



กฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง; ร่างกฎหมายว่าด้วยสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อกับนายจ้างนอกเวลาทำงาน  
(Right to Disconnect Law) ของรัฐ Ontario ประเทศแคนาดา \*

ภรภัทร ปัญญาวนิช\*\*

## บทนำ

ปัจจุบันเราอาศัยอยู่ในโลกที่การทำงานจากระยะไกลถือเป็นเรื่องปกติ และในหลายกรณีก็ส่งผลให้การทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บ้านแทบจะไม่สามารถแยกออกจากกันได้ สิ่งนี้ทำให้คนทำงานรู้สึกว่าคุณค่าของพวกเขาได้หยุดพักจากการทำงานอย่างแท้จริง

ขณะนี้หลายประเทศที่นำกฎหมายว่าด้วยสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อ (Right to Disconnect Law) ผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงาน เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวให้สิทธิพนักงานได้มีเวลาส่วนตัวเป็นของตนเองแทนที่จะใช้เวลาดังกล่าวไปกับการทำงานนอกเวลา งาน โดยสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงาน เนื่องจากเป็นการส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพจิตของพนักงาน และช่วยลดความเสี่ยงจากภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมถึงปัญหาประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่ำกว่าปกติ ซึ่งล้วนส่งผลดีต่อบริษัทผู้จ้างงาน

รัฐบาล Ontario ของแคนาดาได้เสนอกฎหมายการจ้างงานฉบับใหม่เพื่อแก้ไขพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน ค.ศ. ๒๐๐๐ (Employment Standards Act 2000) ซึ่งรวมถึงข้อกำหนดสำหรับนายจ้างที่จะต้องจัดทำนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างที่ได้รับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อจากงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งภายใต้กฎหมายนี้ บริษัทใดก็ตามที่ทำธุรกิจในแคนาดา โดยได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานใน Ontario จำเป็นต้องคำนึงถึงสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อดังกล่าวของพนักงาน ควบคู่ไปกับการใช้กฎหมายแรงงานของแคนาดา<sup>๑</sup>

\* บทความประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

\*\* บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

<sup>๑</sup>Marie Laure Troadec. “What Is Ontario’s New ‘Right to Disconnect’ Law?”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗, จาก <https://joinhorizons.com/right-to-disconnect-ontario/>



## คำจำกัดความของ “สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อ”

สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อ หมายถึง สิทธิของพนักงานที่ไม่ควรต้องมามีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบริษัทนอกเวลาทำการ รวมถึงการรับโทรศัพท์ การตอบอีเมล หรือการสื่อสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

โดยเป้าหมายของรัฐบาล Ontario ที่สนับสนุนกฎหมายการจ้างงานฉบับใหม่คือการให้พนักงาน “ตัดการเชื่อมต่อ” ที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีเวลาที่หยุดทำงานอย่างแท้จริง เพื่อลดแรงกดดันในการทำงานในแต่ละวัน และเพื่อรักษาสมดุลชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงหลีกเลี่ยงภาวะเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ด้วยเหตุนี้ จึงมีข้อเสนอแนะว่านโยบายสิทธิในการตัดการเชื่อมต่ออาจรวมถึงการกำหนดช่วงเวลาในการตอบกลับทางอีเมลของที่ทำงาน และการปิดการแจ้งเตือนเมื่อพนักงานไม่อยู่ที่สถานที่ทำงาน โดยสิทธิที่จะตัดการเชื่อมต่อเป็นสิทธิมนุษยชนที่ทำให้ประชาชนจะสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องคอยกังวลเรื่องงาน

ปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้รัฐบาลต้องผลักดันร่างกฎหมายดังกล่าว เนื่องจากนับตั้งแต่การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ไปทั่วโลก ส่งผลให้ชีวิตการทำงานของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ปัจจุบัน ผู้คนมากมายทำงานจากระยะไกลแทนที่จะต้องเข้าออฟฟิศ สิ่งนี้ทำให้ผู้คนรู้สึกท้อแท้ว่าเส้นแบ่งระหว่างงานและชีวิตที่บ้านเริ่มแยกจากกันไม่ออกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งก่อนหน้านี้ พนักงานสามารถปิดเครื่องมือสื่อสารได้มากขึ้นเมื่อพวกเขาออกจากที่ทำงาน แต่ตอนนี้พวกเขามีความกดดันบางอย่างจากการถูกคาดหวังให้ต้องตอบการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แม้ในเวลาหลังเลิกงาน<sup>๒</sup>

## ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อ (Right to disconnect)

### ๑) บุคคลที่ได้รับผลกระทบจากสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อ

สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อจะมีผลบังคับใช้กับนายจ้างที่มีพนักงานตั้งแต่ ๒๕ คนขึ้นไป นั้นเป็นเพราะการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ที่มีความยืดหยุ่นแก่พนักงานทำให้เส้นแบ่งระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวไม่ชัดเจน นโยบายนี้จึงจำเป็นเพื่อปกป้องสิทธิของพนักงานในการตัดการเชื่อมต่อจากงานในช่วงที่ควรเป็นเวลาส่วนตัวของพวกเขา

### ๒) ข้อควรพิจารณาสำหรับนายจ้าง

ปัจจุบันยังไม่มีการจัดทำข้อบังคับในการทำงานเกี่ยวกับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่นายจ้างควรเตรียมความพร้อมและติดตามกฎระเบียบและการแก้ไขที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายการจ้างงานของพวกเขาสอดคล้องกับข้อกำหนดในอนาคต โดยนายจ้างต้องจัดทำข้อบังคับในการ

<sup>๒</sup> อ่างแล้ว เจริญธรรมที่ ๑



ทำงานที่สอดคล้องกับร่างกฎหมายดังกล่าว และการฝึกอบรมที่สามารถช่วยให้พนักงานเข้าใจนโยบายได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการบังคับใช้นโยบายอย่างเหมาะสม

### ๓) ข้อควรพิจารณาสำหรับพนักงาน

ในฐานะพนักงาน การทำความเข้าใจนายจ้างถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยลดความคาดหวังในการทำงานจากนายจ้างนอกเวลา งาน พนักงานควรทำความเข้าใจกับความรับผิดชอบ ชั่วโมงทำงาน แนวทางการสื่อสาร และข้อบังคับการทำงานล่วงเวลาที่ระบุไว้ในนโยบายการจ้างงาน รวมถึงการขอคำชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายจ้างในกรณีที่ต้องการนั้นไม่มีข้อตกลงการจ้างงานอย่างเป็นทางการ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น<sup>๓</sup>

### บทสรุป

ในยุคที่การทำงานทางไกลดูเหมือนจะเป็นเรื่องปกติ สิ่งสำคัญคือนายจ้างจะต้องคำนึงถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานทางไกลที่อาจเกิดขึ้น และพิจารณาว่านโยบายการทำงานทางไกลของพวกเขาเป็นอย่างไร เนื่องจากช่องว่างระหว่างชีวิตส่วนตัวที่บ้านและชีวิตการทำงานมีความใกล้ชิดกันมากขึ้นกว่าเดิมนั้นเป็นผลจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสไปทั่วโลก จากสถานการณ์ดังกล่าว พนักงานจำนวนมากอาจพบว่าการตัดขาดจากงานและการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นเรื่องยาก ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะเหนื่อยหน่ายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นายจ้างต้องพึงระวังในประเด็นนี้ เนื่องจากความเหนื่อยหน่ายนั้นอาจนำไปสู่การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ของพนักงานที่แย่งลงได้ การส่งเสริมสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อจากงานตามกฎหมาย จะส่งผลให้นายจ้างสามารถสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นกับพนักงานของตน และส่งเสริมประสิทธิภาพโดยรวมของธุรกิจ

นโยบายสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อ มุ่งเน้นถึงความสำคัญในความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ที่ดีในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน โดยการให้อิสระแก่พนักงานในการตัดขาดจากการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงานนอกเวลาทำงาน นโยบายนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหลีกเลี่ยงภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมให้ดีขึ้น สำหรับนายจ้าง การปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีความรับผิดชอบถือเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการขอคำแนะนำและการได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานด้านกฎหมายการจ้างงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถยืนยันได้ว่าการดำเนินการตามนโยบายของนายจ้างจะประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม นโยบายดังกล่าวต้องปรับให้เหมาะสมกับความต้องการโดยเฉพาะของสถานที่ทำงานแต่ละแห่ง ประกอบกับการคำนึงถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพ

<sup>๓</sup>Achkar Law. “Right To Disconnect Ontario Explained” . สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓, จาก

<https://achkarlaw.com/what-is-the-right-to-disconnect-in-ontario/>



# LAW for ASEAN

by the Office of the Council of State of Thailand



ขอบเขตของพนักงาน และจัดลำดับความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรจะสามารถ  
สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้นสำหรับทุกคน<sup>๔</sup> <sup>๕</sup>

\*\*\*\*\*

---

<sup>๔</sup> อังแล้ว เจริญที่ ๓

<sup>๕</sup> อังแล้ว เจริญที่ ๑