

## การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน

นายสุริเยนทร์ ศรีสังข์\*

### บทนำ

ด้วยสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจนเปลี่ยนไปสู่สังคมโลกยุคดิจิทัลที่ไม่ว่าจะอยู่ห่างกันเท่าใดก็สามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างง่ายดาย ไม่ว่าจะผ่านทาง การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) การส่งข้อความ (sms) และการส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในโทรศัพท์มือถือ ล้วนแล้วแต่ส่งผลให้บุคคลต่าง ๆ สามารถติดต่อหรือเข้าถึงกันได้อย่างง่ายดายและทำให้ ช่องว่างระหว่างการติดต่อสื่อสารแคบลงโดยเฉพาะในโลกของการทำงานที่ย่อมมีการติดต่อสื่อสารระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอยู่เสมออันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยปกติของสภาพ การทำงาน และช่วยทำให้งานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงได้อย่างทันท่วงทีตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้าง ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล อย่างไรก็ตาม หากการติดต่อสื่อสารจากนายจ้างนั้นได้ก้าวข้ามเวลาทำงานตามปกติ แต่มาเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ลูกจ้างต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือเวลากับครอบครัวในช่วงวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดลาพักผ่อน เช่นนี้เป็นเรื่องที่เหมาะสมหรือสมควรให้เกิดขึ้นหรือไม่ เพียงใด โดยหากยังคง ปล่อยให้มีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเช่นนี้เกิดขึ้นต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ อาจขยายลูกกลมจนกลายเป็น ปัญหาที่บั่นทอนสุขภาพจิตและสุขภาพกายของลูกจ้างในระยะยาว ดังจะเห็นได้จากขณะนี้ในสื่อสังคม ออนไลน์เราสามารถพบเห็นหรือได้ยินได้ฟังเสียงบ่นจากลูกจ้างเพิ่มมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับปัญหาการติดต่อ สื่อสารนอกเวลาทำงาน เช่น “นายจ้างขอโทรมาสั่งงานตั้งแต่เช้านี้ที่ยังไม่ถึงเวลาเริ่มทำงาน นายจ้าง สั่งให้ทำงานตอนหลังเลิกงานแล้วบังคับให้นำมาส่งในวันรุ่งขึ้น นายจ้างสั่งให้ทำงานในวันหยุด หรือนายจ้าง บังคับให้ลูกจ้างเข้าร่วมในกลุ่มไลน์หรือเฟซบุ๊กของที่ทำงานแล้วสั่งให้ทำงานนอกเวลาทำงาน” เป็นต้น

สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ในต่างประเทศเริ่มมีการตระหนักและให้ความสำคัญ เพิ่มมากขึ้นในการแก้ไขปัญหาการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง ดังจะเห็นตัวอย่างได้จาก สาธารณรัฐฝรั่งเศสที่เป็นประเทศแรกที่มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อรองรับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสาร “droit à la déconnexion” หรือ “right to disconnect” เนื่องจากเป็นประเทศที่มีระบบการจัดการด้านแรงงาน อย่างเป็นระบบและมีสภาพแรงงานต่าง ๆ ที่เข้มแข็งพร้อมที่จะเจรจาต่อรองกันนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นแบบอย่างให้ประเทศอื่น ๆ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายภายในของตนเองเพื่อรองรับสิทธิตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานด้วยเช่นกัน โดยมีเจตนารมณ์สำคัญของการให้ความคุ้มครองความสิทธิ ในความเป็นอยู่ส่วนตัวของลูกจ้างให้ปราศจากการถูกแทรกแซงหรือก้าวล่วงเข้ามาในชีวิตของลูกจ้างนอกเหนือ เวลาทำงาน อันจะเป็นการช่วยแบ่งแยกระหว่างโลกของการทำงานและโลกของความเป็นอยู่ส่วนตัวให้แยก ออกจากกันอย่างชัดเจน และเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างให้เป็นไปอย่างยั่งยืน

---

\* นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ ฝ่ายกฎหมายสวัสดิการสังคม กองกฎหมายสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

## การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในกฎหมายของประเทศไทย

กรณีที่นายจ้างมีการติดต่อสื่อสารการทำงานกับลูกจ้างในวันทำงาน<sup>๑</sup> ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดให้เป็นเวลาทำงานปกติตามมาตรา ๒๓<sup>๒</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ถือเป็น การปฏิบัติงานในเวลาทำงานปกติของลูกจ้างและทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันทำงานนั้น<sup>๓</sup> แต่ในกรณีที่มีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานปกตินอกเหนือไปจากที่กำหนดให้เป็นเวลาทำงานเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานนั้น มีความจำเป็นต้องพิจารณาก่อนว่า การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานดังกล่าวมีข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร กล่าวคือ หากเป็นการติดต่อสื่อสารเพื่อสอบถามเรื่องเล็ก ๆ น้อย เช่น การสอบถามรหัสผ่าน การขอเบอร์โทรศัพท์ หรือการปรึกษาหารือในเรื่องทั่ว ๆ ไปไม่ถึงขนาดกับเป็นการ

<sup>๑</sup>มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อน

ประจำปี

ฯลฯ

ฯลฯ

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

ฯลฯ

ฯลฯ

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันให้นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลา

ในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน

ในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน

ล่วงเวลาในวันหยุด

ฯลฯ

ฯลฯ

<sup>๒</sup>มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่ น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

<sup>๓</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

รบกวนชีวิตส่วนตัวของลูกจ้างมากเกินไปจนสมควร หรือไม่มีลักษณะเป็นการบังคับให้ลูกจ้างต้องลงมือกระทำการใด ๆ เช่นนี้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารดังกล่าวยังอยู่ในวิสัยที่เข้าใจได้โดยสภาพของการทำงานที่ย่อมต้องมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนอกเวลาเวลาทำงานปกติเกิดขึ้นบ้าง แต่หากการติดต่อสื่อสารนั้นถึงขนาดที่นายจ้างมีการสั่งงานหรือใช้อำนาจบังคับบัญชาให้ลูกจ้างต้องลงมือกระทำการใด ๆ เกิดขึ้นทั้งที่เป็นเวลาส่วนตัวของลูกจ้างแล้วย่อมถือได้ว่าลูกจ้างได้มีการทำงานล่วงเวลา<sup>๔</sup> เกิดขึ้นแล้ว โดยหากการทำงานล่วงเวลานั้นเกิดขึ้นในวันทำงานแล้วนายจ้างจำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ตามความในมาตรา ๒๔<sup>๕</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา<sup>๖</sup> ในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ตามความในมาตรา ๖๑<sup>๗</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างไม่ให้ความยินยอมในการทำงานล่วงเวลาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว นายจ้างจะถือว่าลูกจ้างขัดคำสั่งและใช้เป็นเหตุในการพิจารณาประเมินผลงานความดีความชอบของลูกจ้างไม่ได้ เพราะขัดกับหลักการการทำงานล่วงเวลาที่มิได้มีกฎหมายบัญญัติรองรับสิทธิของลูกจ้างให้จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน หรืออาจกล่าวได้ว่าสิทธิในการทำงานล่วงเวลาเป็นไปตามอำเภอใจหรือภายใต้ความยินยอมของลูกจ้างแต่ละคน นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลารวมถึงการให้ความยินยอมครั้งเดียวในขณะทำสัญญาจ้างไม่อาจนำมาใช้ได้แต่ลูกจ้างต้องให้ความยินยอมก่อนการทำงานล่วงเวลาเป็นคราว ๆ ไปด้วย<sup>๘</sup>

นอกจากนั้น หากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานส่งผลให้ลูกจ้างต้องทำงานในระหว่างวันหยุด<sup>๙</sup> ซึ่งโดยหลักการแล้วนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไม่ได้ เว้นแต่ในกรณีที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างจึงอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นตามความในมาตรา ๒๕<sup>๑๐</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

<sup>๔</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

<sup>๕</sup>มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

<sup>๖</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

<sup>๗</sup>มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

<sup>๘</sup>เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘ (กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, ๒๕๕๕), น. ๗๓.

<sup>๙</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

<sup>๑๐</sup>มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(มีต่อหน้าถัดไป)

โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด<sup>๑๑</sup> ให้แก่ลูกจ้างในอัตราเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยสำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หรือจ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยสำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ตามความในมาตรา ๖๒<sup>๑๒</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ รวมทั้งหากมีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด<sup>๑๓</sup> ให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ตามความในมาตรา ๖๓<sup>๑๔</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวพิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เป็นกฎหมายกลางที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการให้ความคุ้มครองแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปอย่างเหมาะสม มีการวางหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานในเรื่องทั่ว ๆ ไป เช่น การประกาศเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน หลักการทำงานล่วงเวลา หลักการทำงานในวันหยุด หลักการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมทั้งการกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยหลักการดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้กับกรณีที่นายจ้างได้มีการติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างนอกเวลาทำงานได้ อันจะช่วยรองรับให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างโดยถูกต้องตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดและสอดคล้องตรงตามสภาพข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างได้มีการทำงานเกิดขึ้นจากการติดต่อสื่อสารกับนายจ้างนอกเวลาทำงาน แต่หลักการเหล่านี้ก็อาจเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาที่ “ปลายเหตุ” เท่านั้น เนื่องจากหากวิเคราะห์ลงไปในเนื้อหาของสาระของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ แล้ว จะเห็นได้ว่า ยังไม่มีบทบัญญัติใดของกฎหมายนี้ที่กำหนดรองรับสิทธิ

(ต่อจากเชิงอรรถที่ ๑๐)

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

<sup>๑๑</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

<sup>๑๒</sup>มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

<sup>๑๓</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

<sup>๑๔</sup>มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้โดยเฉพาะที่น่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ “ต้นเหตุ” ตั้งแต่แรกว่า หากมีบทบัญญัติของกฎหมายรองรับให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้เพื่อเป็นการเคารพสิทธิหรือความเป็นอยู่ส่วนตัวของปัจเจกชนเกิดขึ้นก่อนแล้ว ก็ไม่มีประเด็นให้ต้องพิจารณาตามมาว่า การติดต่อสื่อสารนอกเวลาการทำงานนั้นทำให้เกิดการทำงานขึ้นหรือไม่ และจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างกันในอัตราเท่าใดให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ทางด้านสังคมกฎหมายแรงงาน ซึ่งในต่างประเทศเริ่มต้นตัวและมีการเพิ่มบัญญัติของกฎหมายรองรับเกี่ยวกับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน “droit à la déconnexion” หรือ “right to disconnect” บ้างแล้ว โดยผู้เขียนได้ทำการรวบรวมข้อมูลพอสังเขปดังมีรายละเอียดที่จะได้กล่าวถึงในลำดับถัดไป

### สิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในกฎหมายของต่างประเทศ

โดยที่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights) ข้อ ๑๒<sup>๑๕</sup> ได้มีการบัญญัติรับรองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคลไว้ว่า บุคคลใดจะถูกแทรกแซงในความเป็นส่วนตัว ครอบครัว ที่อยู่อาศัย หรือการสื่อสาร หรือจะถูกกลบหลู่เกียรติยศชื่อเสียงตามอำเภอใจ หรือโดยผิดกฎหมายไม่ได้ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองต่อการแทรกแซงสิทธิหรือการกลบหลู่ดังกล่าว และข้อ ๒๔<sup>๑๖</sup> ได้บัญญัติรับรองสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควรและวันหยุดเป็นครั้งคราว โดยได้รับค่าจ้าง จากหลักการสากลดังกล่าวทำให้มีประเด็นพิจารณาที่น่าสนใจตามมาว่า ในต่างประเทศมีมุมมองหรือแนวคิดต่อหลักสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน “droit à la déconnexion” หรือ “right to disconnect” อย่างไรบ้าง มีการบัญญัติเป็นกฎหมายในเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะหรือใช้วิธีการอื่นใดเพื่อรองรับสิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสาร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**สาธารณรัฐฝรั่งเศส** มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du Travail) ในมาตรา L2242-8 เพื่อรองรับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานหรือ “droit à la déconnexion” หรือ “El Khomri Law”<sup>๑๗</sup> มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๐๑๗ โดยบัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างไว้ว่า กิจกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ต้องทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงในการทำงาน โดยต้องระบุว่า เวลาทำงานของพนักงานในแต่ละวันเริ่มต้นและสิ้นสุดลงในเวลาใด นอกเหนือเวลาทำงาน พนักงานมีสิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เช่น ไม่อ่านและไม่ตอบอีเมลที่ถูกมาส่งมาจากบริษัทนอกเวลาทำงานได้โดยไม่ถือว่าเป็นความผิดและจะไม่ถูก

<sup>๑๕</sup>Article 12. No one shall be subjected to arbitrary interference with his privacy, family, home or correspondence, nor to attacks upon his honour and reputation. Everyone has the right to the protection of the law against such interference or attacks

<sup>๑๖</sup>Article 24. Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay.

<sup>๑๗</sup>Myriam El Khomri ชื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่เป็นริเริ่มเสนอกฎหมายเพื่อรองรับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารของลูกจ้าง

นำมาใช้ในการประเมินผลการทำงานของพนักงานคนนั้น หลักกฎหมายดังกล่าวมีที่มาจากสาธารณรัฐฝรั่งเศส เป็นประเทศที่ให้ความสำคัญและเคารพกับจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างที่มีกฎหมายกำหนดไว้ว่า ต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากเมื่อใดก็ตามที่นายจ้างมีการติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างนอกเวลา ทำงานโดยมีการส่งงานผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ถือเป็น การสร้างความไม่เป็นธรรม กับลูกจ้าง เพราะเท่ากับว่านายจ้างไม่เคารพต่อจำนวนชั่วโมงในการทำงานที่ทำให้ลูกจ้างมีจำนวนชั่วโมง ในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาให้ ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างต้องทำงานบางอย่างนอกเวลา ทำงาน รวมถึงการใช้เวลาค้นคว้างานจนมีผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนส่วนตัวของลูกจ้างหรือครอบครัว<sup>๑๘</sup> กฎหมายดังกล่าวจึงให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในการที่จะไม่ติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้โดยไม่มี ความผิด เช่น การไม่อ่านหรือไม่ตอบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือข้อความใด ๆ หรือการปิดอุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ต่าง ๆ เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างจะมีการทำข้อตกลงยกเว้นให้มีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานได้ หรือโดยลักษณะของงานแต่ละประเภทที่จะเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน หรือเป็นงาน ที่จำเป็นต้องมีการติดต่อระหว่างกันโดยมีเงื่อนไขของความแตกต่างทางด้านเขตเวลา ซึ่งข้อยกเว้นเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการตกลงกันให้เกิดความชัดเจนด้วย นอกจากนี้ ในมาตรา L2242-17 ที่เป็นบทบัญญัติ เกี่ยวกับการเจรจาตกลงกันในเรื่องของความเท่าเทียมกันในการทำงานระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย และคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ได้กำหนดความรองรับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานไว้ว่า ควรมีการตั้ง กฎการใช้เครื่องมือสื่อสารโดยคำนึงถึงเวลาพักผ่อนและวันหยุด รวมถึงเวลาส่วนตัวและเวลาครอบครัว ของลูกจ้าง หรือหากตกลงกันไม่ได้ นายจ้างต้องจัดทำข้อตกลงร่วมกันโดยให้มีการปรึกษาหารือระหว่าง คณะกรรมการลูกจ้างกับนายจ้าง เพื่อให้ระบุรูปแบบในการไม่ติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน และให้นำมา ปรับใช้โดยให้ลูกจ้างและนายจ้างตระหนักถึงการติดต่อสื่อสารอย่างมีเหตุผลอีกด้วย

สืบเนื่องจากกรณีที่สาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อรองรับสิทธิตัดขาด การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้ว ในเดือนกรกฎาคม ปี ๒๐๑๘ ศาลฎีกาของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้มีคำพิพากษาให้บริษัท Rentokil Initial ซึ่งเป็นบริษัทกำจัดแมลงสัญชาติอังกฤษต้องจ่ายเงินจำนวน ๖๐,๐๐๐ ยูโร ให้อดีตพนักงานที่ประจำอยู่ที่สำนักงานสาขาในสาธารณรัฐฝรั่งเศส และเป็นผู้ถูกขอให้สามารถ ติดต่อเรื่องงานได้ตลอดเวลา โดยคดีนี้น่าจะเป็นคดีแรกหลังจากที่สิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสาร “droit à la déconnexion” มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๐๑๗ เป็นต้นมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ศาลฎีกา ของสาธารณรัฐฝรั่งเศสตัดสินว่า การที่ขอให้ลูกจ้างต้องสามารถติดต่อตอบสนองทางเทคโนโลยีได้นั้น ก็เป็นการขัดต่อสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานและต้องให้จ่ายค่าชดเชยด้วย คดีนี้จึงเป็น คดีตัวอย่างให้นานาประเทศตระหนักถึงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายภายในเพื่อรองรับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสาร นอกเวลาทำงานในเวลาต่อมา

อาจกล่าวได้ว่า กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่ได้เป็นบทบัญญัติบังคับเด็ดขาด ห้ามนายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างในทุกกรณี แต่เป็นบทบัญญัติที่กำหนดเงื่อนไขบังคับ เฉพาะแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ต้องทำความตกลงกันให้เกิดความชัดเจนระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานว่าเริ่มต้นและสิ้นสุดลงเมื่อใด เช่น บริษัทผู้ผลิตรถยนต์เครือเดมเลอร์ เปลี่ยนกฎของบริษัทตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ โดยเพิ่มทางเลือกแก่พนักงานที่อยู่ในช่วงพักร้อนหรือวันหยุดให้สามารถ

<sup>๑๘</sup> ข้อมูลจาก <http://public-law.net/publaw/view.aspx?id=1998>, สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์

ตั้งค่าลบอีเมลที่ถูกส่งจากที่ทำงานได้แทนที่จะใช้ระบบตอบกลับอีเมลโดยอัตโนมัติ<sup>๑๙</sup> หรือบริษัท Michelin ทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่า วันศุกร์ตั้งแต่เวลา ๒๑.๐๐ น. ถึงวันจันทร์ ๐๗.๐๐ น. จะไม่มีการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานกับพนักงานในเรื่องงาน<sup>๒๐</sup> แต่หากมีการติดต่อให้ทำงานนอกเหนือจากเวลาที่ตกลงกันไว้แล้ว ย่อมเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่นายจ้างและลูกจ้างมีระหว่างกัน เว้นแต่ลักษณะและสภาพของงานนั้น ๆ ที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้ติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างได้

**สาธารณรัฐอิตาลี** ได้มีการเสนอกฎหมายฉบับที่ 2233-B ซึ่งเป็นกฎหมายที่รองรับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ก่อนที่กฎหมายนี้จะผ่านรัฐสภาและประกาศใช้บังคับเป็นกฎหมายฉบับที่ 81/2017 (มาตรการที่จะปกป้องลูกจ้างและมาตรการที่จะช่วยยืดหยุ่นเวลาและสถานที่ในการทำงาน) โดยในมาตรา 19 ได้กำหนดให้มีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยต้องระบุให้ชัดเจนถึงช่วงเวลาทำงาน ช่วงเวลาพักผ่อนของลูกจ้าง รวมทั้งระบุวิธีการ รูปแบบ หรือเครื่องมือใดบ้างที่จะต้องถูกตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอย่างชัดเจน โดยกฎหมายนี้ได้ถูกประกาศใช้บังคับเมื่อเดือนพฤษภาคม ค.ศ. ๒๐๑๗<sup>๒๑</sup>

**สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี** ไม่มีกฎหมายเฉพาะเพื่อรองรับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน แต่ในสถานประกอบการเกี่ยวกับรถยนต์ได้มีข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานเกิดขึ้น เช่น ในปี ๒๐๑๑ บริษัท Volkswagen ได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑,๐๐๐ คน สามารถปิดกั้นการติดต่อสื่อสารจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่ปรากฏอยู่ในโทรศัพท์ของพวกเขาได้ตั้งแต่เวลา ๑๘.๑๕ น. ไปจนถึง ๐๗.๐๐ น. แต่หลักการนี้ไม่อาจนำไปใช้ได้กับสถานประกอบการที่ต้องทำงานโดยมีเงื่อนไขความแตกต่างด้านเขตเวลา<sup>๒๒</sup> หรือบริษัท BMW ตั้งข้อกำหนดในเรื่องของเวลาการทำงานซึ่งลูกจ้างจะต้องเห็นพ้องกับนายจ้างในการกำหนดเวลาทำงานและกิจกรรมการติดต่อสื่อสารนอกเวลาที่เกิดขึ้นหลังเวลาทำงานที่ตกลงกัน กล่าวคือ หากมีการทำงานนอกเวลาเกิดขึ้นจะต้องถูกนับรวมเป็นเวลาทำงานด้วย อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างก็ยังคงสามารถยืนยันในสิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารในช่วงวันหยุดหรือวันลาพักผ่อน หรือเวลาเลิกงานตามปกติได้ด้วย<sup>๒๓</sup>

<sup>๑๙</sup>ข้อมูลจาก <https://www.bbc.com/thai/international-38482588>, สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๒๐</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑๘, ข้างต้น

<sup>๒๑</sup>ข้อมูลจาก <https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/italy-provisions-on-self-employed-workers-and-flexible-work-schedules/>, และ [http://www.revistabrasileiradeprevidencia.org/wp-content/uploads/2018/04/AVOGARO\\_RIGHT\\_TO\\_DISCONNECT.pdf](http://www.revistabrasileiradeprevidencia.org/wp-content/uploads/2018/04/AVOGARO_RIGHT_TO_DISCONNECT.pdf), สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

<sup>๒๒</sup>ข้อมูลจาก [https://www.vice.com/en\\_us/article/mxbvjv/new-york-city-email-right-to-disconnect](https://www.vice.com/en_us/article/mxbvjv/new-york-city-email-right-to-disconnect), สืบค้นข้อมูลเมื่อ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

<sup>๒๓</sup>ข้อมูลจาก [https://www.cms-lawnow.com/ealerts/2018/09/switching-on-to-switching-off-disconnecting-employees-in-europe?cc\\_lang=fr&fbclid=IwAR3p\\_\\_DBuf7Upza3lls-H3Nu4B-H83eQ9\\_ltEUAiTa1qshZn0nRvO8ceRTA](https://www.cms-lawnow.com/ealerts/2018/09/switching-on-to-switching-off-disconnecting-employees-in-europe?cc_lang=fr&fbclid=IwAR3p__DBuf7Upza3lls-H3Nu4B-H83eQ9_ltEUAiTa1qshZn0nRvO8ceRTA), สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

**สหรัฐอเมริกา** ในมลรัฐนิวยอร์กได้มีการเสนอกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน “right to disconnect” โดยกำหนดให้มีผลใช้บังคับที่เข้มงวดกว่าในสาธารณรัฐฝรั่งเศส เนื่องจากประสงค์ให้มีผลกับนายจ้างที่มีลูกจ้างมากกว่าสิบคนขึ้นไป โดยนายจ้างสามารถส่งข้อความนอกเวลาทำงานได้ แต่ต้องไม่เรียกร้องที่จะได้รับการตอบสนองจากลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างมีสิทธิไม่ตอบสนองทางโทรศัพท์หรืออีเมลนอกเหนือเวลาทำงาน เว้นแต่มีเหตุฉุกเฉิน ทั้งนี้ นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกปรับเงินไม่เกิน ๒๕๐ เหรียญ และค่าปรับดังกล่าวจะเพิ่มมากขึ้นถ้านายจ้างกำหนดบทลงโทษลูกจ้างซึ่งไม่ตอบสนองทางโทรศัพท์หรืออีเมลนอกเหนือเวลาทำงาน อย่างไรก็ตาม ร่างกฎหมายดังกล่าวยังไม่บรรลุผลในสหรัฐอเมริกานับตั้งแต่มีการเสนอกฎหมายตั้งแต่ปี ๒๐๑๘ เนื่องจากประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับสิทธินี้เท่าที่ควร และส่วนมากยังคงยึดติดกับการทำงานจนถึงกับไม่ยอมใช้วันหยุดพักผ่อนของตนเอง ดังจะเห็นได้สถิติการทำงานของประชาชนอเมริกันที่ยังคงใช้เวลาในการทำงานต่อคนต่อปีมากกว่าประชาชนของชาติอื่น ๆ<sup>๒๔</sup>

**สาธารณรัฐฟิลิปปินส์** ประสบปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้างที่ถูกบังคับโดยทางอ้อมให้ต้องทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการรับหรือส่งอีเมล หรือการส่งข้อความ หรือการตอบรับทางโทรศัพท์นอกเวลาทำงานจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ หากพิจารณาในแง่บวกดูเหมือนจะเป็นการเพิ่มคุณภาพในการทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วกลับส่งผลในแง่ลบต่อสวัสดิภาพของลูกจ้าง โดยจากผลการสำรวจพบว่า ลูกจ้างมีความเครียดสะสมและความคาดหวังอย่างไม่สิ้นสุดในการทำงานนอกเวลาทำงาน จนทำให้ลูกจ้างถึงจุดระเบิด (burn out) เพราะลูกจ้างไม่สามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้ ด้วยเหตุนี้ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์จึงได้มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อเพิ่มเรื่องสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน “right to disconnect” ที่มีเจตนารมณ์ในการเพิ่มคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลของลูกจ้างและทำให้นายจ้างต้องปรับเปลี่ยนนโยบายของบริษัทในการที่จะช่วยลดความกดดันให้พนักงานในการตอบสนองการทำงานนอกเวลาทำงานและลดความตึงเครียดลงให้ได้มากที่สุด

ประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มาตรา 84 ของข้อบังคับแห่งรัฐฉบับที่ 442 (The Labor code of the Philippines (Presidential Decree No. 442)) ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน โดยในมาตรา 84 กำหนดว่า ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง (a) เวลาทั้งหมดที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่หรือปรากฏตัวอยู่ในที่ทำงาน (b) เวลาทั้งหมดที่ลูกจ้างได้ทำงาน หมายรวมถึงเวลาที่ใช้ไปในการอ่านและตอบสนองต่อการสื่อสารที่เกี่ยวกับการทำงาน การรับหรือส่งออกทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีเมล ข้อความทางโทรศัพท์ และการโทรศัพท์นอกเวลาทำงาน<sup>๒๕</sup> พร้อมทั้งได้มีการเพิ่มหลักสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสาร “right to disconnect” เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในมาตรา 84-A กำหนดว่า สิทธิในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างนั้นจะไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือทางใด ๆ หากลูกจ้างไม่ตอบสนองการติดต่อ

<sup>๒๔</sup>ข้อมูลจาก [https://www.vice.com/en\\_us/article/evjk4w/right-to-disconnect-legislation-labor-movement](https://www.vice.com/en_us/article/evjk4w/right-to-disconnect-legislation-labor-movement), สืบค้นข้อมูลเมื่อ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

<sup>๒๕</sup>Article 84. Hours worked. Hours worked shall include (a) all time during which an employee is required to be on duty or to be at a prescribed workplace; and (b) all time during which an employee is suffered or permitted to work, including time spent reading and responding to work-related communications sent through electronic means, including, but not limited to e-mail, short message service (sms), and mobile phone calls, after working hours.



สื่อสารนอกเวลาทำงาน ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับนโยบายหรือข้อบังคับของนายจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 84-B ที่กำหนดไว้ว่า ให้นายจ้างมีหน้าที่กำหนดนโยบายการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน โดยระบุช่วงเวลา ที่ลูกจ้างไม่ต้องตอบสนองการทำงานนอกเวลาทำงานให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการรับส่งทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีการอื่นใด พร้อมทั้งให้นายจ้างต้องระบุเงื่อนไขและข้อยกเว้นให้ชัดเจนตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวง แรงงานกำหนด<sup>๒๖</sup> ทั้งนี้ สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ตามบทบัญญัติดังกล่าวได้มีผลใช้บังคับแล้วตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๐๑๗

**ราชรัฐลักเซมเบิร์ก** ไม่มีกฎหมายที่บัญญัติรองรับเกี่ยวกับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสาร ขึ้นมาโดยเฉพาะ แต่มีบทบัญญัติบางประการที่ศาลสามารถนำมาปรับใช้ในการช่วยปกป้องสิทธิของลูกจ้าง เกี่ยวกับการตัดขาดการติดต่อสื่อสารได้ เช่น การเคารพเวลาการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างต้องให้ความ เชื่อมั่นในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือการให้นายจ้างตั้งกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานกับ ลูกจ้างผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังตัวอย่างจากคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ในคดีหนึ่งเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๐๑๙ ศาลอุทธรณ์ได้มีคำพิพากษาในคดีที่ลูกจ้างระดับผู้จัดการร้านอาหารถูกไล่ออกจากงาน เนื่องจากมีพฤติกรรมก้าวร้าวและมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมต่อหัวหน้าซึ่งเป็นผู้จัดการร้านอาหาร โดยเกิดจาก การที่ลูกจ้างได้ตอบกลับอีเมลถึงผู้จัดการร้านอาหารที่ส่งมาต่อว่าเกี่ยวกับการทำงานของเขาในขณะที่กำลังใช้ เวลาหยุดพักผ่อนอยู่กับครอบครัว โดยศาลอุทธรณ์วินิจฉัยว่า ลูกจ้างมีสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารในขณะที่ ลากหยุดพักผ่อนได้ การที่ลูกจ้างได้ตอบกลับอีเมลด้วยข้อความที่ไม่เหมาะสมก็มีที่มาจากกรถูก “คุกคาม” โดยผู้จัดการร้านอาหารที่ไม่เคารพเวลาหยุดพักผ่อนของลูกจ้างก่อนหน้านั้นเอง พร้อมทั้งได้พิพากษาว่า การไล่ ลูกจ้างออกจากงานในคดีนี้ไม่เป็นธรรม<sup>๒๗</sup>

## บทวิเคราะห์การนำมาปรับใช้ในกฎหมายไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๓๒<sup>๒๘</sup> ได้กำหนดรองรับสิทธิและเสรีภาพ ของปวงชนชาวไทยเกี่ยวกับสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว การกระทำอันเป็นการละเมิด

<sup>๒๖</sup>Article 84-a. Right to disconnect. An employee shall not be reprimanded, punish, or otherwise subjected to disciplinary action if he or she disregards a work-related communication sent after work-hours, subject to the terms and conditions of the policy to be established by the employer as required in article 84-b hereof.

Article 84-b. Policy on after-hours use of technology. It shall be the duty of every employer to establish the hours when employees are not supposed to send or answer work-related e-mails, texts, or calls the employer shall determine the conditions and exemptions subject to such rules and regulations as the secretary of labor and employment may provide.

<sup>๒๗</sup>ข้อมูลจาก <https://www.castegnaro.lu/fr/news-events/m/a/court-recognises-employees-right-disconnect-when-leave/>, สืบค้นข้อมูลเมื่อ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

<sup>๒๘</sup>มาตรา ๓๒ บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว การกระทำอันเป็นการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือการนำข้อมูลส่วนบุคคล ไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าในทางใด ๆ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อประโยชน์สาธารณะ

หรือกระทบต่อสิทธิดังกล่าวจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้น เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ ในกรณีที่นายจ้างมีการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแก่ลูกจ้าง ที่อยู่ในช่วงเวลาของการพักผ่อนหรือใช้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัว จึงเท่ากับเป็นการฝ่าฝืนสิทธิในความเป็นอยู่ ส่วนตัวและครอบครัวของลูกจ้างด้วย ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า การมีกฎหมายภายในประเทศที่รองรับสิทธิ การตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน “right to disconnect” ดังกล่าว ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นถึง พัฒนาการทางกฎหมายภายในของประเทศและเป็นการแสดงออกในเวทีโลกว่า ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญ และตระหนักถึงการคุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวของลูกจ้างที่ควรปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้าง และทำให้สังคมนาระหว่างประเทศให้การยอมรับกฎหมายของประเทศไทยว่ามีความก้าวหน้าและทัดเทียมกับ ประเทศอื่น ๆ ดังตัวอย่างที่ประเทศไทยก็เคยมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในหลายกรณีเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ครอบคลุม เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักสากลมากยิ่งขึ้น เช่น มาตรา ๑๖<sup>๒๙</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการแก้ไขเพิ่มเติมความจากเดิมที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะผู้หญิงหรือเด็กจากการ ถูกกระทำการล่วงเกินทางเพศ ให้ขยายเป็นการคุ้มครองลูกจ้างโดยไม่จำกัดเพศและอายุจากการถูกกระทำ การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ หรือมาตรา ๑๘<sup>๓๐</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานฯ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐเพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลแทนที่ให้นายจ้างต้องไปติดต่อหรือแจ้งการ ดำเนินการใดต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ สถานที่ทำการของพนักงานเจ้าหน้าที่ดังเช่นที่เคยถือปฏิบัติมาแต่เดิม

ด้วยเหตุผลตามที่กล่าวมา ผู้เขียนจึงเห็นว่าประเทศไทยควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างจากการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน ได้ด้วยเช่นกัน<sup>๓๑</sup> หรืออย่างน้อยอาจเริ่มต้นจากการให้หน่วยงานของรัฐประชาสัมพันธ์แก่นายจ้างหรือ สถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเคารพสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยการไม่ติดต่อสื่อสาร นอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง รวมทั้งอาจให้นายจ้างและลูกจ้างเจรจาต่อรองกัน (collective bargaining)

<sup>๒๙</sup>มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

<sup>๓๐</sup>มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด หรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดี ประกาศกำหนด

<sup>๓๑</sup>กรณีที่มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานแล้วต่อมานายจ้างเลิก จ้างลูกจ้างเพราะเหตุว่า ลูกจ้างไม่ยินยอมให้ติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานถือว่าไม่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการ ทำงาน เช่นนี้เห็นว่า การเลิกจ้างของนายจ้างถือเป็น “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” ต่อลูกจ้างตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงาน กำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน

เป็นการภายในโดยกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน<sup>๓๒</sup> เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการติดต่อสื่อสาร เช่น กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานในช่วงเวลาตามที่กำหนดหรือในวันหยุด โดยไม่ถือเป็นความผิดของลูกจ้างหรือเป็นการละทิ้งหน้าที่การงาน เว้นแต่กรณีมีเหตุฉุกเฉินจำเป็นหรือเร่งด่วนตามที่ตกลงกัน

สำหรับแนวทางการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ นี้ก็อาจมีผู้โต้แย้งว่า ปัญหาไม่ได้เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้นายจ้างสามารถเข้าถึงลูกจ้างได้โดยง่าย แต่ปัญหาอาจเกิดจากตัวนายจ้างนั่นเองที่เห็นแก่ตัวสนใจแต่เฉพาะเรื่องของตนโดยไม่เคารพในสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวของลูกจ้าง<sup>๓๓</sup> ประกอบกับตัวนายจ้างเองอาจไม่มีศักยภาพเพียงพอในการบริหารจัดการงานให้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้นายจ้างต้องติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้าง ดังนั้นการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องนี้จึงอาจไม่ใช่ทางแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเสียทีเดียว ซึ่งประเด็นนี้ผู้เขียนเห็นว่า โดยสภาพความเป็นจริงในโลกของการทำงานนายจ้างย่อมมีสถานะที่เหนือกว่าลูกจ้าง ตลอดจนมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างในการสั่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องนี้เพื่อรองรับสิทธิของลูกจ้างไว้โดยเฉพาะก็คงเป็นเรื่องยากที่จะห้ามนายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานกับลูกจ้างได้ และทำให้มีผลกระทบในระยะยาวทางด้านสุขภาพของลูกจ้างที่ต้องถูกรบกวนความเป็นส่วนตัวต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด อย่างไรก็ตาม ในแง่ของบริบททางสังคมไทยแล้ว มีข้อสังเกตว่าสังคมไทยเป็นสังคมเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือกัน ประกอบกับลักษณะนิสัยของคนไทยที่เป็นคนค่อนข้างขี้เกรงใจหรือไม่กล้าต่อรองกับนายจ้าง จึงอาจไม่กล้าปฏิเสธการติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง ด้วยเกรงว่านายจ้างจะไม่พอใจและนำไปใช้ประกอบการพิจารณาไม่เลื่อนตำแหน่งงาน ไม่ขึ้นเงินเดือน หรือไม่ให้โบนัส โดยถือว่าลูกจ้างนั้นขาดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเพียงพอ ซึ่งแนวความคิดนี้ค่อนข้างแตกต่างไปจากประเทศต่าง ๆ ในสังคมตะวันตกที่ค่อนข้างให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัวและเคารพสิทธิในวันหยุดมากกว่า แต่เมื่อข้มน้ำหนักผลดีกับผลเสียแล้วก็เห็นว่า การแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับสิทธิในการ

<sup>๓๒</sup> มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวก

<sup>๓๓</sup> ข้อมูลจาก <https://www.lefigaro.fr/vie-bureau/2017/01/04/09008-20170104ARTFIG00010-le-droit-a-la-deconnexion-va-creer-plus-de-stress-au-travail.php>, สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานนี้ยังส่งผลดีแก่นายจ้างในอีกทางหนึ่งด้วย เพราะเมื่อนายจ้างให้ความเคารพชีวิตความเป็นส่วนตัวของลูกค้าแยกออกจากเวลาทำงานตามปกติแล้ว จะส่งผลให้ลูกค้าไม่ต้องมีความเครียดสะสมจากการทำงานจนไม่มีเวลาชีวิตส่วนตัว หรืออีกนัยหนึ่งคือทำให้นายจ้างไม่ต้องเผชิญกับภาวะการขาดงาน การเจ็บป่วย หรือการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของลูกค้าอีกด้วย

---