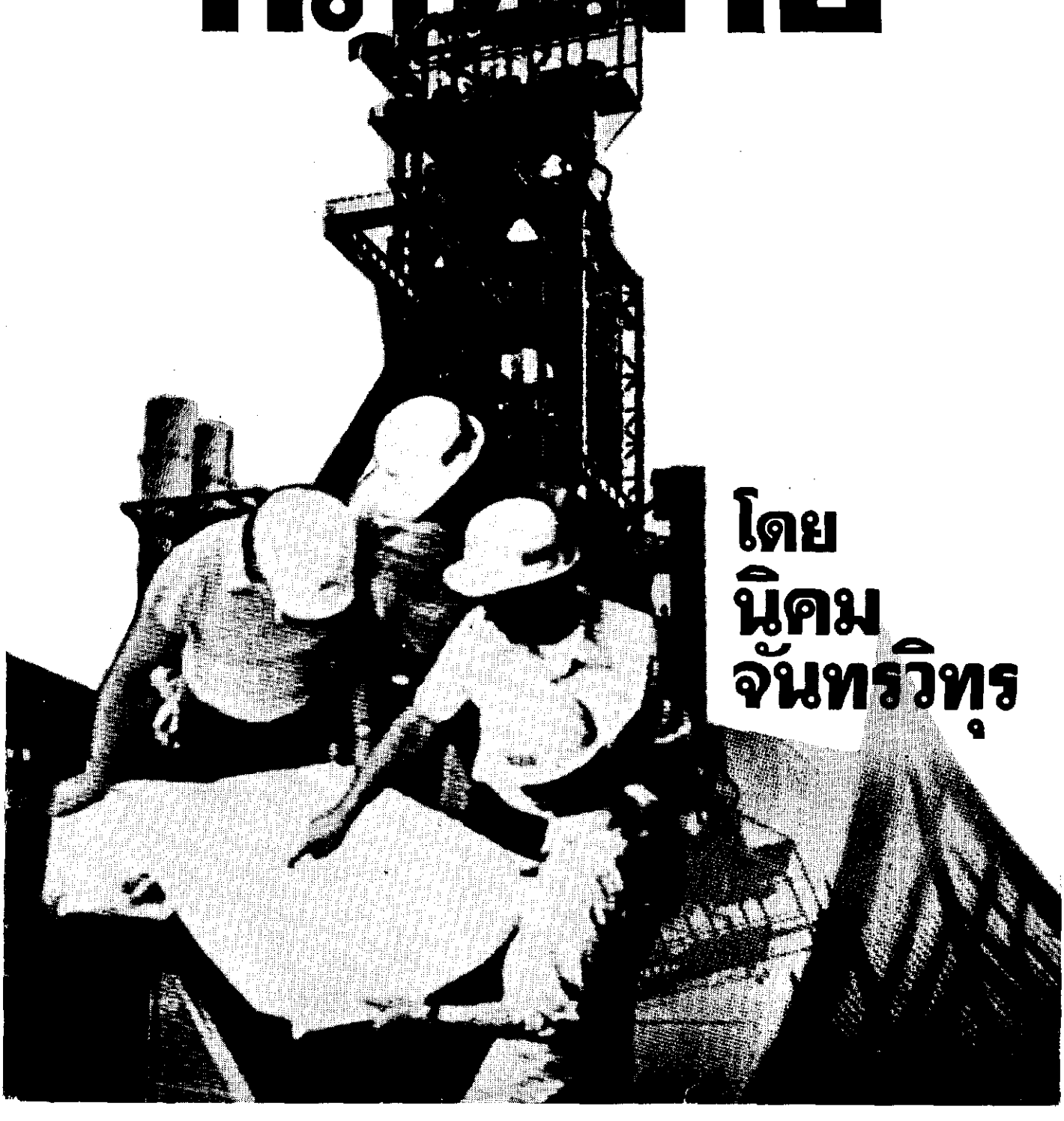
แรงงาน
และ
กฎหมาย



โดย
นิคม
จันทรวิทุร

พิมพ์ครั้งแรก ธันวาคม 2522
ราคา 20 บาท
จัดพิมพ์และสงวนลิขสิทธิ์โดย

บริษัท แอ็ดวานซ์มีเดีย จำกัด

ตึกไทย 1400 ศูนย์การค้าพระราม 4 คลองเตย
โทรศัพท์ : 2865384-5, 2865408-9
2865440-1, 2865463

พิมพ์ที่โรงพิมพ์ ห.จ.ก. ยูไนเต็ดโปรดักชั่น
โทรศัพท์ 2330317

00 27881

แด่

นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ด้านแรงงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ปกรณ์ อังศุสิงห์

และอาจารย์มาลัย หุวนันทน์

ผู้ผลักดันให้มีกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

สารบัญ

	หน้า
ความนำ	5
กฎหมายแรงงานคือกฎหมายอะไร	6
กฎหมายแรงงานกับกฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา	6
ลักษณะของกฎหมายแรงงาน	6
กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับใคร	8
กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับด้านอะไร	9
ขอบข่ายของกฎหมายแรงงาน	10
ทำไมจึงต้องมีกฎหมายแรงงาน	11
ความเป็นมาของกฎหมายแรงงาน	12
การออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานในประเทศไทย	12
สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานไทยปัจจุบัน	14
รายชื่อกฎหมายแรงงาน	14
กฎหมายการจ้างงาน	16
การจ้างงานเกิดขึ้นได้อย่างไร	16
การจ้างแรงงานต่างกับจ้างทำของอย่างไร	17
เงื่อนไขอื่นของสัญญาจ้างแรงงาน	17
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	18
พระราชบัญญัติแรงงาน 2499	18
ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19	18
ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103	18
กฎหมายคุ้มครองกล่าวถึงใคร	19
กฎหมายคุ้มครองแรงงานกล่าวถึงเรื่องอะไร	21
- ค่าจ้าง	21
- เวลาทำงาน	22
- เวลาพัก	22
- วันหยุดประจำสัปดาห์	22
- วันหยุดประเพณี	22
- วันหยุดพักผ่อน	23
- การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด	23

หน้า
- การลาป่วย 23
- ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด 23
- การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย 24
- อุบัติเหตุจากการทำงานและเงินทดแทน 24
- สวัสดิการ 25
- แรงงานหญิง 26
- แรงงานเด็ก 26
- ค่าจ้างขั้นต่ำ 27
- ข้อบังคับการทำงาน 27

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 27

ขอบข่ายของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 31
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคืออะไร 32
การเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง 32
ผลของการเจรจา 29
การระงับข้อพิพาทแรงงาน 29
การชี้ขาดโดยสมัครใจ 29
กิจการที่กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ 29
หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน 29
การประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์
ฉุกเฉิน 29
การปิดงานและการนัดหยุดงาน 33
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 34
คณะกรรมการลูกจ้าง 35
สมาคมนายจ้าง 36
สหภาพแรงงาน 37
สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน 38
การกระทำอันไม่เป็นธรรม 39
การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน 40
กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย 41
กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว 45
กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน 47
สรุปสิทธิและพิธีการตามกฎหมายแรงงาน 47

ภาคผนวก 50

หน่วยงานด้านแรงงานในประเทศไทย 50
ตัวอย่างข้อบังคับการทำงาน 54
ตัวอย่างข้อตกลงว่าด้วยสภาพการจ้าง 55

หน้า

ตัวอย่างข้อบังคับของสหภาพแรงงาน 58
คำพิพากษาศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ 65
คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 54
คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 54
คำชี้ขาดอุทธรณ์ของอธิบดีกรมแรงงาน 64
คำสั่งอุทธรณ์การจ่ายเงินทดแทน 68
คำชี้ขาดของคณะผู้ชี้ขาด 70

ความนำ

"กฎหมายแรงงานไทย" ที่ท่านกำลังถืออยู่นี้ เป็นหนังสือต่อจาก "แรงงานไทย" ที่ได้พิมพ์เผยแพร่ไปแล้วเมื่อต้นปี 2522 ซึ่งรวมอยู่ในชุด "แรงงานไทย" ที่ผู้เขียนตั้งใจจะเขียนและพิมพ์จำหน่ายต่อไป

มูลเหตุจูงใจที่ผู้เขียนตั้งใจจะผลิตหนังสือชุด "แรงงานไทย" ขึ้นก็โดยตระหนักว่าแรงงานได้มีบทบาทอย่างสำคัญในกิจการของบ้านเมือง และนับวันที่จะมีความสำคัญยิ่งขึ้น แต่ในขณะเดียวกันข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงงานยังไม่เป็นที่รู้และเข้าใจกันอย่างทั่วถึง แม้แต่ในวงการที่เกี่ยวข้องโดยตรง ความเข้าใจเรื่องแรงงานก็ยังแตกต่างกันแล้วแต่ฐานะและประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้อง ในด้านความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและกติกาที่จะต้องประพฤติปฏิบัติก็ยังไม่เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย การขาดความเข้าใจในปัญหาของแต่ละฝ่าย และการไม่รู้วิธีปฏิบัติที่ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นสาเหตุสำคัญอันหนึ่งของการขัดแย้งและในที่สุดการนัดหยุดงาน วิกฤตการณ์แรงงานในช่วงปี 2516–2518 ยืนยันข้อเท็จจริงอันนี้ได้ดี สาเหตุสำคัญของการขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องแรงงาน รวมทั้งตัวบทกฎหมายก็เพราะว่าข้อเท็จจริงด้านนี้ยังไม่มีการเขียนและพิมพ์เผยแพร่ ที่มีอยู่ก็เป็นตำบรรยายทางวิชาการสำหรับนักศึกษาและผู้ใช้กฎหมาย

ข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้เป็นที่ตระหนักกันดีในหมู่ผู้สนใจปัญหาแรงงาน และเห็นว่าจำเป็นที่จะต้องช่วยกันผลิตเอกสารและหนังสือด้านนี้ให้มากขึ้น ให้แพร่หลายไปยังนายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนให้มากที่สุด

โดยที่ผู้เขียนเป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาเรื่องแรงงานมาโดยตรง และได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านนี้ในฐานะเจ้าหน้าที่ของฝ่ายรัฐบาลมาเป็นเวลากว่ายี่สิบปี จึงเห็นเป็นหน้าที่ที่จะช่วยเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานให้มากขึ้น ข้อเขียนในหนังสือเล่มนี้อาศัยหลักการและข้อเท็จจริงที่ผู้เขียนได้บรรยายและพูดไว้หลายแห่ง แต่นำมาเขียนใหม่ใช้ภาษาอย่างง่ายและจัดหัวข้อ หมวดหมู่ให้กะทัดรัด และคัดเลือกสาระที่นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนควรจะได้ทราบ เนื้อหาในหนังสือเล่มนี้กล่าวถึงความหมายและขอบเขตของกฎหมายแรงงาน วิวัฒนาการในต่างประเทศและประเทศไทย แล้วก็ได้กล่าวถึงกฎหมายแรงงานที่สำคัญของประเทศไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ในภาคผนวกผู้เขียนได้รวบรวมหน่วยงานด้านแรงงานในประเทศไทย รายชื่อของคณะกรรมการต่าง ๆ ตัวอย่างข้อบังคับด้านแรงงาน คำสั่ง คำวินิจฉัย และคำพิพากษาด้านแรงงาน ตลอดจนข้อเท็จจริงอื่น ๆ ซึ่งนำมาจากเอกสารของทางราชการ เพื่อผู้อ่านจะได้ใช้เป็นคู่มือในการศึกษาต่อไป

(นิคม จันทรวิทุร)

1 พฤษภาคม 2522

กฎหมายแรงงานไทย

กฎหมายแรงงานคือกฎหมายอะไร

หนังสือในเรื่อง "แรงงานไทย" ได้ทำความเข้าใจความหมายของคำว่า "แรงงาน" ซึ่งหมายความถึงคนไทยทุกคนที่อายุตั้งแต่ 12 ปี ที่กำลังทำงานหรือหางานทำ ไม่ว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีฐานะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ฝ่ายจัดการ ผู้ประกอบการส่วนตัว หรือจะทำมาหากินสำหรับด้านใด

ฉะนั้นกฎหมายแรงงานในความหมายอย่างกว้างก็หมายถึง ข้อบัญญัติต่าง ๆ ที่ออกโดยผู้ทรงอำนาจเกี่ยวกับผู้ทำมาหากินและมีอาชีพทั้งหลาย ตามความหมายนี้กฎหมายแพ่งก็เป็นกฎหมายแรงงานด้วย โดยเฉพาะบทบัญญัติว่าด้วยเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน อย่างไรก็ดีในความหมายอย่างแท้จริงกฎหมายแรงงานหมายถึง กฎหมายที่ออกมาพิเศษ เพิ่มเติมกฎหมายแพ่ง มีลักษณะให้ความคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างโดยกำหนดสภาพการจ้าง ผลประโยชน์เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากกฎหมายแพ่ง นอกจากนี้กฎหมายแรงงานยังวางข้อกำหนดให้รัฐบาลเข้าดำเนินการในกรณีจำเป็น เช่น การไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาท เป็นต้น

จากการศึกษากฎหมายของประเทศต่าง ๆ กฎหมายแรงงานเป็นบทบัญญัติที่วางแนวปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายและแนวทางที่รัฐบาลจะเข้าดูแลและส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคคลทั้งสองฝ่ายนี้ให้ดำเนินไปด้วยดี โดยปกติกฎหมายแรงงานจะเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

(1) คุ้มครองและส่งเสริมสหภาพการทำงานของคนงาน ความปลอดภัยและสวัสดิการต่าง ๆ

(2) วางแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง โดยกำหนดวิธีการเจรจาหารือ การป้องกันและระงับข้อขัดแย้ง

(3) การควบคุมการจัดตั้งและดำเนินการสมาคมลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาคมนายจ้างและสภาองค์การแรงงาน

(4) วางแนวทางในการส่งเสริมอาชีพ หลักประกันในการทำงาน

กฎหมายแรงงานกับกฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา

กฎหมายแพ่งเป็นกฎหมายเอกชน วางข้อบังคับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างราษฎรกับราษฎร เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน กฎหมายนี้กล่าวถึงเงื่อนไขซึ่งจะก่อให้เกิดการจ้างแรงงานขึ้น ทั้งวางแนวทางให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติเช่น มาตรา 575 บัญญัติถึงกรณีที่จะเกิดการจ้างแรงงาน คือเมื่อลูกจ้างตกลงทำงานและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้าง แต่สินจ้างจะเป็นอย่างไรก็แล้วแต่จะตกลงกัน บทบัญญัติดังกล่าวใช้บังคับในการจ้างแรงงานทุกชนิด และเป็นรากฐานของกฎหมายแรงงาน ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่ากฎหมายแรงงานมีความสัมพันธ์กับกฎหมายแพ่ง ข้อแตกต่างอยู่ที่กฎหมายแรงงานมีบทบัญญัติเรื่องการจ้างแรงงานโดยตรง และมีข้อกำหนดกว้างขวางกว่ากฎหมายแพ่ง และข้อกำหนดบางประการเป็นข้อกำหนดที่นายจ้างต้องปฏิบัติและความยินยอมของทั้งสองฝ่ายไม่สามารถทำได้ โดยเหตุนี้กฎหมายแรงงานจึงมาเกี่ยวพันกับกฎหมายอาญาอีก คือมีลักษณะบังคับเหมือนกฎหมายอาญา ผู้ฝ่าฝืนมีโทษทั้งจำและปรับ เช่น บทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานหญิงและเด็ก นอกจากนี้กฎหมายแรงงานมีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกับกฎหมายอาญาคือ มุ่งคุ้มครองความปลอดภัยและความมั่นคงของบ้านเมือง เช่นการให้คนกลางเข้าระงับการขัดแย้ง การห้ามนัดหยุดงาน และปิดงานงดจ้าง ในกิจการสำคัญเป็นต้น กล่าวโดยสรุป กฎหมายแรงงานมีลักษณะทั้งแพ่งและอาญา และเป็นทั้งกฎหมายเอกชนและมหาชน และกล่าวได้ว่าเป็นกฎหมายพิเศษ ศาลฎีกาของประเทศไทยก็เคยวินิจฉัยไว้ว่ากฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การตกลงยินยอมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานถือเป็นโมฆะ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 283/2516)

ลักษณะของกฎหมายแรงงาน

มองในแง่รัฐบาลกฎหมายแรงงานเป็นข้อกำหนดที่กล่าวถึงบทบาทรัฐบาลว่าจะต้องทำอะไรประการแรกมีข้อกำหนดขึ้นมามุ่งส่งเสริมให้นายจ้างกับ

ลูกจ้างร่วมมือกันโดยการจัดตั้งคณะกรรมการร่วม หารือ คณะกรรมการลูกจ้าง ฯลฯ ประการที่สองก็คือ การยับยั้ง ได้แก่การกำหนดให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างดำเนินการตามกรอบที่กำหนดไว้ เช่น นายจ้างเดิมอาจจะมีข้อได้เปรียบและมีโอกาสที่จะกำหนดสภาพการจ้างโดยเสรี ต่อมาเมื่อมีกฎหมายแรงงานว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนายจ้างก็จะปฏิบัติเช่นเดิมไม่ได้ เป็นต้น หรือฝ่ายลูกจ้างเมื่อจะรวมตัวกันเรียกร้องก็จะต้องเข้าชื่อกัน หรือให้ตัวแทนของตนในรูปสหภาพแรงงานเรียกร้องแทน เป็นต้น ลักษณะเช่นนี้ก็กำหนดให้ฝ่ายลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตามขั้นตอน

กฎหมายแรงงานมีรากฐานมาจากสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะอันหนึ่งของสัญญาเช่าตามกฎหมายแพ่ง ซึ่งถือว่าแรงงานเป็นทรัพย์อย่างหนึ่ง อย่างไรก็ดี สัญญาแรงงานแตกต่างกับสัญญาเช่าทรัพย์อย่างอื่น ๆ เพราะเป็นการใช้แรงงานมนุษย์เข้าไปเกี่ยวข้อง มิใช่ว่านายจ้างมีหน้าที่พึงจ่ายค่าจ้างอย่างเดียว หรือลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานแต่อย่างเดียว แต่จะมีความสัมพันธ์ในลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ตลอดจนความสัมพันธ์ทางศีลธรรม ในอันที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นายจ้างในฐานะผู้ได้เปรียบก็มีหน้าที่ต้องจัดหาอุปกรณ์การว่าจ้าง ลูกจ้างมีหน้าที่พึงซื่อสัตย์และใช้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น ตัวอย่างดังกล่าวมีปรากฏในหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย ในส่วนว่าด้วยเอกเทศสัญญาที่เกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงานเอาไว้ ซึ่งเราถือเป็นเอกเทศสัญญาซึ่งเอกชนมีสิทธิกระทำต่อกันภายในกฎหมาย

ครั้นเมื่ออุตสาหกรรมเจริญขึ้น บ้านเมืองมีการใช้แรงงานแลกเปลี่ยนกันมาก กฎหมายแพ่งพาณิชย์ย่อมจะไม่ควบคุมหรือบอกรายละเอียดไว้พอเพียง นอกจากนั้นในการใช้แรงงานจริง ๆ สภาพการทำงาน ตลอดจนค่าจ้าง อาจมีการเอารัดเอาเปรียบกัน การใช้แรงงานก็เกิดความไม่เป็นธรรมกฎหมายแรงงานจึงจำเป็นต้องเกิดมีขึ้นมาเพื่อคุ้มครองและปรับปรุงสภาพการทำงานของลูกจ้าง ตลอดจนวางมาตรการเพื่อรักษาความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายให้เกิดขึ้น

ภาระที่กฎหมายแรงงานวางมาตรการและการควบคุมดูแลโดยรัฐบาลนี้เอง ความมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชนของกฎหมายแรงงานจึงเกิดขึ้น และเนื่องจากกฎหมายนี้ใช้กับคนส่วนมากจึงย่อมจะต้องมีบทลงโทษ บทห้ามกระทำ และบทว่าด้วยหน้าที่พึงปฏิบัติ อาทิเช่น ในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและเด็ก และข้อบัญญัติเกี่ยวกับงานอันตราย การแรงงานสัมพันธ์บางส่วน ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนก็มีโทษถึงจำและปรับ

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานยังเป็นกฎหมายที่มีข้อบัญญัติคุ้มครองสาธารณชน และความปลอดภัยของบ้านเมือง เช่น การห้ามนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้างในกิจการสาธารณูปโภค ทั้งนี้ ก็ด้วยจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองดูแลมิให้ประชาชนประสบความลำบากและเสียหาย เป็นต้น

กฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชนมากขึ้นทุกวัน บทบัญญัติต่าง ๆ มีมากขึ้น และเกี่ยวข้องถึงการบริหารและการเข้าเกี่ยวข้องของรัฐบาลมากขึ้น ขณะเดียวกันก็เป็นบทบัญญัติที่รัฐวางข้อกำหนดห้ามหรือให้ปฏิบัติตามมีเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ จากลักษณะนี้ทำให้เราเห็นข้อแตกต่างของกฎหมายแรงงานจากกฎหมายอื่น กฎหมายแรงงานในปัจจุบันนอกจากจะเป็นบทขยายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว ยังเป็นบทบัญญัติที่ตราร่างปรับปรุง แก้ไข ตามสภาวะแวดล้อมของสังคมและเศรษฐกิจได้มากมายกว่ากฎหมายอื่น

ลักษณะเช่นนี้เราจะพบว่า กฎหมายแรงงานจะเป็นกฎหมายใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมวยอาญา หรือกฎหมายแพ่ง ซึ่งมีวิวัฒนาการใช้มานานหลายร้อยปี ก่อนที่จะมีการประมวลเข้ามาเป็นตัวบทกฎหมาย ส่วนกฎหมายแรงงานนั้น โดยปกติจะมีเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นหลัก เพราะเป็นเรื่องใหม่ ในประเทศยุโรปตัวบทกฎหมายเพิ่งจะมีในศตวรรษที่ 19 ในเอเชียส่วนใหญ่หลังสงครามโลกครั้งที่สองสำหรับประเทศไทยกฎหมายแรงงานที่จัดว่าเป็นแบบเป็นฐานก็เพิ่งมีเมื่อ 20 ปีมานี้เอง

กล่าวโดยสรุปกฎหมายแรงงานปัจจุบันเป็นกฎหมายสังคมเป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยเรื่องทางสังคมมากกว่าทางเอกชน แม้ส่วนหนึ่งจะเกี่ยวโยงระหว่างเอกชนต่อเอกชนก็ตาม อย่างไรก็ตามกฎหมายแรงงานแม้จะมีบทบัญญัติกำหนดหลักเกณฑ์หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดจนการยับยั้งเอาไว้ก็ตาม ในทางข้อเท็จจริงกฎหมายแรงงานกำหนดเพียงมาตรฐานขั้นต่ำเอาไว้ให้ปฏิบัติเท่านั้นเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งอำนาจรัฐบาลที่มีต่อฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็ยังคงมีขีดจำกัดและขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเช่นเดียวกัน รัฐบาลเองไม่สามารถ

ที่จะบีบบังคับให้เอกชนปฏิบัติตามรัฐบาลได้ทุกอย่าง ตราบใดที่สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในระบอบประชาธิปไตยยังให้สิทธิให้เสียงเอกชนในเอกสิทธิที่จะดำเนินกิจกรรมธุรกิจ และแสวงหาประโยชน์ในระบบเสรีนิยมอยู่รัฐบาลสามารถกระทำก็แต่เพียงวางแนวปฏิบัติเท่านั้น อำนาจให้มีการปฏิบัติตามยังคงต้องอาศัยความสัมพันธ์และทำความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นหลัก จึงมักมีการกล่าวกันว่า กฎหมายแรงงานเป็นเพียง "แรงบังคับตัวที่สอง" เท่านั้น ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้วว่า กฎหมายจำกัดเพียงแต่การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ รายละเอียดยังคงเป็นเรื่องของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่จะเจรจาต่อรองหรือทำข้อสัญญาตกลงกันเอง

กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับใคร

กฎหมายแรงงานโดยปกติมีขอบเขตการคุ้มครองและบังคับใช้ต่อผู้ใช้แรงงาน ซึ่งอยู่ในกำลังแรงงานเป็นหลัก กล่าวอีกนัยหนึ่งกฎหมายแรงงานเป็นข้อกำหนดและข้อยับยั้งซึ่งใช้กับประชากรที่อยู่ในวัยทำงานมีอายุตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปซึ่งรวมตั้งแต่กรรมกรหาเช้ากินค่ำ เสมียนพนักงาน ไปจนถึงผู้บริหาร ผู้อำนวยการหรือกล่าวในเชิงเศรษฐศาสตร์ กฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองและส่งเสริมผู้ใช้แรงงานในเชิงเศรษฐกิจทุกคน

การยกเว้นไม่ควบคุมหรือใช้บังคับผู้อยู่นอกวงกำลังแรงงานก็เพราะบุคคลเหล่านี้ไม่มีภาวะสัมพันธ์ในทางการว่าจ้าง และยังไม่มีผลผลิตในทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามบุคคลเหล่านั้นบางกลุ่ม อย่างเช่น นักศึกษาต่อไปเมื่อเข้าสู่กำลังแรงงานแล้วจะเข้าสู่ภายใต้ขอบเขตการควบคุมของกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ

กฎหมายแรงงานจะไม่ใช้ข้อบังคับกับผู้ใช้แรงงานบางประเภทเช่น ในประเทศไทยกฎหมายแรงงานยกเว้นไม่ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น นอกจากนั้นยังมีบทบัญญัติไม่ใช้ควบคุมในบางเรื่องกับผู้ใช้แรงงานในวงเกษตร การมีข้อยกเว้นดังกล่าวนี้มิได้หมายความว่าความสำคัญของผู้ใช้แรงงานที่ได้รับการยกเว้นจะขาดความสำคัญก็หาไม่ แต่ขึ้นอยู่กับภาวะความจำเป็น ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลในอันที่จะพิจารณาว่าหน่วยงานของรัฐ ควรจะเข้ารวมในขอบเขตของกฎหมายหรือไม่เพียงไร อย่างไรก็ดี แม้ว่าผู้ใช้แรงงานอย่างเช่นข้าราชการหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจะไม่อยู่ในข่ายของกฎหมายแรงงานซึ่งใช้ควบคุมบังคับเหมือนอย่างในกิจการเอกชนก็ตาม สถาบันหรือหน่วยงานดังกล่าวก็ยังมีองค์การหรือสถาบันซึ่งมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ถือได้ว่าไม่แตกต่างไปจากกฎหมายแรงงานในด้านหลักการใช้บังคับและให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกัน

ประเทศไทยปัจจุบันมีกำลังแรงงานกว่า 20 ล้านคน ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยหลักใหญ่แล้วก็แบ่งออกเป็นสาขาใหญ่ ๆ 2 ประเภท คือผู้ประกอบอาชีพในวงเกษตร และผู้ประกอบอาชีพนอกวงเกษตร กฎหมายแรงงานของไทยมีแนวโน้มการให้การคุ้มครองและส่งเสริมผู้ใช้แรงงานนอกวงเกษตรเป็นหลัก มากกว่าผู้ใช้แรงงานประเภทวงเกษตร ซึ่งก็ด้วยเหตุผลสำคัญก็คือ ผู้ทำงานในวงเกษตรของสังคมไทยปัจจุบัน เป็นผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวหรือธุรกิจภายในครัวเรือน ซึ่งมิได้มีการว่าจ้างแรงงานภายนอก อย่างไรก็ตามในเชิงสถิติแรงงานเราจัดว่าผู้ทำนอกวงเกษตร แม้จะเป็นผู้ช่วยธุรกิจในครอบครัวหรือประกอบการงานส่วนตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงานที่ให้ผลผลิตของชาติเช่นกัน

ในด้านการให้การคุ้มครองหรือส่งเสริมแก่ผู้ใช้แรงงาน กฎหมายแรงงานจะมีขอบข่ายและหลักการบริหาร 3 ระดับ คือ

1. การกำหนดกฎเกณฑ์คุ้มครองหรือส่งเสริมผู้ซึ่งจะเข้าสู่กำลังแรงงาน เป็นลักษณะของการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า

2. การกำหนดกฎเกณฑ์คุ้มครองและส่งเสริมผู้ซึ่งได้เข้าสู่กำลังแรงงานแล้ว และอยู่ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่อยู่

3. การกำหนดกฎเกณฑ์คุ้มครองและส่งเสริมผู้ใช้แรงงานซึ่งได้ออกจากงานหรือผู้ที่ออกจากวงกำลังแรงงานแล้ว

ในประการแรก เราถือว่าสมาชิกของสังคมทุกคนจำเป็นจะต้องมีความรู้และอาชีพติดตัว และมีโอกาสที่จะศึกษาเพิ่มเติมเพื่อยกระดับสติปัญญาและความสามารถของตน วิธีการเหล่านี้จะรวมตั้งแต่การให้การศึกษาระดับพื้นฐานเป็นต้นไปจนถึงระดับอุดมศึกษา การฝึกหัดอาชีพพื้นฐาน การฝึกเพิ่มเติม การฝึกยกระดับเพื่อให้กำลังแรงงานที่ประสงค์จะศึกษามีโอกาสศึกษามากขึ้น อันจะเป็นการเตรียมทรัพยากรกำลังคนให้เป็นผู้มีฝีมือ พร้อมที่จะเป็นผู้ผลิตได้ทันที ขอบเขตการให้การคุ้มครองส่งเสริมดูแลในประการแรกนี้รวมถึงการให้ข่าวสาร การ

แนะแนวอาชีพ การทดสอบฝีมือความถนัดของลูกจ้าง การจัดให้การฝึกหัดอาชีพของรัฐ โดยผู้เข้ารับการฝึกไม่จำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่าย

ส่วนในประการที่สองและประการที่สามนั้น เป็นการให้การคุ้มครองและส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานและนายจ้างดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเหมาะสมและเป็นประโยชน์ เป็นลักษณะการกำหนดบทบัญญัติใช้กับลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งอยู่ในหน้าที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งถึงแม้จะอยู่คนละฐานะกฎหมายก็ได้กำหนดภาระหน้าที่ ความผูกพันและอำนาจของแต่ละฝ่ายเอาไว้ อย่างเช่น นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการขั้นต่ำอย่างน้อยที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ให้ลูกจ้าง หรือนายจ้างต้องดูแลรักษาพยาบาลเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยจากการทำงาน หรือในทางกลับกัน ลูกจ้างขาดงานติดต่อกัน 3 วัน โดยไม่แจ้งเหตุ นายจ้างก็มีสิทธิให้ออกโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ตลอดจนการกำหนดสิทธินายจ้างและลูกจ้างในวันที่จะรวมตัวกันเป็นสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน และการสร้างกลไกให้เกิดระบบการสัมพันธ์ที่แก้ปัญหาเฉพาะอย่าง เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นต้น

ภาระหน้าที่ขอบเขตของกฎหมาย นอกจากการส่งเสริมและคุ้มครองในช่วงระหว่างที่ลูกจ้างได้ทำงานให้นายจ้างให้ได้รับสภาพการทำงานที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้แล้ว กฎหมายยังมีขอบข่ายถึงการคุ้มครองและส่งเสริมให้มีการดูแลหรือจัดทำกิจกรรมที่จะช่วยลูกจ้างให้สามารถมีรายได้บ้างในยามที่ลูกจ้างต้องขาดแคลนรายได้ เนื่องจากความชราภาพ การว่างงาน ความเจ็บป่วย เมื่อประสบอันตรายหรือเกิดอุบัติเหตุ ตลอดจนการช่วยเหลือสงเคราะห์ กล่าวอีกนัยหนึ่ง กิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมเสริมที่จะให้ความมั่นคงและหลักประกันในชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งในปัจจุบันแม้ว่ากฎหมายในประเทศไทยจะยังไม่มีการกำหนดขอบเขตควบคุมและให้ความคุ้มครองอย่างกว้างขวางเหมือนอย่างต่างประเทศก็ตาม แต่ก็นับว่าได้มีการเริ่มต้นและยกร่างกันเพื่อพิจารณาแล้ว โครงการบางอย่าง อาทิเช่น สำนักงานกองทุนเงินทดแทน เป็นโครงการที่ช่วยเหลือลูกจ้างในยามเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงาน ให้ได้รับประโยชน์เงินทดแทนรวดเร็วขึ้น อันเป็นการเริ่มต้นการวางหลักประกันการทำงานให้ลูกจ้างขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่ง ซึ่งในอนาคตการขยายกิจกรรมคงจะเพิ่มขึ้นติดตามมา

กฎหมายแรงงานแต่เดิมนั้น หากเราศึกษาถึงวิวัฒนาการแล้วจะเห็นว่ากฎหมายแรงงานระยะแรก ๆ มักจะควบคุมห้ามมิให้กระทำหรือบังคับให้กระทำเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม และเรื่องที่ให้คุ้มครองนั้นก็มักจะเป็นเรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง วันหยุด การใช้แรงงานหญิงและเด็ก เป็นต้น แต่ครั้นบ้านเมืองพัฒนาขึ้น ประชากรเพิ่มจำนวนขึ้น ตลอดจนการว่าจ้างแรงงานได้มีการกระทำกว้างขวางและใช้คนมากกว่าเดิม การบริหารแรงงานก็มีการนำเข้ามาเกี่ยวข้องและในขณะเดียวกันได้มีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย อย่างเช่น การส่งเสริมอาชีพ การคุ้มครองอาชีพ การจัดหางานให้ทำ และการฝึกอาชีพให้ดังได้กล่าวแล้ว เป็นต้น ในด้านการคุ้มครองแทนที่จะเน้นแต่เฉพาะโรงงานก็ขยายไปถึงการค้า ธุรกิจ การให้บริการทางด้านนโยบายการบริหารแรงงาน เน้นมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับสังคมส่วนรวม ไม่มองเฉพาะคนงานบางกลุ่มบางพวก แต่มองถึงกำลังแรงงานทั้งหมด ไม่ว่าจะทำงาน ว่างงาน หรือทำงานธุรกิจส่วนตัว ข้อยกเว้นนั้นอาจจะมีบ้างก็แต่เฉพาะคนบางพวก บางเหล่า ซึ่งในแต่ละประเทศก็ให้ข้อกำหนดไม่เหมือนกัน บางประเทศอาจจะรวมแม่บ้านในฐานะผู้ใช้แรงงานทางด้านเศรษฐกิจ บางประเทศก็ไม่รวม แต่โดยทั่วไปเรายกเว้นคนบางกลุ่มซึ่งไม่อยู่ในข่ายของการบังคับใช้ของกฎหมายแรงงานก็มี อาทิเช่น นักบวช นักเรียน คนพิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น

ลักษณะของกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับด้านอะไร

ในปัจจุบันประเทศที่พัฒนามากขึ้น และใช้ประโยชน์ทางด้านอุตสาหกรรมมากขึ้นเพียงไร ขอบเขตการบริหารแรงงานและการใช้กฎหมายแรงงานในรูปแบบประเภทต่าง ๆ ก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ปัจจุบันกฎหมายแรงงานจะเกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
(2) การทำงานในกิจกรรมเหมืองแร่
(3) ชั่วโมงการทำงานในการค้าและธุรกิจ
(4) การอุบัติเหตุจากการทำงาน
(5) การทำงานของหญิงและเด็ก
(6) ค่าจ้างขั้นต่ำ

(7) การไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาท
(8) การอนุญาโตตุลาการ
(9) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
(10) การประกันสังคม
(11) การจัดหางาน
(12) การฝึกอาชีพ

กฎหมายที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้ บ้างก็รวมเข้าด้วยกันในส่วนที่เกี่ยวข้องและมีลักษณะเดียวกัน แต่ในบางประเทศก็มีการแยกแยะออกต่างหาก ส่วนการที่จะประมวลกฎหมายแรงงานให้เหมือนอย่างกฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา คงจะทำได้ยาก เพราะมีข้อแตกต่างในเรื่องคำนิยาม ขอบเขต และผู้อยู่ในข่ายบังคับที่เพิ่มเติมปรับปรุงอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามก็มีการยอมรับว่ากฎหมายแรงงานในปัจจุบันมีลักษณะรวมใหญ่ ๆ คือ

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
กฎหมายเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ
กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน
กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
กฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ในหมวดต่าง ๆ ของกฎหมายแรงงานเหล่านี้ ในแต่ละประเทศจะมีเนื้อหาแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพและวิวัฒนาการของการใช้แรงงานของแต่ละประเทศ ตลอดจนความจำเป็นในทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ถึงกระนั้นก็ตามประเทศต่าง ๆ จำนวนมากได้รับอิทธิพลจากอนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำไว้ตั้งแต่ปี 1919 จนถึงปัจจุบันมีกว่า 137 ฉบับ ซึ่งเป็นอนุสัญญาและกว่า 144 ฉบับ ซึ่งเป็นข้อแนะทั้งอนุสัญญาและข้อแนะเหล่านี้ สมาชิกขององค์การนี้ให้สัตยาบันมากมายแตกต่างกันในประเด็นหลักใหญ่ มักจะมีประเทศจำนวนมากให้สัตยาบันเอาไว้ ด้วยเหตุนี้หลักและขอบเขตของกฎหมายแรงงานทั่วโลกจึงไม่แตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้เพราะอนุสัญญา และข้อแนะเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเอาไว้เท่านั้น

ในปัจจุบันนี้กฎหมายแรงงานซึ่งมีบทบาทกับผู้ใช้แรงงานจริง ๆ สำหรับประเทศพัฒนาแล้วจะมีขอบข่ายกว้างขวาง แต่ในประเด็นกฎหมายจะเขียนบัญญัติไว้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นและฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไม่ได้เท่านั้น อย่างเช่นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หลายประเทศมิได้บัญญัติรายละเอียดว่าด้วยสิทธิและการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือการดำเนินการ เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่เข้าใจกันอยู่แล้ว กฎหมายแรงงานในเรื่องนี้จึงบัญญัติไว้น้อย รายละเอียดถือเป็นเรื่องที่คู่กรณีหรือนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน ตลอดจนวิวัฒนาการและประเพณีที่เคยยึดถือปฏิบัติมาก็จะเป็นเครื่องผ่อนคลายบทบัญญัติของกฎหมายให้น้อยลง ด้วยเหตุนี้กฎหมายแรงงาน ที่เขียน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในทางวิชาการแรงงานเราถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของขบวนการใช้แรงงานในสังคมอุตสาหกรรมเท่านั้น รายละเอียดอีกเป็นจำนวนมากมิได้มีการตราหรือบัญญัติไว้ในรูปกฎหมาย แต่เป็นการทำสัญญาข้อตกลงกันเอง เป็นต้น

ขอบข่ายการบังคับของกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานโดยเจตนารมย์และทางปฏิบัติใช้บังคับธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการทุกประเภท และยกเว้นไม่ใช้บังคับกิจการที่ไม่แสวงหากำไร อย่างไรก็ตามบางประเทศกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ใช้บังคับแต่กิจการของรัฐ กฎหมายแรงงานฉบับแรกของไทย (พ.ร.บ.แรงงาน 2499) มีแนวทางอย่างข้างต้น กล่าวคือใช้บังคับธุรกิจอุตสาหกรรม บริการทุกประเภท รวมทั้งของรัฐด้วย แต่ยกเว้นไม่ใช้บังคับหน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น กฎหมายแรงงานปัจจุบันก็ใช้แนวเดียวกัน กล่าวคือมีขอบข่ายบังคับ กิจการทุกอย่างยกเว้นเฉพาะหน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น แต่หากหน่วยราชการไปก่อตั้งธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการ หรือที่เรียกกันว่ารัฐวิสาหกิจ ธุรกิจ อุตสาหกรรม และบริการเหล่านี้จะอยู่ในข่ายบังคับด้วย

ปัญหาว่าด้วยรัฐวิสาหกิจ ควรจะอยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายแรงงานได้มีการพิจารณากันทุกครั้งที่มีการร่างกฎหมายแรงงาน รัฐบาลทุกสมัย (ยกเว้นรัฐบาลนายกธานินทร์ กรัยวิเชียร) ได้มีมติให้รัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายแรงงาน ในการร่าง พ.ร.บ. แรงงาน 2499 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจก็พยายามที่จะให้ได้รับการยกเว้น แต่หัวหน้ารัฐบาลในครั้งนั้น (จอมพล ป. พิบูลย์สงคราม) ได้ยับยั้งโดยให้เหตุผลว่าเป็นเจตนารมย์ของรัฐบาลและการยกเว้นจะทำให้

นายจ้างเอกชนเห็นว่าทางราชการเอาเปรียบ จอมพล ป. พิบูลสงครามได้เสนอด้วยว่าหากมาตรฐานของหน่วยวิสาหกิจสูงกว่า ให้ดำเนินไปอย่างเดิม ส่วนหน่วยที่มีมาตรฐานที่ต่ำกว่าให้ปรับปรุงเข้ากับมาตรฐานของกฎหมาย

ทำไมจึงต้องมีกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานเป็นผลจากอุตสาหกรรมที่วิวัฒนาการขึ้นมากล่าวคือ มีการนำเอาเครื่องจักรกลเข้ามาใช้ การว่าจ้างแรงงานมีมากขึ้น และการคัดเลือกคนเข้ามาทำงานไม่จำกัดเฉพาะคนในหมู่เหล่าเครือญาติ แต่เป็นการว่าจ้างคนซึ่งประสงค์จะทำงานและสามารถทำงานได้ ด้วยเหตุนี้ แต่เดิมจึงอาศัยกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาการว่าจ้างแรงงานเป็นหลักในการให้การคุ้มครอง และเป็นฐานในการว่าจ้างแรงงาน และอาศัยฝ่ายปกครอง (อาทิเช่น ตำรวจ) ทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนควบคุมดูแลให้เป็นระเบียบ ก็จะเริ่มหย่อนคลายลง และไม่สามารถจะแก้ปัญหาที่แท้จริงได้ สืบเนื่องด้วยคนทำงานมีมากขึ้น และมีอยู่ทั่วทุกแห่งไม่จำกัดเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมแต่อย่างเดียว ในทางด้านปัญหาที่เกิดขึ้นมักจะเป็นไปในรูปสภาพการทำงานไม่ดีคนงานต้องทำงานหนัก ชั่วโมงยาว เพราะเจ้าของสถานประกอบการมุ่งหวังที่จะให้ได้ผลผลิตให้ได้สูงแต่เพียงอย่างเดียว ความไม่เอาใจใส่ในสภาพการทำงานและสภาพการจ้างจึงมีอยู่ทั่วไป ด้วยเหตุนี้ฐานะความเป็นอยู่ของคนงานจึงตกต่ำและประสบความยากลำบาก ภาวะเช่นนี้ประชาชนทั่วไปทราบและเรียกร้องให้รัฐบาลแทรกแซงเพื่อออกข้อกำหนดและดูแลผู้ใช้แรงงาน ในทางรัฐบาลเองมีเจตนาและวัตถุประสงค์เช่นเดียวกันจึงได้ตราข้อกำหนดในรูปต่าง ๆ เช่นกฎหมาย เป็นต้น

นอกจากเหตุผลดังกล่าวเราจะเห็นได้ว่าสาเหตุสำคัญของการออกกฎหมายในขั้นต้นนั้นเป็นเรื่องทางศีลธรรมและมนุษยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ส่วนกฎหมายแรงงานที่ได้รับการปรับปรุงหรือมีบทข้อกำหนดใหม่ ๆ มาในระยะหลังมักจะเป็นรูปแบบของการให้สวัสดิการ การให้ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันในการทำงาน การประกันในเรื่องค่าจ้าง อันเป็นเหตุผลในทางเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นหลัก เหตุผลในเบื้องต้นที่มีเรื่องศีลธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องก็เนื่องจาก

(1) ประชาชนและรัฐบาลไม่ปรารถนาให้คนงานโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานหญิงและเด็กถูกใช้งานจนเกินไป การควบคุมดังกล่าวนี้จะกระทำได้ก็โดยการออกระเบียบกฎเกณฑ์ห้ามมิให้กระทำหรือให้กระทำตามเงื่อนไขที่วางไว้ในรูปลักษณะต่าง ๆ เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงาน การห้ามประเภทของงานมิให้มีการใช้แรงงานหญิงและเด็กทำ เป็นต้น โดยสรุปกฎหมายแรงงานที่ตราขึ้นก็เพื่อคุ้มครองคนงานให้ได้ความเป็นธรรมและเหมาะสม ไม่ขัดต่อศีลธรรมหรือมนุษยธรรมเกินไป

(2) เหตุผลต่อมาก็คือปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการตรากำหนดกฎหมายแรงงานขึ้นใช้ ผู้ใช้แรงงานในทุกวันนี้เป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค เขาใช้แรงงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่จะนำไปซื้ออาหารและสิ่งจำเป็นต่อชีวิตของเขา หากผู้ใช้แรงงานมีรายได้ดี เขาก็มีจิตใจดีตามไปด้วย เมื่อสภาพความเป็นอยู่ดีขึ้นก็จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผลผลิตได้รับการซื้อหามากขึ้น ในการผลิตปัจจุบันธุรกิจมีแนวโน้มพิจารณาจากตลาดเป็นหลัก ตลาดที่จะสามารถมีการจับจ่ายใช้สอยได้คล่องตัวก็ต่อเมื่อชุมชนนั้นมีอำนาจซื้อสูง กล่าวคือมีเงินทองจับจ่ายใช้สอยพอสมควร

(3) กฎหมายแรงงานนอกเหนือจากการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานโดยคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมและการประกันความคงอยู่ดีทางเศรษฐกิจแล้ว กฎหมายแรงงานจำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อผลประโยชน์ได้เสียของชาติ เพื่อรักษาความเป็นระเบียบและความมีสันติสุขในทางอุตสาหกรรม ด้วยเหตุนี้หากไม่มีการกำหนดในเรื่องบทบัญญัติทางด้านแรงงาน ปล่อยให้ลูกจ้างนายจ้างตกลงกันเอง หากไม่สามารถตกลงกันได้ ต่างฝ่ายก็สามารถนัดหยุดงานหรือปิดงานกันอย่างเต็มที่ ก็อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมได้ จึงจำเป็นต้องมีบทบัญญัติวางข้อกำหนดส่งเสริมและหาทางระงับเพื่อป้องกันข้อพิพาทมิให้ลุกลามจนเป็นที่เสียหายได้

(4) กฎหมายแรงงานในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของชาติ ทั้งนี้สืบเนื่องแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของชาติ ปัจจัยการผลิตด้านแรงงานนี้หากมีการนำไปใช้ประโยชน์ในทางที่ถูกต้องและอย่างมีประสิทธิภาพก็จะช่วยให้ผลผลิตส่วนรวมของชาติดีขึ้นด้วย จึงจะให้ความต้องการด้านนี้บรรลุผล ก็หมายถึงการที่จะต้องเตรียมแรงงานให้ได้รับความรู้เหมาะสม การจัดหางานให้ทำ

การฝึกหัดให้มีฝีมือเพิ่มเติม การป้องกันควบคุมมิให้อาชีพถูกต่างด้าวแย่งไปทำ

ทั้งหมดที่กล่าวเป็นการบริหารและการดำเนินงานจากระดับสูงในด้านการวางนโยบายจากรัฐบาลเป็นสำคัญส่วนหนึ่ง อันเป็นหลักการพัฒนาแรงงาน อย่างไรก็ตามบทบาทกฎหมายแรงงานไม่ใช่เพียงแต่จะส่งเสริมเท่านั้น ยังเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น อาทิเช่น ปัญหาการว่างงาน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางท้องที่ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงตรากฎหมายในรูปบทบัญญัติ จึงมีหน้าที่จะต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย

วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานได้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศตะวันตกตอนต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีการเคลื่อนไหวในด้านอุตสาหกรรม เป็นยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม มีการนำเครื่องจักรมาใช้ทำงานและมีการจ้างงานกันมาก ก่อให้เกิดปัญหา และความเดือดร้อนแก่คนงาน รัฐบาลในประเทศตะวันตกโดยเฉพาะประเทศอังกฤษเห็นความจำเป็นที่ต้องออกกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเป็นพิเศษ โดยวางข้อกำหนดเกี่ยวกับการดูแลความปลอดภัยในโรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาอันสมควร ห้ามมิให้ใช้คนงานหญิงและเด็กทำงานหนักและงานซึ่งเป็นอันตราย ประเทศอังกฤษประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยคนงานลูกมือเมื่อปี ค.ศ. 1802 คุ้มครองเด็กซึ่งฝึกงานในโรงงานและต่อมาได้ออกกฎหมายกำหนดชั่วโมงทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน

กฎหมายแรงงานของอังกฤษฉบับต่อมาได้แก่ กฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงานในปี ค.ศ. 1871 ต่อมาประเทศอื่น ๆ ในยุโรปและอเมริกาก็ได้ประกาศใช้กฎหมายแรงงานแบบเดียวกับอังกฤษ

วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานได้เป็นไปอย่างกว้างขวางตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 จนกระทั่งถึงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง กฎหมายแรงงานได้มีประกาศใช้ในประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชีย

วิวัฒนาการกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

ประเทศไทยก็เหมือนประเทศเอเชียอื่น ๆ บางประเทศที่มีวิวัฒนาการการใช้กฎหมายแรงงานได้ดำเนินมาอย่างเชื่องช้า แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นสมาชิกแรกเริ่มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในขณะนั้นการใช้แรงงานไทยส่วนใหญ่ก็ยังเป็นประเทศกสิกรรมอยู่ การจะรับหรืออนุมัติสัตยาบันในหลาย ๆ เรื่องทางด้านแรงงานจึงถูกปฏิเสธเรื่อยมา อย่างไรก็ตามถึงแม้ในระยะแรก ๆ ประเทศไทยจะไม่มีกฎหมายแรงงานก็ตาม แต่ก็มีข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านของชาวต่างประเทศ ซึ่งเป็นการควบคุมลูกจ้างมากกว่าดูแล ต่อมาก็มีการจดทะเบียนผู้ประกอบอาชีพรถลาก อันเป็นการคุ้มครองผู้โดยสาร

ในปี 2470 ได้มีการตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาและคณะกรรมการเห็นสมควรให้มีกฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมการเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของคนงาน แต่ไม่มีการดำเนินการจนกระทั่งในปี 2482 จึงมีพระราชบัญญัติโรงงานออกใช้ ฉะนั้น กฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานอย่างแท้จริง จึงมีแต่เพียงกฎหมายเพ่งและพาณิชย์ (บรรพ 3 ลักษณะ 6) ซึ่งประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2472

ความสนใจในเรื่องแรงงานและการริเริ่มอย่างจริงจังเพิ่งมีขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี 2475 ซึ่งเป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงความคิดในเรื่องการปกครอง การเศรษฐกิจ รัฐบาลเองก็ได้ดำเนินการหลายด้านจึงได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานประกาศใช้ในปี 2475 จำนวน 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางาน และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น และในปี 2479 รัฐบาลได้ออกกฎหมายการสอบสวนกรรมกร เพื่อสอบสวนและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภาวะและความเป็นอยู่ของกรรมกร เพื่อนำมาวางนโยบายและออกกฎหมายแรงงาน

ความเคลื่อนไหวในวงการสภาผู้แทนราษฎรและคณะรัฐบาลในการที่จะออกกฎหมายแรงงานหลายครั้ง เช่น พ.ศ. 2482 ได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานเข้าสู่สภาฯ (นายดุสิต บุญธรรม ส.ส.จังหวัดนครนายก เป็นผู้เสนอ) แต่สภาฯ ไม่เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติ

ความสนใจและการริเริ่มกฎหมายด้านแรงงานต้องหยุดชะงักลงในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 (2484–2488) และในระยะเวลาดังกล่าวรัฐบาลได้พยายามเร่งรัดส่งเสริมให้คนไทยได้ประกอบการค้าการอุตสาหกรรม จึงได้มีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมอาชีพออกมาในปี 2485

กฎหมายแรงงานได้รับความสนใจอย่างมาก

ตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมาทั้งในด้านรัฐบาล คนงานและประชาชน ทั้งนี้ก็เพราะบรรยากาศการเมืองสนับสนุน รัฐบาลหลังสงครามให้ความสนใจในปัญหาเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวโน้มทั้งระดับโลกด้วย นอกจากนี้คนงานและประชาชนต่างให้ความสนใจทางด้านการเมืองและปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น คนงานเองก็เริ่มรวมกันเป็นกลุ่มเป็นก้อน มีการก่อตั้งสมาคมซึ่งทำหน้าที่เรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของตน

เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งก็เนื่องจากมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากขึ้น มีการหยุดงานครั้งสำคัญ ๆ หลายครั้ง โดยเหตุนี้ทางรัฐบาลจึงได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาตั้งแต่ปี 2491 และได้ดำเนินการมาจนถึงปี 2496 สามารถยกร่างกฎหมายแรงงานเสร็จสิ้นโดยกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานและการก่อตั้งสมาคมลูกจ้างในปี 2497 กระทรวงมหาดไทยได้ยกร่างกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง ว่าด้วยการทำงานของหญิงและเด็ก

การพิจารณาร่างกฎหมายดังกล่าวได้ดำเนินการจนถึงปี 2499 และในที่สุดรัฐบาลสมัยนั้นก็เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงาน (โดยรวมร่างทั้งสามฉบับเป็นร่างเดียวกัน) เข้าสู่สภาผู้แทนในวันที่ 11 กันยายน 2499 และสภาผู้แทนได้อนุมัติเห็นชอบ ในวันที่ 20 กันยายน 2499 และให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500

เป็นอันว่าร่างกฎหมายแรงงานซึ่งมีหลักการสากลและมีข้อบัญญัติอย่างกว้างขวางได้รับการประกาศใช้เป็นกฎหมายหลังจากที่ได้ผ่านการพิจารณาถึง 8 ปี ควรจะกล่าวเสียด้วยว่า การที่กฎหมายฉบับนี้ผ่านออกมาได้นั้น เป็นความสนใจและปรารถนาของรัฐบาลในขณะนั้น ซึ่งกำลังสนใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยและพยายามนำมาตรการสมัยใหม่ออกมาใช้ให้ทันในปี 2500 ซึ่งรัฐบาลไทยถือว่าเป็นมหามงคลโอกาส

พระราชบัญญัติแรงงาน 2499 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่วางข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางชัดแจ้ง โดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การกำหนดและการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย และเงินค่าทดแทน ฯลฯ ลักษณะสำคัญยิ่งของกฎหมายนี้ก็คือ การใช้สิทธิคนงานก่อตั้งสมาคมและทำการต่อรองกับนายจ้าง

ในเดือนตุลาคม 2510 เกิดมีการปฏิวัติขึ้น คณะปฏิวัติได้ออกประกาศฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศเรื่องการคุ้มครองแรงงานใหม่ ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้มีผลให้การก่อตั้งสมาคมลูกจ้างต้องสิ้นสุดลง ส่วนการคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน 2499

แม้ว่าคณะปฏิวัติได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน ปี 2499 และการดำเนินงานต่อมามีข้อจำกัดอยู่มาก แต่ความพยายามที่จะปรับปรุงกฎหมายแรงงานก็ได้ดำเนินต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานเกี่ยวข้อง (กองแรงงาน ต่อมาเป็นส่วนแรงงาน และกรมแรงงาน ตามลำดับ) ได้ดำเนินการค้นคว้าตลอดมา

ในปี 2508 รัฐบาลได้ประกาศใช้กฎหมายแรงงานอีกฉบับหนึ่งคือพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในขณะนั้น โดยกำหนดวิธีการด้านแรงงานสัมพันธ์ คือให้สิทธิลูกจ้างทำการต่อรองกับนายจ้างได้ในปี 2510 ก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนงาน ซึ่งเป็นการแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายที่ประกาศใช้ในปี 2475

ประสบการณ์จากการใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทยและพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานชี้ให้เห็นว่า ความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายแรงงานฉบับสมบูรณ์ และในระหว่างนี้ปัญหาแรงงานได้รับความสนใจจากนักเศรษฐกร นักการวางแผนมากขึ้น และในที่สุดระหว่างการพิจารณาวางแผนพัฒนาฯฉบับที่ 3 รัฐบาลในขณะนั้นก็ได้ลงมติเห็นชอบตามข้อเสนอของกระทรวงมหาดไทยที่เสนอให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยแรงงาน 2 ฉบับคือ พระราชบัญญัติว่าด้วยแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับได้ผ่านการพิจารณาของพรรครัฐบาลในขณะนั้น และพร้อมที่จะเข้าสู่สภาผู้แทนในต้นเดือนพฤศจิกายน 2514

เมื่อเกิดมีการปฏิวัติในเดือนพฤศจิกายน 2514 ร่างที่กำลังเข้าสู่สภาจึงตกไป แต่อย่างไรก็ตามทางฝ่ายเจ้าหน้าที่และนักวิชาการก็ได้พยายามชี้แจงความสำคัญให้คณะปฏิวัติได้ทราบและในที่สุดคณะปฏิวัติ

ก็ได้เห็นชอบและออกประกาศฉบับที่ 103 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2515 เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีผลนำร่างพระราชบัญญัติแรงงานทั้งสองฉบับออกใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2515 โดยผลของประกาศกระทรวงมหาดไทยรวม 16 ฉบับ

นับจากปี 2515 เป็นต้นมา กฎหมายแรงงานได้รับการปรับปรุงและมีการเสนอแนะหนทางและมาตรการแก้ไขหลายประการ ประจวบกับสถานการณ์ทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมได้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนมาตรการทางด้านแรงงานใหม่ อาทิเช่น การประกาศว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นครั้งแรกของเมืองไทย การจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทน การออกกฎหมายควบคุมอาชีพคนต่างด้าว การเสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง และศาลแรงงานในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 เป็นต้น

จากวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานไทย จะเห็นได้ว่าการริเริ่มในการออกกฎหมายในตอนต้นเป็นเรื่องของนักวิชาการ เจ้าหน้าที่ของราชการและนักการเมือง คนงานและผู้นำคนงานเพิ่งจะเข้ามามีบทบาทในระยะหลังเท่านั้น

สาเหตุจูงใจในการเสนอให้ออกกฎหมายแรงงานก็เพราะนักวิชาการเหล่านี้เห็นว่าสภาพการทำงานของคนงานไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ โดยเฉพาะค่าจ้างแรงงานไม่มีการเปลี่ยนแปลง (โดยระหว่างช่วง 2490–2515) นอกจากนี้นักวิชาการเหล่านี้เห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสภาพการทำงานและเตรียมงานให้พร้อมกับการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเหตุนี้มจ.สกลวรวรรณ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ชี้ให้รัฐบาลและประชาชนได้ทราบถึงสภาพข้อเท็จจริง และเร่งเร้าให้รัฐบาลได้ออกกฎหมายแรงงาน เจ้าหน้าที่ทางราชการที่เข้ามามีบทบาทในระยะต่อมาก็ได้แก่อาจารย์ปกรณ์ อังศุสิงห์ อาจารย์หยุด แสงอุทัย และอาจารย์มาลัย หุวนันทน์

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานตามปีที่ประกาศใช้

พ.ศ. 2444 ข้อบังคับของกรมตำรวจเกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ

พ.ศ. 2472 บรรพ 3 ลักษณะ 6 ของประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ลักษณะสัญญาจ้างแรงงาน

พ.ศ. 2475 พระราชบัญญัติสำนักจัดหางาน พระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น

พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติสอบสวนการแรงงาน

พ.ศ. 2482 พระราชบัญญัติโรงงาน

พ.ศ. 2484 พระราชบัญญัติช่วยอาชีพเยาวชน

พ.ศ. 2499 พระราชบัญญัติแรงงาน

พ.ศ. 2499 พระราชบัญญัติส่งเสริมอาชีพแก่คนไทย

พ.ศ. 2501 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19

พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

พ.ศ. 2511 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511

พ.ศ. 2512 พระราชบัญญัติกรมแรงงาน (พระราชบัญญัติโรงงาน)

พ.ศ. 2515 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดวันแรงงานแห่งชาติ

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดงานที่นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปี แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการควบคุมสมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้าง ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 (เรื่องการทำงานของคนต่างด้าว)

พ.ศ. 2516 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (กำหนดวันละ 12 บาท ในกรุงเทพมหานคร และ 3 จังหวัดใกล้เคียง) พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

พ.ศ. 2516 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทน ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2) (กำหนดวันละ 16 บาท ในกรุงเทพมหานคร และ 3 จังหวัดใกล้เคียง)

พ.ศ. 2517 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มิให้ใช้ข้อบังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน พระราชกฤษฎีกากำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 พ.ศ. 2517

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) (แก้ไขเรื่องค่าชดเชย)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) (กำหนดวันละ 20 บาท ในกรุงเทพมหานคร และ 5 จังหวัดใกล้เคียง)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) (กำหนดวันละ 16 หรือ 18 บาท ในจังหวัดอื่น)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) (กำหนดวันละ 25 บาท ในกรุงเทพมหานคร และ 5 จังหวัดใกล้เคียง) (1)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 2)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) (แก้ไขเรื่องการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด)

พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ. 2518

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจกรรมและท้องที่ที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางานกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2518) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พ.ศ. 2519 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 3)

กฎกระทรวงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46

คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

พ.ศ. 2520 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 4)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการ และท้องที่ที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 5)

พ.ศ. 2521 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6)
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8)
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2521
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 6)
พ.ศ. 2522 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า พระราชบัญญัติศาลแรงงาน และพิจารณาคดีแรงงาน

กฎหมายการจ้างแรงงาน

แม่บทของการจ้างแรงงานได้แก่ บรรพ 5 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งกล่าวถึงการจ้างแรงงานกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง การโอนสิทธิของนายจ้าง และการโอนหน้าที่ของลูกจ้าง การต่อและการเลิกล้มการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานเกิดขึ้นได้อย่างไร

ตามมาตรา 575 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การจ้างแรงงานเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งคือ "ลูกจ้าง" ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งคือ "นายจ้าง" และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ตามกฎหมายแพ่งนี้การจ้างแรงงานสามารถทำได้โดยไม่ต้องมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ตราบใดที่การตกลงปลงใจระหว่างสองฝ่ายเมื่อเป็นอย่างนี้คำถามก็อาจจะมีว่า เมื่อไม่จำเป็นต้องมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร จะอาศัยอะไรเป็นหลักฐาน ข้อเท็จจริงในปัจจุบันนี้แม้ในสถานประกอบการใหญ่ ๆ ที่ใช้คนงานเป็นจำนวนมาก ลูกจ้างในโรงงานหรือฝ่ายปฏิบัติงานจะมีแต่เพียงบัตรลงเวลาทำงานเป็นการแสดงความเป็นลูกจ้างบางแห่งก็มีเอกสารแสดงหมายเลข (เป็นโลหะบ้าง และเป็นบัตรเอกสารบ้าง) ซึ่งลูกจ้างแสดงต่อฝ่ายจัดการ (แผนกเงิน) ในการรับค่าจ้าง ในกิจการก่อสร้าง การแสดงว่าเป็นลูกจ้างหรือไม่ จะถือบัญชีจ่ายค่าจ้างที่ผู้จัดการหรือผู้รับเหมาเป็นผู้ทำ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 71 แห่งข้อ 103) นายจ้างซึ่งลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องทำทะเบียนลูกจ้าง ซึ่งถือเป็นเอกสารที่สำคัญที่สุดในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นทางราชการหรือฝ่ายลูกจ้างสามารถอ้างถึงทะเบียนลูกจ้างเป็นเครื่องพิสูจน์ได้ ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้ทำทะเบียนลูกจ้างไว้ นอกจากจะเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแล้ว ย่อมถือว่านายจ้างอยู่ในสภาพยอมรับว่าลูกจ้างที่เป็นปัญหาเป็นลูกจ้างที่แท้จริง

สัญญาการจ้างแรงงาน

นอกจากจะต้องมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้วสัญญาจ้างแรงงานที่สมบูรณ์ก็จะต้องมีเงื่อนไขตามหลักการทำนิติกรรมของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ คู่กรณีต้องมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ สำหรับผู้เยาว์มาตรา 24 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติว่าผู้เยาว์อาจทำการใดได้ทั้งสิ้นซึ่งเป็นการสมแก่ฐานานุรูปแห่งงาน และเป็นการจำเป็นเพื่อเลี้ยงชีพโดยสมควรฉะนั้นถ้าการทำงานนั้นเป็นการสมแก่ฐานานุรูปของผู้เยาว์ ผู้เยาว์ย่อมมีความสามารถทำได้ สำหรับแบบของสัญญาการจ้างแรงงานนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้บัญญัติว่าต้องทำแบบอย่างไร ฉะนั้นการจ้างแรงงานจึงอาจทำเป็นหนังสือหรือไม่ก็ได้ ยิ่งกว่านั้นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ยังรับรองการทำสัญญาจ้างแรงงานโดยปริยายไว้กล่าวคือเมื่อเวลาที่ตกลงว่าจ้างกันนั้นสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปและนายจ้างรู้แต่ไม่ทักท้วงก็ถือว่าคู่กรณีได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ นอกจากนี้สัญญาจ้างแรงงานจะต้องไม่มีเงื่อนไขที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน

เงื่อนไขอื่น ๆ ของสัญญาจ้างแรงงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ยังมีบทบัญญัติว่ากฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้าง เช่น ม. 575 การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยเหตุอันสมควร และช่วงระยะเวลาน้อย นายจ้างไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง ม.582 ในกรณีที่การจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา จะต้องกล่าวล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป ม. 583 กำหนดกรณีที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันทีกล่าวคือ ลูกจ้างขัดคำสั่งละทิ้งการงาน กระทำผิดอย่างร้ายแรง เป็นต้น

สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

เมื่อมีสัญญาการจ้างแรงงานเกิดขึ้นก็ย่อมก่อให้

เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งย่อมเป็นไปตามหลักทั่วไปของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นิยมปฏิบัติกัน โดยเหตุนี้การตั้งข้อสังเกตว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน บทบัญญัติเกือบทุกข้อเป็นการกล่าวสิทธิของลูกจ้างทั้งนั้น แต่ไม่ได้กล่าวถึงสิทธิของนายจ้าง ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง แต่ทั้งนี้ควรจะเข้าใจด้วยว่านายจ้างมีสิทธิตามที่กฎหมายแพ่งบัญญัติไว้ทุกอย่าง รวมถึงสิทธิที่พึงจะได้รับจากแนวปฏิบัติทั่วไป กล่าวคือ สิทธิที่พึงจะได้รับการปฏิบัติงานที่ตั้งอกตั้งใจและความซื่อสัตย์จากลูกจ้าง หากปรากฏว่าลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานดี นายจ้างก็มีสิทธิที่จะเลิกจ้างได้

การจ้างแรงงานต่างกับการจ้างทำของอย่างไร

การจ้างแรงงานมีรากฐานมาจากสัญญาเช่าตามกฎหมายโรมัน สัญญาเช่าทรัพย์แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ สัญญาเช่าบริการ หรือสัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาเช่างาน–หรือสัญญาจ้างทำของ การพิจารณาว่าลักษณะใดเป็นการจ้างแรงงาน พึงดูจากปัจจัยต่อไปนี้ ประการแรกความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างกับผู้รับจ้าง ถ้าผู้รับจ้างมีสิทธิในการบังคับบัญชา กำกับการทำงาน ก็เป็นการจ้างแรงงาน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดแจ้งก็ได้แก่ พนักงานขับรถแท็กซี่ คนที่เช่ารถแท็กซี่จากเจ้าของซื้อน้ำมันเอง รับผิดชอบเอง จะขับกี่รอบกี่เที่ยวจะพักตอนไหนอย่างไร ขึ้นกับการตัดสินใจของตัวเอง ย่อมไม่ใช่ลูกจ้างตรงกันข้าม นาย ก. เป็นพนักงานขับรถแท็กซี่ของบริษัท ข. ต้องเข้าเวรระหว่าง 8.00–17.00 น. และรับคนโดยสารตามคำสั่งจากผู้จัดการ นาย ก. เป็นลูกจ้าง ประการที่สองเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ กล่าวคือ งานที่ผู้รับจ้างทำเป็นส่วนหนึ่งของขบวนการผลิตทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น คนทอผ้าในโรงงานทอผ้ารับผิดชอบกี่ทั้งหมด 10 กี่และเป็นส่วนหนึ่ง กี่ 100 กี่ในโรงงานย่อมเป็นลูกจ้าง ตรงกันข้ามนางสาว ก. เอาด้ายไปทอผ้าที่บ้าน ย่อมจะไม่ใช่ลูกจ้าง เพราะด้ายที่เอาออกไปทอไม่เป็นส่วนหนึ่งของผ้าที่โรงงานกำลังทออยู่ ประการที่สามผู้ว่าจ้างทำของโดยปกติใช้เครื่องมือของตนเอง

อย่างไรก็ตามหลักการข้างต้นจำเป็นต้องพิจารณาประกอบกันไปโดยเฉพาะในปัจจุบันนี้มีขบวนการผลิตและบริการใหม่ ๆ เกิดขึ้น ซึ่งหากพิจารณาปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดไม่สามารถบ่งชัดได้แน่นอน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้าง มิให้มีการใช้แรงงานเกินสมควร และเพื่อขจัดความเดือดร้อนของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม กฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้เป็นวิวัฒนาการของการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งมีการใช้แรงงานมากในโรงงานและมีสภาพการทำงานที่ผิดสุขลักษณะ ทำให้จำเป็นต้องมีการกวดขันและกำหนดมาตรฐานวางให้ปฏิบัติ กฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปจะกล่าวถึงมาตรฐานขั้นต่ำ กำหนดให้มีขึ้นในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด ค่าจ้าง สวัสดิการ และบทบัญญัติพิเศษสำหรับคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงและเด็ก

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นการบังคับให้กระทำหรือมิให้กระทำ บทบัญญัติที่กำหนดไว้ จึงเป็นเพียงแต่มาตรฐานขั้นต่ำ เช่น นายจ้างจะต้องกำหนดระยะเวลาชั่วโมงทำงานมากกว่าชั่วโมงที่กำหนดไว้ไม่ได้ หรือการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำก็เช่นเดียวกัน นายจ้างจะกำหนดต่ำกว่าที่กำหนดไว้ก็ไม่ได้เช่นกัน แต่ทั้งนี้มิได้ห้ามว่าจะจ่ายค่าจ้างสูงกว่านั้นไม่ได้

กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากประเทศหนึ่งกับอีกประเทศหนึ่ง แต่โดยหลักการแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นวิวัฒนาการมาจากสัญญาจ้างแรงงานซึ่งแต่เดิมถือว่าเป็นเรื่องของการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งผลจากการต่อรองกับนายจ้างมักจะเป็นฝ่ายเอาเปรียบลูกจ้างเสมอไป กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับการเอาเปรียบมากเกินไป ซึ่งในแต่ละประเทศจะกำหนดมากน้อยแตกต่างกัน อินเดียเป็นประเทศซึ่งกำหนดการคุ้มครองแรงงานกว้างขวาง รวมไปถึงการกำหนดเรื่องการจ่ายโบนัส การจัดที่พักอาศัย การจัดคนเลี้ยงเด็ก

ในปัจจุบันประเทศส่วนมากนิยมกำหนดมาตรฐานเรื่องสำคัญ ๆ ไว้ในบทบัญญัติฉบับเดียวกัน เพื่อมิให้ลูกจ้างคนงานมีมาตรฐานทำงานต่ำกว่านั้นแต่ในบางประเทศก็กำหนดเฉพาะอีกต่างหาก สำหรับกิจการที่มีลักษณะพิเศษหรือมีความสำคัญต่อสาธารณะ เช่น กิจการรถไฟ ท่าเรือ การคมนาคมบางประเภท

นอกจากนั้นขอบข่ายการคุ้มครองแรงงานสำหรับบางประเภทก็ยังแตกต่างกันอีกในประเทศที่พัฒนาแล้ว

กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทุกประเภท รวมถึงแรงงานในวงเกษตรด้วย แม้ว่าจะเป็นกฎหมายคนละฉบับก็ตาม ส่วนในประเทศกำลังพัฒนาขอบข่ายการควบคุมบังคับบัญชายังอยู่ในวงจำกัด โดยเฉพาะแรงงานเกษตรและแรงงานในครอบครัวได้รับการยกเว้นในเรื่องการคุ้มครองบางเรื่อง

พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย ได้แก่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งบัญญัติไว้ในลักษณะหนึ่ง และคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเหล่านี้คือ

(1) กำหนดชั่วโมงทำงานไว้สัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ถ้าหากให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้

(2) กำหนดงานประจำสัปดาห์ การหยุดงานตามประเพณีนิยมการหยุดพักผ่อนประจำปี การหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย และการลาคลอด

(3) การคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นเด็ก และหญิง

(4) การจ่ายค่าจ้างเมื่อนายจ้างผิดนัด ลูกจ้างยังได้รับดอกเบี้ยหรือค่าจ้างเพิ่ม

(5) การจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่มีความผิด

(6) การจ่ายเงินค่าทดแทนในกรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพหรือถึงตาย

(7) การดูแลในด้านสวัสดิการต่าง ๆ

ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19

เมื่อมีการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ในเดือนตุลาคม 2501 ก็มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ออกใช้บังคับแทน ซึ่งมีหลักการส่วนใหญ่เหมือนกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่ขาดสภาพการบังคับ

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103

กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ป.ว. 103 นี้ใช้หลักการสำคัญของร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ซึ่งร่างเสร็จในปี 2512 ฉะนั้นจึงเป็นแม่บทของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในขอบข่ายแต่เพียงเรื่องคุ้มครอง

ป.ว. 103 วางบทบัญญัติ ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้ 7 ประการด้วยกันคือ

1. การใช้แรงงานทั่วไป
2. การใช้แรงงานหญิง
3. การใช้แรงงานเด็ก
4. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุดสำหรับลูกจ้าง
5. การจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง
6. เรื่องการจ่ายเงินทดแทน และ
7. เรื่องสวัสดิการ

นอกจากนี้ยังวางบทบัญญัติในเรื่องสำคัญต่าง ๆ อีกเช่น

ให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน สำหรับจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างซึ่งได้รับอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ตามกฎหมายนี้ นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน กฎหมายได้กำหนดเงินสมทบแตกต่างกันหลายอัตรา ตามสถานการณ์เสี่ยงภัยของกิจการอาทิเช่น กิจการที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยในอัตราสูง การกำหนดเงินสมทบก็จะสูงด้วย นอกจากนี้กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธาน และกรรมการอื่นที่กระทรวงมหาดไทย แต่งตั้งมีจำนวนไม่น้อยกว่าสี่คนแต่ไม่เกินแปดคน โดยมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างรวมอยู่ด้วย หน้าที่สำคัญของคณะกรรมการนี้อยู่ที่ให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทยในการกำหนดกิจการที่จะอยู่ในกฎหมายบังคับกองทุนเงินทดแทนและอัตราเงินสมทบที่จะต้องจ่าย

สำหรับเงินสมทบกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะกำหนดอัตราส่วนเหล่านี้ไว้ไม่เกินร้อยละ 10 ของอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี

การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนนี้นับว่าเป็นการริเริ่มอันสำคัญในด้านแรงงาน จะเป็นการช่วยให้ลูกจ้างที่ได้อุบัติเหตุจากการทำงานได้รับเงินทดแทนถูกต้องและทันเวลาโดยไม่ต้องนำคดีขึ้นไปสู่ศาลดังที่เคยปรากฏมาก่อน กฎหมายให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเป็นผู้ดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีฐานะเทียบ

ได้กับเจ้าพนักงานตามกฎหมายอาญา ซึ่งสามารถเข้าไปในสถานที่สอบถามข้อเท็จจริงและมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงได้

ทนายของคนงานที่ยากจน

กฎหมายให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ทำการเป็นทนายความแทนลูกจ้างได้ กล่าวคือ ในกรณีที่ลูกจ้างยากจนไม่มีรายได้ที่จะไปจ้างทนายความตามปกติก็สามารถที่จะขอให้เจ้าหน้าที่กระทรวงมหาดไทยดำเนินคดีจนถึงศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา เจ้าหน้าที่ดังกล่าวจะต้องมีคุณวุฒิปริญญาตรีทางนิติศาสตร์

ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาชั้นต้น

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาชั้นต้นรับผิดชอบแทนผู้รับเหมาช่วงอื่น ๆ ในการที่มีการละเมิดกฎหมายแรงงาน บทบัญญัติข้อนี้อันเป็นผลมาจากผู้รับเหมาช่วง มักจะทิ้งงานแล้วก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่สามารถจะติดตามผู้รับเหมาได้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบันจึงได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้รับเหมาชั้นต้นรับผิดชอบแทนจากกรณีบทบัญญัติดังกล่าวจะช่วยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามความเป็นธรรมไม่ว่าผู้รับเหมาช่วงจะหลบหลีกหรือละทิ้งหนีไปแต่อย่างใด

สภาพการบังคับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีบทกำหนดโทษไว้ชัดแจ้ง กล่าวคือเมื่อมีการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ฝ่าฝืนจะถูกจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การเปรียบเทียบคดี เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนี้ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 12 ยังมีบทบัญญัติให้มีการเปรียบเทียบได้ ผู้ดำเนินการเปรียบเทียบได้คือ คณะกรรมการซึ่งมีอธิบดีกรมแรงงาน ผู้แทนอธิบดีกรมตำรวจ และอธิบดีกรมอัยการ การที่กฎหมายให้อำนาจคุ้มครองเปรียบเทียบได้นี้ช่วยให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างรวดเร็วและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ซึ่งหากไม่มีข้อบัญญัติอันนี้นายจ้างก็สามารถนำคดีไปสู่ศาลซึ่งใช้เวลานานโดยเฉพาะเมื่อคดีขึ้นสู่ศาลสูง

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานตามที่กล่าวไว้ข้างต้นซึ่งออกตามความประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2 ได้มีผลใช้บังคับคุ้มครองแรงงานตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2505 ซึ่งในการนี้กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศเรื่องการคุ้มครองแรงงานแล้วทั้งหมด 19 ฉบับมีข้อกำหนดรวมทั้งสิ้น 77 ข้อ ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญของการแรงงานปัจจุบัน ซึ่งจะได้พิจารณาสาระสำคัญประกาศนี้ต่อไป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกล่าวถึงใคร

นายจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ให้กับลูกจ้าง ความหมายของนายจ้างในปัจจุบันเราดูจากอำนาจหน้าที่ประการหนึ่ง โดยดูบทบาทและกิจกรรม ส่วนอีกลักษณะหนึ่งนั้นเป็นการพิจารณารูปแบบของสถาบันหรือบุคคล

ในความหมายอันแรกนายจ้างได้รับการพิจารณาตั้งแต่ระดับของการบังคับบัญชาซึ่งอาจพิจารณาตั้งแต่ตัวระดับหัวหน้างานไปจนถึงผู้อำนวยการ บุคคลเหล่านี้เป็นผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าจ้างเหมือนคนงานอื่น ๆ ซึ่งหากมองจากข้างบนลงมาหัวหน้างานอาจมีฐานะเป็นลูกจ้าง แต่ถ้ามองจากข้างล่างขึ้นไปหัวหน้างานหรือผู้จัดการอยู่ในฐานะนายจ้าง

ลักษณะอีกอย่างหนึ่งซึ่งมีการพยายามจะตีความหมายนายจ้างก็หมายถึงรูปสถาบัน สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างว่าเป็นตัวแทนนายจ้าง และที่แน่นชัดก็คือการตีความหมายถึงเจ้าของกิจการในรูปต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้ถือหุ้น เจ้าของร้านในกรณีมีเจ้าของคนเดียวเป็นต้น

ความหมายของนายจ้างนี้จะกินความหมายมากขึ้น ในกรณีที่เราพิจารณาถึงความหมายอันที่รอง ซึ่งในปัจจุบันมีการนิยมใช้กันทั่วไปในรูปตัวแทนนายจ้าง องค์การนายจ้างซึ่งเมื่อระบบการแรงงานสัมพันธ์ได้รับการพัฒนาขึ้นมา องค์การเหล่านี้ได้รับการรับรองว่าเป็นสถาบันแทนนายจ้างโดยทั่วไป

ส่วนนายจ้างในฐานะตามกฎหมาย กฎหมายแรงงานไทยแต่เดิมได้นิยามคำว่า "นายจ้าง" ไว้สั้น ๆ ว่า "บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างไว้ทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้" ทำให้มีช่องโหว่ในกรณีที่สถานประกอบการใหญ่ ซึ่งมีผู้ถือหุ้นมีผู้จัดการหลายระดับ หรือเป็นนิติบุคคลตลอดจนหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีรัฐบาลเป็นเจ้าของและมีฝ่ายบริหารซึ่งประกอบไปด้วยผู้อำนวยการ ผู้จัดการหรือระดับรองลงมาก็จะมีปัญหาว่าใครเป็นผู้ทำหน้าที่

เป็นนายจ้าง สามารถตัดสินใจขั้นสุดท้ายได้ กฎหมายต่อมาจึงเพิ่มเติมคำนิยามใหม่ให้นายจ้างหมายถึงผู้ซึ่งทำการแทนสถาบัน หรือนิติบุคคลนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ คำว่านายจ้างจึงรวมคลุมถึงผู้ทำการแทนองค์กรต่าง ๆ

กฎหมายแรงงานหลังปี 2515 ซึ่งออกตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ได้ตีความฐานะนายจ้างให้กว้างไปอีก โดยเพิ่มเติมว่า ในกรณีนายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วยติดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้น ร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วง ซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินชดเชย และเงินทดแทน

ขอบข่ายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศเริ่มใช้บังคับเฉพาะการใช้แรงงานเด็กและหญิง แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยเริ่มแต่กฎหมายฉบับแรก (พ.ร.บ. แรงงาน 2499) ใช้บังคับแก่คนงานทุกคนในสถานประกอบการมีคนตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป แต่เมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายฉบับปัจจุบัน (ประกาศคณะปฏิวัติ 103-2515) ขอบเขตบังคับรวมสถานประกอบการทุกแห่งที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป อย่างไรก็ดีในกรณีการก่อตั้งกองทุนเงินทดแทน (ดูรายละเอียดหน้า 41) กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับเฉพาะสถานประกอบการที่ใช้คนงานตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานยกเว้นไม่ใช้บังคับแก่ส่วนราชการของรัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น อย่างไรก็ดี กิจการธุรกิจที่ก่อตั้งโดยรัฐที่เรียกกันว่ารัฐวิสาหกิจอยู่ในข่ายบังคับของกฎหมาย

ลูกจ้าง คำว่าลูกจ้าง ในลักษณะความหมายทั่ว ๆ ไป ไป เราอาจตีความว่าผู้ซึ่งทำงานโดยได้รับค่าจ้าง แต่ในปัจจุบันความหมายของลูกจ้างมีขอบเขตกว้างขวางกว่านั้น ไม่เพียงแต่ลูกจ้างซึ่งทำงานกับนายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง และยังรวมหมายถึงการรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน สมาคมลูกจ้างสหภาพแรงงาน สหพันธ์ลูกจ้าง และตลอดถึงผู้ทำการแทน เช่น เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน

ความหมายที่จำเพาะเจาะจงให้เคบลงมาก็คือการตีความลูกจ้างให้อยู่ในกรอบข่ายของกฎหมายที่ใช้บังคับ และหลักการในการตีความลูกจ้างให้อยู่ในข่ายดังกล่าวนี้จะต้องเข้าเกณฑ์ 3 ประการคือ

1. ได้มีการตกลงจ้างแรงงานกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำสัญญาโดยมีลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม

2. ผลงานที่ผู้รับจ้างทำได้เป็นของผู้จ้าง โดยผู้จ้างเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้

3. ผู้จ่ายค่าตอบแทนมีอำนาจบังคับบัญชาผู้รับจ้างในการทำงาน

กฎหมายแรงงานฉบับเดิม (พ.ร.บ.แรงงาน 2499) ได้เคยจำกัดความลูกจ้างไว้สั้น ๆ ว่า "บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง" ต่อมากฎหมายฉบับหลัง ๆ ได้เพิ่มเติมรวมถึงลูกจ้างซึ่ง "ไม่ว่าจะรับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และรวมถึงลูกจ้างประจำและชั่วคราวยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานร้าน" ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงป้องกันมิให้นายจ้างปัดความรับผิดชอบต่อลูกจ้างรับช่วง

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าครอบคลุมผู้ใช้แรงงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นกิจการของรัฐหรือเอกชน และข้าราชการด้วย อย่างไรก็ตามการเขียนนิยามลูกจ้างนี้มิได้หมายความว่ากฎหมายจะให้ความคุ้มครองแก่บุคคลทุกฐานะ แต่จะต้องดูว่ารัฐกำหนดให้ใช้กฎหมายนั้นบังคับแก่กิจการประเภทใดบ้าง หากกิจการใดได้รับการยกเว้นลูกจ้างนั้นก็ย่อมไม่อยู่ในข่ายได้รับการคุ้มครอง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยปัจจุบัน ได้ยกเว้นกิจการดังต่อไปนี้ ไม่อยู่ในข่ายการคุ้มครอง คือ

1. ข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น

2. การว่าจ้างส่วนบุคคลซึ่งมิใช่ลักษณะเป็นธุรกิจ เช่น การจ้างคนมาซ่อมแซมบ้าน

3. การจ้างงานเพื่อการกุศล หรือสาธารณประโยชน์ หรือการว่าจ้างแรงงานซึ่งมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

นอกจากนั้นลูกจ้างในวงเกษตรไม่ได้รับการคุ้มครองในบางเรื่อง ยกเว้นในเรื่องค่าจ้างและเงินทดแทน อย่างไรก็ตามลูกจ้างในงานเกษตรที่มีการจ้างตลอดปี และมีลักษณะงานอื่นปนอยู่ด้วย เราก็ถือว่าอยู่ในข่ายได้รับการคุ้มครองเหมือนลูกจ้างอื่น ๆ

ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

แม้จะเป็นเจตนารมย์ของกฎหมายที่จะคุ้มครองผู้เป็นลูกจ้างทุกคน แต่บทบัญญัติบางประการให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างประจำเท่านั้น ประเด็นก็มีว่า คำว่าลูกจ้างประจำหมายความอย่างไร ตามคำนิยามของกฎ

หมายคุ้มครองแรงงาน (ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2) ลูกจ้างประจำหมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ จากคำนิยามนี้ก็ยังไม่ให้ความกระจ่างนักต้องอ่านควบไปกับคำนิยาม = ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งกฎหมายบัญญัติไว้ว่า = ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล จากคำนิยามของลูกจ้างชั่วคราว เราจึงเห็นได้ว่าการที่ลูกจ้างจะเป็นลูกจ้างชั่วคราวนั้นต้องดูจาก (1) เจตนาของการจ้าง กล่าวคือ เป็นการจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ และ (2) ลักษณะงานต้องเป็นเรื่องครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล ซึ่งเงื่อนไขทั้งสองนี้จะต้องประกอบกันไป กล่าวคือ การที่เราจ้างลูกจ้างเข้ามาทำงานขนของ 3 วัน อย่างนี้ก็ถือว่าเป็นการจ้างชั่วคราว แต่ในกรณีที่บริษัท ก. เป็นบริษัทรับส่งของ ถ้าจ้างนาย ก มาทำงานเป็นคนส่งของ และนายจ้างก็ไม่ได้บอกว่าจะจ้างเพียง 3 วัน นาย ก ก็เป็นลูกจ้างประจำ อย่างไรก็ดีกฎหมายคุ้มครองปัจจุบัน (ปว. 103 ข้อ 75) กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานติดต่อกันเกิน 120 วันก็มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ

ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานไม่ถึง 120 วัน ก็ได้รับการคุ้มครองเช่นลูกจ้างประจำทุกอย่าง ยกเว้นในเรื่องดังต่อไปนี้คือ สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิที่จะรับค่าจ้างในวันหยุด และการที่จะได้รับค่าชดเชยในกรณีถูกเลิกจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกล่าวถึงเรื่องอะไร

ค่าจ้าง ค่าจ้างเป็นประเด็นสำคัญที่สุดของการจ้างแรงงาน ในสายตาของนายจ้าง ค่าจ้างเป็นต้นทุนในการผลิต ส่วนลูกจ้าง ค่าจ้างเป็นเส้นโลหิตในการดำรงชีวิต โดยเหตุนี้ค่าจ้างจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดของการขัดแย้งในแง่ลูกจ้าง ค่าจ้างยังเป็นส่วนสำคัญเกี่ยวโยงถึงสภาพการทำงานที่สำคัญที่สุดอันหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และมาตรฐานการครองชีวิต ตลอดจนขวัญในการทำงานของลูกจ้างทั้งปวง

ค่าจ้างในลักษณะทั่วไป จะรวมถึงรายได้หลายประเภทนับตั้งแต่เงินเดือน ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำวัน ประจำสัปดาห์ เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เงินขยัน โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น

ค่าจ้างตามคำนิยามของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย หมายถึง "เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ และหมายรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดจำนวนหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร"

จากคำจำกัดความข้างต้น คำว่าค่าจ้างของกฎหมายไทยจึงกินความกว้างขวาง ซึ่งรวมถึงเบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานที่จ่ายให้ในวันหยุด หรือแม้แต่การทำงานเป็นรายชิ้นหรือตามผลงาน ทั้งนี้โดยไม่คำนึงว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ปัญหาค่าจ้างซึ่งกฎหมายไทยได้ระบุเอาไว้เป็นหลักการ มีประเด็นสำคัญที่หยิบยกมากล่าวในที่นี้ก็คือ ค่าจ้างเท่ากัน โดยถือว่างานที่มีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากัน ไม่ว่าผู้รับจะเป็นชายหรือหญิง ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างเท่ากันจึงถือเป็นหลักการที่ใช้ติดต่อกันมาซึ่งเหตุผลใหญ่ก็เพื่อตัดปัญหาด้านสังคมลง ตลอดจนการประกันความเสมอภาคทางด้านแรงงานนั่นเอง

ค่าจ้าง ได้กล่าวแล้วว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างจึงควรจะพอเพียงที่จะให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ การกำหนดอัตราค่าจ้างจึงได้มีการกำหนดขึ้นเป็นครั้งแรกในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่อันนี้ อย่างไรก็ตาม การที่จะไปกำหนดว่าลูกจ้างควรได้รับค่าจ้างเท่านั้นเท่านี้ย่อมจะขัดกับหลักในเรื่องความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายด้วย การกำหนดอัตราค่าจ้างที่สามารถทำได้ก็เพียงแต่การกำหนดอัตราขั้นต่ำเท่านั้น ทั้งนี้จากการพิเคราะห์คำนวณแล้วว่าค่าจ้างขั้นต่ำนี้สอดคล้องกับปัจจัยการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจแล้ว และอยู่ในวิสัยของนายจ้างที่จะจ่ายได้

ในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ ในแต่ละประเทศจะกำหนดไว้แตกต่างกัน บางประเทศให้คำนิยามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถึงระดับที่ลูกจ้างจะใช้ชีวิตได้อย่างปกติสามัญ อย่างมีความสุขตามอัตภาพ แต่บางประเทศหลีกเลี่ยงการเรียกชื่อว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะสภาพแวดล้อมบางสังคมไม่เอื้ออำนวย จึงเปลี่ยนชื่อเป็นอัตราค่าจ้างที่ยุติธรรมบ้าง หรือในบาง

ประเทศอาจจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเอาไว้โดยยึดถือหลักว่า เฉพาะลูกจ้างเพียงคนเดียวเท่านั้นที่จะจับจ่ายใช้สอยได้ ซึ่งในบางครั้งก็ขัดกับข้อเท็จจริง เพราะลูกจ้างผู้ใช้แรงงานไทยจำนวนไม่น้อยมีภาระต้องเลี้ยงดูครอบครัวกันอยู่แล้ว

เวลาทำงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเวลาทำงานไว้ตามประเภทของงาน คือ งานอุตสาหกรรมให้ลูกจ้างทำได้ในสัปดาห์หนึ่ง ๆ ไม่เกิน 48 ชั่วโมง งานขนส่งไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง งานพาณิชยกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง งานที่อาจเป็นอันตรายไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง งานอันตรายได้แก่งานใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ งานเกี่ยวกับความร้อนจัดเย็นจัด เช่น โรงงานแก้ว โรงงานถลุงเหล็ก เป็นต้น

ในเรื่องเวลาทำงานนี้ นอกจากงานขนส่งที่กำหนดเวลาทำงานเป็นวันงานอื่น ๆ กำหนดเป็นสัปดาห์ทั้งสิ้นนั้น เหตุที่กำหนดไว้เป็นสัปดาห์เนื่องจากงานบางสิ่งมิได้ทำลงในวันหนึ่งวันเดียว แต่ต้องทำคาบวันกัน ตัวอย่างเช่น งานห้องเย็น บางทีเริ่มงานตั้งแต่ 22.00 น. ไปเสร็จสิ้น 03.00 น. วันรุ่งขึ้น แล้วแต่เรือจะเข้ามา งานโรงงานน้ำแข็งเปิดเครื่องทำน้ำแข็งติดต่อกัน 4 วัน แล้วหยุดไป 3 วัน ฯลฯ ลักษณะทำงานประเภทนี้จึงไม่อาจกำหนดเวลาทำงานเป็นวัน ๆ ได้ จำเป็นต้องกำหนดเป็นสัปดาห์

เวลาพัก กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักในระหว่างทำงานอย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง การจัดชั่วโมงพักจะต้องจัดให้ภายหลังที่ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง สถานประกอบการบางแห่งอาจจะจัดให้พักเต็ม 1 ชั่วโมง ไม่ได้ เช่น โรงงานทอผ้าเครื่องจักรเดินอยู่ตลอดเวลา อาจจะให้ลูกจ้างได้พักครั้งละ 20 นาที แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งลูกจ้างต้องได้พัก 1 ชั่วโมงอย่างนี้ก็ทำได้

เวลาพักนี้กฎหมายระบุความหมายไว้ชัดแจ้งว่าเป็นระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างการทำงาน ฉะนั้น การที่นายจ้างบางรายจัดให้ลูกจ้างหยุดพักก่อนเวลาทำงาน และหลังเลิกงานแล้วจึงยังไม่ถูกต้อง นอกจากนี้กิจการด้านบริการบางแห่งให้ลูกจ้างหยุดพักขั้นเวลาทำงานเป็นเวลา 2-3 ช.ม. แล้วกลับมาเข้าทำงานใหม่อีก โดยในระหว่างนั้นให้ลูกจ้างพักผ่อนอยู่ในสถานประกอบการ การพักดังกล่าวนี้ไม่ได้เป็นการพักตามกฎหมาย ลูกจ้างอาจเรียกร้องให้จ่ายค่าจ้างได้

อนึ่ง กฎหมายยังยกเว้นในเรื่องการพักในกรณีที่ลูกจ้างทำงานให้ในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป โดยลูกจ้างยินยอมหรือในกรณีเป็นเรื่องฉุกเฉิน เช่น เมื่อเกิดเครื่องเสีย พนักงานต้องช่วยกันแก้ไข

วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน วันหยุดประจำสัปดาห์แต่ละวันต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน

วันหยุดประจำสัปดาห์นี้จะกำหนดวันใดในสัปดาห์ก็ได้ บางคนเข้าใจว่าต้องหยุดวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ปฏิบัติกันโดยทั่วไป แต่ตามกฎหมายไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหยุดในวันอาทิตย์ สถานประกอบการบางแห่ง เช่น ร้านตัดผมจะมีคนมาตัดผมกันมากกว่าวันธรรมดา เพราะเป็นวันหยุด จึงขอหยุดวันพุธ เพราะคติโบราณถือว่าตัดผมวันพุธไม่ดี ควรจะได้หยุดปิดร้านในวันพุธ อย่างนี้ก็ย่อมทำได้

เรื่องนี้ก็มีข้อยกเว้นสำหรับงานบางอย่างซึ่งได้แก่งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ธุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง ไม่สะดวกในการจัดวันหยุดเว้นในสัปดาห์หนึ่ง ๆ นายจ้าง ลูกจ้างอาจจะตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

วันหยุดประเพณี กฎหมายกำหนดให้นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย วันแรงงานแห่งชาติกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศให้วันที่ 1 พฤษภาคม เป็นวันแรงงานแห่งชาติ

วันหยุดประเพณีได้แก่ วันหยุดตามประเพณีนิยมของทางราชการ และประเพณีนิยมของทางศาสนาหรือท้องที่ วันหยุดประเพณีที่เป็นวันหยุดทางศาสนามักจะมีปัญหาอยู่บ่อย ๆ ตัวอย่างเช่น นายจ้างเป็นคนจีน ก็จัดวันหยุดทางจีนไว้มากมายหลายวัน วันตรุษจีน วันเช็งเหม็ง วันสารทจีน ลูกจ้างคนไทยนับถือศาสนาพุทธ ลูกจ้างไทยอิสลาม ได้วันหยุดทางศาสนาของตนเพียงไม่กี่วัน เป็นเหตุให้ลูกจ้างร้องเรียนบ่อย ๆ ประเพณีที่จะนับในทางปฏิบัติควรจะได้คำนึงถึงการปฏิบัติกันโดยทั่วไป และความต้องการของลูกจ้างด้วย โดยเหตุนี้กฎหมายจึงได้ให้นายจ้างปิดประกาศไว้ส่วงหน้า

ให้ทราบเป็นที่แน่นอน นอกจากนี้กฎหมายจึงกำหนดว่าถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนวันหยุดประเพณีนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป เป็นการหยุดชดเชยให้

วันหยุดพักผ่อน ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปีแล้ว กฎหมายให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน

วันหยุดพักร้อนของลูกจ้างนี้มีลูกจ้างคนใดไม่ใช้สิทธิวันหยุดในปีใด อาจจะสะสมไว้ไปหยุดรวมกันในปีอื่นก็ได้ ทั้งนี้จะต้องตกลงกับนายจ้างเสียก่อน

ลูกจ้างบางคนมีกิจธุระจะต้องหยุดงาน แต่เนื่องจากกฎหมายมิได้กำหนดเรื่องการลากิจไว้ ปล่อยให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างจะกำหนดหรือไม่กำหนดเรื่องนี้เอาเอง ฉะนั้นลูกจ้างบางรายอาจจะขอวันหยุดพักผ่อนเป็นวันลากิจเสียเลย ดังนี้ก็อาจทำได้เช่นเดียวกัน

การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด งานบางอย่างบางลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หยุดเสียก็ไม่ได้จะเป็นผลเสียหาย หรือเป็นงานฉุกเฉินหยุดไม่ได้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าทำงานปกติ (48 ชั่วโมง หรือ 54 ชั่วโมง) หรือให้ทำในวันหยุด (หยุดประจำสัปดาห์, หยุดประเพณี, หยุดพักผ่อน) เท่าที่จำเป็นก็ได้ ตัวอย่าง งานห้องเย็น มีเรือปลาเข้ามามาก คนงานจะต้องรีบทำปลากุ้ง บรรจุถังเข้าห้องเย็นก่อนที่ปลาจะเน่า งานแบกหามส่งสินค้าลงเรือให้ทันเวลาน้ำขึ้น และเรือจะออกงานเร่งผลิตสินค้าให้ทันกำหนดวันตามใบสั่ง ถ้าจำเป็นนายจ้างอาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดได้

งานที่เกี่ยวกับการผลิต การจำหน่าย และการบริการ ถ้าจำเป็นที่จะต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด นายจ้างอาจมาขออนุญาตเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเสียก่อนก็ได้

ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงาน ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ การวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ งานขบวนการจัดการรถไฟ งานขนส่ง งานเปิดปิดประตูน้ำ งานอ่านวัดระดับน้ำ งานเฝ้าดูแลทรัพย์สินสถานที่ งานนอกสถานที่ที่ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานได้

การที่กฎหมายไม่ให้สิทธิคนงานระดับผู้บังคับบัญชาก็เพราะคนงานระดับนี้ ได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์สูง จึงต้องอุทิศเวลาให้แก่นายจ้าง ส่วนคนงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับสถานที่ เป็นงานที่สามารถพักผ่อนได้

งานบางอย่างกฎหมายอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดได้ ได้แก่ งานโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม

การลาป่วย ให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน

การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป นายจ้างอาจจะให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งว่าได้ป่วยจริงก็ได้ ถ้าไม่อาจหาแพทย์ได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ การแสดงใบรับรองแพทย์นี้ย่อมแล้วแต่ความประสงค์ของนายจ้าง

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ในเรื่องค่าจ้าง ถ้าให้ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิงก็ตาม

อัตราค่าจ้างจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเรื่องนี้จะได้กล่าวละเอียดในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในตอนต่อไป

นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดมิได้

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (เว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงาน) ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างประจำ

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำที่ลาป่วยไม่เกินกว่า 30 วัน

ถ้านายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายถึงผู้รับเหมาชั้นต้นทุกคน ต้องช่วยกันรับผิดในการจ่ายค่าจ้าง และเงินประเภทอื่น ๆ แก่ลูกจ้างทุกคนของนายจ้างนั้น

การทำงานล่วงเวลาในวันปกติ ลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าครึ่ง ถ้าทำงานในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุดจะเป็นสองเท่า หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดค่าล่วงเวลาได้รับเพิ่มเป็นสามเท่า

ถ้าให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงาน ณ ที่อื่นในวัน

หยุด จะต้องจ่ายค่าจ้างในวันเดินทางให้แก่ลูกจ้างผู้นั้นด้วย

การเลิกจ้าง ตามที่กล่าวไว้แล้วในเรื่องการจ้างแรงงาน การจ้างแรงงานเกิดขึ้นจากการตกลงใจของทั้งสองฝ่าย ในทางปฏิบัตินายจ้างมีสิทธิที่จะจ้างใครก็ได้ และสามารถเลิกจ้างเมื่อสัญญาจ้างได้สิ้นสุดลง ในกรณีที่สัญญาจ้างยังไม่สิ้นสุด กฎหมายก็ได้ยอมรับถึงความจำเป็นที่นายจ้างอาจจะต้องเลิกจ้างก่อนกำหนด แต่นายจ้างก็จะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายค่าจ้างให้พอสมควร เช่น กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 282 กล่าวถึงการจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอน ต้องมีการบอกล่วงหน้า 3 เดือน หากนายจ้างจะเลิกจ้างก่อนกำหนดจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ครบตามสัญญา

แม้กฎหมายแรงงานยอมรับสิทธิในการเลิกจ้างของนายจ้างเช่นเดียวกับกฎหมายแพ่ง แต่ได้มีข้อบัญญัติเพิ่มเติมเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่ามีการกลั่นแกล้งแล้ว การให้นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ ซึ่งเรียกว่าการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

นอกจากนี้กฎหมายแรงงานในบางประเทศยังได้มีบทบัญญัติคุ้มครองอีกหลายประการ เช่น การจ่ายเงินในกรณีที่นายจ้างต้องลดคนงาน การจ่ายเงินตามระบบการประกันการว่างงาน บทบัญญัติเหล่านี้คำนึงถึงความจำเป็นในสังคมปัจจุบันที่มนุษย์ต้องมีงานทำ และหากต้องว่างงานรัฐจะต้องเข้าช่วยเหลือในรูปการจ่ายเงิน ตามกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม

ปัญหาเลิกจ้างหรือว่างงานในประเทศหลายประเทศกลายเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ และถือว่าเป็นเรื่องที่รัฐต้องเข้าดำเนินการดูแลให้ประชากรในวัยทำงานมีงานทำ และให้งานนั้นมีความมั่นคง การที่คนงานต้องว่างงานถือว่าเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจ และเป็นอันตรายต่อประเทศทั่วไปด้านเศรษฐกิจและการเมือง

การจ่ายเงินชดเชย

ตามกฎหมายคุ้มครองปัจจุบันลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยปราศจากความผิดจะได้รับเงินค่าชดเชยจำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราครั้งสุดท้ายตามจำนวนวันทำงานดังนี้

ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่าย 30 วัน
ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่าย 90 วัน
ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป จ่าย 180 วัน

ลูกจ้างประจำที่ทำผิด คือ ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งและเตือนเป็นหนังสือแล้ว ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน ประมาทเลินเล่อให้นายจ้างเสียหายร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุก ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อออกจากงาน

กรณีที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยเป็นเรื่องที่กระทำผิดในการทำงาน ยกเว้นประการสุดท้ายซึ่งเป็นเรื่องที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เพราะต้องรับโทษจำคุก

เงินทดแทน เงินทดแทนเป็นเงินที่กฎหมายให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากทำงานให้แก่นายจ้าง เป็นบทบัญญัติพิเศษเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด โดยให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแม้ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้มีส่วนในการกระทำผิด กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย และนายจ้างมิได้มีส่วนในอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วย แต่การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้นเนื่องมาจากการทำงาน ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

เหตุผลที่มีบทบัญญัติพิเศษเกี่ยวกับเรื่องเงินทดแทนในกฎหมายแรงงานอยู่ที่การยอมรับว่าอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรมเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในขบวนการผลิตและเป็นเรื่องที่สามารถป้องกันได้ โดยการจัดให้มีเครื่องป้องกัน และการดูแลสม่ำเสมอ ฉะนั้นจึงถือว่าอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง และเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต

การจ่ายเงินทดแทน ซึ่งภาษาอังกฤษเรียกว่า Workmen Compensation นี้ เป็นบทบัญญัติเก่าแก่ใช้ในประเทศอุตสาหกรรมมากว่า 100 ปี และถือได้ว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกของกฎหมายประกันสังคมในปัจจุบัน ข้อแตกต่างกับกฎหมายประกันสังคมอื่น ๆ อยู่ที่นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบต่อเงินสมทบฝ่ายเดียว และเงินสมทบนี้คิดตามลักษณะอุตสาหกรรม กล่าวคือ อุตสาหกรรมที่เสี่ยงภัยมาก ก็ต้องจ่ายเงินสมทบสูงและเงินสมทบจะลดลงเมื่อนายจ้างสามารถลดอุบัติเหตุลงได้

เงินทดแทนรวมถึงการจ่ายเงิน 3 ประเภทคือ ค่าสูญเสียอวัยวะ การสูญเสียรายได้ ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ

ลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจะต้องเป็นผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน กล่าวคือ การประสบอันตรายนั้นเกิดขึ้นจากหน้าที่การงานที่ทำโดยปกติก็หมายถึงขณะทำงานนั้น อย่างไรก็ดีในการตีความทั่วไป ยังรวมถึงลักษณะอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในขบวนการผลิต เช่น สถานที่ทำงานจัดรถรับส่งคนงาน และรถรับส่งเกิดอุบัติเหตุคนงานประสบอันตราย กรณีเช่นนี้ก็ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เช่นเดียวกับงานที่เดินเข้าออกโรงงานตามปกติวิสัย หกล้มถึงบาดเจ็บก็ย่อมอยู่ในข่ายการคุ้มครอง ตรงกันข้ามคนงานหยอกล้อกันเล่นกันในโรงงานหกล้มบาดเจ็บ ย่อมไม่ถือว่าเป็นการอุบัติเหตุจากการทำงาน

นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบันนิยามคำว่า "ประสบอันตราย" ไว้กว้างขวางมาก โดยให้รวมถึงการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างด้วย ฉะนั้นแม้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายในขณะที่ไม่ทำงาน หรืออยู่ในขบวนการผลิต แต่ประสบอันตรายเกิดขึ้นเป็นการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง ก็อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายนี้ เช่น พนักงานธนาคารนั่งพักระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน ช่วยต่อสู้คนร้ายที่มาปล้นธนาคาร ได้รับบาดเจ็บก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทนด้วย แนวทางปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับเงินทดแทนมีดังนี้

ให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้างต่อพนักงานเงินทดแทนภายใน 15 วัน และให้ลูกจ้างยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนไว้ด้วยเช่นเดียวกัน

ถ้าลูกจ้างตายเนื่องจากการทำงาน ให้บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ผู้หนึ่งผู้ใดเป็นผู้ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทน

ถ้าลูกจ้างตายไปแล้ว 48 ชั่วโมง ยังไม่มีผู้มีสิทธิขอเป็นผู้จัดการศพให้นายจ้างจัดการศพนั้น

พนักงานเงินทดแทนจะต้องสอบสวนคำร้องโดยเร็ว แล้วสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ฝ่ายลูกจ้าง ถ้าคู่กรณีไม่เห็นด้วย มีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายใน 30 วัน ถ้ายังไม่เห็นด้วยอีก มีสิทธินำคดีสู่ศาลภายใน 30 วัน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน อัตราร้อยละ 50–60 ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยตกลงกันว่าจะจ่ายคราวเดียวหรือรายระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ แต่จะหักส่วนลดเกินร้อยละ 4 ไม่ได้

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ไม่เกิน 20,000 บาท

เมื่อลูกจ้างตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทน 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือน ซึ่งไม่น้อยกว่า 1,500 บาท ไม่เกิน 5,000 บาท

นายจ้างสามารถได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนได้สามกรณีคือ (1) ลูกจ้างเสพย์เครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้ (2) จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย (3) ยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

สวัสดิการ กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้มีบทบัญญัติในด้านสวัสดิการ คือให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาด ห้องน้ำ ส้วม ปัจจัยปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล สถานพยาบาล แพทย์ พยาบาล และยานพาหนะ ตามจำนวนลูกจ้าง ดังนี้

มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยปฐมพยาบาล 1 ชุด ซึ่งมียาและอุปกรณ์ที่จำเป็นรวม 23 รายการ

มีลูกจ้างไม่เกิน 15 คน ต้องมีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ปัจจัยปฐมพยาบาล อย่างละ 1 ที่

มีลูกจ้างไม่เกิน 40 คน ต้องมีน้ำสะอาด ห้องน้ำ ปัจจัยปฐมพยาบาลอย่างละ 2 ที่

มีลูกจ้างไม่เกิน 80 คน ต้องมีน้ำสะอาด 2 ที่ ส้วม 3 ที่ ห้องน้ำและปัจจัยปฐมพยาบาล อย่างละ 1 ที่

มีลูกจ้างเกิน 80 คน ในทุก ๆ 50 คน เพิ่มน้ำสะอาด ห้องน้ำ และส้วมอย่างละ 1 ที่

มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไปปัจจัยปฐมพยาบาล 1 ชุด ห้องพยาบาล 1 ห้อง พยาบาลประจำ 1 คน แพทย์แผนปัจจุบันอีก 1 คน เพื่อตรวจรักษาเป็นครั้งคราว

มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป มีปัจจัยปฐมพยาบาล 1 ชุด สถานพยาบาล 1 ห้อง พยาบาลประจำ 2 คน แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งประจำตามเวลาทำงานคราวละไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง อย่างน้อย 1 คน ยานพาหนะพร้อมที่จะนำผู้ป่วยไปโรงพยาบาลได้ทันที

ในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของลูกจ้าง นายจ้างต้องจัดให้แพทย์ตรวจร่างกายลูกจ้างอย่างน้อยปีละครั้ง

การใช้แรงงานหญิง มีหลักใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงานอันตราย ได้แก่งานทำความสะอาดเครื่องจักร เครื่องยนต์และเครื่องยนต์กำลังทำงาน งานนั่งร้านสูงกว่า 10 เมตรขึ้นไป งานใช้เลื่อยวงเดือน งานผลิต ขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัสดุไวไฟ งานเหมืองแร่ใต้ดิน

2. ห้ามใช้หญิงทำงานหนักเกินไป เช่น ยก แบก หาบ ทูน ลาก เข็น ไส เกินน้ำหนัก 30 กิโลกรัม สำหรับงานในที่ราบ 25 กิโลกรัม สำหรับงานขึ้นบันไดหรือที่สูง 300 กิโลกรัม สำหรับงานลาก เข็น ของบรรทุกล้อเลื่อนใช้ราง 300 กิโลกรัม สำหรับงานลาก เข็น ของบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง

3. ห้ามนายจ้างมิให้รับหญิงอายุต่ำกว่า 15 ปี ที่ยังมิได้สมรสทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขาย เสพย์สุรา สถานอาบอบนวด โรงแรม

4. ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงานกลางคืน ระหว่าง 24.00 น. ถึง 6.00 น. เว้นแต่งานที่ทำติดต่อกันไป งานกะ งานที่จำเป็นต้องทำในระหว่างเวลานั้น เช่น งานทำขนม อาหารบางประเภท ต้องหมักแป้งไว้หลายชั่วโมง แป้งที่หมักไว้จะมีเชื้อฟูเต็มที่ในตอนใกล้รุ่ง จำเป็นจะต้องทำขนมหรืออาหารในเวลานั้น

5. ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 60 วัน ถ้าหญิงนั้นทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 วัน ก็จะมีสิทธิรับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 30 วัน หลังจากคลอดแล้ว ยังไม่อาจทำงานได้ก็มีสิทธิลาโดยไม่รับค่าจ้างอีก 30 วัน

สิทธิสำหรับวันลาคลอดนี้ เป็นสิทธิที่เพิ่มขึ้นจากสิทธิลาป่วย 30 วันที่มีอยู่แล้ว

หญิงมีครรภ์ ถ้าแพทย์รับรองว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ก็ให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่ได้เป็นการชั่วคราว

ใช้แรงงานเด็ก กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้คุ้มครองการใช้แรงงานเด็กไว้หลายประการ กล่าวคือ

1. ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี

2. อนุญาตเด็กอายุ 12–15 ปีทำงานเบาได้ซึ่งได้แก่งานรับใช้ในสถานพณิชยกรรม เว้นสถานจำหน่ายสุรา งานส่งหนังสือพิมพ์ งานรับใช้เกี่ยวกับการกีฬา งานเก็บจำหน่าย รับหรือส่งดอกไม้ ผลไม้ เครื่องชำ เครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ และงาน ยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก ของน้ำหนักไม่เกิน 10 กิโลกรัม

ถ้าจะใช้เด็กทำงานอื่นใดนอกจากนี้ต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย

3. ห้ามเด็กอายุ 12–15 ปี ทำงานระหว่าง 22.00 น. ถึง 06.00 น. เว้นแต่งานแสดงภาพยนตร์ ละครการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน

4. ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานในวันหยุด

5. ห้ามเด็กอายุ 15–18 ปีทำงานที่เป็นอันตราย ได้แก่ งานทำความสะอาดเครื่องจักรเครื่องยนต์กำลังทำงาน งานที่ต้องทำใต้ดินใต้น้ำ งานผลิตหรือขนส่งวัสดุเคมีอันตราย วัสดุมีพิษ วัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

เรื่องเด็กทำงานนี้มีปัญหาที่กล่าวถึงกันมากก็คือเรื่องเด็กวิ่งขายพวงมาลัยตามสี่แยกถนนต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ อยู่ในเวลานี้ เป็นงานที่เสี่ยงอันตราย เสี่ยงชีวิตอยู่มิใช่น้อย แต่ก็ยังไม่มีกฎหมายครอบคลุมไปถึง เพราะเด็กเหล่านี้ทำอาชีพอิสระ มิได้เป็นลูกจ้างของผู้ใด พ่อ แม่ ของเด็กทำพวงมาลัยดอกไม้ขึ้นแล้วให้ลูก ๆ วิ่งขาย เช่นเดียวกับเด็ก ๆ ที่วิ่งเช็ดกระจกรถยนต์ มิได้มีผู้ใดเป็นนายจ้างเช่นกัน

ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด และเสนอให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และหลักทั่วไปของกฎหมายแรงงาน ค่าจ้างเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน แต่ในกรณีที่มีการประกาศกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างตามประกาศ แม้ลูกจ้างจะยอมรับค่าจ้างต่ำกว่าประกาศนายจ้างก็มีความผิด

หลักการสำคัญของบทบัญญัติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี (ประกอบด้วยนายจ้าง ลูกจ้าง และตัวแทนรัฐบาล) เป็นผู้พิจารณากำหนดค่าจ้างว่าลูกจ้างควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้โดยพิจารณาถึงสภาพข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ จากเจตนารมย์และทางปฏิบัติค่าจ้างที่กำหนดก็เป็นค่าจ้างสำหรับคนงานที่

ไม่มีฝีมือโดยทั่วไป เพราะเป็นลูกจ้างส่วนใหญ่และไม่อยู่ในฐานะที่ต่อรองได้ โดยเฉพาะในบ้านเมืองไทย การก่อตั้งเป็นสมาคมหรือสหภาพยังไม่แพร่หลาย การกำหนดค่าจ้างก็มักเป็นเรื่องของนายจ้างฝ่ายเดียว ฉะนั้นเพื่อช่วยให้คนงานที่ไม่มีฝีมือได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม กฎหมายจึงให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างมาทำหน้าที่แทนลูกจ้าง ซึ่งการกำหนดก็เป็นเรื่องการต่อรองระหว่างกรรมการฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีกรรมการฝ่ายเป็นกลางคอยช่วยดูให้เป็นธรรมและเหมาะสม

กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีการประกาศครั้งแรกในปี 2516 (14 กุมภาพันธ์ 2516) เป็นจำนวนเงิน 12 บาท และใช้บังคับในเขตกรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ประกาศฉบับที่ 1 (30 พฤศจิกายน 2516) เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 16 บาท และใช้เฉพาะสี่จังหวัดข้างต้น ประกาศฉบับที่ 3 (13 มิถุนายน 2517) เพิ่มเป็น 20 บาท ใช้ในสี่จังหวัด แต่เพิ่มนครปฐม และกำหนดค่าจ้างสำหรับจังหวัดภาคกลาง ภาคใต้ และจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับที่ 5 (1 ตุลาคม 2517) เพิ่มค่าจ้างในเขต ก.ท. และอีกสี่จังหวัดเป็น 25 บาท ฉบับที่ 6 (23 สิงหาคม 2520) ปรับปรุงอัตราที่ใช้ในกรุงเทพฯ และ 4 จังหวัดเป็น 28 บาท และเพิ่มอัตราไปจังหวัดต่าง ๆ ฉบับที่ 7 (26 สิงหาคม 2520) กำหนดอัตราสำหรับจังหวัดเชียงราย และฉบับปัจจุบันคือฉบับที่ 8 (30 สิงหาคม 2521) เป็น 35 บาทใช้ในกรุงเทพฯ และสี่จังหวัดใกล้เคียง รวมถึงจังหวัดนครปฐม ในระยะเวลาเดียวกันได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ในจังหวัดภาคกลาง (ยกเว้น กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม และจังหวัดในภาคใต้ เป็นวันละ 28 บาท และ 25 บาท สำหรับจังหวัดในภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อบังคับการทำงาน-กฎหมายคุ้มครองแรงงานข้อ 68 ได้กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักฐานอันสำคัญที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และช่วยประกันสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างตามกฎหมาย

ข้อบังคับการทำงานจะระบุถึง

1. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
2. วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด
3. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานวันหยุด
4. วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด
5. วันลา และหลักเกณฑ์การลา
6. วินัย และโทษทางวินัย
7. การยื่นคำร้องทุกข์
8. การเลิกจ้าง

สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นการวางมาตรฐานขั้นต่ำหรือสิทธิอย่างน้อยที่สุดที่ลูกจ้างจะต้องได้รับและเป็นมาตรฐานที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิดังกล่าวก็สามารถที่จะแจ้งแก่เจ้าของและผู้จัดการให้ทราบ เมื่อดำเนินการดังกล่าวแล้วยังไม่ได้ผล ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะร้องเรียนต่อทางราชการ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างกับสภาพแรงงาน สหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง และบทบาทของรัฐบาลในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและกลุ่มชนตลอดจนถึงวิธีการที่จะระงับข้อพิพาท กล่าวอย่างง่าย ๆ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จะวางกติกาและบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในเรื่องแรงงาน ซึ่งโดยปกติก็มีสามฝ่าย คือ ลูกจ้าง นายจ้างซึ่งรวมถึงฝ่ายจัดการ คนกลางซึ่งก็ได้แก่กรมหรือกระทรวงแรงงาน ศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการด้านแรงงาน

ความเป็นมา

ก่อนปี 2499 ประเทศไทยไม่ได้มีกฎหมายแรงงานใช้บังคับโดยเฉพาะการระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็อาศัยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ตลอดจนแนวการปกครองเป็นหลัก ในชั้นเดิมเมื่อมีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ก็เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ ตำรวจและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเข้าดำเนินการ ซึ่งก็พยายามไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันด้วย

ดี สำหรับกรณีที่มีการนัดหยุดงาน ทางตำรวจก็เข้าไปดูแลไม่ให้มีการใช้กำลังหรือทำลายทรัพย์สิน นอกจากนี้ในประมวลกฎหมายลักษณะอาญามาตรา 117 ได้ห้ามการนัดหยุดงานที่มุ่งหมายจะก่อกวนทางเศรษฐกิจและการเมือง

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรก

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย กฎหมายฉบับนี้วางวิธีการที่จะป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมีการส่งเสริมให้ลูกจ้างและนายจ้างได้ใช้เวลาต่อรอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นการริเริ่มครั้งแรกในประเทศไทย กฎหมายฉบับนี้ยังให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทต่าง ๆ ที่ลูกจ้างของสหภาพแรงงานไม่สามารถทำความตกลงกับนายจ้างและสมาคมลูกจ้างได้ หลักการสำคัญยิ่งของกฎหมายนี้ก็คือ การให้สิทธิ์ลูกจ้างนัดหยุดงานได้ ทั้งให้ลูกจ้างมีสิทธิในการก่อตั้งสมาคมแรงงานและสหพันธ์แรงงาน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับที่สอง

พระราชบัญญัติแรงงาน 2499 ได้ถูกยุบเลิกในปี 2501 โดยผลของการปฏิวัติในครั้งนั้น และคณะปฏิวัติได้มีประกาศฉบับที่ 19 ใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 (ออกใช้ในวันที่ 31 ตุลาคม 2501) ได้มีบทบัญญัติเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน 2499 ยกเว้นไม่ให้สิทธิลูกจ้างตั้งสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน

ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานนั้น ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ได้กล่าวไว้ในข้อ 4 ซึ่งมีข้อความดังนี้

"....เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน ค่าจ้างและการงดจ้าง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้คู่กรณีทราบโดยเร็วที่สุด คู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์คำร้องวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ต่ออธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันได้รับคำวินิจฉัย ให้อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้คู่กรณีทราบโดยเร็วที่สุด คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นที่สุด....."

ดังนั้น ข้อ 4 ของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 จึงเป็นการกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานอยู่ภายใต้การวินิจฉัยของอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งมีลักษณะเป็นการอนุญาโตตุลาการบังคับ โดยคู่กรณีต้องปฏิบัติตาม

กฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ต่อมาในปี 2508 รัฐบาลได้เสนอให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน 2508 ซึ่งมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2501 พระราชบัญญัติฉบับนี้ยกเลิกข้อ 4 ของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 และวางวิธีการในการเรียกร้องของลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทของเจ้าหน้าที่ กฎหมายฉบับนี้ได้รับรองสิทธิของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และในกรณีที่มีปัญหาขัดแย้งให้เสนอเรื่องต่อพนักงานประนอมของทางราชการ หากยังไม่สามารถตกลงกันได้ก็ให้ตั้งผู้ชี้ขาดขึ้น

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับที่สาม

พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน 2508 ได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ได้มอบอำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกำหนดการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีหลักใหญ่ ๆ ทั้งหมด 5 ประการ (1) หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกร้องของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการณ์นั้น (2) วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน (3) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปิดงานงดจ้าง เหตุการณ์นัดหยุดงาน (4) การเลือกกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (5) การจัดตั้งและดำเนินการสมาคมนายจ้างและลูกจ้าง

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฉบับที่ 4 - พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ในช่วงปี 2516-2518 มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานเพิ่มขึ้นมาก และรัฐบาลสมัยนั้น รวมทั้งสภานิติบัญญัติเห็นว่าการจะได้แก้ไขประกาศแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสม รัฐบาลสมัย (อาจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์) ดังได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง แก้ไขประกาศคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง ก็นำเสนอสภานิติบัญญัติประกาศใช้เป็นกฎหมายเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2518

ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ หรือไม่มีการเจรจากันภายในกำหนด กฎหมายถือว่ามีข้อพิพาทแรงงานซึ่งจะต้องเข้าสู่ขบวนการแรงงานสัมพันธ์ต่อไป กล่าวคือ ข้อพิพาทแรงงานนั้นจะต้องนำไปสู่การประนอมข้อพิพาทโดยพนักงานประนอมฯ

การไกล่เกลี่ยและการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 21 กำหนดให้ผู้เรียกร้องแจ้งข้อเรียกร้องให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ หรือเวลาที่พ้นกำหนดเริ่มเจรจา (3 วัน)

การไกล่เกลี่ยดำเนินการโดยพนักงานประนอมข้อพิพาท ซึ่งตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 22 ต้องดำเนินการภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง ถ้าพนักงานประนอมสามารถไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ ก็ให้ทำข้อความเป็นหนังสือ

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถไกล่เกลี่ยให้คู่กรณียินยอมได้ และเมื่อเกินกำหนด 5 วันแล้ว กฎหมายถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

การชี้ขาดโดยสมัครใจ

ในกรณีที่เป็นข้อพิพาททั่วไป คู่กรณีอาจจะตกลงตั้งผู้ชี้ขาดเป็นผู้พิจารณาก็ได้ (มาตรา 26) การตั้งผู้ชี้ขาดจะต้องได้รับการยินยอมจากทั้งสองฝ่ายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ผู้ชี้ขาดจะเป็นใครก็ได้ จะเป็นคนเดียวหรือหลายคนก็ได้

ผู้ชี้ขาดจะให้โอกาสคู่กรณีชี้แจงแสดงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบเมื่อพิจารณาเสร็จแล้วผู้ชี้ขาดก็จะทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือส่งให้คู่กรณีทราบ คำชี้ขาดมีผลใช้บังคับหนึ่งปี และต้องจดทะเบียนที่กรมแรงงาน คำชี้ขาดมีผลบังคับตามกฎหมาย

การชี้ขาดโดยบังคับ

ในกรณีเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับกิจการสำคัญคือ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์ หรือโทรคมนาคม การผลิตเพื่อการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้า การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล พนักงานประนอมต้องส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัย

คู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย คำวินิจฉัยและคำวินิจฉัยมีผลใช้บังคับหนึ่งปี

กิจการที่กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานตกลงกันไม่ได้ อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ ตัวอย่างในเรื่องนี้เคยเกิดครั้งหนึ่งก่อนใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 เป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อพิพาทระหว่างสหภาพกับโรงแรมแห่งหนึ่ง ซึ่งหากไม่ยุติอาจเชื่อมโยงไปถึงงานในธุรกิจโรงแรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในครั้งนั้นจึงมีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด

กรณีประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน

มาตรา 25 ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยส่งข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้มีการชี้ขาดก็ทำได้

ข้อพิพาทแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ข้อพิพาทแรงงานหมายความว่า "ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" ฉะนั้นข้อพิพาทก็คือข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน แต่จะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน

ข้อพิพาทแรงงานอาจเกิดขึ้นได้เสมอในการปฏิบัติงานประจำวัน ข้อพิพาทแรงงานอาจเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1.ข้อพิพาทขัดแย้งในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ เป็นข้อพิพาทในเรื่องการใช้ และการตีความในกฎหมาย ซึ่งเกิดจากบทบัญญัติของกฎหมาย ข้อตกลงหรือสิทธิหน้าที่บางอย่างที่โดยขนบธรรมเนียมหรือแนวทางปฏิบัติ

2. ข้อพิพาทขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ เป็นข้อพิพาทขัดแย้งที่เกี่ยวกับประเด็นการยื่นข้อเรียกร้องในส่วนที่นอกเหนือจากที่ข้อกฎหมายกำหนดไว้ ข้อขัดแย้งในเรื่องนี้มักจะเข้าเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จะต้องต่อรองหรือประนีประนอมกัน

3. ข้อพิพาทขัดแย้งเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับเรื่องทำงานเป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากภาวะความขัดข้องใจที่เกิดขึ้นต่อลูกจ้าง อันเนื่องจากการปฏิบัติของนายจ้าง

4. ข้อพิพาทขัดแย้งเกี่ยวกับการยอมรับ ข้อพิพาทขัดแย้งในเรื่องนี้ได้แก่การปฏิเสธในการยอมรับตัวแทนลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน) เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง หรือเป็นตัวแทนในการรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง

ข้อพิพาทเหล่านี้อาจเกิดขึ้นได้เสมอ ด้วยเหตุนี้ในทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ จำเป็นต้องมีหลักที่จะมาระงับหรือให้ข้อขัดแย้งนั้นได้สงบลงอย่างรวดเร็ว กลไกเหล่านี้บางลักษณะก็ถือเป็นเรื่องที่คู่กรณีจะต้องหาข้อยุติกันเอาเอง ซึ่งหากไม่สามารถหาข้อยุติกันได้ ก็มีกลไกจากรัฐเข้ายุ่งเกี่ยวในรูปให้ผู้ไกล่เกลี่ยทำหน้าที่ชักนำคู่กรณีบรรลุข้อตกลง อย่างไรก็ตามในบางสถานการณ์ อาทิเช่น ในช่วงการประกาศกฎอัยการศึก หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอาจนำสังคมไปสู่ความหายนะทางเศรษฐกิจ รัฐบาลก็อาจเข้าแทรกแซงมากขึ้น ในรูปการกำหนดให้ยุติข้อพิพาทนั้น หรือมิเช่นนั้นก็นำข้อพิพาทดังกล่าวเข้าสู่การชี้ขาดโดยคณะกรรมการชี้ขาดโดยคณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งขึ้น

การระงับข้อพิพาทแรงงานตามวิธีการดังกล่าวก็เริ่มด้วยการที่คู่กรณีเจรจาต่อรองกันเอง ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่รักษาผลประโยชน์และเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการยินยอมของทั้งสองฝ่าย อย่างไรก็ตาม ข้อพิพาทบางลักษณะ อย่างเช่นการยื่นข้อร้องทุกข์มักจะมีกลไกที่สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานเบื้องต้นในรูปการปรึกษาหารือ การตั้งคณะกรรมการร่วมหารือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนเป็นการตัดไฟต้นลม

ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการที่คู่กรณีเจรจาต่อรองกัน หากไม่สามารถจะตกลงกันได้ ก็จะมีพนักงานข้อพิพาทแรงงานเข้าทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยในรูปการประนอมข้อพิพาทแรงงาน ประโยชน์จากการเข้าไปไกล่เกลี่ยจะช่วยทำให้คู่กรณีอาจหาข้อยุติได้ง่ายและเร็วขึ้น ตลอดจนทราบถึงทางที่จะตกลงกันได้ นอกจากนั้นยังทำให้คู่กรณีลดทิฐิมานะในอันที่จะตั้งเป็นข้อเงื่อนไขที่ไม่อาจหาข้อตกลงได้

การระงับข้อพิพาทแรงงานที่นับว่ามีบทบาทและใช้กันมาก ในบางสถานการณ์ก็คือการที่คู่กรณีซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ ตั้งผู้ชี้ขาดคนกลางเข้ามาตัดสิน ซึ่งเขาเรียกว่า การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ แต่ในบางกรณีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานกระทำโดยการชี้ขาดโดยการบังคับ โดยถือว่าข้อพิพาทแรงงานที่ไม่ตกลงกันได้นั้นจำเป็นต้องนำมาให้คณะกรรมการชี้ขาดตัดสิน

ข้อพิพาทแรงงานในปัจจุบันได้มีการนำระบบการระงับข้อพิพาทแรงงานในรูปของการจัดตั้งศาลพิเศษ คือศาลแรงงาน ซึ่งประเทศไทยได้กำลังดำเนินงานอยู่ ศาลแรงงานเป็นกลไกที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีหนึ่ง ซึ่งให้อำนาจศาลแรงงานในการตัดสินชี้ขาด ศาลแรงงานจึงเป็นศาลพิเศษซึ่งแตกต่างไปจากศาลยุติธรรมโดยทั่วไป

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีหลักการที่สำคัญคือ

1. ให้นายจ้างกับลูกจ้าง มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงานไว้และจดทะเบียนต่อทางราชการ

2. เมื่อนายจ้าง ลูกจ้าง ต้องการจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงก็จะต้องมีการเรียกร้องและเจรจากันเพื่อทำความตกลงกันใหม่ ถ้าตกลงกันไม่ได้ก็จะเป็นข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องเข้าไปช่วยไกล่เกลี่ยเพื่อตกลงกันภายในกำหนด 5 วัน

3. ถ้าไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันไม่ได้ภายในกำหนดก็เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งทั้งสองฝ่ายอาจจะตั้งผู้ชี้ขาดก็ได้ ถ้าเป็นกิจการสำคัญ 8 ประเภท คือ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม

การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล และกิจการอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะส่งข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย ถ้าข้อพิพาทแรงงานเป็นกรณีที่อาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศอาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด ถ้าอยู่ในระหว่างประกาศกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจจะสั่งให้คณะบุคคลคณะหนึ่งชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่คู่กรณียังไม่สามารถตกลงกันได้

4. สำหรับองค์การผู้แทน ทางฝ่ายลูกจ้างก็บัญญัติให้มีสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ส่วนทางนายจ้าง กำหนดให้มีสมาคมนายจ้างสหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง เพื่อทำหน้าที่แสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของสมาชิก

5. กฎหมายแรงงานนี้ได้เพิ่มหลักการใหม่ คือ ในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ ซึ่งนายจ้างจะต้องจัดประชุมเพื่อพิจารณาคำร้องทุกข์ของนายจ้าง และหาทางระงับข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอันเป็นมาตรการอีกทางหนึ่งที่จะเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

6. พระราชบัญญัติแรงงานฉบับนี้ยังกล่าวถึงศาลแรงงานที่จะให้ทำหน้าที่พิจารณาคดีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน แต่มีบทเฉพาะกาลว่า ขณะที่มิได้ตั้งศาลแรงงานให้ศาลยุติธรรมทำหน้าที่ไปพลางก่อน

บทบัญญัติของพระราชบัญญัติฉบับ 4 มีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (2) วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน (3) การปิดงานและการนัดหยุดงาน (4) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (5) คณะกรรมการลูกจ้าง (6) สมาคมนายจ้าง (7) สหภาพแรงงาน (8) สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (9) การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ขอบข่ายของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับแก่นายจ้างทุกคน ยกเว้นหน่วยราชการ (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น) สำหรับลูกจ้างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีขอบเขตกว้างขวางกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยครอบคลุมถึงลูกจ้างงานบ้านด้วยกล่าวคือ ลูกจ้างที่ทำงานรับใช้ตามบ้านซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มีสิทธิที่จะจัดตั้งสหภาพและดำเนินการต่าง ๆ ตามกฎหมายกำหนดได้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคืออะไร

1. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคือสัญญาที่เกิดจากข้อความระหว่างนายจ้าง ซึ่งอาจเป็นนายจ้างคนเดียว หลายคน หรือสถาบันนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นลูกจ้างหลายคนหรือสหภาพ หรือสหพันธ์แรงงาน

2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นสัญญาหมู่มีรายละเอียดมากกว่าสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างตลอดจนถึงวิธีการที่จะระงับปัญหาและข้อขัดแย้ง

3. โดยปกติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นเรื่องซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เมื่อมีการตกลงกันแล้วในประเด็นของการเรียกร้องก็มีการทำสัญญาไว้ ข้อความนี้ใช้บังคับระหว่างคู่กรณี อาจจะเป็นนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น บางครั้งมีผลบังคับใช้ในธุรกิจและอุตสาหกรรม หรือมีการใช้บังคับทั้งท้องถิ่นหรือทั้งประเทศ หากมีการเรียกร้องระดับชาติ ซึ่งมีการปฏิบัติกันในบางประเทศ

4. ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 5 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

5. มาตรา 10 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์บังคับให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ซึ่งถือว่าเป็น

ลักษณะพิเศษ เพราะโดยปกติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะต้องเป็นเรื่องมาจากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อตกลงกันแล้วก็มีการเซ็นรับตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้สถานประกอบการตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็โดยคำนึงถึงสภาพข้อเท็จจริงปัจจุบันที่คนงานยังไม่อยู่ในฐานะที่จะต่อรองได้อย่างเต็มที่ และเห็นว่าการจัดให้มีข้อตกลงทำนองนี้ จะช่วยป้องกันและแก้ปัญหาขัดแย้ง

6. อายุของข้อตกลงว่าด้วยสภาพการจ้างหรือสัญญาเจรจาต่อรองระหว่างข้อตกลงว่าด้วยสภาพการจ้างย่อมเป็นไปตามข้อตกลง แต่มาตรา 12 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ กำหนดระยะเวลาไว้ไม่เกินสามปี และในกรณีที่สัญญาไม่ได้กล่าวถึงระยะเวลา กฎหมายก็ให้มีผลใช้บังคับหนึ่งปี การที่กฎหมายกำหนดระยะเวลาสามปีไว้ก็เพื่อที่จะมิให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะลำบาก เพราะหากระยะเวลานานลูกจ้างก็ไม่มีโอกาสเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะภาวะเศรษฐกิจทุกอย่าง ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ประโยชน์ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นเครื่องประกันความสงบสุขและข้อกำหนดในเรื่องผลประโยชน์ในทางด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์อันหนึ่ง ทั้งนี้ ก็สืบเนื่องว่าหากนายจ้างและลูกจ้างไม่มีข้อตกลงร่วมกัน ข้อขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะไม่มีหลักประกันว่าแต่ละฝ่ายควรมีหน้าที่หรือมีสิทธิอะไรบ้างที่จะต้องรับผิดชอบ

ในต่างประเทศ ข้อตกลงเรื่องสภาพการจ้างเป็นเรื่องซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียกร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งภายหลังจากการเจรจาต่อรองและสามารถบรรลุถึงข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับแล้ว ผลจากข้อตกลงนั้นก็มีผลใช้บังคับถึงคู่กรณีเกี่ยวข้องหรือในบางกรณีของบางประเทศข้อตกลงที่จะทำระหว่างตัวแทนนายจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างระดับชาติ ข้อตกลงนั้นก็อาจจะมีผลบังคับใช้ทั่วประเทศหรือบางส่วน หรือในประเภทอุตสาหกรรมบางประเทศทั้งหมด เป็นต้น

ข้อตกลงที่เกิดขึ้นในต่างประเทศยังเป็นลักษณะการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างในรูปสหภาพแรงงานเท่านั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งลูกจ้างจะต้องมีตัวแทนสหภาพแรงงานหรือสมาคมลูกจ้างเสียก่อนจึงจะทำข้อตกลงกันได้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาคนที่จะรับผิดชอบไม่ได้ในเมื่อมีการฝ่าฝืนข้อตกลงกันขึ้น หรือมิเช่นนั้นหากปล่อยให้กลุ่มลูกจ้างใดก็ได้สามารถเรียกร้องได้แล้ว ปัญหาก็ย่อมจะเกิดมากขึ้น เนื่องจากอาจจะมีข้อตกลงมากมาย ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม ทำให้เกิดความไม่สะดวกสำหรับนายจ้างเป็นอย่างยิ่ง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ดีนั้นจะต้องเป็นข้อตกลงที่จะไม่ทำให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้นภายหลัง อันเนื่องจากการตีความหรือการนำไปใช้ข้อตกลงนั้น

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั่วโลกยอมรับกัน ควรเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการที่คู่กรณีได้ตกลงกันเอง ซึ่งในทางหลักการก็เป็นการร่วมเจรจาต่อรองกัน การเจรจาต่อรองกันนั้นก็จะต้องอยู่ภายใต้พื้นฐานความเท่าเทียมกันในการใช้สิทธิทางกฎหมายและจะต้องเป็นข้อตกลงที่แต่ละฝ่ายยอมรับภายหลังจากการเจรจาประนีประนอมกันแล้ว

อย่างไรก็ตาม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงานในปัจจุบันได้มีรัฐบาลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้น ในแง่การแทรกแซงให้คู่กรณีสามารถตกลงกันได้เร็วยิ่งขึ้น ซึ่งในบางกรณีจำเป็นต้องมีกลไกในการทำข้อขัดแย้งนั้นไปสู่ข้อตกลงที่เร็วที่สุด ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความสับสนในทางด้านเศรษฐกิจและสังคม บางประเทศนิยมใช้การชี้ขาดบังคับ หรือบางประเทศอาจตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงขึ้นมาทำการสอบข้อเท็จจริง เพื่อหาข้อยุติเร็วขึ้น เป็นต้น

การเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สิทธิลูกจ้างและนายจ้างที่เรียกร้องให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติไปเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง การเรียกร้องมีแนวดำเนินการดังนี้

(1) ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในกรณีนายจ้าง ข้อเรียกร้องต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจา ผู้เข้าร่วมเจรจาอาจเป็นนายจ้างเองหรือตั้งผู้แทนก็ได้ ผู้แทนนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน ลูกจ้างของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้าง สำหรับลูกจ้างข้อเรียกร้องต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูก

จ้างซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ผู้แทนของลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่เป็นสหภาพแรงงานเป็นผู้เรียกร้อง ต้องมีสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด นายจ้างหรือลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานสามารถตั้งที่ปรึกษาได้หนึ่งหรือสองคน

(2) เมื่อรับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องทราบโดยไม่ชักช้า

(3) เมื่อฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้แจ้งชื่อผู้แทนแล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

(4) เมื่อเจรจาตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพ

(5) ข้อตกลงใช้บังคับตามระยะเวลาที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินสามปี ถ้าไม่ตกลงไว้ให้ใช้บังคับหนึ่งปี

มาตรา 18 กำหนดให้นายจ้างประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผยไว้ในสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นเวลา 30 วัน และให้นายจ้างนำข้อตกลงจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตกลงกัน

ข้อตกลงมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่ลงชื่อเรียกร้อง ในกรณีที่ลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกันร่วมเรียกร้องเป็น 2/3 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงมีผลบังคับผู้ทำงานในกิจการนั้นทุกคน

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานและการปิดงานงดจ้างเป็นมาตรการที่ฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างนำมาใช้เพื่อบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมรับข้อเสนอที่ได้เรียกร้องเอาไว้เพื่อทำข้อตกลงสภาพการจ้าง การนัดหยุดงานหรือการปิดงานจึงเป็นมาตรการทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อทั้งสองฝ่าย และในขณะเดียวกันมีผลต่อส่วนรวมได้

การนัดหยุดงานและการปิดงานเป็นมาตรการขั้นสุดท้าย ซึ่งทั้งสองฝ่ายจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบตลอดจนการประเมินค่าของอำนาจของแต่ละฝ่าย ทั้งนี้เนื่องจากการปิดงานก็ดี มักจะมีผลเสียต่อนายจ้างซึ่งอาจต้องหยุดชะงักการผลิตทำให้เสียหายหลายด้าน เช่น ดอกเบี้ย หรือการขาดลูกค้า ส่วนลูกจ้างที่ทำการนัดหยุดงานก็ต้องสูญเสียรายได้ปกติที่ตนเคยได้รับ

การนัดหยุดงานและการปิดงานภายใต้ขอบเขตและขั้นตอน โดยหลักการแล้วเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการให้ได้รับประโยชน์เกี่ยวเนื่องมาจากการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งปัจจุบันยังหาวิธีการอื่นใดมาทดแทนด้วยไม่ได้ อย่างไรก็ตามผลเสียจากมาตรการทั้งสองอย่างนี้มีมาก ในบางครั้งนโยบายของแต่ละประเทศจำเป็นจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบถึงมาตรการดังกล่าวนี้ การห้ามโดยเด็ดขาดถึงมาตรการหรือการเปิดให้ใช้มาตรการโดยเสรีนั้น ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกไม่นิยมใช้กัน ด้วยเหตุนี้มักจะมีการกำหนดเงื่อนไขและขั้นตอนการนัดหยุดงานหรือการปิดงานตลอดจนการกำหนดสิทธิการใช้อำนาจนี้ให้อยู่ในลักษณะประเภทอุตสาหกรรมด้วย ลักษณะงานบางประเภทอย่างเช่นรัฐวิสาหกิจ ที่มีผลกระทบต่อสาธารณะโดยส่วนรวมมักจะถูกห้ามมิให้ใช้สิทธิอันนี้ เพราะผลที่เกิดขึ้นจะมีผลเสียต่อเศรษฐกิจและความเสียหายในทางสังคมอย่างมาก

หลักเกณฑ์ในการนัดหยุดงานก็ดี หรือการปิดงานงดจ้าง แม้จะเป็นสิทธิที่ได้รับการยอมรับ แต่ก็จำเป็นต้องมีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์เพื่อป้องกันการใช้สิทธินี้เกินขอบเขต การปิดงานงดจ้างจึงต้องมีคำจำกัดความเอาไว้เช่นเดียวกับการนัดหยุดงาน การปิดงานจึงหมายถึง การที่นายจ้างงดมิให้ลูกจ้างจำนวนมากเข้าทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อให้ฝ่ายลูกจ้างยอมรับข้อเสนอของตน จึงหมายถึงว่าหากมีการยอมรับข้อตกลงใหม่นายจ้างก็รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามข้อตกลงใหม่นั้น ส่วนการนัดหยุดงานก็เช่นเดียวกัน ลูกจ้างจะกลับเข้าทำงานตามปกติภายหลังจากการทำข้อตกลงใหม่แล้ว

การนัดหยุดงานและการปิดงานมักจะมีปัญหาถกเถียงกันเสมอว่า ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างใช้มาตรการเหล่านี้ในขอบเขตเพียงไร กฎหมายหลาย ๆ ประเทศมักกำหนดสิทธิเอาไว้ให้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องสภาพการจ้างเท่านั้น แต่ในบางประเทศอาจกำหนดสิทธิอันนี้ในเรื่องอะไรก็ได้ที่เหนือจากสภาพการจ้าง หากว่าสิ่งนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องต่อความสงบสุขทางด้านอุตสาหกรรม

รูปแบบที่มักจะติดตามการนัดหยุดงานก็คือการประท้วง การชุมนุม การสกัดกั้นมิให้คนงานเข้าไป

ในสถานที่ทำงาน ตลอดจนการเรียกร้องให้เพื่อนคนงานและประชาชนเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติกันกฎหมายในบางประเทศรับรองสิทธิดังกล่าวไว้อย่างชัดแจ้ง แต่ต้องทำด้วยความสงบ สุภาพและไม่มีการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและกฎหมายอื่น กฎหมายแรงงานไทยไม่ได้พูดอย่างชัดแจ้งและเคยมีการจับกุมผู้ดำเนินงาน แต่ก็ยังไม่มีคดีถึงศาล

โทษทางด้านทางแพ่งหรือทางอาญา มักจะกำหนดเอาไว้ในกรณีการละเมิดหรือการกระทำเกินต่อขอบเขตที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ปัญหาการนัดหยุดงานหรือการปิดงานงดจ้างจึงอาจก่อให้เกิดปัญหาเท่า ๆ กับการใช้สิทธิอันนี้ โดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือการขาดความรับผิดชอบ

การรับรองสิทธิในการนัดหยุดงานและปิดงานงดจ้าง กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 2518 รับรองสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างและการปิดงานงดจ้างของนายจ้าง แต่ได้วางขั้นตอนการนัดหยุดงานและปิดงานงดจ้างที่จะรักษาคุ้มครองตามกฎหมายว่ากล่าวคือ ในกรณีข้อพิพาททั่วไป การนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้างจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อได้มีการเจรจาและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแล้ว แต่อย่างไรก็ดี นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานไปเฉย ๆ ทันทียังไม่ได้ กฎหมายกำหนดว่าฝ่ายที่จะดำเนินการปิดงานหรือนัดหยุดงานจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งและเจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงเสียก่อน

อนึ่ง นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้ในกรณีที่ฝ่ายตรงข้ามได้ปฏิบัติตามข้อตกลงซึ่งรวมทั้งข้อตกลงที่คู่กรณีสามารถทำความตกลงกันได้ ในการเจรจากันเองและการตกลงโดยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และรวมตลอดกับกรณีฝ่ายตรงข้ามปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วย กล่าวโดยสรุปคือ เมื่อฝ่ายหนึ่งปฏิบัติถูกต้องตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดอีกฝ่ายหนึ่งจะปิดงานหรือนัดหยุดงานไม่ได้

นอกจากนี้มาตรา 23 ได้กำหนดกิจการซึ่งนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานไม่ได้ซึ่งได้แก่การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล กิจการดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นกิจการซึ่งมีความสำคัญแก่ประชาชนและรัฐ จึงจะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานไม่ได้ ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองในการเจรจาต่อรองและการนัดหยุดงาน

เพื่อที่จะให้ลูกจ้างและสหภาพแรงงานสามารถใช้สิทธิในการขอเจรจาต่อรองได้อย่างเต็มที่ มาตรา 31 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ จึงได้มีข้อห้ามมิให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างหรือผู้แทนในระหว่างที่มีการเรียกร้อง

อย่างไรก็ดีสิทธิดังกล่าวนี้ไม่รวมถึงในกรณีลูกจ้างกระทำผิดซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ 3 ประเภท ดังนี้คือ (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย และ (3) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันติดต่อกัน

กล่าวโดยสรุปการที่จะได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 31 นี้ จะต้องปรากฏว่าลูกจ้างได้รับการกลั่นแกล้งเพราะไปทำหน้าที่ในการเรียกร้อง หากปรากฏว่าลูกจ้างทำผิดซึ่งไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับการเรียกร้อง และเข้าข่ายการกระทำผิดขั้นต้น นายจ้างก็ชอบที่จะดำเนินการตามความเหมาะสมได้

นอกจากนี้กฎหมายยังคุ้มครองลูกจ้าง ผู้แทนสหภาพแรงงานจากการถูกฟ้องร้องบางแห่ง และหากในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาต่อรองในการนัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักจูง รวมตลอดถึงการชี้แจงข้อเท็จจริง การจัดชุมนุมพวกเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน (ม. 99 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518)

ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยไม่ได้กล่าวถึงการชุมนุมประท้วงซึ่งเป็นวิธีการสำคัญประกอบในการนัดหยุดงาน แต่เมื่อพิจารณาถึงเจตนารมย์ของกฎหมายก็เห็นว่าการชุมนุมประท้วงโดยสงบอยู่ในข่ายการคุ้มครองตามมาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้ก่อตั้งคณะกรรมการการแรงงานสัมพันธ์ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

เป็นผู้แต่งตั้ง ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนี้จะต้องมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสามคน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 3 ปี แต่ในวาระเริ่มแรก คณะกรรมการจำนวนหนึ่งในสามจะต้องพ้นจากตำแหน่งทุกหนึ่งปี โดยวิธีจับสลากตำแหน่งที่ว่างจะมีการแต่งตั้งเข้ามาแทน

ตามมาตรา 41 กำหนดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไว้ดังนี้

(1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในกิจการเกี่ยวกับสาธารณูปโภคที่กำหนดตามกฎหมาย

(2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกิจการอื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่ง

(3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

(4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

(6) ตราข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ปรากฏว่าได้มีเรื่องเสนอเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นเรื่องนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างและลูกจ้างขอกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าชดเชย นอกจากนั้นเป็นเรื่องที่คณะกรรมการฯ หรืออนุกรรมการได้ทำการไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีตกลงกันได้ ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาสิ้นสุดลงก็จะออกเป็นรูปคำชี้ขาดออกมา และผลของคำชี้ขาดดังกล่าว มีผลบังคับตามกฎหมายที่คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม

คณะกรรมการลูกจ้าง

กฎหมายได้วางแนวทางเกี่ยวกับการร่วมปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นหลักการใหม่กำหนดไว้ในกฎหมายเป็นครั้งแรก คือในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อปรึกษาหารือกับนายจ้างได้

การปรึกษาหารือร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นระบบของการแรงงานสัมพันธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นจริงได้มีการปฏิบัติกันบ้างแล้วในสถานประกอบการหลายแห่งในเมืองไทย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สิทธิลูกจ้างในการเลือกตั้งผู้แทนขึ้นเป็นคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้าง วัตถุประสงค์ที่ให้มีคณะกรรมการลูกจ้างดังกล่าวก็เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นประจำ ปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับประโยชน์ส่วนรวมของทุกคนในสถานประกอบการ วิธีการนี้ช่วยให้ฝ่ายนายจ้างได้รู้และเข้าใจความต้องการและความสนใจของลูกจ้าง นายจ้างสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารและดำเนินการให้ตรงเป้าหมายและได้ผลยิ่งขึ้น ทางฝ่ายลูกจ้างเองก็จะมีโอกาสเสนอข้อคิดหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น นอกจากนั้นการที่นายจ้างให้โอกาสและยินดีรับข้อคิดเห็นของลูกจ้าง ย่อมจะช่วยเสริมขวัญและกำลังใจรวมทั้งความรู้สึกรับผิดชอบของลูกจ้างให้สูงขึ้นด้วยเมื่อทั้งสองฝ่ายต่างเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกันเช่นนี้ก็จะนำไปสู่ความพยายามที่จะดำเนินการร่วมกันและเสี่ยงการกระทำที่กระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

มาตรา 45 ของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ กำหนดว่าในกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ สำหรับในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นอาจตั้งกรรมการลูกจ้างได้ถ้ามีลูกจ้างเกินหนึ่งในห้าเป็นสมาชิก โดยกรรมการที่สหภาพแรงงานตั้งมีจำนวนได้มากกว่ากรรมการที่ลูกจ้างอื่นตั้งเอง หนึ่งคน และถ้ามีลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็สามารถตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ

สำหรับจำนวนกรรมการลูกจ้าง มาตรา 46 กำหนดให้มีตั้งแต่ 5 คนถึง 21 คน มากน้อยตามจำนวนลูกจ้างในกิจการนั้น วาระการอยู่ในตำแหน่งคณะกรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี

เกี่ยวกับการประชุม และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างนั้น มาตรา 50 กำหนดให้นายจ้างจัดประชุมคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อครั้ง เพื่อพิจารณาในเรื่อง (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง (2) ปรึกษาหารือหรือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง (4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

การคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้าง กฎหมายให้ความคุ้มครองโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดอันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

สมาคมนายจ้าง

กฎหมายรับรองสิทธินายจ้างที่จะจัดตั้งและดำเนินการสมาคมซึ่งจะต้องมีวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย มาตรา 54 กำหนดวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างไว้ว่า "เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

สมาคมนายจ้างซึ่งจะมีขึ้นได้ตามกฎหมายใหม่ต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนจึงจะดำเนินกิจการได้ และเมื่อได้รับจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล สำหรับสมาชิกของสมาคมนายจ้างนั้น เพียงเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่จำกัดว่ากิจการนายจ้างจะต้องอยู่ในจังหวัดเดียวกัน ซึ่งเห็นได้ว่าการก่อตั้งสมาคมนายจ้างเป็นการก่อตั้งอาศัยกิจการเป็นหลัก ไม่ว่าจะอยู่ในจังหวัดเดียวหรือไม่ก็สามารถรวมเป็นสมาคมได้

ผู้ขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน เรียกว่าผู้เริ่มก่อการมีคุณสมบัติ คือบรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย ในการขอจัดตั้งสมาคมผู้เริ่มก่อการต้องยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับอย่างน้อย 3 ฉบับ ข้อบังคับจะต้องมีข้อความอย่างน้อยดังนี้ (1) ชื่อ (2) วัตถุประสงค์ (3) ที่ตั้ง (4) การรับและการขาดจากสมาชิก (5) ค่าสมัคร ค่าบำรุง และวิธีชำระ (6) สิทธิหน้าที่ของสมาชิก (7) การจัดการเงินและทรัพย์สิน การทำบัญชีและการตรวจบัญชี (8) วิธีพิจารณาในการปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (9) การประชุมใหญ่และ (10) ข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับกรรมการเช่น จำนวน การเลือกตั้ง วาระการพ้นจากตำแหน่ง และการประชุม

เมื่อนายทะเบียนพิจารณาเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติวัตถุที่ประสงค์ถูกต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายทะเบียนก็จะรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญให้ ถ้านายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจด ผู้ขอมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยภายใน 30 วัน ถ้ายังไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีก็ยังมีสิทธิดำเนินการขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

เกี่ยวกับการดำเนินกิจการสมาคมเมื่อได้รับจดทะเบียนแล้ว กฎหมายกำหนดให้ผู้เริ่มก่อการจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน 120 วัน ที่ประชุมใหญ่ครั้งแรกจะเลือกตั้งคณะกรรมการเพื่อรับมอบหมายการทั้งปวงจากคณะผู้เริ่มก่อการและอนุมัติร่างข้อบังคับ

ในเรื่องอำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง สมาคมนายจ้างสามารถดำเนินการเพื่อประโยชน์ของสมาชิกได้ดังต่อไปนี้

(1) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

(3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ

(4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

อนึ่ง มีกิจการบางอย่างที่กฎหมายกำหนดว่าสมาคมนายจ้างจะกระทำได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ คือ (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ (2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม (3) เลือกตั้งกรรมการ ผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ (4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณะประโยชน์ (5) เลิกสมาคม (6) ควบสมาคมเข้ากัน และ (7) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

บทบัญญัติมาตรา 78 ถึงมาตรา 81 กล่าวถึงหลักเกณฑ์การควบสมาคมนายจ้างเข้าด้วยกัน ซึ่งมีสาระสำคัญคือ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมเดียวกันได้ แต่ทั้งนี้จะต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วย คะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกและได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนด้วย สมาคมนายจ้างที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ และเมื่อควบแล้วสมาคมเดิมก็เลิกไปสมาชิกของสมาคมเดิมก็จะเป็นสมาชิกของสมาคมใหม่ และสมาคมใหม่ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิม

ตั้งแต่มาตรา 82 ถึงมาตรา 85 บัญญัติถึงการเลิกสมาคม ซึ่งมีหลักเกณฑ์พอสรุปได้ คือ สมาคมนายจ้างอาจจะเลิกได้ในกรณี (1) ข้อบังคับกำหนดให้เลิก (2) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก (3) นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก และ (4) เมื่อสมาคมล้มละลาย เมื่อเลิกสมาคมแล้วจะต้องมีการชำระบัญชีทำนองเดียวกับนิติบุคคลอื่น ๆ แต่ในกรณีที่มีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้สมาชิกไม่ได้ จะต้องโอนไปให้นิติบุคคลอื่นตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับหรือตามมติที่ประชุมใหญ่ ถ้าข้อบังคับหรือมติที่ประชุมใหญ่ไม่ระบุก็ให้มอบแก่กรมแรงงานเพื่อจัดเป็นสวัสดิการของลูกจ้างต่อไป

สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน โดยความหมายทั่วไปหมายถึงสถาบันหรือองค์การของลูกจ้าง ซึ่งตั้งขึ้นมาเพื่อคุ้มครองและแสวงหาประโยชน์ให้กับลูกจ้างสมาชิก ทั้งนี้โดยวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง หรือการดำเนินการอื่น ๆ

ตามนัยของความหมายข้างต้น สหภาพแรงงานต้องเป็นการรวมตัวกันของลูกจ้างตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์แน่นอน เพื่อคุ้มครองสิทธิและแสวงหาประโยชน์อื่นให้แก่สมาชิก ที่เน้นคำว่า สมาชิก นั้น หลักการของสหภาพแรงงานนั้นต้องดำเนินกิจการเพื่อสมาชิกก่อน ทั้งนี้ด้วยเหตุผลและเงื่อนไขที่ลูกจ้างรวมตัวกันเพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กลุ่มของตนเองก่อนเป็นอย่างอื่น ซึ่งลักษณะอันนี้ทำให้เราได้รับฟังเสมอว่าสหภาพแรงงานดำเนินกิจการหรือกิจกรรมเกินจากขอบเขตอันนี้ อาทิเช่น สหภาพแรงงานดำเนินกิจกรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเมืองเป็นต้น

การแสวงหาประโยชน์ให้กับสมาชิกก็เช่นเดียวกัน วิธีการอันหนึ่งก็คือ การทำข้อตกลงสภาพการจ้างกับนายจ้าง ซึ่งโดยหลักการก็คือการเจรจาต่อรอง เพราะด้วยวิธีการอันนี้เป็นที่เชื่อกันว่า ลูกจ้างจะอยู่ในฐานะเสียเปรียบน้อยที่สุด เพราะด้วยวิธีการเจรจาต่อรองลูกจ้างได้รับซึ่งผลการต่อรองและเจรจากันมาแล้ว ซึ่งแตกต่างไปจากการให้ หรือมอบให้นายจ้างแต่ฝ่ายเดียว การเจรจาต่อรองเป็นการวัดว่าลูกจ้างมีความประสงค์สิ่งใดได้แน่นอนกว่า

บทบาทสหภาพแรงงานในปัจจุบัน ได้ก้าวไปไกลกว่านั้นในการแสวงหาประโยชน์ให้ลูกจ้าง ในส่วนกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเจรจาต่อรอง คือการทำกิจกรรมประเภทพัฒนาให้สมาชิกมีการกินดีอยู่ดีขึ้น

สหภาพแรงงานโดยทั่วไปจะมีอยู่ 3 ประเภท คือ สหภาพแรงงานช่างเป็นสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเฉพาะที่เป็นช่างฝีมือประเภทเดียวกัน สหภาพแรงงานประเภทนี้เปิดก่อนประเภทอื่น เป็นการรวมตัวกันเพื่อรักษาประโยชน์ของช่างฝีมือเดียวกัน ในปัจจุบันสหภาพประเภทนี้มีหลงเหลืออยู่น้อย

สหภาพประเภทต่อมาเราเรียกว่าสหภาพแรงงานตามลักษณะอุตสาหกรรมเป็นสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกหลาย ๆ ช่าง ทั้งมีฝีมือและไม่มีฝีมือรวมอยู่ด้วยกัน สหภาพดังกล่าวนี้มักจะมีจำนวนสมาชิกและทุนทรัพย์มากกว่าประเภทแรก ปัจจุบันสหภาพแรงงานโดยทั่วไปมีลักษณะดังกล่าวนี้

สหภาพแรงงานประเภทที่สาม คือสหภาพแรงงานทั่วไป เป็นสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกโดยทั่วไป ไม่จำกัดว่าจะมาจากอุตสาหกรรมใด สหภาพแรงงานนี้อาจมีสมาชิกมากแต่สมาชิกแต่ละบุคคลอาจจะมีส่วนได้รับประโยชน์น้อย

สหภาพแรงงานไม่ว่าประเภทใดก็ตาม มีหลักการอันหนึ่งก็คือ เสรีภาพในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือไม่เป็นสมาชิก กล่าวอีกนัยหนึ่ง การบังคับให้เป็นหรือไม่เป็นเรื่องกระทำมิได้ อย่างไรก็ตามในสหรัฐอเมริกาเคยมีระบบที่เรียกว่า (close shop) ที่กำหนดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเสียก่อน แต่ปัจจุบันได้ยกเลิกไปแล้ว

สหภาพแรงงานในต่างประเทศโดยทั่วไป มักจะไม่มีพิธีรีตรองในการที่จะมีกฎหมายมากำหนดมากนักแต่ในประเทศย่านเอเชียการจัดตั้งสหภาพแรงงานอยู่ภาย

ได้การควบคุมของรัฐ นับตั้งแต่การจดทะเบียนเป็นสหภาพ การควบคุมการบริหารสหภาพแรงงานและอำนาจในการถอดถอนเจ้าหน้าที่สหภาพ หรือการยกเลิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานเมื่อจัดตั้งขึ้นมา จำเป็นจะต้องมีโครงสร้างซึ่งยึดถืออำนาจมาจากเบื้องล่าง อันเป็นลักษณะของระบอบประชาธิปไตย ผู้บริการสหภาพแรงงานมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกส่วนใหญ่ ผู้บริการทำหน้าที่เป็นผู้แทนและกำหนดนโยบายตามความเห็นชอบของสมาชิก ในบางกรณีที่จำเป็นต้องมีการตัดสินใจปัญหาสำคัญถือว่าจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกส่วนใหญ่เสียก่อน

ในการบริหารงานประจำวันนั้น สหภาพแรงงานอาจจะมีการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ประจำมาทำงานปกติภายในสำนักงานได้ นอกจากนั้นภายในหน่วยงานของสถานประกอบการตัวแทนของสหภาพซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจะทำหน้าที่ดูแล หรือเก็บค่าสมาชิกของสมาชิกภายในหน่วยงานย่อย ๆ ที่สังกัดอยู่

สหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นในปัจจุบัน มักจะมีการรวมตัวกันเป็นระดับชาติหลาย ๆ สหภาพรวมกันได้ในหลายสถาบันต่าง ๆ เช่น สหพันธ์ สภาหรือสมาพันธ์ เป็นต้น สถาบันเหล่านี้เป็นการรวมตัวกันของสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไปดำเนินกิจการร่วมกันในการส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ ตลอดจนเป็นตัวแทนสถาบันลูกจ้างส่วนใหญ่

สหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518

กฎหมายนี้รับรองสิทธิในการที่ลูกจ้างจะจัดตั้งสหภาพแรงงาน และกำหนดพิธีการในการจัดตั้ง การดำเนินกิจการ การควบคุมสหภาพแรงงาน การควบคุมและการเลิกสหภาพแรงงาน

สำหรับวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน กฎหมายกำหนดไว้ทำนองเดียวกับสมาคมนายจ้าง คือ "สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน" เกี่ยวกับการจัดตั้งองค์การของลูกจ้างที่เรียกว่าสหภาพแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับปัจจุบันนี้ก็เปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิรวมตัวในกลุ่มอาชีพเดียวกันได้กว้างขวางกว่าเดิม คือ ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะทำงานในประเภทกิจการเดียวกันหรือไม่ หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะมีนายจ้างกี่คนก็สามารถร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยไม่จำกัดว่านายจ้างจะต้องอยู่ในท้องที่จังหวัดเดียวกัน

ในเรื่องนี้จำนวนผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้นกฎหมายกำหนดว่าจะต้องมีอย่างน้อย 10 คน ส่วนคุณสมบัติของผู้เริ่มก่อการนั้นเช่นเกี่ยวกับผู้เริ่มก่อการตั้งสมาคมนายจ้าง คือ จะต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย นอกจากนั้นเกี่ยวกับสมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การให้ปำเหน็จ การลงโทษ การเลิกจ้าง จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ กลับกัน ลูกจ้างอื่นก็จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานของลูกจ้างดังกล่าวไม่ได้เช่นกัน

บทบัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน กิจการบางอย่างที่จะต้องทำโดยมติที่ประชุมใหญ่ ตลอดจนหลักเกณฑ์ในการควบสหภาพแรงงานเข้าด้วยกันและการเลิกสหภาพแรงงาน ส่วนใหญ่กฎหมายบัญญัติไว้ทำนองเดียวกันกับหมวด 6 เกี่ยวกับสมาคมนายจ้าง

อนึ่ง มีบทกำหนดให้สิทธิพิเศษแก่กรรมการสหภาพแรงงานบางประการ สมควรจะกล่าวไว้ในที่นี้ก็คือ กรรมการซึ่งเป็นลูกจ้างมีสิทธิลาไปดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนในการเจรจา และลาไปร่วมประชุมที่ทางราชการกำหนดได้ โดยแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา หลักฐาน และให้ถือวันลาของลูกจ้าง เป็นวันทำงาน

สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

กฎหมายยังมีบทบัญญัติที่รับรองการเป็นสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยกำหนดพิธีการจัดตั้งและดำเนินการองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในวงกว้างและระดับสูงกว่าสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อทำหน้าที่คุ้มครองและแสวงหาประโยชน์ให้แก่นายจ้างและลูกจ้างตลอดจนการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกันในระดับที่เรียกว่าสหพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พุทธศักราช 2518 อนุญาตให้สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการเดียวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้โดยแต่ละสหภาพแรงงานที่มารวมกันนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหภาพแรงงานก่อน ส่วนสหพันธ์นายจ้างที่จัดตั้งขึ้นก็มีลักษณะทำนองเดียวกันกับสหพันธ์แรงงานดังกล่าวแล้ว

ในมาตรา 116 ได้บัญญัติถึงการดำเนินกิจการสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานไว้ว่าสมาคมนายจ้างซื้อเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานมีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้

ส่วนกรรมการนั้น การเลือกตั้งคณะกรรมการสหพันธ์แตกต่างกับกรรมการสมาคมนายจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานกล่าวคือ คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้าง กฎหมายกำหนดว่าให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น และคณะกรรมการสหพันธ์แรงงานจะต้องมาจากผู้แทนสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานนั้น

สภาองค์การนายจ้างและลูกจ้าง

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังให้สิทธิสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์ไม่น้อยกว่าห้าแห่งจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง ส่วนสหภาพหรือสหพันธ์แรงงานก็มีสิทธิอย่างเดียวกันแต่ต้องไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่ง

การก่อตั้งเป็นสภาองค์การมีพิธีการอย่างเดียวกับการก่อตั้งสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน ควรจะเป็นที่สังเกตว่าตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ปัจจุบันสภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างมีหน้าที่แต่เพียงการให้ศึกษาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ซึ่งต่างจากกฎหมายในบางประเทศซึ่งสภาองค์การลูกจ้างสามารถทำหน้าที่บางประการได้

การกระทำที่ไม่เป็นธรรม

ในการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น หากเราศึกษาประวัติความเป็นมาของสหภาพแรงงานหลาย ๆ ประเทศ เราจะเห็นว่า มักจะได้รับการต่อสู้ขัดขวางหรือกลั่นแกล้งต่าง ๆ นานา ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันลูกจ้างโดยปกติมักจะขัดกับผลประโยชน์ฝ่ายนายจ้าง ด้วยเหตุนี้มักจะขัดกับผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้าง ด้วยเหตุนี้มักจะถูกนายจ้างขัดขวางการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานหรือหากเป็นสหภาพแรงงานอยู่แล้วก็พยายามหาทางที่จะทำลายลงโดยวิธีการต่าง ๆ อาทิ เช่น การให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างซึ่งมิใช่สมาชิกมากกว่าสมาชิก เป็นต้น วิธีการเหล่านี้หากไม่มีการกำหนดข้อบังคับห้ามเอาไว้แล้ว การจะจัดตั้งสหภาพแรงงานก็เกิดขึ้นได้ลำบาก นอกจากนั้นก็อาจนำไปสู่ปัญหาความยุ่งยากไม่สงบในทางอุตสาหกรรมขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการกำหนดวิธีการกระทำดังกล่าวซึ่งเรียกว่า การกระทำไม่เป็นธรรม เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเมื่อนายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างก็มีสิทธิร้องเรียนได้ โดยจะมีการตั้งคณะบุคคลขึ้นทำการสอบสวน หากเป็นการกลั่นแกล้งจริงก็อาจตัดสินให้เลิกกระทำ หรือให้ชดใช้ค่าเสียหาย เป็นต้น การกระทำไม่เป็นธรรมนั้นอาจจะเกิดจากการกระทำจากฝ่ายลูกจ้าง หรือจากบุคคลภายนอกก็ได้เช่นกัน การกระทำจากฝ่ายลูกจ้างก็เกิดจากการแข่งขันระหว่างลูกจ้างกันเอง จนเป็นข้อพิพาทขึ้น หรือมิเช่นนั้นบุคคลภายนอกเข้ามาแทรกแซงในกิจการของสหภาพ เป็นต้น

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518

การกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นบทบัญญัติซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดไว้เพื่อคุ้มครองบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานโดยเฉพาะลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน มิให้ถูกกีดกัน กลั่นแกล้ง ขัดขวางจากการกระทำของนายจ้าง หรือบุคคลใด ในกรณีดังต่อไปนี้

1. นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ได้ต่อไป เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะหรือได้นัดชุมนุมทำคำร้องแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา

หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

2. นายจ้างขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

3. นายจ้างเข้าแทรกแซงสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์โดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

4. บุคคลใดบังคับหรือชู้เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

5. บุคคลใดกระทำการอันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนตามข้อ 1,2,3

6. นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ เว้นแต่บุคคลดังกล่าวกระทำความผิด

บทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่กล่าวข้างต้นนี้มุ่งที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้มีเสรีภาพ ที่จะดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ตนเห็นว่าเป็นประโยชน์ ฉะนั้นเมื่อมีการฝ่าฝืน กลั่นแกล้ง หรือชู้เข็ญ ก็ต้องได้รับโทษตามกฎหมาย ด้วยเหตุนี้บทบัญญัติในหมวดนี้ในขั้นต้นมุ่งที่จะคุ้มครองลูกจ้าง เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ให้ทำหน้าที่ที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานอย่างเต็มที่

วิธีการเรียกร้องในเรื่องการกระทำที่ไม่เป็นธรรม

เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงานในการกลั่นแกล้ง ในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านแรงงานสัมพันธ์ ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ถูกกลั่นแกล้งย่อมยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การยื่นคำร้องดังกล่าวต้องทำภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ถูกกลั่นแกล้ง และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องออกคำสั่งไปเก้าสิบวัน

การกระทำไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับเรื่องอะไร

จากคำร้องที่ลูกจ้างและสมาชิกได้ยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และได้รับการวินิจฉัยไปแล้ว เรื่องที่ไม่เป็นธรรมส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องที่นายจ้างโยกย้ายปลดออกและไล่ออกลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพ หรือไม่ให้ความดีความชอบแก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ มีสภาพบังคับเหมือนกฎหมายมหาชน ซึ่งอยู่ที่กฎหมายแรงงานกำหนดให้กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายเข้าพร้อมดังกล่าวได้แก่พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ตรวจตรา ให้นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการให้ปฏิบัติเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย ก็จะได้ให้คำเตือนให้นายจ้างได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง หากนายจ้างยังไม่ปฏิบัติตาม พนักงานตรวจแรงงานก็ดำเนินคดีนายจ้างในฐานะฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีความผิดทางอาญาด้วย ระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

อย่างไรก็ดี ข้อ 103 ยังได้กำหนดให้มีคณะกรรมการเปรียบเทียบทำหน้าที่พิจารณาอีกชั้นหนึ่งเพื่อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่จำต้องดำเนินคดีทางศาล ซึ่งมีลักษณะแบบศาลแรงงานของสิงคโปร์ คณะกรรมการเปรียบเทียบช่วยให้ลูกจ้างได้รับสิทธิและผลประโยชน์เร็วขึ้น ทั้งช่วยให้นายจ้างไม่ต้องถูกดำเนินคดีทางศาลซึ่งต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่าย

พ.ร.บ.ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน 2522

กฎหมายแรงงานสำคัญที่ออกมาหลังสุดได้แก่ พ.ร.บ. ศาลแรงงาน และ พ.ร.บ.วิธีพิจารณาคดีแรงงาน ความคิดที่จะมีศาลด้านแรงงานได้เกิดมานานแล้ว และเป็นผลสำเร็จเมื่อรัฐธรรมนูญฉบับปี 2518 กำหนดให้มีการจัดตั้งศาลแรงงาน กรมแรงงานได้ริเริ่มยกร่าง พ.ร.บ.ศาลแรงงานและต่อมาทางกระทรวงยุติธรรมได้รับมอบจาก ค.ร.ม. ทำหน้าที่ยกร่างโดยมีกรมแรงงานร่วมด้วย ความพยายามดังกล่าวได้หยุดชะงักในเมื่อมีการปฏิรูปการปกครองในปี 2519 จนกระทั่งรัฐบาล

สมัยนายกเกรียงศักดิ์ จึงได้มีการพิจารณาเรื่องนี้ใหม่ และในที่สุดก็ได้นำเข้าสู่สภานิติบัญญัติแห่งชาติและผ่านการอนุมัติให้เป็นกฎหมายในปี 2522

พ.ร.บ.นี้ก่อตั้งศาลแรงงานขึ้นโดยมีศาลแรงงานศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด ศาลแรงงานกลางมีอำนาจพิจารณาคดีในก.ท.ม. จังหวัด สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี

อำนาจหน้าที่ของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีที่เกี่ยวด้วยสิทธิหน้าที่ตามสัญญาการจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และคดีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน เช่น คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายคุ้มครองและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

คดีต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องผ่านขั้นตอนจากวิธีการที่กำหนดไว้ด้วยกฎหมายแรงงานเสียก่อน กล่าวอย่างง่าย ๆศาลแรงงานทำหน้าที่เป็นศาลอุทธรณ์ต่อจากการพิจารณาของเจ้าหน้าที่บริหาร

ศาลแรงงานตามกฎหมายนี้สังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม ซึ่งต่างกับศาลแรงงานในต่างประเทศซึ่งส่วนใหญ่เป็นศาลพิเศษแยกออกจากศาลสถิตยุติธรรม

ผู้พิพากษาศาลแรงงาน

ผู้พิพากษาของศาลแรงงานมี 2 ประเภทคือ ผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้พิพากษาของศาลยุติธรรม แต่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน อีกประเภทหนึ่งต้องเป็นผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอจากการลงคะแนนของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่าย

คุณสมบัติผู้พิพากษาสมทบ

คุณสมบัติอันสำคัญของผู้พิพากษาสมทบคือต้องมีสัญชาติไทย บรรลุนิติภาวะ มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานเขตศาลแรงงาน ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้การทำผิดกฎหมายแรงงาน ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภา หรือสมาชิกสภา ก.ท.ม. หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือพนายความ

องค์ประกอบของศาลแรงงาน

มาตรา 17 กำหนดว่าผู้พิพากษาศาลแรงงาน และผู้พิพากษาสมทบจากนายจ้าง จากลูกจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน ซึ่งในทางปฏิบัติผู้พิพากษาศาลแรงงานหนึ่งคน ผู้พิพากษาสมทบนายจ้างหนึ่งคน และผู้พิพากษาสมทบลูกจ้างหนึ่งคน โดยผู้พิพากษาเป็นประธาน

วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

มาตรา 25 วางหลักการของการพิจารณาไว้อย่างชัดแจ้งโดยเน้นเรื่องประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม นอกจากนี้การไกล่เกลี่ยและประนีประนอมจะเป็นวิธีการหลัก และให้พิจารณาถึงสถานการณ์ทำงานจากค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้างระดับของค่าจ้าง เป็นประเด็นสำคัญ

กฎว่าด้วยความปลอดภัย

กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย เป็นกฎหมายที่วางมาตรการและวิธีการป้องกันอุบัติเหตุ ภยันตราย โรคและสิ่งที่เป็นพิษเป็นภัยจากขบวนการผลิต การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมักจะมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นจากการทำงาน จากเครื่องจักรและเครื่องมือต่าง ๆ อุบัติเหตุเหล่านี้เป็นเรื่องที่สามารถป้องกันได้ ถ้ามีเครื่องมือป้องกันที่ถูกต้องและเหมาะสม อุบัติเหตุทางอุตสาหกรรมซึ่งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นต้นสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมเมื่อร้อยปีเศษ และได้ขยายตัวตามความเจริญและเปลี่ยนแปลงของขบวนการผลิต โดยขยายตัวตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ด้านผลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ทางเทคโนโลยีมีการดัดแปลงนำมาใช้สารเคมีต่าง ๆ เป็นจำนวนหลายหมื่นชนิด ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพิษเป็นอันตรายแก่คนงานอย่างมากมาย ประเทศต่าง ๆ จึงต้องออกกฎหมายวางมาตรการในการป้องกันสิ่งเป็นพิษเป็นภัยจากการทำงานอุตสาหกรรม กฎหมายอุตสาหกรรมเก่าดั้งเดิมกล่าวถึงจะเป็นการจัดให้มีเครื่องจักรเครื่องมือเครื่องใช้อยู่ในสภาพปลอดภัย ก็มีบทบัญญัติเพิ่มเติมครอบคลุมไปถึงสารเคมีเป็นพิษและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

กฎหมายความปลอดภัยของประเทศไทย ฉบับแรกก็คือ พ.ร.บ. โรงงานซึ่งกำหนดการสร้างโรงงานให้มีความปลอดภัย และให้จัดมีเครื่องป้องกันอันตรายต่าง ๆ โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน จัดรักษาโรงงานให้มั่นคงแข็ง

แรง และมีสภาพของความปลอดภัย ตลอดจนดูแลรักษาเครื่องจักรให้มีสภาพความมั่นคงแข็งแรง นอกจากนั้นยังได้จัดให้มีการป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดจากเครื่องจักรเครื่องมือ จัดให้มีการเก็บและการใช้โดยปลอดภัยเกี่ยวกับวัตถุที่มีพิษและสารเคมีต่าง ๆ พ.ร.บ. โรงงานดังกล่าวนี้ไม่ใช้บังคับสถานประกอบการธุรกิจการค้าบริการ และงานก่อสร้าง

พ.ร.บ. แรงงาน 2495 (ป.ว. 103) ซึ่งบทบัญญัติว่าด้วยการจัดให้มีแสงสว่างพอเพียงแก่การทำงาน จึงให้มีเครื่องปฐมพยาบาลและปัจจัยทางสวัสดิการอื่น ๆ กฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบันก็มีบทบัญญัติเช่นเดียวกับ พ.ร.บ. แรงงาน 2499 ตามที่กล่าวข้างต้น และได้วางแม่บทเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัย บทบัญญัติอันนั้นได้แก่ความในข้อ 2097 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับใหม่ 103

กฎหมายความปลอดภัยปัจจุบัน

กฎหมายความปลอดภัยปัจจุบันมีอยู่ด้วยกัน 4 ฉบับคือ

1. กฎหมายความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานก่อสร้าง มีบทใช้บังคับเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2519

2. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2520

3. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2520

4. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม(สารเคมี)มีผลบังคับใช้วันที่ 9 มกราคม 2521

5. กฎหมายความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ประกาศเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2522 มีผลบังคับใช้เมื่อ วันที่ 8 มิถุนายน 2522

กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ได้วางหลักการที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติในงานนั่งร้านเพื่อให้มีความปลอดภัย และจะต้องจัดให้มีเครื่องนิรภัยต่าง ๆ อาทิเช่น ข้อ 3 ของกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า นั่งร้านที่สูง 2 เมตรต้องมีรั้วกันตก นั่งร้านจะต้องมีการยึดโยงหรือค้ำยันกับตัวอาคาร นั่งร้านจะต้องรับน้ำหนักได้ไม่ต่ำกว่า 4 เท่าของน้ำหนักที่ใช้งาน และจะต้องไม่ต่ำกว่า 2 เท่าของนั่งร้านที่ทำด้วยโลหะ ทั้งยังได้กำหนดวัสดุในการก่อสร้างนั่งร้านให้มีความคงทนถาวร และกำหนดให้นั่งร้านที่สูงกว่า 21 เมตรขึ้นไป จะต้องเป็นไปตามแบบซึ่งได้รับรองโดยวิศวกรโยธา

ข้อ 5 ถึงข้อ 12 ของกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยของงานก่อสร้างได้วางบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมใส่หมวก ถุงมือ แว่นตา หน้ากาก รองเท้าหุ้มส้น และเครื่องป้องกันอันตรายต่าง ๆ

กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานด้วยเครื่องจักร แบ่งออกเป็น 4 หมวด หมวดที่ 1 ว่าด้วยการใช้เครื่องจักรทั่วไป หมวดที่ 2 ว่าด้วยความปลอดภัยเกี่ยวกับหม้อไอน้ำ หมวดที่ 3 ว่าด้วยความปลอดภัยส่วนบุคคล และหมวดที่ 4 กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

หมวดว่าด้วยการใช้เครื่องจักรนี้ กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรสวมใส่เครื่องนุ่งห่มให้รัดกุม หมวก ถุงมือ แว่นตา หน้ากาก รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น และเครื่องป้องกันอันตรายอื่น ๆ เช่นข้อ 5 ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร คือ ต้องมีสายดินเพื่อป้องกันกระแสไฟฟ้ารั่ว เครื่องจักรสำหรับปั๊มวัตถุซึ่งต้องใช้น้ำหนักเหวี่ยง ให้ติดตั้งไว้ให้สูงกว่าศีรษะผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น เครื่องจักรชนิดอัตโนมัติต้องมีเครื่องหมายปิดเปิดสวิทช์ และมีเครื่องป้องกันมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดกระทบสวิทช์

หมวด 2 ว่าด้วยความปลอดภัยเกี่ยวกับหม้อไอน้ำ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างที่ใช้หม้อไอน้ำต้องใช้หม้อไอน้ำที่มีคุณภาพแข็งแรง มีฉนวนหุ้มกันและมีรากฐานที่มั่นคง เป็นต้น

หมวดที่ 3 เกี่ยวกับความคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลนั้น ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเชื่อมแก๊สและงานเชื่อมไฟฟ้า สวมกระบังถุงมือ รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น และแผ่นปิดหน้าอกกันประกายไฟ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานสับหรือฝนโลหะด้วยหินเจียระไน ต้องสวมแว่นตา ถุงมือ หน้ากาก รองเท้าพื้นยางหุ้นส้น เป็นต้น

หมวดที่ 4 เกี่ยวกับมาตรฐานอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ซึ่งก็วางมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย เช่น หมวกจะต้องมีน้ำหนักไม่เกินสี่ร้อยสี่สิบสี่กรัม ที่รวมรับผมหรือตาข่ายคลุมผมต้องทำด้วยพลาสติก แว่นตาหรือหน้ากากต้องทำด้วยกระจกสีซึ่งสามารถมองเห็นได้ชัด

กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม มีด้วยกัน 5 หมวด หมวด 1 ว่าด้วยความร้อน ซึ่งกำหนดสภาพความร้อนอย่างสูงที่ทำให้อุณหภูมิของลูกจ้าง และในกรณีที่อุณหภูมิของลูกจ้างสูงกว่ากำหนด นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดพักชั่วคราวจนกว่าอุณหภูมิของลูกจ้างจะอยู่ในสภาพปกติ

หมวด 2 ว่าด้วยแสงสว่างให้เป็นไปตามสภาพของงาน เช่น งานที่ต้องใช้ความละเอียดเป็นกรณีพิเศษ เช่น การเย็บผ้า เย็บหนัง การประกอบภาชนะ ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 200 ลักซ์ และงานที่ต้องการความละเอียดมาก เช่นงานประกอบหรือซ่อมนาฬิกา การเจียระไนเพชร ต้องมีความเข้มของแสงไม่น้อยกว่า 1,000 ลักซ์

หมวด 3 เสียง กฎหมายได้กำหนดระดับเสียงไม่ให้เกินมาตรฐานขั้นต่ำถ้าลูกจ้างจะต้องทำงานเกินระดับเสียงมาตรฐานที่กำหนดไว้ ก็ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมใส่ปลั๊กลดเสียงหรือครอบหูลดเสียง

หมวด 4 วางมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น หมวกครอบหูลดเสียง แว่นตาลดแสง กระบังหน้าลดแสง เป็นต้น

กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม(สารเคมี) มีด้วยกัน 3 หมวด และมีตารางสารเคมีท้ายประกาศกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีหากแก้ไขหรือปรับปรุงไม่ได้นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

กฎหมายความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า มีด้วยกัน 9 หมวด กำหนดมาตรฐาน เกี่ยวกับความปลอดภัยด้านการใช้ไฟฟ้าโดยกำหนดลักษณะ สายไฟฟ้า การเดินสาย และเครื่องประกอบการเดินสาย ระบบป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด การออกแบบติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า สายดิน, การต่อสายดิน การติดตั้งสายล่อฟ้า และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า

กฎหมายการประกอบอาชีพของคนต่างด้าว

ในสมัยโบราณอาชีพสำคัญของประชากรในโลกก็คือ งานเกษตร ต่อมาก็มีการค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าของจำเป็นในการยังชีพ เมื่อการค้าเจริญขึ้นก็มีการติดต่อกับประเทศอื่นทำให้มีคนในประเทศหนึ่งไปทำมาค้าขายกับอีกประเทศหนึ่ง ในระยะต้นประชากรของโลกยังมีไม่มาก และคนที่ไปทำมาหากินในประเทศอื่นก็ยังมีน้อย ความรู้สึกที่จะกำหนดและจัดระเบียบเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนต่างด้าวจึงไม่มี ต่อมาเมื่อมีการอุตสาหกรรมเกิดขึ้น และการติดต่อต่างประเทศกว้างขวาง คนต่างด้าวที่ไปทำมาหากินในต่างประเทศก็มากขึ้น บางประเทศก็เริ่มออกกฎหมายและระเบียบวางข้อกำหนดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนต่างด้าวขึ้น

กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนต่างด้าวก็มีกันหลายลักษณะเช่น บางประเทศก็มีกฎหมายสงวนอาชีพหรือธุรกิจไว้เฉพาะคนในชาติห้ามคนต่างด้าวทำ อีกลักษณะหนึ่งก็วางระเบียบให้คนต่างด้าวขอใบอนุญาตก่อนจะทำงานได้ กฎหมายประเภทแรกเป็นเรื่องกำหนดอาชีพบางอย่างที่คนต่างด้าวจะต้องทำไม่ได้ อาชีพอื่น ๆ คนต่างด้าวก็สามารถจะทำได้ กฎหมายประเภทที่สองเป็นเรื่องกำหนดให้คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานจะต้องได้รับอนุญาตเสียก่อน

ประเทศส่วนมากมีกฎหมายประเภทที่ 2 เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และในประเทศเพื่อนบ้านของเรา ได้แก่ มาเลเซียและสิงคโปร์

คนต่างด้าวเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทยตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์ และจำนวนคนต่างด้าวโดยเฉพาะคนจีนเริ่มเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทยเป็นจำนวนมากในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ นโยบายของรัฐที่ผ่านมาเป็นไปในด้านเสรี ไม่มีข้อกำหนดข้อจำกัด นโยบายดังกล่าวนี้ใช้เป็นต้นมาจนถึง พ.ศ. 2484 จึงได้ตราพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพขึ้น พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดอาชีพและวิชาชีพรวม 17 อาชีพ[1] ไว้สำหรับคนไทย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทยโดยมีเจตจำนงในหลักการอันสำคัญ 2 ประการ คือ

1. เพื่อช่วยเหลือคนไทยให้มีอาชีพประกอบเป็นหลักฐานมั่นคง
2. ไม่ให้เป็นการกระทบกระเทือนต่อการประกอบอาชีพของบุคคลต่างด้าวที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว

กฎหมายฉบับนี้มีพระราชกฤษฎีกาให้ใช้บังคับเฉพาะในท้องที่จังหวัดพระนครและธนบุรี ซึ่งผลจากการนี้ บรรดาเจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและธุรกิจในจังหวัดพระนครและจังหวัด

ธนบุรี (กรุงเทพมหานคร) ที่ใช้คนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติดังนี้

1. แจ้งจำนวนคนงานที่มีอยู่ในขณะนั้นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายใน 30 วันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ

2. นับแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2499 เป็นต้นไป ให้เจ้าของอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจใด ๆ ที่ใช้คนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป แจ้งจำนวนคนงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มีจำนวนคนงานถึง 10 คนขึ้นไป

3. ให้เจ้าของอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจใด ๆ แจ้งรายการเปลี่ยนแปลงจำนวนคนงานของคนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มีคนงานเปลี่ยนแปลง

4. ต้องจัดให้มีทะเบียนคนงานเก็บไว้เป็นประจำ ณ สำนักงาน หรือ สถานประกอบการ พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่ตรวจทุกเวลาในเวลาราชการ

เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2502 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 52 ประกาศกำหนดกิจการ 9 ประเภท ซึ่งเจ้าของใช้คนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจัดให้มีคนงานซึ่งมีสัญชาติไทยเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนคนงานทั้งสิ้น กิจการ 9 ประเภท ดังกล่าวได้แก่ การเชื่อมและชุบโลหะ การทอผ้าด้วยเครื่องจักร การทำบล็อคแกะตรา การทำรองเท้า การต่อ สร้าง ประกอบ แก้ไขหรือซ่อมแซมยานพาหนะ หรืออุปกรณ์ของยานพาหนะ การสร้างประกอบ แก้ไขหรือซ่อมแซมเครื่องจักร เครื่องยนต์

เครื่องไฟฟ้าหรือเครื่องวิทยุ การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ดัดแปลง หรือรื้อถอนอาคาร การทำเครื่องเรือน การทำไม้ขีดไฟ

ตามประกาศข้างต้น นายจ้างซึ่งใช้คนงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไปที่ยังมีคนงานสัญชาติไทยไม่ครบจำนวนตามที่ระบุไว้ก็ให้คงมีคนงานเท่าที่มีอยู่ต่อไปได้ แต่เมื่อจะรับคนงานเข้าใหม่ต้องรับแต่คนงานที่มีสัญชาติไทยจนครบจำนวน คือไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนคนงานทั้งหมด

อย่างไรก็ดี ในปี พ.ศ. 2520 รัฐบาลในขณะนั้นมีความเห็นว่าประเทศไทยควรมีกฎหมายควบคุมการประกอบอาชีพ ของคนต่างด้าวขึ้นเป็นกฎหมายพิเศษอีกฉบับหนึ่ง เพราะกฎหมายเดิมที่มีใช้อยู่ค่อนข้างจะล้าสมัย ไม่เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในขณะนั้น จึงได้มอบให้กระทรวงมหาดไทยเป็นเจ้าของเรื่องยกร่างกฎหมายควบคุมการประกอบอาชีพของคนต่างด้าวขึ้น ในที่สุดก็ออกมาในรูปประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322

ยกเลิก พ.ร.บ. ช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 เริ่มตั้งแต่วันที่ 14 มีนาคม 2516 เป็นต้นมา เดิม พ.ร.บ. ฉบับนี้ห้ามคนต่างด้าวประกอบอาชีพ 17 ประเภทและอาชีพเดิมทั้ง 17 ประเภทดังกล่าว ได้นำไปกำหนดเป็นงานในอาชีพหรือวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ โดยออกเป็นพระราชกฤษฎีกากำหนดงาน 39 ประเภท ที่ห้ามคนต่างด้าวทำซึ่งได้รวมงาน 17 ประเภทที่เคยห้ามไว้แต่เดิมตาม พ.ร.บ. ช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 ด้วย การพิจารณาว่างานที่ห้ามแต่ละประเภทมีลักษณะเป็นอย่างใด เจ้าหน้าที่ได้ถือตามที่กำหนดไว้ในหนังสือการจัดมาตรฐานประเภทอาชีพ แห่งประเทศไทยเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณา

รวมทั้ง 39 ประเภทที่ห้ามนี้ ตามพระราชกฤษฎีกาได้กำหนดห้ามคนต่างด้าวทำโดยเด็ดขาดในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 14 มีนาคม 2516 เป็นต้นมา ฉะนั้น คนต่างด้าวที่จะเข้ามาใหม่หรือคนต่างด้าวที่ได้เข้ามาแล้ว จะทำงานที่ห้ามนี้ไม่ได้?

อย่างไรก็ดี มีข้อยกเว้นให้คนต่างด้าวยื่นขออนุญาตทำงานที่ห้ามนี้ได้ก็เฉพาะ

1. คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวกัน

2. คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานห้ามนั้นอยู่ก่อนวันที่ 14 มีนาคม 2516 และเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่แล้ว แต่ถึงอย่างไรก็จะอ้างขอทำงาน 17 ประเภท ที่ห้ามอยู่เดิมตาม พ.ร.บ. ช่วยอาชีพและวิชาชีพไม่ได้ เพราะถือว่าไม่มีคนต่างด้าวทำงานนั้น ๆ อยู่ก่อนวันที่ 14 มีนาคม 2516

กฎหมายฉบับนี้มีขอบเขตครอบคลุมการทำงานของคนต่างด้าวทุกคนในประเทศไทย จะยกเว้นไว้ก็เฉพาะการทำงานของบุคคลบางประเภทซึ่งได้กำหนดยกเว้นไว้ในกฎหมาย เช่น หัวหน้าคณะหรือเจ้าหน้าที่ในคณะผู้แทนทางทูตหรือผู้แทนทางกงศุล ผู้เชี่ยวชาญขององค์การสหประชาชาติ บุคคลที่รัฐบาลไทยอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เพื่อรัฐบาล

ตามข้อตกลงหรือสัญญาที่ทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือเข้ามาทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนภายในเวลาไม่เกิน 15 วัน หรือเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา ซึ่งจะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาฯลฯ

กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวปัจจุบัน

กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวปัจจุบันได้แก่ พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2521 ซึ่งเป็นกฎหมายที่แก้ไขปรับปรุงประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 โดยมีสาระสำคัญอยู่ที่ให้สิทธิคนต่างด้าวดังต่อไปนี้ สามารถขออนุญาตทำงานได้ คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศ คนต่างด้าวที่เข้าในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ให้สัญชาติไทย และคนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ

สาระสำคัญของกฎหมาย

1. คนต่างด้าวที่จะทำงานจะต้องมีใบอนุญาต การอนุญาตเป็นอำนาจของอธิบดีและพิจารณาถึงว่างานนั้นเป็นงานที่ไม่มีคนไทยสามารถทำได้ หรือเป็นงานตรงตามความต้องการ และความจำเป็นของประเทศ และคนต่างด้าวมีลักษณะครบถ้วน ตามที่กฎหมายกำหนด สมควรอนุญาตให้ทำได้ก็จะออกใบอนุญาตทำงานให้เมื่อได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมาย ว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นซึ่งกฎหมายกำหนดให้ออกใบอนุญาตให้โดยมิชักช้า

2. ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวมีอายุใบอนุญาตแตกต่างกันออกไปแล้วแต่ประเภทของคนต่างด้าว ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่และทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่กฎหมายใช้บังคับนั้นมีอายุใช้ได้ตลอดชีวิต ส่วนใบอนุญาตที่ออกให้คนต่างด้าวประเภทอื่นมีอายุตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรคนต่างด้าวที่ถือใบอนุญาตประเภทนี้ได้แก่คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวหรือได้รับอนุญาตให้อยู่ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนฯ อนุญาต ใบอนุญาตประเภทหลังนี้มีกำหนดอายุแน่นอนและก่อนวันที่ใบอนุญาตสิ้นอายุจะต้องมาดำเนินการขอต่ออายุ

การต่ออายุถ้าเป็นกรณีที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายส่งเสริมการลงทุนก็จะต่ออายุให้โดยมิชักช้า และให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายนั้น ส่วนการต่ออายุในกรณีคนอยู่ชั่วคราวธรรมดาก็จะพิจารณาตามเหตุผลความจำเป็น ถ้าเห็นสมควรต่ออายุให้ก็จะต่ออายุให้เท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายคนเข้าเมือง

3. เมื่อได้รับใบอนุญาตแล้วคนต่างด้าวผู้รับอนุญาตจะทำงานได้เฉพาะในประเภทงานและท้องที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาตเท่านั้น ถ้าจะเปลี่ยนงานหรือท้องที่ต้องยื่นคำขออนุญาตต่อนายทะเบียนประจำจังหวัดที่ตั้งสำนักงานหรือที่ทำงานเสียก่อน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนท้องที่ในการทำงานได้

4. เมื่อได้รับใบอนุญาตแล้ว ต่อมาปรากฏว่าใบอนุญาตชำรุดในสาระสำคัญหรือสูญหาย คนต่างด้าวผู้ถือใบอนุญาตมีสิทธิยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบการชำรุดหรือสูญหาย พร้อมทั้งนำหลักฐานการชำรุดหรือสูญหายมาแสดงด้วย

5. คนต่างด้าวมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งในกรณีต่าง ๆ กล่าวคือ กรณีไม่ออกใบอนุญาตให้หรือกรณีไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือกรณีไม่อนุญาตให้เปลี่ยนการทำงานหรือเปลี่ยนท้องที่ในการทำงาน การอุทธรณ์นี้ให้ทำเป็นหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย บรรยายเหตุที่ต้องมีคำอุทธรณ์ โดยยื่นคำอุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือนายทะเบียนซึ่งเป็นผู้ออกคำสั่งในกรณีต่าง ๆ โดยต้องยื่นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

6. คนต่างด้าวมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ท้ายใบอนุญาตคือ ต้องเก็บใบอนุญาตติดตัวไว้เสมอในเวลาทำงาน และห้ามมิให้เปลี่ยนการทำงานหรือท้องที่ในการทำงานให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต ประการสุดท้ายหรือผู้ถือใบอนุญาตต้องส่งคืนใบอนุญาตภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เลิกทำงาน

7. ในการยื่นขอรับใบอนุญาตกฎหมายได้ให้โอกาสแก่นายจ้างหรือบุคคลซึ่งประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานในกิจการของตนมายื่นขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวได้ ดังนั้นนายจ้างหรือบุคคลซึ่งประสงค์จะจ้างอาจรวบรวมหลักฐานเอกสารรับรองวุฒิการศึกษาและความสามารถในการทำงานของคน

ต่างด้าวมายื่นขอแทนได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะพิจารณาและแจ้งให้ทราบว่าหากคนต่างด้าวผู้นั้นเข้ามาในราชอาณาจักรถูกต้องตามกฎหมายคนเข้าเมือง ก็จะได้รับอนุญาตให้ทำงานตามที่ขอไว้ได้ อย่างไรก็ดีเมื่อคนต่างด้าวเดินทางเข้ามาแล้วก็ต้องมาพบเจ้าหน้าที่พร้อมด้วยหลักฐานเพื่อให้เจ้าหน้าที่พิจารณาอีกครั้งหนึ่งว่าสมควรออกใบอนุญาตหรือไม่

การใช้สิทธิตามนี้ใช้ได้เฉพาะในกรณีที่ในขณะยื่นคำขอคนต่างด้าวยังไม่ได้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรเท่านั้น แต่ถ้าขณะยื่นคำขอคนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้องมายื่นคำขอด้วยตนเองจะให้นายจ้างยื่นแทนไม่ได้

8. ในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎหมายได้ให้อำนาจอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่จะมีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานไปในสถานที่ที่คนต่างด้าวทำงานในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ในการนี้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ จากบุคคลที่อยู่ในสถานที่นั้นได้ และให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ดังกล่าว อำนวยความสะดวกให้ตามสมควร ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กล่าวมานี้ นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องมีบัตรประจำตัวซึ่งพร้อมที่จะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเรียกดูได้เสมอ

คุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะขอใบอนุญาต

1. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยไม่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน

2. เป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาต

3. ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

4. ไม่เป็นผู้ป่วยโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคเรื้อน วัณโรค ฯลฯ

5. ไม่เคยต้องคำพิพากษาลงโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

หน้าที่ของคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาต

1. คนต่างด้าวต้องทำงานตามที่ระบุและเงื่อนไขในใบอนุญาต และต้องมีใบอนุญาตติดตัวหรืออยู่กับผู้ทำงานในระหว่างทำงาน

2. ถ้าใบอนุญาตชำรุด หรือสูญหายให้ขอรับใบแทนภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบว่าชำรุดหรือสูญหาย

3. ต้องคืนใบอนุญาตแก่ทางทะเบียนภายใน 2 วัน นับแต่วันเลิกทำงาน

หน้าที่นายจ้างที่ว่าจ้างคนต่างด้าว

นายจ้างรับคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือย้ายคนต่างด้าวไปทำงานที่อื่น นอกจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือมีคนต่างด้าวออกจากงาน ใบบุคคลนั้นแจ้งนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือวันที่คนต่างด้าวนั้น พ้น หรือออกจากงานแล้วแต่กรณี

อาชีพที่ต้องห้าม

1. คนต่างด้าวจะทำงานในอาชีพงานคำนวณ จัดระบบ วางแผน ทดสอบ ควบคุม หรือแนะนำในด้านการก่อสร้าง หรือวิศวกรรมโยธา งานออกแบบหรือเขียนแบบอาชีพหรือสิ่งก่อสร้างทางสถาปัตยกรรม รวมทั้งงานให้คำแนะนำ ประมาณราคาและควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบแปลน งานควบคุมตรวจสอบ หรือให้บริการทางบัญชี งานให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี งานเสมียนพนักงาน หรืองานเลขานุการ งานนายหน้า หรืองานตัวแทน งานขายทอดตลาด งานขายของหน้าร้าน งานเร่ขายสินค้า งานตัดผม งานดัดผม หรืองานเสริมสวย งานมัคคุเทศก์หรืองานผู้จัดนำเที่ยว งานกสิกรรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรืองานประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญงานเฉพาะสาขาหรืองานควบคุมดูแลฟาร์ม งานทำเครื่องถม งานสาวบิดเกลียวไหมด้วยมือ งานทอผ้าด้วยมือ งานทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมด้วยมือ งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย งานเรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ งานทำเครื่องเงิน งานขับขี่ยานยนต์หรืองานขับขี่ยานพาหนะที่ไม่ใช่เครื่องจักรหรือเครื่องกล ยกเว้นงานขับขี่เครื่องบินระหว่างประเทศ งานทำพระพุทธรูป งานทำกระดาษสาด้วยมือ งานม้วนบุหรี่ด้วยมือ งานทำหมวด งานทำที่นอนหรือผ้าห่มนวม งานทำร่มกระดาษหรือผ้า งานทำรองเท้า งานแกะสลักไม้ งานทำมีด งานเจียระไนหรือขัดเพชรหรือพลอย งานทำเครื่องทองเครื่องเงิน หรือเครื่องโลหะมีค่าอื่น งานปั้นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา งานทำเครื่องดนตรีไทย งานทำตุ๊กตาไทย งานก่ออิฐ งานช่างไม้ หรืองานก่อสร้างอื่น

งานทำบาตร งานทอเสื่อ หรืองานทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง หรือเยื่อไม้ไผ่ งานทำเครื่องลงหิน งานกรรมกร

2. การทำหรือการหล่อพระพุทธรูป การทำเครื่องเขิน การทำเครื่องถม การขับขี่รถจักรยานสามล้อ การขับขี่รถจักรยานสามล้อยนต์สาธารณะ การขับรถยนต์สาธารณะ การทำนา (ยกเว้นการปลูกข้าวในร่องสวน) การทำนาเกลือ การตัดผม การเรียงพิมพ์อักษรไทย การตัดผมสตรี การแต่งผมสตรี การตัดเย็บเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มสตรี การเลี้ยงไหม การทำผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเส้นไหม การทอผ้าไหม มัคคุเทศก์ผู้นำเที่ยว และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยได้รับค่าตอบแทน

กฎหมายด้วยการจัดหางาน

กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานเป็นกฎหมายที่วางแนวนโยบายในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ โดยให้อำนาจรัฐบาลจัดตั้งสำนักงานเอกชน

กฎหมายฉบับแรกได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 และ พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น 2475 และกฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้แก่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ. 2511

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2475 มีหลักการสำคัญดังนี้

1. ให้ทางราชการจัดตั้งสำนักจัดหางานเพื่อจัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดมูลค่า

2. ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางและสำนักงานทะเบียนจัดหางานประจำจังหวัด เพื่อควบคุมสำนักจัดหางานเอกชน

สำนักจัดหางานเอกชน

เอกชนจะจัดหางาน จะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนของเอกชนที่นำจัดหางานจะต้องขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนด้วย

ข้อที่ต้องปฏิบัติของสำนักงานจัดหางานเอกชน

สำนักงานจัดหางานจะตั้งอยู่ที่โรงแรม หอพัก สถานบริการ โรงรับจำนำ หรือสถานที่จัดให้มีการพนันไม่ได้

(1) ในการออกไปจัดหางานนอกสำนักงาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานลูกจ้างหรือตัวแทนจะต้องมีใบคู่มือที่นายทะเบียนออกให้

(2) ผู้จัดหางานจะเรียกร้องรับค่าบริการเกินร้อยละ 25 ของเงินเดือนไม่ได้ และจะรับค่าบริการก่อนคนหางานได้งานทำไม่ได้

สรุปสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1. สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย
2. สิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลา
3. สิทธิที่จะได้รับค่าทำงานในวันหยุด
4. สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างและค่าเดินทางเมื่อเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่น
5. สิทธิที่จะได้รับดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มเมื่อนายจ้างผิดนัดจ่ายค่าตอบแทน
6. สิทธิที่จะพักในระหว่างทำงาน
7. สิทธิที่จะได้รับประจำสัปดาห์ ตามประเพณี และวันพักผ่อนประจำ
8. สิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
9. สิทธิที่จะหยุดในเวลาเจ็บป่วย การคลอดบุตร
10. สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด

สิทธิของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแม้จะไม่ได้มีพระราชบัญญัติเป็นการเฉพาะสำหรับสิทธิของนายจ้าง แต่ในหลักการได้ ยืนยันหลักของประมวลกฎหมายแพ่งและประเพณีปฏิบัติกล่าวถึง นายจ้างมีสิทธิที่จะจ้างใครได้และมีสิทธิเลิกจ้าง นอกจากนี้นายจ้างและฝ่ายจัดการเป็นผู้บังคับบัญชา มีสิทธิที่จะสั่งการและดำเนินการทุกอย่างให้สถานประกอบการเดินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

สรุปขั้นตอนของการเจรจาต่อรอง การประนอมข้อพิพาทแรงงาน

1. นายจ้างและลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง
2. ผู้รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนให้ผู้ร้องทราบ และเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่ได้รับข้อเรียกร้อง
3. ทั้งสองเจรจากัน เมื่อตกลงกันได้ก็ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือลงลายมือแนบข้างท้ายด้วย
4. นายจ้างนำข้อตกลงไปปิดประกาศในสถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทราบภายใน 3 วันนับแต่วันที่

ทำข้อตกลงและปิดไว้อย่างน้อย 3 วัน

5. นายจ้างนำข้อตกลงไปจดทะเบียนต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันทำข้อตกลง

การไกล่เกลี่ย

6. ถ้าไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน หรือเจรจากันแล้วตกลงกันไม่ได้ ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งให้พนักงานประนอมทราบภายใน 24 ชั่วโมง

7. พนักงานประนอมข้อพิพาทดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อหาทางให้ตกลงกันภายใน 5 วัน ถ้าตกลงกันไม่ได้ก็ทำข้อตกลงเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนทั้งสองฝ่าย ให้นายจ้างนำข้อตกลงไปปิดประกาศ และนำข้อตกลงไปจดทะเบียนต่อพนักงานประนอม

การชี้ขาด

8. เมื่อการไกล่เกลี่ยไม่ได้ผลและครบ 5 วันแล้ว ถ้าเป็นเรื่องธรรมดาก็ถือว่าเป็นข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ คู่กรณีก็มีสิทธิที่จะหยุดงานหรือพักงานหรือดำเนินการตามที่ต้องการ อย่างไรก็ดี หากคู่กรณีตกลงกันไม่ได้ พนักงานประนอมอาจเสนอจะให้ตั้งผู้ชี้ขาดได้

9. ในกรณีที่เป็นกิจการบังคับ (มาตรา 23) พนักงานประนอมจะส่งข้อพิพาทไปให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยภายใน 3 วัน คู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีมหาดไทยภายใน 7 วัน รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้คู่กรณีทราบภายใน 10 วัน คำวินิจฉัยอุทธรณ์

10. ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกมีประกาศนัดหยุดงาน พนักงานประนอมต้องส่งข้อพิพาทให้คณะบุคคลทำการชี้ขาด ตามประกาศกฎอัยการศึกและมีประกาศการนัดหยุดงาน (ประกาศตั้งแต่วันที่ 6 ตุลาคม 2519) คณะผู้ชี้ขาดในเขต ก.ท.ม. และห้าจังหวัดใกล้เคียง (สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร) คณะผู้ชี้ขาดได้แก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ส่วนจังหวัดซึ่งได้แก่ รองผู้ว่าราชการจังหวัดหรือปลัดจังหวัด อัยการจังหวัด แรงงานจังหวัด ต้องเป็นผู้ชี้ขาด

การขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน

1. ต้องมีผู้เริ่มก่อการไม่น้อยกว่า 10 คน

2. ยื่นคำขอต่ออธิบดีกรมแรงงานสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในเขต ก.ท.ม. ส่วนจังหวัดอื่นให้ยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

3. เอกสารที่ต้องนำมายื่นด้วยคือ ร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานจำนวน 3 ฉบับ แผนที่สังเขปแสดงที่ตั้งสำนักจัดหางาน บัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้าน รูปถ่ายขนาด 2 นิ้วคนละ 4 รูป

4. ข้อบังคับของรายการต้องมีข้อความอย่างน้อยดังต่อไปนี้ ชื่อสหภาพ วัตถุประสงค์ ที่ตั้งสำนักงาน วิธีรับสมาชิกและการจัดหาสมาชิก อัตราเงินค่าสมัคร ค่าบำรุง และวิธีการดำเนิน ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิของสมาชิก ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและการใช้จ่าย ตลอดจนการทำบัญชี และการตรวจบัญชี ข้อกำหนดเกี่ยวกับการพิจารณาการนัดหยุดงาน และวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้าง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ ตัวกรรมการ วาระของกรรมการนับจากตำแหน่งของกรรมการ ตำแหน่งของกรรมการและการประชุมของคณะกรรมการ

วิธีการปฏิบัติเมื่อได้รับจดทะเบียน

1. ผู้เริ่มการจัดให้มีประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน (ขอวันนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียนเพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการ และอนุมัติต่อข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียนเป็นข้อบังคับ)

2. นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อที่อยู่ของกรรมการไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน

3. จัดทำทะเบียนสมาชิกเก็บรักษาไว้ที่สำนักงาน

4. ต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่ทุกปี

5. ต้องจัด ให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลรายจ่ายด้วย รายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

6. เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายใน 30 วันนับแต่วันประชุมใหญ่

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

กรมแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างไว้มีประเด็นสำคัญดังนี้

1. สถานประกอบการหนึ่งสามารถเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะ ถ้าสถานประกอบการมีหน่วยงานหรือสาขา ในจังหวัดอื่น ๆ ก็สามารถเลือกคณะกรรมการลูกจ้างได้จังหวัดละคณะ

2. ลูกจ้างในสถานประกอบการที่ประสงค์จะจัดตั้งคณะ

กรรมการลูกจ้างแจ้งชื่อจำนวน 10 คน แจ้งต่อนายจ้างหรือพนักประนอมข้อพิพาท เพื่อให้จัดมีการเลือกตั้งกรรมการ ในการเลือกตั้งให้แต่งตั้งกรรมการดำเนินการเลือกตั้งโดยเลือกจากลูกจ้างที่ไม่สมัครเข้ารับเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดวัน เวลาในการเลือกตั้งตลอดจนกำหนดระยะเวลาสมัครและให้แจ้งให้นายจ้าง หรือพนักงานประนอมทราบ

3. การเลือกกรรมการลูกจ้างอาจจะเลือกแยกตามแผนกหรือตามหน่วยงานก็ได้

4. ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิสมัครรับเลือกเป็นกรรมการลูกจ้าง

5. การเลือกตั้งให้กระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงแบบเลือกตั้ง

6. คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งต้องแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประนอมทราบถึงผลการเลือกตั้ง

หน้าที่นายจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย

1. จัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที

2. แจ้งประการอันตราย

3. จัดให้ลูกจ้างกรอกข้อความในแบบรายงานการประสบอันตราย

4. ในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย จัดให้พยาบาลหรืออยู่ในอุปการะกรอกข้อความในแบบรายงานการประสบอันตราย

หน้าที่ของลูกจ้างที่ประสบอันตราย

1. รีบแจ้งนายจ้าง ถึงที่ประสบอันตราย

2. กรอกข้อความในแบบรายการประสบอันตราย

สิทธิของลูกจ้างผู้ประสบอันตราย

1. ได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่นายจ้างจ่ายไม่เกิน 20,000บาท

2. ได้รับเงินค่าทดแทน ในระหว่างที่สามารถทำงานได้ติดต่อกันเกิน 7 วัน ขึ้นไป โดยจะได้รับค่าทดแทน 50% ของค่าจ้างรายเดือนเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี

3. ถ้าลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพจะได้รับค่าทดแทน 50%ของค่าจ้าง ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

4. ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงทุพพลภาพจะได้รับค่าทดแทน 60% ของค่าจ้างรายเดือนเป็นระยะเวลา 10 ปี

5. ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย ทายาทจะได้รับค่าทดแทน 60% ของค่าจ้างรายเดือนโดยครึ่งเป็นระยะเวลา 5 ปี และค่าทำศพเป็นจำนวนเงิน 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1,500 บาท และไม่เกิน 5,000 บาท

ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน

1. บิดามารดาโดยชอบด้วยกฎหมาย

2. สามีหรือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย

3. บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี 1 วัน แต่เมื่อครบ 18 ปี กำลังศึกษาอยู่

4. บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป แต่ทุพพลภาพหรือสติฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ และอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย

5. หากไม่มีทายาท ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างมีสิทธิและต้องเป็นผู้คอยเรียกร้อง

ภาคผนวก

1. หน่วยงานด้านแรงงาน

กรุงเทพมหานคร

กรมแรงงาน สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ถนนเฟื่องนคร ในบริเวณกระทรวงมหาดไทยเป็นที่ทำงานของอธิบดี รองอธิบดีทั้งสอง ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้ากองทุกท่าน (ยกเว้นผู้อำนวยการกองการจัดหางาน ผู้อำนวยการกองงานคนต่างด้าว และผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน)

งานในหน้าที่ วางนโยบายและแผนงานด้านแรงงาน และควบคุมการปฏิบัติงานด้านแรงงาน โทรศัพท์ 221-6851, 221-6856

ณ ที่สำนักงานใหญ่มีหน่วยงานที่สำคัญ คือ

ฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่พิจารณาคำร้องขอรับเงินค่าทดแทนการอุบัติเหตุจากการทำงาน

ฝ่ายตรวจแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่รับคำร้องการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ฝ่ายวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ รับคำร้องเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม ก.ม. คุ้มครองรับคำร้องเกี่ยวกับเรื่องข้อพิพาท

สำนักงานกองทุนทดแทน หน้าที่รับคำร้องขอรับเงินค่าทดแทนกรณีอุบัติเหตุจากการทำงาน และรับเงินสมทบกองทุนทดแทน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ซอยดินแดง ถนนดินแดง โทรศัพท์ 252-1700วางนโยบายและแผนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการฝึกช่างฝีมือประเภทต่าง ๆ และมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาคอีก 4 แห่ง คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดลำปาง

สำนักตรวจแรงงาน

(1) เขตตรวจแรงงานที่ 1 (ตึกกรมแรงงาน ชั้น 6, 2216835)

(2) เขตตรวจแรงงานที่ 2 (ตึกอำนวยการชั้น 2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดินแดง, 251-5207-9 ต่อ 49)

(3) เขตตรวจแรงงานที่ 3 (อาคารสุรินทรฤาชัย วัดธาตุทอง, 392-9557)

(4) เขตตรวจแรงงานที่ 4 (ที่ว่าการภาษีเจริญ, 467-5006)

(5) เขตตรวจแรงงานที่ 5 (ที่ว่าการเขตราษฎร์บูรณะ, 462-7754)

สำนักงานจัดหางาน

(1) สำนักจัดหางานกรมแรงงาน (ตึกกรมแรงงาน ชั้น1, 222-9331, 222-9456)

(2) สำนักจัดหางานดินแดง (ตึกอำนวยการชั้น 1 ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดินแดง 252-9742)

(3) สำนักจัดหางานสถานีขนส่งสายเหนือ (ในสถานีขนส่งสายเหนือตลาดหมอชิต 279-3691)

(4) สำนักจัดหางานธนบุรี (869 ถนนประชาธิปก สี่แยกบ้านแขก 466-2543)

(5) สำนักจัดหางานวัดธาตุทอง (บริเวณวัดธาตุทอง สุขุมวิท 392-9557)

(6) สำนักจัดหางานสถานีรถไฟกรุงเทพฯ (ในสถานีรถไฟหัวลำโพง 251-1913)

(7) สำนักจัดหางานสถานีขนส่งสายตะวันออก (ในสถานีขนส่งเอกมัย 392-9686)

(8) สำนักจัดหางานภาษีเจริญ (ที่ว่าการเขตภาษีเจริญ 467-5006)

(9) สำนักจัดหางานคลองเตย (ศูนย์ช่วยเหลือแหล่งเสื่อมโทรม คลองเตย ถนนอาจณรงค์, 286-1012)

(10) สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานคร (ในบริเวณศาลาว่าการกรุงเทพฯ 222-1499)

(11) สำนักจัดหางานดุสิต (ที่ว่าการเขตดุสิต ถนนสุโขทัย, 282-4861)

(12) สำนักจัดหางานราษฎร์บูรณะ (ที่ว่าการเขตราษฎร์บูรณะ, 462-7754)

จังหวัดอื่น

(1) สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย (70/1 ถนนอุตรกิจ อ.เมือง, 311-634)

(2) สำนักงานแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่ (100 ถนนชัยภูมิ อ.เมือง, 235-509)

(3) สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง (21 ถนนสุเรนทร์ อ.เมือง, 217-006)

(4) สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก (68/2 ถนนวิสุทธิกษัตริย์ อ.เมือง, 258-869)

(5) สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (9 ถนนสวรรค์วิถี อ.เมือง, 212-414)

6. สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 411-801)

(7) สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี (30 ข. ถนนขุนแผน ต.ท่าพี่เลี้ยง อ.เมือง, 511-050)

(8) สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 251-916)

(9) สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี (1446/17 ถนนพิชัยรณรงค์สงคราม อ.เมือง, 211-619)

(10) สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี (134 ถนนแสงชูโต ต.ปากแพรก อ.เมือง, 511-253)

(11) สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม (244 ถนนราชดำเนิน อ.เมือง, 241-516)

(12) สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 581-6046 และ 246/5 ต.ประชาธิปัตย์ อ.ธัญญบุรี, 523-6808)

(13) สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 525-2625, 525-2626)

(14) สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 411-040 และ 196 หมู่ 6 ต.ย้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน)

(15) สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี (บริเวณเชิงเขาแก่นจันทน์ ต.เจดีย์หัก อ.เมือง, 337-307)

(16) สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 425-209)

(17) สำนักงานแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (248 ถนนพิทักษ์ชาติ อ.เมือง, 611-354)

(18) สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ (258 ถนนปู่เจ้าสมิงพราย อ.พระประแดง, 394-0188, 394-0721)

(19) สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี (ข้างที่ว่าการอำเภอศรีราชา อ.ศรีราชา, 311-305)

(20) สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 511-600)

(21) สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี (2/3 ฉ. ถนนราษฎรดำริ อ.เมือง, 442)

(22) สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง (ชั้น.2 ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 611-335)

(23) สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 311-574)

(24) สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี (10 ถนนโพธิ์ศรี อ.เมือง, 222-284)

(25) สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น (ถนนศูนย์ราชการ อ.เมือง, 236-737)

(26) สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ (83 ถนนกาฬสินธุ์ (ห้าแยก) อ.เมือง, 811-621)

(27) สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ (140 ถนนชัยภูมิ-บ้านเขว้า ต.รอบเมือง อ.เมือง, 811-738)

(28) สำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด (5/1 ถนนเพลินจิต อ.เมือง, 511-452)

(29) สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา (ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 อ.เมือง)

(30) สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์(28/10-11 ถนนธานี อ.เมือง, 611-462)

(31) สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ (82/5 ถนนหลักเมือง อ.เมือง, 511-981)

(32) สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ (1228/1 ถนนขุขันธ์ ต.เมืองเหนือ อ.เมือง, 611-034)

(33) สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี (71 ถนนนครบาล อ.เมือง, 255-459)

(34) สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม (455/15 ถนนราชทัณฑ์ อ.เมือง, 511-390)

(35) สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 711-088)

(36) สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร (4/1 ถนนประชาอุทิศ อ.เมือง, 611-471)

(37) สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 811-558)

(38) สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 272-414)

(39) สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต (9/1 ถนนเทพกษัตรีย์ อ.เมือง, 221-995)

(40) สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง (13 ถนนไทรงาม อ.เมือง, 218-964)

(41) สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช (284 ถนนชาววัง ต.ในเมือง อ.เมือง, 356-534)

(42) สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา (323/7 บ้านธนาศรม ถนนไทรบุรี อ.เมือง, 311-435)

(43) สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล (31/1-2 ถนนสตูลธานี (เยื้องศาลากลางจังหวัด) ต.พิมาน อ.เมือง, 162)

(44) สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา (ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง, 212-551)

(45) สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี (81/5-6 ถนนมะกรูด อ.เมือง, 349-354)

(46) สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส (60/1 ถนนโสภาพิสัย อ.เมือง, 511-258)

(47) สำนักจัดหางานจังหวัดตาก (44/1 ถนนตากสิน ต.หนองหลวง อ.เมือง 511-505)

(48) สำนักจัดหางานกำแพงเพชร (630/13 ถนนกำแพงเพชร-สุโขทัย อ.เมือง, 711-266)

(49) สำนักจัดหางานจังหวัดมหาสารคาม (1118/9 ถนนสมถวิล ต.ตลาด อ.เมือง, 711-530)

(50) สำนักจัดหางานจังหวัดยโสธร (10/22-23 ถนนรัตนเขต ต.ในเมือง อ.เมือง, 711-654)

(51) สำนักจัดหางานจังหวัดพังงา(ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง,411-142)

(52) หน่วยประสานงานแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ (26 ถนนสุขเกษม ต.ท่าอิฐ อ.เมือง, 565)

(53) หน่วยประสานงานแรงงานจังหวัดเลย (1/1 ถนนสำราญวิถี อ.เมือง, 811-212)

(54) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำปาง (อ.เมือง จ.ลำปาง)

2. คณะกรรมการด้านแรงงาน

(1) คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

เป็นสภาฯ ที่ตั้งขึ้นตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2519 เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงานโดยเฉพาะ

อำนาจหน้าที่คือ

1. พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศ เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเต็มที่ มีการให้ความคุ้มครองและสวัสดิภาพแก่ผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสม ขจัดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนพิจารณาความต้องการอันจำเป็นของผู้ใช้แรงงานด้วย

2. เสนอความเห็นต่อรัฐบาลในปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น และมาตรการแก้ไข

3. เสนอหลักสูตรการศึกษาแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านแรงงาน รวมถึงการดูแลให้การศึกษาอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรด้วย

4. เสนอหลักสูตรวิชาการแรงงานแก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องที่

5. ประสานการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ในด้านการศึกษาอบรมจากองค์การมูลนิธิ หรือสถาบันอื่น ๆ ทั้งที่มาจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ

6. ให้การแนะนำด้านวิชาการแรงงานต่อหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งที่เป็นของรัฐเอกชนและประชาชนทั่วไป

องค์คณะกรรมการสภาที่ปรึกษา

เป็นองค์การไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 10 คน กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายละ 5 คน รวม 20 คน ทั้งนี้โดยมีอธิบดีกรมแรงงานทำหน้าที่เป็นเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ

สำนักงานฯ ยังคงเป็นสำนักงานชั่วคราว ตั้งอยู่ที่กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย การประชุมตามปกติเดือนละ 2 ครั้ง ณ ห้องประชุมชั้น8 กรมแรงงาน

สถานที่ติดต่อ ชั้น 2 กรมแรงงาน

(2) คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เพื่อให้มีหน้าที่วินิจฉัยให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

มีอำนาจหน้าที่ คือ

1. การออกพระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทบุคคลซึ่งจะปฏิบัติหน้าที่หรือการกิจเพื่อประโยชน์ในการศึกษา วัฒนธรรม ศิลป การกีฬา หรือกิจการอื่น และการออกพระราชกฤษฎีกางานใดที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องที่ใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาด หรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดเพียงใด นั้นคณะกรรมการจะเป็นผู้วิจัยให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรีฯ

2. ให้คำวินิจฉัย คำแนะนำ หรือคำปรึกษา แก่รัฐมนตรีในการกำหนดงานที่รัฐมนตรีจะประกาศตามมาตรา 12 ของพระราชบัญญัตินี้

3. ให้คำวินิจฉัย คำแนะนำ หรือคำปรึกษา แก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการรับ-ออก-ต่ออายุใบอนุญาตของคนต่างด้าว ตามมาตรา 16 ของพระราชบัญญัตินี้

4. ให้คำวินิจฉัย คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่

รัฐมนตรีในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งของคนต่างด้าว กรณีไม่ได้รับการออกใบอนุญาตหรือต่ออายุ ตามมาตรา 17

5. เรื่องอื่น ๆ ที่รัฐมนตรีมอบหมาย

องค์คณะกรรมการฯ

ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมตำรวจ ผู้แทนกรมประชาสงเคราะห์ ผู้แทนกรมอัยการ ผู้แทนกรมทะเบียนการค้า ผู้แทนกรมการค้าภายใน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสามคน เป็นกรรมการและผู้แทนกรมแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

สำนักงานอยู่ที่ กองงานคนต่างด้าว (ตึกอำนวยการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดินแดง) กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

(3) คณะกรรมการค่าจ้าง

เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 วงเล็บ 4 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อำนาจหน้าที่คือ

1. สำรวจเกี่ยวกับค่าจ้าง แบบของการใช้จ่าย ค่าใช้จ่าย รายได้ ข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และพิจารณาประกอบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2. วางข้อกำหนดในการศึกษาพิจารณา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องมาตรฐานเกี่ยวกับอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และปัจจัยอื่นอันจำเป็นในการครองชีพ เพื่อการวางนโยบายค่าจ้างของประเทศ และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3. พิจารณาเสนอความเห็น เพื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ

4. ทำรายงานเกี่ยวกับภาวะของค่าจ้าง แนวโน้มของค่าจ้าง และมาตรการที่ควรดำเนินการ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

องค์คณะกรรมการค่าจ้าง

ประกอบด้วยประธานกรรมการ และกรรมการอื่น ๆ ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่าเก้าคน และไม่เกินสิบห้าคน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้งและกรรมการดังกล่าวจะต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสามคน (คณะกรรมการชุดปัจจุบัน เป็นชุดที่ 4 มีรองปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 5 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน โดยมีผู้อำนวยการกองวิชาการและวางแผนเป็นกรรมการและเลขานุการ)

สำนักงานฯ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และในระหว่างที่ยังมิได้มีการจัดตั้งสำนักงานฯ ให้กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ไปพลางก่อน

ที่ติดต่อ กองวิชาการและวางแผนชั้น 4 กรมแรงงาน

(4) คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 3 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้มีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทย ถึงประเภทของกิจการที่ควรให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และอัตราที่จะต้องจ่ายเงินสมทบ

อำนาจหน้าที่ คือ

1. เสนอแนะนโยบายการดำเนินงานโดยทั่ว ๆ ไปของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

2. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่รัฐมนตรีในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามข้อ 3 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

(3) พิจารณาคำอุทธรณ์ของนายจ้างซึ่งอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

4. พิจารณาคำอุทธรณ์ของลูกจ้างซึ่งอุทธรณ์คำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

5. แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมอบหมายเป็นการประจำหรือครั้งคราว

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

องค์คณะกรรมการกองทุนฯ

ประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธาน และกรรมการอื่น ๆ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งอีกไม่น้อยกว่าสี่คน แต่ไม่เกินแปดคน โดยต้องมีความรู้ความชัดเจนอย่างหนึ่งอย่างใดในด้านกฎหมาย การแพทย์ การแรงงาน การเงินทดแทน การเศรษฐกิจ การคลัง การธนาคาร การงบประมาณ หรือการประกันภัย เว้นแต่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง (อย่างละ 1 คน)

สำนักงานฯ มีสำนักงานอยู่ในกรมแรงงาน สถานที่ติดต่อได้คือ ชั้น 7 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

(5) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้มีอำนาจวินิจฉัย ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน

อำนาจหน้าที่คือ

1. วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการดังต่อไปนี้

(1) การรถไฟ
(2) การท่าเรือ
(3) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
(4) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
(5) การประปา
(6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
(7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
(8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการนอกเหนือ(ข้อ1.) ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่าข้อพิพาทนั้นอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือชี้ขาดกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่าการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานนั้นอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3. วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

4. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจาการระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

5. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็น

องค์คณะกรรมการฯ

ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างสามคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสามคน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้ง

สำนักงานฯ ตั้งอยู่ที่ชั้น 3 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

(6) คณะกรรมการเปรียบเทียบ

เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 12 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ทำการเปรียบเทียบปรับแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 นี้

องค์คณะกรรมการ

ประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการ หรือผู้แทน เป็นคณะกรรมการ

สำนักงานที่ติดต่อ กองนิติการ ชั้น 6 กรมแรงงาน

---

3. ตัวอย่างระเบียบข้อบังคับการทำงานของพนักงาน

หมวดที่ 1
บทเบ็ดเสร็จทั่วไป

1. ระเบียบข้อบังคับนี้ "เรียกว่าระเบียบข้อบังคับการทำงานของพนักงานบริษัท....."

2. ระเบียบข้อบังคับดังนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นไป

3. พนักงานของบริษัทจะต้องรู้ และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัท ฉบับนี้โดยเคร่งครัด

หมวดที่ 2
การจ้าง การบรรจุ และการค้ำประกัน

2.1 การรับสมัคร ผู้สมัครต้องยื่นความจำนง เป็นลายลักษณ์อักษรตามแบบพิมพ์ของบริษัทด้วยตนเอง พร้อมด้วยหลักฐานต่อไปนี้

1. สำเนาทะเบียนบ้าน 1 ฉบับ
2. รูปถ่ายหน้าตรงไม่สวมหมวก ขนาด 2×3 นิ้ว 2 รูป
3. หลักฐานแสดงคุณวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด
4. หลักฐานแสดงประสบการณ์ทำงาน(ถ้ามี)
5. หลักฐานอื่น ๆ (ถ้ามี)

2.2 การพิจารณารับบุคคลเข้าเป็นพนักงานทุกประเภท ให้พิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานของผู้สมัคร

2.3 การคัดเลือกผู้สมัครเข้าเป็นพนักงานทุกประเภท อาจกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีต่อไปนี้

1. การสอบสัมภาษณ์
2. การสอบข้อเขียน
3. การทดสอบด้วยวิธีปฏิบัติ
4. การสอบหรือการทดสอบตาม 1,2,หรือ3รวมกัน

2.4 ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกตามความในข้อ 2.3 โดยวิธีหนึ่งวิธีใด หรือหลายวิธีแล้ว บริษัทจะจ้างเป็นพนักงาน เมื่อได้มีการทดลองปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้คือ

1. พนักงานใหม่ทุกคนจะต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 180 วัน
2. หลังจากนั้นบริษัทฯ จะพิจารณาถึงความประพฤติ และความสามารถในการทำงาน
3. ในระหว่างการทดลองงาน บริษัทฯ อาจบอกเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือจ่ายเงินชดเชยใด ๆ นอกจากเงินค่าจ้างจนถึงวันที่เลิกจ้าง การจ้างดังกล่าวข้างต้น บริษัทฯ มีสิทธิจะออกคำสั่งในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานได้ตามความเหมาะสม

2.5 การค้ำประกัน พนักงานบางตำแหน่งที่เกี่ยวกับความไว้วางใจ เช่นหัวหน้าเก็บเงินจะต้องทำสัญญาค้ำประกันความเสียหายกับบริษัทซึ่งบริษัทฯ จะได้กำหนดเงื่อนไข และวงเงินประกันต่อไป

หมวดที่ 3
วันและเวลาทำงาน

3.1 วันทำงานปกติ

บริษัทจะกำหนดให้พนักงานทำงาน 6 วัน ในหนึ่งสัปดาห์ หรือไม่เกิน 54 ชั่วโมง ต่อหนึ่งสัปดาห์

3.2 เวลาทำงานปกติ

เนื่องจากลักษณะงานของบริษัทฯ จะต้องให้พนักงานปฏิบัติงานติดต่อกัน บริษัทฯ จะกำหนดให้มีการเข้าเวรและออกเวรโดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นผู้กำหนดตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

3.3 เวลาพัก

บริษัทฯ จะจัดให้พนักงานมีเวลาพักวันละ 1 ชั่วโมง โดยหัวหน้างานเป็นผู้กำหนดการผลัดเปลี่ยนเวลาพักของพนักงาน

หมวดที่ 4
วันหยุด และ วันลา

4.1 พนักงานทุกคนจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน บริษัทฯ อาจให้มีการเลื่อนหรือสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ โดยมีระยะติดต่อกันไม่เกิน 4 สัปดาห์

4.2 วันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างจะได้หยุดปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ คือ

1. วันขึ้นปีใหม่
2. วันมาฆะบูชา
3. วันจักรี
4. วันสงกรานต์
5. วันแรงงานแห่งชาติ
6. วันฉัตรมงคล
7. วันวิสาขบูชา
8. วันเข้าพรรษา
9. วันเฉลิมฯ พระบรมราชินีนาถ
10. วันปิยะมหาราช
11. วันเฉลิมฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
12. วันพระราชทานรัฐธรรมนูญ
13. วันสิ้นปี

ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

ในการหยุดงานตามประเพณีนี้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งทำงานติดต่อกันเกิน 120 วัน และลูกจ้างประจำจะ

ได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงาน ไม่ว่าค่าจ้างจะคำนวณเป็นระยะเวลา หรือตามผลงานก็ตาม

4.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงาน และนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดวันหยุดล่วงหน้าให้

4.4 วันลาป่วย

ก. การลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน และให้พนักงานแสดงใบรับรองแพทย์มาแสดงเป็นหลักฐานแนบกับใบลาทุกครั้ง

ข. เมื่อพนักงานเกิดเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุกะทันหัน และไม่อาจจะมาทำงานได้ให้รีบติดต่อแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยด่วนที่สุด ก่อนกำหนดเวลาทำงานของตน

4.5 การลากิจ บริษัทฯ จะพิจารณาให้พนักงานลากิจได้ตามความจำเป็น โดยพนักงานจะต้องแจ้งสาเหตุความจำเป็นให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้า เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดให้สำหรับการลากิจ พนักงานมีสิทธิลากิจได้ปีละไม่เกิน 6 วัน โดยจะได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับวันทำงานปกติ

4.6 การลาคลอด พนักงานหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 60 วัน เมื่อแพทย์ออกใบรับรองภาวะการมีครรภ์ให้ซึ่งพนักงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 30 วัน หากพนักงานหญิงผู้ทำงานให้บริษัทฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า 180 วัน และมีความประสงค์ที่จะมาทำงานต่อไป

4.7 การขาดงาน พนักงานผู้ใดที่มิได้มาปฏิบัติงานโดยไม่ได้แจ้งหรือไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า จากผู้บังคับบัญชา จะถือว่าเป็นการขาดงานและเป็นการผิดวินัย

หมวดที่ 5
การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าแรงทำงานในวันหยุด

5.1 การจ่ายค่าจ้าง พนักงานทุกคนจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน หรือรายวันตามระเบียบว่าด้วยอัตราค่าจ้างที่บริษัทฯ กำหนดโดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าแรงทำงานในวันหยุดแก่พนักงานทุกสิ้นเดือนปฏิทิน ณ สถานที่ทำงานปกติ

5.2 ค่าล่วงเวลา เมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานเกินปกติในวันทำงาน ทางบริษัทฯ จะจ่ายค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในการทำงานปกติ

5.3 การทำงานในวันหยุด เมื่อพนักงานที่มาทำงานโดยได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายบริหาร และไม่มีโอกาสได้หยุดทดแทน จะได้รับค่าจ้างเป็น 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน พนักงานจะต้องได้รับการอนุมัติจากฝ่ายบริหารก่อนที่ได้รับค่าล่วงเวลา และค่าแรงทำงานในวันหยุดทั้งนี้ยกเว้นผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหาร ผู้จัดการประจำ หัวหน้าแผนกและพนักงานชั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ารับผิดชอบซึ่งกรรมการ และฝ่ายบริหารระบุไว้ จะไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา

หมวดที่ 6
วินัยของพนักงานและการลงโทษ

พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของบริษัทจะต้องปฏิบัติตามระเบียบและวินัยดังต่อไปนี้

6.1 ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

6.2 ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของหัวหน้างาน

6.3 ต้องมาปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลา และลงบันทึกทะเบียนเวลาทำงานตามที่กำหนด

6.4 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันและเต็มความสามารถ

6.5 ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่กลั่นแกล้งหรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างหรือพนักงานด้วยกันเอง

6.6 ต้องปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยในการทำงาน

6.7 ต้องปฏิบัติงานด้วยความไม่ประมาทเลินเล่อไม่หยอกล้อ หรือเล่นกันในเวลาทำงาน

6.8 ต้องดูและบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพดีเป็นระเบียบเรียบร้อยตามความจำเป็นหรือตามควรแก่หน้าที่ของตน

6.9 ต้องช่วยกันระมัดระวังและป้องกันทรัพย์ใด ๆ ในบริเวณที่ทำงาน โดยมิให้สูญหายหรือจากบุคคลใด ๆ หรือจากภัยพิบัติอื่น ๆ เท่าที่สามารถกระทำได้

6.10 ต้องช่วยกันรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในบริเวณที่ทำงาน

6.11 ต้องไม่เสพสิ่งมึนเมาหรือเล่นการพนันในบริเวณที่ทำงาน

6.12 ต้องไม่ทะเลาะวิวาท หรือทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน หรือกับบุคคลอื่นในบริเวณที่ทำงาน

6.13 ต้องไม่นำยาเสพย์ติดผิดกฎหมาย หรืออาวุธที่มีอันตรายร้ายแรง หรือวัตถุระเบิดเข้ามาในบริเวณที่ทำงาน

พนักงานที่กระทำผิดทางวินัย โดยกระทำผิดทุจริต หรือฝ่าฝืน ระเบียบ บริษัทฯ จะพิจารณาลงโทษดังต่อไปนี้

1. ตักเตือนด้วยวาจา
2. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
3. ตัดเงินเดือน
4. เลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

หมวดที่ 7
การลาออก และการเลิกจ้าง

7.1 การลาออก

เมื่อพนักงานมีความประสงค์ที่จะลาออกจากบริษัทฯ จะต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน และจะต้องปฏิบัติงานอยู่ต่อไปจนถึงวันที่ลาออก โดยบริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้จนถึงวันลาออก

7.2 การเลิกจ้าง

ก. ในกรณีที่มีคนล้นงาน บริษัทจำเป็นที่จะยุบหน่วยงานลง ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้างให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข. เลิกจ้างในกรณีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ หรือมีความประพฤติ หรือพฤติกรรมใด ๆ อันส่อถึงว่าไม่อาจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบริษัทฯ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงาน ดังนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่
2. จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ของนายจ้างและได้รับการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือน
4. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร
5. ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

หมวดที่ 8
การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์

ในกรณีพนักงานมีปัญหาต่าง ๆ อันเกิดความข้องใจเกี่ยวกับการทำงาน หรือไม่พึงพอใจในสภาพการทำงานหรือไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน และต้องการให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือสงสัยเกี่ยวกับสิทธิใด ๆ อันพึงมีพึงได้ พนักงานอาจจะแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบด้วยวาจาหากยังไม่เป็นที่พอใจ พนักงานผู้นั้นอาจจะยื่นทุกข์ของตนเป็นลายลักษณ์อักษรเสนอต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของพนักงานโดยเร็วที่สุด

หากว่าพนักงานยังไม่พอใจการแก้ไขปัญหาในลำดับข้างต้นก็อาจยื่นร้องทุกข์ของตนเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังฝ่ายอำนวยการ บริษัทฯ ยินดีจะรับเรื่องราวไว้พิจารณาด้วยความเป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานและบริษัท

การร้องทุกข์อันเป็นเท็จหรือบัตรสนเท่ห์ จะไม่ได้รับการพิจารณาแต่อย่างใด

หมวดที่ 9
บทเฉพาะกาล

ให้เป็นสิทธิของคณะกรรมการบริษัทที่จะปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับเมื่อใดก็ได้ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎหมายใหม่

ประกาศ ณ วันที่ 1 มกราคม 2522

4. ตัวอย่าง ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

ชื่อ

ข้อ 1 สหภาพแรงงานนี้มีชื่อว่า สหภาพแรงงาน_____

ข้อ 2 เครื่องหมายของสหภาพแรงงานมีดังนี้_____

วัตถุที่ประสงค์

ข้อ 3 สหภาพแรงงานมีวัตถุที่ประสงค์ดังต่อไปนี้

(1) เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

(3) _____

ที่ตั้ง

ข้อ 4 สหภาพแรงงาน มีสำนักงานตั้งอยู่ ณ เลขที่_____ตรอก/ซอย_____
_____หมู่ที่_____ถนน_____
ตำบล/แขวง_____ อำเภอ/เขต_____
จังหวัด_____โทรศัพท์_____

สมาชิก

ข้อ 5 สมาชิกของสหภาพแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) เป็นลูกจ้าง_____

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์

(3) ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่น

ข้อ 6 ผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 5 จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้ด้วยการยื่นใบสมัครต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงาน โดยมีกรรมการรับรองอย่างน้อย 1 คน

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติและอนุมัติรับเข้าเป็นสมาชิก ผู้สมัครได้ชำระค่าสมัคร _____บาท และค่าบำรุงงวดแรกแล้ว นายทะเบียนของสหภาพแรงงานจึงจะลงทะเบียน เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และออกบัตรประจำตัวสมาชิกให้ได้

ข้อ 7 สมาชิกภาพสิ้นสุดลงด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ตาย

(2) ลาออก โดยแจ้งเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนของสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการสหภาพแรงงานอนุมัติแล้ว

(3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 5

(4) สมาชิกฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ กรรมการได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว.....ครั้ง และกรรมการมีมติให้พ้นจากสมาชิกภาพ

(5) ขาดส่งค่าบำรุงเป็นเวลา.....เดือน และสหภาพแรงงานได้เตือนเป็นหนังสือแล้วไม่ต่ำกว่า....ครั้ง

(6) เมื่อคณะกรรมการมีมติให้ออก และได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมใหญ่แล้ว

ข้อ 8 สมาชิกมีสิทธิดังต่อไปนี้ คือ

(1) เข้าประชุม เสนอความคิดเห็น รับรองข้อเสนอ อภิปรายสนับสนุนหรือคัดค้านตั้งข้อซักถามเกี่ยวกับกิจการสหภาพแรงงาน ออกเสียงลงคะแนนเพื่อลงมติในเรื่องต่าง ๆ สมาชิกที่ค้างชำระค่าบำรุงเกินสองเดือน ไม่มีสิทธิลงคะแนนเสียง

(2) รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือรับแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของสหภาพแรงงาน

(3) ขอให้สหภาพแรงงานคุ้มครองผลประโยชน์และสวัสดิภาพการทำงาน

(4) ได้รับการช่วยเหลือและผลประโยชน์ที่สหภาพแรงงานจัดขึ้น

(5) ขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

ข้อ 9 สมาชิกมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

(1) ชำระค่าบำรุงสมาชิก เดือนละ.....บาท

การชำระค่าบำรุงให้ลูกจ้างนำค่าบำรุงไปชำระที่เหรัญญิก หรือผู้แทนภายในวันที่.....ของทุกเดือน

(2) ปฏิบัติตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน มติที่ประชุมใหญ่ มติคณะกรรมการ และข้อตกลงที่สหภาพแรงงานทำไว้กับนายจ้าง

(3) ร่วมมือและช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน

การประชุมใหญ่

ข้อ 10 การประชุมใหญ่ คือการประชุมซึ่งสมาชิกทุกคนตามทะเบียน มีสิทธิเข้าประชุมได้ การประชุมใหญ่มี 3 อย่าง คือ

(1) ประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก

(2) ประชุมใหญ่สามัญ

(3) ประชุมใหญ่วิสามัญ

ข้อ 11 การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก หมายถึงการประชุมใหญ่ภายใน 120 วัน นับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียน

ข้อ 12 การประชุมใหญ่สามัญ หมายถึงการประชุมใหญ่ที่จัดให้มีปีละครั้ง โดยปกติในเดือน..... หรือเดือนอื่นที่เห็นสมควร

ในที่ประชุมจะมีระเบียบวาระอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) รับทราบกิจการที่ได้กระทำไปแล้วในรอบปี

(2) การรับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชี

(3) การเลือกตั้งกรรมการ

(4) การเลือกตั้งผู้สอบบัญชี

(5) พิจารณากิจการอื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับ

ข้อ 13 การประชุมใหญ่วิสามัญ หมายถึงการประชุมที่สมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมด หรือไม่น้อยกว่า 50 คน ลงลายมือชื่อทำหนังสือร้องขอคณะกรรมการให้เรียกประชุมใหญ่ เพื่อพิจารณากิจการใด และให้คณะกรรมการเรียกประชุมใหญ่ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับหนังสือ ถ้าคณะกรรมการไม่เรียกประชุมใหญ่ภายในระยะเวลาดังกล่าว สมาชิกมีสิทธิแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนจังหวัดทราบ เพื่อพิจารณาเรียกประชุมใหญ่ได้ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 14 การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ผู้เริ่มก่อการเป็นผู้เรียกประชุม ส่วนการประชุมใหญ่สามัญและการประชุมใหญ่วิสามัญ เลขานุการของสหภาพแรงงานเป็นผู้เรียกประชุม โดยมีหนังสือแจ้งไปยังสมาชิกทุกคนหรือปิดประกาศที่สำนักงานของสหภาพแรงงานหรือด้วยวิธีอื่น เพื่อให้สมาชิกทราบล่วงหน้าทั่วถึงกัน

ข้อ 15 การประชุมใหญ่ ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมดตามทะเบียนเข้าประชุม จึงจะครบองค์ประชุม

ข้อ 16 ให้ประธานกรรมการเป็นประธานที่ประชุมใหญ่ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการหรือกรรมการอื่นซึ่งที่ประชุมใหญ่เลือกตั้งเป็นประธานแทน

เลขานุการเป็นผู้บันทึกรายงานการประชุมใหญ่

ข้อ 17 มติที่ประชุมใหญ่ หมายถึงมติที่ได้คะแนนเสียงฝ่ายข้างมากของผู้เข้าประชุม ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานลงคะแนนเสียงอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด ยกเว้นเรื่องการประชุมใหญ่เพื่อควบสหภาพแรงงานเข้าร่วมจัดตั้ง หรือเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน และเลิกสหภาพแรงงาน ต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกเกินกว่าครึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด

ข้อ 18 การออกเสียงลงคะแนนเกี่ยวกับการเลือกตั้งกรรมการ ให้กระทำกันโดยการลงคะแนนลับ

ข้อ 19 กิจการดังต่อไปนี้ จะกระทำได้โดยที่ประชุมใหญ่เท่านั้น คือ

(1) การรับรองงบดุล รายงานการสอบบัญชี รายงานประจำปี และงบประมาณ

(2) การเลือกตั้งกรรมการ

(3) การลงมติไม่ไว้วางใจกรรมการ และการรับทราบการลาออกของกรรมการทั้งคณะ

(4) การแต่งตั้งผู้สอบบัญชี

(5) การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(6) การควบสหภาพแรงงาน

(7) การเลิกสหภาพแรงงาน และการแต่งตั้งผู้ชำระบัญชี

(8) การโอนทรัพย์สินเมื่อเลิกสหภาพแรงงาน

(9) การดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(10) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(11) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน

(12) ก่อตั้งสภาองค์ลูกจ้างหรือเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้าง

การประชุมกรรมการ

ข้อ 20 สหภาพแรงงานจะจัดให้มีการประชุมกรรมการไม่น้อยกว่าเดือนละ.....ครั้งต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งจึงจะครบองค์ประชุม มติที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก

ข้อ 21 คณะกรรมการสหภาพแรงงาน ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อยสามคน อย่างมาก.....คน และกรรมการบางคนได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ เลขานุการ และเหรัญญิก

ข้อ 22 ในวาระเริ่มแรกเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ผู้เริ่มก่อการมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการเช่นเดียวกับคณะกรรมการของสหภาพแรงงาน จนกว่าจะได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการ ยกเว้นการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง

ข้อ 23 คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุที่ประสงค์ข้อบังคับและมติของที่ประชุม และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้ประธานกรรมการร่วมกับกรรมการคนหนึ่งหรือหลายคน เป็นผู้ทำการแทนก็ได้ โดยมีหลักฐานการมอบหมายให้ปรากฏ

เมื่อประธานกรรมการสหภาพแรงงานไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ประธานกรรมการอาจมอบหมายให้กรรมการอื่นทำแทนก็ได้

กรรมการใดก่อให้เกิดหนี้สินแก่สหภาพแรงงาน โดยไม่ชอบด้วยข้อบังคับหรือมติของที่ประชุมกรรมการนั้นจะต้องรับผิดชอบในหนี้นั้นเป็นส่วนตัว

ข้อ 24 คณะกรรมการดำเนินงาน อาจจะแต่งตั้งบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นสมาชิกหรือไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่มีคุณสมบัติตามข้อ 25 (2) (5).....ขึ้นเป็นที่ปรึกษาได้ไม่เกิน 3 คน

ข้อ 25 คณะกรรมการสหภาพแรงงาน อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ.....ปีหากกรรมการคนใดออกจากตำแหน่งก่อน ให้กรรมการผู้อื่นเข้าเป็นกรรมการแทนหรือให้ผู้ได้รับคะแนนรองขึ้นเป็นกรรมการแทนในตำแหน่งนั้นในเวลาที่เหลืออยู่ หรือจัดให้มีการเลือกตั้งซ่อมในเวลาที่เหลืออยู่

ข้อ 26 กรรมการของสหภาพแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

(3) มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์

ข้อ 27 การเลือกตั้งคณะกรรมการหรือการเปลี่ยนแปลงกรรมการ ให้ประธานกรรมการนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนจังหวัด ภายในสิบสี่วัน นับแต่วันเลือกตั้งคณะกรรมการหรือเปลี่ยนแปลงกรรมการ

เมื่อได้รับจดทะเบียนแล้ว กรรมการจึงจะมีอำนาจและทำหน้าที่กรรมการของสหภาพแรงงาน

ข้อ 28 นอกจากครบวาระตามข้อบังคับแล้ว กรรมการของสหภาพแรงงานจะพ้นตำแหน่งได้ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้

(1) ลาออก

(2) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 25

(3) ตาย

(4) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เกินหกเดือน

(5) ที่ประชุมใหญ่ลงมติไม่ไว้วางใจ

(6) เมื่อปรากฏว่า ขัดขวางหรือมีส่วนขัดขวางโดยมิชอบด้วยกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และนายทะเบียนกลางสั่งให้ออกจากตำแหน่ง ในกรณีนี้จะไม่มีสิทธิเป็นกรรมการอีกจนกว่าจะพ้น 3 ปี นับแต่วันที่สั่งให้ออกจากตำแหน่ง

(7) เมื่อปรากฏว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ และคณะกรรมการมีมติให้พ้นจากกรรมการด้วยคะแนนเสียง 2 ใน 3 ของคณะกรรมการทั้งหมด

ข้อ 29 คณะกรรมการสหภาพแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) พิจารณารับสมัครสมาชิก

(2) ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานตามวัตถุที่ประสงค์ ข้อบังคับ และมติที่ประชุมใหญ่

(3) จัดประชุมใหญ่

(4) เสนองบประมาณประจำปีต่อที่ประชุมใหญ่

(5) รายงานกิจกรรมและฐานะการเงินต่อที่ประชุมใหญ่

(6) พิจารณาแต่งตั้งที่ปรึกษาและอนุกรรมการ

(7) พิจารณาในการยื่นข้อเรียกร้อง

(8) กำหนดข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับดำเนินกิจการด้านสวัสดิการโดยมติที่ประชุมใหญ่และความเห็นชอบของนายทะเบียนกลาง

ข้อ 30 การพิจารณาในการยื่นข้อเรียกร้อง เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ทั้งนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมกรรมการเกินกว่ากึ่งหนึ่ง

ข้อ 31 ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แทนลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อนายจ้าง สมาคมนายจ้างและสหพันธ์นายจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานได้ทำขึ้นกับนายจ้าง สมาคมนายจ้างและสหพันธ์นายจ้างนั้นเป็นข้อตกลงที่ชอบธรรม สมาชิกสหภาพแรงงานต้องปฏิบัติตาม

ข้อ 32 ห้ามมิให้คณะกรรมการและกรรมการผู้ทำหน้าที่แทนสหภาพแรงงานเรียก รับหรือยอมจะรับเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ใด เพื่อกระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันขัดต่อวัตถุที่ประสงค์ของสหภาพแรงงานซึ่งอาจเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลหรือคณะบุคคลหรืออาจจะเสียหายแก่ทางราชการ

ข้อ 33 เลขานุการสหภาพแรงงานมีหน้าที่ดูแลให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของกรรมการและเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน

ข้อ 34 ให้เลขานุการ จัดทำรายงานประจำปีแสดงผลการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน เพื่อประธานกรรมการแถลงต่อที่ประชุมใหญ่ในคราวที่เสนองบดุลและรายงานการสอบบัญชี

ให้ประธานกรรมการส่งสำเนารายงานการประชุมกับงบดุลและรายงานการสอบบัญชีไปยังนายทะเบียนจังหวัด ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มีการประชุมใหญ่

ข้อ 35 นายทะเบียนของสหภาพแรงงาน มีหน้าที่รับสมัครและจัดทำทะเบียนสมาชิกของสหภาพแรงงาน ทะเบียนสมาชิกอย่างน้อย ต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(1) ชื่อและสัญชาติของสมาชิก

(2) วัน เดือน ปี เกิดของสมาชิก

(3) ที่อยู่และที่ทำงานของสมาชิก

(4) วันที่สมาชิกเข้าทำงานกับนายจ้าง

(5) วันเข้าเป็นสมาชิก

(6) วันออกจากสมาชิก

ข้อ 36 เหรัญญิกของสหภาพแรงงาน มีหน้าที่รับและจ่ายและรักษาเงินของสหภาพแรงงาน ตลอดจนทำบัญชีด้วย

ข้อ 37 เหรัญญิกจะเก็บรักษาเงินสดของสหภาพแรงงานไว้ได้ไม่เกิน.....บาท นอกนั้นต้องนำฝากธนาคารในนามของสหภาพแรงงาน

ข้อ 38 การสั่งจ่ายเงิน ต้องมีประธานกรรมการและกรรมการอื่นซึ่งมิใช่เป็นเหรัญญิกอีก 1 คน เป็นผู้ลงนามร่วมกัน ถ้าสั่งจ่ายเงิน.....บาท จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 39 รายได้ของสหภาพแรงงาน มาจากค่าสมัครและค่าบำรุงตามอัตราข้อบังคับวางไว้ เงินบริจาคหรือทุนเพื่อการศึกษาของสมาชิก รายจ่ายของสหภาพแรงงาน จะจ่ายจากรายได้ โดยคณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ

ข้อ 40 เหรัญญิกจะต้องจัดทำงบดุลอย่างน้อยครั้งหนึ่งทุกรอบ 12 เดือน อันจัดว่าเป็นรอบปีการบัญชีของสหภาพแรงงาน

งบดุลต้องมีรายการแสดงจำนวนสินทรัพย์และหนี้สินของสหภาพแรงงาน กับทั้งบัญชีรายรับรายจ่าย งบดุลต้องทำให้แล้วเสร็จและจัดให้มีผู้สอบบัญชีตรวจสอบ แล้วนำเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมใหญ่ภายใน 120 วัน นับแต่วันสิ้นปีการบัญชีและรายงานกิจการประจำปี พร้อมทั้งสำเนางบดุลเสนอต่อนายทะเบียนจังหวัด ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่อนุมัติ

ข้อ 41 ผู้สอบบัญชีซึ่งได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ มีหน้าที่ตรวจสอบบัญชีหลักฐานการรับจ่ายเงินและทรัพย์สินของสหภาพแรงงาน และเสนอความเห็นต่อที่ประชุมใหญ่

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

ข้อ 42 ถ้าที่ประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก พิจารณาข้อบังคับฉบับขอจัดตั้งสหภาพแรงงานแล้วไม่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ประธานกรรมการแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนจังหวัดทราบ ภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ข้อ 43 การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ อาจจะเสนอโดยคณะกรรมการหรือโดยสมาชิกซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสิบของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และจะกระทำได้ต้องมีสมาชิกเห็นด้วยไม่น้อยกว่าสองในสามของสมาชิกในที่ประชุมใหญ่

เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ประธานกรรมการต้องนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนจังหวัด ภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ข้อ 44 การย้ายสำนักงานไม่เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ แต่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและประธานกรรมการจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนจังหวัดทราบ ภายใน 14 วัน นับแต่วันที่มีการย้ายสำนักงาน

การควบสหภาพแรงงาน

ข้อ 45 การควบสหภาพแรงงานเข้ากับสหภาพแรงงานอื่นที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียว

กันโดยไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดตามทะเบียน และต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน หลังจากนั้นจะต้องแต่ตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานเพื่อร่วมขอจดทะเบียน และดำเนินการควบสหภาพแรงงานไปจนกว่าจะเสร็จ

การเข้าร่วมก่อตั้งสหพันธ์แรงงานและเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน

ข้อ 46 การเข้าร่วมก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดตามทะเบียนหลังจากนั้นจะต้องแต่งตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานเพื่อร่วมขอจดทะเบียนและเข้ารับเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหารและดำเนินงานสหพันธ์แรงงานต่อไป

การเข้าร่วมก่อตั้งสภาองค์การลูกจ้างและเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้าง

ข้อ 47 การเข้าร่วมก่อตั้งสภาองค์การลูกจ้างหรือเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดตามทะเบียนหลังจากนั้นจะต้องแต่งตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานเพื่อร่วมขอจดทะเบียนและเข้ารับเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหารและดำเนินงานสภาองค์การลูกจ้างต่อไป

การเลิกสหภาพแรงงาน

ข้อ 48 สหภาพแรงงาน จะเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เมื่อที่ประชุมใหญ่ลงมติให้เลิก ซึ่งต้องประกอบด้วยความเห็นชอบของสมาชิกมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกตามทะเบียน

(2) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

(3) เมื่อล้มละลาย

เมื่อมีเหตุเลิกตาม (1) หรือ (3) ให้ประธานกรรมการแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนจังหวัดทราบ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ที่มีเหตุทำให้เลิก

ข้อ 49 การเลิกสหภาพแรงงานตามข้อ 46 สหภาพแรงงานยังคงดำเนินกิจการต่อไปเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อการชำระบัญชีเท่านั้น

การชำระบัญชีสหภาพแรงงาน ให้ดำเนินการตามกฎหมาย

ข้อ 50 เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลือเท่าใด ผู้ชำระบัญชีจะไม่แบ่งให้แก่สมาชิกแต่ให้โอนทรัพย์สินที่เหลือไปให้แก่.....หรือแล้วแต่ที่ประชุมใหญ่จะกำหนดในภายหลัง

ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
(.....)
ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
ลงชื่อ
(.....)
ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
(.....)
ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
(.....)
ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
(.....)
ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
(.....)
ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
(.....)
ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
(.....)
ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ ลงชื่อ.....ผู้เริ่มก่อการ

(.....) (.....)

ข้อบังคับนี้ได้นำเข้าสู่ที่ประชุมใหญ่แล้ว ที่ประชุม มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่.....

ลงชื่อ.....ประธานที่ประชุมใหญ่

(.....)

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(.....)

---

5. คำสั่งอธิบดีกรมแรงงาน

คำสั่งอธิบดีกรมแรงงาน

ให้ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย

ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19

ที่ 40/2512

กรมแรงงาน

3 กรกฎาคม 2512

ระหว่างบริษัท แมนเพาเวอร์ จำกัด โดยนายเดโช สิทธิสาริบุตร ผู้จัดการนายจ้าง

นายบุญถม นุตราวงศ์ กับพวกรวม 22 คน ลูกจ้างผู้ร้อง

เรื่องเงินชดเชย

การร้องรายนี้ ลูกจ้างร้องว่า นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย

เจ้าหน้าที่ได้สอบสวนข้อเท็จจริงและพิจารณาแล้ว เห็นว่า ไม่ปรากฏว่านายจ้างกับลูกจ้างตกลงจ้างมีกำหนดเวลาไว้แน่นอน และนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างตามกำหนดเวลานั้น อันจะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน ซึ่งไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยได้ จึงมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายของระยะเวลาทำงานสามสิบวัน แก่ลูกจ้างผู้ร้อง รวม 22 คน

นายจ้างคัดค้านว่า นายจ้างได้ตกลงจ้างลูกจ้างมีกำหนดแน่นอนและได้เลิกจ้างตามกำหนดเวลานั้น จึงไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย โดยมีเหตุผลคือ

1. ลูกจ้างทราบอยู่แล้วว่าสัญญาที่บริษัทฯ ทำกับกองทัพอากาศสหรัฐมีอายุเป็นปี ๆ เมื่อสัญญาหมดอายุแล้ว ถ้าประมูลใหม่ไม่ได้ก็ไม่มีงานให้ทำ ทั้งนี้โดยลูกจ้างระบุการรับรู้ข้อเท็จจริงนี้มาในหนังสือที่เสนอบริษัท ฯ ขอให้นายจ้างพิจารณาจ่ายเงินโบนัส การปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ได้แจ้งเหตุผลการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าแล้ว พร้อมทั้งเสนอจะช่วยเหลือฝากงานให้ลูกจ้างได้ทำงานกับนายจ้างรายใหญ่ที่ประมูลได้หรืองานอื่นให้ แต่ฝ่ายลูกจ้างปฏิเสธ กลับมาเรียกร้องเอาชดเชยซึ่งไม่มีสิทธิจะได้รับตามกฎหมาย

อธิบดีกรมแรงงานได้พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่ปรากฏแล้วเห็นว่า

1. สัญญาที่บริษัทฯ นายจ้างทำกับกองทัพอากาศสหรัฐซึ่งมีอายุเป็นปี ๆ นั้น ไม่ใช่เป็นสัญญาที่นายจ้างจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน อันจะทำให้การจ้างมีกำหนดเวลาแน่นอนเป็นปี ๆ ด้วย

2. ตามข้อเท็จจริงถือว่านายจ้างได้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างเข้าทำงานโดยไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนมาตั้งแต่ต้น

3. ในช่วงสุดท้ายที่บริษัทฯ นายจ้างได้รับการต่อสัญญาอีก 3 เดือนนั้นพฤติการณ์ที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานต่อมา มีผลตามกฎหมายว่านายจ้างและลูกจ้างกันต่อไป ซึ่งไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนเช่นเดียวกัน

4. การบอกกล่าวเลิกจ้างที่นายจ้างได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าและการเสนอให้ความช่วยเหลือฝากงานให้ลูกจ้างต่อไปไม่ใช่เหตุยกเว้นในการจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายเมื่อเลิกจ้างแต่อย่างใด

ฉะนั้นที่ลูกจ้างได้ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเป็นการทำงานที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง และลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดอันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับการยกเว้นในการจ่ายเงินชดเชยแล้ว นายจ้างจึงต้องจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามข้อ 7 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 จึงมีคำสั่งให้บริษัท แมนเพาเวอร์ จำกัด นายจ้างจ่ายเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายของระยะเวลาทำงานสามสิบวันให้แก่นายบุญถม นุตราวงศ์ กับพวกรวม 22 คน ตามบัญชีรายชื่อและจำนวนเงินแนบท้ายคำสั่งนี้ โดยนำเงินไปจ่าย ณ กรมแรงงาน

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำสั่งภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันได้รับคำสั่งนี้

การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในกำหนดเวลานี้ เป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน อันเป็นความผิดทางอาญา อาจถูกสอบสวนดำเนินคดี

สั่ง ณ วันที่ 3 กรกฎาคม 2512

(นายนิคม จันทรวิทุร)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมแรงงาน

---

6. คำพิพากษาศาลฎีกา

ที่ 1988/2516 วันที่ 31 กรกฎาคม 2516 ระหว่างบริษัท โชคชัยอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และกรมแรงงาน เรื่องขอให้เพิกถอนคำสั่ง ฎีกาฉบับนี้ วินิจฉัยข้อ 28 (2) ของประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินค่าชดเชย ศาลฎีกาเห็นว่าการที่คนงานเล่นหัวกันในระหว่างทำงานเป็นการไม่ตั้งใจทำงาน ยังไม่ถือได้ว่าฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างเมื่อนายจ้างให้ออกงานก็จะต้องจ่ายเงินชดเชยให้

คำพิพากษา

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ที่ 1988/2516 **ศาลฎีกา**

วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พุทธศักราช 2516

ความแพ่ง

บริษัท โชคชัยอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

โดยนายปริญญา สุวรรณเกิด ผู้รับมอบอำนาจ โจทก์

ระหว่าง

นายเกษมสันต์ วิลาวรรณ ที่ 1 กรมแรงงานที่ 2 จำเลย

เรื่อง ขอให้เพิกถอนคำสั่ง

จำเลยทั้งสอง ฎีกาคัดค้านคำพิพากษาศาลอุทธรณ์ ลงวันที่ 17 เดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2514

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ได้จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดต่อหอทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท กระทรวงเศรษฐการ ทะเบียนที่ 16/2509 มีวัตถุประสงค์รับทำการก่อสร้าง โดยจดทะเบียนกรรมการผู้มีอำนาจลงชื่อแทนบริษัทไว้ว่า นายโชคชัย บุลกูล กรรมการจัดการเพียงผู้เดียวมีอำนาจลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัท จึงจะมีผลผูกพันบริษัทได้ ปรากฏตามหนังสือรับรองของนายทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทกลาง กระทรวงเศรษฐการสำเนาเอกสารท้ายฟ้อง

โจทก์ได้มอบอำนาจให้นายปริญญา สุวรรณเกิด ฟ้องคดีนี้แทนโจทก์ปรากฏตามสำเนาใบมอบอำนาจท้ายฟ้องหมายเลข 2

เมื่อวันที่ 20 เดือนตุลาคม 2512 นายแดง เจริญผล กับพวกรวม 4 คน ได้ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ที่กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ว่า เป็นลูกจ้างโจทก์และโจทก์เลิกจ้างแต่ไม่จ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย จำเลยที่ 1 ได้เรียกโจทก์ไปชี้แจง โจทก์ได้ชี้แจงให้ทราบว่า นายแดง เจริญผล กับพวกรวม 4 คน เป็นลูกจ้างโจทก์จริง แต่ได้ฝ่าฝืนคำสั่งและคำตักเตือนของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยอมทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ ต่อหน้าผู้บังคับบัญชาก็ทำงานครั้นลับหลังก็นั่งคุยกันไม่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งและตักเตือนให้ลูกจ้างทราบถึงเรื่องการเคร่งครัดต่อหน้าที่ในการทำงานตลอดจนระเบียบข้อบังคับของโจทก์หลายครั้งหลายหนแล้ว ลูกจ้างยังคงกระด้างกระเดื่องไม่เชื่อฟังคำสั่งและคำตักเตือนของผู้บังคับบัญชา เป็นการประพฤติผิดต่อระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ทำให้โจทก์เสียหาย จำเลยที่ 1 อาศัยอำนาจตามความในข้อ 7 แห่ง ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 มีคำสั่งลงวันที่ 28 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2512 ให้โจทก์จ่ายเงินชดเชยให้แก่นายแดง เจริญผล กับพวกเป็นเงินทั้งสิ้น 4,320 บาท โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวจึงยื่นคำคัดค้านคำสั่งต่อจำเลยที่ 2 ขอให้มีคำวินิจฉัยใหม่ จำเลยที่ 2 ได้มีคำสั่งลงวันที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2513 ให้โจทก์จ่ายเงินชดเชยให้แก่นายแดง เจริญผล กับพวกตามคำสั่งของจำเลยที่ 1 คำสั่งของจำเลยที่ 1 และที่ 2 ดังกล่าวไม่ชอบด้วยเหตุผล เป็นที่เสียหายแก่โจทก์และขัดต่อวัตถุประสงค์ของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 โจทก์ไม่อาจตกลงกับจำเลยได้ จึงจำเป็นต้องฟ้องขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 และที่ 2 นั้นเสีย และให้จำเลยใช้ค่าฤชาธรรมเนียมและค่าทนายความแทนโจทก์

จำเลยทั้งสองให้การร่วมกันว่า จำเลยได้มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินชดเชยให้นายแดง เจริญผล กับพวกรวม 4 คน รวมเป็นเงิน 4,320 บาทจริง คำสั่งของจำเลยชอบด้วยเหตุผลและกฎหมาย ตามข้อเท็จจริงที่โจทก์ฟ้องกล่าวหานายแดงกับพวกนั้นไม่เป็นความจริง ความจริงปรากฏว่าสาเหตุที่โจทก์เลิกจ้างนายแดงกับพวก 4 คนนั้นเป็นเพราะโจทก์เห็นว่า นายแดงกับพวกไม่ค่อยทำงาน และทำงานล่าช้ากับทำงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร และโจทก์เคยเตือนให้เร่งมือในการทำงานแล้ว แต่ผลงานที่ได้ยังไม่ดีขึ้นซึ่งจำเลยเห็นว่า การที่ลูกจ้างไม่ค่อยทำงานหรือทำงานล่าช้า หรือทำงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณสมบัติความสามารถ และความขยันเอาใจใส่การงานของลูกจ้างแต่ละคนซึ่งตามปกติธรรมดาย่อมมีไม่เหมือนหรือเท่ากัน และทั้งเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา และการพิจารณารับบุคคลเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างของโจทก์เองหากโจทก์พิจารณารับแต่คนที่มีคุณสมบัติและความสามารถดี มีการควบคุมบังคับบัญชาที่ดี โจทก์ย่อมได้ผลงานดีและรวดเร็วตรงกันข้ามหากโจทก์พิจารณารับบุคคลที่หย่อนคุณสมบัติ และความสามารถที่ดีหรือควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดี โจทก์ก็ย่อมได้ผลงานที่ไม่ดีอันเป็นผลได้และผลเสียที่ย่อมเกิดขึ้นแก่นายจ้างทั่วไป มิใช่เฉพาะเจาะจงแต่โจทก์เท่านั้น ดังนั้นการที่นายแดงกับพวกทำงานให้โจทก์ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรนั้น จึงไม่มีลักษณะเป็นเหตุหนึ่งเหตุใดอันจะทำให้โจทก์เลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย ตามที่ระบุไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน ฯลฯ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ไม่ ฉะนั้นเมื่อโจทก์ให้นายแดงกับพวกลูกจ้างรวม 4 คน ออกงานเพราะเหตุดังกล่าวนี้ โจทก์ก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้ตามที่ระบุไว้ในข้อ 27 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวข้างต้นขอให้ยกฟ้องโจทก์

โจทก์อ้างส่งระเบียบปฏิบัติและวิธีการประสานงานของหน่วยต่าง ๆ ของบริษัทโจทก์ ระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติหน้าที่และความประพฤติของลูกจ้างคำสั่งเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ที่ 102/2512 ของจำเลยที่ 1 คำคัดค้านคำสั่งของโจทก์ต่ออธิบดีกรมแรงงาน จำเลยที่ 2 และคำสั่งอธิบดีกรมแรงงานที่ 5/2513 ต่อศาล ในวันนัดสืบพยานโจทก์ คู่ความแถลงรับข้อเท็จจริงกันดังนี้

1. บริษัทโจทก์มีระเบียบการปฏิบัติงานตามเอกสารหมายจ. 1 ที่ส่งศาล

2. นายแดง เจริญผล กับพวกเป็นลูกจ้างประจำของบริษัทโจทก์ บริษัทโจทก์ได้จ้างติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 120 วัน ขณะนายแดง เจริญผลกับพวกเป็นลูกจ้างบริษัทโจทก์ นายแดง เจริญผล กับพวกทำหน้าที่ช่าง

ไม้อยู่ในแผนกช่างไม้ของบริษัทโจทก์ ในระหว่างปฏิบัติงานในหน้าที่ เมื่ออยู่ต่อหน้าหัวหน้างานนายแดง เจริญผล กับพวกก็ทำงานพอลับหลังหัวหน้างานนายแดง เจริญผล กับพวกก็หยุดทำงาน นั่งเล่นบ้าง คุยกันบ้าง การงานที่หัวหน้างานมอบหมายให้นายแดง เจริญผล กับพวกทำจึงเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด หัวหน้างานเคยตักเตือนให้นายแดง เจริญผล กับพวกขยันทำงาน แต่นายแดง เจริญผลกับพวกก็ยังคงปฏิบัติเช่นเดิม บริษัทโจทก์จึงมีคำสั่งปลดนายแดง เจริญผล กับพวกรวม 4 คนออกจากงาน

3. เมื่อนายแดง เจริญผล กับพวกถูกปลดออกจากงานแล้ว จำเลยที่ 1 ได้มีคำสั่งที่ 102/2512 ให้บริษัทโจทก์จ่ายเงินชดเชยให้แก่นายแดง เจริญผลกับพวกตามเอกสารหมาย จ. 2 ที่ทนายโจทก์ส่งศาล บริษัทโจทก์จึงทำคัดค้านคำสั่งจำเลยที่ 1 ยื่นต่อจำเลยที่ 2 ตามคำคัดค้านหมาย จ. 3 ที่ทนายโจทก์ ส่งศาล จำเลยที่ 2 ได้มีคำสั่งที่ 5/2513 ยืนตามคำสั่งของจำเลยที่ 1 ตามเอกสารหมาย จ. 4 ที่ทนายโจทก์ส่งศาล

ทนายโจทก์และทนายจำเลยต่างแถลงไม่ติดใจพยานของตนต่อไปคงขอให้ศาลวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายว่า บริษัทโจทก์ไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้นายแดง เจริญผล กับพวกตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการ เพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2501 ข้อ 28 (2) แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2507 ข้อ 12 หรือไม่

ศาลชั้นต้นพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า คำสั่งของจำเลยทั้งสองที่สั่งให้โจทก์จ่ายเงินชดเชยให้นายแดง เจริญผล กับพวกรวม 4 คน ไม่ชอบด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ฯลฯ ฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม 2501 ข้อ 28 (2) แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2507 ข้อ 12 พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้งสองที่ให้โจทก์จ่ายเงินชดเชยให้แก่นายแดง เจริญผล กับพวกรวม 4 คน ค่าฤชาธรรมเนียมให้เป็นพับ

จำเลยทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์พิพากษายืน ให้จำเลยทั้งสองรวมกันใช้ค่าทนายความชั้นอุทธรณ์ 100 บาทแทนโจทก์

จำเลยทั้งสองฎีกา

ศาลฎีกาตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว

ประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว มีความว่า

ข้อ 28 นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยตามข้อ 27 ถ้าเลิกจ้างลูกจ้างประจำด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดดังต่อไปนี้

(2) ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายอันอาจเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

บริษัทโจทก์ได้วางระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติหน้าที่และความประพฤติของลูกจ้างไว้ตามเอกสารหมาย จ. 1 ในข้อ 5 มีความว่า ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจจริงและอดทน กับในข้อ 27 มีว่าต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปโดยเร็ว มิให้เสียเวลา ล่าช้าเกินกว่าเหตุ

ศาลฎีกาพิเคราะห์แล้ว เห็นว่าประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 และประกาศกระทรวงมหาดไทย ออกตามความในประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครอง อำนวยประโยชน์ และจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพพลาอนามัยแก่ลูกจ้างเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่บริษัทโจทก์ได้วางระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงานของลูกจ้างไว้จะเป็นข้อบังคับที่จะต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดเพียงใด ควรจะได้นำมาพิเคราะห์กับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าเหมาะสมหรือไม่ก่อน เพราะอาจเป็นระเบียบข้อบังคับที่ครอบงำ กดขี่บังคับให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินขอบเขตทั้งจะเป็นทางให้นายจ้างเอาเปรียบยกขึ้นเป็นข้ออ้างปลดลูกจ้างออกจากงานโดยจะหลีกเลี่ยงไม่จ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายให้โดยง่ายอีกด้วย อันการที่จะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างตามความในประกาศของกระทรวงมหาดไทยข้อ 28 (2) นั้นจะต้องได้ความว่าลูกจ้างจงใจฝ่าฝืน และโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ตามข้อเท็จจริงที่รับกันคงได้ความเพียงว่า ถ้าต่อหน้าหัวหน้างาน นายแดง เจริญผล กับพวกก็ทำงาน พอลับหลังหัวหน้างาน ก็หยุดงานบ้าง นั่งเล่นบ้าง คุยกันสนุกบ้าง เพียงเท่านี้จะว่าฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร เพราะเขาก็ทำงานอยู่ต่อหน้าหัวหน้าคนงาน หน้าที่ช่างไม้เป็นงานหนักต้องใช้กำลังแขนจะให้ทำงานตลอดเวลาไม่ให้หยุดเลยกระไรได้ เมื่อหยุดพักชั่วขณะก็อาจคุยกันบ้างเป็นธรรมดา และที่ว่าหัวหน้างานเคยตักเตือนแล้ว นายแดง เจริญผลกับพวกก็ยังปฏิบัติเหมือนเดิมก็อาจเป็นจังหวะที่ควรหยุดพักบ้างเป็นครั้งคราว หรือมิฉะนั้นก็เป็นนิสัยของนายแดง กับพวกในการทำเช่นนั้นก็ได้ คนงานแต่ละคนอาจมีความสามารถและน้ำอดน้ำทนแตกต่างกันทั้งการที่จะให้คนทำงานมีกำลังใจตั้งใจทำงานดีหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับการปกครองดูแลเอาใจใส่ของนายจ้างด้วย เช่นเมื่อคนใดทำงานดีก็ปูนบำเหน็จความชอบขึ้นเงินเดือนให้ ถ้าทำไม่ดีก็ว่ากล่าว ตักเตือน กาศโทษ ตัดเงินเดือนเป็นต้น เมื่อบริษัทโจทก์ไม่พอใจการทำงานของนายแดงกับพวกก็ได้ให้ออกจากงานเป็นการลงโทษอย่างสูงอยู่แล้ว และพฤติการณ์ของ นายแดงกับพวกเท่าที่รับข้อเท็จจริงกันมานี้ฟังได้เพียงว่า ไม่ขยันขันแข็งในการทำงานเท่านั้น ยังไม่พอถือได้ว่าฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ข้อ 28 (2) บริษัทโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่นายแดง เจริญผลกับพวก เมื่อเป็นเช่นนี้ฎีกาของจำเลยข้ออื่นก็ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัย ศาลอุทธรณ์พิพากษาให้ชนะคดี ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย ฎีกาจำเลยทั้งสองฟังขึ้น

พิพากษากลับคำพิพากษาศาลอุทธรณ์ให้ยกฟ้องโจทก์และให้โจทก์ใช้ค่าฤชาธรรมเนียม 3 ศาลแทนจำเลย โดยกำหนดให้ใช้ค่าทนายความ 3 ศาลรวมกันเป็นเงิน 400 บาท

นายประสาท สุคนธมาน
นายประพจน์ ศิระวัฒน์
นายสมคิด มงคลชาติ

---

7. คำสั่งอุทธรณ์เงินทดแทน

ที่ 25/2516

กรมแรงงาน

6 สิงหาคม 2516

บริษัท ดีทแฮล์ม จำกัด นายจ้างอุทธรณ์
นายสุชาติ อำภูเวศ ลูกจ้าง

นายจ้างอุทธรณ์คัดค้านคำสั่งเงินทดแทนชั้นต้นที่ 480/2516 ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2516 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2516 เรื่องนี้ บริษัท ดีทแฮล์ม จำกัด นายจ้างได้แจ้งการประสบอันตรายของนายสุชาติ อำภูเวศ ลูกจ้าง ต่อพนักงานเงินทดแทน กรมแรงงานว่า นายสุชาติ อำภูเวศ ลูกจ้าง ขับรถยนต์ส่วนบุคคลหมายเลข กท.ย. 9354 เพื่อไปปฏิบัติงานขายในจังหวัดภาคใต้และเกิดอุบัติเหตุรถพลิกคว่ำลงข้างทางระหว่างหลักกิโลเมตรที่ 63 ก่อนจะถึงจังหวัดชุมพรเป็นเหตุให้นายสุชาติ อำภูเวศ ถึงแก่ความตายทันที พนักงานเงินทดแทนพิจารณาพยานหลักฐานต่าง ๆ ตลอดแล้วเห็นว่าการตายของนายสุชาติ อำภูเวศเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง จึงมีคำสั่งเงินทดแทน ที่ 480/2516 ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2516 ให้บริษัท ดีทแฮล์ม จำกัด นายจ้าง จ่าย

1. ค่าทดแทนเป็นรายเดือน ๆ ละ 3,000 บาท มีกำหนด 5 ปีให้แก่นายเว่งชล แซ่โค้ว และนางป้อฮวย แซ่จิว บิดามารดาของลูกจ้างผู้ตาย

2. ค่าทำศพเป็นเงิน 5,000 บาท แก่ผู้จัดการศพ

นายจ้างอุทธรณ์ โดยอ้างเหตุผลว่า

1. ลูกจ้างผู้ตายฝ่าฝืนคำสั่งของบริษัทซึ่งห้ามมิให้พนักงานขายภาคใต้ขับรถยนต์ส่วนตัวไปปฏิบัติงาน เนื่องจากเห็นว่าเป็นการไม่ปลอดภัยซึ่งลูกจ้างผู้ตายก็ทราบคำสั่งดังกล่าว

2. อย่างไรก็ตาม จำนวนเงินค่าทดแทนรายเดือนที่บริษัทจำต้องจ่ายตามคำสั่งเงินทดแทนชั้นต้นดังกล่าวนั้นควรจะเป็นเพียงเดือนละ 1,408 บาท เท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากลูกจ้างผู้ตายมีรายได้รายเดือนโดยเฉลี่ยเดือนละ 2,346.66 บาท การที่พนักงานเงินทดแทนได้นำเอาค่าใช้จ่ายวันละ 120 บาทซึ่งบริษัทจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ตายในกรณีไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดเป็นค่าที่พัก 50 บาท ค่าอาหาร 50 บาท และค่าพาหนะ 20 บาท มารวมกับรายได้รายเดือนเพื่อคำนวณเงินทดแทนนั้นย่อมเป็นการไม่ถูกต้อง เพราะค่าใช้จ่ายดังกล่าวมิได้เป็นรายได้หรือค่าจ้างซึ่งตอบแทนการทำงานปกติของวันทำงานของลูกจ้าง

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า นายสุชาติ อำภูเวศ ผู้ตายเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัท ดีทแฮล์ม จำกัด ผู้อุทธรณ์ตั้งแต่ 3 มิถุนายน 2511 โดยในระยะแรกผู้ตายทำหน้าที่เป็นพนักงาน Collcëtor และต่อมาได้เปลี่ยนมาเป็นพนักงานขายต่างจังหวัดซึ่งขายสินค้าประเภทยางรถยนต์ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ 2,460 บาท (ตั้งแต่มกราคม 2516 เป็นต้นมา ซึ่งแต่ก่อนได้รับค่าจ้างเพียงเดือนละ 2,120 บาท) กับได้รับเบี้ยเลี้ยงอีกวันละ 120 บาท สำหรับกรณีที่ออกปฏิบัติงานต่างจังหวัด และในการเดินทางไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดนั้นบริษัทจ่ายค่าพาหนะให้อีกส่วนหนึ่งตามที่จ่ายจริงต่างหากไม่รวมอยู่ในเบี้ยเลี้ยงดังกล่าว นายจ้างได้มีคำสั่งห้ามมิให้พนักงานขายนำรถยนต์ส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในต่างจังหวัด เพราะเห็นว่าไม่ปลอดภัยและไม่คุ้มค่าและเมื่อผู้ฝ่าฝืนนายจ้างก็ว่ากล่าวตักเตือนเท่านั้น ในวันเกิดเหตุลูกจ้างผู้ตายขับรถยนต์ส่วนตัวหมายเลข กท.ษ. 9354 เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดภาคใต้ด้วยเหตุใดไม่ปรากฏรถคันดังกล่าวพลิกคว่ำลงข้างทางเป็นเหตุให้ลูกจ้างผู้ตายถึงแต่ความตายทันที เหตุเกิดเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2516 ระหว่างหลักกิโลเมตรที่ 63 ตำบลกอยยาง อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ผู้ตายเป็นโสด บิดามารดายังมีชีวิตอยู่

อธิบดีพิจารณาอุทธรณ์ของนายจ้างตลอดจนพยานหลักฐานต่าง ๆ ตลอดแล้ว มีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยในเบื้องต้นว่า การที่ลูกจ้างผู้ตายฝ่าฝืนคำสั่งของบริษัทนายจ้างและประสบอันตรายจนถึงแก่ความตายนั้น นายจ้างจะยกเป็นข้ออ้างเพื่อไม่ต้องรับผิดในการจ่ายเงินทดแทนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ได้หรือไม่ เรื่องนี้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับดังกล่าวข้อ 55 ได้กำหนดไว้ว่า "นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้าง เพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้

(2) จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย ดังนั้นข้ออ้างของนายจ้างซึ่งอ้างว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งหรือระเบียบนั้นจึงไม่เป็นเหตุยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน เมื่อข้อเท็จจริงคู่กรณียอมรับกันว่าลูกจ้างผู้ตายขับรถส่วนตัวดังกล่าวเพื่อไปปฏิบัติงานในหน้าที่ในจังหวัดภาคใต้ และประสบอันตรายจนถึงแก่ความตาย จึงถือได้ว่าลูกจ้างผู้ตายตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างอันทำให้บิดามารดาของลูกจ้างผู้ตายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับดังกล่าวแล้ว ส่วนประเด็นที่ว่าเบี้ยเลี้ยงวันละ 120 บาทซึ่งนายจ้างจ่ายให้ในกรณีลูกจ้างผู้ตายออกไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดนั้น ข้อนี้พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เมื่อนายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวเอาไว้เป็นลักษณะประจำและแน่นอนและเป็นส่วนหนึ่งต่างหากจากค่าพาหนะเดินทาง ลูกจ้างผู้ตายจะได้รับเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวก็ต่อเมื่อไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดไม่ทำก็ไม่ได้ เบี้ยเลี้ยงดังกล่าวจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานอันเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะต้องนำไปเป็นฐานในการคำนวณเงินทดแทน คำสั่งเงินทดแทนชั้นต้นของพนักงานเงินทดแทนดังกล่าวจึงชอบแล้ว เห็นสมควรยกอุทธรณ์ของนายจ้างเสียและให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งเงินทดแทนชั้นต้น ที่ 480/2516 ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2516 ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

(นายนิคม จันทรวิทุร)
อธิบดีกรมแรงงาน

8. คำชี้ขาดคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คำชี้ขาดคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ 2/2517 กระทรวงมหาดไทย

26 มีนาคม 2517

นายวิจิตร มหาสิน นายมนตรี แซ่เตา
นายสมหมาย นกเทียน
นายสมชาย มุนินทร์นพมาศ
นายประศาสน์ อารัมภีร์ นายชลิต มีสำราญ ลูกจ้างผู้กล่าวหา
ระหว่าง นายยอด นันทามิ นายเรวัต เทียนสว่าง
นายโอ แซ่เฮ้ง
บริษัท บางกอกพลาซ่า จำกัด
นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา
และห้างหุ้นส่วนจำกัดเศรษฐสัมพันธ์โยธา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ด้วยนายวิจิตร มหาสิน นายมนตรี แซ่เตา นายสมหมาย นกเทียน นายสมชาย มุนินทร์นพมาศ นายประศาสน์ อารัมภีร์ นายชลิต มีสำราญ นายยอด นันทามิ นายเรวัต เทียนสว่าง และนายโอ แซ่เฮ้ง ลูกจ้างของโรงแรมชวลิต ซึ่งเป็นกิจการของบริษัท บางกอกพลาซ่า จำกัด และห้างหุ้นส่วนจำกัด เศรษฐสัมพันธ์โยธา ตั้งอยู่เลขที่ 171 ถนนสุขุมวิท เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ได้ร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2517 เป็นใจความว่า เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2516 พวกลูกจ้างโรงแรมชวลิตได้พร้อมกันนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างตกลงเงื่อนไขในการทำงานตามข้อเสนอของลูกจ้างในที่สุดฝ่ายนายจ้างได้ตกลงยินยอมและได้ทำสัญญาขึ้นไว้เป็นหลักฐานตามภาพถ่ายเอกสารหมายเลข 1 ซึ่งผู้ร้องอ้างเป็นพยานและยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีผู้ร้องบางคนคือนายวิจิตร มหาสิน นายมนตรี แซ่เตา และนายเรวัต เทียนสว่าง เป็นตัวแทนลูกจ้างในการลงนามในสัญญากับนายจ้างตามเอกสารหมายเลข 1 ส่วนผู้ร้องอีก 6 คน นั้นเป็นผู้สนับสนุนให้มีการเรียกร้องดังกล่าว และเนื่องจากการที่พวกผู้ร้องเป็นตัวแทนลูกจ้างและสนับสนุนให้มีการเรียกร้องดังกล่าว และเนื่องจากการที่พวกผู้ร้องออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม โดยให้นายมนตรี แซ่เตา ออกเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2516 ให้นายวิจิตร มหาสิน นายประศาสน์ อารัมภีร์ นายชลิต มีสำราญ นายเรวัต เทียนสว่าง นายโอ แซ่เฮ้ง และนายสมชาย มุนินทร์นพมาศ ออกจากงานเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2516 และให้นายสมหมาย นกเทียน ออกจากงานเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2516 ซึ่งการกระทำของนายจ้าง ดังกล่าวนี้ผู้ร้องเห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน จึงนำความมาร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สอบสวนและมีคำสั่งให้นายจ้างรับพวกผู้ร้องกลับเข้าทำงาน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างรวมทั้งเงินพิเศษที่ลูกจ้างพึงได้ระหว่างหยุดให้กับพวกผู้ร้อง หรือมิฉะนั้นให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยในการที่พวกผู้ร้องถูกออกจากงานเพราะการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างเป็นเงินเท่ากับเงินค่าจ้างและเงินพิเศษที่ลูกจ้างแต่ละคนพึงได้คนละ 12 เดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องดังกล่าวจึงนัดไต่สวนพยานผู้ร้อง และแจ้งให้ฝ่ายนายจ้างทราบว่าได้มีการร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวกับกรณีดังกล่าวพร้อมทั้งขอให้ฝ่ายนายจ้างมาให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และหากจะมีพยานหลักฐานใดที่จะสืบหักล้างข้อกล่าวหาของลูกจ้างก็ให้ฝ่ายนายจ้างเสนอพยานหลักฐานเหล่านั้นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามเวลาที่กำหนด

ฝ่ายนายจ้างได้เสนอพยานหลักฐานและนำพยานเข้าสืบต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นความว่า การปลดพวกผู้ร้องออกจากตำแหน่งหน้าที่นั้นได้กระทำไปโดยพวกผู้ร้องเป็นฝ่ายกระทำผิดระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการทำงานของโรงแรมกล่าวคือ

1. นายวิจิตร มหาสิน ละทิ้งหน้าที่ไปปฏิบัติกิจส่วนตัวในเวลาทำงาน
2. นายมนตรี แซ่เตา ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องก่อให้เกิดความสูญเสียกับบริษัท
3. นายสมชาย มุนินทร์นพมาศ นอนหลับในระหว่างปฏิบัติหน้าที่
4. นายสมหมาย นกเทียน ละเมิดระเบียบและข้อบังคับของโรงแรม (แต่งกายไม่เรียบร้อย) และ
5. นายเรวัต เทียนสว่าง
6. นายโอ แซ่เฮ้ง
7. นายชลิต มีสำราญ
8. นายยอด นันทามิ
9. นายประศาสน์ อารัมภีร์

ทั้ง 5 คนนี้ละทิ้งหน้าที่ในระหว่างเวลาทำงาน

พิจารณาจากคำให้การของผู้ร้องและคำพยานฝ่ายนายจ้างประกอบกับเอกสารที่ทั้งสองฝ่ายอ้างเป็นพยานแล้วข้อเท็จจริงในเบื้องต้นรับฟังได้ว่า ผู้ร้องทั้ง 9 เป็นลูกจ้างโรงแรมชวลิต อันเป็นกิจการร่วม ดำเนินการโดยบริษัท บางกอกพลาซ่า จำกัด กับห้างหุ้นส่วนจำกัดเศรษฐสัมพันธ์โยธา การบริหารงานของโรงแรมชวลิตนี้มีนายชวลิต ทังสัมพันธ์ เป็นประธานกรรมการบริหาร วันที่ 29 พฤศจิกายน 2516 ตอนเช้ามืด ลูกจ้างของโรงแรมชวลิตได้นัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องข้อตกลงการทำงานใหม่โดยเฉพาะเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน ในที่สุดได้มีการเจรจากันระหว่างนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างซึ่งมีผู้ร้องทั้ง 9 ร่วมเป็นตัวแทนลูกจ้างและสนับสนุนการเรียกร้องนี้ร่วมกับลูกจ้างผู้อื่นอีก ซึ่งได้ทำสัญญากันไว้เป็นหลักฐานตามภาพถ่ายเอกสารหมายเลข 1 ซึ่งผู้ร้องได้ส่งเป็นพยานโดยผู้แทนนายจ้างรับรองว่าถูกต้อง พวกลูกจ้างจึงกลับเข้าทำงานตามเดิมในตอนดึกของวันที่ 29 พฤศจิกายน 2516 นั้นเอง ในการนี้มีทรัพย์สินของโรงแรมสูญหายเท่าที่ปรากฏตามพยานหลักฐานคือเบียร์ขวดใหญ่ขาดจำนวน 120 สุราวิสกี้ขาดจำนวน 1 ขวด และเบียร์ขวดเล็กเกินจำนวน 76 ขวด

ต่อมาในวันที่ 26 ธันวาคม 2516 ลูกจ้างของโรงแรมชวลิตหลายคนได้ไปถามนายมนตรี แซ่เตา ผู้ร้องในฐานะเคยเป็นตัวแทนลูกจ้างว่าเงินค่าบริการซึ่งตามปกติทางโรงแรมเคยจ่ายให้ลูกจ้างในวันที่ 25 ของทุกเดือนนั้น ทำไมสำหรับเดือนธันวาคมล่วงเข้ามา วันที่ 26 แล้วทางโรงแรมจึงยังไม่จ่าย นายมนตรีผู้ร้องจึงได้ไปติดต่อสอบถามแผนกบัญชีให้ แต่ทางแผนกบัญชีตอบว่าไม่ทราบถ้าต้องการทราบก็ให้ไปถามประธานคือนายชวลิต เอนอง นายมนตรี ผู้ร้องจึงไปสอบถามนายชวลิต ซึ่งตรวจงานก่อสร้างโรงแรมแห่งใหม่อยู่ห่างจากโรงแรมชวลิตประมาณ 100 เมตร ขณะนั้นเป็นเวลาประมาณ 16 นาฬิกา ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างเวลาทำงานของนายมนตรีผู้ร้อง เมื่อไปพบกับนายชวลิตและสอบถามถึงค่าบริการนายชวลิตไม่ตอบแต่ได้ไล่นายมนตรีผู้ร้องออกจากหน้าที่ในขณะนั้นและสั่งให้แผนกบุคคลทำคำสั่งพักการจ้างนายมนตรีผู้ร้องตามเอกสารหมายเลข 7 และต่อมาในวันที่ 29 ธันวาคม 2516 ได้มีคำสั่งเลิกจ้างนายวิจิตร มหาสิน นายเรวัต เทียนสว่าง นายโอ แซ่เฮ้ง นายชลิต มีสำราญ นายยอด นันทามิ และนายประศาสน์ อารัมภีร์ ผู้ร้อง ในวันที่ 31 ธันวาคม 2516 ได้มีคำสั่งเลิกจ้างนายสมชาย มุนินทร์นพมาศ กับนายสมหมาย นกเทียน ผู้ร้อง

ประเด็นที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะวินิจฉัยตามคำร้องของผู้ร้องประกอบกับคำให้การของฝ่ายนายจ้างมีดังนี้

1. การที่นายจ้างสั่งเลิกจ้างผู้ร้องทั้ง 9 คนนี้ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานหรือไม่
2. ผู้ร้องควรได้รับค่าชดเชยตามคำร้องหรือไม่เพียงใด

พิจารณาจากพยานหลักฐานที่ฝ่ายนายจ้างนำสืบปรากฏว่า

ว่า นายสมหมายผู้ร้องไม่สวมหมวกในขณะปฏิบัติหน้าที่แต่นายสมหมายผู้ร้องให้การว่า เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2516 ผู้ร้องไปพบนายปิยะผู้จัดการฝ่ายบุคคลเมื่อสอบถามว่าเหตุใดทางโรงแรมจึงเลิกจ้างนายชลิต มีสำราญ นายปิยะแจ้งว่าเป็นคำสั่งฝ่ายบริหารและทันใดนั้นก็สั่งพักงานผู้ร้อง โดยอ้างว่าฝ่ายบริหารสั่ง และต่อมาได้มีคำสั่งเลิกจ้างผู้ร้อง เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2516 ตามพยานเอกสารหมายเลข 9 ซึ่งเป็นคำให้การของนายสมภพ มาเจริญ ต่อ ร.ต.ต. อำพนธ์ กระแสสินธ์ ผู้สอบสวนฝ่ายบุคคลของนายจ้างลงวันที่ 25 ธันวาคม 2516 อ้างว่าวันที่ 24 ธันวาคม 2516 เวลาประมาณ 21.00 น. นายสมภพพยานพบนายสมหมายผู้ร้องแต่งกายไม่เรียบร้อยขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่สวมหมวกและติดหมายเลขประจำตัว จึงได้แจ้งให้ผู้จัดการห้องอาหารมาดูแล้วไปตรวจงานอื่นต่อ แต่นายปิยะผู้จัดการฝ่ายบุคคลของนายจ้างให้การว่านายสมภพ ได้มารายงานให้นายปิยะทราบพร้อมกับนายแฉล้ม แต่เอกสารหมายเลข 9 ที่นายแฉล้มผู้จัดการห้องอาหารบางกะปิให้การว่าเป็นบันทึกการสอบสวนซึ่งนายแฉล้มสอบสวน นายสมภพ ร่วมรับนายปิยะผู้จัดการฝ่ายบุคคล และบันทึกการสอบสวนเอกสารหมายเลข 9 นี้ ได้จัดทำขึ้นหลังจากที่นายสมหมายผู้ร้องถูกผู้จัดการฝ่ายบุคคลสั่งเลิกจ้างไปแล้ว

5. กรณี นายสมชาย มุนินทร์นพมาศ นายจ้างกล่าวหาว่านอนหลับในระหว่างเวลาที่ต้องปฏิบัติการตามหน้าที่ โดยมีนายสมภพ มาเจริญ พนักงานตรวจการให้การว่า ตนได้พบนายสมชายนอนหลับในระหว่างเวลาต้องปฏิบัติการตามหน้าที่ โดยนำเก้าอี้มาต่อกันภายในห้องอาหาร ซึ่งจัดไว้ให้แขกรับประทานจึงได้เขียนรายงานเสนอหัวหน้าแผนกบุคคลในเช้าวันรุ่งขึ้น แต่นายสมชายผู้ร้องให้การปฏิเสธ เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลจากคำพยานและกรณีแวดล้อมแล้วทำให้ไม่น่าเชื่อว่านายสมชายผู้ร้องจะกระทำผิดจริงตามคำกล่าวหาของนายจ้างเพราะการที่ลูกจ้างจะนำเก้าอี้ในห้องอาหารซึ่งจัดไว้ให้แขกรับประทานมาต่อนอนภายในห้องอาหารนั้น ระหว่างเวลาต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามคำกล่าวอ้างนั้นจะทำได้ก็แต่ในที่ซึ่งปราศจากข้อบังคับการทำงานและวินิจฉัยของลูกจ้างตลอดจนการควบคุมดูแลของนายจ้างหย่อนยานขาดระเบียบเท่านั้น แต่โรงแรมชวลิตเป็นกิจการที่ดำเนินไปโดยมีระเบียบข้อบังคับ มีผู้ตรวจการคอยดูแลสอดส่อง ไฉนลูกจ้างจะกล้าทำความผิดอันง่ายต่อการพบเห็นของบุคคลโดยทั่วไปและบังอาจถึงขนาดนำเก้าอี้มาต่อกันนอนในห้องอาหารซึ่งจัดไว้สำหรับแขกรับประทานในการเวลาปฏิบัติงานของโรงแรมเช่นนี้

6. กรณีนายเรวัต เทียนสว่าง นายโอ แซ่เฮ้ง นายชลิต มีสำราญ และนายยอด นันทามิ นายจ้างกล่าวหาว่าละทิ้งหน้าที่ ในเวลาทำงานอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายให้แก่บริษัทโดยมีนายสมภพ มาเจริญ พนักงานตรวจการให้การว่า เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2516 เวลาประมาณ 21 นาฬิกา ตนได้ไปตรวจการตามหน้าที่พบบุคคลทั้ง 4 ยืนคุยกันอยู่จึงได้ตักเตือนแต่เมื่อกลับมาอีกครั้งเวลาประมาณ 23 นาฬิกา พบบุคคลดังกล่าวยังยืนจับกลุ่มคุยกันอยู่แสดงว่าไม่เชื่อฟังคำตักเตือน ตนจึงรายงานให้ฝ่ายจัดการบุคคลทราบ

มีข้อน่าสังเกตเกี่ยวกับคำให้การของนายสมภพ มาเจริญ พนักงานตรวจการที่พบผู้ร้องหลายคนทำผิดต่างกรรมต่างวาระกัน นายสมภพได้ให้การว่าได้รายงานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลทุกครั้ง แต่เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานไปขอรับรายงานตามที่นายสมภพกล่าวอ้างจากนายจ้างก็ไม่ได้และหลักฐานที่นายจ้างนำส่งต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็แสดงให้เห็นว่าจัดทำขึ้นภายหลังทั้งสิ้น

อนึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พยายามติดต่อเชิญนางสาวสุนีย์ แซ่โง้ว ซึ่งเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัดเศรษฐสัมพันธ์โยชา และนายชวลิต ทั้งสัมพันธ์ซึ่งเป็นกรรมการและผู้จัดการบริษัท บางกอกพลาซ่า จำกัด มาพบเพื่อให้มาชี้แจงข้อเท็จจริงหลายครั้ง แต่ทั้งสองคนก็ไม่ได้มาพบคณะกรรมการโดยอ้างเหตุผลต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลกรณีแวดล้อมประกอบกันแล้วพฤติการณ์ที่ปรากฏรับฟังได้ว่าพวกผู้ร้องทั้ง 9 คน ได้ถูกนายจ้างให้ออกจากงานโดยหาสาเหตุต่าง ๆ กันซึ่งแต่ละคนบ้างก็น่าเชื่อว่าจะได้ทำผิดจริงแต่บางคนก็ไม่น่าเชื่อว่าจะได้ทำผิด ส่วนที่เป็นความผิดจริงก็ล้วนแต่เป็นความผิดเล็กน้อยซึ่งไม่สมกับโทษไล่ออก ประกอบกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเองได้กำหนดโทษทางวินัยไว้เป็นขั้นตอนลดหลั่นตามลำดับ

1. กรณีนายวิจิตร มหาสิน ผู้ร้อง ฝ่ายนายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2516 แต่พยานหลักฐานฝ่ายนายจ้างเอง คือคำให้การของนายปิยะ ปิตตะพันธ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และคำให้การของนางวิไล ผุดผาด พนักงานโทรศัพท์ ปรากฏว่าบุคคลทั้งสองให้การสอดคล้องต้องกัน ยืนยันว่านายวิจิตร มหาสิน ผู้ร้อง ได้กระทำการตามข้อกล่าวหาเป็นความผิดคือใช้โทรศัพท์ของโรงแรมในกิจการส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตนั้น เป็นเวลา 30 ธันวาคม 2516 ซึ่งเป็นวันหลังจากถูกเลิกจ้างไปแล้ว

2. กรณีนายมนตรี แซ่เตา ผู้ร้อง ฝ่ายนายจ้างมีคำสั่งพักการจ้าง โดยยังไม่มีคำสั่งเลิกจ้าง แต่นายปิยะ ปิตตะพันธ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของนายจ้างอ้างต่อคณะกรรมการฯ ว่าต่อมานายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างคณะกรรมการฯ จึงได้ให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานไปที่โรงแรมชวลิตพร้อมกับนายปิยะเพื่อขอคำสั่งดังกล่าวแต่นายปิยะไม่อาจมอบคำสั่งให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานได้โดยอ้างว่าหาคำสั่งนั้นไม่พบ ตามคำสั่งพักงานอ้างว่าปฏิบัติหน้าที่บกพร่องก่อให้เกิดความสูญเสียแก่บริษัทแต่ตามคำให้การของนายปิยะ ปิตตะพันธ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้การว่าเหตุที่พักงานหรือเลิกจ้างนายมนตรีผู้ร้องเนื่องจากละทิ้งหน้าที่ในระหว่างปฏิบัติงาน (คือไปพบนายชวลิต ประธานกรรมการบริหารเมื่อเวลา 16.00 น. อันอยู่ในระหว่างเวลาปฏิบัติงาน) สำหรับกรณีแรกได้ความว่าในระหว่างนัดหยุดงานเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2516 นั้น นายมนตรีผู้ร้องได้ร่วม[illegible]งานด้วย ฝ่ายนายจ้างได้จัดพนักงานบาร์จากโรงแรมอื่นเข้าปฏิบัติหน้าที่แทนนายมนตรีผู้ร้องต่อมาวันที่ 30 พฤศจิกายน 2516 นายมนตรีผู้ร้องเข้าปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 23.00 น. ถึง 7.00 น. ของวันที่ 1 ธันวาคม 2516 เมื่อออกเวรแล้วจึงขอให้แผนกบัญชีตรวจสอบจำนวนเครื่องดื่มในบาร์เนื่องจากมีคนเข้าออกสับสนในบาร์ระหว่างนัดหยุดงาน ผลก็ปรากฏว่ามีเครื่องดื่มขาดและเกินจำนวนดังกล่าวมาแล้วซึ่งการขาดหรือเกินจำนวนนี้จะฟังว่าเป็นเพราะการกระทำของนายมนตรีผู้ร้องยังไม่ถนัดนักเพราะในวันนัดหยุดงาน นายจ้างได้จัดให้ผู้อื่นมาปฏิบัติหน้าที่ในบาร์แทนนายมนตรีผู้ร้อง และตามปกติหากเครื่องดื่มในบาร์ขาดจำนวน พนักงานประจำบาร์ซึ่งมีจำนวนรวม 3 นายด้วยกันต้องร่วมกันรับผิดเฉลี่ยกันออก ไฉนฝ่ายนายจ้างจึงถือเป็นความผิดของนายมนตรีผู้ร้องแต่เพียงผู้เดียว ส่วนข้อหาว่านายมนตรีผู้ร้องละทิ้งหน้าที่ไปพบนายชวลิตก็เนื่องจากทางโรงแรมไม่จ่ายค่าบริการตามกำหนด แผนกบัญชีซึ่งเป็นฝ่ายรับผิดชอบก็ไม่ให้ความกระจ่าง เมื่อคิดตามสภาพความเป็นจริงลูกจ้างยังชีพอยู่ได้ก็ด้วยค่าจ้าง เมื่อค่าจ้างหรือเงินอันควรได้ใด ๆ เมื่อถึงเวลาที่จะได้กลับไม่ได้ ลูกจ้างก็ย่อมต้องร้อนใจเดือดร้อนเป็นของธรรมดาหากแผนกบัญชีซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่โดยตรงจะอธิบายข้อขัดข้องให้นายมนตรีผู้ร้องเข้าใจ ปัญหาที่นายมนตรีผู้ร้องจะต้องไปพบนายชวลิตก็จะไม่เกิดขึ้น เมื่อความจำเป็นเกิดขึ้นเช่นนี้การที่นายมนตรีผู้ร้องจะละทิ้งหน้าที่ไปจริงยังฟังไม่ได้ว่าเป็นการกระทำผิด เพราะละทิ้งหน้าที่ไปหาผู้บังคับบัญชาโดยตรงด้วยเรื่องอันจำเป็นยิ่งแก่การยังชีพ

3. กรณีนายประศาสน์ อารัมภีร์ ผู้ร้องฝ่ายนายจ้างกล่าวหาว่าละทิ้งหน้าที่ในระหว่างทำงานโดยนายปิยะ ปิตตะพันธ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของนายจ้างให้การว่าเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2516 เวลาประมาณ 14.00 น. เห็นนายประศาสน์ผู้ร้องไปตามแผนกต่าง ๆ จึงเรียกหัวหน้าฟลอร์ 6 มาสอบถาม ได้ความว่านายประศาสน์ไปขอลายเซ็นจากลูกจ้างแผนกต่าง ๆ เพื่อให้นายจ้างจ่ายค่าแรงตามที่ตกลงกันไว้เพราะเงินค่าแรงควรจ่ายตั้งแต่วันที่ 28 ธันวาคม 2516 แล้วแต่ทางนายจ้างไม่ได้จ่ายให้นายปิยะจึงรายงานพฤติการณ์ของนายประศาสน์ผู้ร้องต่อคณะกรรมการบริหาร ซึ่งได้มีคำสั่งเลิกจ้าง กรณีนายประศาสน์ผู้ร้องนี้หากนายจ้างได้จ่ายค่าแรงงานตรงตามกำหนด เรื่องก็จะไม่เกิดขึ้นซึ่งเมื่อพิเคราะห์ถึงเงินค่าจ้างงวดนี้เป็นงวดสุดท้ายของปี ซึ่งทุกคนมีความจำเป็นและต้องการเงินไปจับจ่ายใช้สอยในเทศกาลปีใหม่ด้วยกันทั้งนั้น จึงเห็นว่าหากนายประศาสน์ผู้ร้องจะกระทำไปจริงก็เพื่อป้องกันรักษาสิทธิของตนตามควรแก่กรณี อย่างไรก็ตามการที่นายจ้างเลิกจ้างนายประศาสน์ผู้ร้องครั้งนี้ก็มิได้สอบสวนนายประศาสน์ร่วมกับหัวหน้าแผนกตามข้อตกลงเอกสารหมายเลข 1 (ดูคำให้การนายปิยะ ปิตตะพันธ์ พยานฝ่ายนายจ้าง)

4. กรณีนายสมหมาย นกเทียน ผู้ร้อง นายจ้างกล่าวหาว่าแต่งกายไม่เรียบร้อย ขณะปฏิบัติหน้าที่โดยนายปิยะ ปิตตะพันธ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของนายจ้างอ้างว่าได้รับรายงานจากนายสมภพ มาเจริญ พนักงานตรวจการ

ความหนักเบาแห่งการกระทำผิดตั้งแต่ตักเตือนด้วยวาจาจนถึงไล่ออก ผู้ร้องทั้ง ๙ นอกจากนายสมชาย มุนินทร์นพมาศ ไม่เคยมีประวัติว่าได้กระทำความผิดมาก่อน การสอบสวนถึงกรณีที่นายจ้างอ้างว่าเป็นความผิดก็ได้กระทำภายหลังที่ไล่บุคคลเหล่านั้นออกจากงานแล้ว จึงฟังได้โดยปราศจากข้อสงสัยว่าการที่นายจ้างไล่ผู้ร้องทั้ง ๙ คนออกจากงานนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน เนื่องจากผู้ร้องทั้ง ๙ เป็นตัวแทนลูกจ้างและผู้สนับสนุนในการเรียกร้องอัตราค่าจ้างเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2516 และคอยพิทักษ์ผลประโยชน์ของลูกจ้างตามข้อตกลงการทำงานฉบับวันที่ 29 พฤศจิกายน 2516 แทนลูกจ้างอื่นอยู่

จึงพร้อมกันวินิจฉัยชี้ขาดว่าการกระทำของบริษัท บางกอกพลาซ่า จำกัด และห้างหุ้นส่วนจำกัดเศรษฐ-สัมพันธ์โยธา ผู้บริหารงานโรงแรมชวลิตที่เลิกจ้างนายวิจิตร มหาสิน นายมนตรี แซ่เตา นายสมหมาย นกเทียน นายสมชาย มุนินทร์นพมาศ นายประศาสน์ อารัมภีร์ นายชลิต มีสำราญ นายยอด นันทามิ นายเรวัต เทียนสว่าง และนายโอ แซ่เฮ้ง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ฝ่าฝืนข้อ 72 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และอาศัยอำนาจตามความในข้อ 75 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีคำสั่งให้บริษัท บางกอกพลาซ่า จำกัด และห้างหุ้นส่วนจำกัดเศรษฐสัมพันธ์โยธา นายจ้างรับ นายวิจิตร มหาสิน นายมนตรี แซ่เตา นายสมหมาย นกเทียน นายสมชาย มุนินทร์นพมาศ นายประศาสน์ อารัมภีร์ นายชลิต มีสำราญ นายยอด นันทามิ นายเรวัต เทียนสว่าง นายโอ แซ่เฮ้ง กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างเหล่านั้นเคยได้รับในเดือนสุดท้ายตลอดระยะเวลาที่หยุดงาน หรือมิฉะนั้นให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้างเหล่านั้นเท่ากับค่าจ้างที่แต่ละคนเคยได้รับในเดือนสุดท้ายคนละ ๘ เดือน

ทั้งนี้ ให้นายจ้างปฏิบัติตามคำชี้ขาดนี้ ภายในกำหนด 15 วัน นับแต่วันได้รับคำชี้ขาดนี้เป็นต้น

(ลงชื่อ) (นายดำริ น้อยมณี) ประธานกรรมการ
(ลงชื่อ) (นายกำจัด ผาติสุวัณณ) กรรมการ
(ลงชื่อ) (นายอมร รักษาสัตย์) กรรมการ
(ลงชื่อ) (นายสนั่น วงศ์สุธี) กรรมการ
(ลงชื่อ) (นายเจริญ ศิริพันธ์) กรรมการ
(ลงชื่อ) (นายสุวรรณ รื่นยศ) กรรมการ
(ลงชื่อ) (นายลิ่วละล่อง บุนนาค) กรรมการ
(ลงชื่อ) (พล. ต. ประมาณ อดิเรกสาร) กรรมการ
(ลงชื่อ) (นายนิคม จันทรวิทุร) กรรมการ

แรงงานและกฎหมาย

● เป็นหนังสือซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตคนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้แรงงานในฐานะกรรมกรหรือผู้ใช้สมอง

● กล่าวถึงกฎเกณฑ์การทำงานประจำวัน ค่าจ้าง ผลประโยชน์สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

● เขียนขึ้นสำหรับคนธรรมดา ที่จะใช้เป็นคู่มือในการทำงาน

● ผู้เขียนมีส่วนร่างกฎหมายแรงงานทุกฉบับตั้งแต่ปี 2499 จนถึงปี 2519

● ผู้เขียน ศึกษาทางกฎหมายและสอนวิชากฎหมายแรงงาน ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, จุฬาฯ, รามคำแหง ตั้งแต่ปี 2499 จนถึงปัจจุบัน

แบบปก : สุรพล หิรัญศรี