

“การคุ้มครองแรงงาน กรณีศึกษา การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์”

โดยนางสาวปัทรินทร์ นีระพล นิตกรปฏิบัติการ

“การคุ้มครองแรงงาน กรณีศึกษา การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์”

หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บทบัญญัติเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีอยู่หลายกรณีด้วยกัน ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ ดังต่อไปนี้

- นายจ้างจะให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน ๕ ประเภท ตามที่กฎหมายไว้ในมาตรา ๓๙ ไม่ได้
มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้
(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
(๔) งานที่ทำในเรือ
(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาปกติ ตามมาตรา ๓๙/๑ ไม่ได้
มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่าง เวลา ๒๒.๐๐-๐๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
แต่มีข้อยกเว้นตาม มาตรา ๓๙/๑ วรรคสอง กล่าวคือ
ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร วิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป
- สิทธิในการลาคลอดบุตรของหญิงมีครรภ์ เป็นไปตามมาตรา ๔๑
มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวันวันลาเพื่อการคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายรวมรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย
- หญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอด ก็ได้ ตามมาตรา ๔๒
มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น
- ห้ามมิให้เลิกจ้าง เพราะเหตุลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์ ตามมาตรา ๔๓
มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

แต่อย่างไรก็ดี หากเป็นกรณีการเลิกจ้างที่ไม่ใช่เพราะเหตุกรณีนายจ้าง ก็สามารถเลิกจ้างได้ ตัวอย่าง คำพิพากษา ฎีกาที่ ๑๙๕๖/๒๕๔๘ ที่ว่า แม้ในระหว่างการลาเพื่อคลอดบุตร นายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างหญิงนั้นได้ หากไม่ปรากฏว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงนั้นเพราะเหตุมีครรภ์ การเลิกจ้างนั้นไม่ต้องห้ามตาม มาตรา ๔๓

Q & A

ข้อตกลงว่า หากลูกจ้างตั้งครรภ์ภายใน ๒ ปี ให้ถือว่าลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างกระทำได้หรือไม่

ข้อตกลงว่าหากลูกจ้างตั้งครรภ์ภายใน ๒ ปี ให้ถือว่าลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง นั้น ข้อตกลงดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ ซึ่งขัดต่อ มาตรา ๔๓ ที่บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ ข้อตกลงดังกล่าวจึงเป็นโมฆะ ไม่อาจจะใช้บังคับกันได้

เนื่องจาก พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย สัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้างข้อใดเป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ย่อมตกเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐ ส่วนข้อสัญญาหรือข้อตกลงใด แตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ย่อมตกเป็นโมฆะตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๑

ตัวอย่างที่น่าสนใจเพิ่มเติม* เกี่ยวกับข้อตกลงหรือข้อสัญญาระหว่างนายจ้างลูกจ้างที่ตกเป็นโมฆะ

- สัญญาประนีประนอมยอมความที่แตกต่างจาก กฎหมายแรงงาน เป็นโมฆะ
- สัญญากับลูกจ้างว่า ช่วงเวลาขับรถรับส่ง ผู้จัดการ ไม่ใช่เวลางาน งดจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นโมฆะ
- สัญญากับลูกจ้างว่า การเลิกจ้างไม่มีความผูกพันต้องจ่ายค่าชดเชย เป็นโมฆะ
- ทำข้อตกลงที่เอาเปรียบลูกจ้าง เช่น จ่ายค่าจ้างปกติและเหมาค่าล่วงเวลารวมกัน เป็นลักษณะผูกพันยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไป โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นโมฆะ
- บรรดาข้อบังคับ คำสั่ง หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานที่มีข้อความขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็ตกเป็นโมฆะ เช่นกัน