annual vocation is organised for employees. This study has four aims: 1) To examine the fundamental principles of annual vocation; 2) To analyse the safeguarding of employees through annual vocation in compliance with international law. 3) Compare and analyse the safeguarding of annual vocation for employees in accordance with international law, ASEAN regulations, and Thai legislation. 4) Recommend enhancements and remedies to Thai labour protection legislation to ensure adequate safeguarding of employees' annual vocation rights. The study indicates that the Labour Protection Act of 1998, Section 30, Paragraph 1, only mandates six working days of annual vocation for employees who have worked for a year. This is less than what is required by the Paid Holidays (Amendment) Convention, 1970 (No. 132), which mandates that ratifying member states have to provide at least three weeks of annual vocation for employees who have worked for a year. The Labour Protection Act of 1998 also fails to comply with the regulations of other ASEAN nations, which mandate a higher annual vocation than Thai legislation. These nations also establish annual vocation in a flexible manner, increasing the vacation time based on the employee's seniority or length of employment. Certain countries enhance annual vocation according to the kind of employment, with hazardous occupations receiving more vocation than general ones. The author proposes revising the Labour Protection Act of 1998 to enhance the annual vacation entitlement based on the employee's seniority or duration, ensuring payment during this period. This will lead to an increase in annual vacation time for employees, commensurate with their tenure, enabling them to reduce work-related fatigue and achieve a superior work-life balance for themselves and their families, thereby enhancing their efficiency in fulfilling job responsibilities.

Keywords: Annual Vacation; Labour Protection Law; International Labour Standards; ASEAN

บทนำ

การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) เกี่ยวกับการจ้าง สำหรับการจ้างงานในภาคเอกชนในงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมของประเทศไทยได้กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้กำหนดไว้หลายหมวดและครอบคลุมทั้งการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมานับตั้งแต่ได้มีการบังคับใช้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้ง เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือขอบเขตในการคุ้มครองให้แก่ลูกจ้าง (Employees) มากขึ้น โดยได้รับอิทธิพลจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) หลายฉบับ ซึ่งประเทศไทยในฐานะเป็นประเทศสมาชิก (Member States) ได้ผูกพันตนให้สัตยาบัน (Ratification) ในตราสารระหว่างประเทศ (Legal Instruments) ในรูปแบบอนุสัญญา (Conventions) หรือได้แก้ไขเพิ่มเติมตามคำแนะนำที่กำหนดในข้อแนะ (Recommendations) ซึ่งเป็นตราสารระหว่างประเทศที่ไม่มีผลผูกพันตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ (International Law) แต่เป็นคำแนะนำให้ประเทศสมาชิกนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายภายในประเทศที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกัน

บทความวิชาการฉบับนี้ผู้เขียนได้กำหนดขอบเขตการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Vacation) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้กำหนดไว้ไม่เหมาะสม 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก การกำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่น้อยเกินสมควร แม้มาตรา 30 วรรคหนึ่ง จะกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่นายจ้าง (Employers) มาแล้วครบ 1 ปีมีโอกาสหยุดพักผ่อนได้อย่างอิสระ โดยมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี ซึ่งถือว่าน้อยเกินไปทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการพักผ่อนอย่างเต็มที่ หรือสอดคล้องกับระยะเวลาการทำงานที่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้ว โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้นที่เหมาะสมตามมาตรา 56(3) ส่งผลให้ไม่เกิดการถนอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน

ประการที่สอง การกำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ไม่เพิ่มขึ้นตามอายุงานหรือระยะเวลาการทำงาน แม้มาตรา 30 วรรคหนึ่ง จะกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี แต่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไว้อัตราเดียว ทำให้ลูกจ้างที่มีความจงรักภักดีโดยทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลานานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้เท่ากับลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานหรืออายุงานยังน้อย

ประการที่สาม การไม่เพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากขึ้นสำหรับงานบางประเภทที่มีลักษณะหรือสภาพของงานอันตรายหรืองานที่มีความเสี่ยงภัย ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับลูกจ้างในงานทั่วไป ทั้งที่เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษซึ่งควรได้รับการพักผ่อนหรือผ่อนคลายการทำงานมากกว่าลูกจ้างในงานทั่วไป

ขอบเขตของการศึกษา

บทความวิชาการเรื่องนี้กำหนดขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 และค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 56(3) โดยศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญา คือ อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) ค.ศ. 1970 (ฉบับที่ 132) [Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)] และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบข้อแนะ คือ ข้อแนะว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ 98) ค.ศ. 1954 Holidays with Pay Recommendation, 1954 (No. 98) รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศในสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรืออาเซียน (Association of South East Asian Nations : ASEAN) จำนวน 4 ประเทศ อันได้แก่ สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสิงคโปร์ และราชอาณาจักรกัมพูชา ซึ่งเป็นประเทศที่มีสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

2. เพื่อศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศในอาเซียน และกฎหมายไทย

3. เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศในอาเซียน และกฎหมายไทย

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีความเหมาะสม

วิธีการศึกษา

บทความวิชาการเรื่องนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) จากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) อันได้แก่ กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศในอาเซียน และกฎหมายไทยเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวมทั้งศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่มีผู้จัดทำหรือรวบรวมไว้ อันได้แก่ หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ และข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์จากอินเตอร์เน็ตที่มิใช่ข้อมูลทางกฎหมาย ทั้งที่เป็นภาษาต่างประเทศและภาษาไทย โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบกับแนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปผลการศึกษาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีความเหมาะสม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

2. ทำให้ทราบการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศในอาเซียน และกฎหมายไทย

3. ทำให้สามารถทราบผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศในอาเซียน และกฎหมายไทย

4. ทำให้ได้แนวทางแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีความเหมาะสม

แนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างงานในภาคเอกชนของไทยเป็นการจ้างภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน (Contract of Employment) ซึ่งเป็นสัญญาต่างตอบแทน (Reciprocal Contract) ที่ประกอบไปด้วยนายจ้างฝ่ายหนึ่ง และลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง โดยแต่ละฝ่ายต่างมีสิทธิและหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน โดยนายจ้างและลูกจ้างมีสถานะเป็นเจ้าหนี้และลูกหนี้ในเวลาเดียวกัน (กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, 2556, น. 20) เพื่อให้การจ้างงานเกิดความราบรื่นในสังคมอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม ส่งผลให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้รับผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน

โดยนายจ้างได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบของงานที่ลูกจ้างทำให้มีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันลูกจ้างได้รับค่าจ้างในการดำรงชีวิต ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เอื้อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน และได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

2. แนวคิดพื้นฐานในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้าง

คู่สัญญาฝ่ายนายจ้างในสัญญาจ้างแรงงานมีสถานะทางเศรษฐกิจและมีอำนาจในการต่อรองที่เหลื่อมล้ำกัน โดยลูกจ้างต้องเชื่อฟังคำสั่งและอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง รวมทั้งไม่มีอำนาจในการต่อรองต้องทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ทำให้นายจ้างบางรายอาศัยอำนาจที่ตนมีเหนือลูกจ้างจากปัญหาความไม่เสมอภาคของคู่สัญญา (วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, 2566, น. 72) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจ้างที่จะทำให้ตนได้ประโยชน์เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมการจ้างงาน หรือเป็นการเอาเปรียบแรงงาน (Labour Abuse) ด้วยเหตุนี้จึงมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้าง ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่สุดโดยนายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง หากนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างน้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่สุดย่อมมีความผิดและถูกลงโทษในทางอาญาได้ และลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้ ในทางตรงกันข้าม หากนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างมากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่สุดย่อมใช้บังคับได้ อันถือว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, 2566, น. 154-155)

3. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้ความสำคัญแก่คนทำงาน ในอันที่จะทำให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการได้รับค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมและเพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีการให้คนทำงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และความสามารถ การส่งเสริมให้คนทำงานมีการเติบโตและมั่นคงในการทำงาน การส่งเสริมการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การมีประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร รวมทั้งการมีความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและอื่น ๆ และงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Richard E. Walton, 1973 p. 12-16 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ มีบัว, 2567, น. 32)

4. แนวคิดพื้นฐานในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

แนวคิดพื้นฐานของการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือวันพักร้อน หรือการลาพักร้อน” (กฤษฎ์ อุทัยรัตน์, 2542, น. 58) เกิดขึ้นจากความต้องการที่จะคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2567, น. 229) โดยเป็นผลพวงมาจากลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็น

ระยะเวลานาน ๆ ย่อมทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดการสะสมความเหนื่อยล้า รวมทั้งมีโอกาสที่จะทำงานผิดพลาด โดยเฉพาะงานบางประเภทที่ต้องควบคุมเครื่องจักรกลในโรงงาน ด้วยเหตุนี้จึงให้สิทธิแก่ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว เพื่อไปพักผ่อนตามอัธยาศัยได้โดยไม่ถือว่าเป็นการขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่การทำงานให้แก่นายจ้าง เช่น การกลับไปเยี่ยมเยียนครอบครัวที่ต่างจังหวัด หรือการไปเที่ยวตามสถานที่ท่องเที่ยวธรรมชาติในประเทศ หรือต่างประเทศก็ได้ ซึ่งเมื่อลูกจ้างได้รับการพักผ่อนอย่างเต็มที่ย่อมมีเรี่ยวแรงและมีกำลังใจกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างได้ ส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ (วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, 2566, น. 198) หรือเกิดความผิดพลาดน้อยลง รวมทั้งลดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานลงได้ อันเป็นมาตรการในการถนอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ส่งผลให้ประเทศเกิดความมั่นคงด้านแรงงาน และเกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

5. แนวคิดพื้นฐานในการกำหนดค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

แนวคิดพื้นฐานของการกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างนั้น เห็นว่าเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้ในระหว่างที่หยุดพักผ่อน โดยไม่ต้องวิตกกังวลถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในระหว่างการพักผ่อน เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายสำหรับดูแลบุคคลในครอบครัว เช่น สามีหรือภริยา บุตร หรือบิดาและมารดา อันทำให้ลูกจ้างเกิดความสบายใจสามารถท่องเที่ยวพักผ่อนได้อย่างเต็มที่

6. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือไอแอลโอ (International Labour Organization-ILO) ในฐานะเป็นองค์การชำนัญพิเศษด้านแรงงานขององค์การสหประชาชาติ หรือยูเอ็น (United Nations-UN) (อังคณา เตชะโกเมนท์, เว็บไซต์) ได้ออกตราสารระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญาออกมาจำนวนมาก ซึ่งข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 ได้รับรองอนุสัญญาจำนวนทั้งสิ้น 191 ฉบับ และได้ออกข้อแนะซึ่งเป็นคำแนะนำให้ประเทศสมาชิกนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดหลักเณฑ์เกี่ยวกับการจ้างตามกฎหมายของประเทศสมาชิกอีก 203 ฉบับ (International Labour Organization, Recommendations, Website) สำหรับในหัวข้อนี้จะอธิบายตราสารระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญาและข้อแนะซึ่งเกี่ยวข้องกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ดังนี้

6.1 อนุสัญญาเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี คือ อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) ค.ศ. 1970 (ฉบับที่ 132) [Holidays with Pay Convention

(Revised), 1970 (No. 132)] ข้อ 2(1) กำหนดขอบเขตให้ความคุ้มครองแก่ผู้ได้รับการจ้างให้ทำงานทุกคน ยกเว้นคนประจำเรือ ข้อ 3 ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ซึ่งวันหยุดพักจะต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ทำงาน กรณีที่มีเวลาการทำงาน 1 ปี และข้อ 5 อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำสำหรับผู้ได้รับการจ้างให้ทำงานไม่ครบ 1 ปีโดยได้รับค่าจ้าง เพื่อให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนของปีนั้น สำหรับช่วงเวลาอาจกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในแต่ละประเทศ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 6 เดือน (สุรศักดิ์ มีบัว, 2567, น. 109)

6.2 ข้อแนะเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองข้อแนะเกี่ยวกับวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้างไว้หลายฉบับ เช่น ข้อแนะว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ 98) ค.ศ. 1954 [Holidays with Pay Recommendation, 1954 (No. 98)] ซึ่งข้อ 4(1) แนะนำให้ลูกจ้างควรมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างหนึ่งรายหรือมากกว่านั้นในปีนั้น และควรไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงาน 12 เดือน นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดคำแนะนำในข้อแนะอีก 2 ฉบับ อันได้แก่ ข้อแนะว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ 47) ค.ศ. 1936 [Holidays with Pay Recommendation, 1936 (No. 47)] และข้อแนะว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (งานเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 93) ค.ศ. 1952 [Holidays with Pay (Agriculture) Recommendation, 1952 (No. 93)]

7. กฎหมายต่างประเทศในอาเซียน

ประเทศต่าง ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้มีการรวมกลุ่มในระดับภูมิภาคเป็นสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรืออาเซียน (Association of South East Asian Nations : ASEAN) โดยก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม ค.ศ. 1967 ณ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคนิค การศึกษา และด้านอื่นๆ ซึ่งในระยะแรกเริ่มมีสมาชิกทั้งสิ้น 5 ประเทศ อันได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย (The ASEAN Secretariat, Website) จนกระทั่งในปัจจุบันมีประเทศสมาชิกทั้งสิ้น 10 ประเทศ อันได้แก่ กัมพูชา ไทย บรูไน เมียนมา ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย ลาว เวียดนาม สิงคโปร์ และอินโดนีเซีย (ยกเว้นติมอร์-เลสเต) แต่กฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้แตกต่างกัน ดังนี้

7.1 กฎหมายสหพันธรัฐมาเลเซีย

พระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1955 (Employment Act, 1955) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในมาตรา 60E(1) ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประการ คือ ประการแรก จำนวน 8 วัน ต่อปีสำหรับลูกจ้างที่ได้ทำงานติดต่อกัน 12 เดือน แต่ไม่เกิน 2 ปี ประการที่สอง จำนวน 12 วัน ต่อปีสำหรับลูกจ้างที่ได้ทำงานมาติดต่อกัน 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และ ประการที่สาม จำนวน 16 วัน ต่อปีสำหรับลูกจ้างที่ได้ทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยลูกจ้างที่จะได้รับสิทธิดังกล่าวต้องได้รับการจ้างงานเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันตามที่กำหนดไว้จากนายจ้างรายเดียวกัน กรณีที่ปีใดสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างสิ้นสุดลงและระยะเวลาการทำงานไม่ถึง 12 เดือนติดต่อกัน ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างในปีนั้น อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้างและไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ 10 ของวันทำงานในช่วงเวลาการทำงาน 12 เดือนติดต่อกัน ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปีนั้น

กรณีจำนวนวันที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจะไม่นับรวมอยู่ในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดราชการที่ได้รับค่าจ้าง (มาตรา 60E(1A)) และกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง มีสิทธิลาป่วยหรือลาคลอดบุตรในระหว่างเวลานั้น ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยหรือลาคลอดบุตรแล้วแต่กรณี และให้ถือว่าลูกจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในวันที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ลาป่วยหรือลาคลอดบุตรนั้น (มาตรา 60E(1B))

7.2 กฎหมายสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (Labor Law) ได้กำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในมาตรา 57 ว่า ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 15 วัน และลูกจ้างที่ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 51 เช่น การสัมผัสกับรังสีหรือโรคติดต่อที่เป็นอันตราย การสัมผัสไอระเหยหรือควันที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การทำงานในอุโมงค์ ใต้ดิน ใต้น้ำ หรือในที่สูง การทำงานกับอุปกรณ์ที่มีความสั่นสะเทือนสูงโดยตรง มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 18 วัน โดยนายจ้างต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งการใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีทั้งสองกรณีดังกล่าว ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ตามปกติเต็มจำนวน ทั้งนี้ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดราชการ วันหยุดตามประเพณี และวันลากิจส่วนตัว จะไม่ถูกนับรวมอยู่ในวัน วันหยุดพักผ่อนประจำปี

นอกจากนี้ กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ซึ่งมีสาเหตุมาจากนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 100 ของค่าจ้างปกติตามจำนวนวันที่ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้

7.3 กฎหมายสาธารณรัฐสิงคโปร์

พระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act, 1968) ได้กำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในมาตรา 88A ว่า นอกเหนือจากสิทธิในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดราชการ และวันลาป่วยแล้ว ลูกจ้างซึ่งทำงานกับนายจ้างรายเดียวเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 เดือน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง เป็นเวลา 7 วัน สำหรับการทำงานติดต่อกัน 12 เดือนแรก และลูกจ้างจะได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกปีละ 1 วัน ต่อการทำงานครบ 12 เดือนติดต่อกัน ซึ่งมีจำนวนสูงสุดอยู่ที่ 14 วัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ดังนี้

ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี จะได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง จำนวน 7 วัน

ลูกจ้างที่ทำงานครบ 2 ปี จะได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง จำนวน 8 วัน

ลูกจ้างที่ทำงานครบ 3 ปี จะได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง จำนวน 9 วัน

ลูกจ้างที่ทำงานครบ 4 ปี จะได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง จำนวน 10 วัน

ลูกจ้างที่ทำงานครบ 5 ปี จะได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง จำนวน 11 วัน

ลูกจ้างที่ทำงานครบ 6 ปี จะได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง จำนวน 12 วัน

ลูกจ้างที่ทำงานครบ 7 ปี จะได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง จำนวน 13 วัน

ลูกจ้างที่ทำงานครบ 8 ปี ขึ้นไป จะได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง จำนวน 14 วัน

กรณีที่ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างมาแล้วเกิน 3 เดือน แต่ยังไม่ถึง 12 เดือน ในปีใด ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงานในปีนั้น ทั้งนี้ หากนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ตามคำขอของลูกจ้าง ระยะเวลาการลาดังกล่าวจะไม่นำมานับเป็นระยะเวลาการทำงานเพื่อคำนวณการใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี นอกจากนี้ กรณีที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง

หรือปราศจากเหตุผลอันสมควร เป็นจำนวนเกินกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนวันทำงานในปีใด ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปีนั้น

7.4 กฎหมายราชอาณาจักรกัมพูชา

กฎหมายแรงงานของราชอาณาจักรกัมพูชา (Labor Law) กำหนดสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไว้ในมาตรา 166 ว่า ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นจำนวน 1 วันครึ่ง ต่อเดือนที่ทำงานติดต่อกัน หรือเท่ากับ 18 วันต่อปี ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอตลอดทั้งปี ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้เมื่อทำงานโดยเฉลี่ย 21 วันต่อเดือน ซึ่งลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีก 1 วัน ต่อการทำงานทุก 3 ปี โดยสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างจะไม่นับรวมอยู่ในวันหยุดราชการที่ได้รับค่าจ้างและวันลาป่วย

อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างจะใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างได้หลังจากทำงานครบ 1 ปี โดยลูกจ้างสามารถขอเลื่อนการใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างออกไปได้ไม่เกิน 3 ปีติดต่อกัน และต้องใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่า 12 วัน ต่อปี ทั้งนี้ หากมีข้อตกลงร่วมกันใด ๆ ให้ลูกจ้างรับเงินชดเชยแทนการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง หรือข้อตกลงใดที่เป็นการยกเลิกหรือสละสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ข้อตกลงเหล่านั้นจะถือเป็นโมฆะ (มาตรา 167)

8. กฎหมายไทย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

8.1 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง โดยทั่วไปให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี อย่างไรก็ดี การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้ หรือกำหนดไว้ 6 วันทำงานเท่าเดิมเช่นกันดังกำหนดในมาตรา 30 วรรคสอง นอกจากนั้น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นของนายจ้างและลูกจ้าง ดังกำหนดในมาตรา 30 วรรคสาม ทั้งนี้ การกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องเป็นกรณีลูกจ้าง

ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีจึงจะเกิดสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับไปพักผ่อนหรือท่องเที่ยว เพื่อทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความรู้สึกผ่อนคลายหลังจากทำงานให้แก่นายจ้างติดต่อกันมาเป็นเวลานาน โดยไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง แต่กรณีลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบปีโดยทั่วไปยังไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี แต่มาตรา 30 วรรคสี่ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

8.2 ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 56(3) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งมาตรา 30 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน ดังนี้ ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 6 วัน ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่สุดที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง

ผลการศึกษา

แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง จะกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี เพื่อให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดสำหรับไปเที่ยวพักผ่อนตามอัธยาศัย และมาตรา 56(3) กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี คือ ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน อันเป็นการคุ้มครองด้านรายได้ให้ลูกจ้างไปเที่ยวพักผ่อนได้ โดยได้รับการประกันค่าจ้างในระหว่างนั้น

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พบว่ากฎหมายของไทยไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) ค.ศ. 1970 (ฉบับที่ 132) ข้อ 3 กำหนดหลักการให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ซึ่งวันหยุดพักจะต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ทำงาน กรณีที่มีเวลาการทำงาน 1 ปี แม้ว่าประเทศไทยจะมิได้ให้สัตยายันในอนุสัญญาฉบับนี้จึงไม่มีพันธกรณีที่จะต้องอนุวัติการกฎหมายภายในตามหลักการของกฎหมายระหว่างประเทศ (International Law) คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้าง คือ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้เกิดความสอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ รวมถึงข้อแนะว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ 98) ค.ศ. 1954 ข้อ 4(1) แนะนำให้ลูกจ้างควรมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีโดย

ได้รับค่าจ้างเป็นตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างหนึ่งรายหรือมากกว่านั้นในปีนั้น และควรไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงาน 12 เดือน แต่ข้อแนะเป็นตราสารระหว่างประเทศที่ไม่มีผลบังคับในทางกฎหมาย อันเนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองขึ้นมา สำหรับเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการเสริมอนุสัญญาอีกชั้นหนึ่ง หรือเพียงกล่าวถึงรายละเอียดในอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ (นิคม จันทรวิทุร, 2531), น. 39) แต่ไม่มีเจตนารมณ์ที่จะสร้างข้อผูกพันทางกฎหมาย (นิคม จันทรวิทุร, 2531, น. 25) อย่างไรก็ดี ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายของไทยกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้น้อยมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับระยะเวลาทำงานของลูกจ้างตลอดทั้งปี และไม่สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่ง ริชาร์ด อี วอลตัน ได้ให้ความสำคัญแก่คนทำงานที่จะให้เกิดความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและอื่น ๆ

นอกจากนั้น เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายหลายประเทศในอาเซียน ซึ่งมีสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมใกล้เคียงกับประเทศไทย รวมทั้งหลายประเทศในอาเซียนยังคงมีสถานะเป็นประเทศกำลังพัฒนา (Developing Countries) เช่นเดียวกับประเทศไทย แต่ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ยืดหยุ่นมากกว่ากฎหมายของไทย โดยจำแนกเป็น 3 กรณี ดังนี้

กรณีแรก กำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่ากฎหมายของไทย ซึ่งได้แก่ 1) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คือ กฎหมายแรงงาน มาตรา 57 ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 1 ปี ให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 15 วัน และ 2) ราชอาณาจักรกัมพูชา กฎหมายแรงงาน มาตรา 166 ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นจำนวน 1 วันครึ่ง ต่อเดือนที่ทำงานติดต่อกัน หรือเท่ากับ 18 วันต่อปี ซึ่งทั้งสองประเทศได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้เคร่งครัด หรืออัตราขั้นสูงไว้เช่นเดียวกับกฎหมายไทย แต่กำหนดจำนวนวันไว้มากกว่ากฎหมายไทยซึ่งกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสูงสุดไม่เกิน 6 วันทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเทศลาวและกัมพูชา ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะสามารถหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับการผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยได้อย่างเต็มที่มากกว่ากฎหมายไทย

กรณีที่สอง กำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นตามอายุงานหรือระยะเวลาการทำงาน ซึ่งได้แก่ 1) สหพันธรัฐมาเลเซีย คือ พระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1955 มาตรา 60E(1) ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประการ คือ ประการแรก จำนวน 8 วัน ต่อปีสำหรับลูกจ้างที่ได้ทำงานติดต่อกัน 12 เดือน แต่ไม่เกิน 2 ปี ประการที่สอง จำนวน 12 วัน ต่อปีสำหรับลูกจ้างที่ได้ทำงานมาติดต่อกัน 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และ ประการที่สาม จำนวน 16 วัน ต่อปีสำหรับ

ลูกจ้างที่ได้ทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป 2) สาธารณรัฐสิงคโปร์ คือ พระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1968 มาตรา 88A ลูกจ้างซึ่งทำงานกับนายจ้างรายเดียวเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 เดือน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง เป็นเวลา 7 วัน สำหรับการทำงานติดต่อกัน 12 เดือนแรก โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกปีละ 1 วัน ต่อการทำงานครบ 12 เดือนติดต่อกัน ซึ่งมีจำนวนสูงสุดอยู่ที่ 14 วัน และ 3) ราชอาณาจักรกัมพูชา กฎหมายแรงงาน กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอตลอดทั้งปี ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้เมื่อทำงานโดยเฉลี่ย 21 วันต่อเดือน ซึ่งลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีก 1 วัน ต่อการทำงานทุก 3 ปี โดยสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างจะไม่นับรวมอยู่ในวันหยุดราชการที่ได้รับค่าจ้างและวันลาป่วย ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของไทยพบว่ามิได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้เช่นนี้ กล่าวคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง กลับกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้เคร่งครัด หรือกำหนดจำนวนขั้นสูงสุดไม่เกิน 6 วันทำงาน โดยไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดก็ตาม ซึ่งผู้เขียนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ควรที่จะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้น อันสะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานย่อมมีความจงรักภักดี และมีความตั้งใจทำงานให้แก่นายจ้าง

กรณีที่สาม กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานอันตรายหรืองานที่มีความเสี่ยงภัย อันได้แก่ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คือ กฎหมายแรงงาน มาตรา 51 ลูกจ้างที่ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น การสัมผัสกับรังสีหรือโรคติดต่อที่เป็นอันตราย การสัมผัสไอระเหยหรือควันที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การทำงานในอุโมงค์ ใต้ดิน ใต้น้ำ หรือในที่สูง การทำงานกับอุปกรณ์ที่มีความสั่นสะเทือนสูงโดยตรง มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 18 วัน และ ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายของไทยที่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้เคร่งครัด ซึ่งกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสูงสุดไม่เกิน 6 วันทำงาน ทั้งนี้ ไม่ว่างานที่ลูกจ้างทำจะเป็นงานทั่วไปหรืองานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานอันตรายหรืองานที่มีความเสี่ยงภัยก็ตาม ซึ่งผู้เขียนไม่เห็นด้วย อันเนื่องจากงานอันตรายควรกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้น หรือมากกว่างานทั่วไป อันเนื่องจากมีโอกาสเกิดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อล้าหรือมีความเครียดสะสมมากกว่างานทั่วไป

สรุปผลการศึกษา

แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง จะมีข้อดีโดยกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเอาไว้ และ มาตรา 56(3) กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี คือ ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน แต่มีข้อเสียในแง่ที่มิได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ยืดหยุ่น โดยการเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามอายุงาน หรือตามลักษณะของงานบางประเภท ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายของหลายประเทศในอาเซียนซึ่งมีข้อดี หรือให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้มากกว่า โดยสรุปผลการศึกษาตามตารางดังต่อไปนี้ และผู้เขียนได้จัดทำข้อเสนอแนะให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทย ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ประเทศ	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี	ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	- C 132 กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ซึ่งวันหยุดพักจะต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ทำงาน กรณีที่มีเวลาการทำงาน 1 ปี และอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำสำหรับผู้ได้รับการจ้างให้ทำงานไม่ครบ 1 ปี เพื่อให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนของปีนั้น สำหรับช่วงเวลาอาจกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในแต่ละประเทศ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 6 เดือน	- ลูกจ้างที่หยุดพักผ่อนประจำปีได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น
สหพันธรัฐมาเลเซีย	- Employment Act, 1955 ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามระยะเวลาการทำงาน แต่ต้องได้รับการจ้างงานเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันตามที่กำหนดไว้จากนายจ้างรายเดียวกัน	- ลูกจ้างที่หยุดพักผ่อนประจำปีได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาการทำงาน

ประเทศ	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี	ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	- Labor Law ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 15 วัน และลูกจ้างที่ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 18 วัน	- ลูกจ้างที่หยุดพักผ่อนประจำปีได้รับค่าจ้างตามปกติเต็มจำนวน
สาธารณรัฐสิงคโปร์	- Employment Act, 1968 ลูกจ้างซึ่งทำงานกับนายจ้างรายเดียวเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 เดือน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเวลา 7 วัน สำหรับการทำงานติดต่อกัน 12 เดือนแรก และลูกจ้างจะได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีกปีละ 1 วัน ต่อการทำงานครบ 12 เดือนติดต่อกัน ซึ่งมีจำนวนสูงสุดอยู่ที่ 14 วัน รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างมาแล้วเกิน 3 เดือน แต่ยังไม่ถึง 12 เดือนในปีใด ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงานในปีนั้น	- ลูกจ้างที่หยุดพักผ่อนประจำปีได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น
ราชอาณาจักรกัมพูชา	- Labor Law ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี 1 วันครึ่งต่อเดือนที่ทำงานติดต่อกัน หรือเท่ากับ 18 วันต่อปี ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอตลอดทั้งปี ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้เมื่อทำงานโดยเฉลี่ย 21 วันต่อเดือน ซึ่งลูกจ้างจะมีสิทธิ	- ลูกจ้างที่หยุดพักผ่อนประจำปีได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น

ประเทศ	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี	ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี
	หยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีก 1 วัน ต่อการทำงานทุก 3 ปี	
ราชอาณาจักรไทย	- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างซึ่งทำงานมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน และกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้	- ลูกจ้างที่หยุดพักผ่อนประจำปีได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น

ข้อเสนอแนะ

ด้วยมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างในภาคเอกชนไว้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และไม่สอดคล้องกับกฎหมายหลายประเทศในอาเซียน จึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนระยะเวลาทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วง โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง จากเดิมที่บัญญัติว่า

“ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน”

แก้ไขเป็น

“ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี แต่ไม่เกินสองปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน กรณีลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบสองปี แต่ไม่เกินห้าปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าแปดวันทำงาน หรือกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันตั้งแต่ห้าปีขึ้นไปมีสิทธิหยุด

พักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน"

ทั้งนี้ เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่งแล้ว ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคสอง อันเนื่องจากในปีต่อมาได้เสนอแนะให้มีการแก้ไขโดยเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่า 6 วันทำงานแล้ว

เอกสารอ้างอิง

กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. **กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2556.

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์. **ศาสตร์และศิลป์การบริหาร "ตน" เนติบัญญัติ (กฎหมาย) คุ้มครองแรงงาน 2541 (ภาคเบ็ดเสร็จ)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2542.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2566.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส, 2567.

นิคม จันทรวิทุร. **ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, 2531.

สุรศักดิ์ มีบัว. **การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2567.

อังคณา เตชะโกเมนท์. **ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ**. ค้นวันที่ 5 ธันวาคม 2567 จาก http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=4

Employment Act, 1955.

Employment Act, 1968.

Holidays with Pay Recommendation, 1954 (No. 98)

Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)

Richard E. Walton, “Quality of Working Life: What Is It,” **Sloan Management Review** 15, 1 (1973) cited in Surasak Meebua. **The Protection of Employees in Seasonal Agricultural Work in Plantation Under Thai Laws**. Doctor of Laws Thesis. Graduate School of Law. National Institute of Development Administration. 2024.

International Labour Organization. **Recommendations**. Retrieved September 1, 2023 from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010

The ASEAN Secretariat. **The Founding of ASEAN**. Retrieved December 3, 2024 จาก https://asean.org/the-founding-of-asean/