

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง
ตามกฎหมายแรงงานไทย*

Right to Disconnect of Employees Outside Working Hours
under Thai Labor Law

พัทธมนัส ไพบูลย์ศิริ
Pattamanas Paibulsiri

นิสิตในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
LL.M Candidate
Faculty of Law, Chulalongkorn University, Phayathai Road, Pathumwan, Bangkok 10330
Corresponding author E-mail: 6380096334@student.chula.ac.th
(Received: June 11, 2023; Revised: July 20, 2023; Accepted: July 20, 2023)

บทคัดย่อ

ปัญหาการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นปัญหาหนึ่งที่พบได้จากการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว จึงมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมากขึ้น ลูกจ้างต้องทำงานนอกเวลาทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยนายจ้างสามารถติดต่อและสั่งงานลูกจ้างได้ผ่านทางโทรศัพท์ การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และการส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในโทรศัพท์มือถือ โดยเฉพาะช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 ที่มีการทำงานที่บ้าน ซึ่งมีความแตกต่างกับการทำงานปกติ ทำให้การปิดการติดต่อสื่อสารเรื่องงานทำได้ยากขึ้น อันกระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งกฎหมายแรงงานที่สำคัญที่มีอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการ

* บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย” หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคนอย่างเหมาะสม รวมทั้งกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ไม่มีการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน บทความนี้จึงมุ่งพิจารณาว่าการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ รวมถึงหาแนวทาง รูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนากฎหมาย เพื่อให้มีการรับรองและคุ้มครองสิทธิดังกล่าวอย่างเหมาะสม ในรูปแบบการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อเป็นการสร้างสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวให้กับทั้งลูกจ้างและนายจ้าง โดยไม่เป็นการกระทบสิทธิของทั้งสองฝ่ายมากเกินไป

คำสำคัญ : สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน, สิทธิความเป็นส่วนตัว, สิทธิการพักผ่อน, สิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Abstract

The problem of communication outside working hours is a significant issue in today's workforce. As communication becomes more convenient and faster, there is an increase in work-related interactions during non-working hours. Employees are often required to work beyond their scheduled work times. Employers can contact and instruct employees via telephone, email, and various mobile applications. Particularly during the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) epidemic, working from home, which is different from normal operations, has made it more difficult to disconnect from work-related communications. This situation impacts employees' rights to privacy, rest, and occupational health and safety. Moreover, while the Labor Protection Act B.E. 2541 does guarantee and protect the right to disconnect, it does not adequately cover all employees. Other labor laws also lack guarantees and protections regarding this right. The purpose of this article is to assess whether the right to disconnect is appropriate and sufficient, and to explore ways, forms, or suitable methods for developing laws that adequately guarantee and protect such rights. One proposed solution is the issuance of ministerial regulations under the Occupational Safety, Health, and Environment Act B.E. 2554

to establish standards that balance work time and personal time for both employees and employers, without unduly infringing on the rights of either party.

Keywords : Right to Disconnect, Right to Privacy, Right to Rest, Right to Safety Occupational Health and Environment

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกของการทำงานการติดต่อสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นโดยปกติของสภาพการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันการติดต่อสื่อสารมีความก้าวหน้า ล้ำสมัย และสะดวกในการเข้าถึง ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ทำให้นายจ้างมีการติดต่อ สื่อสารทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงานมากขึ้น การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการสร้างภาระให้กับลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างสามารถติดต่อและสั่งงานลูกจ้างได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะทางโทรศัพท์ การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และการส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในโทรศัพท์มือถือ ด้วยเหตุนี้เอง จึงทำให้นายจ้างถูกนายจ้างสั่งงานหลังเลิกงานตามงานช่วงเวลากลางคืนหรือวันหยุด เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องทำงานตลอดเวลาแม้จะพ้นเวลาการทำงานปกติไปแล้วก็ตาม กระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

กฎหมายแรงงานที่สำคัญที่มีอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้าง หรือมีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หรือ Right to Disconnect ซึ่งเป็นการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างให้ปราศจากการถูกแทรกแซงจากนายจ้างนอกเหนือเวลาทำงาน อันจะเป็นการช่วยแบ่งแยกระหว่างเวลาของการทำงานและเวลาของความเป็นส่วนตัวอย่างชัดเจน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ช่วยให้นายจ้างมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ที่มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566¹ โดยการรับรองและคุ้มครองดังกล่าวเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้นายจ้างสามารถนำงานไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาราจรถ การใช้พลังงานและเชื้อเพลิง ซึ่งจากการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวมีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

¹ “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 140 ตอนที่ 40 ก, วันที่ 19 มีนาคม 2566, หน้า 56-59.

ประการแรก การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานดังกล่าวเป็นกรณีนำมาใช้บังคับกับการทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเท่านั้นหรือไม่ เนื่องจากการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการบัญญัติในวรรคสามของมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง

ประการที่สอง การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติดังกล่าวไม่มีการบัญญัติถึงบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือกรณีนายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่ได้ให้ความยินยอมไว้หรือนอกเหนือจากที่ลูกจ้างให้ความยินยอมไว้ ซึ่งจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้หรือไม่

ประการที่สาม การให้ความยินยอมของลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนนั้นกฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมไว้ ดังนั้น นายจ้างอาจใช้ช่องว่างดังกล่าวในการบังคับลูกจ้างทางอ้อมเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้

ประการที่สี่ กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธนายจ้างได้ แต่ไม่ได้บัญญัติถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เช่น กรณีงานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน หรือกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

ประการที่ห้า กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดทำหนังสือการให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้า ทำให้นายจ้างอาจใช้อำนาจต่อรองที่เหนือกว่ามาบังคับให้ลูกจ้างต้องจัดทำหนังสือให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ว่าในความเป็นจริงลูกจ้างอาจจะไม่มีเจตนาที่แท้จริงในการจะให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าตามที่กฎหมายบัญญัติ ทำให้ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้การให้ความยินยอมตามที่นายจ้างต้องการโดยไม่สามารถแสดงเจตนาที่แท้จริงออกมาได้

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

² กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : http://legal.labour.go.th/images/law/Safety2554/2554_2382564.pdf [4 มิถุนายน 2565]

การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหากับลูกจ้างสามประการ ได้แก่ ประการแรก ปัญหาการละเมิดความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงาน ประการที่สอง ปัญหาการละเมิดสิทธิการพักผ่อน และประการที่สาม การละเมิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจประเด็นดังกล่าว เพื่อให้รัฐมีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทำให้นายจ้างมีความเคารพความเป็นส่วนตัวและสิทธิการพักผ่อนของลูกจ้าง ตระหนักถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองในสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างเหมาะสม อันเป็นสิทธิพื้นฐานที่ลูกจ้างทุกคนพึงจะได้รับ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

2. ระเบียบวิธีวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

2.2 สมมติฐานของการวิจัย

ประเทศไทยมีกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แต่มีบทบัญญัติที่รับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นการรับรองและคุ้มครองที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้นายจ้างยังสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ อันกระทบต่อความเป็นส่วนตัว การพักผ่อน ความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ดังนั้น จึงควรมีบทบัญญัติในการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อวางมาตรการในการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานให้แก่ลูกจ้าง เพื่อลูกจ้างจะได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่โดยปราศจากการรบกวนจากนายจ้างนอกเวลาทำงาน รวมทั้งเป็นการสร้างสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวให้กับทั้งลูกจ้างและนายจ้าง โดยไม่เป็นการกระทบสิทธิของทั้งสองฝ่ายมากเกินไป

2.3 ขอบเขตของการวิจัย

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

2.4 วิธีการวิจัย

วิธีการศึกษาที่ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบเอกสาร (Documentary Research) ค้นคว้าบทความ หนังสือวารสาร ตำรา ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต งานวิจัย และคำพิพากษาของศาล ทั้งภาษาไทยและภาษา

ต่างประเทศ ในด้านนิติศาสตร์และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

2.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เข้าใจความเป็นมา สิทธิที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และสามารถนำมาเป็นรากฐานในการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย
2. เข้าใจสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามหลักกฎหมายสากลและกฎหมายต่างประเทศ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายแรงงานของประเทศไทย
3. ทราบถึงแนวทาง รูปแบบ หรือวิธีการในการพัฒนากฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน มาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
4. นำเสนอแนวทางที่ทำให้นายจ้างมีความเคารพความเป็นส่วนตัวและสิทธิการพักผ่อนของลูกจ้าง ตระหนักถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมแต่ไม่เป็นการกระทบสิทธิของนายจ้างมากเกินไป

3. ความเป็นมาและสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

3.1 ความเป็นมาของสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมาจากแนวคิดที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิขั้นพื้นฐานในการหยุดการทำงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานนอกเวลาทำงาน ลูกจ้างจะไม่ถูกคาดหวังให้ตอบกลับอีเมลหรือทำงานให้เสร็จนอกเหนือเวลาการทำงานที่ตกลงกันไว้ สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะสร้างจุดจบให้กับวันทำงานของลูกจ้างอย่างเหมาะสมในอดีตลูกจ้างจำนวนมากไม่ได้ทำงานหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้หลังจากที่ออกจากสถานที่ทำงานไปแล้ว แต่ในปัจจุบันด้วยความแพร่หลายของเทคโนโลยีที่ช่วยให้สามารถตอบสนองต่อการโทรและส่งข้อความได้ทันทีเสมือนหนึ่งกับการเข้าถึงทรัพยากรการทำงานจากระยะไกล ลูกจ้างจำนวนมากจึงต้องทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานตลอดเวลาหลังจากเลิกงาน

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานหรือ Right to Disconnect เกิดขึ้นโดยมีรากฐานมาจากกฎหมายระหว่างประเทศ ตัวอย่างเช่น มาตรา 24 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ระบุว่า “ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อน รวมถึงการจำกัดชั่วโมงทำงานและวันหยุดตาม

ช่วงเวลาตามสมควรด้วยค่าจ้าง” ต่อมาเมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2017 กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีการบังคับใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน (Droit à la Déconnexion) ทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ โดย มาตรา L 2242-8 มาตรา L 2242-17 และมาตรา L 2243 ของกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดหลักการเอาไว้ว่า กิจกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปต้องทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงในการทำงาน โดยต้องระบุว่า เวลาทำงานของลูกจ้างในแต่ละวันเริ่มต้นและสิ้นสุดลงในเวลาใด นอกเหนือเวลาทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เช่น การไม่อ่านและไม่ตอบอีเมลที่ลูกส่งมาจากบริษัทนอกเวลาทำงานโดยไม่ถือว่าเป็นความผิดและจะไม่ถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการทำงานของลูกจ้าง กฎหมายฉบับนี้ออกมาหลังจากพบปัญหาเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของลูกจ้าง และการให้ความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว³ การส่งงานนอกเวลางานผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สร้างความไม่เป็นธรรมให้กับลูกจ้างเพราะไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างต้องทำงานบางอย่างนอกเวลาทำงานซึ่งในบางกรณีลูกจ้างอาจต้องใช้เวลาในการทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาคำตอบ นอกจากนี้การใช้งานนอกเวลาทำงานยังเป็นการกระทำที่ไม่เคารพเวลาส่วนตัว เวลาอยู่กับครอบครัวหรือเวลาพักผ่อนของลูกจ้างอีกด้วย โดยสาธารณรัฐฝรั่งเศสเป็นประเทศแรกในโลกที่ออกกฎหมายลักษณะนี้⁴ ต่อมาประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรปมีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเพิ่มมากขึ้น เช่น สาธารณรัฐอิตาลี ราชอาณาจักรสเปน สาธารณรัฐไอร์แลนด์ สาธารณรัฐโปรตุเกส และล่าสุดราชอาณาจักรเบลเยียม⁵ นอกจากนี้ ยังได้จุดประกายให้เกิดการอภิปรายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในประเทศของทวีปอื่น ๆ ด้วย เช่น ประเทศแคนาดา และได้สร้างแนวคิดมาถึงประเทศไทยด้วยโดยพิจารณาจากบทความของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา⁶ ที่มีการกล่าวถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน จนไปถึงการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ในปัจจุบัน

³ Achkar Law, “The Legal Right to Disconnect,” [online] Available from : <https://blog.firstreference.com/the-legal-right-to-disconnect/#.Y0kCX3ZBw2w> [27 February 2022]

⁴ นันทวัฒน์ บรมานันท์, “สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://public-law.net/publaw/view.aspx?id=1998> [5 มกราคม 2565]

⁵ รชต สนิท, “พอได้พอกุณยานอกเวลา! เบลเยียมออกกฎหมาย พนักงานรัฐ ‘ไม่ต้องตอบเรื่องงาน’ นอกเวลา” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://brandinside.asia/belgium-legalise-the-rights-to-disconnect-for-public-servant/> [2 มีนาคม 2565]

⁶ สุริยนทร์ ศรีสังข์, “การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://www.krisdika.go.th/data/activity/act13458.pdf> [5 มกราคม 2565]

เพื่อให้ลูกจ้างของประเทศไทยได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเท่าเทียมกับประเทศอื่น ๆ

3.2 สิทธิที่เกี่ยวข้องกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

3.2.1 สิทธิความเป็นส่วนตัว

สิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิที่เริ่มต้นมาจากสิทธิในการมีชีวิตซึ่งบุคคลควรจะได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมาย ความเป็นส่วนตัวเป็นการแบ่งแยกระหว่างสิทธิความเป็นส่วนตัวและสิทธิสาธารณะ ดังนั้น หากมีพื้นที่สาธารณะแล้วก็มีพื้นที่ส่วนตัวอยู่ด้วยกันเสมอ โดยบุคคลควรจะมีสิทธิที่จะมีความสุขกับชีวิต สิทธิพลเมือง และสิทธิในทรัพย์สินซึ่งจะไม่ถูกแทรกแซงจากสถานการณ์ทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ โดยสิทธิในการมีชีวิตเป็นสิทธิที่มาจากการเติบโตของแนวคิดทางกฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สินที่มีรูปร่างและทรัพย์สินที่ไม่มีรูปร่าง

บทความ “The Right to Privacy” ของ Samuel D. Warren และ Louis D. Brandeis อธิบายว่า สิทธิในความเป็นส่วนตัว (Privacy) หมายถึง สิทธิที่จะอยู่คนเดียวหรือสิทธิในการที่จะอยู่โดยลำพัง (The Right to be Let Alone) เป็นการมองสิทธิในความเป็นส่วนตัวเป็นสองแง่มุม คือ ความเป็นส่วนตัวในแง่นามธรรม ได้แก่ การที่บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนความเชื่อถือศรัทธาในลัทธิศาสนา ส่วนความเป็นส่วนตัวในทางรูปธรรม คือ สิทธิที่จะอยู่โดยลำพังปราศจากการรบกวนและการแทรกแซงจากสังคม การอยู่อย่างสันโดษไม่ติดต่อสัมพันธ์กับสังคม⁷

สิทธิความเป็นส่วนตัว สามารถจำแนกออกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้⁸

1. ความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลส่วนตัว (Information Privacy) เป็นการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม และการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล

⁷ นคร เสรีรักษ์, ความเป็นส่วนตัว: ความคิด ความรู้ ความจริง และพัฒนาการเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: ฟ้ามุข, 2557), หน้า 67.

⁸ บรรเจิด สิงคะเนติ, นนทวัชร์ นวตระกูลพิสุทธิ์, และเรวดี ขวัญทองยิ้ม, รายงานการศึกษาวัยฉัยฉบับสมบูรณ์ : ปัญหาและมาตรการทางกฎหมายในการรับรอง และคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัว (Right to Privacy), (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ม.ป.ป.), หน้า 6-7.

2. ความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัวและร่างกาย (Bodily Privacy) เป็นการให้ความคุ้มครองในชีวิตร่างกายของบุคคลในทางกายภาพที่จะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ อันละเมิดความเป็นส่วนตัว เช่น การทดลองทางพันธุกรรม การทดลองยา หรือการกระทำใด ๆ ต่อเนื้อตัวและร่างกาย

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

4. ความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัย (Territorial Privacy) เป็นการกำหนดขอบเขตหรือข้อจำกัดที่บุคคลอื่นจะรุกร้าเข้าไปในอาณาเขตแห่งสถานที่ส่วนตัวมิได้ ทั้งนี้รวมทั้งการติดกล้องวงจรปิด การตรวจสอบหมายเลขประจำตัวประชาชนของบุคคลเพื่อการเข้าที่พักอาศัย (ID Checks)

3.2.2 สิทธิการพักผ่อน

สิทธิการพักผ่อนและการมีเวลาว่าง (Right to Rest and Leisure) เป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งในประเภทสิทธิทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ (Social Culture and Economic Right)⁹ ปรากฏอยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน โดยสิทธิการพักผ่อนจึงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงจะได้รับ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนมีชีวิตจิตใจ มีสิทธิในชีวิตและร่างกาย มีความต้องการการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ดังนั้นแรงงานซึ่งเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่ต้องทำงานในแต่ละวันจึงต้องมีเวลาทำงานและเวลาพัก เพื่อเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและสุขภาพ การกำหนดเวลาทำงานมาจากพื้นฐานแนวความคิดเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากหากลูกจ้างทำงานมากเกินไปจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้าง อันนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง และยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวและการดำรงชีวิตของลูกจ้าง

สิทธิการพักผ่อนและการมีเวลาว่าง (Right to Rest and Leisure) อาจตีความได้ว่าหมายถึง เวลาว่าง ซึ่งเป็นเวลาในการพักผ่อน เวลาในการฟื้นตัวจากการทำงาน และเวลาเพื่อทำกิจกรรมตามที่ต้องการ¹⁰ เป็นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการพักผ่อน โดยได้รับการ

⁹ ชำนาญ จันทร์เรือง, “สิทธิในการพักผ่อนและการมีเวลาว่าง” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://www.bangkokbiznews.com/columnist/980814> [10 เมษายน 2565]

¹⁰ A. J. Veal, “Human Rights, Leisure and Leisure Studies”, in *World Leisure Journal*, 57, 4 (2015), p.249-272.

รับรองไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ในข้อ 24¹¹ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Convention on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR)¹² และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child)¹³

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในกิจการอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 และฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์และงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 ได้บัญญัติให้แรงงานมีวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ในทุกระยะ เวลา 7 วัน¹⁴ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) ค.ศ. 1970 ได้บัญญัติให้แรงงานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามระยะเวลาขั้นต่ำที่กำหนด โดยวันหยุดจะต้องไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ทำงาน สำหรับเวลาการทำงานหนึ่งปี¹⁵ วันหยุด ประกอบด้วย วันหยุดประจำสัปดาห์¹⁶ วันหยุดตามประเพณี¹⁷ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี¹⁸

3.2.3 สิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรเป็นสังคมอุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรมช่วงแรกของโลกส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมเพื่อการดำรงชีพเป็นหลัก จนถึงช่วง ปี ค.ศ. 1750 ถึง ค.ศ. 1850 ได้เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้นที่ประเทศสหราชอาณาจักรเป็นประเทศแรก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระบบและวิธีการผลิต คือ เปลี่ยนจากการใช้แรงงานคนและสัตว์ มาเป็นเครื่องจักรกลที่สลับซับซ้อน

¹¹ กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน Universal Declaration of Human Rights” หน้า 28 [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf> [7 กุมภาพันธ์ 2565]

¹² มาตรา 7 (3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Convention on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR)

¹³ มาตรา 31 (1) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก

¹⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, “รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ.” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : https://www.parliament.go.th/section77/manage/files/file_20201102141002_2_57.pdf [10 เมษายน 2565]

¹⁵ มาตรา 3 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) คริสต์ศักราช 1970

¹⁶ มาตรา 28 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541

¹⁷ มาตรา 29 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541

¹⁸ มาตรา 30 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541

และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลผลิตมากขึ้น การปฏิบัติอุตสาหกรรมนี้ส่งผลอย่างมากต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงาน ทำให้เกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน รวมทั้งมีแรงงานเสียชีวิตจากการทำงานมากขึ้น ดังนั้น จึงเกิดแนวความคิดในการป้องกันและคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสม ลดความเสี่ยงจากอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ลูกจ้างมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคจากการทำงาน

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายของคำว่า ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน¹⁹ ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 ที่บัญญัติให้รัฐสมาชิกจะต้องมีนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาทำงาน โดยการลดสาเหตุแห่งอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น้อยที่สุด เท่าที่จะกระทำได้ตามเหตุสมควร

โดยทั่วไปคำว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หรือความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (Safety and Health at Work) หรืออาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety) หรือความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health) หรือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีความหมายเหมือนกันคือ หมายถึง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของลูกจ้าง²⁰

นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง สิ่งหรือสภาพต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง เสียงดัง ความสั่นสะเทือน รังสี ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น พุ่ม ละออง สารเคมี เชื้อโรค และสัตว์ต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังรวมถึงสภาพการทำงานที่ซ้ำซาก การเร่งรีบทำงาน การทำงานล่วงเวลา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน

¹⁹ มาตรา 4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พุทธศักราช 2554

²⁰ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), “คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://www.tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book/item/882-2021-03-25-03-48-44> [10 เมษายน 2565]

และชั่วโมงการทำงาน ความไม่เหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อให้เกิดการเจ็บป่วยจากการทำงานได้

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดการเจ็บป่วยหรือโรคจากการทำงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม²¹ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางเคมี ทางชีวภาพ ทางกายภาพ และทางจิตวิทยาสังคม โดยสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะเกี่ยวกับจิตวิทยาสังคมและเศรษฐกิจในการทำงาน เช่น สภาพในการทำงานที่ถูกรังหรือบีบบังคับให้ต้องทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือมอบหมายให้ทำงานมากเกินไปเกินกำลัง หรือทำงานซ้ำซาก จนเกิดความเบื่อหน่าย การทำงานล่วงเวลา สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้า การได้รับค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความกดดันทางจิตใจ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความเครียดต่อจิตใจ จากการที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจเป็นผลทำให้เกิดการเจ็บป่วยหรือเกิดโรคจากการทำงานขึ้น เมื่อเกิดการเจ็บป่วย ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับการตรวจวินิจฉัย รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพให้หายได้ แต่เมื่อผู้ปฏิบัติงานกลับเข้าทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมเช่นเดิมอีก ผู้ปฏิบัติงานก็อาจได้รับอันตรายทำนองเดียวกับที่เกิดขึ้นแล้วไม่มีที่สิ้นสุด

4. การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายต่างประเทศ

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เป็นสิทธิที่มีการรับรองในกฎหมายแรงงานของหลายประเทศ เช่น สาธารณรัฐฝรั่งเศส สาธารณรัฐโปรตุเกส ประเทศแคนาดา สาธารณรัฐไอร์แลนด์ ราชอาณาจักรสเปน สาธารณรัฐอิตาลี ราชอาณาจักรเบลเยียม และในบางประเทศไม่มีการรับรองสิทธิในกฎหมายแต่เป็นการให้ความร่วมมือโดยสมัครใจ²² จากนายจ้างเอง เช่น สาธารณรัฐเยอรมนี บริษัท Volkswagen นายจ้างจะไม่ส่งอีเมลใด ๆ ไปยังลูกจ้างหลังจากสิ้นสุดเวลาทำการมากกว่าสามสิบนาที²³ บทความนี้เลือกศึกษาตัวอย่างจากประเทศที่มีการรับรอง

²¹ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), **คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2563), หน้า 8-10.

²² Paul M. Secunda, "The Employee Right to Disconnect", in **Notre Dame Journal of International & Comparative Law**, 9, 1 (2019), p.29.

²³ Jeevan Vasagar, "Out of Hours Working Banned by German Labour Ministry," [online] Available from : <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html> [5 June 2022]

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยแบ่งเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) ได้แก่ สาธารณรัฐฝรั่งเศสและสาธารณรัฐโปรตุเกส และประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law) ได้แก่ ประเทศแคนาดาและสาธารณรัฐไอร์แลนด์

4.1 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศส

สาธารณรัฐฝรั่งเศสเป็นประเทศแรกที่ยอมรับเกี่ยวกับการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์นอกเวลาทำงานมาบัญญัติรับรองเป็นกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน²⁴ โดยประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L 2242-8²⁵ กำหนดให้บริษัทที่มีลูกจ้างอย่างน้อยห้าสิบคนขึ้นไปต้องเสียค่าปรับในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย และการไม่จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชาย โดยเฉพาะมาตรการที่มุ่งขจัดช่องว่างด้านค่าจ้างและคุณภาพชีวิตในการทำงาน นายจ้างอาจต้องรับโทษจำคุกหนึ่งปีและปรับจำนวน 3,750 ยูโร²⁶ ตามมาตรา L 2243 โดยในมาตรา L 2242-17 ข้อ 7²⁷ กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางวิชาชีพระหว่างหญิงและชายต้องมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบโดยลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยบริษัทจะต้องมีกลไกในการควบคุมการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับช่วงเวลาพักผ่อนและวันลา ตลอดจนชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวของลูกจ้าง ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงนายจ้างจะต้องจัดทำแผนผังขั้นตอนตามคำแนะนำของคณะกรรมการสังคมและเศรษฐกิจ แผนผังขั้นตอนนี้จะกำหนดขั้นตอนสำหรับการใช้สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และยังจัดให้มีการดำเนินการสำหรับลูกจ้าง หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการ การฝึกอบรมและการดำเนินการเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและนายจ้าง

²⁴ Paul M. Secunda, “The Employee Right to Disconnect”, in **Notre Dame Journal of International & Comparative Law**, p.27.

²⁵ Légifrance, “Code du travail: Article L2242-8,” [online] Available from : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389692 [10 September 2022]

²⁶ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี. ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564 ; หน้า 63-64.

²⁷ Légifrance, “Code du travail: Article L2242-17,” [online] Available from : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/ [10 September 2022]

4.2 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายสาธารณรัฐโปรตุเกส

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022 ประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐโปรตุเกส ได้มีการแก้ไขรับรองให้การทำงานทางไกลสามารถนำมาทดแทนและถือว่าเป็นการทำงานที่สถานประกอบกิจการ นายจ้างมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการ ค่าจ้าง ค่าใช้จ่ายในอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจากการทำงาน โดยเนื้อหาของกฎหมายที่แก้ไข ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานทางไกล ควบคุมระบบการชดเชยสำหรับอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคจากการทำงาน ซึ่งกำหนดรูปแบบการชดเชยอุบัติเหตุในที่ทำงานและโรคจากการทำงาน โดยเพิ่มเติมหน้าที่งดการติดต่อ²⁸ ตามมาตรา 199-A ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ละเว้นการติดต่อลูกจ้างในช่วงเวลาพัก ยกเว้นในสถานการณ์ที่เป็นเหตุสุดวิสัย การละเมิดกฎหมายโดยมีการติดต่อลูกจ้างในช่วงเวลาพักเป็นความผิดทางปกครองและถือเป็นความผิดร้ายแรง หากลูกจ้างใช้สิทธิในการพักผ่อนแล้ว แต่นายจ้างยังติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และนำการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมาเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ จะถือเป็นการเลือกปฏิบัติ

4.3 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายประเทศแคนาดา

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน พ.ศ. 2543 (Employment Standards Act 2000) ของรัฐออนแทรีโอที่แก้ไขใหม่ ได้บัญญัติรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้เป็นส่วนย่อยของส่วนที่ 7 ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาการรับประทานอาหาร เป็นส่วนที่ 7.0.1 นโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรว่าด้วยการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

มาตรา 21.1.1 อธิบายคำว่า “การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน” หมายถึงไม่มีส่วนร่วมในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งอีเมล โทรศัพท์ การสนทนาทางวิดีโอ หรือการส่งหรือตรวจสอบข้อความอื่น ๆ เพื่อที่จะเป็นอิสระจากการทำงาน

มาตรา 21.1.2 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบห้าคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับลูกจ้างทุกคนเกี่ยวกับการเคารพการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ซึ่งรวมถึงวันที่จัดทำนโยบายและวันที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และให้นายจ้างจัดเตรียมสำเนานโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานให้กับลูกจ้างของนายจ้างแต่ละคนภายในสามสิบวันหลังจากจัดทำนโยบาย

²⁸ มาตรา 199-A ประมวลกฎหมายแรงงานโปรตุเกส แก้ไขกฎหมายเลขที่ 83/2021 วันที่ 5 ธันวาคม ค.ศ. 2021 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022

4.4 การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายสาธารณรัฐไอร์แลนด์²⁹

พระราชบัญญัติความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน พ.ศ. 2558 มาตรา 20 (2) (Section 20 (2) of the Workplace Relations Act 2015) บัญญัติให้มีการจัดทำร่างหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน โดย Workplace Relations Commission (WRC) ตามคำร้องขอ เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมวิสาหกิจการค้าและการจ้างงาน (Department of Enterprise, Trade and Employment – DETE) หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นแนวทางซึ่งเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะตกลงกันในกระบวนการให้คำปรึกษากำหนดแนวทาง และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน Workplace Relations Commission จึงออกหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยหลักปฏิบัติดังกล่าวมีขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดแก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ช่วยนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีมากขึ้นในปัจจุบันซึ่งเป็นการทำงานที่เปลี่ยนไปจากอดีต และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปได้อีกในอนาคต เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ และช่วยเหลือนายจ้างในการพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับขั้นตอนและนโยบายในการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

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

สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. สิทธิของลูกจ้างที่จะไม่ทำงานนอกเวลาทำงานปกติ
2. สิทธิของลูกจ้างที่จะไม่ต้องรับโทษจากการปฏิเสธการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ
3. หน้าที่ของนายจ้างในการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เช่น ไม่ส่งอีเมลหรือโทรศัพท์หาลูกจ้างเป็นประจำนอกเวลาทำการปกติ

²⁹ Workplace Relations Commission, “CODE OF PRACTICE FOR EMPLOYERS AND EMPLOYEES ON THE RIGHT TO DISCONNECT,” [online] Available from : https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf [28 February 2022]

Code of Practice on the Right to Disconnect ประกอบด้วย หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่ลูกจ้างรู้สึกว่าจะสามารถตัดขาดจากการทำงานและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานได้นอกเวลาทำงาน จำเป็นต้องมีแนวทางร่วมกันจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดการเวลาทำงานให้มีความเหมาะสม นายจ้างควรมีส่วนร่วมเชิงรุกกับลูกจ้างและหรือสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของลูกจ้างอื่น ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อพัฒนานโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่คำนึงถึงความต้องการเฉพาะของธุรกิจและลูกจ้าง นโยบายควรคำนึงถึงกฎหมายด้านสุขภาพและความปลอดภัย ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับเวลาทำงานและการผูกพันตามกฎหมายของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

5. การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายประเทศไทย

กฎหมายของประเทศไทยที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานล้วนเป็นกฎหมายแรงงาน ซึ่งกฎหมายแรงงานของประเทศไทยมีที่มาจากกฎหมายระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กฎหมายภายในประเทศ เช่น รัฐธรรมนูญ กฎหมายของฝ่ายบริหาร และคำพิพากษาของศาล³⁰

5.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

สิทธิตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ได้แก่ สิทธิความเป็นส่วนตัว และสิทธิของแรงงาน นอกจากสิทธิดังกล่าวแล้วแรงงานถือว่าเป็นประชาชนชาวไทยเช่นกัน ดังนั้น แรงงานจึงมีสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับประชาชนทุกคน เช่น การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การคุ้มครองความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ สิทธิในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพในเดินทางและการเลือกถิ่นที่อยู่ เสรีภาพในการประกอบอาชีพ เสรีภาพในการนับถือศาสนา

5.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 และจะมีผลบังคับเมื่อพ้น 30 วันนับแต่วันประกาศ หรือมีผล

³⁰ วิจิตรา (ฟุ้งสดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2565), หน้า 62-63.

บังคับตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นต้นไป³¹ ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในมาตรา 23/1

มาตรา 23/1 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็นนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานในทางที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวก ให้ลูกจ้างทำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง 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 อันเนื่องมาจากการทำงาน

เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง”

³¹ ไตรศุลี ไตรสรณกุล, “พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่สนับสนุนการทำงานแบบเวิร์คฟอร์มโฮมเริ่มบังคับ 18 เม.ย. 66 เปิดทางนายจ้าง-ลูกจ้างตกลงเวลาทำงาน พักผ่อน วันลา ให้ชัดเจน” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/66494> [30 เมษายน 2566]

จะเห็นได้ว่าการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวทำให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยมีการบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว โดยมาตราดังกล่าวมีสาระสำคัญโดยแบ่งเป็น 2 ประการ ดังนี้

1. การคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานนอกสถานประกอบกิจการ ตามที่บัญญัติในมาตรา 23/1 วรรคแรก วรรคสอง และวรรคสี่ โดยให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานในทางที่จ้างที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ ซึ่งการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น อาจตกลงให้มีรายละเอียด เช่น ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา การลา ขอบเขตหน้าที่ของลูกจ้าง การกำกับควบคุมของนายจ้าง ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างที่ทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิและอยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานต่าง ๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างด้วย

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

บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวเป็นการเริ่มต้นการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อ สื่อสารนอกเวลาทำงานของประเทศไทย กฎหมายมีการบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้าง โดยเมื่อสิ้นสุดเวลาการทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมายแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใดกับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว ซึ่งสิทธิที่จะปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ นั้นย่อมหมายถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อเรื่องการทำงาน หรือการติดต่อทั่วไป ไม่ว่าจากนายจ้างในระดับใด และไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางใด ทั้งในทางปกติและทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้มีข้อยกเว้นให้ลูกจ้างต้องยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในกรณีที่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมเป็นหนังสือไว้ก่อนล่วงหน้าแล้ว

5.3 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี มาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานจนถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพ พิการ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยการมีมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะลดความสูญเสียที่เกิดจากอันตรายในการทำงาน อันประกอบด้วย การสูญเสียทางตรงและการสูญเสียทางอ้อม³²

เมื่อพิจารณานิยามความหมายของคำว่า “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน”³³ และพิจารณามาตรฐานความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ที่มีในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะเป็นการคุ้มครองความปลอดภัยจากเครื่องมือ เครื่องจักรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง ไฟฟ้า รังสี สารเคมีอันตราย เป็นการบังคับใช้ภายในสถานประกอบกิจการและอ้างอิงจากลักษณะหรือประเภทของงาน โดยต้องการคุ้มครองให้งานประเภทต่าง ๆ ที่มีลักษณะอันตรายโดยสภาพ ให้ลูกจ้างได้รับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี แต่เมื่อลูกจ้างสิ้นสุดเวลาทำงานไปแล้วนายจ้างไม่มีหน้าที่ในการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้างแล้ว

การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจะเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำงานจากที่บ้านหรือทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ โดยลูกจ้างไม่ได้อยู่ภายในสถานประกอบกิจการและไม่ใช่งานที่มีลักษณะอันตรายโดยสภาพ ดังนั้น พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จึงไม่มีการนิยามความหมายของการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานและไม่มีการรับรองและคุ้มครองการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานภายในกฎหมาย แต่จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทาง

³² สุดาศิริ วศวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ, 2548), หน้า 234-236.

³³ มาตรา 4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พุทธศักราช 2554

จิตวิทยาสังคม ลูกจ้างต้องประสบอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ และได้รับผลกระทบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีจากการทำงาน แม้จะไม่ใช่การประสบอันตรายที่เห็นได้ชัดเจนโดยเร็ว แต่ในระยะยาวลูกจ้างอาจได้รับผลกระทบจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานทั้งในเรื่องเวลาส่วนตัว การพักผ่อน และสุขภาพอนามัยต่าง ๆ และเมื่อลูกจ้างยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว ย่อมถือว่าลูกจ้างได้กลับเข้าสู่การทำงานที่นายจ้างต้องคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้จะเป็นนอกสถานประกอบการก็ตาม เพราะเป็นกรณีนายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ และเมื่อในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความล้ำสมัย การทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีมากขึ้น ทำให้นายจ้างต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การทำงานภายนอกสถานประกอบการมากขึ้น ดังนั้น การกำหนดขอบเขตของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงควรคำนึงถึงการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่ควรได้รับความคุ้มครองด้านความปลอดภัยอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานภายในสถานประกอบการ

นอกจากกฎหมายดังกล่าวข้างต้นแล้ว แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) และมาตรฐานแรงงานไทย TLS (Thai Labour Standards) ไม่มีการรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในกฎหมายเช่นกัน

6. ปัญหาการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงานไทย

6.1 ปัญหาการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงาน

6.1.1 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายเป็นกรณีนำมาใช้บังคับกับการทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเท่านั้นหรือไม่

ก่อนการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 การที่ลูกจ้างถูกนายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ถูกละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน และสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ผ่านทางกฎหมายการกำหนดชั่วโมงการทำงานตามมาตรา 23

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้ลูกจ้างทำงานวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมงและรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ภายใต้หลักการกำหนดชั่วโมงการทำงาน หลัก 8 : 8 : 8³⁴ แบ่งเป็นเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง เวลาพักผ่อน 8 ชั่วโมง และเวลาส่วนตัวอีก 8 ชั่วโมง ดังนั้นจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าลูกจ้างจะต้องมีเวลาทำงานตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ซึ่งหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าแปดชั่วโมงจะถือว่าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามจำนวนชั่วโมงที่เกินและนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังเช่นตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3654/2557³⁵

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 23/1 ซึ่งเป็นการรับรองการทำงานจากที่บ้าน หรือ Work From Home โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ การตกลงกันให้จัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด และมีการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในวรรคสามของมาตราดังกล่าว ทำให้การบัญญัติเรื่องสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน มิได้เป็นการบัญญัติเป็นมาตราไว้ในลักษณะที่เป็นเอกเทศ แต่เป็นการบัญญัติไว้ในวรรคสามของมาตรา 23/1 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กล่าวถึงลูกจ้างที่ทำงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือลูกจ้างที่ทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ เท่านั้น จึงต้องแปลความว่า สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นสิทธิที่ให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยหรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเมื่อพิจารณาเหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าว คือ³⁶ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถทำงานไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง จะเห็นได้ว่าจากเหตุการณ์การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวไม่มีการกล่าวถึงสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแต่อย่างใด แต่เน้นไปที่

³⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม, 2563), หน้า 202.

³⁵ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “มาตรา 23 “เวลาทำงานปกติ”” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://legal.labour.go.th/attachments/article/528/57-3654.pdf> [4 กรกฎาคม 2566]

³⁶ “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 140 ตอนที่ 40 ก, วันที่ 19 มีนาคม 2566, หน้า 56-59.

การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเป็นสำคัญ เพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานไปทำนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง³⁷ ซึ่งทำให้ปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดเวลาทำงานสำหรับงานไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่³⁸ งานทั่วไป งานอันตราย งานที่ไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันเป็นการแน่นอนได้ และการทำงานจากที่บ้านหรือที่พักอาศัย ตามบทบัญญัติของมาตรา 23 และมาตรา 23/1

6.1.2 การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่มีการบัญญัติถึงบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 มาตรา 23/1 ไม่มีการบัญญัติถึงบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือกรณีนายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่ได้ให้ความยินยอมไว้หรือนอกเหนือจากที่ลูกจ้างให้ความยินยอมไว้ มีเพียงกระบวนการของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นมาจากลูกจ้างต้องไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย โดยหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานมีโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ตามมาตรา 146 ซึ่งในความเป็นจริงมีลูกจ้างจำนวนน้อยที่จะไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งต่อนายจ้าง เพราะเนื่องจากการกระทำความผิดอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่งผลต่อการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน เมื่อพิจารณาถึงการยับยั้งและป้องกัน³⁹ มิให้นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การมีบทลงโทษทางอาญาจะช่วยให้นายจ้างมีความเกรงกลัวต่อกฎหมายและเป็นการคุ้มครองลูกจ้างภายใต้กฎหมาย โดยเมื่อเป็นความผิดทางอาญาจึงต้องพิจารณาในส่วนความรับผิดทางอาญาโดยเคร่งครัดตามหลักกฎหมายอาญา กล่าวคือจะต้องพิจารณาโครงสร้างความรับผิดทางอาญาโดย เฉพาะอย่างยิ่งต้องพิเคราะห์ถึงเจตนาของผู้กระทำความผิดประกอบด้วย⁴⁰

³⁷ มาตรา 23/1 วรรค 4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541

³⁸ ศุภศิษฐ์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน*, (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2566), หน้า 118-119.

³⁹ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล” หน้า 9 [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://legal.labour.go.th/attachments/article/25/KM001.pdf> [7 กรกฎาคม 2566]

⁴⁰ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การดำเนินคดีอาญานายจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554” หน้า 3 [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER005/GENERAL/DATA0002/00002680.PDF> [7 กรกฎาคม 2566]

นอกจากโทษทางอาญาแล้วจำต้องพิจารณาต่อไปว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเมื่อลูกจ้างยอมรับการติดต่อสื่อสารดังกล่าวแล้วจะถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือไม่ ตามปกตินายจ้างจะมีอำนาจบังคับบัญชาต่อลูกจ้างในเวลาทำงานปกติ⁴¹ แต่เมื่อลูกจ้างยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในทางการที่จ้างจะเป็นกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ซึ่งนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างได้ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานให้กับลูกจ้าง เพราะถือว่าเป็นการทำงานนอกชั่วโมงการทำงานปกติ แต่กรณีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน นายจ้างย่อมไม่อาจใช้อำนาจบังคับบัญชาบังคับแก่ลูกจ้างได้⁴² และไม่ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างจึงไม่สิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงาน

6.1.3 การให้ความยินยอมของลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนกฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมไว้

มาตรา 23/1 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างได้ หากลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนก็ตาม แต่การให้ความยินยอมดังกล่าวเป็นการให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้า ซึ่งอาจเป็นการให้ความยินยอมพร้อมกับการทำสัญญาจ้างงาน โดยหากลูกจ้างไม่ยินยอมแล้ว นายจ้างอาจจะเลือกที่จะไม่จ้างงานลูกจ้างได้ ดังนั้น ลูกจ้างย่อมต้องยินยอมโดยปริยายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

กรณีที่นายจ้างทำข้อตกลงให้ลูกจ้างให้ความยินยอมภายหลังจากการทำสัญญาจ้างแล้ว ความยินยอมของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างนอกเวลาทำงานก็อยู่ภายใต้อำนาจต่อรองที่เหนือกว่าของนายจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการจ้างงานย่อมนำเอาความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดมาประเมินผลงาน ความไว้นื้อเชื่อใจของนายจ้างมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้อำนาจของนายจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงเป็นการบังคับลูกจ้างในทางอ้อม ซึ่งหากลูกจ้างปฏิเสธก็อาจจะได้รับผลกระทบกับการขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งก็เป็นได้ ทำให้แม้นอกเวลาทำงานนายจ้างก็มีอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าลูกจ้างในรูปแบบการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ ทางอีเมล หรือทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ดังนั้น ความยินยอมของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติจึงไม่ได้เป็นการให้ความยินยอมโดยสมัครใจอย่างแท้จริงแต่เป็นการให้ความยินยอมโดยปริยาย

⁴¹ วิจิตรา วิเชียรชม, กฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพมหานคร: วิทยุชน, 2562), หน้า 179-180.

⁴² วิชัย เอื้ออังกุล. อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523 ; หน้า 36-38.

6.1.4 กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธนายจ้างได้ แต่ไม่ได้บัญญัติถึง ข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

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

กรณีกฎหมายบัญญัติถึงข้อยกเว้นที่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว นายจ้างจะสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ กฎหมายตามมาตราดังกล่าวไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดการให้ความยินยอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างให้ความยินยอมในทุกกรณี รวมถึงกรณีงานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน หรือกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานก็เป็นได้ แต่ในบางกรณีก็เป็นได้ที่นายจ้างอาจไม่ได้ให้ลูกจ้างให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อน ซึ่งเมื่อมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน นายจ้างจะไม่สามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ เนื่องจากลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามสิทธิที่มีในกฎหมาย ดังนั้น กฎหมายควรกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนถึงข้อยกเว้นในการให้นายจ้างสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ หรือข้อความที่ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงกันในการให้ความยินยอม รวมทั้งการให้ความยินยอมถึงกรณีมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานด้วย เพื่อผลประโยชน์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

6.1.5 กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดทำหนังสือการให้ความ ยินยอมไว้ล่วงหน้า

การจัดทำหนังสือความยินยอมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้ล่วงหน้าเป็นหนังสือของลูกจ้าง จะเป็นกรณีที่ลูกจ้างต้องสละสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน เพื่อให้ให้นายจ้างสามารถติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน อันเป็นข้อยกเว้นของการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิการพักผ่อน ซึ่งการสละสิทธิดังกล่าวจะทำให้การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานต่อลูกจ้างไม่เป็นความผิด ดังนั้น การตกลงยกเว้นเรื่องดังกล่าวจึงควรเกิดจากเจตนาที่แท้จริงของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ไม่ควรเกิดจากอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าของฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว หรือเกิดจากการบังคับด้วยกฎหมายอันทำให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ข้อตกลงที่เกิดจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะทำให้เกิดหนังสือการให้ความยินยอมที่มีความเป็นกลาง

ไม่เอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง ตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการทั้งเวลาพักผ่อน และเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม

6.1.6 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่มีการกล่าวถึงการรับรองและคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานจากนายจ้างแต่อย่างใด

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

6.2 ผลของการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงาน

6.2.1 การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนอกเวลาทำงาน

สิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างที่ควรจะได้รับจากความคุ้มครองจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้าง เป็นสิทธิความเป็นส่วนตัวประเภทความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับเนื้อตัว และร่างกาย ซึ่งจะคุ้มครองความเป็นส่วนตัวในการใช้ชีวิต คุ้มครองกายภาพของร่างกายไม่ให้ถูกใช้ไปในทางที่ผิด ลูกจ้างควรมีความเป็นส่วนตัวในการใช้ชีวิต ร่างกายของลูกจ้างนอกเวลาทำงานไม่ควรจะต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง ควรได้รับการพักผ่อนอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้ร่างกายถูกละเมิดความเป็นส่วนตัวในการพักผ่อน นอกจากนี้ ความเป็นส่วนตัวที่ลูกจ้างจะได้รับควรรวมถึงความเป็นส่วนตัวในการอยู่หรือพักอาศัย ลูกจ้างควรมีสิทธิในความเป็นอยู่และพักอาศัยโดยปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้าง นายจ้างจึงไม่มีสิทธิสั่งให้ลูกจ้างต้องตอบสนองต่อการทำงานโดยทันที ในขณะที่พักอาศัยอยู่ที่บ้านหรือสถานที่ใดนอกเวลาทำงาน รวมทั้งนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะสั่งงานลูกจ้างขณะพักอาศัยอยู่ที่บ้านหรือสถานที่ใดนอกเวลาทำงาน เนื่องจากการละเมิดอาณาเขตส่วนตัวในสถานที่ส่วนตัวของลูกจ้าง และลูกจ้างควรได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมในความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งลูกจ้างไม่จำเป็นต้องสามารถติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลา ควรให้ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลที่นายจ้างและลูกจ้างส่งหากันนอกเวลาทำงาน ไม่ควรถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงาน ไม่ควรนำออกมาเผยแพร่

เพื่อดำเนินคดียื่นหรือกล่าวหาว่าลูกจ้างไม่ทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย เนื่องจากเป็นงานที่เกิดขึ้นนอกเวลาทำงานซึ่งไม่ใช่งานในเวลาทำการปกติ

6.2.2 การละเมิดสิทธิการพักผ่อนนอกเวลาทำงาน

การกำหนดชั่วโมงการทำงานใช้หลัก 8 : 8 : 8⁴³ แบ่งเป็นเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง เวลาพักผ่อน 8 ชั่วโมง และเวลาส่วนตัวอีก 8 ชั่วโมง ดังนั้น นอกเหนือชั่วโมงการทำงานดังกล่าว ลูกจ้างควรมีสิทธิในการพักผ่อนอย่างเต็มที่โดยไม่ถูกแทรกแซงจากนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม และไม่ว่าจะเป็นแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือระยะเวลายาวนานก็ตาม การที่ลูกจ้างจำต้องละเมิดสิทธิการพักผ่อนเพื่อทำงานให้นายจ้างในวันหยุดหรือหลังเลิกงานนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างที่สูงขึ้น เพราะการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอาจไม่ใช่การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้างเป็นการบังคับทางอ้อมที่ทำให้ลูกจ้างจะต้องทำงานนอกเวลาหรือทำงานในวันหยุดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ลูกจ้างต้องเสียเวลาพักผ่อนให้กับการทำงานโดยไม่เต็มใจ

6.2.3 การละเมิดสิทธิความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลาทำงาน

การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นการเพิ่มปริมาณงานที่มากขึ้นให้กับลูกจ้างโดยการใช้อำนาจของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานนอกเวลาทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งแม้ว่าปริมาณงานที่มากขึ้นจะไม่ทำให้ลูกจ้างเสียชีวิตได้ในระยะสั้น แต่ในระยะยาวลูกจ้างอาจขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ทำให้ลูกจ้างเกิดสภาวะความเครียด เหนื่อยล้า และการเจ็บป่วย ส่งผลถึงแก่ชีวิต การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเป็นประเภทหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะเกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงาน ซึ่งการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของนายจ้างเป็นกรณีที่นายจ้างใช้จิตวิทยาที่มีอำนาจเหนือในการบังคับลูกจ้างทางอ้อมให้ทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ ณ ขณะนั้นของลูกจ้าง หรือเป็นการมอบหมายงานให้ลูกจ้างมากเกินไป เพราะเป็นการมอบหมายงานนอกเวลาทำงานปกติ อันนำมาซึ่งความเหน็ดเหนื่อยและความเบื่อหน่ายของลูกจ้าง ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ทำให้สัมพันธภาพระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดความขัดแย้งขึ้น เป็นสาเหตุทำให้เกิดความกดดันทางจิตใจ ส่งผลเสียต่อการทำงาน และอาจนำมาสู่การลาออกของลูกจ้างในที่สุด

⁴³ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า 202.

7. ข้อเสนอแนะ

จากประเด็นปัญหาการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงาน จึงสมควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างในกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

7.1 การออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

เมื่อพิจารณากฎหมายแรงงานที่สามารถแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ เห็นว่าสมควรเลือกการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

ประการแรก การรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะเป็นการแก้ไขปัญหากรณีกฎหมายตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการนำมาใช้บังคับกับการทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเท่านั้น เนื่องจากการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งมีความเป็นเอกเทศแยกออกจากการทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง รวมทั้งจากความหมายของคำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถตีความหมายไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานจากจิตวิทยาทางสังคม อันได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน ซึ่งมีความหมายรวมถึงการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ทำให้กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานสามารถบัญญัติในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้ และดีกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป แต่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นกรณีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเฉพาะ ซึ่งเมื่อมีกฎหมายกำหนดมาตรฐานเป็นการเฉพาะแล้ว จึงสมควรบัญญัติเรื่องสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้ในกฎหมายเฉพาะ คือพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

ประการที่สอง ปัญหาการรับรองสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไม่มีการบัญญัติถึงบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อพิจารณาบทลงโทษการที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามกฎหมายมาตรา 139 (3) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับอำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน มีเพียงแค่บทลงโทษการปรับไม่เกินสองหมื่นบาทตามมาตรา 146 แต่การออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 บทลงโทษตามมาตรา 53 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ทำให้บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีบทลงโทษที่หนักกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อเป็นการยับยั้งและป้องกันการกระทำของนายจ้างภายใต้กฎหมาย

ประการที่สาม ปัญหาการให้ความยินยอมของลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนกฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดของการให้ความยินยอมไว้ การออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะทำให้สามารถบัญญัติรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการให้ความยินยอมในการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างได้ และทำให้สามารถบังคับใช้สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับนายจ้างทุกคนไม่ว่านายจ้างจะมีลูกจ้างกี่คนหรือลูกจ้างจะทำงานในสถานที่ใด ซึ่งกรณีตามมาตรา 23/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นำมาใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และเมื่อพิจารณากฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเห็นได้ว่าหากแก้ไขเพิ่มเติมในกฎหมายดังกล่าวจะต้องแก้ไขในระดับพระราชบัญญัติซึ่งมีกระบวนการแก้ไขเพิ่มเติมที่ล่าช้าและยุ่งยากกว่าการออกกฎกระทรวงรวมทั้งไม่สามารถใส่รายละเอียดได้ครบถ้วน หรือหากจะบัญญัติให้ครบถ้วนจะต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้มีการออกกฎกระทรวงประกอบด้วย ทำให้ขั้นตอนในการบัญญัติกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะต้องทำสองขั้นตอน คือ การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ และการจัดทำกฎกระทรวงเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ทำให้ทางเลือกนี้ไม่เหมาะสมเท่าการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่มีเพียงขั้นตอนเดียว

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แม้จะไม่สามารถบังคับใช้กับหน่วยงานราชการได้ตามมาตรา 3 วรรคหนึ่ง แต่ตามมาตรา 3 วรรคสอง บัญญัติให้ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จัดให้มีมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของตนไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ทำให้หน่วยงานราชการต้องจัดให้มีมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการบัญญัติยกเว้น หน่วยงานราชการไว้ ทำให้การใช้กระบวนการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีความเหมาะสมและครอบคลุมลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของรัฐหรือเอกชน

ประการที่สี่ ปัญหากฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธนายจ้างได้ แต่ไม่ได้บัญญัติถึง ข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน การออกกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะสามารถระบุรายละเอียดของสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ อย่างครบถ้วน ทำให้สามารถระบุถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารนอก เวลาทำงานได้ และกฎกระทรวงสามารถแก้ไขเพิ่มเติมได้ง่ายกว่าการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ ตามที่กล่าวข้างต้น ซึ่งหากในอนาคตพบประเด็นปัญหาเพิ่มเติมในการกำหนดเป็นข้อยกเว้นให้ นายจ้าง กฎหมายจะสามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

ประการที่ห้า ปัญหากฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดทำหนังสือการให้ ความยินยอมไว้ล่วงหน้า การออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะเป็นการกำหนดมาตรฐานให้กับ นายจ้างและลูกจ้างในการจัดทำนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ทำให้การจัดทำนโยบายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีส่วนร่วมระหว่างกันภายใต้มาตรฐานที่กำหนด ตามกฎหมาย นอกจากนี้ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน พ.ศ. 2554 มีกระบวนการให้ประเมิน ฝึกอบรมและตรวจสอบความปลอดภัยอยู่เสมอ ซึ่ง จะทำให้การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้รับการประเมินและตรวจสอบอยู่เสมอ จึง ทำให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวภายใต้สถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

ประการที่หก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่ศึกษามาจะเห็นว่า สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กรณีกฎเกณฑ์ Code of Practice on the Right to Disconnect ของสาธารณรัฐไอร์แลนด์ มีการกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดการและการดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะที่เป็นการป้องกันพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย 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 ดังนั้น จึงไม่อยู่ในช่วงที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะบังคับใช้ถึง แต่จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานทำให้ลูกจ้างต้องทำงานอย่างหนักเลี้ยงไม่ได้ ทำให้ลูกจ้างกลับเข้าสู่เวลาของการทำงานอีกครั้ง อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยถือว่าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานแก่ลูกจ้าง ดังนั้น เมื่อเป็นเวลาทำงานลูกจ้างจึงควรได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงมีข้อเสนอแนะในการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยมีเนื้อหาที่สำคัญดังนี้

ประการแรก “สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน” หมายความว่า สิทธิของลูกจ้างที่จะตัดการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อทางโทรศัพท์ การติดต่อทางอีเมลหรือทางแอปพลิเคชันต่าง ๆ โดยลูกจ้างไม่ต้องรับโทษจากการปฏิเสธการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ และไม่มีผลต่อการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนของลูกจ้าง

ประการที่สอง นายจ้างต้องจัดให้มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับลูกจ้างทุกคนเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยต้องเจรจาข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือตกลงกับลูกจ้าง เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และกำหนดวิธีปฏิบัติตามสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยลูกจ้างไม่จำเป็นต้องรับโทษจากการปฏิเสธการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

และลูกจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกการให้ความยินยอมเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ โดยไม่มีผลต่อการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนของลูกจ้าง

ประการที่สาม กรณีเป็นเหตุสุดวิสัย หรืองานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงยกเว้นสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้เท่าที่จำเป็น

ประการที่สี่ กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง เช่น นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีช่วงเวลาพักผ่อน วันหยุด จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงการทบทวน การประเมินความเสี่ยงและความปลอดภัย และลูกจ้างให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

ประการที่ห้า นโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน นายจ้างควรจัดให้มีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและหรือสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของลูกจ้างอื่นๆ ตามความเหมาะสมเพื่อพัฒนานโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานที่คำนึงถึงความต้องการเฉพาะของนายจ้างและลูกจ้าง โดยนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานควรมีเนื้อหา เช่น สนับสนุนสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ระบุการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจนกรณียอมรับหรือไม่ยอมรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ระบุกรณียกเว้นที่เป็นเหตุสุดวิสัย หรืองานที่ต้องติดต่อสื่อสารข้ามประเทศที่มีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ที่มีความจำเป็นต้องติดต่อลูกจ้างนอกเวลาทำงานปกติ

นอกจากนี้ นายจ้างต้องแจ้งนโยบายเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานให้ลูกจ้างทุกคนทราบภายในสามสิบวันนับแต่จัดทำนโยบายเสร็จสิ้น หรือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย รวมทั้งจัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน เพื่อติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย โดยคณะกรรมการจะต้องประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นอย่างน้อย เพื่อมีการตรวจสอบประสิทธิภาพของนโยบายเป็นประจำทุกปี

7.2 การจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานโดยเฉพาะ และการกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานตามมาตรฐานแรงงานไทย

เมื่อพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน พ.ศ. แล้ว แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practices) ซึ่งจัดทำขึ้นภายใต้กฎหมายแรงงานสมควรมีการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างโดยเฉพาะ ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะในการให้มีการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง (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) สมควรมีการกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยอาจกำหนดเป็นข้อกำหนดหนึ่งในมาตรฐานแรงงานไทยที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมใหม่ หรือกำหนดเป็นข้อกำหนดหนึ่งในมาตรฐานแรงงานไทยฉบับใหม่ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย ซึ่งเนื้อหาของการกำหนดเป็นข้อกำหนดหนึ่งในมาตรฐานแรงงานไทยดังกล่าวจะพิจารณาจากเนื้อหาของการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นสำคัญเช่นกัน เพื่อให้มาตรฐานแรงงานไทยมีความสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี