ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน : ศึกษากรณีการคุ้มครองแรงงาน

DPU

ภาคภูมิ กาญจนสถิตย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2549

ISBN 974-671-469-4

Labour rights problems in state enterprises and non-governmental organizations : Study about labour rights protection

Phakphum Kanjanasatit

DPU

เลขทะเบียน.....0190418.....
วันลงทะเบียน.....21 มิ.ย. 2549.....
เลขเรียกหนังสือ.....344.0101
ภ414ป
[2548]

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2006

ISBN 974-671-469-4

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน : ศึกษากรณีการคุ้มครองแรงงาน

เสนอโดย นายภาคภูมิ กาญจนสถิตย์

สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

..... กรรมการ

(ศ.เกษมสันต์ วิลาวรรณ)

..... กรรมการ

(รศ.ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

วันที่ ๒๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

DPU

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วง ไปได้ก็โดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้เขียนขอน้อมระลึกถึงความกรุณาและความอนุเคราะห์ของท่านเหล่านี้ไว้ตลอดไป และขออุทิศให้แก่คุณแม่เพ็ญศรี กาญจนสถิตย์ ซึ่งได้ถึงแก่กรรมไปแล้ว

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ศ. ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาสละเวลาในการให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นทางวิชาการ ปัญหาในทางปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้เกิดผลสำเร็จ และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาอุสุข และศ.เกษมสันต์ วิลาวรรณ, รศ. ดร.วิจิตรา วิเชียรชม ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยได้ให้คำแนะนำและคำอธิบายที่เป็นพระคุณยิ่งเพื่อให้ผู้เขียนเข้าใจและเห็นปัญหาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนในการศึกษาและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อพ.ต.ท. พิธี กาญจนสถิตย์ และคุณรัชนีกร กาญจนสถิตย์ ที่ได้ให้ความรักและเป็นกำลังใจช่วยเหลือแก่ผู้เขียนในการศึกษาตลอดมาจนประสบความสำเร็จ รวมทั้งขอขอบพระคุณคุณนันทวัน ขิรณะ เจ้าหน้าที่โครงการศึกษาปริญญาโทที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาปริญญาโททุกคนเป็นอย่างดีไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ภาคภูมิ กาญจนสถิตย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฆ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 สมมติฐานในการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
2. วิวัฒนาการและหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์	4
2.1 วิวัฒนาการของแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ	7
2.1.1 ความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย	15
2.1.2 หลักกฎหมายสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	22
2.2 วิวัฒนาการของแรงงานภาคเอกชน	24
2.2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน	26
2.2.2 หลักกฎหมายสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน	33
3. สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชน	36
3.1 หลักเกี่ยวกับความเสมอภาคตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ	38
3.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคในประเทศไทย	41
3.1.2 ประเภทของหลักความเสมอภาค	43
3.2 สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจตามมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	45
3.2.1 มาตรฐานสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานหญิง	46

DPU

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

3.2.2 มาตรฐานสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด..... 47

3.2.3 มาตรฐานสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชย..... 48

3.3 สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาคเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน..... 50

3.3.1 การกำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้างและการผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง..... 50

3.3.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง..... 51

3.3.3 การบอกกล่าวเพื่อเลิกจ้าง..... 53

3.3.4 ค่าชดเชย..... 54

3.3.5 การพักงานของลูกจ้าง..... 58

4. วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างในภาคเอกชน..... 66

4.1 ปัญหากรณีการล่วงเกินทางเพศ..... 66

4.2 ปัญหากรณีการพักงาน..... 69

4.3 ปัญหากรณีการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง..... 71

4.4 ปัญหากรณีดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม..... 73

4.5 ปัญหากรณีค่าชดเชย..... 75

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ..... 81

5.1 บทสรุป..... 81

5.2 ข้อเสนอแนะ..... 84

บรรณานุกรม..... 88

ภาคผนวก..... 92

ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534..... 93

ประวัติผู้เขียน..... 104

DPU

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

3.1 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ
เปรียบเทียบลูกจ้างในภาคเอกชน..... 60

4.1 แสดงการจ่ายค่าชดเชยของลูกจ้างในภาคเอกชน
และลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ..... 79

DPU

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน : ศึกษากรณีการคุ้มครองแรงงาน

ชื่อผู้เขียน ภาคภูมิ กาญจนสถิตย์

อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร. ธีระ ศรีธรรมรักษ์

สาขาวิชา นิติศาสตร์

ปีการศึกษา 2548

บทคัดย่อ

ปัจจุบันสิทธิประโยชน์ต่างๆของลูกจ้างภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจต่างมีกฎหมายแต่ละฉบับบัญญัติคุ้มครองแรงงานไว้ โดยในส่วนของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจนั้นมีการกำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ไว้ในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ส่วนลูกจ้างในภาคเอกชนมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนนั้น กฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานไม่เท่ากัน ทำให้เกิดปัญหาและความไม่เสมอภาคกันในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆในกรณีการคุ้มครองการทำงาน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดวิวัฒนาการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน และศึกษาเปรียบเทียบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ กรณีการคุ้มครองการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานไม่เท่ากัน รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน กรณีการคุ้มครองการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชน

ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 กับลูกจ้างในภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจหลายเรื่องที่ยังไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองหรือคุ้มครองไม่เทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชน จึงก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่อลูกจ้างหลายประการ ได้แก่ 1. ปัญหาการล่วงเกินทางเพศของผู้บังคับบัญชา 2. ปัญหาการพักงาน

3. ปัญหาบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง 4. ปัญหาดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม 5. ปัญหาค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอเพื่อให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับสิทธิประโยชน์ที่ดี สร้างความเป็นธรรม และมีความเสมอภาคกันทั้งภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในเรื่องการล่วงเกินทางเพศ การพักงาน การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง ดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ เพื่อให้เท่าเทียมเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน

DPU

Theisis Title	Labour rights problems in state enterprises and non-governmental organizations : Study about labour rights protection
Author	Phakphum Kanjanasatit
Thesis Advisior	Professor Dr. Thira Srithanaraks
Department	Law
Academic Year	2005

ABSTRACT

Nowadays all employee's rights both in state enterprises and in non-governmental organizations are being protected by their own labour laws. The State Enterprise Labour Relations Committee's Regulation B.E.2534 is implemented for the use of state enterprises but in non-governmental organizations all employees' rights will be protected by Labour Protection Act B.E.2541. The study shows that labour protection of both mentioned entities are not equal which leading to the unfair treatment of their rights.

Main objective of this thesis is to study about the evolution of labour rights protection both in state enterprise and non-governmental organizations and also study their laws in comparison which appeared that there is an unequal treatment of their rights. Study including analyzing their rights especially the work protection area in order to improve state enterprise labour rights standard to the same level as in non-governmental organizations.

The study indicated that labour protection area of state enterprise according to The State Enterprise Labour Relations Committee's Regulation B.E.2534 is either not cover as much as or provide less benefit than in non-governmental organizations. The problem mentioned above also making several impacts as (1.) sexual Harassment from employer (2.) suspension problem (3.) sending advance notice to lay-off (4.) interest and surcharge problem (5.) severance pay problem.

In conclusion, from my opinion, there should be a revised of State Enterprise Labour relations Act B.E.2543 in the area of sexual harassment, suspension, sending advance notice to lay-off, interest and severance pay which is for the best benefit and the righteousness for state enterprises employees and to equal their rights to the non-governmental organizations.

DPU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจมีความสำคัญและมีส่วนรวมในการพัฒนาในด้านแรงงานและการพัฒนาประเทศ ซึ่งเมื่อปี พ.ศ. 2534 รัฐบาลได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเรียกว่า"พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 "ซึ่งใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจและต่อมาในปี 2543 ได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนความมั่นคงของประเทศ โดยได้ยกเลิกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ขึ้นแทน ซึ่งในกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นั้นเป็นกฎหมายที่มีแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกันสามารถตกลงในเรื่อง สิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอันลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติ

ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ให้อำนาจคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งคณะกรรมการฯได้ออกระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 โดยได้วางระเบียบเกี่ยวกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจและได้กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ไว้ 6 หมวด ดังนี้

หมวด 1 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน

หมวด 2 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานหญิง

หมวด 3 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

หมวด 4 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินทดแทน

หมวด 5 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ

หมวด 6 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชย

ต่อมาพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ถูกยกเลิกแต่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในบทเฉพาะกาลมาตรา 95 กำหนดว่า"บรรดาระเบียบ ประกาศ มติ คำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีอยู่ก่อนพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับต่อไป" ทำให้ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจยังมีผลใช้บังคับต่อไป จะเห็นได้ว่ามาตรฐานสิทธิประโยชน์ดังกล่าวนั้นยังขาดความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์บางประการทำให้ไม่เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชนซึ่งให้ความคุ้มครองและได้รับสิทธิประโยชน์โดยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ เช่นสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานหญิงในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างในเรื่องการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือในส่วนที่เกี่ยวกับการที่นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดหรือเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าชดเชย ให้ตามกำหนดเวลา เป็นต้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิดวิวัฒนาการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบถึงปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ กรณีคุ้มครองการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534

3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนกรณีคุ้มครองการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชน

1.3 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

DPU

1.4 สมมติฐานในการศึกษา

ปัจจุบันสิทธิประโยชน์ต่างๆของลูกจ้างภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจต่างมีกฎหมายแต่ละฉบับบัญญัติคุ้มครองแรงงานไว้ โดยในส่วนของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจนั้นมีการกำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ไว้ในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ส่วนลูกจ้างในภาคเอกชนมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนนั้น กฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานไม่เท่ากัน ทำให้เกิดปัญหาและความไม่เสมอภาคกัน ในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆในกรณีการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะแก้ไขและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายดังกล่าวต่อไปเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกับลูกจ้างภาคเอกชน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆกรณีการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชน

2. ทำให้ทราบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆกรณีคุ้มครองการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างเอกชนได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองแรงงานเสมอภาคกัน

3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชน

บทที่ 2
วิวัฒนาการและหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์

กฎหมายแรงงานได้แก่กฎหมายที่รัฐตราขึ้นเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และรัฐที่พึงมีต่อกันอันเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการจ้างแรงงานและการประกอบอุตสาหกรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของนานาอารยประเทศต่างๆ กฎหมายแรงงานอาจแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนหนึ่งได้แก่ กฎหมายแรงงานในส่วนที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในลักษณะที่เป็นปัจเจกชน(Individual labour law) กฎหมายแรงงานส่วนนี้จะกำหนดความสัมพันธ์ในทางแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยมุ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละคน จะมีเนื้อหากล่าวถึงสัญญาจ้างแรงงานว่ามีลักษณะและองค์ประกอบเช่นใด สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอันเกิดจากสัญญาจ้างแรงงาน เพียงใดที่นายจ้างกับลูกจ้างจะทำความตกลงในเรื่องเงื่อนไขการจ้างการทำงานรวมไปถึงการระงับของสัญญาจ้างแรงงานว่าเกิดได้ในกรณีใดบ้าง นอกจากนี้กฎหมายแรงงานในส่วนนี้ยังรวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างทำงานให้แก่นายจ้างด้วย และส่วนที่สองจะเป็นกฎหมายแรงงานที่มุ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ในทางแรงงานระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายผู้ใช้แรงงานในลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการประกอบอุตสาหกรรม อาจเรียกได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรืออุตสาหกรรมสัมพันธ์(Collective labour law หรือ Industrial relations law) กฎหมายในส่วนนี้จะกำหนดนิยามของบุคคล หรือคณะบุคคลที่จะเข้ามีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ในทางแรงงาน เช่น องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สิทธิและหน้าที่ขององค์กรในทางแรงงานดังกล่าว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การจัดทำ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงและการมีผลกระทบของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างแต่ละคนในสถานประกอบการนั้นๆ ข้อพิพาทแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น

กฎหมายแรงงานนั้นมีลักษณะผสมกันระหว่างกฎหมายเอกชนกฎหมายมหาชนและกฎหมายสังคม โดยในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชน เป็นส่วนที่กำหนดสัมพันธ์ในทางแพ่งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในส่วนนี้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีสิทธิเสรีภาพที่จะเจรจาต่อรองกันได้ โดยแต่ละฝ่ายจะต้องระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของตนเอง เมื่อตกลงกันแล้ว แม้ข้อตกลงจะแตกต่างไปจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ หากไม่ขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของ

ประชาชน ข้อตกลงนั้นก็มีผลใช้บังคับได้ กฎหมายส่วนนี้มักบัญญัติไว้ในกฎหมายแพ่ง และในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชนนี้มีลักษณะเป็นข้อบังคับที่รัฐในฐานะผู้มีอำนาจเหนือกว่าบัญญัติขึ้น เพื่อบังคับนายจ้างและลูกจ้างที่มีอำนาจด้อยกว่าให้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของมหาชนมากกว่าสิทธิเสรีภาพในการแสดงเจตนาของคู่สัญญา หากนายจ้างลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องคนใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ จะมีความผิดและได้รับโทษจากรัฐ กฎหมายในส่วนนี้มักอยู่ในรูปกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541,พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นต้น กฎหมายแรงงานในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชน ถือเป็นกฎหมายเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ดังนั้น นิติกรรมที่ทำฝ่าฝืนกฎหมายในส่วนนี้จะตกเป็นโมฆะ ใช้บังคับไม่ได้[1]

ในส่วนของกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ในช่วงปี พ.ศ. 2498-2499 ได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ต่อมาวันที่ 1 มกราคม 2500 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานโดยตรงฉบับแรกของประเทศไทย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนคือกฎหมายคุ้มครองแรงงานกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์[2] หลังจากใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้ปีเศษ เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และในปี พ.ศ. 2511 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 โดยในปี พ.ศ. 2515 ในสมัยจอมพลถนอม กิติขจร ในฐานะหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 และให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกข้อกำหนด เพื่อจัดให้มีการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่างๆ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเพื่อคุ้มครองการใช้งานไว้หลายฉบับ ฉบับที่สำคัญได้แก่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งมีเนื้อหาให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่อง การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ ค่าชดเชย เงินทดแทน และสวัสดิการต่างๆ และต่อมาในปี พ.ศ. 2518 ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับสำคัญของไทยซึ่งมีเนื้อหากล่าวถึง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ

---

[1] พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น ก (2545). **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** หน้า 2-5.

[2] หยุด แสงอุทัย. (2500). **คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน.** หน้า 75-78

จ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งข้อเรียกร้อง การระงับข้อพิพาทแรงงาน รวมถึงองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง ต่อมาในปี พ.ศ. 2528 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มีผลยกเลิกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 และในปี พ.ศ. 2533 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความคุ้มครองช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน รวมทั้งให้การสงเคราะห์ลูกจ้างและผู้ประกันตนในกรณีทุพพลภาพ คลอดบุตร ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน

ในปี พ.ศ. 2534 หลังจากคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ(ร.ส.ช.) ยึดอำนาจรัฐได้มีการผลักดันให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจหลุดพ้นจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ และให้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเป็นการเฉพาะ ได้แก่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยให้เหตุผลไว้ท้ายพระราชบัญญัติว่า "โดยที่รัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน มีหลายรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการสาธารณูปโภคแก่ประชาชนมีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับรัฐตลอดจนการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการของเอกชน สมควรมีกฎหมายกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐ การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นข้อเสนอและข้อร้องทุกข์ องค์ทำหน้าที่ พิจารณาชี้ขาดข้อเสนอเป็นการเฉพาะ แตกต่างไปจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กรเอกชน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้..."

ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ออกระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงานลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับเรื่องวันและเวลาทำงาน การคุ้มครองพนักงานหญิง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทน สวัสดิการ ค่าชดเชยฯลฯ ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ถูกยกเลิกไปโดยผลของการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ สมควรที่จะปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงานพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความมั่นคงของประเทศ และ

ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540[3] ซึ่งในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้กำหนดในส่วนที่เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไว้ในบทเฉพาะกาลในมาตรา 95 กำหนดว่า"บรรดาระเบียบ ประกาศ มติ คำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีอยู่ก่อนพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับต่อไป

2.1 วิวัฒนาการของแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ

วิวัฒนาการแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยนั้นสามารถสรุปได้เป็น 2 ช่วงระยะเวลา คือ ระยะเวลาก่อนการตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และระยะเวลาตั้งแต่การใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จนถึงการตราพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2543 ดังนี้

1. ช่วงระยะเวลาก่อนการตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ในช่วงระยะเวลาก่อนการตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีการรวมตัวของพนักงานรัฐวิสาหกิจเกิดขึ้นมานานแล้วตั้งแต่ระยะแรกๆที่ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ออกมาใช้บังคับโดยสมบูรณ์ ซึ่งการรวมตัวดังกล่าวได้ทำอย่างปกปิด เนื่องจากสภาพทางสังคมและสภาพทางการเมืองไม่เอื้ออำนวย แต่ก็ได้มีอิทธิพลและบทบาทต่อกระบวนการแรงงานในประเทศไทยตลอดมา ครั้นเมื่อประเทศไทยได้มีกฎหมายแรงงานตามที่สากลประเทศยึดถือปฏิบัติมาใช้บังคับ การรวมตัวจัดตั้งกลุ่มของพนักงานรัฐวิสาหกิจจึงได้กระทำอย่างเปิดเผยและได้ใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานกำหนด อันถือเป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ทางแรงงานในรัฐวิสาหกิจอย่างแท้จริง โดยมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานต่างๆมากมายเพื่อสร้างพลังต่อรองและได้พัฒนาความสัมพันธ์ทางแรงงานมาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งมีการตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ประเทศไทยไม่มีกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะเพียงแต่มีการออกบทบัญญัติเกี่ยวกับคนงานเป็นครั้งเป็นคราวจึงไม่ได้คำนึงถึงปัญหาความสัมพันธ์ทางแรงงานมากนัก เนื่องจากสภาพการทำงานในสมัยก่อนมีลักษณะเป็นข้าทาสหรือไพร่ จึงมีบทบัญญัติเกี่ยวกับทาสหรือการเกณฑ์แรงงานเพื่อประโยชน์ของเจ้านครหรือรัฐ[4] ต่อมาในปี พ.ศ. 2444 จึงได้มีกฎหมายเกี่ยวกับคนงานฉบับแรกก็คือ "ข้อบังคับของกรมตำรวจเกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ" เพื่อป้องกันการลักขโมย ซึ่งกฎหมายนี้มี

---

[3] พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 8-12.

[4] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2532). **รัฐวิสาหกิจกับการใช้บังคับกฎหมายแรงงาน**. หน้า 18-20.

ลักษณะเป็นการควบคุมมากกว่าดูแล ในปี พ.ศ. 2459 ก็ได้มีบทบัญญัติให้กรรมกรลากรถจดทะเบียนใบอนุญาตเพื่อเป็นการคุ้มครองความปลอดภัยของผู้โดยสารซึ่งก็เป็นการควบคุมอาชีพของคนต่างด้าว ในระยะนั้นประเทศไทยได้มีการจัดตั้งงานอุตสาหกรรมมากขึ้น จึงเป็นเหตุผลให้รัฐบาลพิจารณาถึงปัญหาแรงงาน และในปี พ.ศ. 2472 ได้มีการประกาศใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 มีบทบัญญัติ 12 มาตรา (มาตรา 575-586) ที่ได้บัญญัติถึงการจ้างแรงงาน การจ่ายสินจ้าง การเลิกจ้าง สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ถือเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับแก่การจ้างแรงงานทุกประเภททั้งภาครัฐและเอกชนที่ใช้ยึดถือเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยโดยคณะราษฎร์ได้มีนโยบายด้านแรงงานเด่นชัดขึ้นเพื่อต้องการช่วยให้ประชาชนมีงานทำ ในช่วงดังกล่าวความคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชนได้แพร่หลายอย่างกว้างขวาง ได้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นหลายครั้ง เช่นการนัดหยุดงานของลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทย(พ.ศ.2479) เป็นต้น การรวมตัวและนัดหยุดงานส่วยใหญ่จะเป็นกิจการเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจซึ่งมีผู้ใช้แรงงานจำนวนมาก ทำให้รัฐบาลต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญต่อปัญหาของกรรมกร ได้มีการเคลื่อนไหวในวงการสภาผู้แทนราษฎรและรัฐบาลที่จะออกกฎหมายแรงงานหลายครั้งแต่ไม่สำเร็จจนเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 และหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นช่วงที่บรรยายกาศทางการเมืองเป็นไปในด้านประชาธิปไตย รัฐบาลและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ได้ให้ความสนใจในปัญหาเศรษฐกิจ สังคมและแรงงานมากขึ้น การดำเนินอุตสาหกรรมต่างๆของไทยได้เริ่มขึ้นโดยรัฐบาลส่งเสริมจริงจังคนงานได้เริ่มจัดตั้งเป็นสมาคมและรวมตัวกันเป็นสภาแรงงาน กิจการต่างๆ ทั้งทางด้านสาธารณูปโภคเช่น น้ำประปา ไฟฟ้า การเดินรถและเรือ ฯลฯ รวมทั้งอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น โรงงานยาสูบ ปูนซีเมนต์ โรงต้มกลั่นสุรา ฯลฯ ได้กลายเป็นแหล่งกำเนิดของสหภาพแรงงาน[5] ซึ่งเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิและประโยชน์ของตน ประกอบกับมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มีการนัดหยุดงานในหลายครั้ง พ.ศ. 2499 รัฐบาลจึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ต่อสภาผู้แทนราษฎร และได้ประกาศเป็นกฎหมายใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่วางข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ไว้อย่างกว้างขวาง ดังจะเห็นได้ว่า ข้อความคิดทางแรงงานในรัฐวิสาหกิจในระยะแรกที่ไม่มีกฎหมายแรงงานมารองรับนั้น ยังไม่เห็นเด่นชัดเนื่องจากในช่วงแรกยังไม่มีการรวมตัวแต่แรงงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยเริ่มมีการแสดงตนชัดแจ้งขึ้นตั้งแต่หลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.

---

[5] สุภชัย มนัสไพบูลย์. (2527). **สหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจไทย**. หน้า 54.

2475 โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่มีการรวมตัวของผู้ทำงานในรัฐวิสาหกิจมากขึ้นประกอบกับการประกอบการในภาคเอกชนยังมีไม่มาก สหภาพแรงงานที่เป็นแกนนำในยุคนั้นก็คือ สหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจต่างๆ คือรถไฟ การไฟฟ้า ยาสูบ การท่าเรือ เป็นต้น การรวมตัวดังกล่าวกระทำโดยอาศัยบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเป็นการหลักประกันการใช้สิทธิและเสรีภาพของประชาชน ก่อนที่จะมีกฎหมายแรงงานคือพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มารองรับ ฉะนั้นจึงไม่มีการแบ่งแยกระหว่างแรงงานเอกชนและแรงงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานรัฐวิสาหกิจเองก็ได้ใช้สิทธิทางด้านแรงงานมาตั้งแต่สมัยที่ยังไม่มีกฎหมายแรงงานจนกระทั่งมีกฎหมายแรงงานใช้บังคับ ซึ่งกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับกับพนักงานรัฐวิสาหกิจในอดีตจนถึงปัจจุบันได้แก่

-พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่ได้ตราขึ้นอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ในเรื่องแรงงาน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 ซึ่งรัฐบาลในสมัยนั้นคือ จอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้เสนอร่างพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2499 ต่อสภาผู้แทนราษฎรในวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2499 โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้ “โดยที่ประเทศไทยได้วิวัฒนาการมาจนบัดนี้ พาณิชยกรรม อุตสาหกรรมและธุรกิจ มีความเจริญมากขึ้นถึงขั้นที่จะต้องมีการคุ้มครองแรงงานเพื่อประโยชน์ร่วมกันและการประสานงานตลอดจนความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและโดยที่ได้คำนึงถึงการที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การการกรรมกรระหว่างประเทศมาตั้งแต่แรกซึ่งเป็นการแสดงความสนใจของประเทศไทยต่อการใช้แรงงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญในทางเศรษฐกิจทั้งในด้านผลิตและบริโภค และโดยที่รัฐบาลนี้มีนโยบายส่งเสริมแรงงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในอันที่จะพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมความเป็นธรรมแห่งสังคมตามครรลองแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย จึงเห็นสมควรตรากฎหมายวางระเบียบการใช้แรงงานหรือสภาพการทำงาน รับรองสิทธิของลูกจ้างที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ตลอดจนกำหนดวิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างกันเพื่อให้เป็นมาตรฐานที่จะเป็นหลักประกันสวัสดิภาพ อนามัย และความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ฉะนั้นเพื่อให้เป็นประโยชน์ตามเจตนารมณ์ดังกล่าวและเพื่อให้การพิจารณาร่างกฎหมายนี้เป็นไปตามวิธีการประชาธิปไตย รัฐบาลจึงได้ปรึกษาหารือร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนรับฟังมติชนรวมทั้งได้อาศัยหลักการซึ่งองค์การการกรรมกรระหว่างประเทศได้ตราไว้เป็นมาตรฐาน กับบรรดากฎหมายว่าด้วยแรงงานที่กำลังใช้อยู่นานาประเทศ ประกอบการพิจารณากลั่นกรองให้เหมาะสมกับสภาวะในประเทศไทยด้วย ซึ่งจะเป็นผลให้กิจการพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และธุรกิจดำเนินไปโดยเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีเมตตาธรรมต่อกัน” การเสนอกฎหมายฉบับนี้ถือเป็นการริเริ่มอันสำคัญยิ่งประการหนึ่งในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย กล่าวโดยเฉพาะ

แรงงานฉะนั้นการปฏิบัติในส่วนนี้จึงไม่มีปัญหาอย่างใด ในส่วนที่สอง เรื่องสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานนั้น ความจริงในส่วนนี้รัฐวิสาหกิจบางแห่งก็ได้ดำเนินการมาก่อนแล้วต่อเนื่องเช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย พนักงานได้ก่อตั้งสมาคมกรรมกรรถไฟตั้งแต่ปี พ.ศ. 2489 เป็นต้น ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าเรื่องการก่อตั้งขึ้นเป็นสหภาพของพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ดำเนินการมาช้านานแล้ว และเมื่อได้มีกฎหมายแรงงานดังกล่าวรับรองสิทธิอย่างชัดเจนพนักงานรัฐวิสาหกิจจึงได้ก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงานอย่างเปิดเผยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 แต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีผลใช้บังคับได้เพียงปีกว่าเท่านั้นก็ได้ถูกยกเลิกเพราะมีการปฏิวัติ

-ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 หลังจากได้มีการใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้ไม่นานก็ได้ถูกยกเลิกในปี พ.ศ. 2501 โดยผลของการปฏิวัติให้ยกเลิกกฎหมายแรงงานและยุบการก่อตั้งการดำเนินการของสหภาพแรงงานทั้งหมด ทำให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสิ้นสุด และได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ใช้บังคับแทน โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ได้มีบทบัญญัติเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ยกเว้นไม่ให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน กฎหมายฉบับนี้ส่วนใหญ่เป็นบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยกำหนดเรื่องของการคุ้มครองดูแลสภาพการจ้างและผลประโยชน์ต่างๆ ไว้ในลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับรวมถึงรัฐวิสาหกิจด้วย แต่จากการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และบังคับใช้ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานมากขึ้นจึงได้มีการผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าว จนกระทั่งรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาท พ.ศ. 2508

- พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 โดยในปี พ.ศ. 2508 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ยกเลิกคำสั่งของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ข้อ 4 (คือการกำหนดให้"เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน ค่าจ้าง และการงดจ้าง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยและแจ้งให้คู่กรณีทราบโดยเร็วที่สุด คู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์คำร้องวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ต่ออธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ให้อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้คู่กรณีทราบโดยเร็ว คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นที่สุด..." ซึ่งมีลักษณะเป็นการอนุญาโตตุลาการแบบบังคับ) และได้บัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างในการเรียกร้องเจรจาต่อรองเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กับนายจ้างโดยกำหนดวิธีการในการเรียกร้องไว้ คือให้คู่กรณีต้องเจรจาตกลงกัน ถ้าเริ่มเจรจาไปแล้ว 5 วัน ยัง

แรงงานฉะนั้นการปฏิบัติในส่วนนี้จึงไม่มีปัญหาอย่างใด ในส่วนที่สอง เรื่องสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานนั้น ความจริงในส่วนนี้รัฐวิสาหกิจบางแห่งก็ได้ดำเนินการมาก่อนแล้วต่อเนื่องเช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย พนักงานได้ก่อตั้งสมาคมกรรมกรรถไฟตั้งแต่ปี พ.ศ. 2489 เป็นต้น ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าเรื่องการก่อตั้งขึ้นเป็นสหภาพของพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ดำเนินการมาช้านานแล้ว และเมื่อได้มีกฎหมายแรงงานดังกล่าวรับรองสิทธิอย่างชัดเจนพนักงานรัฐวิสาหกิจจึงได้ก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงานอย่างเปิดเผยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 แต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีผลใช้บังคับได้เพียงปีกว่าเท่านั้นก็ได้ถูกยกเลิกเพราะมีการปฏิวัติ

-ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 หลังจากได้มีการใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้ไม่นานก็ได้ถูกยกเลิกในปี พ.ศ. 2501 โดยผลของการปฏิวัติให้ยกเลิกกฎหมายแรงงานและยุบการก่อตั้งการดำเนินการของสหภาพแรงงานทั้งหมด ทำให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสิ้นสุด และได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ใช้บังคับแทน โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ได้มีบทบัญญัติเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ยกเว้นไม่ให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน กฎหมายฉบับนี้ส่วนใหญ่เป็นบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยกำหนดเรื่องของการคุ้มครองดูแลสภาพการจ้างและผลประโยชน์ต่างๆ ไว้ในลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับรวมถึงรัฐวิสาหกิจด้วย แต่จากการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และบังคับใช้ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานมากขึ้นจึงได้มีการผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าว จนกระทั่งรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาท พ.ศ. 2508

- พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 โดยในปี พ.ศ. 2508 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ยกเลิกคำสั่งของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ข้อ 4 (คือการกำหนดให้"เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน ค่าจ้าง และการงดจ้าง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยและแจ้งให้คู่กรณีทราบโดยเร็วที่สุด คู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์คำร้องวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ต่ออธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ให้อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้คู่กรณีทราบโดยเร็ว คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นที่สุด..." ซึ่งมีลักษณะเป็นการอนุญาโตตุลาการแบบบังคับ) และได้บัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างในการเรียกร้องเจรจาต่อรองเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กับนายจ้างโดยกำหนดวิธีการในการเรียกร้องไว้ คือให้คู่กรณีต้องเจรจาตกลงกัน ถ้าเริ่มเจรจาไปแล้ว 5 วัน ยัง

DPU

ตกลงกันไม่ได้ ก็กำหนดให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย ในการไกล่เกลี่ยถ้าฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่มาหรือมาแต่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลา 30 วัน คู่กรณีมีสิทธิปิดงานงดจ้าง หรือนัดหยุดงาน หรือจะตั้งคนกลางเป็นผู้ชี้ขาดก็ได้การประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานฉบับนี้ เนื่องจากรัฐบาลเห็นความจำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มีเพิ่มขึ้น ซึ่งกฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรการในการระงับข้อพิพาทด้วยการเจรจาต่อรองเมื่อได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อกันและใช้บังคับรวมถึงรัฐวิสาหกิจด้วย แต่กฎหมายฉบับนี้ก็ยังมีข้อบกพร่องเนื่องจากไม่ได้รับรองสิทธิในการก่อตั้งองค์กรฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง จึงได้ถูกยกเลิกไปเมื่อมีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

- ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ได้ยกเลิก พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์โดยมีหลักใหญ่ๆ 5 ประการ คือ

1. หลักเกณฑ์และวิธีเรียกร้องของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน
3. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปิดงานและนัดหยุดงาน
4. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
5. การจัดตั้งและดำเนินการสมาคมนายจ้างและลูกจ้าง

โดยหลักเกณฑ์และสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้มีบทบัญญัติเหมือนกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีข้อแตกต่างเพียงแต่ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์กล่าวคือ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 รับรองสิทธิในการก่อตั้งสมาคมและยังไม่ให้มีการจัดตั้งในรูปแบบอื่น แต่ลูกจ้างสามารถที่จะเจรจาต่อรองได้ กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจเช่นเดียวกัน จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2518 จึงได้มีการปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103เฉพาะในส่วนของแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากในช่วงปี พ.ศ. 2516 – 2518 เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานขึ้นมาก รัฐบาลและสภานิติบัญญัติจึงเห็นควรแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ของบ้านเมืองในขณะนั้น โดนให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรในรูปสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานเช่นเดียวกับต่างประเทศ จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แยกออกมาต่างหาก

2. ช่วงระยะเวลาตั้งแต่การใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จนถึงพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2543

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถือเป็นหลักของกฎหมายแรงงานในเรื่องของสภาพการจ้างและความสัมพันธ์ทางแรงงาน โดยมีสาระสำคัญในเรื่อง 1. กำหนดเรื่อง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง 2. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน 3. การปิดงานและนัดหยุดงาน 4. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 5. คณะกรรมการลูกจ้าง 6. สมาคมนายจ้าง 7. สหภาพแรงงาน 8. สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน 9. การกระทำอันไม่เป็นธรรมซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้บังคับใช้ครอบคลุมไปถึงรัฐวิสาหกิจด้วย ตามมาตรา 4 ซึ่งได้บัญญัติยกเว้นการใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แก่ ราชการส่วนกลาง,ราชการส่วนภูมิภาค, ราชการส่วนท้องถิ่น, ราชการของกรุงเทพมหานคร, กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และในมาตรา 5 ได้ให้คำนิยาม "ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ฉะนั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงมีขอบเขตที่กว้างขวาง บทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้นำมาใช้ในรัฐวิสาหกิจและถือเป็นกฎหมายที่สำคัญในการจัดระบบความสัมพันธ์ทางแรงงานในรัฐวิสาหกิจ โดยมีหลักการแรงงานที่สำคัญๆดังนี้ คือ 1. การมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานและเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 2. การยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรอง 3. การคุ้มครองการใช้สิทธิแก่ลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน หลักต่างๆในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้นำมาใช้โดยตลอด

ภายหลังที่เกิดรัฐประหาร เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ(รสช.) ซึ่งในวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2534 พล.อ.อ. เกษตร โรจนนิล รองประธาน รสช. ได้ให้สัมภาษณ์สื่อมวลชนถึงเจตนารมณ์ของสภารสช.ที่จะแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์โดยให้เหตุผลว่า การก่อตั้งดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ทำให้เกิดปัญหาแก่การบริหารงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นตัวการก่อความไม่สงบบ่อยครั้ง ฉะนั้นจะดำเนินการให้เป็นที่เด็ดขาด จากการประกาศดังกล่าวทำให้ขบวนการแรงงานรัฐวิสาหกิจและเอกชนออกมาคัดค้านและโต้แย้งความคิดดังกล่าวซึ่งเปรียบเสมือนการมุ่งทำลายขบวนการแรงงาน สร้างความถดถอยให้กับประชาธิปไตย(มติชน, 16 มีนาคม พ.ศ. 2534) เพราะแรงงานรัฐวิสาหกิจมีบทบาทในขบวนการแรงงานเป็นอย่างมาก ต่อมา พล.อ.อ. เกษตร โรจนนิล ก็ยังให้สัมภาษณ์สื่อมวลชนย้ำถึงแนวความคิดดังกล่าวว่ารัฐวิสาหกิจไม่ควรอยู่ใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพราะถือเป็นพนักงานของรัฐ(กรุงเทพธุรกิจ 15 มีนาคม พ.ศ. 2534) และยังได้ยืนยันว่าพลเอกสุนทร คงสมพงษ์ (ประธาน รสช.) และพลเอกสุจินดา คราประยูร (รองประธาน รสช.) ได้ยืนยันว่ามีแนวความคิดเช่นเดียวกันในการแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พลเอกสุจินดาฯ ได้ออกมากล่าวอย่างหนักแน่นแสดงเหตุผลในการแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานว่า เพราะพิจารณาจากสถานะของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มิใช่ลูกจ้างในภาคเอกชน และนายจ้างของรัฐวิสาหกิจคือ รัฐบาลไม่ใช่นายทุน ดังนั้นพนักงานรัฐวิสาหกิจจึงเหมือนกับข้าราชการ จึงไม่เหมาะสมจะอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ต่อมาในวันที่ 10

เมษายน พ.ศ. 2534 สื่อมวลชนได้ลงข่าวว่านายกรัฐมนตรีได้ทำหนังสือด่วนถึงประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ แจ้งขอให้เปิดประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาตินัดพิเศษในวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2534 เพื่อพิจารณาร่างแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์และร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งระยะเวลาที่ รสช. ได้ดำเนินการแยกรัฐวิสาหกิจออกมาจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้นยังอยู่ในช่วงของกฎอัยการศึกเท่ากับเป็นการปราบปรามไม่ให้รัฐวิสาหกิจชุมนุมกัน ประกอบกับวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2534 เป็นวันหยุดชดเชยของพนักงานรัฐวิสาหกิจการเสนอพิจารณาร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับที่ 2 จึงเป็นการสะดวก อนึ่งการพิจารณาส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และเป็นการพิจารณา 3 วาระรวดเดียวภายในวันเดียวกัน ทั้งนี้เพราะร่างนี้คือกฎหมายที่ รสช. ต้องการให้พิจารณาลงมติทันทีและประกาศใช้เป็นกฎหมายโดยเร็ว ซึ่งประเด็นที่นักวิชาการเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาตินั้นได้รับการแก้ไขประเด็นเดียวคือองค์ประกอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปตามหลักการของไตรภาคี

จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้เห็นว่ากระบวนการพิจารณากฎหมายฉบับนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นได้ดำเนินการอย่างรีบร้อนเร่งรีบและรวบรัด โดยในร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้กล่าวถึงหลักการและเหตุผลไว้ดังนี้ เนื่องจากรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน และรัฐวิสาหกิจหลายแห่งได้ดำเนินกิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการแก่ประชาชน จึงเห็นได้ว่ากิจการของรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อประเทศและประชาชนอย่างมาก ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐตลอดจนการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ก็แตกต่างไปจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการของเอกชน จึงสมควรที่จะให้มีกฎหมายกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐขึ้นมาต่างหากอีกฉบับหนึ่ง รวมทั้งเรื่องการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นข้อเสนอและข้อร้องทุกข์ องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อเสนอของรัฐวิสาหกิจก็มีลักษณะที่แตกต่างไปจากเอกชน หากยังบังคับใช้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่บังคับใช้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์การเอกชน ก็จะเกิดความไม่สะดวก และในบางครั้งยังอาจก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้นในบ้านเมืองด้วยรัฐจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ขึ้นมาใช้บังคับ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2534 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2534 เป็นต้นมา และได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 ขึ้นมาใช้บังคับด้วย[8]

---

[8] สิริเพ็ญ จันทวิเศษ. (2536). **สถานะทางกฎหมายของพนักงานรัฐวิสาหกิจ.** หน้า 57- 74.

ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2543 ประกาศใช้แทนพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีสาระสำคัญที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

2.1.1 ความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

รัฐวิสาหกิจในประเทศไทยได้มีมาช้านานแล้ว จนแทบจะเรียกได้ว่า เกิดขึ้นมาควบคู่กับการก่อตั้งประเทศไทยเลยทีเดียว ทั้งนี้ เพราะถ้าจะถือตามความหมายที่ว่ารัฐวิสาหกิจหมายถึงองค์การของรัฐ หรือหน่วยงานธุรกิจของรัฐแล้ว ย่อมถือได้ว่า มีรัฐวิสาหกิจมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราชได้มีการค้าขายทางเรือกับต่างประเทศ คือ ประเทศจีน นอกจากนั้นยังมีการดำเนินกิจการอื่น ทั้งด้าน อุตสาหกรรม เช่น การทำเครื่องสังคโลกและด้านพาณิชย์และคมนาคมขนส่งอีกด้วย

ในสมัยกรุงศรีอยุธยา นับได้ว่าเป็นยุคที่รุ่งเรืองทางด้านการค้า รัฐได้ประกอบกิจการค้าต่าง ๆ ทั้งการค้าในประเทศและการค้ากับต่างประเทศ ในสมัยพระบรมไตรโลกนารถได้จัดตั้งคลังสินค้ากับกรมท่าขึ้น ทำหน้าที่เก็บรักษาส่วยและอากร สมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 ถึงสมเด็จพระนารายณ์มหาราช การค้าเจริญรุ่งเรืองมาก การติดต่อค้าขายกับโปรตุเกส สเปน ฮอลันดา อังกฤษ เดนมาร์ค ฝรั่งเศส เป็นต้น

ในสมัยกรุงธนบุรี นั้นมิได้มีการกล่าวถึงการดำเนินธุรกิจของรัฐมากมายนัก เนื่องจากอยู่ในภาวะสงครามการกรอบกู้เอกราชของประเทศ อย่างไรก็ตามการค้าขายของรัฐก็คงดำเนินต่อมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น โดยเฉพาะในสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว กิจการค้าขายของรัฐได้ลดลง ประกอบกับเป็นช่วงที่ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่เกิดขึ้นในยุโรปและอเมริกาซึ่งประเทศไทยก็ได้รับอิทธิพล จากการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย ต่อมาในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าอยู่หัว รัฐได้เริ่มดำเนินกิจการอันเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจหลายอย่างเช่น การรถไฟ การเดินเรือชายทะเล การโทรเลข โทรศัพท์ การประปา เป็นต้น จึงทำให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างก้าวขวาง จนกระทั่งต่อมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง เมื่อปี พ.ศ. 2475 รัฐบาลได้ทำการปรับปรุง และเข้าดำเนินการทางค้าหลายสาขา เช่น ทางด้านอุตสาหกรรม รัฐได้เข้าทำการผูกขาดผลิตยาสูบ สุรา ไพ่ น้ำตาล กระดาษ ข้าว ในสาขาพาณิชยกรรม รัฐบาลได้จัดตั้งบริษัทไทยนิยม ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของบริษัทจังหวัดและจัดตั้งธนาคารแห่งประเทศ

ไทยขึ้น ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 รัฐบาลได้เข้าไปเกี่ยวข้องในกิจการด้านอุตสาหกรรม และการค้ามากขึ้น เนื่องจากขาดแคลนสิ่งอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ประกอบกับได้ครอบครองทรัพย์สินของชนชาติศัตรู เช่น เหมืองแร่ ป่าไม้และโรงงานต่าง ๆ เป็นต้น ได้มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการอุตสาหกรรมขึ้นมาพิจารณาปรับปรุงและก่อตั้งกิจการอื่น ๆ หลายอย่าง บางอย่างก็ประสบความสำเร็จแต่บางอย่างก็ล้มเหลวถึงกับเลิกล้มไป

อย่างไรก็ตาม การดำเนินวิสาหกิจ ของรัฐดังกล่าวมาแล้วข้างต้น มิได้ใช้คำว่า "รัฐวิสาหกิจ" เช่นปัจจุบันนี้เริ่มแรกนั้นใช้คำว่า "องค์การ" ตามข้อบังคับว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินขององค์การ พ.ศ. 2495 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง กำหนดขึ้นตามความในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. 2491 ซึ่งต่อมารัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. 2496 ขึ้น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร โดยเฉพาะกำหนดให้องค์การที่ตั้งขึ้นนี้เป็นนิติบุคคล สำหรับคำว่า "รัฐวิสาหกิจ" ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบันนี้เริ่มใช้เมื่อปี พ.ศ. 2502 ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. 2402 และต่อมาก็ได้มีการบัญญัติความหมายของรัฐวิสาหกิจขึ้นใหม่อีก ในพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2402 และในท้ายที่สุด พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2418 ก็ได้บัญญัติคำจำกัดความของรัฐวิสาหกิจ ใหม่อีกครั้งหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตาม ก็พอสรุปความหมายในสาระสำคัญได้ว่าหมายถึงองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือกิจการของรัฐ หรือบริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและหรือองค์การของรัฐบาล และหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของและหรือกิจการของรัฐมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ หรือบริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและหรือรัฐวิสาหกิจอื่น ๆมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจในประเทศที่กำลังพัฒนา มีเหตุผลหลายประการที่จำเป็นต้องจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้น แต่ประการสำคัญพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจ บางประการที่ทางภาคเอกชนไม่ประสงค์จะเข้าไปดำเนินการหรือไม่สามารถดำเนินการได้ แต่กิจกรรมดังกล่าวนี้ รัฐบาลเห็นว่ามีความสำคัญ และจำเป็นทางเศรษฐกิจและความผาสุขในสังคมของประเทศ เช่น ในกรณีที่รัฐบาลไม่พึงประสงค์จะให้ยุทธวิธีทางเศรษฐกิจ ตกไปอยู่ภายใต้การควบคุมของภาคเอกชน เป็นต้น

2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติตามแผนระยะยาวในการพัฒนาประเทศแผนดังกล่าวนี้ ทำให้รัฐบาลมีความรับผิดชอบในการดำเนินการให้เป็นไปตามลำดับความเร่งด่วนในการพัฒนาในภาคต่าง ๆ ตามแผน ความรับผิดชอบดังกล่าว ยังบังคับให้รัฐบาลต้องเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็น หรือ ให้บรรลุผลตามวัตถุเป้าหมายของแผนพัฒนานั้นเสียเอง

3. เพื่อเป็นเครื่องมือในการกระจายรายได้และความมั่นคงตามนโยบายของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจจึงอาจทำให้รัฐบาลสามารถดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงาน ค่าจ้างโครงสร้าง ราคา เงินปันผล การตลาดและการขายเป็นต้น อันเป็นนโยบายที่สามารถใช้ได้โดยสะดวกและมีประสิทธิผลมากกว่าการใช้วิธีการงบประมาณ

4. เพื่อเป็นเครื่องมือของรัฐบาล ในการดึงเอากิจการที่เป็นของต่างชาติเข้ามาอยู่ในมือของคนในประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่เคยตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศอื่นมาก่อน ผู้ลงทุนทางภาคเอกชนจะได้รับโอกาสให้เข้าเป็นผู้ถือหุ้นหรือโอนหุ้นเหล่านั้นมา แต่อย่างไรก็ตาม มักจะปรากฏว่าผู้ลงทุนท้องถิ่นหรือในประเทศไม่สามารถขยับขยายหรือระดมเงินทุนได้ตามที่ต้องการ ในบางกรณีการโอนกิจการมาเป็นของรัฐบาลนั้นเชื่อมโยง อย่างใกล้ชิดกับความยุ่งยากทางเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐานของกิจการ หรือความจำเป็นที่จะต้องอาศัยทักษะจากต่างประเทศ

สำหรับในประเทศไทย เหตุผลหรือความจำเป็นซึ่งถือได้ว่าเป็นวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นนั้นพอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อประโยชน์แก่สังคมเป็นส่วนรวม สินค้าและบริการเพื่อสังคมส่วนรวม ผลิตขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคม สังคมจะได้รับประโยชน์ประชาชนทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากสินค้า และบริการประเภทนี้ไม่มีการกีดกันการบริโภค ไม่มีการแบ่งแยกสินค้าและบริการให้เป็นหน่วยงานย่อย โดยปกติผู้บริโภคจะไม่เปิดเผยความพึงพอใจให้เห็นเด่นชัด สินค้าและบริการดังกล่าวไม่มีจำหน่ายในท้องตลาด ดังนั้น อุปกรณ์และอุปทานจึงไม่สามารถกำหนดดัง ตัวอย่างเช่น สวนสาธารณะ การอนามัยสาธารณสุข การป้องกันประเทศ การรักษาความสงบภายในเป็นต้น เนื่องจากเหตุผลดังกล่าวทำให้เอกชนไม่อยู่ในฐานะที่จะผลิตสินค้า และบริการประเภทเพื่อสาธารณะจึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องเข้าดำเนินการจัดสรรทรัพยากรและผลิตสินค้าดังกล่าว

2. เพื่อป้องกันผลเสียต่อสังคม สินค้าบางประเภทถ้าให้เอกชนดำเนินการผลิตโดยเสรีจะเกิดผลเสียอย่างร้ายแรงต่อสังคม เช่น การผลิตยาเสพติด สุรา สลากกินแบ่ง เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะเอกชนจะพยายามแสวงหากำไรสูงสุด มีการแข่งขันด้านการผลิตและจำหน่าย ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่สังคม คุณภาพของประชาชนด้อยลง เกิดปัญหาสภาวะแวดล้อม เป็นการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ประหยัด มีการสิ้นเปลืองและสูญเปล่า ดังนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเข้าควบคุมการผลิต เพื่อป้องกันผลเสียต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. เพื่อป้องกันการผูกขาด ในกรณีที่รัฐบาลไม่แทรกแซงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และปล่อยให้เอกชนแข่งขันกันเองโดยเสรี อาจนำไปสู่การผูกขาด เพราะผลิตแต่ละรายมีประสิทธิภาพในการผลติแตกต่างกัน ผู้ผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า ต้นทุนการผลิตและการจำหน่ายจะต่ำกว่าคู่แข่งจัน จึงสามารถกำหนดราคาขายได้ต่ำกว่าคู่แข่งขันผลก็คือ ปริมาณการผลิตและจำหน่ายจะยิ่ง

เพิ่มสูงขึ้น ต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยจะยิ่งลดต่ำลง ในที่สุดผู้ผลิตรายอื่น ๆ ต้องถอนตัวจากธุรกิจประเภทนั้น และคงเหลือผู้ผลิตเพียงรายเดียว ซึ่งสามารถปรับปริมาณการผลิตและควบคุมราคาได้ ทั้งราคาปัจจัยการผลิตและราคาผลผลิตเป็นการเอาเปรียบสังคม ทั้งผู้ผลิตที่เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตและผู้บริโภค ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องเข้าป้องกันผลประโยชน์ของสังคม โดยการเข้าดำเนินการทางเศรษฐกิจประเภทนั้น หรือป้องกันการผูกขาดโดยเอกชนโดยออกกฎหมายป้องกันการผูกขาดในรูปแบบต่าง ๆ หรือกฎหมายการค้ากำไรเกินควร

4. เพื่อเป็นเครื่องมือในการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจกิจกรรมหรือโครงการขนาดใหญ่ต้องการเงินทุนจำนวนมาก ซึ่งนอกเหนือความสามารถเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่กำลังพัฒนาจะขาดแคลนเงินทุน รัฐบาลจึงต้องเข้าควบคุมหรือดำเนินการเอง เช่น สาธารณูปโภค การประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ คมนาคม นอกจากนี้แล้วกิจกรรมประเภทสาธารณูปโภคยังมีลักษณะ เป็นอุตสาหกรรมที่ต้นทุนลดลง ฉะนั้น ถ้าให้เอกชนดำเนินการก็มีแนวโน้มว่าในที่สุดแล้ว จะเกิดการผูกขาดดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น อุตสาหกรรมพื้นฐานก็เช่นเดียวกัน ต้องการเงินทุนสูง รัฐบาลต้องเข้าควบคุมหรือเข้าดำเนินการเพราะอุตสาหกรรมประเภทนี้ จะช่วยให้เสริมอุตสาหกรรม และกิจกรรมอื่น ๆ ทำให้การพัฒนาประเทศรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น เหมืองแร่ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น

5. เพื่อรายได้เข้ารัฐ ในการบริหารประเทศรายจ่ายของรัฐบาลมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น หน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาลเพิ่มขึ้น ระดับราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น รายจ่ายด้านพัฒนาและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การป้องกันประเทศ การค้นคว้าและวิจัย รายจ่ายเหล่านี้เพิ่มสูงขึ้นทุกปี นอกจากนี้แล้ว การปฏิบัติงานอย่างไร้ประสิทธิภาพของหน่วยราชการบางหน่วยก็มีส่วนทำให้รายจ่ายสูงขึ้น ดังนั้น รายได้จากภาษีอากรเพียงแหล่งเดียวจึงไม่เพียงพอ นอกจากการก่อหนี้สาธารณะแล้ว รัฐบาลยังต้องพึ่งรายได้ซึ่งเป็นผลกำไรของรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น ในกรณีที่การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ประสบกับการขาดทุน จึงควรมีการพิจารณายกเลิกปรับปรุงให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

6. เพื่อริเริ่มธุรกิจใหม่ ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมใหม่มีความเสี่ยงสูง ต้องการผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีใช้เงินลงทุนจำนวนมาก ในระยะแรกเริ่มเอกชนไม่สามารถหรือไม่พร้อมที่จะดำเนินการ รัฐบาลจึงเป็นผู้ริเริ่มในรูปของรัฐวิสาหกิจ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ กระดาษ อาหารสำเร็จรูป กระสอบ น้ำตาล และเมื่อฝ่ายเอกชนพร้อมที่จะดำเนินการ หรือสามารถดำเนินการได้ดีกว่ารัฐบาลก็ควรจะถอนตัว โดยการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจประเภทนั้นและปล่อยให้เอกชนแข่งขันกันในขอบเขตที่เหมาะสม

7. เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การรักษาเสถียรภาพ และพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหน้าที่ของรัฐบาลโดยตรง รัฐบาลอาจจะใช้รัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ดังกล่าว เช่น การรักษาเสถียรภาพในระดับสินค้าบางประเภท รัฐวิสาหกิจที่ผลิตกระดาษสิ่งทอ กระสอบ น้ำตาล อาหารสำเร็จรูป มีส่วนช่วยตึงราคาสินค้า นอกจากนี้แล้ว ยังช่วยเพิ่มการแข่งขัน เป็นการป้องกันการผูกขาดการผลิตและจำหน่าย ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจผลิตยุทธปัจจัย เช่น เชื้อเพลิง แบตเตอรี่ ฟอกหนัง ชิ้นส่วนอาวุธ อาหารกระป๋อง ยังเป็นการเสริมความมั่นคงของประเทศด้วย รัฐวิสาหกิจไม่ว่าจะจัดอยู่ในประเภทใดก็มีส่วนในการเพิ่มผลผลิตสินค้าและบริการ เป็นการสร้างงานทำให้ประชาชนมีงานทำมากขึ้น

8. เพื่อเชิดชูเกียรติคุณของประเทศ กิจกรรมที่จะช่วยให้ประเทศมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักสนใจของคนต่างชาติควรจะเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องดำเนินการ เพราะหน่วยธุรกิจเอกชนคงจะไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากนัก กิจกรรมดังกล่าวจะมีผลกระทบในด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยว การบินระหว่างประเทศ การเดินเรือทะเลระหว่างประเทศ การโทรคมนาคมระหว่างประเทศเป็นต้น

การจัดตั้งรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย กระทำโดยอาศัยอำนาจของรัฐในรูปแบบต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

1. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติเฉพาะ เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การรถไฟฟ้าขนส่งมวลแห่งประเทศไทย เป็นต้น

2. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการจัดจั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. 2496 เช่น องค์การทอผ้า องค์การแก้ว เป็นต้น

3. จัดตั้งขึ้นโดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น บริษัทเดินอากาศไทยจำกัด บริษัทอู่กรุงเทพจำกัด เป็นต้น

4. จัดตั้งขึ้นโดยประกาศของคณะปฏิวัติ เช่น การทางพิเศษแห่งประเทศไทย การเคหะแห่งชาติ เป็นต้น

5. จัดตั้งขึ้นโดยมติของคณะรัฐมนตรี เช่น โรงงานยาสูบ โรงงานกระดาษบางปะอิน เป็นต้น

ในปัจจุบันได้มีรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจในการจัดตั้งต่าง ๆ ข้างต้น โดยมีรายชื่อรัฐวิสาหกิจจำแนกตามสาขาดังนี้ ทั้งนี้มิได้รวมรัฐวิสาหกิจที่ได้รวมกัน หรือยุบเลิกกิจการไปด้วย

1. สาขาพลังงาน 4 แห่ง
   1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
   2. การไฟฟ้านครหลวง
   3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

4. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

2. สาขาขนส่ง 14 แห่ง

1. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย

2. การรถไฟแห่งประเทศไทย

3. การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

4. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

5. บริษัท ขนส่ง จำกัด

6. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

7. การท่าเรือแห่งประเทศไทย

8. บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด

9. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด

10 .บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน)

11. บริษัท ท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่ จำกัด

12. บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

13. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

14. สถาบันการบินพลเรือน

3. สาขาสื่อสาร 4 แห่ง

1. บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

2. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)

3. บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

4. บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด

4. สาขาสาธารณูปการ 4 แห่ง

1. การประปานครหลวง

2. การประปาส่วนภูมิภาค

3. องค์การจัดการน้ำเสีย

4. การเคหะแห่งชาติ

5. สาขาอุตสากรรม 7 แห่ง

1. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

2. โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต

3. องค์การสุรา กรมสรรพสามิต

DPU

4. องค์การแบตเตอรี่
5. องค์การฟอกหนัง
6. โรงพิมพ์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
7. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

6. สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ 8 แห่ง
1. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
2. องค์การสวนพฤษศาสตร์
3. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
4. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
5. บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด
6. องค์การสะพานปลา
7. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง
8. องค์การสวยยาง

7. สาขาพาณิชย์และบริการ 5 แห่ง
1. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
2. องค์การตลาด
3. องค์การคลังสินค้า
4. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
5. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด

8. สาขาสังคมและเทคโนโลยี 6 แห่ง
1. สำนักงานธนานุเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
2. การกีฬาแห่งประเทศไทย
3. องค์การสวนสัตว์
4. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
5. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ
6. องค์การเภสัชกรรม

9. สาขาสถาบันการเงิน 9 แห่ง
1. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
2. ธนาคารออมสิน
3. ธนาคารอาคารสงเคราะห์

4. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
5. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
6. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
7. บรรษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย
8. บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน
9. บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม[9]

2.1.2 หลักกฎหมายสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 นั้นมิได้มีคำนิยามไว้ แต่มีคำว่า สภาพการจ้างและในมาตรา 8 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วยรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างห้าคนและฝ่ายลูกจ้างห้าคนและให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคำนิยามของคำว่าสิทธิประโยชน์ และคำว่าสภาพการจ้าง มีความคล้ายคลึงกัน และเมื่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ถูกยกเลิกแต่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในบทเฉพาะกาลมาตรา 95 กำหนดว่า"บรรดาระเบียบ ประกาศ มติ คำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีอยู่ก่อนพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับต่อไป" ทำให้ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจยังมีผลใช้บังคับต่อไป และในระเบียบดังกล่าวได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานไว้โดยจะขอกล่าวเฉพาะบางเรื่องดังนี้

1. ค่าชดเชย นั้นคือเงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง แต่ถ้าลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย โดยรัฐวิสาหกิจได้ให้นิยาม เลิกจ้าง หมายถึง การที่รัฐวิสาหกิจให้ออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 46 หรือในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานเกินเจ็ดวัน

---

[9] สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ข้อมูล ณ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547

ทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย ดังจะเห็นได้ว่าค่าชดเชยนั้นจะต้องเป็นเงินเท่านั้นและจะต้องเป็นเงินตามที่กฎหมายได้กำหนดให้ไว้เท่านั้น และในส่วนของอัตราการจ่ายค่าชดเชยในภาครัฐวิสาหกิจนั้นจะกำหนดไว้เป็น 3 อัตรา แต่ทั้งนี้การจ่ายค่าชดเชยนั้นจะไม่นำมาบังคับใช้กับการจ้างลูกจ้างที่ทำงานอันเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไป ตามฤดกาล หรือเป็นงานตามโครงการซึ่งได้ตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างไว้ รวมถึงในกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้วแต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างจะตกลงต่อสัญญาจ้างอีกระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมกันแล้วต้องไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาฉบับแรกด้วย

แต่การจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจนั้นก็มีข้อยกเว้นที่รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างได้กระทำการดังต่อไปนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่รัฐวิสาหกิจ ซึ่งทุจริตต่อหน้าที่คือการกระทำการทุจริตในหน้าที่การงานของลูกจ้างในลักษณะที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเองหรือผู้อื่น การทุจริตของลูกจ้างในลักษณะนี้ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นตัวการหรือผู้สนับสนุนก็มีความผิดแล้ว[10] ส่วนกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่รัฐวิสาหกิจ คือการที่ลูกจ้างกระทำความผิดที่มีโทษทางอาญาโดยเจตนาต่อรัฐวิสาหกิจ

2. จงใจทำให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหาย นั้นจะต้องตีความโดยเคร่งครัด ดังนั้นการตีความว่าอย่างไรจึงจะถือว่าอย่างไรจึงจะถือว่าเป็นการจงใจทำให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหายเป็นกรณีที่จะต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริง 2 ประการคือ 1. ลูกจ้างต้องกระทำโดยจงใจต่อรัฐวิสาหกิจซึ่งน่าจะมีความหมายเช่นเดียวกับจงใจตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 และคำว่าเจตนา ตามประมวลกฎหมายอาญา จึงหมายถึงลูกจ้างกระทำการใดๆ โดยหวังผลและย่อมเล็งเห็นผลให้เกิดความเสียหายแก่รัฐวิสาหกิจโดยตรง โดยพิจารณาจากวิญญูชน ประกอบกับพฤติการณ์แวดล้อมกรณีนั้น 2. ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต้องร้ายแรงพอสมควร โดยกรณีใดจะเสียหายมากน้อยหรือไม่จะต้องพิจารณาเป็นเรื่องๆไป ความเสียหายกฎหมายไม่ได้บังคับว่าต้องเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้วจริงๆ จึงไม่จำเป็นต้องเกิดความเสียหายขึ้นก่อน แล้วนายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้ กล่าวคือแม้ความเสียหายยังไม่เกิดแต่พึงคาดหมายได้ว่าความเสียหายอาจจะเกิดขึ้นก็พอแล้ว

---

[10] คำพิพากษาฎีกาที่ 470/2524

3. ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของรัฐวิสาหกิจและรัฐวิสาหกิจได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงรัฐวิสาหกิจไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งข้อบังคับหรือระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานของรัฐวิสาหกิจ ก็คือหลักเกณฑ์ต่างๆที่รัฐวิสาหกิจได้กำหนดไว้ เพื่อควบคุมการทำงานของลูกจ้างในรูปแบบต่างๆ ส่วนคำสั่งของรัฐวิสาหกิจที่ตักเตือนลูกจ้างที่มีผลทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะต้องทำเป็นหนังสือ คือจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ถ้าเป็นกรณีร้ายแรงรัฐวิสาหกิจก็ไม่จำต้องเตือนโดยกรณีใดเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงแต่ละเรื่อง

4. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร การละทิ้งหน้าที่ที่ทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากรัฐวิสาหกิจต้องมีกำหนดระยะเวลานานเป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร ซึ่งเหตุอันควรนั้นหมายถึงเหตุอันจำเป็นจริงๆที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถไปทำงานได้ หรือต้องขาดงานไม่ว่าจะเป็นเหตุวิสัยโดยมีเหตุการณ์ทางธรรมชาติหรือเหตุจำเป็นส่วนตัวโดยหน้าที่ทางศีลธรรมของลูกจ้างก็ตาม

5. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง โดยต้องปรากฏว่าความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างเป็นเหตุที่ทำให้เกิดผลคือความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่รัฐวิสาหกิจ หรือรัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเนื่องจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง ไม่ว่าลูกจ้างจะประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือไม่ก้ตาม

6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก การได้รับโทษจำคุกของลูกจ้างที่จะทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้น จะต้องได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล มิใช่เป็นเพียงคำสั่งของศาลเท่านั้น และจะต้องเป็นคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วไม่ว่าถึงที่สุดเพราะเหตุใดก็ตามและโทษจำคุกที่ลูกจ้างได้รับ จะต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกจริงๆมิใช่กรณีรอการลงอาญาหรือรอกำหนดโทษ หรือกรณีที่ศาลยกโทษจำคุก

2.2 วิวัฒนาการของแรงงานภาคเอกชน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง บัญญัติถึงสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ทั้งนี้เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเกิดขึ้นจากแนวความคิดพื้นฐานที่เห็นถึงความไม่เสมอภาคของอำนาจในการต่อรองของคู่สัญญาเพื่อเข้าทำสัญญา ซึ่งความไม่เสมอภาคนี้เป็นเหตุให้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา ถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียวเป็น

ส่วนมาก และสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเพียงพอ [11] และกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษที่กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไปจากความคุ้มครองทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างแรงงาน โดยลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1. เป็นกฎหมายมหาชน เป็นข้อกำหนดของรัฐเพื่อจัดระเบียบในการจ้างและการใช้แรงงาน เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากความคุ้มครองทั่วไปซึ่งกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ผู้กระทำจะต้องรับผิดและมีโทษทางอาญา

2. เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ถือว่าเป็นกฎหมายบทเคร่งครัด เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ สัญญาหรือข้อตกลงใด แม้กระทำขึ้นด้วยใจสมัครของลูกจ้าง ถ้าขัดต่อกฎหมายย่อมเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้

3. เป็นกฎหมายสังคม เป็นการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง เป็นหลักประกันของลูกจ้างในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมในสังคม โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานที่ลูกจ้างพึงจะได้รับจากนายจ้าง แต่นายจ้างสามารถปฏิบัติต่อลูกจ้างสูงกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อให้เข้าใจในเนื้อหาสาระของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4. เป็นกฎหมายเชิงวิศวสังคม เป็นกติกาที่ขึ้นอยู่กับความเปลี่ยนแปลงของประเทศมีกลไกในการบังคับใช้กฎหมายที่สามารถออกกฎ ระเบียบ ระเบียบ แก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาวะของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงได้

ภายหลังจากที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499 และโดยคำนึงถึงการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2462 ครั้นต่อมาเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 คณะปฏิวัติให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และให้ใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 แทน โดยให้เหตุผลว่ากฎหมายนี้เปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความร้าวฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกันกับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยกฎหมายนี้เป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางอันมิชอบ อย่างไรก็ตามต่อมาเมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่งการยกร่างพระราชบัญญัติเพื่อคุ้มครองแรงงานของไทยได้เข้าสู่กระบวนการ

---

[11] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2547). **ย่อหลักกฎหมายแรงงานพื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงาน.** หน้า 37.

เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2539 เมื่อคณะรัฐมนตรีได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ ..... ต่อสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว และเลือกคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณากฎหมายนี้ตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2540 และเสร็จสิ้นการพิจารณาเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2540 รวม 26 ครั้ง และในระหว่างการพิจารณานั้นมีการสัมมนาเชิงประชาพิจารณ์ร่างกฎหมายฉบับนี้ในวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2540 เพื่อรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากนักวิชาการ นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมาธิการ ต่อสภาผู้แทนราษฎร์ได้ลงมติในวาระสองและสามให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ และส่งให้วุฒิสภาพิจารณา เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2540 วุฒิสภาได้ลงมติเห็นชอบด้วยกับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ และส่งให้คณะกรรมาธิการการแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณา ต่อมาในวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2540 วุฒิสภาได้ให้ความเห็นชอบกฎหมายฉบับนี้แต่มีการแก้ไขเพิ่มเติม และส่งคืนมายังสภาผู้แทนราษฎรในวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2541 สภาผู้แทนราษฎร ได้ลงมติเห็นชอบด้วยกับการแก้ไขเพิ่มเติมของวุฒิสภาตามมาตรา 175 (3) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และต่อมาในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ได้ประกาศกฎหมายฉบับนี้ในราชกิจจานุเบกษาโดยมาตรา 2 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ให้มีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนด 180 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ซึ่งได้แก่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 กฎหมายฉบับนี้มีจำนวน 166 มาตรามีจำนวน 16 หมวด นับว่าเป็นกฎหมายฉบับสำคัญฉบับหนึ่งของประเทศที่ใช้เวลาพัฒนาเป็นระยะเวลากว่า 10 ปีโดยมีเจตนารมณ์ที่จะยกระดับมาตรฐานแรงงานและคุณภาพชีวิตของคนทำงานให้สูงขึ้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานประกอบขึ้นด้วยกฎหมายสำคัญ 2 ฉบับดังนี้

1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

นอกจากนั้นก็มีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงและประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับต่าง ๆ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในรายละเอียดเพื่อดำเนินการหรือปฏิบัติการตามกฎหมายดังกล่าวอีกหลายฉบับด้วย

2.2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

แนวความคิดนั้นได้ถูกพัฒนาขึ้นจากสิ่งที่ได้รู้เห็นเหตุการณ์หรือประสบพบมาด้วยตนเองแล้วกลั่นกรองเป็นแนวความคิดในที่สุด โดยเหตุนี้แนวความคิดต่างๆ จึงมีความสำคัญและยิ่งใหญ่ที่สามารถจะเปลี่ยนสภาพของสังคมใดๆไปอีกทางหนึ่งได้ ส่วนแนวความคิดในการคุ้มครองแรงงานของไทยก็ถือกำเนิดจากฝ่ายลูกจ้างก่อน แล้วแพร่กระจายไปยังฝ่ายรัฐและนายจ้าง

และเมื่อเวลาผ่านไปนานเข้าและทุกฝ่ายให้การยอมรับแนวความคิดนั้นๆแล้วจึงนำไปบัญญัติเป็นกฎหมายในโอกาสต่อมา ซึ่งมีแนวความคิดในการคุ้มครองแรงงานดังนี้

1.) แนวความคิดของการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายสังคม(Concept of labour standard laws as social law)

ปัญหาแรงงานทุกคนต่างยอมรับกันว่าเป็นปัญหาสังคม การบัญญัติกฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายสังคมด้วยเช่นกัน โดยพื้นฐานของกฎหมายแรงงานจะเกี่ยวข้องกฎหมายหลักอยู่สองกฎหมายด้วยกัน คือกฎหมายแพ่ง และกฎหมายอาญา ผู้กระทำผิดตามกฎหมายแพ่งก็จะได้รับการลงโทษทางแพ่ง ผู้ที่กระทำผิดตามกฎหมายอาญาก็จะได้รับการลงโทษทางอาญา กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีบทบัญญัติลงโทษทั้งทางแพ่งและทางอาญา คือโทษปรับและจำคุก หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้กระทำผิดตามกฎหมายอาญาจะถูกเรียกว่าอาชญากร แต่ผู้กระทำผิดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะไม่ถูกเรียกว่าอาชญากรตามความหมายของกฎหมายอาญา และยังให้โอกาสแก่ผู้อื่นเข้าไปมีส่วนช่วยเหลือด้วย ซึ่งตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้” และตามมาตรา 148 “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 หรือมาตรา 44 หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยนัยตามความของมาตราดังกล่าวของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังกล่าว หากพิจารณาโดยเจตนารมณ์ลึกซึ้งแล้วเป็นดังนี้

(ก) การที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยเป็น 2 อัตรา โดยอัตราที่หนึ่งเป็นการผิดนัดปกติธรรมดา และอัตราหนึ่งเกิดขึ้นเพราะผิดนัดด้วยความจงใจ การลงโทษโดยการคิดอัตราดอกเบี้ยก็แตกต่างกันนี้เพื่อเป็นการชดเชยต่อการที่ลูกจ้างขาดรายได้ปกติในการดำรงชีพ

(ข) การที่กฎหมายกำหนดการบังคับลงโทษทั้งจำทั้งปรับนั้น ในความจริงทางปฏิบัติไม่ค่อยปรากฏว่านายจ้างได้ถูกจำคุกเพราะกระทำความผิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการลงโทษเท่าที่ผ่านมามีเฉพาะการเปรียบเทียบปรับเป็นส่วนมาก ทั้งนี้เพราะโดยเจตนารมณ์

ของกฎหมายนั้นยังให้โอกาสแก่นายจ้างที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป เพราะหากจำคุกนายจ้างแล้ว ผู้ที่จะได้รับทุกข์มากที่สุดคือลูกจ้าง และแนวทางแก้ไขในเรื่องนี้จึงมักจะยึดทรัพย์นายจ้างเพื่อขายทอดตลาดแล้วนำเงินมาจ่ายเป็นค่าจ้างฯให้กับลูกจ้าง ซึ่งสามารถแก้ปัญหาที่ตรงจุดที่สุด

โดยเหตุผลดังที่ได้กล่าวถึง กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีแนวความคิดเป็นกฎหมายสังคม(Labour standard law as social law) ทั้งนี้เพราะมุ่งที่การบำบัดทุกข์บำรุงสุขเพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมเป็นสำคัญ

2.) แนวความคิดเกี่ยวกับการให้อภิสิทธิ์ในการจัดการแก่นายจ้าง (Management right or Management prerogative concept)

ผู้บริหารหรือนายจ้างผู้ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการธุรกิจอุตสาหกรรม มีสิทธิที่จะออกระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงาน มีสิทธิในการดำเนินงาน มีอำนาจลงโทษลูกจ้างซึ่งทำผิดระเบียบวินัยหลักเกณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินการและเพื่อให้การดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมมีความเจริญก้าวหน้า ต้องมีอำนาจในการบังคับบัญชาด้วย อำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้างโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับเรื่องดังต่อไปนี้

(1) อำนาจของนายจ้างที่เกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ในการทำงาน

(2) อำนาจของนายจ้างที่เกี่ยวกับการบังคับบัญชา

(3) อำนาจของนายจ้างด้านการลงโทษหรืออำนาจทางวินัย

แม้ว่านายจ้างจะมีอภิสิทธิ์ในการจัดการทั้ง 3 ประการ ก็มิได้หมายความว่ากฎหมายจะให้อำนาจแก่นายจ้างที่จะกระทำต่อลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ นายจ้างเองจะต้องพึงระมัดระวังการกระทำของตนให้อยู่ในกรอบของกฎหมายด้วยเช่นกัน เพราะเคยปรากฏว่ามีเหตุการณ์ทำร้ายร่างกายต่อลูกจ้างของนายจ้าง ซึ่งเรื่องนี้ไม่ใช่อภิสิทธิ์ในการจัดการตามแนวความคิดของ Management right หรือ Management prerogative

3. แนวความคิดในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum standard concept)

เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ต้องการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างถ่องแท้ และลึกซึ้งชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องของเจตนารมณ์ ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ในการตรากฎหมายว่ามีแนวความคิดพื้นฐานในเรื่องนี้อย่างไรบ้างและได้พัฒนามาแล้วอย่างไร ในเรื่องการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ จะขอแยกเป็นข้อพิจารณาดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum standard making)

การกำหนดมาตรฐานนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1.1 การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำนัยสูงสุด (Upper limit in minimum standard) การกำหนดเช่นนี้จะ กำหนดขั้นสูงสุดไว้ และไม่ให้เกินกว่าที่กำหนดให้ เช่น การกำหนดเวลาทำงานเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือต่อวัน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

1.2 การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำนัยต่ำสุด (Lower limit in minimum standard) การกำหนดเช่นนี้จะกำหนดขั้นต่ำสุดไว้ และไม่ให้น้อยกว่าที่กำหนดไว้ เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดเวลาพักระหว่างทำงาน การกำหนดวันหยุดตามประเพณี การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายเงินทดแทนหรือการกำหนดอายุของคนงานในบางประเภท เป็นต้น

การกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ไว้เช่นนี้ก็เพื่อให้มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างยุติธรรม และป้องกันการเอารัดเอาเปรียบที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน ซึ่งนายจ้างจะต้องพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างของตน จากข้อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำ ดังได้กล่าวถึงแล้วเราจะนำมากำหนดระดับของขั้นต่ำนัยสูงสุด และนัยต่ำสุด

2. การพิจารณาการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (How to make minimum standard) แนวความคิดในการกำหนดมาตรฐานทั่วทุกประเทศในโลกนี้กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ International Labour Organization เป็นองค์การกลางที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ วิจัย เสนอแนะ จัดทำอนุสัญญาข้อแนะต่างๆ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติตามมาตรฐานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ก็ได้อาศัยแนวความคิดและมาตรฐานดังกล่าวมาบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นกัน การพิจารณากำหนดมาตรฐานในการทำงานนี้เราได้นำมาประกอบกันในหลายๆ เรื่อง ตัวอย่างเช่น การกำหนดชั่วโมงในการทำงานในประเภทต่างๆ หากเราจะกล่าวถึงชั่วโมงทำงานได้ในการทำงานอุตสาหกรรม กฎหมายได้กำหนดว่า จะต้องทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ถ้าเรานำหลัก 6 วันทำงาน / สัปดาห์ (6 day / week) มาพิจารณาประกอบ เราก็จะเฉลี่ยชั่วโมงทำงานได้ในแต่ละวันเท่ากับวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งคนงานทั่วไปมักจะเข้าใจว่า ถ้าเป็นงานอุตสาหกรรมจะต้องทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งในความเป็นจริงอาจจะมิได้เป็น 8 ชั่วโมงเสมอไป แนวความคิดเรื่องนี้เกือบทุกเรื่องมีที่มาจากการต่อสู้ของฝ่ายลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้เพื่อที่ลูกจ้างทั้งหลายจะได้รับการสนองตอบในทางปฏิบัติที่เป็นธรรม และเป็นบรรทัดฐานเดียวกันทั่วโลกไม่ว่าจะอยู่ที่แห่งหนตำบลใด

4. แนวความคิดการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานแบบบันไดเลื่อน (Escalator concept)

แนวความคิดแบบบันไดเลื่อนนี้ได้ถูกพิจารณาขึ้นจากแนวความคิดในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเป็นหลัก โดยมีเหตุผลว่าเกณฑ์ที่กำหนดเป็นขั้นต่ำนั้นไม่สอดคล้องกับอายุการทำงานที่ลูกจ้างได้ทำงานให้กับนายจ้างหรือไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์สูงสุดที่นายจ้างได้รับจาก

การทำงานของลูกจ้างซึ่งได้ทำให้อย่างเต็มที่ ดังนั้นเมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้กับนายจ้างอย่างเต็มที่แล้ว ลูกจ้างก็ควรที่จะได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุดเป็นการตอบแทนเช่นกัน ซึ่งแนวความคิดนี้มีข้อพิจารณาอยู่ด้วยกัน 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 เป็นแนวความคิดที่มีต่อการปรับสภาพการทำงานให้ดีขึ้น หรือที่เรียกว่า Upward ตัวอย่างเช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อครบการทำงานในปีแรกมีสิทธิหยุดพักได้ 6 วัน ในปีถัดๆ ไปจะเพิ่มขึ้นปีละ 1 วัน ตามอายุการทำงาน เป็นต้น

แนวทางที่ 2 เป็นแนวความคิดที่มีต่อการปรับสภาพการทำงานให้ดีขึ้นเช่นกัน แต่มีทิศทางกลับกันกับแนวทางที่ 1 หรือที่เรียกว่า Downward ตัวอย่างเช่น วันทำงานปกติโดยทั่วไปจะทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ละ 1 วัน ลูกจ้างอาจต่อรองให้ลดวันทำงาน (ชั่วโมงทำงานลง) เป็นสัปดาห์ละ 5 วันครึ่ง (กรณีการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งทำวันเสาร์ครึ่งวัน) หรือสัปดาห์ละ 5 วัน (งานราชการหรือในสถานที่ทำงานบางแห่ง)

5. แนวความคิดของหลักวงจรในการทำงาน หรือหลัก 888 (Triple eight concept)

จากการศึกษาวิจัยถึงสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยทั่วไป ทำให้ทราบว่าระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวัน วันละ 8 ชั่วโมงนี้ เราจำแนกมาจาก 1 วัน ซึ่งมี 24 ชั่วโมง จะถูกแบ่งออกเป็น 3 ช่วงๆ ละเท่าๆ กัน มีจำนวน 8 ชั่วโมงเท่ากัน คือ 8 ชั่วโมงแรกเป็นช่วงการทำงาน 8 ชั่วโมงที่สองเป็นการพักผ่อน และ 8 ชั่งโมงสุดท้ายเป็นการศึกษา ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ในชีวิตประจำวันของมนุษย์เราทั่วไป จากวงจรข้างต้นนี้จะทำให้สามารถเข้าใจถึงเหตุผลในการแบ่งชั่วโมงทำงาน ชั่วโมงพักผ่อน และชั่วโมงที่จะต้องทำการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในแต่ละวันได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับในงานพาณิชยกรรม งานขนส่ง หรืองานเสี่ยงอันตราย การสามารถนำหลักการที่ได้กล่าวถึงไปเป็นข้อพิจารณาได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น งานพาณิชยกรรม ทำงานไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง เมื่อนำหลัก 6 วันทำงาน / สัปดาห์ มาประกอบก็จะเท่ากับการทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง เป็นต้น ส่วนงานขนส่งได้กำหนดให้การทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง จึงเป็นการง่ายที่จะคำนวณต่อสัปดาห์ ส่วนงานเสี่ยงอันตราย ก็จะทำงานเพียงวันละ 7 ชั่วโมงเท่านั้น

6. แนวความคิดของหลักการสร้างความสมดุลในการทำงาน (Balance concept)

โดยกฎเกณฑ์ของธรรมชาติย่อมสร้างความสมดุลในตัวเอง และโดยกฎเกณฑ์เดียวกัน การทำงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นด้วยเหมือนกัน เพราะไม่ว่าอะไรที่จะต้องกระทำไปโดยฝืนธรรมชาติย่อมไม่บังเกิดผลดีเท่าที่ควร หลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงได้ถูกนำมาปรับใช้กับเวลาทำงานด้วยเช่นกัน

ตามความในมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุมครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดว่าในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง

ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกันนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้ เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงานเว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมงนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช่บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่ลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุนเฉิน และเมื่อดูจากบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวแล้วนำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับวงจรในการทำงาน (หลัก 888) โดยสมมุติว่าทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มาปรับใช้ร่วมก็ควรจะทำงานในช่วงเช้าไม่เกิน 4 ชั่วโมง และบ่ายควรจะเป็น 4 ชั่วโมงเช่นกัน คือเริ่มทำงานตั้งแต่แปดโมงเช้าถึงเที่ยง พักระหว่างเที่ยงถึงบ่ายโมง และเริ่มทำงานใหม่ตั้งแต่บ่ายโมงจนถึงห้าโมงเย็น หรือจะพูดเป็นทางการว่าทำงานระหว่างเวลา 08.00-12.00 น. และ 13.00-17.00 น. พักระหว่างเวลา 12.00-13.00 น.

7. แนวความคิดของหลักการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสม(No work no pay ,No work with pay and no work without pay concept)

หลักการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น มีหลักการเดียวกันกับหลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และหลักการไม่จ่ายค่าตอบแทนเมื่อไม่ทำงาน แต่ได้มีการพัฒนาพื้นฐานในแนวความคิดดังกล่าวต่อมาอีก โดยเมื่อนายจ้างเป็นผู้ทรงอภิสิทธิ์ในการจัดการ (Management prerogative) ลูกจ้างก็ควรที่จะได้รับการคุ้มครอง(Protect) สิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับเป็นผลตอบแทนที่เหมาะสมกันด้วย แต่ทั้งนี้กรอบปฏิบัติพื้นฐานก็คงจะถูกกำหนดไว้เพียงขั้นต่ำเท่านั้น เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของแนวความคิดหลักระหว่างอภิสิทธิ์ในการจัดการกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ควรจะเข้าใจความหมายของประโยคข้างต้นด้วย ดังนี้

1. No work no pay มีความหมายว่า ไม่ทำงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง มักนำมาใช้กับงานที่จะต้องทำเป็นการจร หรืองานที่ทำวันต่อวัน หรือที่เรียกว่า Daily work หรืองานในลักษณะเช่นเดียวกัน รวมถึงการนัดหยุดงานและการปิดงานงดจ้างด้วย

(1) No work with pay มีความหมายว่า แม้ลูกจ้างจะไม่ได้ทำงานแต่ลูกจ้างยังคงจะได้รับค่าจ้างเช่นปกติ ในกรณีจะนำมาปรับใช้กับการลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปี ตามที่กำหนดไว้

(2) No work without pay concept มีความหมายว่า แม้ลูกจ้างจะไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างอาจจะได้รับค่าจ้างก็ได้ ซึ่งการได้รับค่าจ้างจะมีเงื่อนไขหรือข้อแม้ซึ่งมักจะเกิดขึ้นหรือได้มาจากการเจรจาต่อรอง เช่นการลากิจ การลาบวช เป็นต้น ซึ่งเงื่อนไขหรือข้อแม้ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยมีการตกลงกันเป็นเฉพาะกลุ่ม หรือประเภทลูกจ้าง หรือลูกจ้างตามสายงานการบังคับบัญชาที่ว่าลูกจ้างระดับการบังคับบัญชาสูงๆ อาจจะมีข้อยกเว้นไม่ได้รับเงินค่าครองชีพ (Cost of living allowance) เป็นต้น

8. แนวความคิดของหลักการจ่ายค่าชดเชย (Dismissal or severance pay concept)

วัตถุประสงค์การจ่ายค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดนั้น ได้เกิดขึ้นจากเหตุผลและสาเหตุหลายสาเหตุด้วยกัน กล่าวคือ เหตุผลแรก เป็นเหตุผลทางด้านการจัดการหรือจะเรียกว่าเหตุผลของฝ่ายบริหารก็ว่าได้ ว่าเมื่อการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมของนายจ้างประสบกับปัญหาการขาดทุน หรือปริมาณการทำงานลดลงกว่าเดิม ซึ่งมีความจำเป็นต่อการลดจำนวนคนงานโดยตรง ตามหลักการในการลดจำนวนคนงานหรือลูกจ้าง อาจจะต้องกำหนดเป็นแผนดำเนินการไว้หลายแผน เช่น ให้มีการสมัครใจ ลาออก หรือปลดออก เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามควรจะต้องพึงระวังอยู่มาก เพราะไม่มีผู้ใดอยากจะตกงาน การที่นายจ้างดำเนินการเช่นนั้นนายจ้างต้องมีภาระที่จะต้องจ่ายเงินค่าจ้างเพื่อให้ลูกจ้างคนงานเหล่านั้นมีเงินยังชีพหรือดำรงชีวิตต่อไปอีกระยะหนึ่งด้วยเช่นกัน หรือจ่ายให้พอเพียงกับระยะเวลาและโอกาสที่ลูกจ้างเหล่านั้นจะหางานใหม่ทำได้

เหตุผลที่สอง เป็นเหตุผลของฝ่ายลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างต้องถูกเลิกจ้างแม้ที่ลูกจ้างไม่มีความผิด การเลิกจ้างผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ย่อมมีข้อแตกต่างกัน เพราะลูกจ้างแต่ละคนจะมีอายุมากน้อยต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากโอกาสที่จะหางานทำอีกย่อมมีน้อยกว่าผู้ที่อายุยังน้อย ยิ่งอายุมากเท่าใดในโอกาสที่จะหางานทำยิ่งยากขึ้นหรือไม่มีโอกาสหางานทำได้อีกเลย การดำรงชีวิตยิ่งมีความลำบากมากขึ้นตามไปด้วย โดยเหตุนี้การจ่ายค่าชดเชย จึงควรจะเป็นอัตราที่สูงกว่าคนหนุ่มสาว เพื่อชดเชยกับการที่จะหางานทำได้ยากขึ้น

ในประเทศไทยเราการยอมรับแนวความคิดข้างต้นมีอยู่บ้างแต่ไม่ทั้งหมด ดังนั้นในทางปฏิบัติจึงกำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยเป็นแบบกำหนดอัตราที่แน่นอน(Fix Rate) โดยนำอายุงานมาเป็นเกณฑ์การกำหนดเพื่อจ่ายค่าชดเชย ซึ่งอาจมีข้อปลีกย่อยแตกต่างไปจากหลายประเทศที่องค์กรลูกจ้างมีความเข้มแข็ง

9. แนวความคิดของหลักการจ่ายเงินทดแทน(Workmen compensation as a social responsibility concept)

คำกล่าวที่ว่า ไม่มีโรค เป็นลาภอันประเสริฐ เป็นความจริงที่ทุกคนยอมรับ ดังนั้นการประสบอันตราย การเกิดโรคซึ่งเกิดจากการทำงาน ก็ย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนไม่ปรารถนาจะให้เกิด

0190413

ขึ้นกับตน หรือญาติพี่น้องของตนด้วย สังคมและประเทศชาติก็ย่อมไม่ต้องการที่จะให้เกิดเหตุเช่นนั้นด้วย เพราะผู้มีร่างกายพิการ ทุพพลภาพ รวมถึงการสูญเสียอวัยวะของร่างกายส่วนหนึ่งส่วนใดไป ตลอดจนการเสียชีวิตลงเพราะการทำงาน เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความทุกข์แก่ตนเองและครอบครัว และไม่มีผู้ใดที่ต้องการอยากจะให้ตนเองเป็นภาระต่อสังคม สิ่งเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดแนวความคิดหลักของเงินทดแทน(Workmen compensation) ขึ้น และเงินที่จะนำมาจ่ายทดแทนให้กับลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุในการทำงานนั้นๆควรที่สังคมจะได้ความช่วยเหลือร่วมมือกันเป็นการแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน ซึ่งเรียกว่า Social responsibility หรือ Social accountibility

เหตุผลในอีกทรรศนะหนึ่งเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ คือการเกิดอุบัติเหตุหรือการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายใดๆจากการทำงานให้กับนายจ้าง เป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างโดยตรงที่จะต้องให้ความเอาใจใส่ดูแล หากลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้างแล้วลูกจ้างก็จะไม่ได้รับอันตราย ดังกล่าวแม้นายจ้างจะใช้ผู้กระทำให้เกิดเหตุเช่นนั้นขึ้นก็ตาม แต่นายจ้างก็ยังคงต้องรับภาระดังกล่าวต่อไป ซึ่งเป็นภาระที่ไม่ต้องรับโทษทางอาญา หรือที่เรียกว่า Liability without fault นั่นเอง[12]

โดยสรุป ตามแนวความคิดที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ได้กล่าวมานั้นเป็นเพียงแนวความคิดหลักทั่วไปที่จะนำมาปรับใช้ในการให้ความคุ้มครองแรงงานในความเป็นจริงและนำมาปรับใช้กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.2.2 หลักกฎหมายสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน(Labour protection law) หมายถึงการที่รัฐได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานขึ้น ส่วนใหญ่เป็นข้อปฏิบัติที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างเป็นสภาพการจ้างงานขั้นต่ำสุด ซึ่งหมายความว่ามาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานต่างๆที่รัฐกำหนดไว้นี้ เป็นมาตรฐานที่ต่ำที่สุดที่นายจ้างทั้งหลายจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง[13] และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นั้นมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และคุ้มครองการทำงานใดๆที่เกี่ยวข้องในการทำงาน จึงถือว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบสุขเรียบร้อยของประชาชน และได้มีลักษณะเฉพาะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 4 ลักษณะด้วยกันคือ

1. เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอันลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติ

---

[12] ชัชชัย อุราสุข. **การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์.** เอกสารประกอบการบรรยาย ชุดวิชาการแรงงานสัมพันธ์ เอกสารลำดับที่ 1

[13] สุดาศิริ วศวงศ์. (2543). **คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.** หน้า 53.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2. เป็นกฎหมายที่เคร่งครัด เนื่องจากเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย (ฎีกาที่ 93/2534) คู่สัญญาจึงไม่อาจตกลงยกเว้นไปในทางที่ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ได้

3. เป็นกฎหมายพิเศษที่ต้องนำมาใช้บังคับก่อนกฎหมายทั่วไป

4. รัฐมีอำนาจบังคับหรือลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีบทบัญญัติกำหนดโทษต่ำสุดคือระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และโทษสูงสุดคือระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติกำหนดเกี่ยวสิทธิประโยชน์และสิทธิต่างๆในการทำงานของลูกจ้าง และในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหน่วยงานที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติดังกล่าวคือ

1. หน่วยงานราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น การที่หน่วยราชการไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยราชการไม่มีสิทธิเรียกร้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่นไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างตามกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกออกจากงานเป็นต้น

2. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์รัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้แก่

2.1 องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล หรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

2.2 บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม 2.1 มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

3. กิจการตามกฎกระทรวง ซึ่งรัฐบาลออกตามมาตรา 4 วรรคสองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้แก่

3.1 นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูและครูใหญ่

3.2 นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เฉพาะในช่วงที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3 นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการล่วงเกินทางเพศ

3.4 กิจการบางประเภทยังได้รับยกเว้น ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งกิจการนั้น เช่นการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 เป็นต้น[14]

การคุ้มครองการทำงานหรือการใช้แรงงานทั่วไป คือการกำหนดหลักเกณฑ์หรือกฎเกณฑ์ขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานของผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างให้ได้มีเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ได้มีเวลาพักในการทำงานแต่ละวัน ได้มีวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ได้รับเงินตอบแทนการทำงานในอัตราที่เป็นธรรม ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ฯลฯ การคุ้มครองแรงงานเป็นวิธีการหนึ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องยังให้เกิดความสุขความเจริญ เป็นหลักประกันการดำรงชีวิตของคนงาน ป้องกันมิให้นายจ้างกดขี่ข่มเหง หรือเอารัดเอาเปรียบคนงานซึ่งเป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labour organization) หรือ ILO ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางจึงได้พิจารณากำหนดอนุสัญญาและข้อเสนอแนะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในการทำงานขึ้น ซึ่งหลักการนี้ได้รับการรับรองจากประเทศสมาชิกทั้งหลายรวมทั้งประเทศไทย ซึ่งเป็นสมาชิก ILO ก็ได้รับหลักการของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะเหล่านี้มาพิจารณาปรับให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศไทยโดยกำหนดไว้เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานโดยทั่วๆไปในเรื่องต่างๆ[15]

---

[14] วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2545). **คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน.** หน้า 4-6.

[15] สุดาศิริ วศวงศ์. (2545) . **คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.** หน้า 92 .

บทที่ 3
สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชน

สิทธิประโยชน์นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ลูกจ้างจะได้รับเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมแก่ลูกจ้าง และเป็นสิ่งที่กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานต่างๆให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเป็นธรรมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้อปฏิบัติที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชน โดยคำว่า "สิทธิประโยชน์" นั้นได้เคยมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 หมายความว่า สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลา ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มิได้กำหนดไว้ว่ามาตรฐานสิทธิประโยชน์จะเป็นเรื่องใด แต่มอบหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจที่จะพิจารณาว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจสมควรจะมีมาตรฐานสิทธิประโยชน์ในเรื่องใด และในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้มีระเบียบกำหนดเรื่อง มาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจไว้ เช่น

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่รัฐวิสาหกิจอนุญาตให้พนักงานลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว และลาเพื่อรับราชการในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อม หรือการลาอื่นที่รัฐวิสาหกิจอนุญาต

"เวลาพัก" หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้พนักงานหยุดพักระหว่างการทำงาน

"เงินเดือนค่าจ้าง" หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะรียกชื่ออย่างไร

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"สวัสดิการ" หมายความว่า สิ่งที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

โดยระเบียบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในเรื่อง มาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 นั้นให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง และได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจใดให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานน้อยกว่ามาตรฐานประโยชน์ที่กำหนดไว้ในระเบียบให้รัฐวิสาหกิจนั้นแก้ไขสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว และแม้ปัจจุบันได้มียกเลิกโดยบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 แล้ว ก็ยังนำมาตรฐานสิทธิประโยชน์ดังกล่าวมาใช้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 อยู่ ซึ่งในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 นั้นได้กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์กรณีการคุ้มครองแรงงานไว้ 6 หมวดได้แก่ 1. เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน 2. เกี่ยวกับพนักงานหญิง 3. เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด 4. เกี่ยวกับเงินทดแทน 5. เกี่ยวกับสวัสดิการ 6. เกี่ยวกับค่าชดเชย 7. บทเฉพาะกาล

ส่วนสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาคเอกชน กรณีการคุ้มครองแรงงานนั้นจะกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ 1. บททั่วไป 2. การใช้แรงงานทั่วไป 3. การใช้แรงงานหญิง 4. การใช้แรงงานเด็ก 5. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด 6. คณะกรรมการการค่าจ้าง 7. สวัสดิการ 8. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9. การควบคุม 10. การพักงาน 11. ค่าชดเชย 12. การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง 13. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง 14. พนักงานตรวจแรงงาน 15. การส่งหนังสือ 16. บทกำหนดโทษ

จะเห็นได้ว่าการได้รับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นยังไม่ได้รับความคุ้มครองโดยเสมอภาคกันตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งได้วางหลักเกี่ยวกับความเสมอภาค ดังนี้

3.1 หลักเกี่ยวกับความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

หลักความเสมอภาคเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ นอกจากสิทธิในชีวิตและร่างกายที่แสดงให้เห็นว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพอย่างเท่าเทียมกันตามธรรมชาติ และทุกคนจะต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของกันและกัน อันมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับปัจเจกบุคคลและกับสังคม แม้รัฐธรรมนูญจะให้การรับรองคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นั้นย่อมไร้ความหมาย ถ้ารัฐธรรมนูญไม่ได้บัญญัติรับรองหลักความเสมอภาคไว้ด้วยเพราะหลักความเสมอภาคเป็นรากฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มนุษย์จะดำรงอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีหากมนุษย์มีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกับมนุษย์คนอื่น ๆ ในสังคม หลักความเสมอภาคจึงหมายถึงความเสมอภาคในกฎหมาย กล่าวคือบุคคลย่อมมีสิทธิและหน้าที่ในทางกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ ไม่ใช่หมายความว่าทุกคนจะต้องมีความเสมอภาคในการมีวัตถุสิ่งของและความเสมอภาคในกฎหมายนี้อาจเป็นได้ทั้งในทางสิทธิและในทางหน้าที่หรือภาระ ความเสมอภาคในทางหน้าที่หรือภาระ[16] ได้แก่ ความเสมอภาคในการเสียภาษี อากรตามความสามารถของแต่ละบุคคล หรือความเสมอภายในการรับราชการเป็นทหาร

หลักความเสมอภาคเป็นหลักที่ทำให้ประชาชนทุกคนได้รับการปฏิบัติจากรัฐอย่างเท่าเทียมกันโดยองค์กรต่างๆของรัฐรวมทั้งฝ่ายปกครองให้ต้องปฏิบัติต่อบุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญอย่างเดียวกัน และปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกันในสาระสำคัญที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคน[17] ซึ่งรัฐเสรีประชาธิปไตยทุกรัฐจะต้องบัญญัติรับรองหลักความเสมอภาคไว้ในรัฐธรรมนูญเสมอรวมทั้งรัฐธรรมนูญของไทยฉบับปัจจุบัน ก็มีการบัญญัติรับรองหลักความเสมอภาคไว้ในรัฐธรรมนูญเสมอรวมทั้งรัฐธรรมนูญของไทยฉบับปัจจุบัน ก็มีการบัญญัติรับรองไว้ในมาตรา 30 (มาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญไทย ซึ่งมีใจความว่า

"บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางร่างกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

---

[16] หลวงประดิษฐมนูธรรม. (2526). **คำอธิบายกฎหมายปกครอง.** หน้า 154.

[17] วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. (2543). **สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540** หน้า 95.

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม" โดยวรรคแรกเป็นการรับรองหรือความเสมอภาคทั่วไป หรือหลักความเสมอภาคเบื้องหน้ากฎหมาย (equality before the law) วรรคสองรับรองความเสมอภาคระหว่างเพศหรือการรับรองหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง และวรรคสามกำหนดห้ามมิให้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม นอกจากนี้มาตรา 30 วรรคท้ายของรัฐธรรมนูญไทยได้บัญญัติรับรองให้รัฐสามารถเลือกปฏิบัติได้ในกรณีที่เป็นการมุ่งลดความเหลื่อมล้ำที่ดำรงอยู่ได้ เช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญของอิตาลี และออสเตรีย[18]

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะเห็นว่าหลักความเสมอภาคไม่ได้เรียกร้องให้ทุกคนต้องเท่าเทียมกันทุกกรณี กรณีจะเข้าเกณฑ์เฉพาะภายในขอบเขตของกฎหมาย หรือความเสมอภาคเรียกร้องแต่เพียงว่ารัฐต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเดียวกัน และปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกัน ถ้ามีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญให้แตกต่างกัน หรือปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างเดียวกันย่อมเป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาคอันก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องแก่บุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำนั้น โดยอาจใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลได้ และผู้ที่จะเป็นผู้ทรงสิทธิในอันที่จะกล่าวอ้างหลักความเสมอภาคดังกล่าวต่อศาลได้ ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลอาจใช้สิทธิดังกล่าวได้ ในกรณีของนิติบุคคล ศาลปกครองสูงสุดก็ได้มีคำวินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดว่าบุคคลตามมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยรวมถึงนิติบุคคลด้วย ซึ่งเป็นครั้งแรกที่มีคำพิพากษารับรองความเสมอภาคระหว่างนิติบุคคลด้วยกัน[19]

ในกรณีของบุคคลธรรมดา เมื่อพิจารณาตามมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแล้วก็มีปัญหาว่า ชาวต่างชาติหรือผู้ไม่มีสัญชาติจะสามารถอ้างหลักความเสมอภาคได้หรือไม่ เนื่องจากมาตรา 30 ใช้คำว่า "บุคคล" ประกอบกับรัฐธรรมนูญของไทยก็ไม่ได้บัญญัติให้สิทธิในความเสมอภาคเป็นสิทธิมนุษยชน เหมือนรัฐธรรมนูญเยอรมันมาตรา 3 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญต้นแบบของรัฐธรรมนูญไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพ อีกทั้งมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญก็เขียนอยู่ในหมวดว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย (ซึ่งหมายความว่าเฉพาะแต่ประชาชนชาวไทยเท่านั้นที่จะอ้างสิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ได้) จึงทำให้เกิดปัญหาว่า ชาวต่างชาติหรือบุคคลไม่มีสัญชาติไทยจะอ้างหลักความเสมอภาคตามมาตรา 30 ได้หรือไม่ เรื่องนี้ก็มีนักกฎหมายไทยอย่างน้อย 2 ท่าน คือ ศาสตราจารย์ ดร. หยุด แสงอุทัย และศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ เครืองาม เห็นว่า ผู้ที่จะเป็นผู้ทรงสิทธิและเสรีภาพตาม

---

[18] สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). **หลักความเสมอภาค.** หน้า 160-183.

[19] คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ 26/2546

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับ ได้แก่คนสัญชาติไทยเท่านั้น โดยให้เหตุผลว่า รัฐธรรมนูญแต่ละรัฐย่อมกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐขึ้นกับคนสัญชาติของตนเท่านั้น ไม่ได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐนั้นกับคนต่างด้าว ถึงแม้รัฐธรรมนูญหมวด 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตราต่าง ๆ จะบัญญัติว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิ..." หรือ "บุคคลย่อมมีเสรีภาพ..." แต่คำว่า "บุคคล" ในมาตราเหล่านี้ จะต้องเข้าใจว่าหมายถึง "ชนชาวไทย" และจะเข้าใจเป็นอย่างอื่นไม่ได้ นอกจากผู้มีสัญชาติไทย[20]

ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่าหลักความเสมอภาคนั้นเป็นรากฐานสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนั้นหลักความเสมอภาคจึงเป็นสิทธิที่มนุษย์พึงมีสิทธิเรียกร้องที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามการพิจารณาสิทธิของคนต่างด้าวกับหลักความเสมอภาคนั้น คงมิได้หมายความว่าบุคคลต่างด้าวจะต้องมีความเท่าเทียมกับคนไทยในทุกประการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ที่จะให้คนต่างด้าวมีสิทธิเท่าเทียมกับคนไทยในทุกกรณี โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นสิทธิทางการเมือง ซึ่งเป็นสิทธิที่จำกัดให้เฉพาะพลเมืองของรัฐนั้น ๆ เท่านั้นหรือที่เรียกว่า "สิทธิของพลเมือง" ดังนั้นหากกล่าวถึงหลักความเสมอภาคกับคนต่างด้าวอย่างน้อยที่สุดคนต่างด้าวย่อมมีความเสมอภาคกับคนไทยโดยเฉพาะในขอบเขตของสิทธิที่เป็นสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิในกลุ่ม status negatives หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในชีวิตและร่างกาย

สำหรับนิติบุคคลตามกฎหมายเอกชนก็สามารถเป็นผู้ทรงสิทธิในความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญได้เท่าที่สภาพแห่งความเป็นนิติบุคคลจะเปิดช่องให้ จะมีปัญหาก็คือนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน ว่าจะเป็นผู้ทรงสิทธิตามรัฐธรรมนูญได้หรือไม่ เพราะมีบางกรณีที่นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนเป็นทั้งผู้ทรงสิทธิและผู้ที่ต้องผูกพันต่อสิทธิและเสรีภาพในขณะเดียวกันอันเป็นการขัดแย้งกันอยู่ในตัว ซึ่งในเรื่องนี้ศาลรัฐธรรมนูญของเยอรมันได้วางหลักไว้ว่านิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนไม่อาจเป็นผู้ทรงสิทธิและหน้าที่หรืออ้างหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญได้ แต่ศาลรัฐธรรมนูญไทยยังไม่เคยวางหลักในเรื่องดังกล่าวไว้ แต่เมื่อพิจารณาถึงสถานะทางกฎหมายของนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนแล้วจะเห็นได้ว่านิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนเป็นองคาพยพของรัฐซึ่งเท่ากับเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ จึงไม่อาจเป็นผู้ทรงสิทธิและเสรีภาพหรืออ้างหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญได้ เพราะเมื่อถือว่านิติบุคคลมหาชนเป็นส่วนหนึ่งของรัฐแล้วก็มีความผูกพันที่จะทำให้สิทธิและเสรีภาพที่รับรองไว้ในรัฐธรรมนูญบรรลุวัตถุประสงค์หากยอมให้นิติบุคคลมหาชนเป็น

---

[20] วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. (2543). **สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540**. หน้า 49-50.

ผู้ทรงสิทธิเหล่านั้นได้ กรณีก็จะเกิดความขัดแย้งกันระหว่างสิทธิกับหน้าที่ในนิติบุคคลมหาชนนั้นเอง

นอกจากนี้ คำว่า "บุคคล" ในหมวด 3 ของรัฐธรรมนูญยังหมายความรวมถึงคณะบุคคลที่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลด้วย เช่น คณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย องค์การนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เป็นต้น ก็สามารถเป็นผู้ทรงสิทธิเสรีภาพและอ้างหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญได้ ทั้งนี้เท่าที่กฎหมายมุ่งให้ความคุ้มครองคณะบุคคลในเรื่องนั้น ๆ

สำหรับผู้ที่ต้องผูกพันต่อหลักความเสมอภาคเมื่อพิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันแล้วจะเห็นว่า รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้สิทธิและเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ไม่ว่าโดยชัดแจ้ง โดยปริยาย หรือโดยคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญย่อมผูกพันโดยตรงต่อองค์กรผู้ใช้อำนาจรัฐทุกองค์กรในการตรากฎหมาย การใช้บังคับกฎหมาย และการตีความกฎหมาย มาตรา 27 ความเสมอภาคก็เป็นสิทธิประการหนึ่งที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ หลักความเสมอภาคจึงผูกพันองค์ผู้ใช้อำนาจรัฐทุกองค์กรโดยตรง ปัญหาก็มีว่า เฉพาะองค์กรของรัฐเท่านั้นที่จะต้องผูกพันต่อหลักความเสมอภาคหรือรวมเอกชนด้วย ในกรณีนี้โดยหลักแล้วเอกชนจะไม่ถูกผูกพันต่อหลักความเสมอภาค เพราะเอกชนถือหลักความเป็นอิสระในการแสดงเจตนา แต่อย่างไรก็ตามกรณีอาจมีกฎหมายเฉพาะบัญญัติไว้ให้เอกชนต้องผูกพันต่อหลักความเสมอภาค เช่น กรณีตามมาตรา 15 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงานเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

3.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคในประเทศไทย

ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 แนวความคิดในเรื่องหลักความเสมอภาคแบบตะวันตกนั้นไม่ปรากฏอย่างชัดเจน เนื่องจากสมัยนั้นพระมหากษัตริย์ทรงเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดในการปกครองประเทศแต่เพียงผู้เดียว โดยเป็นทั้งผู้ออกกฎหมาย บังคับใช้กฎหมาย (บริหารประเทศ) และพิจารณาพิพากษาคดีต่าง ๆ ประชาชนเป็นเพียงผู้อยู่ภายใต้การปกครองที่ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ปกครองเท่านั้น ไม่มีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ ไม่ว่าจะด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง จะมีก็แต่เฉพาะคนบางกลุ่มเท่านั้น เช่น พวกขุนนางชั้นผู้ใหญ่ หรือพระบรมวงศานุวงศ์ตั้งแต่ชั้นหม่อมขึ้นไป และคนกลุ่มนี้มักจะมีสิทธิพิเศษกว่าสามัญชนธรรมดาหลายประการ ตัวอย่างเช่น สิทธิในทางการศาล คือ เวลาที่บุคคลเหล่านี้ต้องหาว่าเป็นจำเลยในคดีอาญา ก็ไม่ต้องขึ้นศาลอาญา

หากแต่ต้องขึ้นต่อกระทรวงวังเป็นการเฉพาะ[21] ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลในสมัยนั้นไม่มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน หลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 โดยคณะราษฎร์ ก็ได้มีการนำเอาหลักความเสมอภาคมาใช้ในประเทศไทย โดยคณะราษฎร์ได้ประกาศหลัก 6 ประการขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปกครองประเทศ และหลักความเสมอภาคก็ถือเป็นหลักการที่สำคัญหลักการหนึ่งนอกเหนือไปจากหลักการอื่น ๆ อีก 5 ประการ ได้แก่ 1.หลักเอกราช 2.หลักความปลอดภัยของประเทศ 3.หลักความสุขของราษฎรในทางเศรษฐกิจ 4.หลักเสรีภาพ และ 5.หลักการศึกษา และก็ได้มีการนำเอาหลักความเสมอภาคดังกล่าวมาบัญญัติรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับแรกของไทย (พระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว พ.ศ. 2475) หลังจากนั้นก็มีการบัญญัติรับรองหลักความเสมอภาคไว้ในรัฐธรรมนูญไทยอีกหลายฉบับ รวมทั้งรัฐธรรมนูญไทยฉบับปัจจุบัน

นับตั้งแต่มีการใช้รัฐธรรมนูญฉบับถาวรฉบับแรก (พ.ศ. 2475) ของประเทศไทยหลักความเสมอภาคเป็นหลักที่ปรากฏอย่างชัดแจ้ง ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 12 ว่า "ภายในบังคับแห่งบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญนี้ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย ฐานันดรศักดิ์ โดยกำเนิดก็ดี การแต่งตั้งก็ดี หรือโดยประการอื่นใดก็ดี ไม่กระทำให้เกิดเอกสิทธิ์แต่อย่างใดเลย" มาตรานี้นับว่าเป็นมาตราแรกเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคที่ฝ่ายคณะราษฎร์ได้บัญญัติขึ้นนัยหนึ่งก็เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันของบุคคล บุคคลไม่ว่าจะมีฐานันดรศักดิ์โดยกำเนิดหรือโดยการแต่งตั้งมิได้ก่อให้เกิดเอกสิทธิ์แต่อย่างใด หากพิจารณาว่ามาตราดังกล่าวนั้นเป็นความขัดแย้งในทางการเมืองที่แสดงออกมาเป็นหลักกฎหมายระหว่างกลุ่มคณะราษฎร์กับกลุ่มอนุรักษ์นิยมในขณะนั้นก็อาจจะมองได้ หากแต่หลักความเสมอภาคดังกล่าวเป็นหลักกฎหมายที่ได้รับการยอมรับเป็นการทั่วไป การยืนยันถึงหลักดังกล่าวจึงเป็นความชอบธรรมนูญฉบับแรกของไทยประสบผลสำเร็จในฐานะที่เป็นหลักกฎหมายที่ใช้ลดบทบาทของอภิสิทธิ์ชนในสังคมในขณะนั้น

รัฐธรรมนูญฉบับต่อ ๆ มาหลังจากรัฐธรรมนูญฉบับแรก (พ.ศ. 2475) ก็ได้บัญญัติหลักความเสมอภาคตลอดมา เช่น รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2489 บัญญัติหลักความเสมอภาคไว้ในมาตรา 12 ว่า "บุคคลย่อมมีฐานะเสมอกันตามกฎหมายฐานันดรศักดิ์โดยกำเนิดก็ดี โดยแต่งตั้งก็ดีหรือโดยประการอื่นใดก็ดีไม่กระทำให้เกิดเอกสิทธิ์อย่างใดเลย"รัฐธรรมนูญฉบับนี้ยังบัญญัติตามแนวทางของรัฐธรรมนูญฉบับแรก รัฐธรรมนูญฉบับต่อ ๆ มาก็ได้บัญญัติตามรัฐธรรมนูญฉบับแรก จนมาถึง

---

[21] ปรีดี พนมยงค์. (2535). **คณะราษฎร์กับการอภิวัฒน์ประชาธิปไตย 24 มิถุนายน ในแนวความคิดประชาธิปไตยของปรีดี พนมยงค์**. หน้า 41.

รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2517 ได้บัญญัติถ้อยคำแตกต่างออกไป โดยบัญญัติไว้ 2 มาตรา ดังนี้ มาตรา 27 บัญญัติว่า "บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน" และมาตรา 28 วรรคแรกบัญญัติว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ" วรรคสองบัญญัติว่า "ชายและหญิงมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน" และวรรคสามบัญญัติว่า "การจำกัดสิทธิและเสรีภาพอันเป็นการฝ่าฝืนเจตนารมณ์ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้" ต่อมารัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2521 ได้บัญญัติหลักความเสมอภาคไว้ในมาตรา 23 โดยบัญญัติว่า "บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน" โดยรัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้ตัดข้อความในส่วนที่เกี่ยวกับความเสมอภาคของชายและหญิงออก และรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติถ้อยคำเช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2521 จนมาถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2540) ได้บัญญัติหลักความเสมอภาคไว้ในมาตรา 30 ถือได้ว่าเป็นการบัญญัติหลักความเสมอภาคที่ครอบคลุมครบถ้วนที่สุด กล่าวคือมาตรา 30 วรรคหนึ่ง เป็นการบัญญัติหลักความเสมอภาคทั่วไป มาตรา 30 วรรคสอง เป็นการบัญญัติหลักความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง มาตรา 30 วรรคสาม เป็นการบัญญัติหลักข้อห้ามมิให้เลือกปฏิบัติ และมาตรา 30 วรรคสี่ เป็นบทบัญญัติหลักการกระทำที่ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

3.1.2 ประเภทของหลักความเสมอภาค

ความเสมอภาคภายใต้รัฐธรรมนูญของไทยสามารถแบ่งได้ ดังนี้

(1) หลักความเสมอภาคทั่วไป

ความเสมอภาคตามกฎหมาย หมายความว่าบุคคลไม่ว่าจะมีฐานะทางกฎหมายอย่างไรก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน สถานะทางกฎหมายไม่ก่อให้เกิดเอกสิทธิ์แก่บุคคลเหล่านั้นแต่อย่างใด เช่น ถ้าหากตำรวจทำสิ่งที่ผิดกฎหมาย ตำรวจคนนั้นก็ต้องรับโทษเช่นเดียวกับกรณีที่บุคคลธรรมดาทั่วไปกระทำความผิด การเป็นตำรวจไม่ได้ก่อให้เกิดสิทธิแก่ตำรวจที่ไม่ต้องรับโทษในทางอาญา เว้นแต่กรณีดังกล่าวจะเข้าเหตุยกเว้นโทษ หรือเหตุยกเว้นความผิดตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายอาญา ดังนั้น หลักความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมายจึงเป็นหลักความเสมอภาคทั่วไปที่บุคคลอาจเรียกร้องจากรัฐเพื่อให้ปฏิบัติต่อตนเช่นเดียวกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมกัน

(2) หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง

หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องหมายความถึง กฎหมายได้บัญญัติถึงหลักความเสมอภาคในขอบเขตเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งอาจแบ่งหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องออกได้ดังนี้

ก. ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม หมายความว่า เมื่อมีกรณีที่ต้องใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลบุคคลทุกคนที่ถูกโต้แย้งสิทธิสามารถที่นำคดีเข้าสู่การพิจารณาในศาลที่มีเขต

อำนาจได้อย่างเท่าเทียมกัน และได้รับการพิจารณาตามกระบวนการพิจารณาอย่างเดียวกัน ผู้ใดจะร้องขอให้จัดตั้งศาลพิเศษขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีของตนโดยเฉพาะไม่ได้แต่กรณีก็มีข้อยกเว้น คือ กรณีการดำเนินคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่ให้อยู่ในอำนาจของศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเพียงศาลเดียวและเมื่อศาลได้พิจารณาพิพากษาแล้วให้เป็นที่สุดไม่อาจอุทธรณ์ฎีกาไปยังหน่วยงานใดได้อีก กรณีที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม เช่น การที่บุคคลฟ้องคดีต่อศาลปกครองแล้วหากไม่มีค่าธรรมเนียมวางต่อศาลบุคคลนั้นไม่สามารถขอดำเนินคดีอย่างคนอนาถาได้ ดังนั้นหากไม่มีเงินเสียค่าธรรมเนียมศาล ศาลก็จะไม่รับฟ้องคดีนั้น ในกรณีนี้จะเห็นได้ว่า ความเสมอภาคในการเข้าถึงความยุติธรรมนั้นมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดการเข้าถึงความยุติธรรมที่แตกต่างกัน การไม่มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินคดีอย่างคนอนาถาของศาลปกครองจึงอาจขัดกับหลักความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

ข. ความเสมอภาคในการเข้าทำงานในภาครัฐ หมายความว่า บุคคลทุกคนที่เป็นคนไทยที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ หรือตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมฯ หรือตามกฎหมายอื่นที่กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าทำหน้าที่ในภาครัฐบุคคลย่อมมีความเสมอภาคที่จะสมัครเข้ารับราชการได้ โดยทั่วไปแล้วกระบวนการคัดเลือกก็จะดำเนินการโดยมีการสอบแข่งขันกันเพื่อพิจารณาความรู้ ความสามารถของบุคคล การนำหลักเกณฑ์อื่นมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณานอกจากความรู้ความสามารถของบุคคล จึงเป็นกรณีที่อาจขัดกับหลักความเสมอภาคกรณีของความเสมอภาคของบุคคลที่เป็นคนไทยในการเข้าทำงานภาครัฐนั้นเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้บุคคลที่เป็นคนไทยสามารถเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของภาครัฐได้ ดังนั้นหลักความเสมอภาคในเรื่องนี้จึงมีความสำคัญ ด้วยเหตุนี้การที่หน่วยงานของรัฐไปกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะมีสิทธิสมัครสอบเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าจะต้องจบปริญญาตรีเกียรตินิยม กรณีนี้ถือว่าเป็นการขัดกับหลักความเสมอภาคเพราะเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลที่มีสาระสำคัญเหมือนกันให้แตกต่างกัน[22]

ค. ความเสมอภาคในการเลือกตั้ง พิจารณาทั้งกรณีของบุคคลผู้มีสิทธิเลือกตั้งและบุคคลผู้มีสิทธิในการสมัครรับเลือกตั้ง หมายความว่าบุคคลทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ย่อมมีสิทธิเลือกตั้งและสิทธิในการลงสมัยรับเลือกตั้งอย่างเท่าเทียมกัน (มาตรา 105, มาตรา 107, มาตรา 125 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย)

---

[22] บรรเจิด สิงคะเนติ. "ความเสมอภาคในการสมัครสอบเพื่อรับราชการ." **วารสารผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา, ปีที่ 2, ฉบับที่ 2,** หน้า 6-9.

ง. ความเสมอภาคในการรับภาระของรัฐ ตามที่ได้กล่าวไปแล้วว่าความเสมอภาคมีทั้งความเสมอภาคที่เป็นสิทธิและความเสมอภาคที่เป็นหน้าที่หรือภาระ ความเสมอภาคในการรับภาระของรัฐได้แก่ ความเสมอภาคในการชำระภาษีให้แก่รัฐมากน้อยตามความสามารถของแต่ละบุคคล ความเสมอภาคในการรับราชการทหารของชายไทยทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไปจะต้องเข้ารับการชการทหารประจำการ (มาตรา 69 ของรัฐธรรมนูญ) เว้นแต่จะเป็นบุคคลที่ได้รับการยกเว้นให้ไม่ต้องเข้ารับราชการ เช่น ผู้พิการทุพพลภาพ หรือพระภิกษุในพระพุทธศาสนาที่มีสมณะศักดิ์ เป็นต้น และกรณีดังกล่าวไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะบุคคลดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสภาพ

จ. ความเสมอภาคในการรับบริการสาธารณะ เช่น บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิเสมอภาคในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี (มาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญ) หรือบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย (มาตรา 52 ของรัฐธรรมนูญ) เป็นต้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักพื้นฐานในการจัดทำบริการสาธารณะจะต้องเป็นไปตามหลักความเสมอภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้ใช้ริการของบริการสาธารณะทั้งหลาย[23]

นอกจากนี้ โดยผลของหลักความเสมอภาค ทำให้ต้องรับรองหลักการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ด้วย ซึ่งหมายความว่าการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำไม่ได้ เพราะฉะนั้นการพิจารณาความเสมอภาคในรัฐธรรมนูญนั้น ต้องเท่ากันหมด

สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชน

3.2 สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจตามมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534

ปัจจุบันสิทธิประโยชน์ต่างๆของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้ถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งได้วางระเบียบเกี่ยวกับมาตรฐาน

---

[23] บรรเจิด สิงคะเนติ. หลักพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษยน์ตามรัฐธรรมนูญ. หน้า 186-196.

สิทธิประโยชน์ ไว้ 7 หมวด โดยจะขอกล่าวถึงเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานสิทธิประโยชน์กรณีคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

3.2.1 มาตรฐานสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานหญิง

สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงานหญิงนั้นได้อยู่ใน หมวดที่ 2 แห่งมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับงานที่ห้ามให้หญิงทำและสิทธิลาคลอดต่างๆของพนักงานหญิงไว้ดังนี้

ข้อ 11 กำหนดงานที่ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงานดังต่อไปนี้

1. งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
3. งานใช้เลื่อยวงเดือน
4. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
5. งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน
6. งานอื่นตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนด

ข้อ 12 ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้

1. สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ
2. ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง
3. หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง
4. สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง

ข้อ 13 ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา และเวลา 6.00 นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรืองานกะหรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น

ข้อ 14 พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินหกสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรที่คาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

พนักงานซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างไม่เกินสามสิบวันทำการ

ข้อ 15 ถ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้มีสิทธิขอให้รัฐวิสาหกิจเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดบุตรได้ และให้รัฐวิสาหกิจพิจารณาเปลี่ยนงานให้พนักงานนั้น

เห็นได้ว่าสิทธิประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานพนักงานหญิงของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจนั้นได้ถูกกำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับงานที่ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้หญิงทำ,ข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาทำงาน,สิทธิลาคลอดบุตร, สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว แม้ว่าในระเบียบดังกล่าวจะได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของพนักงานหญิงในภาครัฐวิสาหกิจไว้ก็ตามแต่ก็ยังมีบางเรื่องที่มิได้กล่าวถึงเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงเช่น เรื่องการล่วงเกินทางเพศหรือความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายในการจ้างงาน เป็นต้น

3.2.2 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ นั้นก็ได้ถูกกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวไว้ในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยจะกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องเกี่ยวกับสถานที่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง เกี่ยวกับอัตราค่าล่วงเวลา เป็นต้น แต่จะขอกล่าวเฉพาะกรณีการคุ้มครองการทำงานในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ในหมวด 3 แห่งมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ดังนี้

ข้อ 17 งานอันมีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ให้รัฐวิสาหกิจกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเท่ากันไม่ว่าพนักงานจะเป็นชายหรือหญิง

ข้อ 18 ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงาน ณ สถานที่ที่พนักงานทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากพนักงาน

เห็นได้ว่าในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้กำหนดว่าให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดเท่ากันไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายถ้างานนั้นมีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน อีกทั้งยังได้กำหนดสถานที่จ่ายเงินดังกล่าวไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ ณ สถานที่ทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจาก

ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจก่อน ซึ่งเห็นว่าในมาตรฐานฯนั้นได้กล่าวเฉพาะสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด แต่มิได้มีกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับกำหนดเวลาในการจ่ายเงินดังกล่าวไว้แต่อย่างใด

3.2.3 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชย

ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้น ก็ได้มีหลักเกณฑ์กำหนดให้ความคุ้มครองต่อแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจไว้ในหมวด 6 แห่งมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ดังนี้

ข้อ 45 ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

1. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

3. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่รัฐวิสาหกิจให้ออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 46 หรือในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างพนักงานทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งพนักงานให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การจ้างพนักงานเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการซึ่งรัฐวิสาหกิจและพนักงานตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างไว้ และให้หมายความรวมถึงกรณีที่สัญญาจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลงแล้วแต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากรัฐวิสาหกิจและพนักงานจะตกลง

ต่อสัญญาจ้างอีก ระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างฉบับแรกด้วย

ข้อ 46 รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่รัฐวิสาหกิจ

2. จงใจทำให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหาย

3. ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของรัฐวิสาหกิจและรัฐวิสาหกิจได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงรัฐวิสาหกิจไม่จำเป็นต้องตักเตือน

4. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

5. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ 47 พนักงานที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับหรือข้อกำหนดของรัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ 45 แต่ถ้าพนักงานผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ถ้ารัฐวิสาหกิจใดมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดในการจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดที่จ่ายให้เพื่อตอบแทนความชอบตามวรรคหนึ่งนี้แล้ว

เห็นได้ว่าในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยนั้น ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็ได้รับความคุ้มครองถ้าหากมีการเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้ถ้าทำงานครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีจ่ายให้ไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน ถ้าทำงานครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีจ่ายให้ไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน ถ้าทำงานครบสามปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ซึ่งคำว่า ค่าชดเชย นั้นในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดว่า ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งรัฐวิสาหกิจตกลงจ่ายให้แก่พนักงาน แต่ก็มีข้อยกเว้นที่รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย 6 กรณีดังที่ได้กำหนดไว้ในข้อ 46 แต่ในส่วนของข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีการที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เห็นได้ว่าแม้จะได้รับโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ก็เข้าข้อยกเว้นที่รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

3.3 สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นมีบัญญัติไว้ในกฎหมายต่างๆเช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์, พระราชบัญญัติเงินทดแทน,พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นต้นแต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีบทบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทไหนเพราะพระราชบัญญัติฉบับนี้มิได้แบ่งประเภทลูกจ้างออกเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งบุคคลที่อยู่ในฐานะลูกจ้างก็จะได้รับสิทธิต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทุกประการ และในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะกรณีการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจะกล่าวเฉพาะบางเรื่อง ดังนี้

3.3.1 กำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้างและการผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างมีหน้าที่จะต้องกำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้างไว้ให้ลูกจ้าง ได้ทราบว่าจะมีกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างกันเมื่อใด เป็นเวลาที่แน่นอนเป็นประจำภายในกำหนดเวลา ซึ่งมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ดังนี้

มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

2. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก 1. ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

3. ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

จะเห็นว่าตามมาตรา 70 นั้นนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดเวลาที่แน่นอนในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างและถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน จะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเองจะตกลงไว้เป็นอย่างอื่นก็ได้ แต่ถ้าเป็นลูกจ้างที่ได้รับเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่เกินกว่าหนึ่งเดือน ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันได้และ

ถ้าในกรณีมีการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มิฉะนั้นจะถือว่าผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งการจ่ายนั้นจะต้องจ่ายให้ครบจำนวนตามที่ได้ตกลงกันไว้ เพราะถ้าตราบใดยังจ่ายไม่ครบก็ยังไม่ถือว่าเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ยังคงตกเป็นผู้ผิดนัด การผิดนัดนั้นในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ดังนี้

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ดังจะเห็นได้ว่ามาตรา 9 ได้ระบุว่าถ้านายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันไว้หรือจ่ายไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดกันไว้ ก็ถือว่านายจ้างผิดนัดต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีของยอดเงินที่ค้างชำระอยู่ แต่ถ้าเป็นกรณีที่ผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าของยอดเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

3.3.2 ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

การใช้แรงงานหญิงนั้นยังมีความจำเป็นในภารอุตสาหกรรมและบริการ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงไว้ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ในลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

4. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

2. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

3. งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

4. งานที่ทำในเรือ

5. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

จะเห็นได้ว่างานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 38 นั้น ล้วนแต่เป็นงานอันตรายที่ไม่เหมาะสมแก่แรงงานหญิง ไม่ว่าจะเป็นงานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา แต่ก็ยังเปิดโอกาสเป็นข้อยกเว้นไว้อีกด้วยว่าถ้างานนั้นมีลักษณะของงานที่จะให้หญิงทำนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างก็อนุญาตให้ทำได้ ส่วนในมาตรา 39 นั้นได้กำหนดเวลาทำงานสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษ จึงได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา รวมทั้งห้ามทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดด้วย

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

ตามมาตรา 40 นั้นได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงถ้าเห็นว่าการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างก็ควรจะปรับเปลี่ยนหรือลดชั่วโมงการทำงานลงไปให้อยู่ในสภาพที่จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายได้ โดยถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างก็จะเป็นผู้พิจารณาและสั่งการให้นายจ้างเปลี่ยนหรือลดเวลาทำงาน

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

ในมาตรา 43 นั้น เป็นการคุ้มครองการถูกเลิกจ้างเป็นพิเศษสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ซึ่งเป็นบทบัญญัติในการคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างมาก จึงได้กำหนดให้การจ้างงานนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน จะกีดกันหรือปฏิบัติแตกต่างกันเพราะเหตุเนื่องจากความเป็นหญิงหรือชายไม่ได้ ยกเว้นแต่สภาพการจ้างหรือการทำงานบางประเภทไม่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างเพศนั้นๆ

การล่วงเกินทางเพศเนื่องจากการทำงานนี้เป็นที่ยอมรับในทางนานาประเทศว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและควรกำจัดให้หมดสิ้นไปเพราะนอกจากจะเป็นการละเมิดต่อเกียรติภูมิและศักดิ์ศีของความเป็นมนุษย์แล้ว ยังมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างลดลง ซึ่งในส่วนของการล่วงเกินทางเพศในส่วนที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีไว้ดังนี้

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

อย่างไรก็ตามกฎหมายในมาตรานี้กำหนดบุคคลผู้กระทำผิดจำกัดเพียงเฉพาะนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานเท่านั้น ดังนั้นหากลูกจ้างล่วงเกินทางเพศลูกจ้างด้วยกันก็ดี หรือลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาล่วงเกินทางเพศต่อหัวหน้างานก็ดี มีอาจเป็นความผิดตามกฎหมายอื่นเช่นกฎหมายอาญา ก็ไม่ถือว่าฝ่าฝืนตามมาตรานี้ แต่ปัญหาว่าการกระทำอย่างใดจะเป็นการล่วงเกินทางเพศนั้นกฎหมายยังมิได้มีคำนิยามไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด ซึ่งการล่วงเกินทางเพศเนื่องจากการทำงานนี้เป็นที่ยอมรับในทางนานาประเทศว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและควรกำจัดให้หมดสิ้นไปเพราะนอกจากจะเป็นการละเมิดต่อเกียรติภูมิและศักดิ์ศีของความเป็นมนุษย์แล้ว ยังมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างลดลง ซึ่งในส่วนของการล่วงเกินทางเพศมาตรา 16 นี้เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองการกดขี่ทางเพศของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเป็นบทบัญญัติที่ถ้านายจ้างฝ่าฝืนมีโทษปรับ

3.3.3 การบอกกล่าวเพื่อเลิกจ้าง

ถ้าในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาโดยไม่ต้องบอกเลิกสัญญา แต่ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างสิ้นสุดลงแล้ว และลูกจ้างยังคงทำงานต่อไป หากนายจ้างไม่ทักท้วงต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาได้ตกลงทำสัญญาจ้างกันใหม่ ซึ่งต้องถือเป็นการจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา การแสดง

เจตนาบอกเลิกสัญญาของฝ่ายนายจ้างนั้น ได้กำหนดไว้ในมาตรา 118 วรรคสอง การบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้าง แต่เดิมนั้นบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้นำมาบัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 17 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ดังจะเห็นได้ว่ามาตรา 17 ได้บัญญัติถึงการเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้สามกรณี คือกรณีแรก สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง กรณีสอง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 119 กรณีสาม นายจ้างเลิกจ้างได้เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 โดยมาตรา 17 มิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่า การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และมาตรา 17 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้

3.3.4 ค่าชดเชย

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดความหมายของค่าชดเชยไว้ว่า หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หมายความว่าค่าชดเชยจะต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียว และจะต้องเป็นเงินซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นๆ ที่นายจ้างได้ตกลงว่าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้ว เช่นเงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น แต่

การเลิกจ้างนั้น จะต้องเป็นการเลิกจ้างตามความหมายที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้จึงจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างอีกแม้ว่านายจ้างจะได้จ่ายเงินอื่นๆ(ที่ไม่ใช่ค่าชดเชยตามกฎหมาย)ให้แล้วก็ตาม โดยนายจ้างจะถือว่าเงินที่จ่ายให้นั้นเป็นค่าชดเชยไม่ได้ ถ้าเงินนั้นไม่ใช่เป็นเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้จะเรียกชื่อว่าค่าชดเชยก็ตาม และนายจ้างจะทำความตกลงกับลูกจ้างที่จะไม่รับและจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายก็ไม่ได้ ซึ่งถ้ามีการเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดว่าจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ก็จะได้รับตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและ

สิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้าง ได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

4. ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดนคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 122 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปีหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

จากบทบัญญัติของกฎหมายมาตรา 118 จะเห็นได้ว่า ค่าชดเชยนั้นได้กำหนดไว้ 5 อัตรา ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยมากขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานติดต่อมาแล้วครบ 120 วันขึ้นไป และการคำนวณค่าชดเชยนั้น กฎหมายให้คำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายซึ่งหมายถึงค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงครั้งสุดท้ายก่อนที่ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้าง ส่วนกำหนดเวลาการจ่ายค่าชดเชย กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทันทีที่นายจ้างเลิกจ้างในวันที่เลิกจ้างนั้น ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในวันที่เลิกจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะเรียกดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันที่เลิกจ้างเป็นต้นไป โดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถาม และจะเห็นได้ว่าข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างนั้นมีหลายกรณีด้วยกัน

ส่วนการเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างต้องลดจำนวนคนงานลงนั้น นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าแต่น้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวันตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เมื่อนายจ้างได้จ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามที่กล่าวมานั้น ก็ให้ถือว่าการจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายนี้เป็นการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 121 นี้จะต้องเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้วและถูกเลิกจ้างตามมาตรา 121 นอกจากนั้นแล้วลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษจะต้องปรากฏว่ามีระยะเวลาการ

ทำงานกับนายจ้างที่เลิกจ้างนี้ติดต่อกันมาเกินหกปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้างด้วย จึงจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ถ้าทำงานยังไม่เกินหกปีแม้จะถูกเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรเทคโนโลยีคงจะได้รับแต่เพียงค่าชดเชยตามมาตรา 118[24]

3.3.5 การพักงานของลูกจ้าง

การพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนความผิด ซึ่งลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยได้กำหนดถึงขั้นตอน วิธีการ ในการพักงานไว้โดยรายละเอียด โดยมีความมุ่งหมายในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ต้องถูกนายจ้างพักงานในระหว่างสอบสวน ส่วนการพักงานเพื่อการลงโทษพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติเอาไว้ ลูกจ้างจึงมิได้รับความคุ้มครองในกรณีดังกล่าว

มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดนต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยคำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนของค่าจ้างตามมาตรานี้พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

จะเห็นได้ว่าตามมาตรา 116 นายจ้างไม่มีอำนาจที่จะพักงานลูกจ้าง ซึ่งการพักงานในกรณีตามมาตรานี้จะหมายถึงการห้ามพักงานในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด กล่าวคือการให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหยุดทำงานชั่วคราวและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ในระหว่างสอบสวนความผิด ดังนั้นหากนายจ้างประสงค์จะให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว

---

[24] สุดาศิริ วศวงศ์ . เล่มเดิม หน้า 461-463.

อาจเพราะไม่แน่ใจในความบริสุทธิ์ของลูกจ้าง นายจ้างก็อาจทำได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานตามปกติ แต่หากนายจ้างฝ่าฝืนโดยพักงานลูกจ้างและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเรียกค่าจ้าง ดอกเบี้ย และเงินเพิ่มได้ ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นมา เพื่อคุ้มครองลูกจ้างโดยห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวน แต่ข้อห้ามดังกล่าวก็มิใช่ข้อห้ามโดยเด็ดขาด โดยได้กำหนดข้อยกเว้นไว้ให้นายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนได้ ในกรณีที่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเคารพต่อเจตนาของคู่สัญญาในระหว่างทำสัญญา เพราะตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานหรือการจ้าง กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นๆ ของนายจ้างหรือลูกจ้าง หรือข้อบังคับต่างๆในการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำเป็นข้อตกลงไว้ระหว่างกัน ดังนั้นทั้งสองฝ่ายก็ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องได้รับความยินยอมของทั้งสองฝ่าย

ส่วนมาตรา 117 นั้นได้กำหนดวิธีปฏิบัติของนายจ้างเอาไว้คือ เมื่อลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี โดยหักเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปในระหว่างพักงานออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ จะเห็นได้ว่าเงินที่จ่ายภายหลังผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิดนี้กฎหมายกำหนดว่าเป็นค่าจ้าง ดังนั้นจึงต้องนำหลักเกณฑ์ในเรื่องค่าจ้างมาใช้บังคับ เช่นเรื่องระยะเวลาจ่ายค่าจ้าง หากกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต้องจ่ายเมื่อครบเดือน และนอกจากจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานแล้วลูกจ้างยังมรสิทธิได้รับดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีด้วย

สาเหตุที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ในช่วงพักงานแม้ว่าลูกจ้างจะมิได้เข้าทำงานเพราะ การที่ลูกจ้างถูกพักงานมิใช่เป็นความผิดของลูกจ้างแต่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเอง และการพักงานลูกจ้างยังมีผลทำให้ลูกจ้างคนที่ถูกพักงานอาจต้องเสียชื่อเสียง และอับอายจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด ซึ่งถือว่าลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและเสียหายทางด้านชื่อเสียง ดังนั้นเมื่อผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างเป็นผู้บริสุทธิ์ไม่มีความผิด ค่าจ้างที่ต้องจ่ายในระหว่างพักงานแม้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน จึงถือว่าเป็นการชดใช้ความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเสียหายจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด จึงสมควรแล้วที่ลูกจ้างยังคงได้รับค่าจ้างแม้ไม่ได้ทำงาน แต่กฎหมายก็ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง โดยให้นำเอาเงินที่จ่ายไปแล้วในช่วงพักงานมาหักออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายด้วย

จะเห็นได้ว่าจากการนำเสนอสิทธิประโยชน์กรณีการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจตามมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 กับลูกจ้างในภาคเอกชน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ทราบว่าการได้รับความคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่เทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชนจึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆอันเนื่องมาจากการไม่ได้รับความคุ้มครองของกฎหมาย โดยจะขอกล่าวถึงปัญหาต่างๆในบทต่อไป

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชน

ลำดับเรื่อง	สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ	สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาคเอกชน	หมายเหตุ
1.เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ	-	ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้า ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก	ภาคเอกชนให้ความคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก ส่วนภาครัฐวิสาหกิจมิได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้
2.เกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยบอกกล่าวล่วงหน้าและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	-	ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลานายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ... การบอกเลิกสัญญาจ้างนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันที	ภาครัฐวิสาหกิจมิได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้

DPU

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

3. เกี่ยวกับดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม	-	ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกๆระยะเวลาเจ็ดวัน	ภาครัฐวิสาหกิจมิได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้

DPU

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

4. เกี่ยวกับการพักงาน	-	ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดนต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงานในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน	ภาครัฐวิสาหกิจมิได้ให้ความคุ้มครอง

DPU

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

5. เกี่ยวกับค่าชดเชย	ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้ ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไปจ่ายอัตราค่าชดเชย 180 วัน การเลิกจ้างหมายความว่าการที่รัฐวิสาหกิจให้ออกจากงานปลดออกจากงานหรือไล่ออกจากงานโดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ46หรือในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างพนักงานทำงานต่อไปหรือกลั่นแกล้งพนักงานให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย	ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังนี้ ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไปจ่ายอัตราค่าชดเชย 180 วัน การเลิกจ้างหมายความว่าการกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบ กิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์	ลูกจ้างในภาคเอกชนได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยไว้ 5 อัตราและยังกำหนดเกี่ยวค่าชดเชยพิเศษเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการและปรับปรุงหน่วยงาน ส่วนภาครัฐวิสาหกิจนั้นได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยไว้เพียง 3 อัตรา และไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยพิเศษคงมีเพียงค่าชดเชยอันเกิดจากการเลิกจ้างธรรมดาเท่านั้น

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

		จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง	

DPU

บทที่ 4
วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างในภาคเอกชน

จากการที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบถึงสิทธิประโยชน์ในกรณีการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 กับลูกจ้างในภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจหลายเรื่องที่ยังไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองหรือมีแต่ยังคุ้มครองไม่เต็มที่ จึงก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่อลูกจ้างหลายประการ สำหรับในบทนี้จะได้วิเคราะห์ถึงปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างในภาคเอกชน ในกรณีการคุ้มครองแรงงานต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างต่อไป

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ

การพัฒนาทางเศรษฐกิจของไทย มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแต่ดั้งเดิมตามวัฒนธรรม จารีตประเพณีของไทย หญิงแทบจะไม่มีบทบาทในกิจการต่างๆในสังคม แต่ปัจจุบันกลับมีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานหญิงในภาครัฐวิสาหกิจ ซึ่งในรัฐวิสาหกิจนั้นการล่วงเกินทางเพศของผู้บังคับบัญชา นั้นอาจเกิดขึ้นเนื่องจากผู้มีอำนาจเหนือการทำงานมีอำนาจเหนือกว่าและเป็นเหตุที่สำคัญเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดหารล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่ด้อยกว่า แต่ก็นับว่าเป็นปัญหาของสังคมและเกิดขึ้นเป็นจำนวนไม่น้อยในสถานการณ์ปัจจุบันแต่อาจจะไม่มีการเปิดเผยต่อสาธารณะเนื่องจากเกิดความกลัวเกี่ยวกับผลกระทบต่อหน้าที่การงานของผู้ถูกล่วงเกินทางเพศ ซึ่งในส่วนของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจนั้นการล่วงเกินทางเพศผู้บังคับบัญชาซึ่งรวมถึงผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นในสายบังคับบัญชา ถือเป็นปัญหาที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจไม่ได้รับความคุ้มครองตลอดจนมาตรการที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ต้องรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบทบัญญัติกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศไว้ในมาตรา 16 ว่า"ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก แต่ในส่วนของ

ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในส่วนที่เกี่ยวกับการถูกล่วงเกินทางเพศจากผู้บังคับบัญชา

ความหมายของการล่วงเกินทางเพศ

องค์การสหประชาชาติได้อธิบายเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ถูกกระทำหรือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา(Unwelcome) และ"ไม่ต้องการ"(Unwanted) โดยการล่วงเกินดังกล่าวอาจจะเป็นรูปของการแสดงออกทางวาจา กิริยา ท่าทาง การจับต้องร่างกาย และสิ่งแวดล้อม [25] ซึ่งการล่วงเกินทางเพศนั้นอาจจะมีลักษณะพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศหลาย ดังนี้

การล่วงเกินทางเพศด้วยวาจา(Verbal harassment) เช่นการกล่าวถึงหญิงในทางลามก, การการเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานให้เป็นเรื่องทางเพศหรือเรื่องลามก ซึ่งผู้พูดส่วนมากมักจะมีเป้าหมายและบางครั้งได้มีการกระทำอย่างเจตนา

การล่วงเกินทางเพศโดยทางสัมผัส(Physical harassment) การจูบกอด,การลูบคลำ หรือการตีก้น, การแตะเนื้อต้องตัว

การล่วงเกินทางเพศโดยการแสดงออกทางกิริยา(Noverbal harassment) การแสดงอากัปกิริยาในทางชู้สาว การติดภาพ อุปกรณ์ไปในทางเพศหรือทางลามก, การเขียนหรือส่งข้อความไปในทางเพศและทางลามก ซึ่งการล่วงเกินทางเพศของนายจ้างในที่ทำงานจะมีผลกระทบกับลูกจ้างในด้านลบไม่ว่าจะเป็นเรื่องด้านการทำงาน ด้านการศึกษา ซึ่งในเรื่องที่เกี่ยวกับด้านการทำงานนั้นจะมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานอาจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและผลิตภาพลดลงรวมถึงผลกระทบด้านจิตใจของลูกจ้างด้านจิตใจและอารมณ์ทำให้เกิดความเครียด ไม่สบายใจ มีความวิตกกังวลและขาดขวัญกำลังใจทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพในขอบเขตหน้าที่การงานที่ลูกจ้างรับผิดชอบ อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อสังคมก่อให้เกิดความเสียหายเป็นอย่างมากและมีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการล่วงเกินทางเพศของนายจ้างในที่ทำงานนั้นมีผลกระทบและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของลูกจ้างที่เป็นผู้ถูกกระทำตัวอย่างกรณีของการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีดังนี้[26]

แดง(นามสมมุติ) อายุประมาณ 27 ปี ปัจจุบันยังเป็นโสด แดงทำงานในแผนกศิลปกรรมของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งมาประมาณ 5-6 ปี โดยได้รับเงินเดือนประมาณ 10,000.-บาท แดงเป็นคนมีรูปร่างหน้าตาพอใช้ได้แต่ผิวค่อนข้างคล้ำในแผนกที่แดงทำงานมีพนักงานประมาณ 10 คนเป็น

---

[25] อรพินท์ สพโชคชัย. (2542). **ประเด็นสำคัญและข้อควรรู้เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ.** หน้า 4.

[26] อดิสร เสมแย้ม. (2541) . **การล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงาน.** หน้า 116-125.

ผู้ชาย 9 คน โดยมีแดงเป็นผู้หญิงเพียงคนเดียว แผนกนี้มีหัวหน้างานเป็นผู้ชายอายุประมาณ 48 ปี มีครอบครัวแล้ว และเป็นผู้ที่แดงบอกว่า"ฉาวโฉ่" ในเรื่องเกี่ยวกับผู้หญิง วันหนึ่งแดงพร้อมกับเพื่อนทั้งหมดในแผนกได้รับคำสั่งให้ไปทำงานที่พัทยาอันเป็นงานที่เกี่ยวกับการตกแต่งดีสเพลย์ซึ่งเป็นงานประจำของแผนกทั้งหมดได้ไปเช่าโรงแรมแห่งหนึ่งเป็นสถานที่พักโดยเปิดห้องพักเพียง 2 ห้อง แดงจำต้องพักกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ชาย 3 คนอันประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน คนขับรถ และหัวหน้างานของแดง เหตุที่ไม่เปิดห้องพักแยกออกไปลำพังคนเดียว แดงบอกว่าเพื่อเป็นการประหยัดเบี้ยเลี้ยง ซึ่งตามสภาพความเป็นจริงแล้วสามารถเบิกค่าที่พักได้ ประกอบกับคิดว่าคงไม่มีอะไรเกิดขึ้นเนื่องจากเป็นเพื่อนที่ร่วมงานกันมานานแล้วจึงไว้วางใจนอกจากนั้นทุกคนก็ยกเตียงที่มีเพียงเตียงเดียวในห้องนั้นให้แดงนอน

แดงได้เล่าว่าในช่วงประมาณใกล้ตี 5 แดงรู้สึกเหมือนมีใครกำลังมากอกรัดในขณะที่กำลังนอนอยู่บนเตียง จึงลืมตาดูก็พบว่าเป็นหัวหน้าของแดงเอง แดงจึงสะบัดตัวหนีแล้ววิ่งหนีแล้ววิ่งไปเปิดประตูห้องพักหลบลงมานั่งที่ล็อบบี้ของโรงแรมจนเช้า ตอนเช้าวันนั้นเองพบว่า เพื่อนของแดงมองแดงแล้วซุบซิบกันด้วยสายตาแปลกๆที่แดงมาทราบภายหลังว่าเพื่อนของแดงเมื่อตื่นขึ้นมาแล้วก็ไม่เห็นแดง แต่กลับเห็นหัวหน้าของตนกำลังนอนอยู่บนเตียงของแดง เมื่อกลับมากรุงเทพฯ แดงรู้สึกคับแค้นใจมากจึงได้เล่าให้เพื่อนบางคนฟังและได้รับคำแนะนำว่าควรทำการร้องเรียน แดงจึงทำหนังสือร้องเรียนตามลำดับชั้น เพราะมีเพื่อนผู้ชายคนหนึ่งที่อยู่ในเหตุการณ์รับปากว่าจะเป็นพยานให้ แต่ต่อมาเพื่อนคนนี้เกิดกลับใจไม่ยอมเป็นพยานให้เพราะกลัวว่าจะมีปัญหาลุกลามมาถึงตน เรื่องของแดงที่ร้องเรียนขึ้นไปจึงไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงโดยมองว่าเป็นข่าวลือมากกว่า ผลที่แดงได้รับในภายหลังก็คือในการประเมินผลการทำงานประจำปี ปรากฏว่าแดงได้รับการประเมินผลการทำงานที่ต่ำกว่าความเป็นจริงและถูกหัวหน้างานคนดังกล่าวไม่พิจารณาใบลาของแดง นอกจากนี้ยังไม่ได้รับมอบหมายงานให้แดงทำอีกด้วย ทำให้แดงรู้สึกอึดอัดใจมากจึงเสนอขอย้ายตนเองไปประจำยังต่างจังหวัดเพื่อจะได้พ้นจากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานซึ่งกดดันต่อร่างกายและจิตใจอย่างมาก

จากกรณีดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เป็นการล่วงเกินทางเพศเป็นกรณีที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานซึ่งผู้กระทำเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเหนือกว่า และเป็นผู้ที่มีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ผู้ถูกกระทำ ทั้งนี้หากการล่วงเกินทางเพศดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ถูกกระทำก็ต้องได้รับผลกระทบในหน้าที่การงาน เช่นไม่ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน ได้รับความกดดันจากสภาพการทำงานทำให้ไม่สามารถจะทนทำงานต่อไปได้ ต้องลาออกไปเอง หรือไม่ได้รับการมอบหมายงาน, ไม่ได้รับการพิจารณาการประเมินผลการทำงานประจำปีตรงตามความเป็นจริง, ไม่พิจารณาใบลา ซึ่งผู้ที่ถูกกระทำอาจจะทนรับสภาพเช่นนั้นไม่ได้ อาจต้องขอย้ายหน่วยงาน เพื่อที่จะไม่ต้องพบกับ

สภาพการทำงานเช่นนั้น ทำให้เกิดผลกระทบไม่ว่าจะเป็นกรณีที่เกิดผลกระทบต่อตัวผู้ถูกกระทำหรือต่อองค์กรหน่วยงานนั้นเอง โดยการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานกับลูกจ้าง ถือเป็นพฤติกรรมที่มีความรุนแรงต่อผู้ได้รับผลกระทบจากการกระทำ เนื่องจากผู้กระทำที่เป็นนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาอาศัยการที่ตนเองมีอำนาจเหนือไม่ว่าจะเป็นอำนาจในการสั่งการหรือบังคับบัญชาหรือมีอิทธิพลครอบงำผู้ถูกกระทำที่เป็นลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องหน้าที่การงานไม่ว่าจะเป็นด้วยทางวาจา ทางกาย หรือการสัมผัสในทางเพศ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศโดยอาศัยอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนมีอำนาจ ซึ่งการล่วงเกินทางเพศนั้น ซึ่งบางครั้งการล่วงเกินทางเพศนั้นผู้ถูกกระทำไม่ได้ต้องการหรือไม่พึงพอใจจึงเกิดความรู้สึกอึดอัดกดดัน แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากกลัวจะมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานหรือความเจริญก้าวหน้าของหน้าที่การงาน

สำหรับการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 16 ว่า" ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเด็ก" นั้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นมุ่งคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นหญิงซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ในกฎหมายที่ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจนั้นมิได้มีบทบัญญัติของกฎหมายใดได้บัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับการล่วงเกินในทางเพศกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเลย ซึ่งหากมีการล่วงเกินทางเพศเกิดขึ้น ผู้เสียหายที่เป็นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง จึงต้องนำกฎหมายในส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับเช่นประมวลกฎหมายอาญาหรือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียกร้องค่าเสียหายมาปรับใช้ซึ่งจะต้องใช้เวลานานและยากต่อการพิสูจน์ในความผิดของผู้กระทำ อีกทั้งในสภาพการณ์ในปัจจุบันการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ง่าย เนื่องจากความสัมพันธ์ในการทำงานย่อมก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานเสมอ อันทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานจำต้องยอมรับสภาพดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้จะไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่ยินดีของผู้ถูกกระทำเพราะเหตุว่ากลัวผลกระทบที่จะได้รับในการทำงานและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน อีกทั้งไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดในส่วนที่เกี่ยวข้องใช้บังคับกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจให้บทบัญญัติรับรองเหมือนเช่นลูกจ้างในภาคเอกชนที่มีบทบัญญัติกฎหมายในมาตรา 16 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รองรับคุ้มครองลูกจ้าง ดังนั้นจะเห็นได้การล่วงเกินทางเพศของผู้บังคับบัญชานั้น นับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับสังคมปัจจุบันโดยเฉพาะในส่วนงานภาครัฐวิสาหกิจ และก็มีแนวโน้มการเกิดปัญหาการล่วงเกินทางเพศ จึงควรมีการกำหนดหรือเพิ่มบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศและควรมีบทกำหนดโทษกับ

ผู้กระทำที่เป็นผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจไม่ต้องพึ่งพาการฟ้องเป็นคดีแพ่งหรืออาญา

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการพักงาน (Suspension from work)

การพักงานนั้นไม่ใช่การเลิกจ้าง แต่เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเป็นการชั่วคราวเพราะอยู่ในระหว่างการสอบสวนว่ากระทำความผิดหรือไม่ โดยอาจมีสาเหตุการพักงานมาจากการรอฟังผลการสอบสวนความผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิด โดยเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพฤติการณ์ โดยเป็นการสอบสวนการกระทำความผิดตามคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างจนกว่าจะมีการสอบสวนได้เสร็จสิ้นลง ซึ่งตามมาตรา 116นั้นจะเห็นได้ว่า โดยทั่วๆไปแล้วห้ามไม่ให้มีการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนว่าได้กระทำความผิดหรือไม่ แต่ถ้ามีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดกันไว้ว่าให้นายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนได้ นายจ้างจึงจะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างที่มีการสอบสวนถึงการกระทำความผิดของลูกจ้างได้โดยจะต้องทำคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ พร้อมทั้งระบุให้ทราบถึงความผิดที่จะต้องสอบสวนและกำหนดระยะเวลาพักงานว่าจะเป็นกี่วัน แต่ห้ามไม่ให้สั่งพักงานลูกจ้างเกินกว่าเจ็ดวัน ทั้งนี้จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานทราบล่วงหน้าก่อนการพักงานด้วย

การพักงานลูกจ้างลูกจ้างเพื่อการสอบสวนนั้นมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนของนายจ้างในการที่จะสอบสวนพฤติการณ์ หรือการกระทำที่ผ่านมาของลูกจ้างว่าเป็นผู้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาของนายจ้าง หรือเป็นผู้มีส่วนรู้เห็นเกี่ยวกับการกรทะที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ ประกอบการพักงานเพื่อการสอบสวนนั้นเพื่อให้การสอบสวนเป็นไปอย่างสะดวก และเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างที่ถูกสอบสวนกระทำความเสียหายต่อนายจ้างหรือกิจการของนายจ้างในระหว่างที่ยังสอบสวนไม่เสร็จ และในระหว่างการพักงานเพื่อทำการสอบสวนนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานนี้ จะต้องมีอัตราที่ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอยู่แล้วก่อนถูกสั่งพักงานสาเหตุที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการพักงานก็เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานเพราะในการสอบสวนนั้นยังถือว่าลูกจ้างเป็นผู้บริสุทธิ์ลูกจ้างจึงยังต้องได้รับความคุ้มครอง ซึ่งตามมาตรา 117 ถ้าการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วผลสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดมาตรานี้กล่าวได้กำหนดวิธี ปฏิบัติของนายจ้างเอาไว้คือ เมื่อลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้

ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไปพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี โดยให้หักเงินที่นายจ้างจ่ายลูกจ้างไปในระหว่างพักงานออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ จะเห็นได้ว่าเงินจ่ายภายหลังผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิดนี้กฎหมายกำหนดว่าเป็นค่าจ้าง ดังนั้นจึงต้องนำหลักเกณฑ์เรื่องค่าจ้างมาใช้บังคับ เช่นในเรื่องระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างหากกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นเดือนก็ต้องจ่ายเมื่อครบเดือน และนอกจากจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานแล้วลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี ซึ่งถือว่าเป็นการชดใช้ความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเสียหายจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด

ส่วนการพักงานของลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนภาครัฐวิสาหกิจนั้นในมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นมิได้มีบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้ แต่มีบทบัญญัติที่คุ้มครองไปถึงการพักงานด้วยซึ่งอยู่ในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดหน้าที่ของนายจ้างเอาไว้ คือนายจ้างมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรืองดเว้นการกระทำใดๆอันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้และยังได้บัญญัติห้ามนายจ้างกระทำการเลิกจ้าง,ลดค่าจ้าง,ตัดค่าจ้าง ลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ ซึ่งในกรณีของการลงโทษพักงานลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างก็ถือว่าเป็นการตัดค่าจ้างอย่างหนึ่ง ดังนั้นนายจ้างจึงไม่สามารถกระทำได้ ดังนั้นหากนายจ้างจะพักงานลูกจ้างนายจ้างจะไม่มีสิทธิงดจ่ายค่าจ้างเพราะเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติกฎหมายเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนหรือกรรมการกิจการสัมพันธ์จะให้ความยินยอมเป็นหนังสือ หรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายจะคุ้มครองให้เฉพาะลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจที่เป็นกรรมการกิจสัมพันธ์เท่านั้น ส่วนลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจคนอื่นจะไม่ได้รับความคุ้มครอง

จากปัญหาดังกล่าว กล่าวโดยสรุปว่าการพักงานในระหว่างการสอบสวนของลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นได้มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอำนาจในการสั่งพักงาน,ระยะเวลาในการพักงานหรือเงินค่าจ้างที่จ่ายให้ในระหว่างที่พักงานเพื่อการสอบสวน ซึ่งเห็นว่าการที่ลูกจ้างนั้นถูกพักงานในระหว่างสอบสวนนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดำรงชีพ,ชื่อเสียงเกียรติยศและความเจริญก้าวหน้าของการทำงาน และในเรื่องการถูกพักงานนั้นถ้าไม่มีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ก็อาจทำให้นายจ้างที่มีอำนาจและมีความได้เปรียบในทุกๆด้านอาศัยอำนาจของตนมากลั่นแกล้งลูกจ้างได้จนอาจทำให้ลูกจ้างท้อถอยไม่มีกำลังใจในการทำงานและอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างลดน้อยลงอันอาจเป็นสาเหตุให้นายจ้างนำมาเป็นสาเหตุในการเลิกจ้างได้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจแล้วจะเห็นว่าลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใด

ที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนไว้เลยทั้งๆที่การพักงานงานในระหว่างสอบสวนลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็มีโอกาสเกิดขึ้นและถ้าเกิดขึ้นก็ไม่สามารถนำบทบัญญัติหลักกฎหมายใดมาใช้บังคับได้ ดังนั้นนายจ้างจึงสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาและไม่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือเงินอย่างอื่นโดยอาศัยหลักทั่วไปที่ว่า นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและลงโทษลูกจ้างได้ซึ่งก็จะทำให้พนักงานในภาครัฐวิสาหกิจสูญเสียสิทธิประโยชน์หรือได้รับความเดือดร้อนจากการพักงาน เนื่องจากไม่ได้รับค่าจ้างหรือเงินอย่างอื่น ซึ่งแตกต่างกับลูกจ้างในภาคเอกชน

4.3 ปัญหาการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง

ในสภาวะเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน การเลิกจ้างเป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้ไม่ว่าเวลาใดก็ตาม โดยการจ้างแรงงานนั้นลูกจ้างและนายจ้างต่างได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกันมีลักษณะคล้ายกับสัญญาต่างตอบแทน กล่าวคือ นายจ้างได้ผลผลิตหรือบริการจากการทำงานของลูกจ้างไปใช้หรือไปจำหน่ายหากำไร ส่วนลูกจ้างได้เงินหรือสิ่งของเป็นค่าจ้างไปใช้สอยหรือเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว การเลิกจ้างทำให้ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับยุติลง ความเดือดร้อนและปัญหาต่าง ๆ ย่อมบังเกิด แก่ลูกจ้างทันที ดังนั้นการเลิกจ้างจึงต้องมีการบอกกล่าวให้รู้ตัวล่วงหน้าเพื่อเตรียมตัวปรับใจแก้ไขปัญหาชีวิตอันจะเกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ได้กำหนดไว้ว่า “ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างนายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์” การบอกกล่าวล่วงหน้านั้นอาจจะมีทั้งกรณีที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้านั้นนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างกันไว้แน่นอนแล้ว หากทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตามด้วยการจ้างและทำงานด้วยกันจนครบระยะเวลาที่ได้ตกลงไว้ ก็ไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าอีกเพราะต่างฝ่ายต่างรู้ตัวล่วงหน้ากันแล้ว

ว่าการจ้างจะสิ้นสุดเมื่อใด การบอกกล่าวล่วงหน้าตามบทบัญญัติในมาตราดังกล่าวก็จะเกิดขึ้นเฉพาะการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างมิได้กำหนดระยะเวลาการว่าจ้างไว้เท่านั้น ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่ทดลองงาน นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ต้องบอกล่าวให้ลูกจ้างนั้นทราบล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย โดยสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน 120 วัน จึงไม่เป็นการแน่นอนว่าสัญญาจ้างนั้นจะสิ้นสุดลงเมื่อใดจึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานนั้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างด้วย ส่วนในกรณีที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกจ้างนั้นสามารถเลิกจ้างได้ทันทีหรือลูกจ้างได้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ 1.จงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย 2. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณ 3. ละทิ้งการงานไปเสีย 4. กระทำความผิดอย่างร้ายแรง 5. ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

ในส่วนที่เกี่ยวกับระยะเวลาในการบอกกล่าวนายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง จะต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยบอกกล่าวเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าเห็นได้ว่าการบอกกล่าวล่วงหน้าบังคับใช้กับลูกจ้างทดลองงานด้วย และถ้าจะบอกกล่าวล่วงหน้าจะต้องบอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึง เมื่อเลิกสัญญาจ้างโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้านายจ้างก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง แต่เมื่อศึกษาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจในส่วนที่เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นมิได้มีบัญญัติไว้แต่อย่างใดแต่จะมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับค่าชดเชยและการเลิกจ้าง ไว้ในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งจะกำหนดไว้แต่เพียงว่าการเลิกจ้างหมายถึง การที่รัฐวิสาหกิจให้ออกจากงาน ปลดออกจากงานหรือไล่ออกจากงาน โดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 46 หรือในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างพนักงานทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งพนักงานให้ถือเป็นการเลิกจ้าง จะเห็นได้ว่าในบทบัญญัติดังกล่าวมิได้มีกำหนดเกี่ยวกับการต้องบอกล่าวล่วงก่อนการเลิกจ้างไว้ ซึ่งทำให้พนักงานไม่สามารถทราบได้ถึงผลการเลิกจ้างอาจทำให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับผลกระทบจากการไม่ทราบล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างถึงแม้ในการเลิกจ้างนั้นนายจ้างก็จะให้การชดเชยด้วยค่าชดเชยก็ตามแต่การที่ได้ทราบล่วงหน้าถึงการบอกกล่าวล่วงก็จะทำให้ลูกจ้างมีเวลาคิดและสามารถวางแผนเกี่ยวกับอนาคตของ

ตนเองได้เพราะในบางครั้งการเลิกจ้างนั้นไม่ใช่มีผลกระทบแต่เพียงตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่อาจจะมีผลกระทบถึงครอบครัวด้วย

จากการศึกษาเปรียบเทียบมานั้น เห็นว่าการบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกจ้างนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ลูกจ้างควรได้รับความคุ้มครองเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและสามารถทราบล่วงหน้าถึงการที่จะถูกเลิกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเตรียมตัวได้ถูกต้อง ซึ่งจะเห็นได้ว่าถ้าเป็นลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นถ้าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างอาจบอกเลิกจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้แก่ลูกจ้างเมื่อถึงหรือก่อนจึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้มีผลเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน โดยลูกจ้างในภาคเอกชนได้รับความคุ้มครองมากกว่าลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ ซึ่งถือว่าไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจทั้งๆที่ในลูกจ้างในภาคเอกชนและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็มีฐานะเป็นลูกจ้างเหมือนกัน ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันกับลูกจ้างในภาคเอกชน

4.4 ปัญหาเกี่ยวกับดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม

ตามที่กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 9 ได้กำหนดว่า"ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ซึ่งเมื่อพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติเอาไว้ จะเห็นได้ว่าเงินเพิ่มหรือดอกเบี้ยผิดนัดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นได้คุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากการที่ลูกจ้างตกลงเข้าทำงานกับลูกจ้างก็เพื่อค่าตอบแทนในการทำงานไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับลูกจ้างที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิต รวมทั้งเงินประกันต่างๆไม่ว่าจะเป็นประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายซึ่งจะต้องคืนให้แก่ลูกจ้างภายหลังจากการเลิกจ้างโดยเร็วที่สุดเพื่อให้ลูกจ้างนำเงินประกันดังกล่าวไปใช้ในการดำรงชีวิตภายหลังจากการเลิกจ้างซึ่งเงินประกันนั้นก็มีความสำคัญกับลูกจ้างเนื่องจากภายหลังจากที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างก็ยังไม่มีงานทำซึ่งจำเป็นต้องใช้เงินประกันที่ได้รับคืนจากนายจ้างโดยนายจ้างจะต้องคืนโดยเร็ว

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 70 ได้กำหนดว่า " ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้ 1. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง 2. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก 1 ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน 3. ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง " ซึ่งจะเห็นว่าบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวที่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายต้องจ่ายดอกเบี้ยผิดนัดและจ่ายเงินเพิ่มนั้นเพื่อเป็นการชดเชยต่อการที่ลูกจ้างต้องขาดรายได้ปกติ ซึ่งบางครั้งก็อาจจะต้องไปกู้หนี้ยืมสินเพื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวันเพราะยิ่งนานลูกจ้างก็จะได้รับความยากลำบากมากขึ้น จึงทำให้ลูกจ้างไม่มีหลักประกันอะไรที่จะดำรงชีวิตอย่างปกติสุขในสังคมเช่นคนทั่วไป ซึ่งเมื่อพิจารณาบทบัญญัติกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างแล้วเห็นว่าเป็นกฎหมายที่คุ้มครองสังคมให้อยู่อย่างปกติสุข อีกทั้งการบัญญัติหลักกฎหมายแรงงานก็เป็นกฎหมายสังคมด้วยซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าเป็นกฎหมายสังคมเพราะมุ่งที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขเพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมเป็นสำคัญ

ดังจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับเงินเพิ่มและดอกเบี้ยผิดนัดในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นได้คุ้มครองลูกจ้างโดยได้นำบทบัญญัติในทางแพ่งเกี่ยวกับดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่มมาเป็นมาตรการในการลงโทษนายจ้างเกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือเงินประกันตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ในส่วนของมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ มิได้บัญญัติไว้แต่อย่างใด ซึ่งในเรื่องของเงินเพิ่มและดอกเบี้ยผิดนัดนั้นถือเป็นเรื่องมาตรการการลงโทษทางแพ่งในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือเงินประกันตามกำหนดเวลาที่กฎหมายแต่ละฉบับกำหนดไว้ ดังนั้นถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหรือเงินประกันให้ตามที่กำหนดไว้ก็จะไม่มีมาตรการการลงโทษทางแพ่งกับนายจ้างจึงทำให้นายจ้างไม่ให้ความสำคัญกับกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างและหากลูกจ้างได้กระทำให้นายจ้างไม่พอใจนายจ้างก็อาจจะกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานหรือเงินประกันล่าช้ากว่าที่เคยปฏิบัติ ก็จะส่งผลกระทบกับลูกจ้างเกี่ยวกับการดำรงชีวิตทำให้เกิดอำนาจต่อรองในเรื่องต่างๆตกแก่ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชนก็จะเห็นได้ว่าลูกจ้างในภาคเอกชนจะได้รับความคุ้มครองมากกว่าลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ

จากการที่มาตรฐานสิทธิประโยชน์นั้นไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินเพิ่มและดอกเบี้ยผิดนัดนั้นก่อให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจถึงความแน่นอนของกำหนดระยะเวลาของการจ่ายค่าจ้าง,ค่าล่วงเวลา,ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าชดเชย และถ้าความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่ราบรื่นนายจ้างก็อาจกลั่นแกล้งหรือนำมาเป็นเหตุผลในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจช้ากว่าที่ควรจะเป็นเพราะไม่มีบทบัญญัติกำหนดระยะเวลาในการจ่ายไว้อีกทั้งไม่มีบทบัญญัติลงโทษในทางแพ่งไว้ ดังเช่นลูกจ้างในภาคเอกชนทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันซึ่งขัดกับบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญไทยมาตรา 30 ว่า"บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน"

4.5 ปัญหาเกี่ยวกับค่าชดเชย

ค่าชดเชย หมายถึงเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยที่การเลิกจ้างนั้นมิได้มีเหตุเนื่องมาจากความผิดของลูกจ้าง กล่าวอย่างง่ายๆก็คือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนั้นค่าชดเชยจึงเปรียบเสมือนเบี้ยเลี้ยงชีพระยะสั้นของลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่กำลังหางานใหม่ทำ โดยที่การจ่ายค่าชดเชยนั้นได้มีแนวคิดแต่เดิมว่าควรจ่ายให้โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างผู้นั้นว่าได้ทำงานกับนายจ้างคนนี้มาเป็นระยะเวลานานเท่าไร ลักษณะของการจ่ายค่าชดเชยตามแนวคิดนี้จึงเท่ากับเป็นการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญมากกว่าการจ่ายค่าชดเชย[27]

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของค่าชดเชยไว้ในมาตรา 5 ว่าหมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นค่าชดเชยจะต้องเป็นเงินเท่านั้น และจะต้องเป็นเงินซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นๆที่นายจ้างได้ตกลงว่าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้ว เช่นเงินบำเหน็จ เงินผลประโยชน์ในการปลดเกษียณเป็นต้น และหากแม้ว่านายจ้างจะได้จ่ายเงินอื่นๆให้แก่ลูกจ้างแล้วก็ตาม ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยอีกด้วย ซึ่งนายจ้างจะถือว่าเงินอื่นๆที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเหล่านั้นเป็นเงินค่าชดเชยไม่ได้ เช่นการที่นายจ้างจะจ่ายเงินสงเคราะห์ส่วนหนึ่ง และจ่ายเงินเพิ่มให้ลูกจ้างอีก รวมเท่ากับค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก็ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมายแล้ว หรือกรณีที่เป็นเงินซึ่งนายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ในลักษณะเป็นสวัสดิการพิเศษ ตอบแทนความชอบที่ทำงานด้วยดีนั้นมิใช่ ค่าชดเชย หรือเงินที่บริษัทได้จ่ายไปตามกฎหมายหรือเงินผลประโยชน์เนื่องจากการ

---

[27] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2515). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** หน้า 72.

ออกจากงานเพราะความเกษียณ เมื่อค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง การออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุ ก็เป็นการเลิกจ้างที่จะต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนั้นเงินที่จำเลยจ่ายตามกฎหมายว่าด้วยประโยชน์เนื่องจากการออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุ จึงรวมถึงค่าชดเชยด้วย จำเลยเลิกจ้างโจทก์และจ่ายเงินผลประโยชน์ตามระเบียบของจำเลยแก่โจทก์แล้วย่อมมีค่าชดเชยอยู่ด้วย เป็นต้น[28]

ค่าชดเชยพิเศษ หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษตามที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งมีอยู่ สองกรณีดังนี้

1. กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการดำเนินชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวซึ่งอยู่ในมาตรา 120 วรรค 1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

2. กรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต จำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ซึ่งอยู่ในมาตรา 121 วรรค 1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

แต่จะขอกล่าวเฉพาะกรณีนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากมีการปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีหน่วยงาน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยพิเศษคือ 1. ลูกจ้างจะต้องมีสิทธิได้รับค่าชดเชยและจะต้องทำงานกับนายจ้างมาแล้วตั้งแต่ 6 ปี 181 วัน ขึ้นไป 2. มีเหตุกรณีพิเศษ ได้แก่การเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน,การปรับปรุงกระบวนการผลิต,การปรับปรุงการจำหน่ายหรือการปรับปรุงการบริการ

ในส่วนของอัตราค่าชดเชย นั้นเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างจากนายจ้างแล้วลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยแต่จะต้องไม่เข้าข้อยกเว้นในกรณีที่นายจ้างไม่จำต้องจ่ายค่าชดเชย แล้วนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในอัตราปกติ โดยกำหนดขึ้นคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งมี 5 อัตรา คือ 1. ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ยังไม่ครบ 1 ปี

2. ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ยังไม่ครบ 3 ปี

3. ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ยังไม่ครบ 6 ปี

---

[28] มาลี พึ่งเดชะ. (2545). **ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**. หน้า 16.

4. ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ยังไม่ครบ 10 ปี

5. ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป

ส่วนในอัตราการจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากมีการปรับปรุงกิจการ โดยการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีหน่วยงาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีนี้ให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกินกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน และถ้าในกรณีที่ไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าถึงวันที่จะเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ไม่ได้จ้าง เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน ซึ่งจะเห็นว่าค่าชดเชยพิเศษกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากนำเอาเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่าย และการบริการ นั้นมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณเช่นเดียวกับค่าชดเชยในกรณีปกติ กล่าวคือจะต้องประกอบด้วยระยะเวลาในการทำงานและค่าจ้างอัตราสุดท้ายของลูกจ้างเช่นกัน แต่จะแตกต่างกันที่อัตราค่าชดเชยพิเศษกรณีนี้นั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานกับนายจ้างมาแล้วตั้งแต่ 6 ปี 181 วันขึ้นไป ในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 15 วันของการทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่เกิน 360 วัน ซึ่งเป็นเงินค่าชดเชยพิเศษที่จะต้องจ่ายเพิ่มเติมจากการจ่ายค่าชดเชยในกรณีปกติ และอัตราค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับอัตราค่าจ้าง 60 วัน ซึ่งการจ่ายค่าชดเชยพิเศษประเภทนี้เป็นการจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมจากค่าชดเชยในกรณีปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้ทำงานกับนายจ้างมานานและมีอายุมาก ซึ่งค่อนข้างจะมีโอกาสหาที่ทำงานใหม่ได้ยากเนื่องจากอาจจะมีอายุมากจึงทำให้มีผลกระทบกับลูกจ้างที่มีอายุมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่ามาตรการในการคุ้มครองการเลิกจ้างของลูกจ้างในภาคเอกชนจะมีทั้งการจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง และรวมไปถึงกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุการณ์นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานลูกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกนอกจากค่าชดเชยธรรมดา และเมื่อวิเคราะห์หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยของลูกจ้างในภาคเอกชนแล้วเห็นว่ากฎหมายนั้นให้ความคุ้มครองลูกจ้างในภาพรวมที่กว้างไม่เฉพาะแต่กรณีเลิกจ้างธรรมดาแต่ยังรวมไปถึงการเลิกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการและกรณีนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากมีการปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในหน่วยงานด้วย

แต่ในส่วนของการเลิกจ้างของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ หมายถึงการที่รัฐวิสาหกิจไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างทำงานต่อไปไม่ว่าจะโดยการให้ออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน รวมถึงในกรณีที่รัฐวิสาหกิจ ไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกิน 7 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย แต่ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่จ่ายเงินเดือนให้ต้องปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจนั้นมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือเป็นการกลั่นแกล้งพนักงานด้วยจึงจะถือเป็นการเลิกจ้าง และเมื่อเป็นการเลิกจ้างรัฐวิสาหกิจก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังนี้

1. ทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

2. ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

3. ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

การนับเวลาทำงานนั้นให้รวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ

เห็นได้ว่าการเลิกจ้างของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นกฎหมายได้คุ้มครองเกี่ยวกับค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจในกรณีการเลิกจ้างตามปกติเท่านั้นจะไม่มีค่าชดเชยพิเศษในกรณีการเลิกจ้างเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการหรือกรณีการนำเครื่องจักร หรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกิจการและจำเป็นต้องเลิกจ้าง ซึ่งในสภาวะในปัจจุบันไม่ว่าจะเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการหรือการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานนั้นมีโอกาสเกิดขึ้นมากเนื่องจากต้องยอมรับว่าในสังคมปัจจุบันการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในสถานที่ทำงานนั้นสามารถช่วยทำให้รองรับปริมาณงานได้มากขึ้นกว่าเดิมและช่วยลดค่าใช้จ่ายแรงงานของลูกจ้างจึงมีโอกาสทำให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเกิดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับการทำงานถ้าเกิดมีการนำเอาเทคโนโลยีหรือมีการปรับปรุงกิจการหรือการนำเครื่องจักรมาแทนแรงงานคนอาจทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้และถ้ามีการเลิกจ้างเนื่องจากกรณีดังกล่าวแล้วลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษหรือเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง ซึ่งสิ่งที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจจะได้รับก็เพียงค่าชดเชยธรรมดาและสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างในภาคเอกชนและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็คืออัตราค่าชดเชยซึ่งในเอกชนอัตราค่าชดเชยลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนระยะเวลาทำงานถ้าทำงานมากก็จะได้รับ

อัตราค่าชดเชยมากตามไปด้วยโดยเริ่มตั้งแต่ครบ 120 วันถึง 10 ปีขึ้นไปและอัตราก็เริ่มตั้งแต่ 30 วัน ถึง 300 วันของค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับ ส่วนของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นอัตราค่าชดเชยก็คิดตามระยะเวลาการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชนโดยเริ่มตั้งแต่ครบ 120 วัน ถึง 3 ปีขึ้นไป และอัตราก็เริ่มตั้งแต่ 30 วัน ถึง 180 วันของค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้รับ ซึ่งเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจ่ายค่าชดเชยในกรณีต่างและอัตราการจ่ายค่าชดเชยนั้นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองในวงที่แคบกว่ารวมถึงอัตราการจ่ายค่าชดเชยก็ได้รับในอัตราที่น้อยกว่าทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันและเสียเปรียบของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ

จากการที่กล่าวข้างต้นกฎหมายไม่ได้ให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจกล่าวคือ เมื่อเกิดการเลิกจ้างลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเนื่องมาจากมีการปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในหน่วยงาน ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษคงได้รับเพียงค่าชดเชยธรรมดาเนื่องมาจากนายจ้างเลิกจ้างและอัตราที่ลูกจ้างได้รับก็มีอัตราไม่เกิน 180 วันของค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างด้วย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างในภาคเอกชนได้รับนั้นจะเห็นได้ว่ามีความไม่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นการเรื่องค่าชดเชยในกรณีอื่นๆนอกจากการเลิกจ้างธรรมดาหรือในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างในภาคเอกชนได้รับซึ่งมีอัตราที่มากกว่าเป็นอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับทั้งๆที่เป็นลูกจ้างเหมือนกันแต่แตกต่างกันแค่เพียงนายจ้างที่เป็นเอกชนและนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจ จึงเห็นได้ว่ากฎหมายในส่วนที่คุ้มครองแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจนั้นยังขาดการคุ้มครองลูกจ้างในบางเรื่อง เช่น การเลิกจ้างในกรณีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ เป็นต้นและในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราค่าชดเชยก็ยังดีรับความคุ้มครองไม่เทียมเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชน ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจควรจะได้รับความคุ้มครองให้เท่าเทียมกัน เป็นต้น จึงก่อให้เกิดผลกระทบกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาคกันของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

ตารางที่ 4.1 แสดงการจ่ายค่าชดเชยของลูกจ้างในภาคเอกชนและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ

ลูกจ้างภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจตามมาตรฐานสิทธิประโยชน์ฯ
ทำงานครบ120วันแต่ไม่ครบ1 ปีจ่ายอัตรา	ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ค่าชดเชย30วัน ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ3 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 180วัน ทำงานครบ6 ปีแต่ไม่ครบ10 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 240วัน ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไปจ่ายอัตราค่าชดเชย 300 วัน	30 วัน ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไปจ่ายอัตราค่าชดเชย 180 วัน

เมื่อได้วิเคราะห์ในปัญหาต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 แล้วจะเห็นได้ว่ายังมีปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นได้รับความคุ้มครองแรงงานไม่เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชนในหลายกรณี ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ,เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้า, เกี่ยวกับดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม,เกี่ยวกับการพักงานและเกี่ยวกับค่าชดเชย ต่างๆที่ได้รับน้อยกว่าหรือไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้ความคุ้มครองเลย จึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ผู้เขียนจะได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมต่อไปในบทที่ 5

DPU

บทที่ 5
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ทำให้ทราบว่าสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่เทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชนทั้งๆที่เป็นลูกจ้างเหมือนกันและไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมีบางเรื่องที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจไม่ได้รับความคุ้มครองหรือได้รับความคุ้มครองแต่ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เท่ากัน ซึ่งผู้เขียนเองก็เห็นว่าการที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชนอาจก่อให้เกิดปัญหากับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้เนื่องจากในปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจนั้นมีความไม่แน่นอนบางครั้งลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเองก็ต้องการความคุ้มครองมากขึ้นหรือให้ครอบคลุมเพิ่มขึ้นอย่างน้อยก็ขอให้ได้เท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชนซึ่งในบางเรื่องในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ก็มิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้เลยเช่นในเรื่องของเงินเพิ่มหรือดอกเบี้ยผิดนัด ซึ่งถือเป็นบทบัญญัติกฎหมายในทางแพ่งที่บัญญัติมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกกลั่นแกล้งจากนายจ้างและถือเป็นมาตรการในการลงโทษทางแพ่งด้วยเป็นต้น

เมื่อมีการเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชนคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจคือมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ทำให้เห็นถึงความแตกต่างกันแต่จะขอกล่าวเฉพาะเรื่อง การใช้แรงงานหญิง, ค่าชดเชย, การบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างในกรณีสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลา, เงินเพิ่มและดอกเบี้ยผิดนัด และการพักงานในระหว่างการสอบสวน เท่านั้น ซึ่งในเรื่องต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้เกิดปัญหาดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ คือการล่วงเกินทางเพศของผู้บังคับบัญชา ซึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นได้มีบัญญัติไว้ในมาตรา 16 ถึงการห้ามนายจ้างหรือหัวหน้ากระทำล่วงเกินทางเพศกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง โดยให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงในภาคเอกชนและได้มีบทลงโทษสำหรับนายจ้างหรือหัวหน้างานที่ล่วงเกินทางเพศกับลูกจ้างที่เป็นหญิง จะเห็นได้ว่าในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นได้มีบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวไว้ ส่วนลูกจ้างในภารรัฐวิสาหกิจนั้นไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการ

ล่วงเกินทางเพศของลูกจ้างที่เป็นหญิงเพราะในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นไม่ได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องล่วงเกินทางเพศไว้เลย ทำให้เกิดปัญหาว่าถ้าเกิดมีการล่วงเกินทางเพศของหัวหน้างานขึ้นมาลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองทำให้เกิดปัญหาในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้เกิดช่องว่างของกฎหมายโดยลูกจ้างต้องอาศัยการดำเนินคดีในทางอื่นกับผู้หัวหน้างานนั้นเช่นการดำเนินคดีในทางแพ่งหรือในทางอาญา เป็นต้น

2 ปัญหาเกี่ยวกับการพักงาน ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะการพักงานเพื่อการสอบสวน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้ในมาตรา 116 และมาตรา 117 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในภาคเอกชนที่ถูกสั่งพักงานเพื่อการสอบสวน เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสได้รู้ถึงมูลเหตุที่ถูกสั่งพักงาน โดยกำหนดให้นาจ้างต้องทำคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ และคำสั่งพักงานนั้นต้องระบุความผิดและกำหนดเวลาพักงานเอาไว้ด้วย โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างเกิน 7 วันและในระหว่างพักงานนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายน้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างในช่วงพักงานและถ้าลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างพักงานจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน และหากสอบสวนเสร็จหากผลปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไปพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีโดยให้หักเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปในระหว่างพักงานออกจากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้ ส่วนการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการพักงานไว้แต่จะมีพอที่จะเกี่ยวข้องก็คือมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดหน้าที่ของนายจ้างเอาไว้ คือนายจ้างมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรืองดเว้นการกระทำใดๆอันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้และยังได้บัญญัติห้ามนายจ้างกระทำการเลิกจ้าง,ลดค่าจ้าง,ตัดค่าจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ แต่ก็มิได้เกี่ยวกับเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวน ซึ่งการพักงานเพื่อการสอบสวนนั้นย่อมมีผลกระทบกับลูกจ้างหลายกรณีเช่นทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในระหว่างพักงานไม่เต็มตามที่ตนเองได้รับทำให้ขาดรายได้ขาดค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ ดังนั้นในส่วนของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นมิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการพักงานซึ่งรัฐวิสาหกิจสามารถพักงานเพื่อการสอบสวนได้และในเมื่อไม่มีกำหนดระยะเวลาไว้ก็อาจพักงานเกินกว่าเจ็ดวันโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างพักงานก็ได้โดยอาศัยหลักนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและลงโทษลูกจ้างได้ ก็จะทำให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเดือดร้อนและมีผลกระทบกับความเป็นอยู่และการดำรงชีพของครอบครัวลูกจ้างได้

3. ปัญหาบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง ในสถานการณ์ปัจจุบันการเลิกจ้างนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาเนื่องจากปัญหาในเรื่องเศรษฐกิจดังนั้นการเลิกจ้างจึงต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างรู้ตัวก่อนเพื่อจะได้เตรียมตัวและวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ซึ่งในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นได้กำหนดไว้ว่าการเลิกจ้างลูกจ้างในสัญญาจ้างที่มิได้กำหนดระยะเวลาไว้ซึ่งรวมถึงลูกจ้างทดลองงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวถึงการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยต้องบอกกล่าวเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้มีผลเลิกสัญญาจ้างเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า และถ้านายจ้างมิได้บอกล่าวหน้าล่วงหน้าจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และในส่วนของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นมิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกจ้างไม่ว่าจะเป็นการลูกจ้างหรือลูกจ้างทดลองงานไว้แต่อย่างใดจึงทำให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีโอกาสทราบล่วงหน้าถึงการบอกเลิกจ้างและอาจส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพของลูกจ้าง และถ้านายจ้างมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างก็มิได้บทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิประโยชน์บางอย่างที่ตนควรจะได้รับ ซึ่งถือว่าไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ

4. ปัญหาเกี่ยวกับเงินเพิ่มและดอกเบี้ยผิดนัด บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับเงินเพิ่มและดอกเบี้ยผิดนัดในส่วนของลูกจ้างในภาคเอกชนได้กำหนดไว้ว่าในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันหรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือค่าชดเชยภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี และถ้านายจ้างจงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรนายจ้างจะต้องเสียเงินเพิ่มทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ในส่วนของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจมิได้มีบทบัญญัติไว้แต่อย่างไรถึงการที่นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม ซึ่งการที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่มนั้นให้แก่ลูกจ้างใน กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาและโดยปราศจากเหตุอันควรนั้นถือเป็นบทบัญญัติกฎหมายที่เป็นมาตรการการลงโทษในทางแพ่งแก่นายจ้าง เพราะต้องยอมรับว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยนั้นถือว่ามีความสำคัญต่อการดำรงชีพของลูกจ้างถ้าไม่มีมาตรการมาช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับเงินดังกล่าวตรงตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ลูกจ้างก็อาจได้รับความเดือดร้อนหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมถ้านายจ้างกลั่นแกล้งหรือไม่พอใจลูกจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างช้าเนื่องจากไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม ดังนั้นจึงเกิดปัญหาขึ้นมาว่าถ้าลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือค่าชดเชย ไม่ตรงตามเวลาที่เคยปฏิบัติก็จะ

ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดมาช่วยเหลือลูกจ้างหรือมีมาตรการใดมาลงโทษในทางแพ่งกับนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจเหมือนเช่นลูกจ้างในภาคเอกชน

5. ปัญหาเกี่ยวกับค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของค่าชดเชยว่า หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นๆ ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งค่าชดเชยนั้นจะมี 2 ประเภทคือ ค่าชดเชยธรรมดากับค่าชดเชยพิเศษ โดยค่าชดเชยธรรมดานั้นเกิดจากนายจ้างเลิกจ้างโดยทั่วๆไป ส่วนค่าชดเชยพิเศษนั้นเกิดจากนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นหรือกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต จำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี โดยในส่วนของอัตราค่าชดเชยของลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นจะได้รับอยู่ 5 อัตราขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ส่วนในกรณีลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นได้กล่าวถึงค่าชดเชยไว้ในกรณีเดียวคือกรณีการเลิกจ้างธรรมดา และอัตราค่าชดเชยก็มี 3 อัตราขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง จะเห็นได้ว่าในเรื่องค่าชดเชยนั้นถือว่ามีความสำคัญกับลูกจ้างเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในภาคเอกชนหรือลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเพราะค่าชดเชยนั้นถือเป็นเงินก้อนสุดท้ายที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างซึ่งลูกจ้างก็จะนำค่าชดเชยนั้นไปใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำรงชีพของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยเฉพาะการเลิกจ้างธรรมดาเท่านั้นไม่มีกรณีนายจ้างนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการหรือปรับปรุงหน่วยงาน รวมถึงอัตราการจ่ายค่าชดเชยที่ได้รับก็น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างในภาคเอกชนได้รับเป็นอย่างมาก ทั้งๆที่เป็นลูกจ้างเหมือนกันและเมื่อคำนึงถึงสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันจะเห็นว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับนั้นไม่เพียงพอสำหรับการนำไปดำรงชีพอยู่ได้อีกทั้งทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของลูกจ้างซึ่งไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนขอเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 และให้มีการเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชน ดังนี้

1. การห้ามล่วงเกินทางเพศ ควรเพิ่มมาตรการหรือบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ควรเพิ่มเพื่อบทคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นหญิงเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศอันเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและควรมีบทลงโทษเช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชน

2. การพักงาน ในมาตรฐานสิทธิประโยชน์มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการพักงานเพื่อการสอบสวน จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพักงานในระหว่างการสอบสวนไว้รวมถึงระยะเวลาและการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการสอบสวน เช่นเดียวกับการพักงานในระหว่างการสอบสวนของลูกจ้างในภาคเอกชน

ควรเพิ่มเติมมาตรการคุ้มครองลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างในภาคเอกชนในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ รวมถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระยะเวลาในการพักงานเพื่อเป็นการลงโทษและการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลงโทษ ซึ่งในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจนั้นมิได้มีบทบัญญัติของกฎหมายที่คุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องนี้ทำให้เกิดช่องว่างของกฎหมายและทำให้นายจ้างสามารถเอาเปรียบกับลูกจ้างได้โดยอาจจะกลั่นแกล้งลูกจ้างให้พักงานเป็นเวลานานและก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างการพักงานเพื่อเป็นการลงโทษจึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างทั้งภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ

3. การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง ควรกำหนดเพิ่มเติมไว้ในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ฯให้ชัดเจน เพื่อให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับทราบเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างและการได้รับสินจ้างการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งลูกจ้างจะได้ไม่ต้องเสียเวลาไปเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าต่อศาล

4. ดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม นั้นควรกำหนดมาตรการเพิ่มขึ้นในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ฯเพื่อเป็นมาตรการการลงโทษในทางแพ่งเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าชดเชย ไม่ตรงตามกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายได้กำหนดไว้เช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน

5. ควรแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องอัตราการจ่ายค่าชดเชยและระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และในกรณีของอัตราการจ่ายค่าชดเชยนั้นควรปรับอัตราค่าชดเชยของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชนเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันและปรับให้เข้ากับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และในกรณีข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด กรณีลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นถ้าได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดไม่ว่าจะเป็นความผิดอันเกิดจากความประมาทของลูกจ้าง

หรือเป็นความผิดลหุโทษ รัฐวิสาหกิจก็ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ ซึ่งลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองที่ด้อยกว่าลูกจ้างในภาคเอกชน ดังนั้นจึงควรเพิ่มเติมข้อยกเว้นเกี่ยวกับถ้าความผิดนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากความประมาทของลูกจ้างหรือเป็นความผิดลหุโทษลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยดังเช่นลูกจ้างในภาคเอกชน

ควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษและอัตราค่าชดเชยพิเศษในกรณีที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต จำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจมากขึ้น เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองเทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชน

ควรเพิ่มเติมมาตรการเกี่ยวกับค่าชดเชยที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจหรือการควบรวมกิจการของนายจ้างรวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีดังกล่าวด้วยโดยกำหนดเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รองรับเกี่ยวปัญหาในทางเศรษฐกิจที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตและเป็นการให้ลูกจ้างมีหลักประกันที่มั่นคงยิ่งขึ้น

6. ควรเพิ่มเติมมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้พิการ ในกรณีที่ผู้พิการเป็นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ เนื่องจากในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ นั้นมิได้กำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับการเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจว่าจะต้องไม่เป็นคนพิการ เช่นควรเพิ่มมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่พิการ ซึ่งลูกจ้างที่พิการนั้นจะไม่สามารถใช้มาตรฐานเดียวกันกับลูกจ้างที่ไม่พิการได้อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

7. ควรเพิ่มเติมมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดอันมิใช่เหตุสุดวิสัย เนื่องจากในสถานการณ์ในปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจนั้นมีผลกระทบกับการดำเนินกิจการของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง จึงอาจทำให้รัฐวิสาหกิจบางแห่งต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย จึงอาจทำให้มีผลกระทบกับลูกจ้างที่ต้องหยุดทำงานเป็นการชั่วคราวตามกิจการนั้นๆ โดยจะทำให้ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจขาดรายได้ในการดำรงชีวิต ดังนั้นควรมีมาตรการและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในระว่างหยุดกิจการชั่วคราหรือการบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น

โดยให้ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการบอกกล่าวล่วงหน้าในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน

8. ควรเพิ่มเติมบทกำหนดการลงโทษในทางแพ่งเช่น โทษปรับ กับรัฐวิสาหกิจที่ละเว้นหรือไม่ปฏิบัติ ตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 เพื่อให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจอย่างจริงจัง โดยกำหนดบทลงโทษเพิ่มเติมในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

DPU

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2542). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

นิคม จันทรวิทุร. **สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สองทศวรรษแห่งการก่อตั้งและดำเนินการ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรเจิด สิงคะเนติ. **หลักพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามรัฐธรรมนูญ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2545). **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. (2543). **สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

วิจิตรา(ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2545). **ย่อหลักกฎหมายแรงงานพื้นฐานความรู้ทั่วไป กฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2544). **คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541**. กรุงเทพฯ : นิติธรรม

_____. (2545). **คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน.** กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

สุดาศิริ วศวงศ์. (2545). **คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.** กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.

สุภชัย มนัสไพบูลย์. (2527). **คำบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หยุด แสงอุทัย. (2500). **คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน.** พระนคร : อักษรสัมพันธ์.

หลวงประดิษฐมนูธรรม. (2526). **คำอธิบายกฎหมายปกครอง ในประชุมกฎหมายมหาชนและเอกชนของปรีดี พนมยงค์.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บทความ

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543, มิถุนายน). "หลักความเสมอภาค." **วารสารนิติศาสตร์, 30,** หน้า 160-183.

เอกสารอื่นๆ

ชัชชัย อุราสุข ผู้ชำนาญการพิเศษด้านแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ,การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์(เอกสารประกอบการบรรยาย ชุดวิชาการแรงงานสัมพันธ์ เอกสารลำดับที่ 1) กรุงเทพฯ.

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2532). **รัฐวิสาหกิจกับการใช้บังคับกฎหมายแรงงาน**(เอกสารวิจัยส่วนบุคคล) กรุงเทพ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร สมัยสามัญ ชุดที่ 1 ครั้งที่ 15/ 2499 วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2499.

อรพินท์ สพโชคชัย. (2542). **ประเด็นสำคัญและข้อควรรู้เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ.**ในเอกสารประกอบการสัมมนาโครงการเวทีความคิดเพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรมไทย เรื่องกระบวนการยุติธรรมกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับผู้หญิง กรุงเทพฯ.

วิทยานิพนธ์

มาลี พึ่งเดชะ. (2545). **ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สิริเพ็ญ จันทวิเศษ. (2536). **สถานะทางกฎหมายของพนักงานรัฐวิสาหกิจ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543.

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540.

ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงแรงงาน. (2548). คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน.
สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2549, จาก
http:// www.labour.go.th/th/law/law2/explanation.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุนารี. ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุนารีว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนพนักงานและการให้พนักงานได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2536.
สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2549,จาก **http://www.sut.ac.th.**

DPU

ภาคผนวก

DPU

ระเบียบคณะกรรมการ
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์
ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
พ.ศ. ๒๕๓๔

เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสิทธิประโยชน์เป็นมาตรฐานเดียวกันอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๑) และมาตรา ๑๑ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี วางระเบียบเกี่ยวกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

"รัฐวิสาหกิจ" หมายความว่า รัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔"

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

"พนักงาน" หมายความว่า พนักงานตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

"สิทธิประโยชน์" หมายความว่า สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

"มาตรฐานของสิทธิประโยชน์" หมายความว่า สิทธิประโยชน์ขั้นต่ำที่พนักงานพึงได้รับตามระเบียบนี้

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่รัฐวิสาหกิจอนุญาตให้พนักงานลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว และลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อม หรือการลาอื่นที่รัฐวิสาหกิจอนุญาต

"เวลาพัก" หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้พนักงานหยุดพักระหว่างการทำงาน

"เงินเดือนค่าจ้าง" หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการอตบแทนการทำงานในวันหยุด

"ประสบอันตราย" หมายความว่า การที่พนักงานได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจ หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่รัฐวิสาหกิจ

"เจ็บป่วย" หมายความว่า การที่พนักงานเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น

"ค่าทดแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่พนักงานหรือผู้มีสิทธิตามระเบียบนี้สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของพนักงาน

"ค่ารักษาพยาบาล" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล ค่าห้อง ค่าอาหาร และการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย บรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้ทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้นได้และค่าคลอดบุตร

"ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูและหรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้พนักงานซึ่งสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนของร่างกายหรือทุพพลภาพ สามารถทำงานที่เหมาะสมได้

"ค่าทำศพ" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำศพตามประเพณีของพนักงานซึ่งถึงแก่ความตาย หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น

"เงินทดแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

DPU

"ทุพพลภาพ" หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูยเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

"สวัสดิการ" หมายความว่า สิ่งที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งรัฐวิสาหกิจตกลงจ่ายให้แก่พนักงาน

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์
เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน

ข้อ ๔ ให้รัฐวิสาหกิจประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติของพนักงานไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง

ข้อ ๕ ในวันที่มีการทำงาน ให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง หลังจากพนักงานได้ทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมง

รัฐวิสาหกิจและพนักงานจะตลกงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละยี่สิบนาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่พนักงานทำงานในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากพนักงานแล้วหรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้

ข้อ ๖ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้พนักงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน

รัฐวิสาหกิจใดโดยลักษณะงานมีความจำเป็นต้องทำติดต่อกันโดยไม่สามารถมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามวรรคหนึ่งได้ รัฐวิสาหกิจและพนักงานทั้งหมดหรือบางส่วนจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

ข้อ ๗ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้มีพนักงานมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน

ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

ข้อ ๘ พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละหกวันทำงาน โดยให้รัฐวิสาหกิจเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้

รัฐวิสาหกิจและพนักงานจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีถัดไปก็ได้ แต่จะสะสมได้ไม่เกินสองปีติดต่อกัน

ข้อ ๙ ให้พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ข้อ ๑๐ รัฐวิสาหกิจอาจกำหนดให้พนักงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์
เกี่ยวกับพนักงานหญิง

ข้อ ๑๑ ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานใช้เลื่อยวงเดือน

(๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(๕) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน

(๖) งานอื่นตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนด

ข้อ ๑๒ ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้

(๑) สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ

(๒) ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง

(๓) หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข้นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง

(๔) สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง

ข้อ ๑๓ ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา และ ๑๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรืองานกะหรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น

DPU

ข้อ ๑๔[29]พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินหกสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรที่คาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาดประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

พนักงานซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างอีกไม่เกินสามสิบวันทำการ

ข้อ ๑๕ ถ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้สิทธิขอให้รัฐวิสาหกิจเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดบุตรได้ และให้รัฐวิสาหกิจพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่พนักงานนั้น

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ข้อ ๑๖ พนักงานไม่ว่าปฏิบัติงานในท้องถิ่นใด ให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนด

ข้อ ๑๗ งานอันมีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ให้รัฐวิสาหกิจกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเท่ากันไม่ว่าพนักงานจะเป็นชายหรือหญิง

ข้อ ๑๘ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงาน ณ สถานที่ที่พนักงานทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากพนักงาน

ข้อ ๑๙ ในการจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด รัฐวิสาหกิจจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากพนักงาน

ข้อ ๒๐ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้างแก่พนักงานเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดต่อไปนี้

---

[29] ความเดิมถูกยกเลิกและใช้ความใหม่นี้แทนโดยข้อ ๓ ของระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๓๖

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ นอกจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๒๑ ถ้ารัฐวิสาหกิจเลิกจ้างพนักงานมิได้มีความผิดตามข้อ ๔๖ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้างแก่พนักงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่พนักงานมีสิทธิได้รับตามข้อ ๙ และข้อ ๒๐ ด้วย

ข้อ ๒๒ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นในวันหยุด ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้างไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานแก่พนักงานนั้นในระหว่างเดินทาง

ข้อ ๒๓ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้างแก่พนักงานในวันลาป่วยตามข้อ ๕ เท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ป่วย

ข้อ ๒๔ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้างแก่นักงานในวันลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา

ข้อ ๒๕ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติทมี่รัฐวิสาหกิจประกาศกำหนดตามข้อ ๔ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน

ถ้าเป็นพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อหน่วยในเวลาทำงานปกติสำหรับผลงานที่ทำได้เกิน

ข้อ ๒๖ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานสำหรับจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินเวลาทำงานปกติ

ข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีรัฐวิสาหกิจกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาเป็นวันทำงาน

ข้อ ๒๘ พนักงานซึ่งรัฐวิสาหกิจให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ตามข้อ ๒๕ และข้อ ๒๖

(๑) งานขบวนการจัดงานรถไฟ

(๒) งานขนส่ง

(๓) งานเปิดปิดประตูน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๔) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๕) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน

(๖) งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้

(๗) งานที่ต้องอยู่ประจำการเพื่อเหตุฉุกเฉินและจำเป็น

(๘) งานอื่นตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนด

ทั้งนี้ เว้นแต่รัฐวิสาหกิจตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงาน

ข้อ ๒๙ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่น พนักงานไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ตามข้อ ๒๕ และข้อ ๒๖ ในระหว่างเดินทาง ทั้งนี้ เว้นแต่รัฐวิสาหกิจตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงาน

ข้อ ๓๐ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานทำงานในวันหยุดซึ่งพนักงานมีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้าง ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่พนักงานในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) พนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๓๑ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานทำงานในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้าง ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่พนักงานในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นไม่น้อยกว่าสองเท่าของเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) พนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยไม่น้อยกว่าสองเท่าของเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์
เกี่ยวกับเงินทดแทน

ข้อ ๓๒ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย รัฐวิสาหกิจจะต้องจัดการให้พนักงานได้รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น

ข้อ ๓๓ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๔ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนเงินตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๕ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๖ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายให้บุคคลดังต่อไปนี้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนสำหรับกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตาย คือ

(๑) บิดา มารดา

(๒) สามี หรือภรรยา

(๓) บุตร ซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีแล้ว กำลังศึกษาอยู่ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่

(๔) บุตร ซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีแต่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย

ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานที่ตายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะจากพนักงานที่ตายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ถ้าผู้ได้รับส่วนแบ่งผู้ใดตายหรือสามีภรรยาสมรสใหม่ หรือมิได้สมรสแต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยากับชายอื่นหรือหญิงอื่น ให้ส่วนแบ่งของบุคคลดังกล่าวเป็นอันยุติ

การได้รับส่วนแบ่งตามข้อนี้ ถ้ามิได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมดให้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกินห้าปีนับแต่วันที่พนักงานถึงแก่ความตาย

ข้อ ๓๗ รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยบาบาล ค่าทดแทน และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและสมรรถภาพในการทำงานให้แก่พนักงานในการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของพนักงานเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) เสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้

(๒) จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ข้อ ๓๘ การพิจารณาวินิจฉัยและดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๙ ในการจ่ายเงินทดแทน รัฐวิสาหกิจจะนำหนี้อื่นมาหักเงินทดแทนมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากพนักงานหรือผู้มีสิทธิ

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์
เกี่ยวกับสวัสดิการ

ข้อ ๔๐ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และปริมาณเพียงพอแก่พนักงาน

ข้อ ๔๑ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือพนักงานเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วนในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพของงาน

ข้อ ๔๒ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายพนักงานไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๔๓ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้มีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของพนักงาน ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนด

ข้อ ๔๔ ให้รัฐวิสาหกิจจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ ค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรให้แก่พนักงาน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์
เกี่ยวกับค่าชดเชย

ข้อ ๔๕ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงาน ซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่รัฐวิสาหกิจให้ออกจากงานปลดออกจากงานหรือไล่ออกจากงานโดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๖ หรือในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างพนักงานทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งพนักงานให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การจ้างพนักงานเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการซึ่งรัฐวิสาหกิจและพนักงานตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างไว้ และให้หมายความรวมถึงกรณีที่สัญญาจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลงแล้วแต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากรัฐวิสาหกิจและพนักงานจะตกลงต่อสัญญาจ้างอีก ระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างฉบับแรกด้วย

ข้อ ๔๖ รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่รัฐวิสาหกิจ

(๒) จงใจทำให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของรัฐวิสาหกิจและรัฐวิสาหกิจได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงรัฐวิสาหกิจไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ ๔๗ พนักงานที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับหรือข้อกำหนดของรัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๔๕ แต่ถ้าพนักงานผู้นั้นได้

ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ถ้ารัฐวิสาหกิจใดมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดในการจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดที่จ่ายให้เพื่อตอบแทนความชอบตามวรรคหนึ่งนี้แล้ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๘ รัฐวิสาหกิจใดให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานน้อยกว่ามาตรฐานของสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้รัฐวิสาหกิจนั้นแก้ไขสิทธิประโยชน์ดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

รัฐวิสาหกิจใดได้จัดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานสูงกว่าสิทธิประโยชน์ตามระเบียบนี้แล้ว ให้รัฐวิสาหกิจนั้นถือปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เดิมต่อไปได้ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจนั้นมีความประสงค์จะปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้สูงขึ้นอีก ให้รัฐวิสาหกิจเสนอต่อกระทรวงเจ้าสังกัดเพื่อขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน

ข้อ ๔๙ ในระหว่างที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบนี้ ให้รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เดิมของรัฐวิสาหกิจนั้นต่อไป

ข้อ ๕๐ กรณีที่รัฐวิสาหกิจใดมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้รัฐวิสาหกิจนั้น ๆ เสนอปัญหาต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายภาคภูมิ กาญจนสถิตย์
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญานิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง สำเร็จการศึกษาเนติบัณฑิต จากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา
ตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงานปัจจุบัน	นิติกร 7 แผนกสัญญา กองนิติการ สำนักกฎหมาย การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
ประสบการณ์การทำงาน	1. นิติกร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 2. พนักงานหน่วยคดีท้องถิ่น ธนาคารนครหลวงไทย 3. ทนายความ บริษัทเสริมสุข จำกัด(มหาชน)

DPU