

มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณี ตามความมาตรา 29
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

Legal Measures to Protect the Rights of Employees to Receive Traditional
Holidays according to Section 29 of the Labor Protection Act B.E. 2541

กิตติภักดิ์ พลทัศนโยธิน^{1*} และ อรัชมน พิเชฐวรกุล²

Kittiphat Phonthatayothin^{1*} and Arachamon Pichetworakoon²

^{1,2}สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

^{1,2}School of Law, Mae Fah Luang University

*Corresponding author's e-mail: 6651601257@lamduan.mfu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received)

4 ธันวาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

13 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

17 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความเป็นมาของแนวคิดในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณี 2) ความเข้าใจของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณี 3) วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรา 29 4) ประเมินประสิทธิภาพของมาตรการบังคับใช้กฎหมาย 5) เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติ โดยพิจารณาพื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเอกสาร จากตำราวิชาการ คำพิพากษาของศาลฎีกาและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสืบค้นข้อมูลจากสื่อสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ โดยการนำข้อมูลมาเรียบเรียง วิเคราะห์ สังเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้น จากเหตุดังกล่าว ตลอดจนหาแนวทางกำหนดหลักการเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

ผลการวิจัย 1) แนวคิดการคุ้มครองสิทธิวันหยุดตามประเพณีมีรากฐานจากหลักสิทธิมนุษยชนและคุณภาพชีวิตแรงงาน มาตรา 29 จึงถูกกำหนดขึ้นเพื่อรองรับสิทธินี้ ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) นายจ้างบางส่วนยังขาดความเข้าใจในเจตนารมณ์ของกฎหมาย ขณะที่ลูกจ้างบางกลุ่มไม่ตระหนักหรือไม่กล้าใช้สิทธิ ส่งผลให้สิทธิวันหยุดไม่ถูกใช้ได้อย่างเต็มที่ 3) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติในความไม่ชัดเจนของกฎหมายเปิดช่องให้ใช้ดุลพินิจโดยไม่เป็นธรรม และขาดกลไกร้องเรียนที่เข้าถึงได้ ทำให้ลูกจ้างบางกลุ่มไม่ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสม 4) ประสิทธิภาพของการบังคับใช้แม้จะมีกฎหมายรองรับ แต่การบังคับใช้ยังจำกัด โดยเฉพาะในกิจการขนาดเล็กหรือแรงงานนอกระบบ ทำให้การคุ้มครองสิทธิยังไม่ทั่วถึง 5) กำหนดแนวทางการปรับปรุงกฎหมายให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกวันหยุดตามศาสนา จัดทำแนวปฏิบัติสำหรับนายจ้างและพัฒนากลไกร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัย ด้วยวิธีการคุ้มครองทางกฎหมายและระเบียบ

ด้านแรงงาน การกำหนดวันหยุดตามประเพณีแบบจารีตประเพณีแบ่งตามภูมิภาค เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทัดเทียมเสมอภาคระหว่างกัน

คำสำคัญ: มาตรการทางกฎหมาย, คุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง, วันหยุดตามประเพณี

ABSTRACT

The objectives of this research were to study: 1) the background of the concept of protecting employees' rights, 2) employers' and employees' understanding of the protection of employees' rights on traditional holidays, 3) problems and obstacles in the implementation of Section 100 of the Act, 4) the effectiveness of law enforcement measures, and 5) to propose guidelines for improving laws or practices, based on the fundamental principles and concepts of protecting employees in relation to traditional holidays designated by employers. The study was conducted through document analysis, including academic textbooks, Supreme Court judgments, and other relevant documents, as well as information obtained from electronic media. The data were compiled, analyzed, and compared to identify significant issues and problems and to propose principles for resolving them.

The research revealed that: 1) A number of employers remain unaware of the law's underlying intent, while some employees lack awareness or confidence to exercise their rights, leading to the underutilization of holiday entitlements. 2) Some employers still lack an understanding of the law's underlying intent, while certain groups of employees are either unaware of or reluctant to exercise their rights, resulting in the incomplete utilization of holiday entitlements. 3) The law's ambiguity creates opportunities for unfair discretion and lacks an accessible complaint mechanism, leaving certain groups of employees inadequately protected. 4) Despite legal support, the effectiveness of enforcement remains limited, especially among small businesses and informal workers. 5) It is recommended to clarify the law, allow employees to select holidays according to their religion, develop guidelines for employers, and establish an effective and safe complaint mechanism. Additionally, customary holidays should be regionally categorized to ensure fair and equal protection for all workers.

Keywords: Legal Measures, Protection of Employee Rights, Traditional Holidays

บทนำ

สังคมโลกก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม การจ้างแรงงาน ในสังคมเกษตรกรรมและสังคมอุตสาหกรรม คราวเรือนมีลักษณะเรียบง่ายไม่มีการเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานมากนัก นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกันตามเจตนารมณ์ที่ทั้งสองฝ่าย ได้แสดงออกและตกลงกันตามประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยที่รัฐนั้นมิจำเป็นจะต้องเข้ามาควบคุมดูแลและวางหลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขในการทำข้อตกลงหรือสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระยะเริ่มแรกจึงอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา (ธีระปรกรณ์ ธีระภัทรปรกรณ์ และ กิตติ ชยางคกุล, 2565)

ในปัจจุบันกฎหมายแรงงานในประเทศไทยที่บัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง วันลา วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และการใช้แรงงานทั่วไป รวมถึงสิทธิในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเพศใด โดยการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างนั้น ซึ่งได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งตามมาตรา 29 ได้มีการบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีการกำหนดวันหยุดตามประเพณี โดยกำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบสามวัน ทั้งนี้โดยรวมเข้ากับวันแรงงานแห่งชาติ (วรคแรก) ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณี จากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น (วรคสอง) และในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป (วรคสาม) ซึ่งเป็นหลักใหญ่ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการได้รับสิทธิในการหยุดงานตามกฎหมาย รวมถึงเป็นความสัมพันธ์ที่ติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ได้บัญญัติในเรื่องของวันหยุดของลูกจ้างไว้ในมาตรา 29 ซึ่งการบัญญัติไว้เช่นนั้นเพื่อเป็นการควบคุมและคุ้มครองลูกจ้าง โดยให้นายจ้างนั้นปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ว่าชายหรือหญิงโดยเท่าเทียมกัน ในการได้สิทธิคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการและมาตรา 29 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ ถือว่าเป็นมาตรการหลักที่ให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิตามกฎหมายในการได้มาซึ่งวันหยุดตามประเพณี วันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี (ส่วนนิติการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2567)

ปัจจุบันในเนื้อหาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นไม่ได้มีการแก้ไข ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในมาตรา 29 แม้ว่าจะมีการแก้ไขปรับปรุงมาแล้วถึง 8 ครั้งก็ตาม รวมทั้งได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาเกี่ยวกับวันหยุดประเพณีเพิ่มเติมมาอีก 2 วัน คือ วันที่ 28 กรกฎาคม (วันคล้ายวันพระราชสมภพพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10) และวันที่ 13 ตุลาคม (วันคล้ายวันเสด็จสวรรคตพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร) แล้วก็ตาม

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้เนื้อหาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะกำหนดชัดเจนแล้ว แต่ยังมีผู้ประกอบการเป็นจำนวนมากยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี โดยผู้ประกอบการบางรายไม่ได้ถือเอา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่กลับไปยึดถือเอาประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทยมาให้เป็น

เกี่ยวกับการประกาศวันหยุดแทน และยังมีผู้ประกอบการบางส่วนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้เป็นความเข้าใจผิดของผู้ประกอบการ และยังทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิเกี่ยวกับการได้สิทธิเรื่องวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดชดเชยตามวันหยุดตามประเพณี ซึ่งสาเหตุอาจจะมาจากความไม่เข้าใจหรือไม่ทราบว่าวันหยุดดังกล่าวที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษานั้น ด้วยประการดังที่กล่าวมาแล้ว อาจจะส่งผลกระทบต่อทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างได้ กล่าวคือ การก่อกำเนิดลูกจ้างเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานและความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อความไม่พอใจลูกจ้างขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง ซึ่งอาจกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว มีการลาออกหรือหางานใหม่ที่ให้สิทธิประโยชน์ดีกว่า ทำให้นายจ้างสูญเสียพนักงานที่มีประสบการณ์ และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ นำไปสู่ความขัดแย้งภายในองค์กรและทำให้บรรยากาศการทำงานแย่ลง จึงมีความจำเป็นที่จะแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันสำหรับการกำหนดวันหยุด โดยกำหนดจากศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นที่สถานประกอบการของนายจ้างตั้งอยู่ โดยกำหนดไม่ต่ำกว่า 13 วัน แต่ไม่เกิน 15 วัน โดยไม่รวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด เพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมและความเสมอภาคระหว่างกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาของแนวคิดในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณี
2. เพื่อศึกษาความเข้าใจของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณี ตามมาตรา 29
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรา 29
4. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของมาตรการบังคับใช้กฎหมาย
5. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติ

สมมติฐานการวิจัย

วันหยุดตามประเพณี เป็นสิทธิของลูกจ้างซึ่งได้รับความคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีการกำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี ให้ลูกจ้างเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบสามวัน ทั้งนี้ โดยรวมเข้ากับวันแรงงานแห่งชาติ และให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น และในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำปีของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไปแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีปัญหาความไม่เสมอภาคกัน เนื่องจากในปัจจุบันทางรัฐบาลได้มีการประกาศวันหยุดเพิ่มเติมจากวันหยุดตามประเพณีแบบดั้งเดิม เพื่อใช้ในการกระตุ้นเศรษฐกิจ ซึ่งผู้ประกอบการ

บางรายก็เล็งเห็นความสำคัญในการประกาศกำหนดวันหยุดเพิ่มของรัฐ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันในการปฏิบัติงาน โดยในสถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ลูกจ้างสามารถรับรู้ได้ผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ได้อย่างเร็วรวดเร็ว อาจทำให้ลูกจ้างเสียกำลังใจในการทำงานให้แก่นายจ้าง และยังส่งผลให้นายจ้างได้รับงานที่ไม่เต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ดีของลูกจ้าง และคงไว้ซึ่งลูกจ้างที่จงรักภักดีต่อนายจ้าง ประกอบกับบทบัญญัติตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีเคยมีการแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณี และเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบัน จึงเสนอให้มีการปรับปรุงการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างมาตรา 29 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มเติมในวันหยุดพิเศษที่ต่อเนื่องจากวันหยุดตามประเพณี ที่นายจ้างกำหนดให้หยุดให้ลูกจ้างได้หยุดในวันนั้นเพิ่มขึ้นด้วย โดยนายจ้างควรพิจารณาวันหยุดที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นของภูมิภาคนั้น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างและวัฒนธรรมในพื้นที่ เพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมและเสมอภาคกันของลูกจ้างภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 29 วรรคสอง คำนึงถึงความเหมาะสมของวัฒนธรรม ศาสนา และประเพณีของลูกจ้างในสถานประกอบการ รวมถึงกำหนดให้กลไกดังกล่าวมีสถานะตามกฎหมาย และสามารถตรวจสอบได้โดยหน่วยงานของรัฐ ด้วยการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 96/1 เกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และเพิ่มบทบาทของคณะกรรมการลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อให้มีอำนาจในการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือคัดค้านเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างอย่างเป็นรูปธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยฉบับนี้ เป็นการศึกษาโดยการพิจารณาพื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง เปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง ตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ เพื่อนำมาการวิเคราะห์มาตรการทางนโยบายและกฎหมายของไทย ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง และใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาแก้ไข มาตรการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณี ตามความมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเป็นมาของแนวคิดในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการได้รับวันหยุดตามประเพณี ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรค ประเมินประสิทธิภาพของมาตรการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติ ด้วยวิธีการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ค้นคว้ารวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ ทั้งจากหนังสือ ตำราวิชาการ

บทความ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ คำพิพากษาของศาลฎีกา และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสืบค้นข้อมูล เอกสารทางกฎหมายจากสื่อสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน หรือองค์กรของรัฐและเอกชนทั้งของไทย และของต่างประเทศ โดยการนำข้อมูลมาเรียบเรียง วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เปรียบเทียบเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุดังกล่าว ตลอดจนหาแนวทางกำหนดหลักการเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง ตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. เพื่อสร้างมาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง ตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
3. เป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง ตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ถูกต้อง เหมาะสมเป็นธรรม และเพื่อสอดคล้องกับหลักการแห่งการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

ผลการวิจัย

1. ความเป็นมาของแนวคิดในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณี

แนวคิดในการคุ้มครองสิทธิวันหยุดของลูกจ้างมีพื้นฐานจากหลักสิทธิมนุษยชนที่ยอมรับว่า “การพักผ่อน” เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) มาตรา 24 ที่ระบุว่าทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่าง รวมถึงวันหยุดประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง (United Nations, 1948) หลักการดังกล่าวสะท้อนในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Convention No. 14, No. 132) ซึ่งเน้นการให้วันหยุดแก่ลูกจ้างตามความเหมาะสมของวัฒนธรรมและศาสนา (International Labour Organization, 1970) ประเทศไทยได้นำหลักการนี้มาปรับใช้ผ่านพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี โดยต้องประกาศล่วงหน้า โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้ระบุวันหยุดที่ชัดเจน ทำให้นายจ้างมีอำนาจตัดสินใจเลือกวันหยุดตามความเหมาะสมของตนเอง ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเชื่อหรือประเพณีของลูกจ้างในบางกรณี (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2565)

2. ความเข้าใจของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณี ตามมาตรา 29

ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจต่อมาตรา 29 แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยนายจ้างส่วนใหญ่เข้าใจว่าการกำหนดวันหยุดเป็นดุลยพินิจของตน และอิงตามวันหยุดราชการเป็นหลักโดยไม่พิจารณาวัฒนธรรม

ของลูกจ้าง ขณะที่ลูกจ้างจำนวนมากไม่ทราบว่าตนมีสิทธิเรียกร้องวันหยุดที่ตรงกับศาสนา หรือประเพณีของตนเอง (พัชรี้ ตั้งกองทรัพย์, 2562) ทั้งนี้ ความไม่กล้าท้วงติงของลูกจ้างส่วนใหญ่เกิดจากความกลัวว่าจะกระทบต่อการจ้างงาน ความไม่สมดุลของข้อมูลและอำนาจระหว่างทั้งสองฝ่ายทำให้เกิดช่องว่างในการใช้สิทธินี้ และสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึง

3. ศึกษาและวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรา 29

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติ ตามมาตรา 29 ยังประสบปัญหาในหลายด้าน โดยเฉพาะในแง่ของเนื้อหากฎหมายที่ยังไม่ชัดเจน โดยไม่ได้กำหนดรายการวันหยุดเฉพาะไว้ ส่งผลให้นายจ้างใช้ดุลพินิจตามความเหมาะสมของกิจการเป็นหลัก ซึ่งในบางกรณีอาจไม่สะท้อนความหลากหลายทางวัฒนธรรมของลูกจ้าง เช่น กรณีลูกจ้างที่นับถือศาสนาอิสลาม หรือศาสนาอื่นที่มีวันสำคัญไม่ตรงกับวันหยุดราชการ แต่ไม่ได้รับวันหยุดตามความเชื่อของตน (วิชุดา ภูษิต, 2564) อีกทั้ง ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการร้องเรียนได้อย่างปลอดภัย หรือไม่มีความมั่นใจว่าการร้องเรียนจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหอย่างแท้จริง ปัญหาเหล่านี้แสดงให้เห็นว่ากฎหมายแม้จะมีเจตนารมณ์ที่ดี แต่ยังขาดกลไกปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้

4. การประเมินประสิทธิภาพของมาตรการบังคับใช้กฎหมาย

การประเมินประสิทธิภาพของมาตรการบังคับใช้กฎหมาย มาตรา 29 ยังขาดประสิทธิภาพในหลายมิติ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานนอกระบบ หรือกิจการขนาดเล็กที่มักไม่มีเจ้าหน้าที่รัฐเข้าไปตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แรงงานในบางพื้นที่ยังชี้ให้เห็นว่าการตรวจสอบวันหยุดตามประเพณีไม่ใช่ประเด็นที่ได้รับความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ และไม่มีเครื่องมือหรือแนวปฏิบัติที่ใช้วัดหรือประเมินได้ชัดเจน อีกทั้งยังไม่มีฐานข้อมูลที่เก็บข้อมูลการร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิวันหยุดโดยเฉพาะ ทำให้ไม่สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของมาตรการได้อย่างเป็นรูปธรรม กรณีเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพของกลไกการบังคับใช้กฎหมายให้ทันสมัยและมีระบบติดตามผลที่เป็นมาตรฐาน

5. เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ เช่น กฎหมายแรงงานของแคนาดา สหราชอาณาจักร และมาเลเซีย พบว่ามีการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกวันหยุดทางศาสนาหรือวัฒนธรรมบางวันด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน (Government of Canada, 2023) ดังนั้น การปรับปรุงมาตรา 29 ควรพิจารณาเพิ่มความชัดเจนในนิยาม “วันหยุดตามประเพณี” และกำหนดกลไกให้ลูกจ้างสามารถเลือกวันหยุดตามความเชื่อของตนได้น้อย 1-2 วันต่อปี นอกจากนี้ ควรเสริมบทบาทของคณะกรรมการลูกจ้างหรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ให้สามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวันหยุดที่เหมาะสม พร้อมทั้งจัดทำแนวปฏิบัติจากกระทรวงแรงงาน และสร้างช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างมีความยุติธรรมและยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

สรุป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างในบริบทของกฎหมายแรงงานไทย โดยเฉพาะตามบทบัญญัติมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหาในการบังคับใช้ เปรียบเทียบกับกฎหมายและแนวปฏิบัติในต่างประเทศ และเสนอแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายให้มีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แม้กฎหมายแรงงานไทยจะมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองสิทธิวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างอย่างชัดเจน แต่ยังคงขาดความชัดเจนในรายละเอียด โดยเฉพาะการไม่กำหนดวันหยุดตามประเพณีไว้โดยเฉพาะ ทำให้นายจ้างสามารถใช้ดุลพินิจได้ตามความเหมาะสมขององค์กร ซึ่งในหลายกรณีอาจไม่สอดคล้องกับศาสนา ขนบธรรมเนียม หรือวัฒนธรรมของลูกจ้าง ส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาคในการใช้สิทธิดังกล่าว

นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงสำรวจและการสัมภาษณ์พบว่า ทั้งนายจ้างและลูกจ้างยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรา 29 แตกต่างกันอย่างมากระหว่างนายจ้างบางส่วนขาดความเข้าใจในเจตนารมณ์ของกฎหมาย ขณะที่ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยไม่ตระหนักถึงสิทธิของตนหรือไม่กล้าทวงถามสิทธิ ด้วยความกลัวผลกระทบด้านการจ้างงาน ปัญหาเหล่านี้ถูกซ้ำเติมด้วยกลไกการบังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ โดยเฉพาะในภาคแรงงานนอกระบบหรือสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่ไม่มีระบบตรวจสอบและกลไกร้องเรียนที่เข้าถึงได้

การคุ้มครองสิทธิในวันหยุดตามประเพณีจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงได้ ก็ต่อเมื่อมีการปรับปรุงทั้งในระดับบทบัญญัติกฎหมาย การส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงาน และการพัฒนากลไกการบังคับใช้ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเปิดพื้นที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของตนเองในสถานที่ทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการสิทธิมนุษยชนกับสิทธิวันหยุดตามประเพณีในกฎหมายไทย

มาตรา 29 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติสิทธิวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างไว้อย่างชัดเจนในระดับหนึ่งนั้น สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากล โดยเฉพาะปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 24 ซึ่งระบุให้บุคคลมีสิทธิในการพักผ่อนและวันหยุด การที่กฎหมายไทยกำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน จึงสะท้อนความพยายามในการบูรณาการสิทธิมนุษยชนเข้ากับนโยบายแรงงาน อย่างไรก็ตาม ความไม่ชัดเจนในรายละเอียดของกฎหมายไทย เช่น การไม่ระบุวันหยุดที่ต้องเคารพต่อวัฒนธรรมของลูกจ้างในกลุ่มศาสนาน้อย อาจขัดต่อหลักการ “ไม่เลือกปฏิบัติ” (non-discrimination) ซึ่งเป็นหลักสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน

2. ความเข้าใจของนายจ้างและลูกจ้างต่อมาตรา 29 กับทฤษฎีเรื่อง “ช่องว่างความรู้” ในกฎหมายแรงงาน ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับสิทธิวันหยุดตามประเพณี สอดคล้องกับทฤษฎี

“ช่องว่างความรู้ทางกฎหมาย” (legal knowledge gap) ของ Albiston (2010) ที่กล่าวว่า กฎหมายอาจไร้ความหมายในทางปฏิบัติหากผู้มีสิทธิไม่ตระหนักหรือไม่กล้าใช้สิทธิของตน ในกรณีนี้แม้กฎหมายไทยจะมีบทบัญญัติรองรับสิทธิอย่างชัดเจน แต่การไม่เข้าใจของทั้งสองฝ่ายกลับส่งผลให้เกิด “ช่องว่างเชิงพฤติกรรม” ที่ทำให้สิทธินั้นไม่สามารถถูกใช้ได้จริง อภิปรายในส่วนนี้จึงชี้ให้เห็นว่า การจัดอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิแรงงานมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการออกกฎหมาย

3. ความไม่ชัดเจนของมาตรา 29: ปัญหาเชิงโครงสร้างของการร่างกฎหมายแรงงานไทย โดยมาตรา 29 เปิดช่องให้นายจ้างใช้ดุลพินิจในการกำหนดวันหยุด โดยไม่มีกรอบหรือแนวทางบังคับชัดเจน อาจถูกมองว่าเป็นปัญหาจาก “โครงสร้างของกฎหมาย” มากกว่าปัญหาทางพฤติกรรมของนายจ้างเพียงอย่างเดียว นักวิชาการอย่าง พรชัย เยาวเลข (2560) เคยเสนอว่า การร่างกฎหมายแรงงานไทยจำนวนมากยังมีลักษณะทั่วไปและคลุมเครือเกินไป ซึ่งเปิดโอกาสให้เกิดการตีความตามอำเภอใจ การอภิปรายในที่นี้จึงได้แย้งว่าการแก้ไขกฎหมายไม่ควรเน้นเพียงการเพิ่มบทลงโทษ แต่ควรปรับปรุงในระดับหลักการและภาษากฎหมายให้ชัดเจน ยืดหยุ่น และตอบโจทย์ความหลากหลายของแรงงานในสังคมปัจจุบัน

4. การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่มีประสิทธิภาพกับ “ข้อจำกัดเชิงนโยบาย” ในการคุ้มครองแรงงาน การบังคับใช้มาตรา 29 พบว่า แม้กฎหมายมีอยู่จริง แต่ภาครัฐยังขาดระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในภาคแรงงานนอกระบบ สะท้อนถึงปัญหาเชิงนโยบายมากกว่าปัญหาทางกฎหมาย Deakin (2007) ได้เสนอว่า ในประเทศที่มีภาคแรงงานนอกระบบขนาดใหญ่ กฎหมายเพียงอย่างเดียวไม่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านความเป็นธรรมได้ หากไม่มีโครงสร้างสนับสนุน เช่น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเฉพาะทางฐานข้อมูล หรือระบบร้องเรียนที่เชื่อถือได้ ดังนั้น การอภิปรายในที่นี้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาของมาตรา 29 ไม่ใช่แค่ “มีหรือไม่มีกฎหมาย” แต่คือ “รัฐมีศักยภาพพอที่จะผลักดันให้กฎหมายมีผลจริงหรือไม่”

5. แนวทางการปรับปรุงกฎหมายไทยเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ผลการศึกษาที่เสนอให้มีการปรับปรุงมาตรา 29 โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิเลือกวันหยุดบางวันตามศาสนาหรือวัฒนธรรมของตนเอง สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในหลายประเทศ เช่น แคนาดา มาเลเซีย และอังกฤษ ซึ่งเปิดช่องให้มี “personal cultural leave” หรือ “floating holidays” แนวทางนี้มีงานวิจัยสนับสนุนว่าช่วยลดความขัดแย้งในสถานประกอบการ และส่งเสริมความจงรักภักดีของลูกจ้าง การอภิปรายในประเด็นนี้จึงชี้ให้เห็นว่า กฎหมายไทยสามารถยืดหยุ่นและทันสมัยขึ้นได้ หากเปิดรับแนวทางที่ต่างประเทศใช้อย่างได้ผล และปรับให้เหมาะกับบริบทวัฒนธรรมไทย เช่น การให้ลูกจ้างเสนอวันหยุดพิเศษต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อขออนุมัติร่วมกับนายจ้าง

แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายคุ้มครองสิทธิวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้าง แต่ในเชิงปฏิบัติยังขาดความชัดเจนและกลไกสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้อง การตีความกฎหมาย และการบังคับใช้ การเปรียบเทียบกับต่างประเทศและทฤษฎีทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าการคุ้มครองสิทธินี้จะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อมีการปรับปรุงทั้งในระดับโครงสร้างทางกฎหมาย นโยบายรัฐ และการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง ตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สามารถกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง ได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและกฎหมาย

1.1 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (1 พฤษภาคม) ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และหากรัฐบาลประกาศวันใดเป็นวันหยุดพิเศษที่ต่อเนื่องจากวันหยุดตามประเพณี ที่นายจ้างกำหนดให้หยุดให้ลูกจ้างได้หยุดในวันนั้นเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ลูกจ้างในการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง และลดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้แก่นายจ้าง และคงไว้ซึ่งลูกจ้างที่จงรักภักดีต่อนายจ้าง ประกอบกับบทบัญญัติตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีเคยมักมีการแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณี และเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท ของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในปัจจุบัน จึงเสนอให้มีการปรับปรุงการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง จากปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน เป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 15 วัน

1.2 ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีใด ไม่ติดต่อกับวันหยุดสุดสัปดาห์หรือวันหยุดยาวให้เลื่อนวันหยุดนั้นให้ติดต่อกับวันหยุดสุดสัปดาห์หรือวันหยุดยาวได้ เช่น หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันพุธ ให้เลื่อนวันหยุดนั้นเป็นวันศุกร์หรือวันเสาร์ (แล้วแต่กรณี) เพื่อจะได้หยุดยาวในวันหยุดสุดสัปดาห์หรือวันหยุดยาว (แล้วแต่กรณี) ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง

1.3 ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้ (กรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน) หรือลูกจ้างไม่เห็นชอบกับวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างที่ประกาศกำหนด ให้ขอความเห็นชอบจากสหภาพแรงงาน เพื่อพิจารณาและทำความเข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในการกำหนดวันหยุดตามประเพณี เพื่อก่อให้เกิดความยืดหยุ่นเหมาะสม และเป็นธรรมทั้งแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ในการกำหนดวันหยุดตามประเพณีนั้น

จากรูปแบบในการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพิจารณาเป็นด้านกฎหมาย และด้านนโยบาย ดังนี้

ตามมาตราการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมใน เรื่อง การกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง ดังต่อไปนี้

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 29 วรรคหนึ่ง ในเรื่องการกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง

โดยแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 29 วรรคหนึ่ง “ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบห้าวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และ

หากรัฐบาลประกาศวันใดเป็นวันหยุดพิเศษที่ต่อเนื่องจากวันหยุดตามประเพณี ที่นายจ้างกำหนดให้หยุดให้ลูกจ้างได้หยุดในวันนั้นเพิ่มขึ้นด้วย

1.4 แก้ไขเพิ่มเติมบทบาทของคณะกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยเสนอให้แก้ไขมาตรา 96/1 ให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเสนอความคิดเห็นหรือคัดค้านการกำหนดวันหยุดของนายจ้างได้ โดยมีผลผูกพันหรือใช้ในการพิจารณาร่วมกับฝ่ายนายจ้าง เพื่อสร้างความสมดุลในเชิงอำนาจภายในองค์กร

1.5 กำหนดให้มีแนวทางกลางจากกระทรวงแรงงาน ควรมีการจัดทำ “แนวทางปฏิบัติ” (guideline) สำหรับนายจ้างทั่วประเทศเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดตามประเพณีที่เคารพความหลากหลาย และมีความยืดหยุ่นตามลักษณะขององค์กรและภูมิภาค

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิแรงงานให้แก่ลูกจ้างและนายจ้าง

ควรมีการอบรมหรือให้ความรู้ผ่านคู่มือ แผ่นพับ สื่อออนไลน์ หรือการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะมาตรา 29

2.2 จัดตั้งกลไกร้องเรียนและรับฟังความคิดเห็นของลูกจ้างอย่างปลอดภัย

ควรมีกลไกกลางที่ลูกจ้างสามารถร้องเรียนได้อย่างไม่เปิดเผยตัวตน และไม่ต้องกังวลว่าจะถูกกลั่นแกล้งจากนายจ้าง เช่น ผ่านระบบร้องเรียนออนไลน์ของกระทรวงแรงงาน พร้อมกำหนดระยะเวลาในการตอบรับและแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน

2.3 ให้เจ้าหน้าที่แรงงานมีบทบาทเชิงรุกในการติดตามการปฏิบัติตามกฎหมาย

หน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบควรได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากร บุคลากร และแนวทางการตรวจสอบเฉพาะทางสำหรับกรณีวันหยุดตามประเพณี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย

2.4 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในองค์กร

สถานประกอบการควรเปิดพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุด โดยเฉพาะในกิจการที่มีลูกจ้างต่างศาสนา หรือลูกจ้างจากหลากหลายวัฒนธรรม เพื่อให้การกำหนดวันหยุดเป็นไปโดยความสมัครใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2565). *แนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กระทรวงแรงงาน.
- ธีระปรกรณ์ ธีระภักทรปรกรณ์ และ กิตติ ชยางคกุล. (2565). ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทย ศึกษากรณีความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(49), 20-35.
- พรชัย เยาวเลข. (2560). การวิเคราะห์บทบาทของกฎหมายแรงงานในบริบทไทย. *วารสารนิติศาสตร์*, 5(1). 95-115.

- พัชรี ตั้งกองทรัพย์. (2562). การคุ้มครองสิทธิแรงงานในประเทศไทย: ความท้าทายและข้อเสนอแนะ. *วารสารนิติศาสตร์ มธ*, 8(2). 2-35.
- วิชุดา ภูษิต. (2564). สิทธิวันหยุดตามประเพณีของแรงงานในบริบทความหลากหลายทางศาสนา. *วารสารกฎหมายแรงงาน*, 6(1). 55-68.
- ส่วนนิติการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2567). *นิติกรรมและสัญญา*. <https://dla.wu.ac.th/th/archives/3585>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *รายงานสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Albiston (2010). *Institutional Inequality and the Mobilization of the Family and Medical Leave Act*. Cambridge University Press.
- Deakin, S. (2007). *Legal Origin Labour Regulation and Firm Performance*. Centre for Business Research. University of Cambridge.
- Government of Canada. (2023). *Public Holidays and Vacations*. <https://www.canada.ca/en>.
- International Labour Organization. (1970). *C132 - Holidays with Pay Convention (Revised)*, 1970 (No.132).
- United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Article 24.