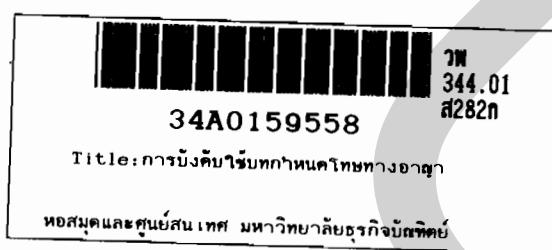




การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญา
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สมศักดิ์ พุ่มประยูร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาดิศศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบันทิต

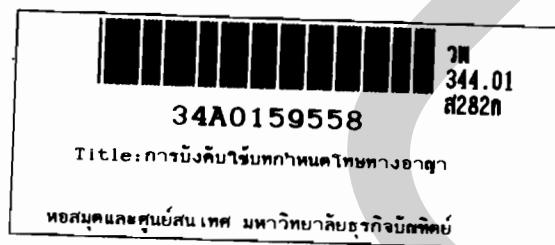
พ.ศ. 2546

ISBN 974-281-847-9



การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญา
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สมศักดิ์ พุ่มประยูร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2546

ISBN 974-281-847-9

PENALTIES IN CRIMINAL ENFORCEMENT
ON LABOUR PROTECTION ACT B.E. 2541



SOMSAK POOMPRAVYOO

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

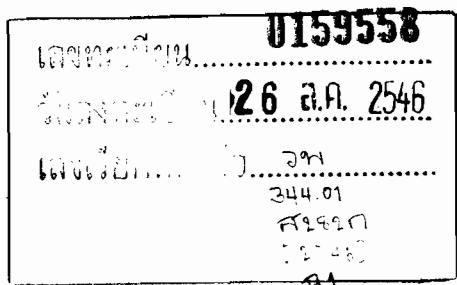
For the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate school, Dhurakijpundit University

2003

ISBN 974-281-847-9



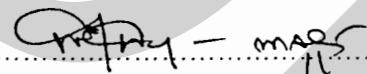


ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ กារបังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เสนอโดย นายสมศักดิ์ พุ่มประยูร
สาขาวิชา นิติศาสตร์ (กฎหมายธุรกิจ)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม¹
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบบัณฑิตวิทยานิพนธ์แล้ว

 ประธานกรรมการ

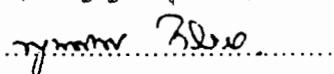
(ดร.พีรพันธ์ พากลสุข)

 กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

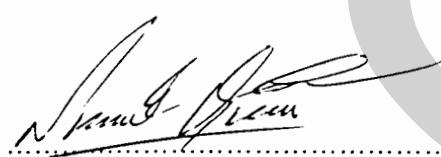
 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(ศ.ปัญญา สุทธิบดี)

 กรรมการผู้แทนหน่วยงานมหาวิทยาลัย

(รศ.ดร.พุ่มศักดิ์ ไวน้ำ)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รศ.ดร.สมพงษ์ อรพินท์)

วันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. 2546

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่าน คือ

ท่านศาสตราจารย์ ดร. อริยะ ศรีธรรมรักษ์ ที่ท่านกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ได้ชี้แนะแนวทางตลอดจนให้คำปรึกษาอันมีค่าอย่างในการเขียนวิทยานิพนธ์ตลอดมา

ท่านดร. พีรพันธ์ พาลสุข ที่ท่านได้แนะนำให้ข้อคิด และให้กำลังใจในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ท่านศาสตราจารย์ ปัญญา สุทธิบดี ที่ท่านได้แนะนำแนวทาง ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ท่านรองศาสตราจารย์ ดร. พุนศักดิ์ ไวยาวาจ ที่ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอเชิญถึงพระคุณของท่านอาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ตามความประسันต์ของผู้เขียน ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ ที่นี่ และจะไม่ลืมพระคุณของท่านอาจารย์ตลอดไป

ท้ายนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณทุกท่านที่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจในการศึกษาของผู้เขียน ตลอดจนสำเร็จการศึกษา

สมศักดิ์ พุ่มประยูร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๙
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๑
กิตติกรรมประกาศ	๑
 บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 สมมติฐานของการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	4
2. ทฤษฎีในการลงโทษทางอาญา และเหตุผลในการลงโทษทางอาญาและบทกำหนดโทษ ทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย	5
2.1 ทฤษฎีว่าด้วยการลงโทษทางอาญา	5
2.1.1 ทฤษฎีเด็ขาด	6
2.1.2 ทฤษฎีสมพาร์ท	8
2.2 วัตถุประสงค์และความมุ่งหมายในการลงโทษทางอาญา	9
2.2.1 วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา	9
2.2.2 ความมุ่งหมายในการลงโทษทางอาญา	10
2.3 เหตุผลในการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และข้อแตกต่างในการลงโทษทางอาญาที่ต่างกับกฎหมายอื่น	11
2.3.1 เหตุผลในการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	11
2.3.2 ข้อแตกต่างในการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานที่ต่างกับกฎหมายอื่น	12

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๙
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๑
กิตติกรรมประกาศ	๑
 บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 สมมติฐานของการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	4
 2. ทฤษฎีในการลงโทษทางอาญา และเหตุผลในการลงโทษทางอาญาและบทกำหนดโทษ ทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย	5
2.1 ทฤษฎีว่าด้วยการลงโทษทางอาญา	5
2.1.1 ทฤษฎีเด็ขาด	6
2.1.2 ทฤษฎีสมพัทธ์	8
2.2 วัตถุประสงค์และความมุ่งหมายในการลงโทษทางอาญา	9
2.2.1 วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา	9
2.2.2 ความมุ่งหมายในการลงโทษทางอาญา	10
2.3 เหตุผลในการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และข้อแตกต่างในการลงโทษทางอาญาที่ต่างกับกฎหมายอื่น	11
2.3.1 เหตุผลในการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	11
2.3.2 ข้อแตกต่างในการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานที่ต่างกับกฎหมายอื่น	12

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 บทกำหนดให้ทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทยบางประการ	16
2.4.1 แรงงานทั่วไป	16
2.4.2 แรงงานหญิง	28
2.4.3 แรงงานเด็ก	34
2.4.4 ค่าตอบแทนในการทำงาน	41
2.5 ขั้นตอนในการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	49
2.5.1 การดำเนินคดีเบรียบเทียบ	52
2.5.2 การดำเนินคดีในศาล	55
 3. บทกำหนดให้ทางอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างประเทศ	58
3.1 บทกำหนดให้ทางอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ	58
3.1.1 กฎหมายมาตรฐานแรงงานประเทศไทยปัจจุบัน	58
3.1.2 พระราชบัญญัติการจ้างแรงงานประเทศไทยมาเลเซีย	59
3.1.3 พระราชบัญญัติการจ้างแรงงานประเทศไทยสิงคโปร์	60
3.2 การเปรียบเทียบบทกำหนดให้ทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทยกับต่างประเทศ	61
3.2.1 ในเรื่องแรงงานทั่วไป	61
3.2.2 ในเรื่องแรงงานหญิง	65
3.2.3 ในแรงงานเด็ก	68
3.2.4 ในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. วิเคราะห์ปัญหาการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติ	
คุ้มครองแรงงาน	75
4.1 ปัญหาเกิดจากบทบัญญัติของบทกำหนดโทษ	75
4.1.1 แรงงานทั่วไป	75
4.1.2 แรงงานหญิง	78
4.1.3 แรงงานเด็ก	79
4.1.4 ค่าตอบแทนในการทำงาน	80
4.2 ปัญหาเกิดจากการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญา	82
4.2.1 ปัญหาเกิดจากฝ่ายนายจ้าง	82
4.2.2 ปัญหาเกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ	83
4.2.3 ปัญหาเกิดจากการพิจารณาคดีของศาล	85
5. สรุปและเสนอแนะ	86
5.1 สรุป	86
5.2 เสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	92
ประวัติผู้เขียน	97

ชื่อวิทยานิพนธ์	การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ชื่อนักศึกษา	นายสมศักดิ์ พุ่มประยูร
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ (กฎหมายธุรกิจ)
ปีการศึกษา	2545

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องบทกำหนดโทษทางอาญาให้略有อัตราขึ้นอยู่กับฐานความผิดและมีโทษหนักเบาตามการกระทำความผิด แต่ก็ยังไม่สามารถนำมาบังคับใช้ให้สมกับเจตนาرمย์ของกฎหมายได้เป็นเพราะเหตุบทกำหนดโทษทางอาญาบางประการนั้น ยังไม่เหมาะสมการกระทำความผิด อีกทั้งการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างที่กระทำการความผิดโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาให้เป็นไปตามกฎหมายก็ยังเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้อยู่ เช่นเดียวกัน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้ศึกษาให้เห็นถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวที่เป็นสาเหตุให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาที่นำมาบังคับใช้ยังไม่ได้ผลจนทำให้มีการแก้ไขปรับปรุงปัญหาของสภาพการบังคับใช้อีกหลายประการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาของสภาพการบังคับใช้บทกำหนดทางอาญาให้略有ประการในเรื่องบทกำหนดโทษบางประการยังไม่เหมาะสมสมควรที่จะต้องแก้ไขอัตราโทษให้เหมาะสมกับความผิด awan ในเรื่องนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลนั้นอาจจะต้องมีการแก้ไขอัตราโทษปรับให้สูงกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในเรื่องการสอบสวนก็ควรไม่ให้ทำงานข้ามกับพนักงานสอบสวนเดียวกัน โดยให้กำหนดขอบเขตอำนาจในการเบรี่ยบเที่ยบของพนักงานตรวจแรงงานไว้ด้วยตลอดจนได้เสนอแนะให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดี อาญาแทนศาลยุติธรรมด้วยปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้หากได้รับการแก้ไขก็จะทำให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มีประสิทธิภาพสมดังเจตนาرمย์ของกฎหมายต่อไป

Thesis Title Penalties in criminal enforcement on labour protection act B.E. 2541
Name Somsak Poomprayoon
Thesis Advisor Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department Law
Academic Year 2002

ABSTRACT

The Labour Protection Act B.E. 2541 has been improved in points of the depending on guiltiness. However the improvement cannot be used effectively as intention of the regulation because some penalties are not appropriate with quietness and employer. Moreover grommet officer assigned to oversee (supervise) and investigate the case has problem in compelling; while the court also has problem in examination. This thesis aims to point these problems that cause ineffectiveness in using the regulation and the improvement to solve these problems.

This thesis proposes ways to solve the problem of using the regulation. Penalty should be fixed with guiltiness. Also a juristic person should get more penalty than natural person. Moreover government officer should not recur investigating officer by assigning power of the officers in investigating differently addition, The thesis proposes that labour court should take legal action instead of court of justice. If these problems are solved, the using of the regulation will be effective.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แต่เดิมนั้นประเทศไทยได้กำหนดระเบียบหรือข้อบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานขึ้นโดยได้รับรวมเข้าไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บวรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 ในเรื่องจ้างแรงงานซึ่งระบุไว้ในมาตรา 575 ถึง 586 กล่าวได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการจ้างแรงงาน โดยตรงฉบับแรกมีสาระสำคัญกล่าวถึง กำหนดการจ้างและสิ้นสุดของการจ้าง และคุ้มครองความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2499 ทางคณะกรรมการได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานต่อสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาและลงมติรับ หลักการร่างพระราชบัญญัติแรงงานในวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2499 ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499¹ จึงถือได้ว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกโดยทาง ข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงการทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหอยิงและเด็ก การกำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เงินทดแทนโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สิทธิคุณงานก่อตั้งสมาคม และการต่อรองนายจ้าง

ต่อมาในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2501 เกิดการปฏิรูปคณะกรรมการประปาส่วนภูมิภาค ได้มีประกาศของคณะกรรมการประปาส่วนภูมิภาค ฉบับที่ 16 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เพราะมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม และยังบกพร่องอย่างหลายประการ และได้มีประกาศของคณะกรรมการประปาส่วนภูมิภาค ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501² ขึ้นมาใช้บังคับแทนประกาศของคณะกรรมการประปาส่วนภูมิภาคฉบับนี้ได้กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อ

¹ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500

² ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 4 ตอนที่ 87 (ฉบับพิเศษ) ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501

ลูกจ้างอย่างเป็นธรรมในเรื่องการใช้แรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมากขึ้น ประกาศของคณะกรรมการปฎิบัติฉบับนี้ได้ให้มานานถึงปี พ.ศ. 2515 ก็ได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะกรรมการปฎิบัติฉบับที่ 103³ ซึ่งเป็นเรื่องของการคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ในประกาศของคณะกรรมการปฎิบัติฉบับนี้ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยที่จะกำหนดประกาศของกระทรวงมหาดไทยในเรื่องคุ้มครองแรงงาน และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับได้

ในปี พ.ศ. 2541 ทางรัฐบาลเห็นว่าประกาศของคณะกรรมการปฎิบัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานบทัญญติดบางประกาศจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการในปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม ทางรัฐสภาจึงได้เห็นถึงความสำคัญของผู้ใช้แรงงานจึงได้ผ่านพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกมาบังคับใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้มีการปรับปรุงบทัญญติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สำหรับทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดอัตราโทษทางอาญาไว้ด้วยอัตรา ซึ่งขึ้นอยู่กับฐานความผิด แต่เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าบทกำหนดโทษบางประการยังไม่เหมาะสมสมกับความผิด ที่นั่น การที่นายจ้างกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก ประกอบกับการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องทำให้การดำเนินคดีทางอาญา ยังมีข้อจำกัดอยู่มาก อีกทั้งศาลซึ่งมีอำนาจการพิจารณาคดีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ก็มิใช่ศาลแรงงานจึงทำให้การใช้บังคับโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ฉะนั้นจึงควรศึกษาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาให้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มีประสิทธิภาพในการบังคับใช้ให้สมกับเจตนาرمย์ของกฎหมายต่อไป

³ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 89 ตอนที่ 41 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงบทกำหนดให้ทางอาชญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ มีบทกำหนดให้บางประการยังไม่เหมาะสม
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้บทกำหนดให้ทางอาชญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้
3. เพื่อศึกษาถึงการพิจารณาคดีของศาลในคดีอาชญาตามบทกำหนดให้ทางตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษาการบังคับใช้บทกำหนดให้ทางอาชญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยได้ค้นคว้าจากทำ rahang สืบและบหความต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาถึงบทกำหนดให้ทางอาชญาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศเพื่อนบ้านเบรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้เพื่อให้สภาพการบังคับใช้บทกำหนดให้ทางอาชญาอย่างมีประสิทธิภาพและสมกับเจตนาرمย์ของกฎหมายต่อไป

1.4 สมมติฐานของการศึกษา

การบังคับใช้บทกำหนดให้ทางอาชญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีบทกำหนดให้ทางไว้หลักอัตราซึ่งเรื่องข้อกฎหมายกับความหนักเบาของฐานความผิด แต่ละฐานความผิดนั้นจะมีบทกำหนดให้ทางประการที่ยังไม่เหมาะสมกับความผิด ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้บทกำหนดให้ทางอาชญา และการพิจารณาคดีของศาลที่เกี่ยวกับความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ก็มิได้พิจารณาโดยศาลแรงงาน ซึ่งมีความชำนาญในด้านปัญหาระงานจึงทำให้การบังคับใช้ให้ทางอาชญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงแนวทางที่จะแก้ไขบทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ให้เหมาะสมกับฐานความผิด
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้
3. ทำให้ทราบถึงการพิจารณาคดีของศาลในคดีอาญาตามบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้
4. ทำให้ทราบถึงบทกำหนดโทษทางอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

บทที่ 2

ทฤษฎีในการลงโทษทางอาญา และเหตุผลในการลงโทษทางอาญาและบทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย

2.1 ทฤษฎีว่าด้วยการลงโทษทางอาญา

การกระทำความผิดและการลงโทษนั้นมีไว้สำหรับผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนบวรทัดฐานของสังคม กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย สังคม วัฒนธรรม ศีลธรรม จริยธรรม อันมีผลกระทบกับสมาชิกที่อยู่ร่วมกันในสังคม ความเป็นอยู่ ความศุช ความเป็นระเบียบร้อย และการบังคับใช้กฎหมายในสังคมนั้น ดังนั้น ปัญหาพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ ทางการเมือง สังคมและวัฒนธรรมจึงมีผลทำให้กระทบต่อกำลังเชิงบวกของสังคม (Social Organization)

ดังนั้น การกระทำความผิดเป็นปรากฏการณ์ทางด้านสังคมอย่างหนึ่ง การอาศัยบวรทัดฐานทางกฎหมาย พฤติกรรมของมนุษย์ที่จะกระทำความผิดทางอาญาจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. จะต้องมีการกระทำไม่ว่าจะเป็นการกระทำ หรือด้วยการกระทำ
2. จะต้องมีเจตนา
3. การกระทำนั้นจะต้องฝ่าฝืนกฎหมาย
4. จะต้องมีผลร้ายอย่างหนึ่งอย่างใดจากการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย
5. จะต้องมีบทตอบแทน หรือลงโทษอย่างหนึ่งอย่างใดจากการฝ่าฝืนกฎหมาย

การกระทำความผิดทางอาญาอันผู้ที่มีอำนาจในสังคมจะต้องเข้ามาดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้ผู้กระทำความผิดทางอาญาเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมาย ที่ในสังคมนั้นมีมาตรการวางแผนไว้และให้ผู้กระทำความผิดทางอาญาได้รับโทษทางอาญาต่อไป กฎหมายอาญาที่เรา拿来ใช้ในสังคมนั้น เห็นว่ามีวัตถุประสงค์หลักประการดังนี้

1. การคุ้มครองมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ที่จะป้องกันไม่ให้มนุษย์ใช้ความรุนแรง
ความโหดร้ายต่อกัน
2. การคุ้มครองบุคคลที่อ่อนแอกว่าที่จะไม่ให้บุคคลที่แข็งแรงทำร้าย หรือเอาเปรียบ
กัน ทั้งทางร่างกายและทางทรัพย์สิน
3. การป้องกันการกระทำใดๆ ขันไม่สมควรต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดความวุ่นวาย
4. การคุ้มครองทรัพย์สินของบุคคลในสังคม จากการถูกลักขโมย การฉ้อโกง ยักยอก
หรือทำลาย
5. การเก็บภาษี อากร และรายได้ต่างๆ ที่จะต้องให้แก่รัฐ
6. การบังคับใช้กฎหมายที่รัฐเห็นว่ามีความสำคัญต่อการอำนวยความยุติธรรมของรัฐ

ทฤษฎีว่าด้วยการลงโทษ สรุปเป็น 2 ทฤษฎี ได้ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีเด็ดขาด (Absolute Theory)

ทฤษฎีนี้มีความเห็นว่า ความประسنค์ในการลงโทษบุคคลก็เพื่อเป็นการทดแทน
ความผิดที่บุคคลนั้นได้ก่อให้เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นการรักษาความยุติธรรมของสังคมไว้ การลงโทษจึง
ไม่ต้องคำนึงถึงทางเพศหรือพฤติกรรมแวดล้อมใด ๆ ทั้งสิ้น กล่าวกันว่าทฤษฎีเด็ดขาดนี้เป็น
ทฤษฎีที่สามารถจะใช้ได้เสมอไปและตลอดไปไม่ว่าในสถานที่ใด¹ ทฤษฎีเด็ดขาดจึงเป็นทฤษฎีของ
การลงโทษเพื่อทดแทนความผิด (Retributive Theory) หรือกล่าวให้เข้าใจง่ายก็คือลงโทษให้สาม
กับความผิดที่บุคคลนั้น ๆ ได้ก่อให้เกิดขึ้น ความประسنค์ของการลงโทษตามแนวคิดนี้จึงเป็นเรื่อง
ของการรักษาความยุติธรรมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรม ที่สำคัญก็คือจะต้องมิใช่กระทำไป
เพื่อเป็นการแก้แค้นเพื่อการแก้แค้นเป็นการสนองตอบต่อสัญชาตญาณที่รู้สึกโกรธ ซึ่งตั้งอยู่บน
ความรู้สึกทางอารมณ์ของบุคคล

¹ หยุด แสงอุทัย. กฎหมายอาญาภาค 1. พิมพ์ครั้งที่ 14 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
พ.ศ. 2523, น. 347.

เหตุผลที่จะต้องมีการลงโทษเพื่อเป็นการทดสอบความผิดหรือสามารถกับความผิดนี้ได้มีคำอธิบายในทางปรัชญาในการสนับสนุน ดังนี้

ค้านท์ (Kant) ได้ให้ความเห็นว่า เหตุที่ต้องลงโทษที่เนื่องจากผู้นั้นกระทำการความผิด การลงโทษจึงเป็นการรักษาความยุติธรรมเอาไว้ โดยถือว่าความยุติธรรมที่ถูกกล่าวเมิดจะต้องได้รับ การทดสอบ เพราะหากความยุติธรรมและสิทธิของมนุษย์ถูกทำลายลง ชีวิตของมนุษย์ก็จะไม่มี คุณค่าอะไรเหลืออยู่ในโลกเลย² การลงโทษผู้กระทำการความผิดจึงไม่ควรคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นใน ประการอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นผลที่จะเกิดกับตัวอาชญากรหรือต่อสังคม แต่คำนึงถึงเพียงว่าเมื่อมีการ กระทำการผิดที่ต้องมีการลงโทษ เพราะกฎหมายอาญาเป็นคำสั่งเด็ดขาด (The Penal law is a categorical imperative) ที่จะต้องทำ เช่นนั้น

ในความเห็นของค้านท์โทษจึงเป็นสิ่งจำเป็นในทางความรู้สึกับผิดชอบ โทษเป็นการ ตอบแทนความยุติธรรมที่ถูกประทุษร้าย ค้านท์ได้ยกตัวอย่างให้เห็นโดยสมมติว่าในเก้าฯ หนึ่ง มีเหตุการณ์เกิดขึ้น ซึ่งทำให้พลเมืองในเก้านี้ทุกคนจำจะต้องทิ้งเกาหน้าไป ปัญหา มีว่า ถ้ามี นักโทษซึ่งจะต้องถูกประหารชีวิตอยู่ในเกาหน้าคนหนึ่ง จะต้องประการชีวิตนักโทษนั้นก่อนที่ ชาวเกาจะจะละทิ้งเกาหน้าไปหรือไม่ ความจริงถ้าชาวเกาจะปล่อยให้นักโทษประหารอยู่ในเกา หน้าต่อไป นักโทษนั้นก็จะไม่เป็นอันตรายต่อชาวเกาต่อไปแล้วแต่กระนั้นค้านท์ก็ยังเห็นว่า ชาวเกาจะต้องดำเนินการประหารชีวิตนักโทษนั้นเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อรักษาความยุติธรรมเอาไว้ เพราะถ้าหากไม่ประหารชีวิตนักโทษนั้น ก็เท่ากับยังไม่ได้ตอบแทนความยุติธรรมที่ถูกประทุษร้ายไป

ไฮเกล (Hegel) เห็นว่าเหตุผลของการลงโทษให้สามารถกับความผิดก็เพื่อนำความ ถูกต้องกลับคืนมา เพราะเขาเห็นว่าการกระทำการความผิดเป็นการปฏิเสธสิ่งที่ถูกต้อง การลงโทษ

² Edmund Peter Pincuffs. The Rational of Legal Punishment Humanities Press New York. 1966. P. 2-3

จึงเป็นปฏิกริยาของสังคมที่ไม่เห็นด้วยกับการปฏิเสธสิ่งที่ถูกต้องนี้ ดังนั้นการลงโทษจึงเป็นสิ่งที่ผู้กระทำผิดจะได้รับเนื่องจากกระทำการกระทำความผิดของเขารา³

จะนั้นตามทฤษฎีเด็ขาดนี้จะถือว่าการลงโทษเป็นการตอบแทนการกระทำความผิดโดยถือว่าการลงโทษจะหนักหรือเบาอย่างต้องแล้วแต่ความชั่วของผู้ที่กระทำ⁴ การลงโทษจึงต้องลงโทษให้ได้สัดส่วนกับผลร้ายที่เกิดจากการกระทำความผิด กล่าวคือ ถ้าก่อให้เกิดผลร้ายแรงมาก ก็ต้องลงโทษหนักมาก

2.1.2 ทฤษฎีสมมติ (Relative Theory)

เป็นทฤษฎีที่ขึ้นอยู่กับเหตุผลและเหตุการณ์ ความประسنค์ของการลงโทษตามทฤษฎี นี้ไม่ได้พิจารณาในแง่การกระทำความผิดแบบทฤษฎีเด็ขาด แต่ได้พิจารณาในแง่ที่ว่าควรจะลงโทษอย่างใดจึงจะเกิดประโยชน์ ด้วยเหตุนี้การลงโทษจึงต้องคำนึงถึงตัวผู้กระทำความผิดกับเพื่อนมนุษย์อื่น ๆ⁵ กล่าวคือ การลงโทษนั้นควรจะเกิดประโยชน์ในแง่ที่จะมีผลทำให้ผู้กระทำความผิดนั้นเกิดความกลัวไม่กล้ากระทำความผิดอีก ในขณะเดียวกันก็ทำให้บุคคลทั่วไปเกิดความกลัวไม่กล้ากระทำความผิดเช่นกัน การลงโทษตามทฤษฎีสมมตินี้จึงเท่ากับเป็นการป้องกันมิให้เกิดการกระทำความผิดซึ่งอีก กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือจุดประสงค์ของการลงโทษตามแนวความคิดนี้เป็นการป้องกันบุคคลที่ทำผิดนั้นเองไม่ให้กระทำความผิดซ้ำอีกเรียกว่าเป็นการป้องกันพิเศษ (Special Prevention) ในขณะเดียวกันก็เป็นการป้องกันบุคคลทั่วไปไม่ให้กระทำผิดด้วยเรียกว่าเป็นการป้องกันทั่วไป (General Prevention)

เหตุผลของการลงโทษตามแนวคิดนี้มีพื้นฐานมาจากแนวความคิดของรัฐประยุชนินิยม (Utilitarian) ซึ่งถือว่าการที่จะตัดสินใจว่าการกระทำใดเป็นการกระทำที่ถูกต้องชอบธรรมหรือไม่

³ D.J.B. Hawkins Punishment and Moral Responsibility in Theories of Punishment, edited by Stanley E. Grupp, Indiana University Press 1971. P. 16

⁴ อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 1, น. 305

⁵ อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 1, น. 349

ต้องพิจารณาดูว่าการกระทำนั้นก่อให้เกิดผลดีแก่สังคมตามหลักธรรมาภิยานหรือไม่ ดังนั้นมีความ
การกระทำความผิดนั้น ผลดีหรือประโยชน์ที่จะได้รับจากการลงโทษคือเป็นการป้องกันไม่ให้เกิด⁹
การกระทำผิด เช่นนี้อีก ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันบุคคลนั้นไม่ให้กระทำการผิดซ้ำที่เรียกว่าทฤษฎี
ป้องกันพิเศษหรือเป็นการป้องกันบุคคลทั่ว ๆ ไป ให้เกิดความเกรงกลัวต่อการลงโทษและไม่กล้าที่
จะกระทำการผิดเช่นกัน โดยปกติการลงโทษตามแนวความคิดนี้จึงมักจะเป็นโดยรุนแรงทำให้
ผู้กระทำการผิดได้รับโทษหนัก

2.2 วัตถุประสงค์ และความมุ่งหมายในการลงโทษทางอาญา

หลักเกณฑ์ในการบัญญัติโทษทางอาญา จะต้องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความ
มุ่งหมายในการลงโทษทางอาญา แต่การบัญญัติโทษทางอาญาในสังคมได้ก็ตามจะมีปัจจัยทาง
สังคมและวัฒนธรรมนำมาประกอบด้วยเสมอ เช่น ความคิดของผู้มีอำนาจในการบัญญัติกฎหมาย
ค่านิยม และความรู้สึกนึกคิดทางด้านศีลธรรมของประชาชน กลุ่มผลประโยชน์ แรงกดดันทาง
การเมือง เป็นต้น

2.2.1 วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา

ในการลงโทษนั้นเป็นการควบคุมอย่างหนึ่งในสังคม เพื่อให้สังคมนั้นอยู่กันอย่าง
สงบสุข การลงโทษจึงเป็นมาตรการป้องปราบผู้กระทำการผิด อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขพื้นผู้
กระทำการผิดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขตนเองได้ ดังนั้น การลงโทษเมื่อพิจารณาตามทฤษฎี หรือ
วัตถุประสงค์ในการลงโทษแล้วย่อมมีผลต่อตัวผู้กระทำการผิด ดังนี้

1. การลดแทนความผิด หรือการแก้แค้น ผู้กระทำการผิดก็สมควรจะต้องได้รับโทษตามความผิดที่ได้กระทำลงไป เพื่อให้เหมาะสมกับผู้กระทำการผิด ซึ่งความผิดจะมาก
หรือน้อยก็ต้องขึ้นอยู่กับผลร้ายของการกระทำ อย่างไรก็ตาม แนวความคิดนี้การลงโทษเพื่อการ

ทดแทนนั้นจะต้องมีขอบเขตจำกัด หรือความแตกต่างของบุคคลที่จะทำความผิด ที่จะต้องได้รับโทษตามสถานะของบุคคล

2. การยับยั้งหรือข่มขู่ การลงโทษนี้มีเหตุผลของการลงโทษก็คือ เพื่อลดจำนวน ผู้กระทำความผิด การใช้อัตราโทษที่รุนแรงนั้นเป็นการยับยั้ง หรือข่มขู่ให้ผู้กระทำความผิดเกิดการกลัวโทษที่จะได้รับ

3. การไม่ยอมรับ หรือการประณามการกระทำความผิด แนวความคิดนี้เชื่อว่า การลงโทษผู้กระทำความผิดเป็นการไม่ยอมรับการกระทำนั้น การลงโทษอย่างเดียวอาจจะยังไม่เพียงพอสำหรับการกระทำความผิด ดังนั้น สังคมจะต้องร่วมกันประณามผู้กระทำความผิด เพื่อให้ผู้กระทำความผิดเกิดการละอายได้สำนึกราในการกระทำความผิดที่คนได้กระทำลงไปอีกทั้งการประณามจากสังคมนั้นยังก่อให้เกิดความเป็นปีกแผ่นในสังคมได้อีกด้วย

4. การแก้ไขพื้นฟูผู้กระทำความผิดเป็นการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในทางแก้ไข พื้นฟู และบำบัดรักษา ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ รวมทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ เพื่อให้ผู้กระทำความผิดเกิดการเคารพต่อกฎหมาย และจะไม่กระทำความผิดซ้ำอีก และจะทำให้ผู้กระทำความผิดมีทัศนคติที่ดีต่อสังคม

2.2.2 ความมุ่งหมายในการลงโทษทางอาญา

จุดมุ่งหมายในการลงโทษผู้กระทำความผิดนั้นสังคมจะเป็นผู้กำหนดการลงโทษซึ่งจะมีทั้งการลงโทษหนัก หรือเบา เพื่อการแก้แค้นทดแทน ความผิดที่ผู้กระทำความผิดได้ก่อขึ้นแต่ในสังคมนั้นส่วนใหญ่จะลงโทษผู้กระทำความผิดด้วยการแก้แค้น ทดแทนเป็นหลัก ดังนั้น สังคมจึงควรมีจุดมุ่งหมายในการลงโทษดังนี้

- เพื่อคุ้มครองผู้กระทำความผิดหรือผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดจากผู้เสียหายที่จะแก้แค้น เพราะการแก้แค้นนั้นจะไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อสังคมและจะทำให้สังคมเกิดความวุ่นวายได้
- เพื่อเป็นการระงับยับยั้งไม่ให้มีการกระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนด และยับยั้งผู้กระทำความผิด

3. เพื่อให้ระบบของการลงโทษผู้กระทำความผิดนั้นก่อให้เกิดความทุกข์น้อยที่สุด
เพราการลงโทษนั้นควรคำนึงถึงการแก้ไขนั้นเป็นตามหลักมนุษยธรรม

4. เพื่อให้การลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดนั้นจะต้องทำให้ผู้กระทำความผิดรู้สึก
สำนึกรถึงความผิดที่ตนได้ทำลงไป ดังนั้นการลงโทษนั้นไม่ใช่เป็นการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนแก่
ผู้กระทำความผิดเสมอไป การใช้ความรุนแรงมาลงโทษนั้นอาจจะไม่เป็นผลดีแก่ผู้กระทำความผิด
การลงโทษให้เหมาะสมสมกับการกระทำความผิดนั้นก็จะเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะไม่ให้ผู้กระทำความผิด
เพิ่มขึ้น

5. เพื่อเป็นการลงโทษที่แสดงให้เห็นว่าผู้กระทำความผิดถูกปรับเกียจจากสังคม

จากความมุ่งหมายในการลงโทษนั้นผู้ที่กำหนดโดยนายการลงโทษต่อผู้กระทำความ
ผิดนั้นจะต้องเลือกแนวทางของการลงโทษให้สังคมยอมรับและจะต้องมีความเหมาะสมสมกับสังคม
นั้น ๆ ด้วย

2.3 เนตุผลการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและข้อแตกต่างของ การลงโทษทางอาญาที่ต่างกันกฎหมายอื่น

การลงโทษทางอาญาในบทกำหนดโทษของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นเรื่อง
ที่จะต้องคำนึงถึงความสงบสุขทางอุตสาหกรรมและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
แต่ก็จำเป็นที่จะต้องมีบทกำหนดโทษไว้ เพื่อที่จะให้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงานมีประสิทธิภาพในการบังคับใช้ให้สมกับเจตนาرمยของกฎหมายได้อย่างสูงสุด

2.3.1 เนตุผลของการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอาจจะสรุปถึงเนตุผลของการ กำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้ดังนี้

1. เหตุผลทางเศรษฐกิจ แรงงานนั้นเป็นกำลังสำคัญในการผลิตและเพิ่มรายได้ของรัฐ ประเทศไทยติดป้ามเมืองจะเจริญในทางเศรษฐกิจมากน้อยเพียงใดนั้นแรงงานก็มีส่วนช่วยอยู่ไม่น้อย ดังนั้นแรงงานจึงควรที่จะต้องได้รับการดูแลจากรัฐเป็นอย่างดี

2. เหตุผลในทางสังคมแรงงานควรได้รับความคุ้มครองเพื่อมิให้ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างที่มีสภาพการเงินที่ดีกว่า ในการจ้างแรงงานนั้นลูกจ้างอาจจะได้รับหลักประกันในการทำงาน เช่นเวลาทำการ อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างมีกำลังใจในการทำงาน และมีความเป็นอยู่ที่ดี สำหรับการเลี้ยงดัวเองและครอบครัว ลูกจ้างรู้สึกว่าทางภาครัฐดูแลเขาใจใส่และพยายามให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

3. เหตุผลในทางกิจกรรมและมนุษยธรรม พระราชนูญญาติคุ้มครองแรงงานนั้นจะควบคุมดูแลถึงการใช้แรงงาน โดยเฉพาะการใช้แรงงานหนูนิ่งและเด็กไม่ให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบ ถูกกดซี่หรือใช้แรงงานมากเกินไปกว่าที่กฎหมายกำหนด เอาไว้อันเป็นการขัดกับหลักศีลธรรมอันดี และหลักมนุษยธรรมที่จะพึงมีต่อกันในสภาพความเป็นมนุษย์ที่อยู่ร่วมกัน

ดังนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นจะมีลักษณะสมกันระหว่างกฎหมายมนุษยธรรมอยู่ด้วยกัน โดยกฎหมายมนุษยธรรมนั้นอาศัยในรูปของบทกำหนดโดยที่ทางอาญาสำหรับผู้กระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้เป็นต้น อีกทั้งที่เกิดจากการกระทำ การละเมิด หรือไม่กระการอย่างใดที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดไว้ด้วย⁶

2.3.2 ข้อแตกต่างของการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ต่างกับกฎหมายอื่น

จากทฤษฎีและเหตุผลของการกำหนดโดยที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะแตกต่างกับการกำหนดโดยทางอาญาในกฎหมายอื่นๆ พอที่จะสรุปได้ดังนี้

1) ตัวผู้กระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นได้มีบทกำหนดโดยทางอาญาไว้สำหรับควบคุมมิให้ครรภ์ทำความผิดโดยการฝ่าฝืนต่อกฎหมายตาม

⁶ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 2 และมาตรา 17

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นได้กล่าวถึงผู้ที่จะฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติต่อกฎหมายก็มีนายจ้าง และ พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้น จะเห็นว่าบุคคลดังกล่าวได้กระทำการผิดตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานแล้ว บุคคลดังกล่าวก็มิได้ถูกสังคมประณามว่าเป็นอาชญากรแต่อย่างใด เพราะ ความผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จะเป็นความผิดที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น เช่นในกรณีที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิก จ้าง⁷ แต่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่ง แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁸ เป็นต้น ส่วนการกำหนดโทษทางอาญาในกฎหมายอื่น เช่น ตาม ประมวลกฎหมายอาญา ตัวผู้กระทำการผิดเมื่อได้กระทำการผิดเกิดขึ้นแล้ว มักจะส่งผลของ การกระทำการผิดไปกระทบกระท่อนถึงความเป็นอยู่ของบุคคลในสังคมโดยตรง เช่นการลัก ทรัพย์ หรือ ข้อโง่ทรัพย์ เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วผู้กระทำการผิดก็มักจะถูกสังคมประณามว่า เป็นอาชญากรและผู้กระทำการผิดจะต้องถูกลงโทษอย่างสาสมกับความผิดที่ตนเองได้กระทำไว้

2) อัตราโทษที่จะลงกับผู้กระทำการผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มีบทกำหนดโทษทางอาญาที่จะลงโทษทางอาญาที่จะลงโทษกับผู้กระทำการผิดแต่อัตราโทษนั้น จะไม่รุนแรงเหมือนกับอัตราโทษในคดีอาญาของกฎหมายอื่นๆ เพราะตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งอัตราโทษก็มี ทั้งโทษปรับ โทษจำคุก และโทษจำคุกและปรับเช่นเดียวกับกฎหมายอื่นๆ

สำหรับบทกำหนดโทษที่เป็นกฎหมายแรงงานโดยตรงนั้น ซึ่งแต่เดิมในประกาศของคณะ ปฏิริวติ ฉบับ 103 ให้ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องคุ้มครองแรงงานที่ออกโดยอาศัยอำนาจแห่ง ประกาศของคณะปฏิริวติ ฉบับที่ 103 ที่นายจ้างและลูกจ้างผู้ได้ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ของกระทรวงมหาดไทยต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้ง

⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144

จำทั้งปรับ⁹ ดังนั้นผู้ฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องคุ้มครองแรงงานทุกฉบับทุกเรื่อง ทุกข้อก่อลาวหาจะมีอัตราโทษเดียวกัน ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2541 ได้มี พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้แทนประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดบทลงโทษทางอาญาไว้อย่างชัดเจนและมีอัตราโทษไม่เท่ากัน ซึ่งโอนนั้นก็ขึ้นอยู่กับฐานความผิดของแต่ละความผิด โทษที่จะลงนั้นก็มีทั้งโทษปรับ จำคุก หรือทั้งปรับทั้งจำคุก สำหรับโทษปรับจะมีอัตราโทษต่ำสุด คือโทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท และอัตราโทษปรับในอัตราสูงสุด คือโทษปรับไม่เกิน 200,000 บาท ส่วนโทษจำคุกนั้นจะมีอัตราโทษจำคุกขั้นต่ำไม่เกิน 1 เดือน และอัตราโทษขั้นสูงสุดไม่เกิน 1 ปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้จะไม่มีบทกำหนดโทษจำคุกสถานเดียวมีแต่โทษจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ สำหรับโทษจำคุกนั้นตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 20 นั้นระบุว่า บรรดาความผิดที่กฎหมายกำหนดให้ลงโทษทั้งจำคุกและปรับด้วยกันนั้น ถ้าศาลเห็นสมควรจะลงโทษจำคุกก็ได้ แม้ศาลจะลงโทษจำคุกสถานเดียวไม่ลงโทษ ปรับศาลอาจจะใช้ดุลพินิจให้รอการลงโทษนั้นก็ได¹⁰

ส่วนโทษทางอาญาตามกฎหมายอื่น เช่น ประมวลกฎหมายอาญา นั้นจะมีอัตราโทษทางอาญาที่รุนแรงกว่าอัตราโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน อันด้วยสาเหตุ เพราะว่าตามประมวลกฎหมายอาญา นั้นมีบทกำหนดโทษทางอาญา เพื่อควบคุมความสงบสุข ของสังคม ดังนั้นโทษที่จะลงจะต้องมีความรุนแรงเพื่อให้ผู้กระทำความผิดเกิดความเกรงกลัวกับโทษที่จะลงโทษทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา นั้น มีอัตราโทษสูงสุด คือ

⁹ ประกาศของคณะปฏิวัติ .ฉบับที่ 103 ข้อ 3 นายจ้างและลูกจ้างผู้ได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ 2 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

¹⁰ คำพิพากษาริบกษาที่ . 139/2527

ไทยประหารชีวิตซึ่งระบุในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18¹¹

3) เจตนาرمย์ของการลงโทษ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นได้กำหนดให้โทษทางอาญาไว้เพื่อลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่กฎหมายมีความมุ่งหมายถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้จะไม่เหมือนโทษทางอาญาตามกฎหมายอื่นที่การลงโทษเพื่อแก้แค้น หรือทดแทนการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จะต้องดูด้วยว่าเกิดการกระทำความผิดทางอาญาได้ เพราะเหตุใด ในเรื่องนี้จะต้องทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคมล้อมต่างๆ เราควรไม่ลืมว่าผู้กระทำการมีความผิดได้รับโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้น ผู้กระทำการมีความผิด มิใช่เป็นอาชญากร ดังเช่นผู้กระทำการมีความผิดทางอาญาตามกฎหมายอื่น ความผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นไม่ใช่ความผิดร้ายแรงและมีโทษต่ำทั้งไม่ใช่ความผิดทางอาญาในตัวของมันเอง แต่เป็นความผิดที่รัฐกำหนดขึ้นเท่านั้น ซึ่งโดยสภาพของความเป็นจริงแล้วจะเป็นเรื่องเสื่อภาคในการเข้าทำสัญญากันมากกว่า¹² ส่วนโทษทางอาญาตามกฎหมายอื่นนั้น เจตนาرمย์ของการลงโทษ ต่างกับเจตนาرمย์ของการลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เช่น โทษทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาที่มีเจตนาرمย์ของการลงโทษเพื่อการแก้แค้นหรือทดแทน ดังเช่นโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 โทษสำหรับลงแก่ผู้กระทำการมีเดือน มีโทษประหารชีวิตรวมอยู่กับโทษอื่นๆ ด้วย ต้องระวังโทษประหารชีวิตให้อา哔ีบยเสียให้ตาย¹³ และ

¹¹ มาตรา 18 โทษสำหรับลงโทษแก่ผู้กระทำการมีเดือน

1. ประหารชีวิต
2. จำคุก
3. กักขัง
4. ปรับ
5. รับทรัพย์สิน

¹² วราพงศ์ มโนธีกุล ณ อุยอุยา, “เขตอำนาจศาลในคดีเกี่ยวกับแรงงาน” วิทยานิพนธ์มหบันณฑิต คณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530 หน้า 140

¹³ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 19

ถ้าผู้ใดมีผู้อื่นต้องระวังโทษประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต หรือจำคุกตั้งแต่สิบห้าปีถึงยี่สิบปี¹⁴ จะเห็นได้ว่าตามประมวลกฎหมายอาญาอันถ้าบุคคลได้ไปมีผู้อื่นด้วยบุคคลนั้นก็ต้องได้รับโทษประหารชีวิตโดยการเอาไปยิงให้ตายตกไปตามกัน ซึ่งการลงโทษตามประมวลกฎหมายอาญาอันมีเจตนาرمย์เพื่อเป็นการแก้แค้นและทดแทน อีกทั้งยังเป็นการป้องปราบบุคคลที่อยู่ในสังคมเดียวกัน มิให้กระทำการความผิดขึ้นมาทำให้บุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นได้เกรงกลัวต่อโทษที่จะลงต่อผู้กระทำความผิดตามตัวบทกฎหมายที่กำหนดเอาไว้

2.4 บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทยบางประการ

สำหรับบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทยนั้นที่มีโทษทางอาญาที่กำหนดไว้ในหมวด 16 เรื่องบทกำหนดโทษ ซึ่งได้กำหนดโทษทางอาญาในความผิดแต่ละหมวดที่ลงโทษกับบุคคลที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยจะหยิบยกເຂົ້າແຕ່หมวดที่มีความสำคัญ ๆ ต่อลูกจ้างเท่านั้น

2.4.1 แรงงานทั่วไป

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กล่าวถึงเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง กำหนดเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานปกติ วันหยุด ซึ่งจะเป็นวันหยุดประจำสปดาห์ วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดประจำปี ตลอดจนวันลาที่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะลาได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การลาป่วย การลาภิกิจ ทั้งยังรวมถึงการทำงานล่วงเวลา การทำงานวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ในเรื่องแรงงานทั่วไปเป็นกฎหมายได้กำหนดกฎหมายไว้เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นมาตรฐานของผู้ใช้แรงงาน หรือลูกจ้างอีกทั้งยังป้องกันเพื่อมิให้นายจ้างเอาเบรียบลูกจ้างเกี่ยวกับเวลาทำงานที่มิให้ลูกจ้างทำงานหนักเกินไป ซึ่งอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง และยังคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาให้ได้รับค่าจ้างด้วยความเป็นธรรม

¹⁴ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 288

ในเรื่องแรงงานทั่วไปนี้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก็มีบทกำหนดโทษทางอาญาที่จะลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งจะได้กล่าวไว้เป็นเรื่องๆ ดังต่อไปนี้

1) เวลาทำงานปกติ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง¹⁵

เวลาทำงานปกติ หมายถึง เวลาทำงานที่นายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละวัน โดยนายจ้างได้กำหนดเวลาไว้อย่างแน่นอนตั้งแต่ที่ลูกจ้างเริ่มเข้าทำงาน และถ้ามีการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานปกติก็จะต้องแจ้งให้กับลูกจ้างทราบ เพื่อขอความยินยอม ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เพราะเวลาทำงานปกตินั้นก็ถือว่าเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่งที่เกิดมาจากการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จึงต้องบังคับให้นายจ้างจะต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้กับลูกจ้างทราบ โดยต้องกำหนดเวลาเริ่มทำงาน และเวลาสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งเวลาทำงานปกติในแต่ละวันจะต้องไม่เกินกว่า 8 ชั่วโมง และรวมทั้งหมดสปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อ

¹⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23.

สุขภาพของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 7 ชั่วโมงไม่ได้ และเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วไม่เกินสปดาห์ละ 42 ชั่วโมง ขณะนี้ได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกมากำหนดเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการทำงาน และกำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง ดังนี้

- (1) งานที่ต้องทำงานติดต่อ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- (2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภารังสี
- (3) งานเครื่องโลหะ
- (4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- (5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ เครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- (7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนร้อนจัด หรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

แต่ก็มีงานบางประเภท เช่น งานตัวแทนจำหน่ายสินค้าที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันได้ เพราะเนื่องจากสภาพ หรือลักษณะของงาน แต่เมื่อรวมเวลาการทำงานแล้ว ในแต่ละวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วในหนึ่งสปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะหักชั่วโมงทำงานในวันหยุดงานไปทดแทนชั่วโมงทำงานในวันทำงานปกติที่ยังไม่ครบ 48 ชั่วโมง ให้ครบ 48 ชั่วโมง แม้ลูกจ้างตกลงยินยอมด้วยก็ไม่มีผลบังคับ เพราะเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน¹⁶

บทกำหนดโทษ เวลาทำงานปกติเป็นเงื่อนไขในการจ้าง หรือการทำงาน ซึ่งเป็นสภาพการจ้างที่จะต้องเกิดขึ้นมาจากการตกลงของนายจ้าง และลูกจ้าง ดังนั้น การที่นายจ้างที่ไม่ประกาศเวลาทำงานปกติ หรือประกาศแต่กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง

¹⁶ คำพิพากษารัฐที่ 2864/2516

หรือ 7 ชั่วโมง ตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ นายจ้างที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวังโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท¹⁷

2) การทำงานล่วงเวลา ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น¹⁸

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตาม มาตรา 25 วรรคสอง และวรรคสาม เมื่อร่วมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁹

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง²⁰

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือ เกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันในวันทำงาน หรือวันหยุดแล้วแต่กรณี²¹ ในการทำงานล่วงเวลานั้น การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละครั้งนั้น นายจ้างจะต้องได้รับ

¹⁷ พราชนบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 145

¹⁸ พราชนบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24

¹⁹ พราชนบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26

²⁰ พราชนบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31

²¹ การทำงานล่วงเวลานั้นได้กำหนดความหมายไว้ในพราชนบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

ความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน และถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาแล้ว นายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้เด็ดขาด เพราะการทำงานล่วงเวลา้นจะต้องเริ่มทำงานตั้งแต่เมื่อครบ 8 ชั่วโมงของเวลาทำงานปกติแล้ว ก็คือ ในการทำงานชั่วโมงที่ 9 เป็นต้นไป ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้ออกมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง เพราะตัวลูกจ้างจะทราบดีว่าตนเองสามารถทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติได้หรือไม่ ซึ่งถ้าลูกจ้างเห็นว่าตนเองสุขภาพไม่ดี เช่น ไม่ค่อยสบาย ลูกจ้างก็สามารถปฏิเสธในการที่จะทำงานล่วงเวลาได้ ถ้าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไป อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างได้

แต่ก็มีบางกรณีที่ลักษณะ หรือสภาพของงานที่จะต้องทำติดต่อกันไป หยุดไม่ได้ เพราะถ้ายุดจะเกิดความเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ในกรณีนี้เป็นข้อยกเว้นในเรื่องการทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก็ตาม แต่จะต้องเป็นงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานที่จะต้องทำติดต่อกันไปหยุดไม่ได้ เพราะถ้ายุดจะเกิดความเสียหายแก่งาน เช่น งานในกระบวนการผลิตเส้นใยสังเคราะห์ ซึ่งในลักษณะ หรือสภาพของงานจะต้องทำการผลิตอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นงานฉุกเฉิน คำว่า "ฉุกเฉิน หมายความว่า ที่เป็นไปโดยปัจจุบันทันด่วน และจะต้องรับแก้ไขโดยฉับพลัน" ในกรณีที่งานใดเป็นงานที่ฉุกเฉินหรือไม่นั้น ก็ต้องดูจากคำในความหมายคำว่า ฉุกเฉินดังกล่าว การที่มีผู้เข้าชมกิจการฟาร์มจะเข้า และสวนสัตว์ของนายจ้างในวันเทศกาลครุฑ์จีนเป็นจำนวนมาก แม้จะเป็นกรณีพิเศษกว่าวันปกติธรรมดาก็ไม่ถือว่างานดังกล่าวเป็นงานฉุกเฉิน จะหยุดเสียไม่ได้²²

บทกำหนดโทษ นายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยฝ่าฝืนต่อบทกฎหมายจะต้องมีความผิดตามบทกำหนดโทษ จำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ²³ ส่วนนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และ

²² คำพิพากษาฎีกานี้ 3117/2529

ความปลอดภัยของลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ²⁴

3) เวลาพัก ในกรณีที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้ววันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่ง และวรคสี่ให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือเป็นงานชุกเฉิน²⁵

เวลาพักตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับปัจจุบันนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง มิให้นายจ้างใช้งานลูกจ้างตลอดเวลาทำงาน โดยไม่มีการหยุดพัก ซึ่งอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของตัวลูกจ้างได้ ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

²³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144

²⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 148

²⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27

จึงบังคับให้นายจ้างจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างในระหว่างเวลาทำงานของแต่ละวัน เพื่อให้ลูกจ้างพักผ่อนคลายจากความตึงเครียด และความเหนื่อยเมื่อยล้า โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงาน วันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง เวลาพักนั้นนายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงเวลาพักระหว่างการทำงานกันอย่างไรก็ได้ ถ้าข้อตกลงดังกล่าวเป็นประ予以ณ์ต่อลูกจ้าง สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ยังได้กำหนดเวลาพักในกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ลูกจ้างก็สามารถพักได้ 20 นาที ก่อนที่จะเริ่มทำงานล่วงเวลาด้วย

บทกำหนดโทษ นายจ้างที่ไม่ได้จัดเวลาให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ นายจ้างจะต้องมีความผิด ปรับไม่เกิน 20,000 บาท²⁶

4) **วันหยุดประจำสปดาห์** ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสปดาห์ สปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสปดาห์ต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกินหนึ่งวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงเรียน งานชนบท งานในป่า งานในที่ธุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อได้ก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระหว่างเวลาสี่สปดาห์ติดต่อกัน²⁷

สำหรับในการทำงานของลูกจ้างนั้น เมื่อลูกจ้างได้ทำงานครบ 1 สปดาห์แล้ว นายจ้างจะต้องจัดวันหยุดประจำสปดาห์ให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1 วัน เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้มีการพักผ่อน หรือได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว หรือไปทำกิจกรรมใดๆ ที่ลูกจ้างต้องการ ซึ่งในวันหยุด

²⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 146

²⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28

จึงบังคับให้นายจ้างจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างในระหว่างเวลาทำงานของแต่ละวัน เพื่อให้ลูกจ้างพักผ่อนคลายจากความตึงเครียด และความเหนื่อยเมื่อยล้า โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงาน วันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง เวลาพักนั้นนายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงเวลาพักระหว่างการทำงานกันอย่างไรก็ได้ ถ้าข้อตกลงดังกล่าวนั้นเป็นประยุณ์ต่อลูกจ้าง สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ยังได้กำหนดเวลาพักในกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ลูกจ้างก็สามารถพักได้ 20 นาที ก่อนที่จะเริ่มทำงานล่วงเวลาด้วย

บทกำหนดโทษ นายจ้างที่ไม่ได้จัดเวลาให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ นายจ้างจะต้องมีความผิด ปรับไม่เกิน 20,000 บาท²⁶

4) **วันหยุดประจำสปดาห์** ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสปดาห์ สปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสปดาห์ต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกินหนึ่งวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงเรียน งานชนบท งานในป่า งานในที่ธุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อได้ก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระหว่างเวลาสี่สปดาห์ติดต่อกัน²⁷

สำหรับในการทำงานของลูกจ้างนั้น เมื่อลูกจ้างได้ทำงานครบ 1 สปดาห์แล้ว นายจ้างจะต้องจัดวันหยุดประจำสปดาห์ให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1 วัน เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้มีการพักผ่อน หรือได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว หรือไปทำกิจกรรมใดๆ ที่ลูกจ้างต้องการ ซึ่งในวันหยุด

²⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 146

²⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28

ประจำสัปดาห์นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นวันอาทิตย์ แต่ถ้านายจ้างกับลูกจ้างอาจจะตกลงกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์กันในมี ซึ่งมิใช้วันอาทิตย์ก็ได้ ขึ้นอยู่กับนายจ้าง และลูกจ้างจะตกลงวันหยุดประจำสัปดาห์กันวันไหนก็ได้ วันหยุดปกติสัปดาห์ที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดแต่ละวันต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วันด้วย

ส่วนงานบางประเภทที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้าให้มีการสะสมวันหยุด หรือเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดในคราวเดียวกันได้ ได้แก่ งานโรงเรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดตอกัน

บทกำหนดโทษ นายจ้างที่ฝ่าฝืน มิได้จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดปกติสัปดาห์จะต้องมีความผิด ปรับไม่เกิน 20,000 บาท²⁸

5) **วันหยุดตามประเพณี** ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขบวนธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้²⁹

²⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 146

²⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29

วันหยุดตามประเพณีนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้หยุดงานไปปฏิบัติ ภารกิจ ตามประเพณีของวันหยุดต่างๆ ในเรื่องวันหยุดตามประเพณีนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับนี้ได้มีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีไว้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นกว่ากฎหมายฉบับก่อนๆ เพราะ กฎหมายฉบับก่อนๆ นั้น มิได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าให้ถือเอาวันใดเป็นวันหยุดตามประเพณี ซึ่ง ส่วนใหญ่ดูจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาเป็นแนวทางปฏิบัติเสมอมา วันหยุด ตามประเพณีนั้น นายจ้างจะต้องประกาศวันหยุดตามประเพณีของแต่ละปีนั้นไม่น้อยกว่า 13 วัน ซึ่งใน 13 วันนั้น จะต้องมีวันแรงงานแห่งชาติ³⁰ รวมเข้าไปด้วย ส่วนอีก 12 วันนั้น เป็นวันหยุด ประจำปีของทางราชการ เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และ พระบรมราชินีนาถ วันขัตติมงคล วันพีชมงคล วันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่ วันปิยมหาราช วันรัฐธรรมนูญ และเป็นวันหยุดทางศาสนา เช่น วันอาทิตย์บูชา วันเข้าพรรษา วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา แต่ถ้าวันหยุดตามประเพณีดังกล่าวไปตรงกับวันหยุดประจำสปดาห์ของลูกจ้างก็ให้ ลูกจ้างได้หยุดขาดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันถัดไปของวันทำงาน แต่ก็จะมีลูกจ้างที่ทำงานบาง ประเภทที่ได้อาจจะหยุดงานในวันหยุดตามประเพณีได้ เช่น ลูกจ้างที่ทำงานมีลักษณะงาน หรือ สภาพของงานตามที่กำหนดไว้ในกฎระท่วงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) มีดังต่อไปนี้

- (1) งานในกิจการโรงรับจำนำ สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สมิสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการท่องเที่ยว
- (2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนาดส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของ งานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งงาน

ถ้าลูกจ้างทำงานที่มีสภาพของงานตามที่กำหนดไว้ในกฎระท่วง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) แล้ว ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดขาดเชยวันหยุดตามประเพณีเป็นวันอื่นก็ได้ หรือ ถ้ากรณีที่ลูกจ้างไม่ต้องการวันหยุดขาดเชย วันหยุดตามประเพณีแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงาน ในวันหยุดให้กับลูกจ้างก็ได้

³⁰ วันที่ 1 พฤษภาคม ของทุกปี

บทกำหนดโทษ นายจ้างที่ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่ถูกต้องตามกฎหมายจะมีความผิดและมีโทษทางอาญา ปรับไม่เกิน 20,000 บาท³¹

6) **วันหยุดพักผ่อนประจำปี** ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีนึงไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้ละสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อน ประจำปี ที่ยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อน ประจำปี ให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวนให้ตามส่วนก็ได้³²

วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือเรียกกันโดยทั่วไปว่า การลาพักร้อน สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ก็ได้พิจารณาจากการที่ลูกจ้างทำงานมาเป็นเวลา 1 ปีแล้ว ลูกจ้างก็สมควรได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี นอกเหนือจากวันหยุดประจำสปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณีแล้ว ซึ่งวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นลูกจ้างก็สามารถหยุดได้คราวละหลายวันได้ ตั้งนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีปีนึงไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน สำหรับการหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นก็ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกันก็ได้ในการเริ่มนับ

³¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 146

³² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30

ระยะเวลาที่ลูกจ้างจะได้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิได้กำหนดว่าให้เริ่มนับระยะเวลาได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแต่เมื่อใด จะต้องถือตามความเป็นจริงโดยเริ่มนับระยะเวลาการปฏิบัติงานของลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน³³ หรือถ้าเป็นอีกกรณีหนึ่งสำหรับลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจจะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

นอกจากนี้แล้วนายจ้าง และลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าที่จะสมัครและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดในปีนั้นไปรวมหยุดในปีต่อๆ ไปก็ได้ แต่ก็มีรายจ้างบางรายที่มีข้อบังคับระบุว่า ถ้าลูกจ้างไม่ลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้สะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกินเก้าวันหรือให้ถือว่าสละสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว ข้อบังคับดังกล่าวอยู่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กรณีที่ลูกจ้างคนใดไม่ลาหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างเป็นค่าทำงานในวันหยุด³⁴ ให้ถูกต้องในแต่ละปี

บทกำหนดโทษ สำหรับนายจ้างที่ไม่ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ ลูกจ้าง มีความผิด และมีโทษทางอาญา ปรับไม่เกิน 20,000 บาท³⁵ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 นั้น จะมีโทษทางอาญาเฉพาะในวรรค 1 ที่นายจ้างไม่ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น แต่ถ้านายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามในวรรค亲ของมาตรานี้ นายจ้างก็ไม่มีความผิดทางอาญา

7) การทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดที่อาจเป็นอันตราย ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง³⁶

³³ คำพิพากษาฎีกาที่ 30/2524

³⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 64

³⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรค 1

³⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31

ตามที่ได้เคยกล่าวไว้แล้วว่า การทำงานล่วงเวลา คือ การทำงานนอก หรือเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ ส่วนในวันหยุดนั้น ก็หมายความถึงวันที่ลูกจ้างหยุดทำงาน เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งวันหยุดเหล่านี้ล้วนแต่เป็นวันหยุดที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้นับคบให้นายจ้างกำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ปฏิบัติ หรือกำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องมีความผิด และมีโทษทางอาญาด้วย ดังนั้น ในการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดแล้ว ก็คงจะต้องคำนึงถึงสุขภาพของลูกจ้างเป็นหลัก และยิ่งถ้าทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างด้วยแล้ว ก็หมายความว่าให้นายจ้างกระทำการจ้างได้ สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรค 1 นั้นเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541)³⁷

บทกำหนดโทษ สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมาย และยังคงให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างด้วยแล้ว นายจ้างจะต้องมีความผิด และมีโทษทางอาญา จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ³⁸

8) การขยยักษ์ของหนัก ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาน หุน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราหนักตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง³⁹

การขยยักษ์ของหนักนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้กำหนดเพื่อคุ้มครองลูกจ้างทุกประเภทไม่ให้ทำงานเคลื่อนย้ายของหนักเกินกว่าความสามารถของคน และยังเป็นการคุ้มครองสภาพร่างกายของลูกจ้างอีกด้วย เช่น ห้ามลูกจ้างหันยิง ทำงานยก แบก หาม หาน หุน ลาก หรือเข็นของหนักที่มีน้ำหนักเกินกว่า 30 กิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่รับ

³⁷ ข้างแล้วหน้า 35

³⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 148

³⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 37

บทกำหนดโทษ การที่นายจ้างฝ่าฝืนให้ลูกจ้างทำงานขันย้ายของหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ เห็นว่า การกระทำดังกล่าวเห็นว่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างจะมีความผิดทางอาญา โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁴⁰

2.4.2 แรงงานหญิง

การใช้แรงงานหญิง สำหรับแรงงานหญิงนั้น เป็นแรงงานที่คุณภาพสามารถเร่งรัดงานให้เป็นไปตามกำหนดของนายจ้างดีกว่าแรงงานชาย และแรงงานหญิงนั้นก็จะสะดวกในการบังคับบัญชา แรงงานหญิงนั้นเหมาะสมสมกับงานทางด้านบริการ และงานที่ไม่ต้องใช้แรงมากๆ แต่แรงงานหญิงนั้นจะไม่เหมาะสมสมกับการใช้แรงงานเท่ากับแรงงานชาย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้คำนึงถึงแรงงานหญิงในสวัสดิภาพระหว่างการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศจากนายจ้าง หรือผู้ควบคุมงาน ซึ่งจะเป็นหลักประกันถึงความปลอดภัย และสวัสดิภาพของแรงงานหญิงอย่างหนึ่ง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงนั้น จะเสียเปรียบแรงงานชายทางด้านอัตราค่าจ้าง แรงงานหญิงมักจะได้อัตราค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย อีกทั้งการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างๆ นายจ้างมักจะให้ความสำคัญไปทางแรงงานชาย รวมทั้งการได้รับการปรับตำแหน่งในการทำงาน แรงงานชายมักจะมีโอกาสมากกว่าแรงงานหญิง แต่ในสังคมของไทยปัจจุบันนี้ ก็เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีการยอมรับแรงงานหญิงมากขึ้น รวมทั้งการปรับตำแหน่งในการทำงานแรงงานหญิงก็มีโอกาสมากกว่าแต่ก่อน ส่วนประเภทของแรงงานหญิงนั้น กว้างขวางก็มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับประเภทของงานมากขึ้น เพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงจนถึงปัจจุบัน

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนักอย่างใดดังต่อไปนี้⁴¹

- (1) งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างนั้น
- (2) งานที่ต้องทำงานนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

⁴⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 2

⁴¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 38

- (3) งานผลิตหรือขันส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ
- (4) งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้ห้ามนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างหนุนงำนที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น ทำงานอยู่ใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ เป็นต้น เพราะเมื่อคำนึงถึงสุขภาพของแรงงานหนุนงำนแล้ว ความอดทนต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ นั้นจะสูงแรงงานชายไม่ได้ กว่าหมายจึงออก มาคุ้มครองแรงงานหนุนงำน สำหรับงานผลิต หรือขันส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟนั้น เมื่อพิจารณาแล้วก็ไม่เหมาะสมกับแรงงานหนุนงำน เพราะเป็นงานที่จะต้องเสียกับอันตรายสูง แต่นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหนุนงำนทำงานในวิชาชีพ หรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจการขุดเจาะ การก่อสร้าง และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม หรือบิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพ หรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างนั้น⁴²

บทกำหนดโทษ สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนจ้างลูกจ้างหนุนงำนทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างหนุนงำน ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดแล้ว ก็จะต้องได้รับโทษทางอาญา มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁴³

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหนุนงำนมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา จนถึง 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างใดดังต่อไปนี้⁴⁴

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาม ทุน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบหักกิโลกรัม

⁴² กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁴³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 2

⁴⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39

- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ มีบทคุ้มครองเป็นพิเศษ เพื่อมิให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ต้องทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา ซึ่งเวลาดังกล่าวลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ควรได้พักผ่อนได้อย่างเต็มที่ และจะไม่ได้กระทบกระเทือนถึงสุขภาพ และทางกินครรภ์ ตลอดจนการทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดด้วย ทั้งนี้ก็เพระะว่าป้องกันไม่ให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์จะต้องทำงานนานเกินไปจนไม่มีเวลาได้พักผ่อน รวมทั้งในสภาพของงานต่างๆ ที่มิให้หญิงมีครรภ์ทำด้วย เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องจักร งานยก แบกของหนักเกินกว่า 15 กิโลกรัม ฯลฯ แต่สำหรับงานบางประเภทที่นายจ้างอาจ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงิน หรือบัญชีทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น⁴⁵

บทกำหนดโทษ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้จะเห็นได้ว่ามีการคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งมีครรภ์ให้เป็นพิเศษ ดังนั้น การที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม จะต้องมีความผิดทางอาญาไทยจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁴⁶

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่อกhilipดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อ

⁴⁵ กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁴⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

พิจารณา และมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว⁴⁷

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของอธิบดี⁴⁸ ตามรายงานของพนักงานตรวจแรงงาน⁴⁹ เห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ก็ให้เปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในระหว่าง 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา เห็นว่าในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นเวลาพักผ่อนหลับนอน การที่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ที่ทำงาน ก็อาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง ณ ใด้ แต่ในประเทศไทยนั้นมีลูกจ้างหนุ่งที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก และส่วนใหญ่ก็จะต้องทำงานเป็นกะตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งลูกจ้างที่เป็นผู้ที่เป็นหนุ่งจะต้องทำงานในเวลาดังกล่าวด้วย มีงานหลายประเภทในโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหนุ่ง เช่น อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น อุตสาหกรรมประเภทนี้ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานหนุ่ง ซึ่งแรงงานหนุ่งเหล่านี้ จะต้องทำงานในเวลากลางคืน เช่นกัน และจะต้องใช้สายตาในการเชื่อมชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ด้วยตะกั่ว ทำให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหนุ่ง ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานที่ไม่เคยไปตรวจงานอุตสาหกรรมประเภทนี้เลย อาจเป็น เพราะว่าพนักงานตรวจแรงงานละเลย หรือมีอัตรากำลังน้อย ซึ่งจะได้กล่าวในบทต่อไป

⁴⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40

⁴⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ "อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

⁴⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ "พนักงานตรวจแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

บทกำหนดโทษ นายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของอธิบดีตามรายงานของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ก็จะต้องได้รับโทษทางอาญา โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁰

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ไม่รับรองแพทย์แผนปัจจุบันขั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น⁵¹

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นย่อมเป็นธรรมดายี่ห้อต้องมีสุขภาพร่างกายก่อนคลอด และภายหลังคลอดที่ไม่แข็งแรงเหมือนกับคนธรรมดายี่ห้อต้องมีผลกระแทบต่องานที่ทำอยู่ เพราะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงสุขภาพร่างกาย ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ให้สิทธิพิเศษกับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นการชั่วคราวได้ก่อนคลอด และภายหลังคลอดโดยจะต้องนำใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันขั้นหนึ่งมาแสดงให้กับนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องพิจารณา และเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้กับลูกจ้างหญิงมีครรภ์

บทกำหนดโทษ นายจ้างที่ไม่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่มีใบรับรองแพทย์ปัจจุบันขั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอด จะต้องได้รับโทษทางอาญา โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵²

ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์⁵³

⁵⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

⁵¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42

⁵² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

⁵³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43

สำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ พระราชนูญติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มีการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่มิให้นายจ้างเลิกจ้าง ซึ่งพระราชนูญติคุ้มครองแรงงานของไทยฉบับนี้ ยังมีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องการคุ้มครองสิทธิของมารดา

บทกำหนดโทษ ถ้านายจ้างฝ่าฝืนเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ก็จะต้องได้รับโทษทางอาญา มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁴

การใช้แรงงานหญิงนั้นมีการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์อยู่ 3 กรณี

- (1) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- (2) ห้ามนายจ้างไม่อนุญาตให้นายจ้างเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราวก่อนและหลังคลอด
- (3) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหญิงมีครรภ์

เป็นที่น่าสังเกตไว้ว่า ปกติแล้ว นายจ้าง ถ้าจะรับลูกจ้างหญิงเข้ามาทำงานแล้วก็อาจจะมีการสอบถามลูกจ้างหญิงก่อนทำงานว่ามีครรภ์หรือไม่ แต่ถ้าลูกจ้างหญิงไม่ตอบความจริงให้กับนายจ้างรู้ถึงว่าในขณะนั้น ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ เพราะลูกจ้างหญิงเกรงว่าถ้าตนเองบอก นายจ้างในขณะนั้นว่ามีครรภ์ ก็จะทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับการปฏิเสธจากนายจ้าง แต่ถ้านายจ้างลงเรื่องรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์เข้าทำงานแล้ว นายจ้างก็จะต้องปฏิบัติกับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ตามที่กฎหมายได้กำหนดคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ทันที และถ้านายจ้างมาทราบในภายหลังว่า ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็จะมีผลกระทบกับการทำงาน และผลงานของนายจ้างได้ ถ้าปัญหา ดังกล่าวมีจำนวนมากแล้วก็อาจทำให้นายจ้างเปลี่ยนการจ้างแรงงานหญิงมาเป็นแรงงานผู้ชายก็ได้ ซึ่งจะไปกระทบกับแรงงานหญิงที่จะหางานยากลำบากยิ่งขึ้นในตลาดแรงงาน

⁵⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

2.4.3 แรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็กเกิดขึ้นจากสถานะทางครอบครัวของตัวเด็กเองที่จะต้องออกทำงานทำ เพื่อหาเงินช่วยเหลือครอบครัว สำหรับนายจ้างที่มีกิจการที่ยังไม่ได้มาตรฐาน หรือนายจ้างที่มีกิจการเล็กๆ มักจะนิยมใช้แรงงานเด็ก เพราะว่าแรงงานเด็กนั้นง่ายต่อการควบคุม ดูแล อีกทั้งอัตราค่าจ้างแรงงานเด็กก็จะถูกกว่าแรงงานผู้ใหญ่ จึงทำให้นายจ้างลดต้นทุนในการจ้างแรงงานได้ บางครั้งแรงงานเด็กอาจจะถูกนายจ้างซุบซึบ ให้แรงงานเด็กทำงานเกินเวลาไปมาก จนเด็กต้องตราบทรำในการทำงานมากเกินไป จนมีผลถึงสุขภาพ และจิตใจของตัวเด็กเอง

ประเทศไทยนี้ได้มีการใช้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม และในภาคอุตสาหกรรม และงานบริการ ดังนั้น การใช้แรงงานเด็กก็ควรจะต้องมีกฎหมายควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อที่มิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างที่เป็นแรงงานเด็ก ตลอดจนคำนึงถึงสุขภาพ สภาวะจิตใจ และสิริร่วร่างกายของเด็กให้เหมาะสมกับงานที่ทำด้วย ในกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเด็กนั้น ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีกำหนดไว้ในอนุสัญญาหลายฉบับที่ว่าด้วยเรื่องอายุขันต่ำในการทำงานของแรงงานเด็ก และประเภทของงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนlaysฉบับที่มีการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้ และมีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขมาตลอดจนถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับปัจจุบันนี้ได้มีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานเด็กตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับก่อนๆ

ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง⁵⁵

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ได้กำหนดอายุของลูกจ้างไม่ต่ำกว่า 15 ปี ที่นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างเข้าทำงานได้ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาในการกำหนดอายุขันต่ำของลูกจ้างเป็นอายุ 15 ปีนั้น

⁵⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. มาตรา 44

ก็ได้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า สภาพร่างกาย และสภาพจิตใจมีความพอดีสมควรที่จะมีจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบกับงาน หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้

สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้มีผลกระ逼ดึงนายจ้างที่จ้างลูกจ้างอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้ามาทำงาน ตามประกาศของคณะกรรมการประกาศฉบับที่ 103 เพราะถือว่าในขณะนั้น การจ้างลูกจ้างเข้าทำงานอายุต่ำกว่า 15 ปี ยังถูกต้องตามกฎหมายอยู่ ดังนั้น พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานฉบับนี้จึงมีบทเฉพาะการระบุว่า มิให้นำมาตรา 44 มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงกับสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะกรรมการประกาศฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 อยู่ก่อนที่พระราชบัญญัตินี้บังคับใช้⁵⁶

บทกำหนดโทษ สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนรับลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้าทำงานจะต้องได้รับโทษทางอาญา โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁷

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมีมติมอบหมาย

⁵⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 160 ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2541

⁵⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 148

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี และเป็นผู้แสดงภาพยนต์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร⁵⁸

การกำหนดเวลาทำงานสำหรับเด็กนั้นก็เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มีบทบัญญัติห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา จนถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ก็เพราะว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลาพักผ่อนหลับนอน ซึ่งเด็กในวัยดังกล่าวก็ควรจะได้พักผ่อนเช่นเดียวกัน การที่ให้เด็กอายุในวัยดังกล่าวทำงาน ก็จะมีผลกระทบถึงสุขภาพของเด็กและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาร่างกาย จิตใจ อารมณ์ด้วย

ในการทำงานของเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ห้ามทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มิได้ห้ามไว้เสียเลย แต่ก็มีข้อยกเว้นอยู่บ้าง เช่น จะต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือหรือผู้ซึ่งขอใบอนุญาตมายังจังหวัดที่ทำได้ และงานบางอย่าง เช่น งานแสดงภาพยนต์ งานแสดงละคร หรืองานการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน ก็สามารถให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในช่วงเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ได้ แต่นายจ้างก็ต้องให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนเพียงพอตามสมควร

⁵⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 47

บทกำหนดโทษ นายจ้างที่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. จะต้องมีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁹

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่ง อย่างใด ดังต่อไปนี้⁶⁰

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปั๊มโลหะ
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสันสนะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กฎหมายกำหนดในกฎกระทรวง
- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)
- (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (7) งานขับ หรือบังคับรถยก หรือปั้นจั่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้า หรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ทำได้ดิน ได้น้ำ ในถ้ำ ชุมมงคล หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักร หรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (12) งานที่ต้องทำงานนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

⁵⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

⁶⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49

สำหรับประเภทของงานที่เด็กห้ามทำ นอกจากอายุของแรงงานซึ่งเป็นเด็กที่จะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีแล้วก็ยังมีประเภทของงานบางประเภทที่ห้ามนิให้นายจ้างให้เด็กทำงานได้ เพราะงานบางประเภทก็ยังไม่เหมาะสมกับวัยของแรงงานเด็ก และเด็กก็ยังไม่สามารถทำงานบางประเภทตามลำพังได้ อาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายตลอดจนความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

รายละเอียดที่เกี่ยวกับงานที่ห้ามเด็กทำงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนั้นมีอยู่ในประกาศกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ดังนี้

- (1) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความลับสั่นสะเทือน และเสียงอันอาจเป็นอันตรายที่ห้ามนิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำ
- (2) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ ห้ามให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำ
- (3) งานเกี่ยวกับจลนีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้อโรคอื่น ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำ
- (4) งานเกี่ยวกับขับ หรือบังคับรถยก หรือปั้นจั่นที่ใช้พลังงานหรือเครื่องยนต์ หรือไฟฟ้าไม่ว่าการขับ หรือบังคับจะทำในลักษณะใด
- (5) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

บทกำหนดโทษ การที่นายจ้างฝ่าฝืนให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานบางประเภทตามที่กฎหมายได้ห้ามไว้ดังกล่าวข้างต้น นายจ้างจะต้องมีความผิดทางอาญา มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶¹

ห้ามนิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้⁶²

⁶¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

- (1) โรงเรียนสัตว์
- (2) สถานที่เล่นการพนัน
- (3) สถานเด่นรำ รำวง หรือร้องเพลง
- (4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย และบริการโดยมีผู้นำเรօสำหรับบุตรลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

สถานที่ห้ามเด็กทำงานนั้นกฎหมายได้กำหนดสถานที่ทำงานบางประเภทที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ดังกล่าว เพราะความไม่เหมาะสมของอายุลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กซึ่งถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าไปสมัคร หรืออู้หึ้นแล้วก็อาจจะเป็นผลเสียต่อความประพฤติได้

บทกำหนดโทษ นายจ้างที่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่กฎหมายกำหนดห้ามไว้ นายจ้างจะต้องมีโทษทางอาญา โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶³

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่าย หรือรับเงิน หรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงวันการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้อีกว่าเป็นการจ่าย หรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงิน หรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา⁶⁴

การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างสำหรับแรงงานเด็ก กฎหมายมีวัดถูประسنศคุ้มครองแรงงานเด็กที่มิให้ถูกเอาเปรียบในการได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนใดๆ

⁶² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 50

⁶³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

⁶⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 51

กฎหมายจึงได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กโดยตรง โดยห้ามมิให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นบิดามารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กก็ตาม การที่แรงงานเด็กทำงาน แต่มิได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือค่าจ้างก็ถือจะเป็นการเอาเบริญ แรงงานเด็กมากเกินไป โดยไม่ได้คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนเลย ในกฎหมายยังกำหนดต่อไปว่าในเรื่อง การเรียกเงินประกันสำหรับแรงงานเด็กด้วย โดยห้ามมิให้นายจ้างเรียกเงินประกันใดๆ จากลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็ก ทั้งในกรณีที่นายจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ห้ามมิให้บิดามารดา หรือผู้ปกครองของ ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่าย หรือรับเงิน หรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ บิดามารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กมีการรับค่าจ้างของเด็กไปล่วงหน้าหมดแล้ว ก่อนที่เด็กจะทำงานโดยเมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงานแล้วก็จะไม่ได้รับค่าจ้างเลย

บทกำหนดโทษ การที่มีการฝ่าฝืนจ่ายเงิน หรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ ไปก่อน มีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแล้ว นอกจากมี ความผิดตามกฎหมายแล้วยังไม่ถือว่าเป็นการจ่ายเงินค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก เมื่อถึงเวลา ครบกำหนดที่จะต้องจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้เต็มตามจำนวนที่ตกลงกันไว้ นายจ้างจะนำเงินที่จ่ายล่วงหน้ามาหักไม่ได้

นายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนนี้ก็จะมีความผิดทางอาญา โทษ จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶⁵

สำหรับความผิดของนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นไป ตามกฎหมายแล้ว จะเห็นได้ว่าในเรื่องนี้ออกจากนายจ้างแล้ว ยังมีบิดามารดา ผู้ปกครอง หรือ บุคคลอื่น ที่มีการรับเงินค่าจ้างแทนลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก หรือในกรณีที่บิดามารดา ผู้ปกครองของ ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีการรับเงิน หรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ จากนายจ้างก่อนเป็นการล่วงหน้าที่จะ

⁶⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

มีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้าง บุคคลเหล่านี้ได้กระทำการผิดร่วมกับนายจ้างนั้นเป็นตัวการ⁶⁶ บิดามารดา หรือผู้ปกครอง ก็ต้องได้รับโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้กำหนดไว้ เช่นเดียวกับนายจ้าง

2.4.4 ค่าตอบแทนในการทำงาน

สำหรับผู้ใช้แรงงานนั้น ค่าตอบแทนในการทำงานเป็นหัวใจสำคัญ เพราะการทำงานนั้นก็เพื่อที่จะแลกกับเงิน หรือค่าตอบแทนมาสำเร็จของตน ดังนั้นแรงงานที่ลงไปนั้นผู้ใช้แรงงานก็ควรจะได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับผลงานที่ได้ทำลงไป เรื่องค่าตอบแทนในการทำงานนั้นมักจะเป็นปัญหาอยู่เสมอ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งส่วนมากแล้วนายจ้างที่ได้เปรียบทางด้านเศรษฐกิจมักจะเอาเปรียบลูกจ้างซึ่งเสียเปรียบทางด้านเศรษฐกิจ ถ้านายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานน้อยก็ทำให้นายจ้างลดต้นทุนการผลิตได้ และมีกำไรมากขึ้นจนเป็นเหตุให้มีกรณี ข้อพิพาท และขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจนในที่สุดถึงต้องมีการนัดหยุดงานของลูกจ้าง หรือมีการปิดงานจากฝ่ายนายจ้าง มีผลทำให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศได้ทางรัฐบาลจึงต้องเข้ามาควบคุมดูแล และให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน โดยออกกฎหมายมากำหนดเพื่อให้นายจ้างไม่ได้เอาเปรียบต่อผู้ใช้แรงงาน และได้รับความเป็นธรรมในการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทนในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
นั้นหมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

1) **ค่าจ้าง** ในการจ้างแรงงานทุกประเภทจะต้องมีการจ่ายค่าจ้าง หรือสินจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงาน ซึ่งมีกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องจ้างแรงงานว่า ข้อว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง

⁶⁶ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 83 ในกรณีความผิดได้เกิดขึ้นโดยการกระทำการของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ผู้ที่ได้ร่วมกระทำการผิดด้วยกันนั้นเป็นตัวการต้องวางโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น

เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้⁶⁷ ดังนั้น คำว่า "สินจ้าง" ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็น่าจะมีความหมายเดียวกับคำว่า "ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำว่า "ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

หมายความว่า เงินที่นายจ้าง.. และลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวนตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มีข้อแตกต่างกับค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ในส่วนการตอบแทนซึ่งตามกฎหมายฉบับเดิมนั้น ค่าจ้างให้หมายความถึงเงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงาน⁶⁸ แต่ตามกฎหมายฉบับปัจจุบันนี้ ค่าจ้างมีความหมายถึงเงินที่นายและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ก็มีเงินบางประเภทที่มิได้มีการตกลงระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างว่าเป็นเงินค่าจ้างหรือไม่ จึงได้นำแนวคิดพิพากษาฎีกาที่เคยวินิจฉัยไว้ดังนี้

เงินบางประเภทที่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

(1) เงินค่านายหน้าที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 2515/2520)

⁶⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 จ้างแรงงาน

⁶⁸ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2

- (2) เงินเบี้ยเลี้ยงที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในวันมาทำงาน (คำพิพากษาฎีกាដี 1565/2523)
- (3) เงินเพิ่มพิเศษที่นายจ้างสมทบให้ (คำพิพากษาฎีกាដี 2261-2264/2523)
- (4) เงินค่าพาหนะซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างอันเนื่องจากตำแหน่งการงานของลูกจ้างมีหน้าที่ต้องออกไปติดต่องานนอกสถานที่ (คำพิพากษาฎีกាដี 172/2524)
- (5) เงินเพิ่มพิเศษทางทะเลที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติงานประจำในทะเล (คำพิพากษาฎีกាដี 1437/2525)
- (6) เงินค่านายหน้าหรือเงินเบอร์เร็นต์การขายที่ลูกจ้างได้รับ (คำพิพากษาฎีกាដี 1445/2525)

เงินบางประเภทที่มิถือว่าเป็นค่าจ้าง

- (1) เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางซึ่งนายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัด (คำพิพากษาฎีกាដี 2335/2523)
- (2) เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายให้เป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งต้องหาที่พักอาศัยเอง (คำพิพากษาฎีกាដี 1437/2524)
- (3) เงินรางวัลหรือใบนัดตามระเบียบของนายจ้างนั้นจะไม่จ่ายในปีได้ก็ได้ (คำพิพากษาฎีกាដี 1469/2524)
- (4) เงินค่ายังชีพภาคใต้ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยถือเอกสารฉะนั้นทั้งที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเกณฑ์ (คำพิพากษาฎีกាដี 3099/2524)
- (5) เงินเพิ่มตามกฎหมาย และค่าครองชีพ (คำพิพากษาฎีกាដี 4032/2524)
- (6) เงินเพิ่มจุใจที่นายจ้างจ่ายให้เพิ่มจากค่าจ้างมาตรฐาน (คำพิพากษาฎีกាដี 3728/2524)
- (7) เงินค่าพาหนะที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเฉพาะวันที่ลูกจ้างไปทำงาน (คำพิพากษาฎีกាដี 1468/2525)

(8) เงินที่ลูกค้าของนายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานบริการโดยตรง (เงินทิปส่วนตัว)
 (คำพิพากษายกที่ 1659-1660/2525)

ในกรณีที่งานมีลักษณะ และคุณภาพอย่างเดียวกัน และปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง⁶⁹

สำหรับค่าจ้างนั้น กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ แต่กฎหมายก็มิได้กำหนดขั้นสูงเอาไว้ ดังนั้น ก็ต้องขึ้นอยู่กับนายจ้าง จะต้องตกลงกับลูกจ้างเอง แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้ให้สิทธิถึงความเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายกับลูกจ้างหญิง ที่จะต้องได้รับค่าจ้างเท่ากัน ถ้าลักษณะ และคุณภาพอย่างเดียวกัน หรือปริมาณงานเท่ากัน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่ได้ให้สิทธิของบุคคลเท่าเทียมกัน⁷⁰

บทกำหนดโทษ การที่นายจ้างไม่กำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันทั้งชาย หรือหญิงในกรณีที่มีลักษณะ และคุณภาพ และปริมาณเท่ากันแล้ว นายจ้างจะมีความผิดทางอาญา ปรับไม่เกิน 20,000 บาท⁷¹

⁶⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 53

⁷⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 30 “บุคคลย่อมเสมอภันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

.....”

⁷¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 146

2) ค่าล่วงเวลา เป็นเงินค่าตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติ หัวนี้เพื่อเป็นการตอบแทนสุขภาพของลูกจ้างที่จะต้องพักผ่อนหลังจากเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง แต่บางครั้งนายจ้างอาจจะมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งงาน เพื่อให้เสร็จทันในกำหนด จึงจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก็กำหนดให้นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ และนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างด้วย

คำว่า “ค่าล่วงเวลา” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายได้กำหนดเอาไว้

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่านึงเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่านึงเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยจำนวนเป็นหน่วย⁷²

ตัวอย่างเช่น นายจ้างจ้างลูกจ้างทำงานในเวลาทำงานปกติชั่วโมงละ 100 บาท ถ้านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานนอกชั่วโมงการทำงานปกติแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่านึงเท่าครึ่งของชั่วโมงทำงานปกติ ดังนั้นค่าล่วงเวลาที่ลูกจ้างจะได้รับเป็นเงิน 150 บาท

⁷² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61

บทกำหนดโทษ นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาแก่ลูกจ้างน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่ง หรือไม่จ่ายตามหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือตามหน่วยที่ทำ นายจ้างจะมีความผิดทางอาญาโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁷³

3) ค่าทำงานในวันหยุด เป็นวันที่ลูกจ้างต้องมาทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง เช่น วันหยุดประจำสปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การที่ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดของลูกจ้างก็ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาเช่นกัน ลูกจ้างจึงได้รับเงินค่าตอบแทนในการทำงาน เรียกว่า “ค่าทำงานในวันหยุด”

คำว่า “ค่าทำงานในวันหยุด” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้⁷⁴

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวนเป็นหน่วย

⁷³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

⁷⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 62

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวนเป็นหน่วย

เมื่อนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องมีคำสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง⁷⁵ ในการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด หากลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายเพิ่มอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน และถ้าเป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่าย 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน ส่วนการคำนวนค่าทำงานในวันหยุดต้องนำเงินที่เป็นค่าจ้างทุกประเภท เช่น ค่าครองชีพ มาเป็นมาตรฐานในการคำนวนด้วย⁷⁶

บทกำหนดโทษ นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุด เช่น วันหยุดประจำสปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ในอัตราที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะมีความผิดทางอาญาไทยจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁷⁷

4) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นเงินค่าตอบแทนในการทำงาน จากการที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด และนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุด

⁷⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 1453/2527

⁷⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 2847/2525

⁷⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

คำว่า “ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย⁷⁸

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ การทำงานนอกเวลาปกติในวันหยุด ถือว่า เป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังนั้น นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน

การทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน 2 ชั่วโมง และนายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นค่าทำงานในวันหยุดสำหรับ 2 ชั่วโมงนี้เพียง 2 เท่าของค่าจ้างปกติของวันทำงานเท่านั้น จึงขาดไปหนึ่งเท่า และจะถือว่านายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าที่ขาดรวมกับเงินเดือนไปแล้ว ก็ไม่ได้ เพราะในวันหยุดไม่มีการทำงาน จึงไม่มีค่าล่วงเวลาที่กำหนดไว้ล่วงหน้า⁷⁹

บทกำหนดโทษ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างต่ำกว่า 3 เท่า ของค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อน่วยแล้ว นายจ้างต้องมีความผิดทางอาญา โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁸⁰

⁷⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 63

⁷⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 288/2529

⁸⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1

2.5 ขั้นตอนในการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ก่อนที่จะกล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ จะต้องกล่าวถึงผู้ที่จะได้รับโทษตามกฎหมายเสียก่อน ซึ่งโทษทางอาญาที่นักกฎหมายนั้น ก็จะแบ่งคับกับนายจ้างเสียเป็นส่วนใหญ่ และนายจ้างก็จะมีอยู่ 2 ลักษณะ ได้แก่

1. นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดा หมายถึง บุคคลซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการเอง หรือผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน เป็นต้น ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนนายจ้าง ซึ่งตามกฎหมายก็มิได้กำหนดว่าจะต้องมอบหมายกันเป็นหนังสือ ดังนั้น การมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนนั้นจะกระทำการกันโดยปริยาย หรือตามธรรมเนียมปฏิบัติของกิจการนั้นๆ ก็ได้ ก็ถือว่าเป็นการมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนกันแล้ว การที่นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดายังกระทำการผิดนั้น หรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ที่มีบทกำหนดโทษทางอาญาแล้ว นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาก็จะได้รับโทษทางอาญาโดยตรงเลย

2. นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล หมายถึง บุคคลที่กฎหมายสมมติว่าเป็นบุคคลโดยการจดทะเบียนรับรองนิติบุคคลให้มีสิทธิ และหน้าที่ เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดามี เว้นแต่สิทธิ และหน้าที่ซึ่งจะเพียงได้เฉพาะบุคคลธรรมดายกเว้น เช่น บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญ เป็นต้น นิติบุคคลจึงจำเป็นที่จะต้องมีบุคคลธรรมดายกเว้นได้ แสดงเจตนาต่างๆ แทนนิติบุคคลตามกฎหมายได้กำหนดให้เรียกว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล เช่น กรรมการผู้จัดการ หุ้นส่วนผู้จัดการ นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บทกำหนดโทษที่

3. นายจ้างฝ่ายนั้น หรือไม่ปฏิบัติตามนั้น ให้รวมถึงนายจ้างผู้ที่กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล⁸¹ ด้วย จึงเป็นความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ลงโทษนิติบุคคลโดยตรง⁸²

⁸¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 158 “ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล...”

⁸² สุรศักดิ์ ลินสิทธิ์วัฒนกุล. “ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล”. วารสารนิติศาสตร์ ปีที่ 23 ,ฉบับที่ 3 หน้า 538.

ในกรณีที่ผู้กระทำการมิได้เป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงานก็จะต้องรับโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ถ้าหากไปกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก⁸³

ในกรณีที่ผู้กระทำการมิได้เป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำการมิได้ของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำการของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ต้องกระทำการของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย⁸⁴

ในการดำเนินคดี⁸⁵ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่⁸⁶ ดำเนินการ ดังนี้⁸⁷

(1) ความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการเปรียบเทียบก่อน เว้นแต่กรณีพิเศษ หรือที่เกิดผลกระทบกับลูกจ้างจำนวนมาก ให้ดำเนินคดีโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบ

(2) ความผิดที่ไม่สามารถเปรียบเทียบได้ หรือเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือผู้มีอำนาจเปรียบเทียบทั้งคราวไม่เปรียบเทียบ หรือ

⁸³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16

⁸⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 158

⁸⁵ ระเบียบกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญา และการเปรียบเทียบผู้กระทำการมิได้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁸⁶ ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“การดำเนินคดี” หมายถึง การดำเนินคดีโดยการเปรียบเทียบ รวมทั้งการร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษผู้กระทำการมิได้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน”

⁸⁷ ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายถึง พนักงานตรวจแรงงาน และนิติกร

⁸⁷ ข้อ 7

ผู้ถูกกล่าวหาไม่สำเร็จค่าปรับตามความเป็นของผู้มีอำนาจเบริญเที่ยบภายในเวลากำหนด แต่ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันได้รับคำสั่งให้ร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน

(3) ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก โดยมีการทารุณ หน่วงเหนี่ยว กักขัง หรือซึ่งมีการกระทำความผิดอย่างอื่นๆ รวมอยู่ด้วย ให้ร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนทันที

(4) คดีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ลูกจ้างได้รับอันตรายบาดเจ็บสาหัส หรือถึงแก่ความตาย โดยมิได้เกิดจากความประมาทของลูกจ้าง ให้ดำเนินคดีโดยการร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนทันที

(5) สอบสวนเบื้องต้นในความผิดฐานล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง หรือเด็ก ตามมาตรา 16 ก่อนนำเรื่องไปปร่องทุกข์ หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน โดยมีลูกจ้างผู้ถูกล่วงเกินทางเพศเป็นผู้เสียหายร่วม และพยานในคดี

(6) ความผิดตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 หรือมาตรา 50 ซึ่งมีโทษตามมาตรา 144 วรรคสอง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน

(7) ดำเนินคดีผู้ไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสาร ตามมาตรา 150 หรือกรณีดำเนินคดีผู้ดูดซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 151 เว้นแต่กรณี ตามมาตรา 151 วรรคสอง ให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน โดยพนักงานตรวจแรงงานผู้มีคำสั่ง หรือผู้ถูกดูดซึ่งเป็นผู้ร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่เกิดเหตุ

(8) ดำเนินคดีนายจ้างผู้ทำเอกสาร หรือหลักฐาน หรือรายงานอันเป็นเท็จ หรือไม่จัดทำเอกสาร หรือหลักฐาน ตามมาตรา 154 หรือดำเนินคดีผู้รับรอง หรือตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน หรือรายงานอันเป็นเท็จ ตามมาตรา 155 ให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน

(9) ถ้ามีการกระทำความผิดอย่างอื่น ๆ รวมอยู่ในความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน

การดำเนินคดีทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงาน และนิติกร สามารถพิจารณาดำเนินการตามความผิดของคดีได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้พนักงานตรวจสอบงาน หรือนิติกรดำเนินการตามขั้นตอนการเปรียบเทียบก่อน เว้นแต่กรณีมีพุตติการณ์พิเศษ หรือที่เกิดผลกระทบกับลูกจ้างจำนวนมาก ให้ดำเนินการโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบ
2. ความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ แต่ไม่มีการเปรียบเทียบ เพราะผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ ผู้มีอำนาจจะเปรียบเทียบเห็นสมควรไม่เปรียบเทียบ หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่ชำระค่าปรับตามความเห็นของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบภายใต้กฎหมายนั้น
3. ความผิด หรือคดีที่มีการดำเนินคดี โดยการร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนได้ทันที เช่น ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก คดีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ความผิดฐานล่วงเกินทางเพศลูกจ้าง ซึ่งเป็นหนูนิวหรือเด็ก เป็นต้น

2.5.1 การดำเนินคดีเปรียบเทียบ

เมื่อรับทราบพยานหลักฐานจนสามารถพิสูจน์ หรือเชื่อได้ว่ามีการกระทำความผิด หรือกระทำการฝ่าฝืนจากบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดไว้ คือ การกระทำความผิด หรือกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทุกเรื่องผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำความผิด หากคดีสามารถเปรียบได้ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่เรียกผู้ถูกกล่าวหามาพบ หรือพบผู้ถูกกล่าวหาด้วยตนเองแล้ว ให้แจ้งข้อหาเป็นหนังสือ หรือว่าจ้างให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ จากนั้นถ้าว่าผู้ถูกกล่าวหาจะให้การรับสารภาพหรือปฏิเสธ

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้การรับสารภาพ ให้สอบถามว่าจะยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือไม่ หากผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมให้เบรียบเทียบให้บันทึกถ้อยคำยินยอมให้เบรียบเทียบไว้ ถ้าผู้ถูกกล่าวหาเป็นนิติบุคคล บันทึกถ้อยคำยินยอมต้องทำในฐานะนิติบุคคล โดยประทับตราเป็นสำคัญ และกรรมการผู้จัดการ หุ้นส่วนผู้จัดการ ผู้ถูกกล่าวหาในฐานะส่วนตัวแล้วแต่กรณี จะต้องลงชื่อด้วยตนเอง

หากผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถมาพบพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อยินยอม หรือไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ อาจมอบอำนาจเป็นหนังสือให้ผู้อื่น ซึ่งเป็นผู้ที่รู้ หรือเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในกิจการของผู้ถูกกล่าวหามาพบแทนก็ได้ แต่ผู้รับมอบอำนาจจะลงนามในบันทึกคำยินยอมให้เปรียบเทียบแทนผู้ถูกกล่าวหามิได้

ถ้าเป็นกรณีการค้างจ่ายเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องนำเงินดังกล่าวมาชำระตามจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อน โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบเจ้าของสำนวนเป็นผู้รับเงินดังกล่าวแทนลูกจ้าง และเรียกลูกจ้างมารับเงินนั้นภายหลัง หรือให้มีการจ่ายเงินที่ค้างจ่ายนั้นต่อหน้าพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบจึงสามารถเปรียบเทียบได้

หากลูกจ้างไม่มารับเงินภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้าง หรือผู้ถูกกล่าวหานำมาวางต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเจ้าของสำนวนนำส่งเงินนั้น เพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไป

พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า เป็นคุลพินิจของผู้มีอำนาจทำการเปรียบเทียบที่จะทำการเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้ ใน การเปรียบเทียบให้ดำเนินการเปรียบเทียบโดยคำนึงถึงพฤติกรรมแห่งการกระทำความผิด ความหนักเบาแห่งข้อหา ฐานะของผู้กระทำความผิด จำนวนลูกจ้าง เนตุบรรเทาโทษ หรือเหตุเพิ่มโทษมาประกอบ

1) ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่า ผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้

1. อธิบดี^{๘๘} หรือผู้ชี้อธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

^{๘๘} อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน.

หากผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถมาพบพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อยินยอม หรือไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ อาจมอบอำนาจเป็นหนังสือให้ผู้อื่น ซึ่งเป็นผู้ที่รู้ หรือเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในกิจการของผู้ถูกกล่าวหามาพบแทนก็ได้ แต่ผู้รับมอบอำนาจจะลงนามในบันทึกคำยินยอมให้เปรียบเทียบแทนผู้ถูกกล่าวหาได้

ถ้าเป็นกรณีการค้างจ่ายเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องนำเงินดังกล่าวมาชำระตามจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อน โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบเจ้าของสำนวนเป็นผู้รับเงินดังกล่าวแทนลูกจ้าง และเรียกลูกจ้างมารับเงินนั้นภายหลัง หรือให้มีการจ่ายเงินที่ค้างจ่ายนั้นต่อหน้าพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบจึงสามารถเปรียบเทียบได้

หากลูกจ้างไม่มารับเงินภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้าง หรือผู้ถูกกล่าวหานำมาวางต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเจ้าของสำนวนนำส่งเงินนั้น เพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไป

พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า เป็นคุลพินิจของผู้มีอำนาจทำการเปรียบเทียบที่จะทำการเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้ ใน การเปรียบเทียบให้ดำเนินการเปรียบเทียบโดยคำนึงถึงพฤติกรรมแห่งการกระทำความผิด ความหนักเบาแห่งข้อหา ฐานะของผู้กระทำความผิด จำนวนลูกจ้าง เนตุบรรเทาโทษ หรือเหตุเพิ่มโทษมาประกอบ

1) ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่า ผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้

1. อธิบดี^{๘๘} หรือผู้ชี้อธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

^{๘๘} อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน.

2. ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ชี้แจงผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำการผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำการผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวัน แล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ถ้าผู้กระทำการผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้ว ไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป⁸⁹

2) ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบมีคำสั่งให้เปรียบเทียบ เมื่อผู้มีอำนาจเปรียบเทียบมีคำสั่งให้เปรียบเทียบ สำหรับในกรุงเทพมหานครให้ nitikr แจ้งความเห็นคำสั่งให้เปรียบเทียบให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยกำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหานำเงินค่าปรับมาชำระ ณ กองคลัง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันได้รับหนังสือ

สำหรับจังหวัดอื่นให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสำนวนแจ้งความเห็นคำสั่งให้เปรียบเทียบให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยกำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหานำเงินค่าปรับมาชำระ ณ ที่ทำการของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายใน 30 วันนับแต่วันได้รับหนังสือ

ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบให้มีอำนาจเปรียบเทียบได้เฉพาะความผิดที่มีเหตุเกิดในท้องที่ที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบดำรงตำแหน่งในท้องที่หรือภายในจังหวัดนั้น ในกรณีผู้กระทำการผิดตาม

⁸⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 159.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกระทำในหลายท้องที่ หรือหลายจังหวัดในท้องที่ หรือจังหวัดที่พน
การกระทำความผิดก่อนเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินคดี

ในกรณีที่ลูกจ้างร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123
และพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 124
ให้พนักงานตรวจแรงงานผู้นั้น หรือพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ หรือท้องที่นั้นเป็นพนักงาน
เจ้าน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินคดี ถ้าเหตุเกิดในท้องที่อื่นให้พนักงานเจ้าน้าที่ผู้รับคำร้อง
ทุกข์เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินคดี

3) เนตุที่ทำให้คดีอาญาสื้นสุดลง ในการดำเนินคดีเบรียบเทียบปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ จะมีเหตุที่ทำให้คดีอาญาสื้นสุดลงได้ 2 วิธี คือ

1. การดำเนินคดีอาญาให้เป็นอันระงับไป ในกรณีที่นายจ้าง หรือลูกจ้างได้ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้าง
หรือ ลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ภายในระยะเวลาที่
กำหนด^{๙๐}
2. การดำเนินคดีอาญาเลิกกัน ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับ
ตามจำนวนที่เบรียบเทียบภายใน 30 วัน^{๙๑}

2.5.2 การดำเนินคดีในศาล

โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ มีบทกำหนดโทษ
สำหรับผู้ที่กระทำความผิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งโทษนั้นจะมีทั้งโทษปรับ จำคุก
หรือทั้งปรับทั้งจำคุก ความผิดที่สามารถเบรียบเทียบปรับได้ พนักงานเจ้าน้าที่ก่อดำเนินการขึ้น

^{๙๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มา 141.

^{๙๑} ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 คดีอาญาเลิกกันได้ ดังต่อไปนี้

(1)

(2) ในคดีซึ่งเบรียบเทียบได้ตามกฎหมายอื่น เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามคำเบรียบเทียบของ
พนักงานเจ้าน้าที่แล้ว

ตอนการเปรียบเทียบ และเมื่อผู้กระทำการมีผลได้ชำระบนิค่าปรับตามจำนวนแล้ว ก็ให้ถือว่าคดีเลิกกัน หรือถ้าผู้กระทำการมีผลได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาจญาให้เป็นอันระงับไป แต่ก็มีความผิด หรือคดีบางประเภทที่ไม่สามารถจะเปรียบเทียบได้ เพราะผู้กระทำการมีผลไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือความผิดที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก โดยมีการทางรุณ หน่วงเห็นี่ยา หรือกักขัง หรือความผิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ลูกจ้างได้รับขั้นรายบาดเจ็บสาหัส หรือถึงแก่ความตาย เป็นต้น ก็จะต้องดำเนินคดีในชั้นศาลต่อไป

1) กรณีที่ผู้กระทำการมีผลไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ การร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินการร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนที่ความผิดเกิดขึ้นหรือเชื่อว่าได้เกิดภัยในเขตท้องที่ และนำพยานหลักฐานที่รวบรวมได้อันเกี่ยวกับการกระทำการมีผลพร้อมบันทึกเหตุที่ผู้กระทำการมีผลไม่ยอมให้เปรียบเทียบ หรือไม่ชำระค่าปรับ หรือความเห็นของผู้มีอำนาจเบรียบเทียบ หรือพฤติกรรมพิเศษที่ไม่ดำเนินตามขั้นตอนเบรียบเทียบไปมอบให้พนักงานสอบสวนผู้รับเรื่องร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาขึ้นยื่นยอมให้เบรียบเทียบในชั้นพนักงานสอบสวน หรือชั้นพนักงานอัยการ ให้พนักงานสอบสวน หรือพนักงานอัยการแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปพบพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการเบรียบเทียบ เมื่อการเบรียบเทียบเสร็จเรียบร้อยแล้วให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งให้พนักงานสอบสวน หรือพนักงานอัยการทราบว่าคดีเลิกกัน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ในการดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน ซึ่งพนักงานสอบสวนมีอำนาจเบรียบเทียบ หรือมีการนำคดีไปสู่ศาล หากศาลมีคำพิพากษาให้ปรับผู้กระทำการมีผลให้พนักงานเจ้าหน้าที่เจ้าของสำนวนแจ้งให้พนักงานสอบสวน หรือเจ้าพนักงานศาลสั่งเงินค่าปรับเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

2) กรณีที่ไม่สามารถเปรียบเทียบได้ ผู้เสียหายสามารถร้องทุกข์กล่าวโทษต่อ พนักงานสอบสวน ให้ดำเนินการร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนที่ความผิดเกิด ข้างหรือเชื่อว่าเกิดภายในเขตท้องที่ และนำพยานหลักฐานที่รวมได้อันเกี่ยวกับการกระทำ ความผิด ลงให้กับพนักงานอัยการต่อไป ชั้นพนักงานอัยการได้ตรวจสำนวนการสอบสวนที่ พนักงานสอบสวนนำมาส่งให้แล้ว ถ้าพนักงานอัยการเห็นว่าพยานหลักฐานมีมูลความผิดแล้วก็ทำ ความเห็นควรส่งฟ้องให้พนักงานอัยการออกคำสั่งฟ้อง และฟ้องผู้ต้องหาต่อศาล ทั้งนี้ในการ ดำเนินกระบวนการสอบสวนในชั้นพนักงานสอบสวน และชั้นพนักงานอัยการ ให้ดำเนินคดีไปตาม ขั้นตอนที่ระบุไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เช่นเดียวกับคดีอาญาทั่วไป

บทที่ 3

บทกำหนดให้ทางอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างประเทศ

3.1 บทกำหนดให้ทางอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

ประเทศไทย, ประเทศมาเลเซีย, ประเทศสิงคโปร์ รวมทั้งประเทศไทยต่างก็เป็นสมาชิกของ ILO (International Labour Office) ซึ่งแต่ละประเทศดังกล่าวมาแล้วนั้นต่างก็มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับ โดยจะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น ประเทศไทยจะมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน¹ ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติการจ้างแรงงาน 1955 (ปรับปรุงแก้ไข 1981)² ประเทศสิงคโปร์จะมีพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานฉบับปรับปรุงแก้ไข เมื่อ ค.ศ. 1970³ ซึ่งในบทกำหนดให้ทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศนั้น ได้กำหนดโทษไว้สำหรับผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ก็จะต้องได้รับโทษทางอาญาเมื่อทั้งโทษปรับหรือจำคุก ความหนักเบาของโทษนั้นก็ขึ้นอยู่กับฐานความผิดของผู้ที่กระทำ

3.1.1 กฎหมายมาตรฐานแรงงานประเทศไทย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของบทกำหนดให้ทางอาญาอยู่ในบทที่ 13 ตั้งแต่มาตรา 117 จนถึงมาตรา 121 จะมีการจัดมาตราในบทกำหนดให้ทางอาษีกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย กล่าวคือ ในหนึ่งมาตรา ของบทกำหนดให้ทางอาษานั้นจะครอบคลุมการลงโทษให้แก่ผู้กระทำความผิดในหลายมาตรา เช่น นายจ้าง

¹ Labour Standard Law

² Employment Act 1955 Act 265 (Revised – 1981)

³ The Employment Act (Chapter 122, 1970 Revised Edition). As Amended.

กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในเรื่องวันหยุด⁴ หรือในเรื่องการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงเวลา⁵ นายจ้างจะมีความผิดทางอาญาด้วยประวัติโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 เยน⁶

บทลงโทษทางอาญาของกฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่นจะลงโทษผู้ที่กระทำความผิดอย่างรุนแรงในเรื่องการบังคับให้ลูกจ้างทำงานโดยการใช้威吓รุนแรง ข่มขู่ หรือการกระทำใดซึ่นเป็นการตัดอิสระภาพของลูกจ้าง⁷ จะมีโทษจำคุกไม่ต่ำกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี หรือปรับไม่ต่ำกว่า 50,000 เยน แต่ไม่เกิน 1 ล้าน เยน⁸ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นนี้ได้คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างไว้อย่างเต็มที่ แต่ก็เป็นที่น่าสังเกตว่าบทกำหนดโทษในกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นนี้มีการลงโทษ แต่ผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจะมีโทษจำคุกหรือปรับ ซึ่งจะถูกลงโทษอย่างหนักอย่างเท่าทัน ซึ่งผิดกับพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 บางประเทศนี้จะมีโทษปรับ หรือจำคุก หรือทั้งจำคุกทั้งปรับด้วย

3.1.2 พระราชบัญญัติการจ้างแรงงานมาเลเซีย

พระราชบัญญัติการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1955 (ปรับปรุงแก้ไข 1981) เป็นกฎหมาย คุ้มครองแรงงานในส่วนของบทกำหนดโทษนั้นจะอยู่ในส่วนที่ 17 โดยความผิดตามบทกำหนดโทษนั้นจะแยกเป็นส่วน ๆ เช่น มาตรา 91 ภายใต้ส่วนที่ 3 และ 4 เป็นเรื่องของการจ่ายเงินเดือนและการหักเงินเดือน ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนนี้จะมีความผิดปรับไม่เกิน 2,000 ริงกิต เป็นต้น บทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานของประเทศมาเลเซียนั้นจะมีโทษแค่ปรับเท่านั้น และจะไม่มีโทษจำคุกเหมือนอย่างเช่นกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ของประเทศญี่ปุ่น หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในส่วนของ

⁴ Labour Standard Law, Op. Cit., Art . 35

⁵ Ibid., Art. 37

⁶ Ibid. Art. 199 (1)

⁷ Labour Standard Law.Op. Cit., Art.5

⁸ Ibid.,Art.117

แรงงานหญิงนั้นหากนายจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่จะมีความผิดจะระหว่างโทษปรับไม่เกิน 5,000 ริงกิต⁹

สำหรับการใช้แรงงานเด็กนั้นประเทศไทยได้มีพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานเด็กและผู้เยาว์¹⁰ ไว้ต่างหากจากพระราชบัญญัติการจ้างแรงงาน ซึ่งในส่วนการจ้างแรงงานเด็กและผู้เยาว์นั้นจะมีบทกำหนดโทษจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับด้วย

3.1.3 พระราชบัญญัติการจ้างแรงงานสิงคโปร์

พระราชบัญญัติการจ้างแรงงาน เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำหรับในส่วนของ บทกำหนดโทษนั้นจะแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เช่น ในส่วนที่ 14 ในเรื่องหัวไป ซึ่งหากบุคคลใดกระทำการฝ่าฝืนภายใต้พระราชบัญญัตินี้เป็นความผิดที่มิได้บัญญัติไว้ต้องระหว่างโทษปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์ หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับและหากกระทำความผิดซ้ำในเรื่องเดียวกันอีก ก็จะต้องระหว่างโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำคุก¹¹

บทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานของประเทศไทยจะแตกต่างกับของประเทศไทย ๆ อีกในส่วนผู้กระทำความผิดซึ่นมาอีกในเรื่องเดียวกันก็จะมีความผิดหนักซึ่นไปอีกจึงเป็นการป้องปารามนายจ้างหรือบุคคลอื่นได้ที่มากระทำความช้ำซึ่นมาอีกในเรื่องเดียวกัน

⁹ Employment Act 1955. Op. Cit., Sec. 93

¹⁰ Children and young presons (Employment) Act 1966 (Revised 1988)

¹¹ The Employment Act . Op ., cit . , Sec . 122

3.2 การเปรียบเทียบบทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย กับต่างประเทศ

ประเทศไทยญี่ปุ่น, มาเลเซีย และสิงคโปร์ ต่างก็เป็นสมาชิกของ ILO (International Labour Office) ดังนั้นในส่วนของการคุ้มครองแรงงานก็จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของ เรื่องที่คล้าย ๆ กัน เพราะอีกประการหนึ่งก็เป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในทวีปเอเชียด้วยกัน จึงมีสภาพการ ทำงานที่คล้าย ๆ กัน และจะเห็นได้ว่าประเทศไทยญี่ปุ่น, มาเลเซีย และสิงคโปร์ ต่างก็เป็นประเทศ ที่มีการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมแล้ว ดังนั้นประเทศต่าง ๆ จึงมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ คำนึงถึงสิทธิและสภาพการจ้างงาน คุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างมากกว่าประเทศอื่น ๆ ทำให้ ผู้ที่จะนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ซึ่งในปัจจุบันนี้มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับใช้อยู่ และได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การใช้แรงงาน เป็นไปอย่างเป็นธรรมหมายความกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะบทกำหนด โทษได้กำหนดอัตราโทษแต่ละฐานความผิดและปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน

ในการเปรียบเทียบบทกำหนดโทษตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศ ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศ มีเหมือนกันและเป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานที่มี ความสำคัญต่อลูกจ้าง เช่น แรงงานทั่วไป, ค่าจ้าง, แรงงานเด็ก และแรงงานหญิง เป็นต้น ซึ่งจะมี บทกำหนดโทษให้อย่างชัดเจน กล่าวคือ มีทั้งโทษปรับและโทษจำคุก

3.2.1. ในเรื่องแรงงานทั่วไป

- 1) ประเทศไทยญี่ปุ่น ข้าวโมงการทำงาน ซึ่งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมทั้งเวลาพัก และยังมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน รวมทั้งเวลาพัก¹²

¹² Labour Standard Law , Op. , cit. , Art. 32

เวลาพัก นายจ้างจะต้องจัดวันหยุดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 45 นาที เมื่อลูกจ้างทำงานเกินกว่า 6 ชั่วโมง และให้พักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เมื่อลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง¹³

วันหยุด นายจ้างจะต้องจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน ต่อสัปดาห์¹⁴

การทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดนั้นนายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากทางสหภาพแรงงานเสียก่อน จึงจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือกำหนดให้วันหยุดได้ แต่ถ้าเป็นงานที่ทำอยู่ได้ดินหรืองานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพนั้นจะทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน¹⁵

สำหรับทกำหนดโดยในเรื่องแรงงานทั่วไปของกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศไทยปัจจุบันนี้จะมีบังคับให้คนนายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 เยน¹⁶

2) **ประเทศาเลเซีย วันหยุด ลูกจ้างจะได้หยุดในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ 2 วันตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในส่วนนี้¹⁷** และหากนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2,000 ริงกิต¹⁸

การทำงานในวันหยุด ห้ามลูกจ้างทำงานโดยไม่มีวันหยุด ยกเว้นเป็นงานประเภทที่จะต้องทำแบบต่อเนื่องหรืองานที่ทำเป็นกะ¹⁹

¹³ Labour Standard Law , Op . cit , Art. 34

¹⁴ Ibid. , Art. 35

¹⁵ Ibid. , Art. 36

¹⁶ Ibid. , Art. 119 (1)

¹⁷ Employment Act 1955, Op. Cit., Sec.59

¹⁸ Ibid. , Sec. 59 (4)

¹⁹ Ibid. , Sec. 60 (1)

ชั่วโมงการทำงาน ห้ามมิให้ลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างแรงงานทำงานดังนี้ ทำงานเกินกว่า 5 ชั่วโมง โดยไม่มีเวลาพัก 30 นาที ทำงานเกินกว่า 9 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น²⁰

สำหรับทบทวนค่าจ้างที่นายจ้างจะทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในเรื่องวันหยุด, ส่วนเวลา, วันหยุดประจำสัปดาห์, วันลาภิจ และวันลาป่วย รวมทั้งภายใต้บังคับในมาตรา 60 ของพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานมาเลเซียต้องระบุเงินเดือนประจำ 2,000 ริงกิต ใน การปรับนี้ให้กระทำโดยศาล และก่อนที่ศาลจะตัดสินมันให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันหยุดเดียวกันศาลจึงจะพิพากษาปรับตามที่ศาลเห็นสมควร²¹

3) ประเทศสิงคโปร์ วันหยุด ลูกจ้างทุกคนจะได้หยุดในวันอาทิตย์ใน 1 สัปดาห์ หรือจะมีวันหยุดเป็นวันอื่นตามที่กำหนดไว้กับนายจ้าง²²

การทำงานในวันหยุด ห้ามลูกจ้างทำงานในวันหยุด ยกเว้นงานที่ทำเป็นกะ²³

ชั่วโมงการทำงาน เว้นแต่ที่กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 6 ชั่วโมงติดต่อกันโดยไม่มีเวลาพัก หรือทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงานเกินกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์²⁴

วันลาภิจ ให้ลูกจ้างลาภิจได้รับค่าจ้างได้ด้วย ในการทำงาน 12 เดือน และให้เพิ่มขึ้น 1 วัน ทุก 12 เดือน แต่ไม่เกิน 14 วัน²⁵

วันลาป่วย ให้ลูกจ้างที่ทำงานมาไม่น้อยกว่า 12 เดือน มีสิทธิที่จะพบแพทย์เพื่อตรวจร่างกายได้แต่ไม่เกิน 14 วัน ในแต่ละปีถ้าไม่ได้ทำการรักษาในโรงพยาบาล หรือ 60 วัน ในแต่ละปีต้องรักษาตัวในโรงพยาบาล²⁶

²⁰ Employment Act 1955, Op. Cit., Sec. 60 (1)

²¹ Ibid. , Sec. 100 (1) – (5)

²² The Employment Act 1955, Op. Cit., Sec. 36

²³ Ibid. , Sec. 37

²⁴ Ibid. , Sec. 38

²⁵ Ibid. , Sec. 42

สำหรับบทกำหนดโทษในเรื่องแรงงานทั่วไปตามกฎหมายการจ้างแรงงานของประเทศไทยสิงคโปร์นั้นจะมีอัตราโทษเพียงอัตราเดียว หากนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวังโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำคุก²⁷

4) ประเทศไทย การทำงานล่วงเวลา ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในชั้นทำงานวันแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนเป็นคราว ๆ ไป หากนายจ้างฝ่าฝืนต่อกฎหมายนายจ้างมีความผิดต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เวลาพักในวันทำงาน นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้แต่มีรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์หรือจัดวันหยุดน้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน

ในเรื่องเวลาพักในวันทำงาน หรือวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นหากนายจ้างกระทำการ ฝ่าฝืนต้องระวังโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แต่ละประเทศนั้นให้ความสำคัญในเรื่องสภาพการจ้างต่อลูกจ้างมากดังที่จะเห็นได้ว่าในเรื่องแรงงานทั่วไปนั้น หากนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนต่อกฎหมายก็จะต้องมีโทษทางอาญาทุกสภาพการจ้าง โดยมีทั้งโทษจำคุกและโทษปรับคงมีเด็กกฎหมายการจ้างแรงงานของประเทศไทยมาเลเซียเท่านั้นที่มีแต่โทษปรับไม่มีโทษจำคุก เช่น ส่วนกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศไทยมุ่งเน้นมีการระวังโทษจำคุก หรือปรับ ซึ่งจะต้องเลือกราชวังโทษให้ลงโทษได้อย่างหนึ่งอย่างเดียวแต่กับ กฎหมายการจ้างแรงงานและประเทศไทยสิงคโปร์ และกฎหมายคุ้มครอง

²⁶ The Employment Act 1955, Op. Cit., Sec. 43

²⁷ Ibid., Sec. 53

แรงงานของประเทศไทยที่บุกทำหน้าที่ให้ระหว่างโซนจำกัด หรือปรับ หรือห้ามจำกัดทั้งปรับได้ แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยจะมีอัตราการลงโทษขึ้นอยู่กับความหนักของข้อหาที่กระทำความผิด จึงแตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอื่นที่ในเรื่องแรงงานทั่วไปจะมีอัตราการลงโทษเพียงข้อหาเดียวเท่านั้น

3.2.2 ในเรื่องแรงงานหญิง

1) ประเทศไทยปูน ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด ห้ามนายจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ที่เป็นงานเสี่ยงต่ออันตรายภายใต้บทบัญญัติตามมาตรา 8 (1) ถึง (5) การทำงานมากกว่า 6 ชั่วโมง ของการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์หรือมากกว่า 150 ชั่วโมงของการทำงานล่วงเวลาต่อปี²⁸

การทำงานกลางคืน ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ทำงานตั้งแต่เวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 05.00 นาฬิกา²⁹

ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์หรือลูกจ้างที่เป็นหญิงที่คลอดบุตรแล้วภายใน 1 ปี ทำงานยกของหนักทำงานบริเวณที่มีแก๊สอันตราย หรืองานอื่น ๆ ที่เป็นอันตรายต่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรือลูกจ้างหญิงที่คลอดบุตรแล้ว³⁰

การเลี้ยงดูบุตรให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุไม่เกิน 1 ปี สามารถขอเวลาเลี้ยงดูบุตรได้ไม่น้อยกว่า 30 นาที ภายใน 2 ครั้งต่อ 1 วัน โดยใช้เวลาพักภายในได้ตามมาตรา 34

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างดูแลบุตรตามวาระ³¹

สำหรับบุกทำหน้าที่นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนในฐานความผิดต่อภัยมานี้ ต้องระหว่างโซนจำกัดไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 เยน³²

²⁸ Labour Standard Law , Op . Cit. , Art. 64-2

²⁹ Ibid. , Art. 64-3

³⁰ Ibid. , Art. 64-5

³¹ Labour Standard Law , Op . Cit. , Art. 67

³² Ibid. , Art. 119 (1)

2) ประเทศไทย เวลาทำงาน ห้ามแรงงานซึ่งเป็นหญิงทำงานอุตสาหกรรมและงานเกษตรกรรมตั้งแต่เวลา 22.00 นาฬิกา จนถึง 05.00 นาฬิกา³³

ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานได้ดิน³⁴

สำหรับทกำหนดโดยที่นายจ้างกระทำการฝ่าฝืน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 ริงกิต³⁵

ในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงที่มีครรภ์ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงในระหว่างการจ้างในขณะที่ลูกจ้างเป็นหญิงลากลอด หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดปรับไม่เกิน 2,000 ริงกิต³⁶

3) ประเทศไทย ประเทศไทยได้ออกกฎหมายข้อบังคับการจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นหญิงไว้โดยเฉพาะซึ่งอาศัยอำนาจของมาตรา 149 แห่งพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานให้อำนาจรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเป็นผู้ออกข้อบังคับการการจ้างแรงงานซึ่งเป็นผู้หญิงได้และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 7 มกราคม 1985 ในกฎหมายข้อบังคับนี้เวลา "กลางคืน" จะเป็นเวลาตั้งแต่ 23.00 นาฬิกา จนถึง 06.00 นาฬิกา ห้ามแรงงานซึ่งเป็นหญิงทำงานในเวลากลางคืน หรือด้วยเหตุหญิงนั้นมีครรภ์ ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์จะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้นายจ้างทราบลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นจะต้องได้การรับรองจากแพทย์ว่าลูกจ้างหญิงนั้นมีครรภ์

สำหรับทกำหนดโดยหากผู้ได้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างแรงงานซึ่งเป็นหญิงทำงานในเวลากลางคืนหรือเพาะแรงงานหญิงนั้นตั้งครรภ์ก็จะมีความผิด ถ้าเป็นความผิดในครั้งแรกจะปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์ หากได้กระทำการฝ่าฝืนครั้งที่ 2 ในข้อบังคับเดียวกันภายในเวลา 1 ปี จะมีโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์³⁷

³³ Employment Act 1955, Op. cit. , Sec. 34

³⁴ Ibid. , Sec. 35

³⁵ Ibid. , Sec. 93

³⁶ Ibid. , Sec. 40 (3)

³⁷ The Employment Act (Chapter 122) The Employment (Female workers) Regulations.

4) ประเทศไทย ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานเหมือนแร่ งานก่อสร้าง ได้ดิน เป็นต้น หากนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ส่วนลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ นั้นห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ทำงานตั้งแต่เวลา 22.00 นาฬิกา จนถึง 06.00 นาฬิกา หรือทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด หรือทำงานยกชื่องหนักเกินกว่า 15 กิโลกรัม อีกทั้งยังห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพาะเหตุมีครรภ์

สำหรับทกำหนดโทษที่นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวังโทษ จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ในเรื่องแรงงานหญิงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ และของประเทศไทยเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้วจะมีการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ เมื่อนอกนั้น สำหรับกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ของประเทศไทยปัจุบันได้กำหนดชัดว่าโทษสำหรับผู้กระทำความผิดไว้เพียงอัตราเดียวซึ่งจะใช้กับผู้กระทำความผิดทั้งแรงงานซึ่งเป็นหญิงและแรงงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์อัตราโทษนั้นก็มีทั้งโทษจำคุกหรือโทษปรับด้วย ส่วนกฎหมายการทั้งแรงงานของประเทศไทยมาเลเซียและสิงคโปร์นั้นคงมีแต่โทษปรับเพียงอย่างเดียวไม่มีโทษจำคุก ซึ่งผิดกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ที่มีอัตราโทษจำคุกหรือปรับหรือทั้งจำคุกทั้งปรับและมีอัตราโทษที่สูงกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ประเทศ อีกทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยนั้นความหนักเบาของอัตราโทษก็ขึ้นอยู่กับฐานความผิดการลงโทษจึงมีความชัดเจนมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของต่างประเทศและภายหลังจากประเทศไทยได้ใช้พระบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วได้มีการประปุจบทกำหนดโทษทุกส่วนโดยเฉพาะการใช้แรงงานหญิงนั้นได้มีบทกำหนดโทษในชัดว่าขั้นสูงไว้สำหรับลงโทษผู้กระทำความผิดในเรื่องนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิ ของการใช้แรงงานหญิงมากขึ้นกว่าเดิมและมีความทัดเทียมกับแรงงานสากลมากขึ้น

3.2.3 ในเรื่องแรงงานเด็ก

1) ประเทศไทยปั่น ห้ามนายจ้างทั้งเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์เข้าทำงาน³⁸

ห้ามนายจ้างให้บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ทำงานได้ดิน³⁹

สำหรับท่านติดโภชนาญาจังกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้อง
ระหว่างโทษ จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 เยน⁴⁰

ส่วนการห้ามเด็กทำงานในเวลากลางคืนนั้น ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างที่มี
อายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ทำงานตั้งแต่เวลา 22.00 นาฬิกา จนถึง 05.00 นาฬิกา แต่ไม่ว่าจะเด็ก
ชายที่มีอายุเกินกว่า 16 ปีบริบูรณ์ที่ทำงานในระบบเป็นผลัด⁴¹

ข้อจำกัดงานที่เป็นอันตรายหรือเสียหาย ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุ
ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ทำงานเกี่ยวกับความสะอาด, น้ำมัน, การตรวจตรา หรืองานซ่อมเครื่องจักร
กลที่มีอันตราย หรืองานขั้นเคลื่อนส่งกำลัง หรืองานขันของหนัก⁴²

สำหรับหลังโภชนาญาจังที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องระหว่าง
โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 เยน⁴³

2) ประเทศไทยเลเซีย สำหรับประเทศไทยเลเซียนั้นจะมีพระราชบัญญัติการจ้าง
แรงงานเด็กและผู้เยาว์⁴⁴ ออกมาเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและผู้เยาว์ จากพระราชบัญญัติ
การจ้างแรงงาน ซึ่งมีผลบังคับใช้ข้างแต่่วันที่ 3 พฤศจิกายน 1988 ในพระราชบัญญัตินี้ได้ให้คำ

³⁸ Labour Standard Law , Op , Cit , Art 56

³⁹ Ibid. , Art 63

⁴⁰ Ibid. , Art 118

⁴¹ Laboer Standard Law , Op , Cit , Art 61

⁴² Ibid. , Art 62

⁴³ Ibid. , Art 119 (1)

⁴⁴ Children and Young Persons (Employment) Art 1966 (Revised – 1988)

จำกัดดึงคำว่า “เด็ก (Child)” หมายความถึงบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 14 ปี ส่วน “ผู้เยาว์” (Young Persons) หมายความถึงบุคคลที่ไม่ใช่เด็กแต่อายุไม่เกิน 16 ปี⁴⁵

งานที่อนุญาตให้แรงงานซึ่งเป็นเด็กทำได้ดังนี้⁴⁶

1. งานที่มีแสงสว่างเพียงพอ และเหมาะสมกับสภาพของเด็ก
2. งานบริการสาธารณูปโภคที่กฎหมายกำหนดไว้
3. งานที่ทางรัฐบาลเป็นผู้จัดงานให้ทำ

งานที่อนุญาตให้แรงงานซึ่งเป็นผู้เยาว์ทำได้ดังนี้⁴⁷

1. งานที่มีแสงสว่างเพียงพอ และเหมาะสมกับสภาพของผู้เยาว์
2. งานคนให้ในบ้าน
3. งานในสำนักงาน
4. งานอุตสาหกรรมที่เหมาะสมกับสภาพและรูปร่าง

ส่วนวันทำงานนั้นได้ห้ามเด็กหรือผู้เยาว์ทำงาน 7 วัน ติดต่อกันแต่ทำงานได้ไม่เกิน 6 วัน⁴⁸

เวลาทำงานที่ห้ามเด็กทำงาน⁴⁹

1. ทำงานตั้งแต่เวลา 20.00 นาฬิกา จนถึง 07.00 นาฬิกา
2. ทำงานติดต่อกัน 3 ชั่วโมง โดยไม่มีเวลาพัก 30 นาที
3. ทำงานเกินกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน

⁴⁵ Ibid. , Sec. 1A (1)

⁴⁶ Children and Young Persons (Employment) Art 1966, Op . cit. , Sec 2 (2)

⁴⁷ Children and Young Persons (Employment) Art 1966 , Op , Cit. , Sec. 4

Ibid. , Sec. 4

⁴⁸ Ibid. , Sec. 5 (1)

⁴⁹ Ibid. , Sec. 6 (1)

เวลาทำงานที่ห้ามผู้เยาว์ทำงาน⁵⁰

1. ทำงานตั้งแต่เวลา 20.00 นาฬิกา จนถึง 06.00 นาฬิกา
2. ทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมง โดยไม่มีเวลาพัก 30 นาที
3. ทำงานเกินกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน

สำหรับบทกำหนดลงโทษนั้นหากผู้ได้กระท้อการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามลงโทษจำกัดไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 ริงกิต หรือหั้งจำทั้งปรับ แต่หากการทำผิดซื้้นมาในภายหลังต้องโทษจำกัดไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 3,000 ริงกิต หรือหั้งจำทั้งปรับ⁵¹

3) ประเทศสิงคโปร์ สำหรับประเทศสิงคโปร์จะมีการคุ้มครองแรงงานเด็กและผู้เยาว์อยู่ในส่วนที่ 8 ของพระราชบัญญัติการจ้างแรงงาน ซึ่งในพระราชบัญญัตินี้ได้ให้คำจำกัดความคำว่า "เด็ก (Child)" หมายความถึงบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 14 ปี словคำว่า "ผู้เยาว์" (Young Persons)" หมายความถึงบุคคลที่ 14 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 16 ปี⁵²

ห้ามจ้างแรงงานซึ่งเป็นเด็ก เว้นแต่เด็กนั้นมีอายุ 12 ปีบริบูรณ์แล้ว แต่จะต้องเป็นงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ และจะต้องไม่เป็นที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม⁵³

ทางรัฐบาลสามารถออกข้อบังคับภายใต้พระราชบัญญัตินี้กำหนดประเภทของงานที่จะให้เด็กและผู้เยาว์ทำได้⁵⁴

สำหรับบทกำหนดโทษ หากบุคคลได้กระท้อการจ้างแรงงานซึ่งเป็นเด็กและผู้เยาว์ฝ่าฝืนต่อบทบัญญัตินี้ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือจำกัดไม่เกิน 1 ปี แต่หากการ

⁵⁰ Ibid. , Sec. 14

⁵¹ Ibid. , Sec. 6(1)

⁵² The Employment Act . Op . cit . , Sec. 2

⁵³ Ibid. , Sec. 68

⁵⁴ Ibid. , Sec. 70

ฝ่ายนั้นเป็นเหตุให้เด็กหรือผู้เยาว์ได้รับอันตรายแก่กาย หรือถึงแก่ความตายต้องระวังโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี⁵⁵

4) ประเทศไทย กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยห้ามให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง หากนายจ้างกระทำการฝ่ายนั้นต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

งานบางประเภทที่กฏหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้ห้ามนายจ้างให้เด็กทำ เช่น งานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพร่างกายตลอดจนความไม่ปลอดภัยในการทำงาน หากนายจ้างฝ่ายนั้นต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การใช้แรงงานเด็กกฏหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยจะเหมือนกับกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศไทยญี่ปุ่น คือ กำหนดอายุของการจ้างแรงงานเด็กเด็กนั้นจะต้องอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง ส่วนกฏหมายการจ้างแรงงานของประเทศไทยมาเลเซียและสิงคโปร์นั้นจะเหมือนกันโดยกำหนดอายุของเด็กและของผู้เยาว์ไว้ กล่าวคือ เด็กนั้นจะมีอายุไม่เกิน 14 ปี ส่วน ผู้เยาว์จะมีอายุไม่เกิน 16 ปี แต่ถึงอย่างไรก็ตามกฏหมายคุ้มครองแรงงานทั้ง 4 ประเทศต่างกันให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นอย่างมากจะเห็นได้จากบทกำหนดโทษในกฏหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศไทยจะมีโทษจำคุกไว้ทุกฐานความผิดที่เกี่ยวกับ

⁵⁵ Ibid. , Sec. 74

การจ้างแรงงานเด็กและผู้เยาว์โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้นได้กำหนด
จัดการลงโทษความหนักเบาขึ้นอยู่กับฐานความผิด จึงแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ของประเทศอื่น

3.2.4 ในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน

1) ประเทศไทย⁵⁶ การจ่ายเงินค่าจ้างนั้นให้จ่ายเป็นเงินสดไปยังลูกจ้างโดยตรง และ
ค่าจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 1 เดือน และจะต้องกำหนดวันจ่ายค่าจ้างที่แน่นอน⁵⁶ หากนายจ้าง
กระทำการฝ่าฝืนต้องระหว่างโทษปรับไม่เกิน 100,000 เยน⁵⁷

ในการจ่ายในค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าทำงานในเวลากลางคืนใน
ระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา จนถึง 05.00 นาฬิกา (หรือระหว่าง 23.00 นาฬิกา จนถึง 06.00
นาฬิกา) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ทำงานดังกล่าวไม่น้อยกว่า 25 เพรอร์เซ็นต์
ของค่าจ้างปกติโดยคิดเป็นชั่วโมงทำงานหรือวันทำงาน⁵⁸

หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน
100,000 เยน⁵⁹

2) ประเทศไทย⁶⁰ การจ่ายเงินค่าล่วงเวลา การทำงานล่วงเวลาซึ่งไม่เกินไป
กว่าชั่วโมงการทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้าง
ในชั่วโมงทำงาน⁶⁰

⁵⁶ Labour Standard Law , Op . Cit. , Art. 24

⁵⁷ Ibid. , Art. 120 (1)

⁵⁸ Ibid. , Art. 37

⁵⁹ Ibid. , Art. 119 (1)

⁶⁰ Employment Act 1955, Op , cit. , Sec. 60A (3)

บทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ทำการฝ่าฝืนในเรื่องการจ่ายค่าจ้างล่วงเวลา ต้องระหว่างโทษปรับไม่เกิน 2,000 ริงกิต ใน การปรับนี้ให้กระทำโดยศาลและก่อนที่ศาลมจะตัดสินนั้นให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าล่วงเวลาเสียก่อนศาลจึงจะพิพากษาปรับตามที่ศาลเห็นสมควร⁶¹

3) ประเทศไทย การจ่ายเงินเดือนให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเดือนตามที่กำหนดไว้⁶²

สำหรับบทกำหนดโทษหากนายจ้างไม่ปฏิบัติในเรื่องการจ่ายเงินเดือนตามที่ตกลงกันไว้ในบทบัญญัติของส่วนนี้การกระทำจะต้องเป็นความผิด⁶³ แต่ในตอนนี้มิได้ระบุถึงอัตราโทษที่จะลงโทษกับผู้กระทำการความผิด จึงให้นำบทกำหนดโทษทั่วไปมาบังคับใช้ตามมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศไทยที่ระบุว่า หากผู้ได้กระทำการความผิดภายใต้พระราชบัญญัตินี้ที่ไม่มีบทกำหนดโทษบังคับกันไว้เป็นอย่างอื่น ต้องระหว่างโทษปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์ หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งปรับและทั้งจำคุก แต่นอกกระทำการความผิดขึ้นมาอีกในมาตรการเดียวกันต้องระหว่างโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับและจำคุก

การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดนั้นลูกจ้างทุกคนจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามอัตราค่าจ้างในวันทำงานปกติ ซึ่งวันหยุดดังกล่าวนั้นจะระบุในพระราชบัญญัติวันหยุด⁶⁴ สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนต้องระหว่างโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับและจำคุก⁶⁵

4) ประเทศไทย ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่านึ่งเท่าครึ่ง หรือไม่จ่ายตามหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามหน่วยที่ทำ หรือหากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง

⁶¹ Ibid. , Sec. 100 (2)

⁶² The Employment Act . Op . cit. , Sec. 20

⁶³ Ibid. , Sec. 34

⁶⁴ Ibid. , Sec. 40

⁶⁵ Ibid. , Sec. 53

ให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดเช่นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี นายจ้างนั้นมีความผิดเช่นเดียวกัน สำหรับอัตราโทษทั้งเรื่องจ่ายค่าจ้างล่วงเวลา หรือค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนต้องวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ในเรื่องค่าตอบแทนการทำงานนั้น เห็นว่า กฎหมายการจ้างแรงงานของประเทศไทยเพียงประเทศเดียวที่มีบทกำหนดโทษเพียงโทษปรับอย่างเดียว แต่การปรับจะต้องทำการปรับโดยศาล ซึ่งต่างกับกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น กฎหมายการจ้างแรงงานของประเทศไทยคงไม่สามารถดำเนินการได้ แต่ก็ต้องดำเนินการในส่วนของการจ้างแรงงานของประเทศไทยที่มีโทษปรับและโทษจำคุก แต่กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศไทยญี่ปุ่นนั้นได้กำหนดโทษจำคุกหรือปรับ ซึ่งจะลงโทษได้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งแตกต่างกับอัตราโทษของกฎหมายการจ้างแรงงานของประเทศไทย สิงคโปร์ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่ให้ลงโทษได้ทั้งจำคุกและทั้งปรับ

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันแม้ว่าจะมีบทกำหนดโทษทางอาญาไว้หลายอัตราโทษ สำหรับที่จะลงโทษกับผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็ตาม แต่การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาอย่างไม่สามารถบังคับใช้ให้มีประสิทธิภาพ สมดังเจตนาرمย์ตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ เป็นเพราะปัญหาและอุปสรรคเมื่อยุ่นลายประการ เช่น บทกำหนดโทษทางอาญาอย่างไม่เหมาะสม บุคคลที่เข้ามาส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย และขั้นตอนในการดำเนินคดีอาญา เป็นต้น

4.1 ปัญหาอันเกิดจากบทกฎหมายของบทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันนี้ได้กำหนดบทกำหนดโทษทางอาญาไว้อยุ่นลายอัตราโดยจะมีอัตราโทษขั้นต่ำสุด ปรับไม่เกิน 5,000 บาท และมีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ก็ยังมีบทกำหนดโทษบางประการที่ยังไม่เหมาะสมอยู่

4.1.1 แรงงานทั่วไป

- มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก ผู้ได้ฝ่าฝืนมาตรานี้ ต้องระวางโทษตามมาตรา 146 ปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

สำหรับในเรื่องการล่วงเกินทางเพศนี้มีความประ伤ค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก (ทั้งเด็กหญิงและเด็กชายที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี) มิให้ถูกล่วงเกินทางเพศจากนายจ้างหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ดูแลงาน เช่นเดียวกับกฎหมายในต่างประเทศ ซึ่งห้ามการรังควานทางเพศหรือการรบกวนทางเพศ (Sexual Harassment) การล่วงเกินทางเพศจะหมายถึงการกระทำใด ๆ ทั้งทางกาย ทางวาจา โดยแสดงอาการเกินสมควรแก่ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับเพศสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างเพศ หรือเพศเดียวกัน และผู้ถูกกระทำเกิดความรำคาญหรือความไม่พอใจผู้ที่กระทำการผิดในเรื่องนี้ต้องรับโทษปรับ 20,000 บาทเท่านั้น เห็นว่าอัตราโทษดังกล่าวยังไม่เหมาะสมกับความผิดจึงควรแก้ไขอัตราโทษปรับให้สูงกว่าเดิมเพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้เกรงกลัวต่อโทษที่ร้าย

บทบัญญัติในเรื่องการล่วงเกินทางเพศตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ก็มิได้คุ้มครองถึงลูกจ้างชาย จากการกระทำของนายจ้างหรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ดูแลงานที่เป็นหญิงหรือชายที่กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างชาย การคุ้มครองตามมาตรา 16 นี้จึงขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งกำหนดให้หญิงและชายได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ดังนั้นเห็นว่าบทบัญญัติในเรื่องการล่วงเกินทางเพศควรแก้ไขการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างก็จะเป็นการครอบคลุมไปถึงลูกจ้างทั้งหมด

2) มาตรา 27 ในวันที่มีการทำน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่ง เป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงานกันแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมงให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำน ล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ตามความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานมีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวันโดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงเรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ธุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าจะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีนึงไม่น้อยกว่าวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างที่ซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามมาตราดังกล่าวข้างต้นนี้ ระหว่างโทษตามมาตรา 146 ปรับไม่เกิน 20,000 บาท

สำหรับในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานตาม มาตรา 27 วันหยุดประจำสัปดาห์ ตามมาตรา 28 และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามมาตรา 30 นั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อตัวลูกจ้าง เช่น ในเรื่องเวลาพักในระหว่างทำงาน หากให้ลูกจ้าง ทำงานตลอดเวลาโดยไม่มีเวลาพักก็จะทำให้ลูกจ้างเหนื่อยเมื่อยล้าซึ่งอาจจะได้รับอันตราย ในระหว่างการทำงานได้ ในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ก็มีความสำคัญต่อลูกจ้าง เพราะเมื่อลูกจ้าง ทำงานมาแล้ว 1 สัปดาห์ ลูกจ้างก็ควรได้รับการพักผ่อนบำรุงสุขภาพและมีเวลาอยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัวได้ ในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีก็เพื่อจะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดพักผ่อน เป็นระยะเวลาหนึ่ง จากเหตุผลที่ได้กล่าวมานี้หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็จะทำให้ไป กระทบถึงสุขภาพร่างกาย อนามัย และสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งทั้งสามกรณีนี้จะมีอัตราโทษอย่างเดียว กันเป็นโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท เท่านั้น เนื่องจากอัตราโทษดังกล่าวมีโทษปรับเพียงอย่างเดียว ยังไม่เหมาะสมกับความผิด เพราะหากนายจ้างที่มีฐานะการเงินดีแล้วเพียงโทษปรับอย่างเดียว ก็จะ ไม่ทำให้นายจ้างเกรงกลัวต่อกฎหมาย และเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ ต่างประเทศแล้วต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป โดยกำหนดอัตราโทษจำคุก และ ปรับไว้ด้วย เช่น ในเรื่องแรงงานทั่วไปของกฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น หากนายจ้างกระทำการผิด ต่อกฎหมายดังนี้ ต้องระวางโทษตามมาตรา 119 (1) ในโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 เยน หรือพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานของประเทศไทยสิงคโปร์ ในมาตรา 53 เรื่องแรงงาน ทั่วไป หากนายจ้างกระทำการผิดต่อกฎหมายดังนี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือจำคุก ไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ เป็นต้น ดังนั้นเห็นว่าอัตราโทษที่ลงโทษนายจ้างที่กระทำการผิด ตามมาตรา 27, 28 และ 30 ที่มีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท เท่านั้น ยังไม่เหมาะสมกับความผิด ควรจะกำหนดโทษจำคุกไว้ด้วย เพื่อเป็นการป้องปารามให้นายจ้างกระทำการผิดต่อกฎหมาย ทำให้การบังคับใช้กฎหมายสมกับเจตนาหมายของกฎหมาย

4.1.2 แรงงานหญิง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระยะเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่ง อย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

- (2) งานขับเคลื่อน หรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาน ทุน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้ระหว่างโทษตามมาตรา 144 วรรคหนึ่ง จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับในเรื่องแรงงานหญิง การกำหนดเวลาทำงานสำหรับลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์จะเป็นจะต้องให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษเพื่อสุขภาพอนามัยของหญิงและทารกในครรภ์จะได้ไม่ถูกกระทำโดยเด็ดขาด และมีเวลาให้พักผ่อนอย่างเหมาะสม แต่หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ก็จะได้โทษทางอาญา จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งดูยังไม่เหมาะสมกับความผิดเมื่อได้คำนึงถึงสุขภาพอนามัยของหญิงและทารกในครรภ์แล้ว จึงควรจะเพิ่มอัตราโทษจำคุกและโทษปรับให้สูงกว่าโทษที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อเป็นการป้องปรบมให้นายจ้างที่จะกระทำการความผิดในเรื่องนี้ อิกทั้งยังเป็นการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ได้มากขึ้น

4.1.3 แรงงานเด็ก

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สมมนา รับการอบรมรับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษานรื่องหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ขอใบอนุญาตโดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลาแต่ในปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้ระหว่างโทษตามมาตรา 149 โทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท

สำหรับแรงงานเด็ก หมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี จนถึง 18 ปีบริบูรณ์ ตามวัยของแรงงานซึ่งเป็นเด็กนี้ก็ควรจะต้องได้รับการศึกษาหากความรู้ แต่ต้องออกจากโรงเรียนมาทำงานก่อนวัยทำงานจึงทำให้แรงงานซึ่งเป็นเด็กดังกล่าว ขาดการพัฒนาทางด้านสติปัญญาและความรู้ พระราชนบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้จึงเปิดโอกาสให้แรงงาน ซึ่งเป็นเด็กได้รับการประชุม สัมมนา รับการฝึกอบรม เพื่อให้มีการพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิต จึงให้แรงงานซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิที่จะลาไปร่วมกิจกรรมดังกล่าวได้เป็นน้ำไม่เกิน 30 วัน โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างซึ่งเป็นหลักเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาทำงาน หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในระหว่างที่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไปประชุม สัมมนา หรือรับการฝึกอบรม นายจ้างก็ได้รับโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท เท่านั้น เห็นว่าอัตราโทษดังกล่าวยังไม่เหมาะสม เพราะเป็นอัตราโทษปรับที่ต่ำเกินไป ถ้านำไปเบริรยนเทียบความผิดในมาตรา 45 ซึ่งอยู่ในหมวดการใช้แรงงานเด็กด้วยกัน เพราะในมาตรานี้เพียงแต่นายจ้างที่จ้างแรงงานซึ่งเป็นเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างจะต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก สภาพการจ้าง และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามต้องระหว่างโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท จึงเห็นได้ว่าตามมาตรา 52 นั้นเป็นเรื่องที่กฎหมายคุ้มครองถึงสิทธิประโยชน์ของแรงงานซึ่งเป็นเด็กแต่มีบทลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนมากกว่าโทษที่นายจ้างไม่ได้แจ้งให้กับพนักงานตรวจแรงงานทราบ ดังนั้นบทกำหนดโทษตามมาตรา 52 จึงยังไม่เหมาะสมและควรที่จะได้รับการแก้ไขให้อัตราโทษสูงขึ้นกว่าเดิม

4.1.4 ค่าตอบแทนในการทำงาน

มาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จการลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่ งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินทาง

(3) งานเปิด-ปิดประตูน้ำ หรือประตูระบายน้ำ

(4) งานอ่านระดับน้ำ และงานวัดปริมาณน้ำ

(5) งานดับเพลิง หรืองานป้องกันอันตรายสาธารณณะ

(6) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(7) งานอยู่เรือฝาดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่น้ำที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(8) งานอื่นตามที่กำหนดใบกฎหมายระหว่างประเทศ

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้ ระหว่างโทษตามมาตรา 146 ปรับไม่เกิน 20,000 บาท

สำหรับค่าตอบแทนตามมาตรา 65 นี้ เป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าล่วงเวลาซึ่งเป็นเพราะสภาพที่ไม่อาจจะกำหนดเวลาทำงานได้แน่นอน แม้ลูกจ้างตามมาตรา 65 จะไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดก็ตาม แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังคุ้มครองลูกจ้างในมาตรา 65 โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ดังนั้นเห็นได้ว่าเงินค่าตอบแทนที่ลูกจ้างตามมาตรา 65 ได้รับนั้นเป็นเสมือนกับเงินค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 หรือเงินค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 ซึ่งทั้งสองมาตราเนื้อหาที่กำหนดให้สำหรับนายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืน ระหว่างโทษตามมาตรา 144 วรรค 1 โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบในอัตราโทษของมาตรา 65 ซึ่งมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท เห็นว่าอัตราโทษมาตรา 65 ยังไม่เหมาะสม เพราะเป็นอัตราโทษที่ยังต่ำเกินไปควรจะต้องได้รับการแก้ไขอัตราโทษเสียใหม่

4.2 ปัญหาเกิดจากการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญา

การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังมีปัจจัยอยู่หลายประการที่ทำให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาอย่างไม่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับเจตนาหมายของกฎหมายและบุคคลที่กำกับดูแลการบังคับใช้กฎหมาย

4.2.1 ปัญหาเกิดจากฝ่ายนายจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ในบทกำหนดโทษทางอาญาดังนี้ ส่วนใหญ่จะลงโทษนายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งโทษมีโทษปรับ, จำคุก หรือปรับหรือทั้งจำทั้งปรับ นายจ้างในที่นี้อาจจะเป็นได้ทั้งบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้

1) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ที่เป็นเจ้าของกิจการและรับลูกจ้างเข้ามาทำงานใน กิจการของฐาน สำหรับลูกจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาด้านเมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญา มักจะไม่มีปัญหา เพราะนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาสามารถลงโทษได้ทั้งโทษปรับหรือโทษจำคุก จึงทำให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย

2) นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล เป็นบุคคลที่กฎหมายสมมติขึ้นมาในนิติบุคคล จึงมีฐานะ เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา แต่นิติบุคคลไม่สามารถที่จะกระทำการได้ ๆ ด้วยตนเอง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคคลธรรมดายield เป็นผู้แสดงเจตนาหมายต่าง ๆ แทนนิติบุคคลนั้นตามกฎหมายกำหนด ไว้ เรียกว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล เช่น กรรมการผู้จัดการ หุ้นส่วนผู้จัดการ เป็นต้น การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ถูกกำหนดไว้ใน มาตรา 158 ในกรณีที่ผู้กระทำการความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำการความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิด จากการสั่งการหรือการกระทำการของบุคคลใด หรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้อง กระทำการของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นผู้นั้น ต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นด้วย

การที่นิติบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างได้ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็จะถูกลงโทษตามบทกำหนดโทษทางอาญา เช่นเดียวกับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมด้า แต่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลนั้น จะมีผู้กระทำความผิดทั้งตัวนิติบุคคลเองและกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นด้วย สำหรับกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นในการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามกฎหมายจะไม่มีปัญหา ในการบังคับใช้เพระบุคคลเหล่านี้กฎหมายสามารถลงโทษได้ทั้งโทษปรับและโทษจำคุก แต่การลงโทษกับนิติบุคคลนั้นจะเกิดปัญหากับการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ให้มีทั้งโทษปรับและโทษจำคุก สำหรับโทษปรับนั้นสามารถนำมาลงโทษนิติบุคคลได้ คงจะมีปัญหาเฉพาะโทษจำคุกที่ไม่สามารถนำมาลงโทษนิติบุคคลได้ เพราะนิติบุคคลเป็นบุคคลที่กฎหมายสมมติขึ้นมา ดังนั้นจึงทำให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรที่จะบังคับใช้กับนิติบุคคล เพราะกฎหมายสามารถลงโทษปรับได้เพียงอย่างเดียวแล้ว อัตราค่าปรับตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้นั้นเห็นว่ายังไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับนิติบุคคล อัตราค่าปรับดังกล่าวในทั้งโทษปรับหรือโทษจำคุก หรือทั้งจำทั้งปรับซึ่ง่าจะเหมาะสมกับการบังคับใช้กับบุคคลธรรมด้าส่วนอัตราค่าปรับที่จะนำมาใช้กับนิติบุคคลนั้นก็ควรจะกำหนดอัตราค่าปรับให้สูงกว่าที่ใช้กับบุคคลธรรมด้า ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องปารามที่มิให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

4.2.2 ปัญหาเกิดจากเจ้าน้ำที่ของรัฐ

สำหรับเจ้าน้ำที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานในเรื่องของการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาันพนักงานตรวจแรงงานมีส่วนในการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาโดยมีอำนาจในการสอบสวน และมีอำนาจในการเปรียบเทียบ ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงาน จึงมีส่วนร่วมที่จะให้บทกำหนดโทษทางอาญานามาบังคับใช้ให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ

1) อำนาจในการสอบสวน พนักงานตรวจแรงงานก็มีอำนาจในการสอบสวนในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งลูกจ้างมักจะร้องให้พนักงานตรวจแรงงานทำการสอบสวนข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานทำสำนวน แต่ในกรณีที่จะต้องดำเนินคดีทางอาญา กับนายจ้างผู้กระทำความผิดแล้ว พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจทำการสอบสวนข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานทำสำนวนแต่ไม่มีอำนาจเสนอสำนวนต่อพนักงานอัยการ เพื่อทำการฟ้องคดีต่อศาล เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนในคดีอาญา ดังนั้นเห็นว่า การดำเนินคดีอาญาตามบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังมีข้อจำกัดอยู่ เพราะถ้าให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการเสนอสำนวนต่อพนักงานอัยการเพื่อฟ้องคดีต่อศาลได้แล้ว ก็จะทำให้การดำเนินคดีอาญาตามบทกำหนดโทษการสอบสวนข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานโดยพนักงานตรวจแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจปัญหาทางด้านแรงงานดีกว่าพนักงานสอบสวนในคดีอาญา

2) อำนาจในการเปรียบเทียบ ใน การดำเนินคดีของบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการเปรียบ โดยคำนึงพฤติกรรมแห่งการกระทำความผิด ความหนักเบาแห่งข้อหา ฐานะของผู้กระทำความผิด จำนวนลูกจ้าง เหตุบุรุษทางไทย หรือเหตุเพิ่มทางไทย เห็นว่าอำนาจในการเปรียบเทียบของพนักงานตรวจแรงงานมีอย่างกว้างขวางโดยมิได้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถเปรียบเทียบได้ทัน จึงเป็นช่องทางที่นายจ้างสามารถจะหลีกเลี่ยงบทกำหนดโทษทางอาญาของกฎหมายได้ เพราะในกรณีที่นายจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด นายจ้างสามารถจะวิงเต้นกับพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อนายจ้างให้การรับสารภาพและนายจ้างยินยอมให้เปรียบเทียบพนักงานตรวจแรงงานก็สามารถเปรียบได้ นายจ้างเสียค่าปรับแล้วก็ทำให้คดีเลิกกัน เห็นว่าในปัจจุบันนี้ยังเป็นช่องทางที่นายจ้างหลีกเลี่ยงตอกฎหมายได้ เพราะเมื่อนายจ้างยินยอมเสียค่าปรับแล้วคดีก็เลิกกันซึ่งทำให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาในโทษจำคุกมานับคับใช้กับนายจ้างไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงทำให้ความมุ่งหมายในการบังคับใช้โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ไม่สมกับเจตนาหมายที่หวังไว้

4.2.3 ปัญหาเกิดจากการพิจารณาคดีของศาล

การดำเนินคดีอาญาตามบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ถ้าจะมีการฟ้องร้องขอให้ลงโทษในความผิดตามบทกำหนดโทษก็จะต้องไปฟ้องร้องกันที่ศาลยุติธรรม (ศาลอาญา ศาลจังหวัด หรือศาลแขวง) ที่มีอำนาจในการพิจารณาคดีอาญา ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นกับการบังคับใช้โทษทางอาญาโดยการพิจารณาคดีของศาล อาจจะทำให้ไม่เหมาะสมสมกับเจตนาرمย์ของการลงโทษทางอาญาได้ เพราะศาลยุติธรรมที่มีอำนาจในการพิจารณาคดีความผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ไม่ใช่ศาลแรงงานจึงไม่สามารถรู้รายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงงานและความชอบรู้เกี่ยวกับทางด้านแรงงาน จึงอาจเป็นเหตุให้วางบทกำหนดโทษกับผู้กระทำความผิดไม่สมกับเจตนาرمย์ของกฎหมาย อีกทั้งศาลยุติธรรมจะไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่จะให้เป็นไปในทางประนีประนอมกันโดยถือหลักว่านายจ้างในคดีแรงงานที่กระทำความผิดทางอาญาตนั้นมิใช่เป็นอาชญากรเช่นเดียวกับผู้ที่กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งศาลยุติธรรมอาจจะลงโทษนายจ้างอย่างรุนแรงก็ทำให้ผิดวัตถุประสงค์ของการลงโทษทางอาญาในคดีแรงงานไปได้เห็นว่าควรที่จะมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาคดีได้ด้วย

บทที่ 5

สรุปและเสนอแนะ

5.1 สรุป

การลงโทษทางอาญาไม่ได้สำหรับผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนระเบียบหรือกฎหมายของสังคมเป็นการคุ้มครองผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคมไม่ได้ให้ใช้ความรุนแรงต่อกัน คุ้มครองคนที่อ่อนแอกว่าที่จะไม่ได้บุคคลที่แข็งแรงกว่าทำร้ายและเอาเปรียบกัน อีกทั้งยังเป็นการยับยั้งที่มิให้บุคคลที่อยู่ในสังคมเดียวกันกระทำการผิดชั้นอืด แต่บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะแตกต่างกับโทษทางอาญาของกฎหมายอื่น เพราะโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างที่กระทำผิดนั้นมิใช่เป็นอาชญากรดังเช่นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ส่วนอัตราโทษทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็จะไม่มีโทษรุนแรงเหมือนกับอัตราโทษในคดีอาญาของกฎหมายอื่น และเจตนาرمย์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดโทษทางอาญา กเพื่อลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยมีเจตนาرمย์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกเอาเปรียบทางด้านแรงงานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้ได้มีการปรับปรุงบทกำหนดโทษทางอาญาตามความนักเข้าของฐานความผิดเป็นเรื่อง ๆ ไป ซึ่งมีทั้งโทษปรับ โทษจำคุกหรือปรับหรือทั้งจำทั้งปรับ เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มีผลบังคับใช้ก็พบว่าการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาอย่างไม่สามารถนำบังคับใช้ให้มีประสิทธิภาพสมดังเจตนาرمย์ของกฎหมายทั้งนี้ก็ เพราะว่าบทบัญญัติของบทกำหนดโทษของอาญาบางประการนั้นยังไม่เหมาะสมกับความผิดที่ควรจะต้องได้รับการแก้ไข นอกจากนั้นก็ยังมีปัญหาของการบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญา กับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล เพราะบทกำหนดโทษทางอาญาไม่อาจลงโทษจำคุกนิติบุคคลได้คงลงโทษได้เพียงโทษปรับจึงทำให้ผิดความมุ่งหมายของการลงโทษทางอาญาไปทั้งโทษปรับที่ลงกับ

นิติบุคคลนั้นก็ใช้อัตราไทยปรับเพื่อเดียวกับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาไทยปรับที่ใช้กับนิติบุคคล จึงควรที่จะมีการแก้ไขให้เหมาะสม ส่วนปัญหาเกิดจากพนักงานเจ้าหน้าที่ก็มีอำนาจในการสอบสวนข้อเท็จจริง ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจึงเป็นการทำงานที่ช้าชักนักกับพนักงานสอบสวนในคดีอาญาและการที่พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นพนักงานตรวจสอบมีอำนาจในการเปรียบเทียบโดยมิได้กำหนดอัตราไทยปรับไว้จึงเป็นช่องทางที่ทำให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาไม่ประสิทธิภาพด้อยลงไปปัญหานี้เรื่องการพิจารณาคดีของศาลในคดีอาญาตามบทกำหนดโทษนั้นก็ยังมีปัญหาที่จะต้องได้รับในการแก้ไขให้เหมาะสมกับการพิจารณาคดีอาญาตามบทกำหนดโทษทางอาญา ปัญหาเหล่านี้มีผลทำให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังไม่มีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขแล้วก็จะทำให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาไม่ประสิทธิภาพสมกับเจตนาرمณ์ของกฎหมายต่อไป

5.2 เสนอแนะ

การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ที่จะให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพในการบังคับใช้นั้นจะต้องมีการปรับปรุงและแก้ไขดังต่อไปนี้

1) บทบัญญัติของบทกำหนดโทษ ยังมีบทกำหนดโทษบางประการที่ยังกำหนดโทษไว้ไม่เหมาะสม

รายงานทั่วไป ในมาตรา 16 ที่เป็นเรื่องกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่ง เป็นหญิงหรือเด็กนั้น เห็นว่าในมาตรานี้มีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาทเท่านั้น ควรที่จะแก้ไขอัตราโทษปรับให้สูงกว่าค่าปรับเดิมเพื่อให้ผู้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง โดยไม่จำกัดว่าเป็นลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง และเด็ก ก็จะเป็นการครอบคลุมไปถึงลูกจ้างทั้งหมด

ในมาตรา 27 เรื่อง เวลาพักในระหว่างการทำงาน, มาตรา 28 เรื่อง วันหยุดประจำสัปดาห์ และมาตรา 30 เรื่อง วันหยุดพักผ่อนประจำปี เรื่องดังกล่าวมานี้เป็นเรื่องที่นายจ้างจะต้องจัดให้กับลูกจ้าง หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ปรับไม่เกิน 20,000 บาท เท่านั้น เป็นอัตราโทษที่ต่ำไปควรจะแก้ไขอัตราโทษให้เป็นโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นในเรื่องแรงงานทั่วไป ซึ่งมีโทษจำคุกหรือปรับด้วย

แรงงานหญิง ในมาตรา 39 เป็นเรื่องที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือทำงานบางประเภทที่อาจจะเป็นอันตรายต่อตัวแรงงานซึ่งเป็นหญิง และทางในครรภ์ สำหรับบทกำหนดโทษที่นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ อัตราโทษดังกล่าวนี้ยังไม่เหมาะสม ควรแก้ไขอัตราโทษเสียใหม่เป็นโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 38 ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานบางประเภท

แรงงานเด็ก ในมาตรา 52 เป็นเรื่องที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าประชุม สมมนา หรือรับการฝึกอบรม หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็มีโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท บทกำหนดโทษในมาตรานี้ยังไม่เหมาะสมควรจะแก้ไขอัตราโทษเป็นโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ค่าตอบแทนในการทำงาน ในมาตรา 65 เป็นเรื่องที่ลูกจ้างทำงานบางประเภทไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวังโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท บทกำหนดโทษในมาตรานี้ยังไม่เหมาะสม ควรแก้ไขอัตราโทษเป็นโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราโทษของมาตรา 61 ซึ่งเป็นเรื่องที่นายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลาตามอัตราที่กฎหมายกำหนด หรือนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63

2) การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญา มีบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้ได้แก่ นายจ้าง และเจ้าน้ำที่ของรัฐ

นายจ้าง การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาที่ลงโทษกับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลนั้นตกลงโทษปรับได้เพียงอย่างเดียวเพริมาณายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่อาจลงโทษจำคุกได้ทั้งที่อัตราโทษบางฐานความผิดมีโทษปรับ หรือจำคุก หรือทั้งจำทั้งปรับ จึงทำให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามกฎหมายนั้นไม่สมบูรณ์ เมื่อนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลกระทำความผิดได้รับโทษปรับสถานเดียว อัตราโทษปรับก็เป็นอัตราเดียวกันกับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาแต่โทษจำคุกนั้นสามารถใช้กับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาได้ โทษปรับที่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลได้รับจึงไม่เหมาะสมควรจะแก้ไขอัตราโทษปรับเฉพาะนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลในอัตราค่าปรับที่สูงกว่าค่าปรับสำหรับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา

เจ้าน้ำที่ของรัฐ ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานที่มีอำนาจในการสอบสวนข้อเท็จจริงรวมพยานหลักฐาน และทำสำเนาในกรณีที่นายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในคดีอาญาที่เห็นว่าควรให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานเสนอสำเนาสำหรับการสอบสวนในคดีอาญาต่อพนักงานอัยการเพื่อพิจารณาคดีต่อศาลได้เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนในคดีอาญาแล้วก็จะทำให้การดำเนินคดีอาญาในส่วนที่เป็นบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และการสอบสวนคดีอาญาโดยพนักงานตรวจแรงงานที่มีความรู้ ความเข้าใจในปัญหาด้านแรงงานดีกว่าพนักงานสอบสวนในคดีอาญา ก็จะทำให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับเจ้าน้ำที่ของรัฐมีประสิทธิภาพสมกับเจตนาหมายของกฎหมาย

ส่วนอำนาจในการเปรียบเทียบของพนักงานตรวจแรงงานนั้นก็ยังให้ขอบเขตในการเปรียบเทียบได้อย่างกว้างขวาง โดยมิได้กำหนดอัตราค่าเปรียบเทียบปรับเอาไว้จึงเป็นช่องทางที่

นายจ้างจะหาทางหลีกเลี่ยงบทกำหนดโทษทางอาญาตามที่กฎหมายกำหนดได้ ดังนั้นเพื่อให้การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพจึงควรกำหนดอัตราค่าเบร์ยนเทียบของพนักงานตราชแรงงานไว้

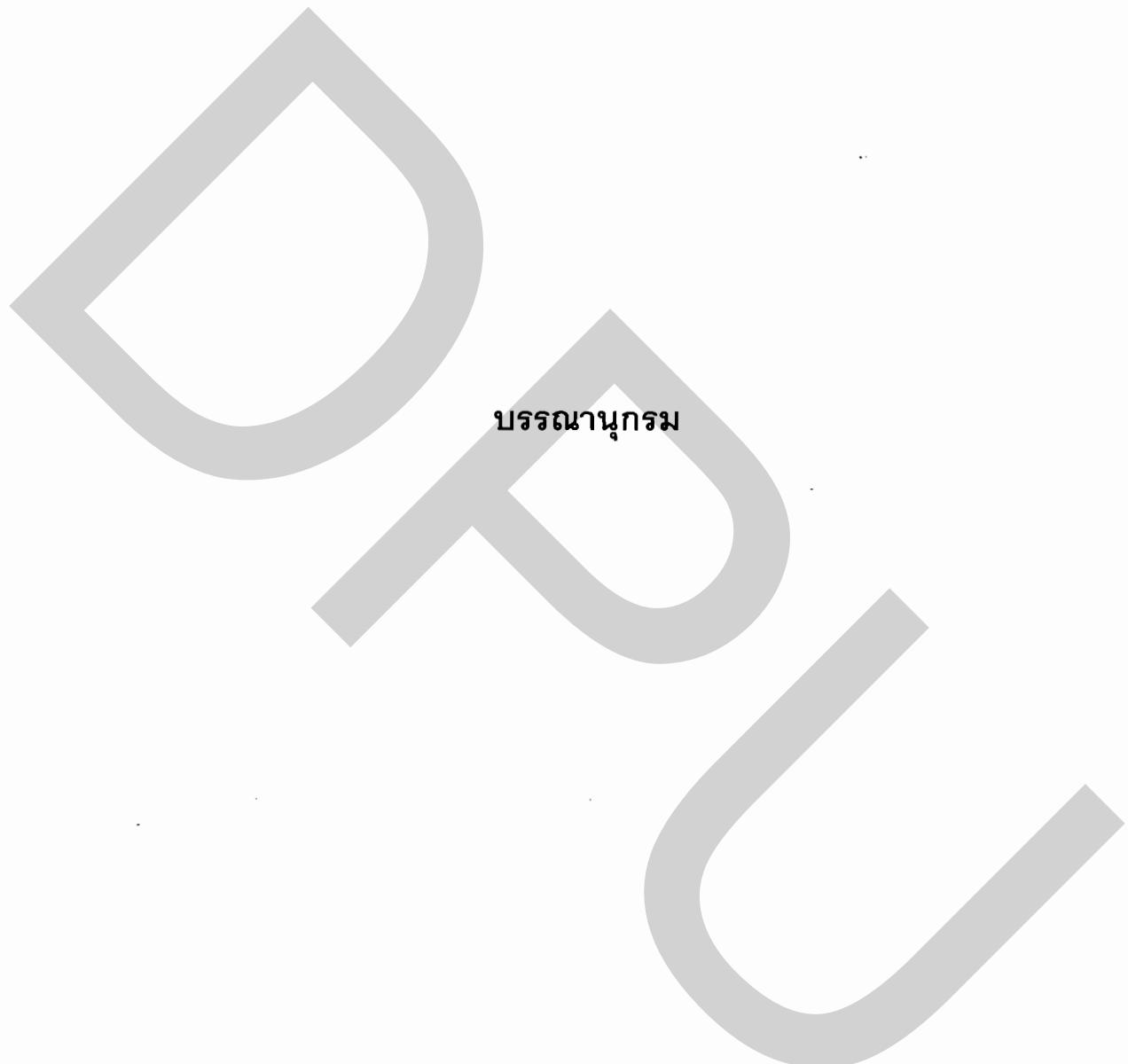
3) การพิจารณาคดีของศาล การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะมีศาลเป็นผู้พิจารณาพิพากษาคดีกับผู้กระทำการผิดในปัจจุบันนี้การดำเนินคดีอาญาในชั้นพิจารณาคดีของศาลมีอยู่ในอำนาจของศาลยุติธรรมที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาตามกฎหมายอื่นด้วย บางครั้งในการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่เกี่ยวกับแรงงานอาจจะขาดความรู้ ความเข้าใจในคดีแรงงานพอเพราะศาลมีอำนาจนั้นมิใช่ศาลชำนาญพิเศษเช่นเดียวกับศาลแรงงานทำให้เกิดความไม่เหมาะสมกับการลงโทษผู้กระทำการผิดทางอาญาในคดีแรงงาน จึงเกิดปัญหานในการบังคับใช้โทษทางอาญาได้ ดังนั้นควรที่จะให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาคดีอาญาในคดีแรงงานแทนศาลยุติธรรมด้วยเหตุผลเพรัวว่า

ก) ศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษมีความรู้ทางด้านแรงงานโดยเฉพาะก็จะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรมอย่างเต็มที่

ข) เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการพิจารณาคดี เพราะศาลแรงงานจะให้ระยะเวลาการพิจารณาคดีเร็วกว่าศาลยุติธรรม

ค) เพื่อความเหมาะสมกับการลงโทษผู้กระทำการผิดในคดีอาญาเพราะศาลแรงงานจะทราบถึงเจตนาหมายของการลงโทษทางอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ง) ศาลแรงงานควรจะมีอำนาจพิจารณาคดีได้อย่างเต็มรูปแบบทั้งในส่วนเพ่งและ บทกำหนดโทษทางอาญาด้วย



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษตรสันต์ วิลาวรรณ. การดำเนินคดีในศาลแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : แสวงสุทธิการพิมพ์, 2537.

เกษตรสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญาณ จำกัด, 2542.

เกียรติฯ วัจนะสวัสดิ์. คำอธิบายกฎหมายอาญาภาค 1. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

ทวีเกียรติ มีนาภินชฐ. ประมวลกฎหมายอาญา แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2540 ฉบับอ้างอิง.
พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด, 2540.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์, เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชากฎหมายแรงงานและ
การประกันสังคม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารทางวิชาการคณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (กฎหมายแรงงาน). พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

นิคม จันทร์วิทูร. แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาม
สังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2515.

นิคม จันทร์วิทูร. กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

นิคม จันทร์วิทูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 1
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิคม จันทร์วิทูร. แรงงานไทย 35 ปี บนเส้นทางการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย.
พิมพ์ครั้งแรก กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกอ.), 2544.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชา
เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร:
ฝ่ายการพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2528.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช สาขาวิชานิติศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมาย
แรงงานหน่วยที่ 1-6 พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมราช, 2544.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช สาขาวิชานิติศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมาย
แรงงานหน่วยที่ 7-15 พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมราช, 2544.

รุ่งโรจน์ รีบึงวงศ์. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับใช้งาน.
กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2544.

วิจิตร พุ่งลดดา. ย่อกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5 (แก้ไขปรับปรุงใหม่)
กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2534.

วิชัย โถสุวรรณจินดา, กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด.
วิชัย ลิมະเชตดี. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2535. พิมพ์ครั้งแรก กรุงเทพมหานคร :
บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2535.

วิสิทธิ์ ใจน์พจนรัตน์. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
วิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.

สมพร พรหมพิทาธร. คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.
กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2541.

สุดาศรี วงศ์. คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา,
2543.

หยุด แสงอุทัย. กฎหมายอาญาภาค 1. พิมพ์ครั้งที่ 14, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.

วารสาร

แสง บุญเฉลิมวิภาส. “แนวความคิดเกี่ยวกับดุลพินิจในการลงโทษ”. รวมบทความทาง

วิชาการในโอกาสครบรอบ 34 ปี ศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์

(เมษายน 2534) : 195 – 204.

นิตยา นวลกระจ่าง. ความรับผิดทางอาญา “วารสาร แรงงานสัมพันธ์”.

(ฉบับแรก 2542) : 16-17.

กฎหมาย

ประมวลกฎหมายอาญา

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522.

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระธรรมนูญศาลยุติธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

พระราชบัญญัติกำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานต่อไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยนายจ้างที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ไม่ใช้บังคับ

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานปกติ และงานที่อาจเป็นอันตราย

ต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยอัตราชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงาน

ในวันหยุด

กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานที่ไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุด

ตามประเพณี

กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ของลูกจ้าง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า

สิบแปดปีทำ

กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานที่กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจาก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนด

กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานผ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน

กฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ไม่ให้บังคับ

กฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานประมงทะเล

กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือทะเล

กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานขนส่งทางบก

จะเป็นกฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญา และการเบริญเทียน

ผู้กระทำการผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 158/2541 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน

ภาษาอังกฤษ

Books

D.J.B. Hewkins. **Punishment and Moral Responsibility in Theories of Punishment**
 edited by Stanley E Group. Indiana University Press, 1971.

Edmund Peter Pincoffs. **The Rationel of Legal Punishment** Humanities. Press.
 New York : 2966.

Gifis, Steven. H. **Law Dictionary**. Second Edition Barron's Educational Series,
 Inc, 1984.

Healard. Hilde Elin. **Child Labour in Thailand**, February 28. 1995.
 (Unpublished material)

Nikom Chandravitoon. **"Employment in Thailand"**. n.p.,n.d.

Nikom Chandravitoon. **"Labour in Thailand"** n.p.,n.d. (Mimeographed)

The Japan Institute of Labour. **Japan Labor Bulletin**. Japan Institute of
 Labour. Oct 1995.

Laws

Children and Young persons (Employment) Act 1966 (Revised – 1988) Act 350.
 Malaysia.

Employment Act 1955 Act (Revised-1981), Malaysia.

Labour Standard Law (Law No. 49 of April 7, 1947) Japan.

The Employment Act (Chapter 122 , 1970 Revised Edition), As Amended, Singapore.

The Employment Act (Chapter 122,), The Employment (Female workers)
 Regulations,1985 , Singapore

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายสมศักดิ์ พุ่มประยูร
การศึกษา	ประถมศึกษาปีที่ 6 (ปวช.) ช่างเครื่องยนต์ จากโรงเรียนช่างกลนนทบุรี ปริญญาตรีนิติศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	บริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด บริษัท ironpueang จำกัด ณ ประเทศไทยรังสิต บริษัท ไทยเมล่อนโปรดิวสเตอร์ จำกัด
อาชีพ	หน้าที่ความ สำนักงานสมศักดิ์ พุ่มประยูรหน้าความ
กรรมการ	คณะกรรมการอธิการพิจารณาแก้ไขกฎหมายแรงงาน ในคณะกรรมการอธิการการแรงงาน สภาพัฒนราษฎร กรรมการวิสามัญ สภาพัฒนราษฎร