

บทที่ 1

บทนำ

สภาพการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันโดยทั่วไป

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายแรงงานในส่วนที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ โดยนายจ้างลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ทั้งนี้ นายจ้างจะมีส่วนของหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นส่วนมาก ในขณะที่ลูกจ้างจะมีส่วนของสิทธิมากกว่า และรัฐมีบทบาทเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย ซึ่งบทบาทและความเกี่ยวข้องของบุคคลทั้ง 3 ฝ่ายนี้ล้วนเป็นไปภายใต้วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานที่มุ่งให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เนื่องจากในการทำงานของนายจ้างและลูกจ้างจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นทั้งผู้ใช้และผู้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน นายจ้างให้ค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างเพื่อที่จะได้รับค่าจ้างตอบแทน อย่างไรก็ตามในการทำงานย่อมมีปัญหาที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นฝ่ายรัฐจึงต้องมีบทบาทเป็นตัวกลางเข้าดูแลให้การทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปอย่างราบรื่น โดยมุ่งถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้างที่ต้องทำงานร่วมกันต่อไป แม้ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมายก็ควรบังคับผู้ฝ่าฝืนโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายเป็นสำคัญ โดยบังคับเพื่อให้ นายจ้าง เชิดทลายแต่ขณะเดียวกันก็ยอมรับข้อกฎหมายและรู้สึกถึงหน้าที่ซึ่งตนควรปฏิบัติ และสุดท้ายมีความรับผิดชอบหรือสำนึกที่จะปฏิบัติตามกฎหมายด้วยตนเอง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้น ในเรื่องการคุ้มครองแรงงานมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เป็นหลัก คือ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ในรูปของประกาศกระทรวง ได้แก่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน 15 ฉบับ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน 2 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งในแต่ละเรื่องจะมีทั้งส่วนเนื้อหาที่เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างและลูกจ้าง โดยในส่วนของความรับผิดชอบซึ่งก็คือบทลงโทษนั้นเป็นทั้งการลงโทษผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กฎหมายและเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของรัฐในการดูแลบังคับใช้กฎหมายให้เกิดประสิทธิผลได้วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน

ส่วนของความรับผิดชอบหรือบทลงโทษของกฎหมายแรงงานแต่ละเรื่องนั้น จะมีทั้งโทษปรับ หรือโทษจำคุก หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งเป็นโทษในกฎหมายอาญามีลักษณะบังคับเอากับทรัพย์สิน หรือเสรีภาพ หรือทั้งทรัพย์สินและเสรีภาพ โดยในกรณีประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องต่าง ๆ นั้น กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออกโดยอาศัยอำนาจ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งได้วางบทกำหนดโทษไว้ด้วย มีทั้งโทษจำคุก ปรับ ทั้งจำและปรับ และยังได้กำหนดให้มีคณะกรรมการเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าปรับ โดยในกรณีที่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายยอมรับสารภาพและยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณาเปรียบเทียบ และได้ชำระค่าปรับในเวลาต่อมา ก็ถือว่าผู้ฝ่าฝืนได้รับการลงโทษเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ผู้ฝ่าฝืนยังสามารถดำเนินกิจการของตนได้ตลอดเวลาที่ถูกค่าเนนคดีเปรียบเทียบและภายหลังที่คดีเสร็จสิ้น เนื่องจากไม่มีการบังคับลงโทษเอากับเสรีภาพของผู้กระทำผิด เช่น โทษจำคุกที่จะมีผลให้ผู้กระทำผิดสิ้นเสรีภาพไม่อาจดำเนินกิจการของตนได้ ซึ่งอาจมีผลถึงขนาดต้องปิดกิจการและลูกจ้างไม่มีงานทำต่อไป

ปัญหาจากการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในปัจจุบันมีสถานประกอบทั้งภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ชนสงเคราะห์ และบริการ และเกษตรกรรมในส่วนของกิจการประมงทะเล ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับต่าง ๆ มีเนื้อหาทั่ว ๆ ไปเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับสภาพการทำงานของผู้จ้าง โดยนายจ้างผู้จ้างมีสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบตามกฎหมาย กรณีมีการฝ่าฝืนกฎหมาย ผู้ฝ่าฝืนจะมีความรับผิดชอบตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 8 ซึ่งวางบทลงโทษในลักษณะโทษทางอาญา ได้แก่ ปรับ จำคุก ทั้งจำและปรับ ซึ่งในความรู้สึกของบุคคลทั่วไปจะรู้สึกว่าการถูกดำเนินคดีอาญาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในศาล และการรับโทษทางอาญาเป็นเรื่องรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นโทษจำคุกซึ่งเป็นการจำกัดเสรีภาพของบุคคล ในกรณีนายจ้างถูกลงโทษจำคุก หากไม่มีผู้กระทำการแทนก็อาจถึงขนาดต้องเลิกประกอบกิจการ ซึ่งมีผลถึงผู้จ้างต้องไม่ทำงานทำเป็นทอด ๆ ไป หรือแม้จะมีผู้กระทำการแทน นายจ้างผู้ถูกจำคุกก็คงมีความรู้สึกต่อต้านรัฐซึ่งเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายและอาจมีความรู้สึกด้านลบกับผู้จ้างซึ่งเป็นพยานในการดำเนินคดี ผลที่ตามมาก็คือ จะไม่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ 3 ฝ่ายซึ่งเป็นกลไกในการบังคับกฎหมายแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำดังเช่นปัจจุบันนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อถึงการประกอบกิจการของนายจ้าง นายจ้างส่วนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นผู้ประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง นอกจากต้องแข่งขันกับธุรกิจขนาดใหญ่แล้วยังต้องประสบปัญหาทางการเงินตามสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ เป็นผลให้นายจ้างเหล่านี้มีความสามารถในการจัดทำมาตรฐานขั้นต่ำทางแรงงานตามกฎหมายได้ต่ำลงตามกันด้วย ดังนั้นจะมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานอื่น ๆ มากขึ้น ถ้าฝ่ายรัฐผู้บังคับใช้กฎหมายจะดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายทางศาล ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการร้องทุกข์กล่าวโทษฟ้องศาล ดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาล จนมีคำพิพากษาถึงที่สุด จะต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมากและอาจมีคำพิพากษาจำคุก ผลที่สุดจะก่อความเสียหายแก่ทั้งตัวนายจ้างเอง ลูกจ้าง และส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม

เมื่อพิจารณาประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 แล้ว จะพบทางออกในการดำเนินการดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วยวิธีการที่ให้ความรู้สิทธิแก่แรงงานว่าควรดำเนินการดำเนินคดีทางศาล โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 12 กำหนดให้มีคณะกรรมการเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบปรับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งเป็นการดำเนินการภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และคณะกรรมการฯ มีอำนาจในการลงโทษปรับเท่านั้น โดยผู้ฝ่าฝืนกฎหมายขอรับสารภาพผิดและยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบเมื่อคณะกรรมการพิจารณาจำนวนค่าปรับแล้วผู้ฝ่าฝืนกฎหมายชำระค่าปรับครบถ้วนก็เสร็จสิ้นคดี เสียเวลาและค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการดำเนินคดีทางศาล และที่สำคัญหากเป็นความผิดที่คณะกรรมการฯ รับเปรียบเทียบ คณะกรรมการฯ ก็จะลงโทษแค่เฉพาะโทษปรับเท่านั้น ไม่มีการลงโทษจำคุกซึ่งจะสร้างความเสียหายอย่างมาก และตัวนายจ้างผู้ฝ่าฝืนกฎหมายยังคงประกอบกิจการได้ตามปกติ ทั้งในระหว่างถูกดำเนินคดีและเมื่อคดีเสร็จสิ้นแล้ว อีกทั้งในระหว่างถูกดำเนินคดีนายจ้างยังมีโอกาสได้ปรึกษาปัญหาในการประกอบกิจการกับพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับคำแนะนำทางกฎหมายที่ถูกต้อง เป็นโอกาสทางหนึ่งที่ฝ่ายรัฐจะได้ให้คำแนะนำแก่นายจ้างในพฤติการณ์ที่นายจ้างจะยอมรับและปฏิบัติตามโดยมิได้รู้สึกต่อต้านว่าถูกฝ่ายรัฐบังคับด้วยวิธีการรุนแรงจนเกินไป

วัตถุประสงค์ของการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่ว่าด้วยบทลงโทษนั้น เป็นไปตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 8 โดยนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งโทษปรับหรือโทษจำคุก เป็นลักษณะโทษทางกฎหมายอาญา จึงกล่าวได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนบทลงโทษมีลักษณะเป็นกฎหมายอาญา การลงโทษบุคคลในทางกฎหมายอาญานั้น จะมีขึ้นต่อเมื่อบุคคลกระทำความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติและกฎหมายได้กำหนดบทลงโทษไว้สำหรับการกระทำผิดนั้นด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ในการลงโทษแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายแต่ละเรื่องแต่ละฉบับ

กฎหมายอาญาซึ่งบังคับใช้ เป็นหลักในขณะนี้ คือประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งมีบทลงโทษอยู่ 5 ประเภทตามมาตรา 18 ได้แก่ ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ ริบทรัพย์สิน โดยโทษจำคุก และปรับเป็นโทษที่กำหนดไว้สำหรับผู้กระทำความผิด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่นกัน ในส่วนของโทษจำคุกนั้นผู้มีอำนาจพิจารณาหรือมีคำสั่งลงโทษได้คือศาลเท่านั้น แต่ในส่วนของโทษปรับนั้น นอกเหนือจากศาลจะมีอำนาจลงโทษแล้วกฎหมายยังกำหนดผู้มีอำนาจพิจารณาเปรียบเทียบปรับไว้อีกตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 และเมื่อผู้กระทำความผิดชำระค่าปรับครบถ้วนแล้วจะมีผลให้คดีอาญาเลิกกัน เป็นการประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่ายทั้งฝ่ายผู้กระทำความผิดและฝ่ายรัฐ ทั้งนี้การเปรียบเทียบปรับโดยผู้มีอำนาจทั้งในกรณีความผิดอาญาและความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต่างก็มีวัตถุประสงค์ใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับกรณีความผิดอาญา
ทั่ว ๆ ไป

การลงโทษผู้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญาทั่ว ๆ ไป ไม่ว่าจะเป็นโทษประเภทใดก็ตาม จะเป็นการลงโทษภายใต้วัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ การลงโทษเพื่อปราบปรามอาชญากรรม การลงโทษเพื่อป้องกันสังคม การลงโทษเพื่อแก้ไขผู้กระทำความผิด และการลงโทษเพื่อตอบแทนและชดใช้

ในปัจจุบันวัตถุประสงค์หลักในการลงโทษผู้กระทำความผิดกฎหมายอาญา จะเน้นการลงโทษเพื่อแก้ไขผู้กระทำความผิดเป็นหลัก โดยมีมุ่งที่จะอบรมเปลี่ยนแปลงผู้กระทำความผิดให้เป็นคนดีของสังคมต่อไป ซึ่งเป็นการให้โอกาสแก่ผู้กระทำความผิดที่จะได้อยู่ร่วมในสังคมในอนาคต และนอกจากวัตถุประสงค์หลักแล้วการลงโทษยังแฝงวัตถุประสงค์เพื่อปราบปรามอาชญากรรม และเพื่อป้องกันสังคมไปด้วยพร้อมกัน แต่ในส่วนวัตถุประสงค์ลงโทษเพื่อตอบแทนและชดใช้ ซึ่งมุ่งที่จะแก้แค้นผู้กระทำความผิดและทดแทนให้ผู้เสียหายจากการกระทำผิดนั้น ปัจจุบันไม่เป็นที่ยอมรับแล้วเนื่องจากมิได้มุ่งหมายเพื่อผลที่ดีในอนาคต

กรณีโทษปรับสำหรับการกระทำความผิดกฎหมายอาญาตามที่บัญญัติไว้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 นั้น ในกรณีความผิด

ตามประมวลกฎหมายอาญา ได้บัญญัติความผิดที่ปรับได้และผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับไว้ใน มาตรา 37 (1) - (3) ซึ่งเป็นความผิดที่ล้วนมีอัตราโทษไม่สูงและมีโทษปรับรวมอยู่ด้วย หรือมีแต่โทษปรับเพียงอย่างเดียว เช่น ความผิดลงโทษ และผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับก็ได้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตัวแทนของฝ่ายรัฐซึ่งมีบทบาทในการดำเนินคดีก่อนหน้าจะถึงขั้นตอนการดำเนินคดีในชั้นศาล เช่น พนักงานสอบสวน เมื่อผู้กระทำความผิดชำระค่าปรับแล้วคดีอาญาเป็นอันเลิกกัน ดังนั้นการเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญาทั่ว ๆ ไป จะมีขึ้นได้ในช่วงเวลาก่อนที่จะมีการดำเนินคดีในชั้นศาล ซึ่งเป็นการตัดตอนคดีให้เสร็จสิ้นไปก่อนถึงขั้นตอนในศาลที่ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก เช่น ผู้กระทำความผิดต้องเสียค่าทนาย ค่าเดินทางไปศาล ฝ่ายรัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับบุคลากรให้พอเพียงกับคดีในศาล การเปรียบเทียบปรับจึงประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย ผู้กระทำความผิดไม่เสียประวัติมีชื่อปรากฏเป็นผู้กระทำความผิดในคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล และที่สำคัญผู้กระทำความผิดยังสามารถใช้ชีวิตประจำวันไปตามปกติได้ และจะไม่ถูกจำกัดเสรีภาพดังเช่นโทษจำคุก ตลอดจนเป็นการลงโทษที่ให้โอกาสแก่ผู้กระทำความผิดที่จะได้อยู่ร่วมในสังคม มีโอกาสที่จะแก้ไขปรับปรุงตนได้ง่ายเพราะยังมีใช้ผู้กระทำความผิดที่ต้องรับโทษจำคุกซึ่งสังคมมีแนวโน้มจะไม่ยอมรับเท่าที่ควร

2. วัตถุประสงค์การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับกรณีความผิดตาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น เป็นการปรับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 เช่นกัน แต่เป็นกรณีตามมาตรา 37 (4) ในคดีซึ่งเปรียบเทียบได้ตามกฎหมายอื่น และเมื่อผู้กระทำความผิดชำระค่าปรับแล้วจะมีผลให้คดีเลิกกันดังเช่นกรณีอื่น ๆ ในกรณีเป็นการเปรียบเทียบปรับตามกฎหมายอื่นเช่นนี้จะต้องพิจารณาร่วมกับบทบัญญัติตามกฎหมายอื่นด้วย ซึ่งการเปรียบเทียบปรับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิการสูงสุดหรือผู้แทนเป็นผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ โดสคณะกรรมการมีอำนาจเปรียบเทียบนายจ้าง

และลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองหมื่นบาท ตามข้อ 8 ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับเดี๋ยวก่อน

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2515 มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสมและแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดอง และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้าง ต่างให้และได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีการกระจายรายได้ระหว่างกลุ่มชน เป็นรากฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เมื่อวัตถุประสงค์ของกฎหมายเป็นไปเพื่อความสมัคคีสามัคคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกฎหมายได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานซึ่งหากมีการปฏิบัติตามทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็จะได้รับประโยชน์ที่ร่วมกัน คือลูกจ้างจะทำงานภายใต้สภาพการทำงานที่ดี ทำงานได้เต็มที่และนายจ้างก็จะได้รับผลงานที่ดีจากการทำงานนั้น ดังนั้นเมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งมีโทษตามกฎหมาย ควรลงโทษจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขผู้กระทำความผิดโดยให้โอกาสผู้ฝ่าฝืนที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นการลงโทษให้รู้ว่าได้ปฏิบัติไม่ถูกต้องและหวังจะให้ผู้ฝ่าฝืนแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายไม่ถึงขนาดลงโทษเพื่อปราบปรามอาชญากรรม เพราะผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิใช่อาชญากรดังเช่นผู้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และเมื่อพิจารณาพร้อมกับเหตุผลที่ว่านายจ้างและลูกจ้างต้องทำงานร่วมกันต่อไปในอนาคตการลงโทษจึงเป็นไปโดยมุ่งหวังให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันต่อไปภายใต้สภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ดีขึ้นเป็นประโยชน์ต่อกันมากขึ้น

การเปรียบเทียบปรับของคณะกรรมการเปรียบเทียบตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 นั้น จะมีขึ้นได้เมื่อผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพตามข้อที่ถูกกล่าวหาและยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบซึ่งเป็นขั้นตอนก่อนถึงขั้นศาล เป็นการดำเนินคดีภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยคณะกรรมการฯ

มีอำนาจลงโทษได้เฉพาะโทษปรับเท่านั้น ดังนั้นถ้าผู้ฝ่าฝืนกฎหมายยอมรับสารภาพ และยินยอมให้มีการเปรียบเทียบ และชำระค่าปรับตามที่คณะกรรมการฯ พิจารณา เปรียบเทียบคดีก็เป็นอันเลิกกันอย่างรวดเร็วประหยัดทั้งเวลาที่ไม่ต้องดำเนินคดี ในชั้นศาล และประหยัดทั้งค่าใช้จ่ายไปตามกันด้วย และที่สำคัญจะไม่มี การลงโทษจำคุก ซึ่งจะก่อความเสียหายให้ตัวผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย โดยเฉพาะกรณีผู้ฝ่าฝืน เป็นฝ่ายนายจ้าง ก็ยังสามารถดำเนินกิจการได้ทั้งในระหว่างการดำเนินคดี และภายหลังการดำเนินคดี ตลอดจนไม่เสียประวัติ และในระหว่างการดำเนินคดี ยังมีโอกาสได้รับการชี้แจงและคำแนะนำในเรื่องการแก้ไขสภาพการจ้างให้ ถูกต้องจากเจ้าหน้าที่ เมื่อนายจ้างได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องและได้รับโอกาสให้ แก้ไขปรับปรุงสภาพการจ้างในสถานประกอบการของตนแล้ว เชื่อได้ว่านายจ้าง ส่วนมากที่ถูกดำเนินคดีจะมีความสำนึกใจที่แก้ไขปรับปรุงสภาพการจ้างให้ถูก ต้องตามกฎหมาย ทั้งยังเป็นวิธีการลงโทษที่สังคยไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีหรือค่อนข้างดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หนึ่งของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการบริหาร กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายนั่นเอง

**การฝ่าฝืนกฎหมายที่สามารถดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับตามประกาศของคณะ
ปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515**

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 ได้กำหนดเกี่ยวกับคณะกรรมการเปรียบเทียบและความผิดที่คณะกรรมการจะมีอำนาจพิจารณาเปรียบเทียบ ดังนี้ เมื่อมีการกระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ให้คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน (อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน) อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน (อัยการสูงสุดหรือผู้แทนในปัจจุบัน) มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้

ดังนั้น การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 จึงต้องเป็นการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ แต่เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 มีลักษณะเป็น

กฎหมายแม่บทที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไว้ และได้ให้
กระทรวงมหาดไทยหรือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน มีอำนาจ
กำหนดการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ซึ่งปัจจุบันกระทรวงมหาดไทย และกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม ได้อาศัยอำนาจตามข้อ 2 ออกกฎหมายเกี่ยวกับ
การคุ้มครองแรงงานในรูปของประกาศกระทรวงฉบับต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน
ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 (ปัจจุบันมีการแก้ไข
ถึงฉบับที่ 14)
2. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่อาจเป็น
อันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515
3. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับ
สุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515
4. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานและสถานที่ใน
การทำงานของเด็ก ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2533
5. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล
ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536
6. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า
เดินทะเล ลงวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2538
7. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 12 กันยายน
พ.ศ. 2539
8. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร
ลงวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2519

9. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม
ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2519
10. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม
(สารเคมี) ลงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2520
11. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ลงวันที่ 8 มีนาคม
พ.ศ. 2522
12. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม
(ประดาน้ำ) ลงวันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2523
13. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยลิฟท์
ขนส่งวัสดุชั่วคราว ลงวันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2524
14. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยนั่งร้าน
ลงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2525
15. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยเขต
ก่อสร้าง ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2528
16. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปืนจั่น
ลงวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2530
17. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตกเสาเข็ม
ลงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2531

18. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อับอากาศ
ลงวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2533
19. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย
ลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2534
20. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจาก
การตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย
ลงวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2534
21. ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ
เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 21
พฤศจิกายน พ.ศ. 2534
22. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2538
23. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31
มีนาคม พ.ศ. 2540

ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทยและประกาศกระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคมฉบับต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ถือว่าเป็นกฎหมายคุ้มครอง
แรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันนี้

ประโยชน์ของการศึกษาการดำเนินงานคดีเปรียบเทียบ

การศึกษาการดำเนินงานคดีเปรียบเทียบผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยคณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่
103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อให้รู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ที่ทำให้มีการดำเนินคดีเปรียบเทียบผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 2. เพื่อให้รู้และเข้าใจว่าการดำเนินคดีเปรียบเทียบมีผลในการส่งเสริมการบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ที่มุ่งให้มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องเหมาะสม
 3. เพื่อให้เข้าใจขั้นตอนในการดำเนินคดีเปรียบเทียบ
 4. เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาวะที่แท้จริงในการดำเนินคดีเปรียบเทียบในปัจจุบัน
 5. เพื่อให้รู้สภาพปัญหาในการดำเนินคดีเปรียบเทียบ
 6. เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินคดีเปรียบเทียบให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินคดีอย่างแท้จริง
 7. เพื่อให้มีการดำเนินคดีเปรียบเทียบอย่างมีประสิทธิภาพ
- ต่อไป

บทที่ 2

การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ภายใต้วัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ต้องการให้มีการใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสม และแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ด้วยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ฝ่ายรัฐโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้ดูแลบังคับใช้กฎหมายจึงต้องบริหารกฎหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ที่ต้องการให้เกิดความเข้าใจและสามัคคีซึ่งกันและกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ การบริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจควรจะต้องใช้วิธีการที่นุ่มนวลให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความสมัครใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย มิใช่บังคับให้ปฏิบัติด้วยวิธีการรุนแรงซึ่งจะแฝงความรู้สึกต่อต้านมิใช่วิธีการที่จะสร้างความสามัคคีปรองดองต่อกัน อย่างไรก็ตามในสังคมทุนนิยมที่ผู้ประกอบการมุ่งหวังผลกำไรสูงสุด ย่อมเกิดปัญหาความเอาเปรียบเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างเพื่อลดต้นทุนการผลิตตามมาอย่างแน่นอน ดังนั้นฝ่ายรัฐซึ่งเป็นผู้ดูแลบังคับใช้กฎหมายจึงต้องมีวิธีการในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่จะให้การให้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสม คือมีทั้งการป้องกันโดยให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ตรวจสอบดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายให้คำแนะนำให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติไม่ถูกต้อง และสุดท้ายคือการลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายภายใต้ความมุ่งหวังที่จะให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติในอนาคต

ในปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้บริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงานตั้งแต่ให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องโดยการจัดอบรมกฎหมายเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนกฎหมาย ตรวจแรงงานตามสถานประกอบการเพื่อดูผลการปฏิบัติที่แท้จริง และหากพบการฝ่าฝืนกฎหมายก็อาจให้โอกาสแก้ไขโดยยังไม่ลงโทษผู้ฝ่าฝืน โดยพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้พบการฝ่าฝืนอาจออกคำเตือนให้ผู้ฝ่าฝืนแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องในระยะเวลาหนึ่งและสุดท้ายคือการลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายด้วยการดำเนินคดี โดยอาจแบ่งขั้นตอนการบังคับใช้กฎหมายและผลของการบังคับใช้ในปัจจุบันได้ดังนี้

การตรวจแรงงาน

1. ความหมายและวัตถุประสงค์

การตรวจแรงงานคือ การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจในสถานประกอบการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดรวมถึงการได้รับสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง ตลอดทั้งความปลอดภัยในการทำงานที่ลูกจ้างพึงได้รับในขณะที่ปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง

การตรวจแรงงานเป็นงานที่สำคัญยิ่งสำหรับนโยบายของชาติที่จะส่งเสริมและพัฒนาการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในวงการแรงงาน ลักษณะของงานประกอบด้วยหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ

1. การช่วยเหลือ เพื่อช่วยให้ลูกจ้างและนายจ้างได้รู้และเข้าใจความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมายและการนำข้อบัญญัติของกฎหมายไปใช้

2. การบังคับใช้กฎหมาย เพื่อตรวจสอบให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายโดยถูกต้องหากพบการกระทำผิดหรือการฝ่าฝืนกฎหมายก็ดำเนินการตามความเหมาะสม

3. การศึกษาข้อเท็จจริง เพื่อรวบรวมสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายตลอดจนกฎ คำสั่ง ระเบียบและมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ ในอันที่จะหาแนวทางเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ปัจจุบันนี้ลูกจ้างเข้าใจและเห็นความสำคัญของการตรวจแรงงานมากขึ้น ส่วนนายจ้างก็มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการแนะนำแนวปฏิบัติในส่วนของกฎหมายแรงงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์จากการบริหารกฎหมายได้ทั่วถึง นายจ้างตระหนักดีว่าหากปฏิบัติตามมาตรฐานที่ได้รับคำแนะนำแล้วสภาพการทำงานภายในสถานประกอบการจะดีขึ้น ซึ่งหมายถึงการเพิ่มผลผลิตโดยที่ลูกจ้างทำงานเต็มที่ภายในเวลาที่ถูกต้องและสถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะอนามัย

ประโยชน์ที่นายจ้างและลูกจ้างได้รับก็เป็นประโยชน์ของสังคมโดยรวมด้วย เพราะเป็นการเพิ่มผลผลิต เป็นการส่งเสริมสันติสุขในวงการอุตสาหกรรม และเป็นการพัฒนาความเป็นอยู่ของสังคมให้ดีขึ้น

2. พนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานเจ้าหน้าที่แต่งตั้งโดย คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ที่ 146/2537, 147/2537 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2537 ซึ่งอาศัยอำนาจตามข้อ 5 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เพื่อบริหาร ส่งเสริม หรือบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยแบ่งขอบเขตของอำนาจหน้าที่ออกเป็นระดับประเทศ(ทั่วราชอาณาจักร) ระดับจังหวัด และกรุงเทพมหานครซึ่งแบ่งเป็นเขตพื้นที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจตราสอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงรวมทั้งให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้เป็นไปตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ถ้าผู้ใดขัดขืนถือว่าเป็นความผิดฐานขัดขวางเจ้าพนักงานหรือขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน แล้วแต่กรณี

2.1 อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในท้องที่ใดย่อมมีอำนาจในการปฏิบัติงานตรวจแรงงานในสถานประกอบการในท้องที่นั้น

อำนาจดังกล่าวจำแนกได้ดังนี้ คือ

2.1.1 มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อดำเนินการตรวจสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อม และสอบถามข้อเท็จจริงจากลูกจ้างและนายจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงาน

2.1.2 มีอำนาจเรียกเจ้าของ ผู้จัดการ สมุหบัญชี ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อกฎหมาย และข้อปฏิบัติตามกฎหมาย

2.1.3 มีอำนาจสั่งเจ้าของ ผู้จัดการ สมุหบัญชี ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารเกี่ยวกับการทำงานเพื่อตรวจสอบ

2.1.4 มีอำนาจออกค่าเดือนแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย
เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งกำหนดระยะเวลา
เวลาตามค่าเดือนเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้อง

2.2 หน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

2.2.1 เชื่อมและตรวจแรงงานในสถานประกอบการ
และสถานที่ทำงานเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ
คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ โดยเคร่งครัด

2.2.2 ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง
และลูกจ้างโดยการให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทภายใต้กฎหมาย
ของแต่ละฝ่าย

2.2.3 ตรวจสอบทะเบียนเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้อง
กับการบริหารกฎหมายแรงงาน เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ฯลฯ
ทะเบียนลงเวลาทำงาน เป็นต้น

2.2.4 ตรวจการคำนวณค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ
ที่เป็นตัวเงิน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างถูกต้องตามประกาศอัตราค่าจ้างฉบับ
ปัจจุบัน

2.2.5 สอบปากคำลูกจ้างที่บ้านของลูกจ้างหรือที่
สถานที่ทำงานตามที่ลูกจ้างสะดวก เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงด้านแรงงานมากที่สุด

2.2.6 แนะนำนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม
และเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของกฎหมาย คำสั่ง กฎ และระเบียบแรงงานต่าง ๆ

2.2.7 รายงานการตรวจแรงงานที่ถูกต้องและสมบูรณ์

2.2.8 รวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำที่ฝ่าฝืน
กฎหมาย คำสั่ง กฎ และระเบียบแรงงานต่าง ๆ เพื่อเสนอดำเนินคดีหรือเพื่อ
การสอบสวนหรืออื่น ๆ

2.2.9 ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์การอื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้อง

2.2.10 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง เวลาทำงาน และ
อื่น ๆ เพื่อประโยชน์ทางการรวบรวมสถิติหรือทางวิชาการ

2.2.11 รายงานการกระทำผิดอื่น นอกเหนือจากกฎหมาย
คำสั่ง กฎ ระเบียบ และมาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน
และสภาพแวดล้อมเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

3. ประเภทการตรวจแรงงาน

ความระบือบกระกรวมหาดโทษว่าด้วยการตรวจสถานประกอบ
การและการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ
ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 พ.ศ. 2535 ข้อ 6 และ ข้อ
7 กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสถานประกอบการฯ เพื่อให้
คำแนะนำ ตักเตือนแก่นายจ้าง และดำเนินการตรวจติดตามผลในกรณีที่นายจ้าง
ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และตามความในข้อ 8 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามข้อ
6 ดำเนินคดีการตรวจสถานประกอบการในกรณีที่มีคำร้องว่านายจ้างปฏิบัติไม่
ถูกต้องตามกฎหมาย หรือความปรากฏต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ว่าเกิดอุบัติเหตุใน
สถานประกอบการหรือมีลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน
ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยด่วน หากมีคำร้องหรือ
ความปรากฏแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามข้อ 7 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประสานงาน
กับพนักงานเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อร่วมดำเนินการ
จากระเบียบดังกล่าวจึงสามารถแบ่งประเภทการตรวจแรงงาน
ได้ดังนี้

3.1 การตรวจแรงงานทั่วไปหรือที่เรียกว่าการตรวจปกติ

3.2 การตรวจติดตามผล จะเป็นการตรวจต่อเนื่องจากการ
ตรวจแรงงานทั่วไป ภายหลังจากที่ได้เคยให้คำแนะนำ หรือได้มีคำเตือนไว้ใน
การตรวจครั้งก่อน ซึ่งหากยังมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามและพยานหลักฐานเป็นที่
ประจักษ์แจ้งเพียงพอที่จะดำเนินคดีได้ก็สมควรที่จะดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

3.3 การตรวจตามคำร้องทุกข์ กรณีนี้จะเป็นการตรวจเมื่อมีผู้มาร้องทุกข์ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ๆ จะต้องดำเนินการสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นจากผู้มาร้องทุกข์ให้ได้ข้อเท็จจริงว่าเป็นลูกจ้างของผู้ใด นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายเรื่องอะไร พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องทำการรวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินการตามแนวปฏิบัติการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ จนถึงขั้นไม่ปฏิบัติตามคำเตือนก็ต้องดำเนินคดีต่อไป

3.4 การตรวจกรณีพิเศษ เป็นการตรวจเมื่อเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบการหรือเมื่อมีลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการสอบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่ โดยพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องไปตรวจสถานที่เกิดเหตุ บันทึกคำพยานจากผู้เห็นเหตุการณ์ บันทึกถ้อยคำ นายจ้าง ลูกจ้าง และดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนกฎหมายต่อไปตามแนวปฏิบัติการตรวจแรงงานต่อไป

กรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบการใช้แรงงานเด็กโดยไม่ขออนุญาต พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแนะนำให้นายจ้างยื่นคำขออนุญาตโดยให้เป็นหน้าที่ของพนักงาน เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้พิจารณาออกใบอนุญาต ทั้งนี้เป็นไปตามความในข้อ 9 ของระเบียบฯ

ในการตรวจแรงงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ กรมฯ ได้มีแนวนโยบายการคุ้มครองแรงงานเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2538 โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0603/6102 ลงวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2538 และหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานหญิงและเด็ก ที่ รส 0608/ว 6587 ลงวันที่ 20 กันยายน 2538

การดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องต่างๆ ในรูปของประกาศตามกระทรวงมหาดไทยและประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศ ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำสำหรับสภาพ

การจ้างและสภาพการทำงานโดยนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จัดการให้ได้มาตรฐาน
เสียเป็นส่วนมาก ถ้าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามให้ได้ตามมาตรฐานก็มีความรับผิดชอบ
กำหนดโทษในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515
ข้อ 8 ซึ่งกำหนดโทษไว้ในลักษณะโทษทางอาญา ได้แก่ จำคุกไม่เกินหกเดือน
หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ นอกเหนือจากโทษดังกล่าวซึ่งเป็น
ความรับผิดชอบทางอาญาในกรณีฝ่าฝืนข้อกำหนดกฎหมายแล้ว เนื้อหาสาระของ
การคุ้มครองแรงงานของประกาศกระทรวงมหาดไทยและประกาศกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างค่าล่วงเวลา
ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย และกำหนดจ่ายเงิน
ดังกล่าวยังแฝงไว้ด้วยความรับผิดชอบแห่งของนายจ้างด้วย เมื่อมีการทำงาน
หรือการเลิกจ้างตามเงื่อนไขของกฎหมาย นายจ้างจะมีหนี้ตามกฎหมายต้องรับ
ผิดต่อลูกจ้าง โดยลูกจ้างจะมีสิทธิเรียกร้องทางแพ่งต่อนายจ้างในหนี้นั้น ๆ

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเบื้องต้นย่อม
ก่อให้เกิดความรับผิดชอบทางอาญาขึ้นอย่างแน่นอน และถ้าเป็นกรณีเกี่ยวกับการไม่
จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และ
ค่าชดเชย ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาต่าง ๆ และเงินที่ลูกจ้างมี
สิทธิได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดแล้ว ผู้มีหน้าที่จ่ายตามกฎหมายซึ่งก็คือ
นายจ้างยังมีความรับผิดชอบทางแพ่งต้องจ่ายค่าตอบแทนหรือเงินตามกฎหมายให้
ลูกจ้างด้วย ทั้งสองกรณีนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะผู้ดูแลบังคับ
ใช้กฎหมายมีอำนาจเข้าดำเนินคดีอาญาและเข้าร่วมเกี่ยวข้องกับการดำเนินคดี
แพ่ง ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินคดีแพ่ง

ดังที่กล่าวมาแล้วว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่วาง
มาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้
เช่น ลูกจ้างต้องมีเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง
ลูกจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน ฯลฯ แต่ความ
สัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องเริ่มต้นจากสัญญาจ้างแรงงานตามประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575-586 ซึ่งมาตรา 575 วางหลักกฎหมาย

ว่าสัญญาจ้างแรงงาน คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ เมื่อพื้นฐานของสัญญาจ้างเป็นเรื่องทางแพ่งแล้ว ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกร้องทางแพ่งกับนายจ้างในหนี้ค่าตอบแทนหรือหนี้เงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ หนี้ค่าจ้าง หนี้ค่าล่วงเวลาหนี้ค่าชดเชย ฯลฯ

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55 ได้วางหลักการดำเนินคดีทางแพ่งไว้ว่า เมื่อมีข้อโต้แย้งเกิดขึ้น เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่หรือบุคคลใดตามกฎหมายแพ่ง หรือบุคคลใดจะใช้ต้องใช้สิทธิทางศาล บุคคลนั้นชอบที่จะเสนอคดีของตนต่อศาลส่วนแพ่งที่มีเขตอำนาจได้ ฯลฯ ดังนั้นเมื่อมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ผู้เกี่ยวข้องที่ประสงค์จะดำเนินคดีแพ่ง จึงต้องเป็นบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา 55 นี้ คือ เป็นนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งมีสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน และถูกโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่นั้น สิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น เป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันเองภายใต้ความชอบตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หากมีการผิดสัญญาก็ต้องฟ้องร้องบังคับกันตามสัญญาต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเรียกร้องทางแพ่งของลูกจ้างในเรื่อง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าชดเชย ซึ่งในส่วนนี้ลูกจ้างจะฟ้องเรียกร้องต่อศาลแรงงาน ซึ่งเป็นศาลที่มีเขตอำนาจเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานก็ได้ หรืออาจแต่งตั้งนิติกร กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นทนายเรียกร้องหนี้ดังกล่าวซึ่งเป็นหนี้ตามสัญญาจ้างแรงงาน และเป็นหนี้ที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย ทั้งนี้ตามความในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 6 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ มีอำนาจกระทำการเป็นทนายความดำเนินคดีให้ลูกจ้างซึ่งมีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างยากจนและคดีมีมูล ฯลฯ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงมีอำนาจเข้าร่วมเกี่ยวข้องกับคดีแพ่งตามสิทธิเรียกร้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้แต่เฉพาะหนี้ที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และลูกจ้างได้แต่งตั้งนิติกรเป็นทนายเพื่อเรียกร้องตามสิทธิ

2. การดำเนินคดีอาญา

แม้ว่าเนื้อหาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่างๆ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะมีใช้กฎหมายอาญาก็ตาม แต่ก็มีบทลงโทษดังเช่นโทษทางอาญา เมื่อจะลงโทษบุคคลด้วยโทษทางอาญา จึงต้องมีการดำเนินคดีด้วยวิธีพิจารณาความทางอาญา เพราะโทษทางอาญามีลักษณะเป็นการบังคับต่อบุคคลทางทรัพย์สิน เช่นปรับ หรือบังคับต่อเสรีภาพทางร่างกาย ชีวิต เช่นจำคุก ก่อนจะลงโทษจึงต้องพิสูจน์ให้ปราศจากข้อสงสัยว่าผู้รับโทษได้กระทำความผิดจริง ดังที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 227 บัญญัติไว้ว่า . . .อย่าพิพากษาลงโทษจนกว่าจะแน่ใจว่ามีการกระทำความผิดจริงและจำเลยเป็นผู้กระทำความผิดนั้น

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 2 ได้บัญญัติว่า บุคคลจักต้องรับโทษในทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้น ต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ในเรื่องการคุ้มครองแรงงานนั้น ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 8 ได้วางหลักกฎหมายว่า นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เป็นกฎหมายแม่บทและได้กำหนดโทษสำหรับผู้กระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่างๆ ที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่นายจ้างลูกจ้างต้องปฏิบัติ หากไม่ปฏิบัติจะถือว่าฝ่าฝืนข้อกำหนดของกฎหมายตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ดังนั้นถ้ามีนายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นผู้มีความผิดและต้องรับโทษทางอาญาตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515

การดำเนินคดีอาญาโดยทั่วไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งใช้ในการบังคับคดีอาญาในเรื่องการคุ้มครองแรงงานด้วยนั้น ตามปกติจะเริ่มต้นจากผู้เสียหายหรือผู้พบการกระทำความผิดทำกรร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนถึงกรณีความผิดที่เกิดขึ้น พนักงานสอบสวนจะทำการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อจะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ เมื่อรวบรวมพยานหลักฐานได้แล้วจะ

ส่งสำนวนให้อัยการฟ้องผู้ต้องหาเป็นจำเลยต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ในขั้นตอนการฟ้องคดีอาญานั้นทั้งพนักงานอัยการหรือผู้เสียหายหรือทั้งสองร่วมกันก็สามารถเป็นโจทก์ได้ ถ้าเป็นความผิดอาญาต่อแผ่นดินเช่นความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พนักงานอัยการสามารถฟ้องได้ทุกคดีแต่ถ้าเป็นความผิดอาญาส่วนตัวแล้ว พนักงานอัยการจะฟ้องได้เมื่อมีการสอบสวนโดยพนักงานสอบสวนเสียก่อนคดีใดที่ฟ้องร้องต่อศาลแล้วศาลจะพิจารณาพิพากษาไปตามขั้นตอนกระบวนการพิจารณา ถ้าพิจารณาว่าจำเลยมีความผิดจริงและไม่มีเหตุการล้นเกินโทษก็คงพิพากษาว่าจำเลยมีความผิดและกำหนดบทลงโทษ แต่ก่อนจะถึงขั้นตอนของศาลหรือก่อนศาลพิจารณาผู้กระทำผิดหรือผู้ต้องหาในคดีที่มีโทษปรับอาจยินยอมให้พนักงานเจ้าหน้าที่พิจารณาเปรียบเทียบปรับและเมื่อผู้กระทำผิดหรือผู้ต้องหาชำระค่าปรับครบถ้วนแล้ว คดีอาญาก็เป็นอันเลิกกันตามความในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 ซึ่งเป็นการตัดขั้นตอนพิจารณาในศาลซึ่งเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่า และผู้กระทำผิดหรือผู้ต้องหา也不需要เสียประวัติมากโดยมีชื่อเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในคำพิพากษา

การดำเนินการคดีอาญาสำหรับความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็มีขั้นตอนการดำเนินการเช่นเดียวกับความผิดอาญาอื่น ๆ คือมีทั้งการดำเนินการในชั้นศาล และการดำเนินการเปรียบเทียบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 ซึ่งอยู่ในบทของมาตรา 37 (4) ดังต่อไปนี้

2.1 กรณีร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องคดีต่อศาล

ในกรณีที่มีการพบความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ว่าจะโดยมีการร้องเรียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบ ถ้าผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำ ความผิดไม่ยอมรับสารภาพผิด หรือไม่ยินยอมให้คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 พิจารณาเปรียบเทียบปรับหรือไม่ชำระค่าปรับ นิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานในกรณีมิได้อยู่ใน กรุงเทพมหานครในฐานะตัวแทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย จะดำเนินการร้องทุกข์กล่าวโทษผู้ถูกกล่าวหาต่อพนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจใน ข้อหาฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย หรือประกาศกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม การคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งพนักงาน

สอบสวนจะรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อจะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ เมื่อรวบรวมพยานหลักฐานได้แล้วก็จะส่งสำนวนให้พนักงานอัยการ พนักงานอัยการก็จะฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ในชั้นศาลก็จะดำเนินกระบวนการพิจารณาและพิพากษาตามที่พิสูจน์ได้ต่อไป โดยการดำเนินคดีอาญาตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการในชั้นศาลเช่นนี้ ทั้งฝ่ายผู้เสียหายซึ่งก็คือรัฐโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และจำเลยผู้กระทำผิดจะต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายพอสมควร และในส่วนของจำเลยนั้นอาจต้องรับโทษจำคุกสูญเสียอิสรภาพ ไม่สามารถดำรงชีวิตประจำวันตามปกติ ไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ และเสียประวัติเสียชื่อเสียงอย่างมาก

2.2 การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ

นอกเหนือจากการดำเนินคดีอาญาโดยร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องคดีต่อศาลแล้วพนักงานเจ้าหน้าที่ยังสามารถดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ด้วยวิธีเปรียบเทียบปรับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) ได้อีกด้วย โดยมาตรา 37 (4) ได้วางหลักเกณฑ์ให้คดีอาญาเล็กน้อยได้ ในคดีซึ่งเปรียบเทียบปรับได้ตามกฎหมายอื่น เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามค่าเปรียบเทียบของพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาเปรียบเทียบปรับผู้กระทำผิดตามกฎหมายที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับเดียวกันนี้ ซึ่งรวมกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย คณะกรรมการนี้ประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธาน อัยการสูงสุดหรือผู้แทนและอธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทนเป็นกรรมการ มีอำนาจเปรียบเทียบปรับผู้กระทำผิดตามกฎหมายแรงงาน โดยพิจารณาว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นความผิดหรือไม่ จะรับเปรียบเทียบปรับหรือไม่ และกำหนดจำนวนค่าปรับ

การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเริ่มต้นโดยมีผู้ร้องเรียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบความผิดเองก็ได้ เมื่อพบว่าเป็นความผิดพนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งเรื่องมาให้

กองนิติการ นิติกรจะแจ้งข้อกล่าวหาต่อผู้กล่าวหาและสอบปากคำให้ได้ข้อเท็จจริง เพื่อพิสูจน์ความผิดและเอาตัวผู้ถูกกล่าวหามาลงโทษ ถ้าพบว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดจริงและผู้ถูกกล่าวหาขอรับสารภาพพร้อมทั้งยินยอมให้คณะกรรมการฯ ทำการเปรียบเทียบ นิติกรจะสรุปข้อเท็จจริงนำเสนอคณะกรรมการฯ เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบและกำหนดจำนวนค่าปรับแล้ว นิติกรจะแจ้งค่าปรับต่อผู้ถูกกล่าวหา เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้รับแจ้งแล้วนำเงินมาชำระค่าปรับครบถ้วนก็เป็นอันเลิกคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) กรณีความผิดเกิดนอกกรุงเทพมหานคร พนักงานตรวจแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาตั้ง เช่นนิติกร ถ้าพบว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดจริงและผู้ถูกกล่าวหาขอรับสารภาพก็จะส่งสำนวนให้กองนิติการทำการสรุปข้อเท็จจริงนำเสนอคณะกรรมการฯ และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้แจ้งค่าปรับให้ผู้ถูกกล่าวหา นำเงินมาชำระ เมื่อกองนิติการส่งเรื่องคืนหลังจากคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเสร็จ

การดำเนินคดีเปรียบเทียบดังกล่าวข้างต้น เป็นการดำเนินคดีภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผู้เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายรัฐ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เป็นทั้งผู้เสียหายและผู้บังคับใช้กฎหมาย และฝ่ายผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ต่างก็ได้ประหัตทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับการดำเนินคดีในชั้นศาล และคดีก็จบเสร็จสิ้นได้โดยเร็ว มีแต่โทษปรับ ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายสามารถประกอบกิจการค้าและดำเนินชีวิตประจำวันได้ตามปกติ และไม่เสียชื่อเสียง ไม่เสียประวัติดังเช่นเป็นอาชญากร นอกจากนั้นในกรณีความผิดเกี่ยวกับการค้างจ่ายค่าจ้าง ค้างจ่ายค่าชดเชย ฯลฯ คณะกรรมการฯ จะขอรับพิจารณาเปรียบเทียบเมื่อนายจ้างจ่ายเงินครบถ้วนแล้ว จึงเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายลูกจ้างด้วย ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับสารภาพผิด หรือไม่ยินยอมให้คณะกรรมการฯ เปรียบเทียบ นิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะทำการร้องทุกข์กล่าวโทษผู้ถูกกล่าวหาต่อพนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจตามชั้นตอนใน 2.1 และถ้าผู้ถูกกล่าวหากลับใจต้องการจะให้คณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบ พนักงานสอบสวนก็มีอำนาจส่งเรื่องกลับมาให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินคดีเปรียบเทียบอีกก็ได้

ผลการบังคับใช้กฎหมาย

1. ผลการบังคับใช้กฎหมายในขั้นตอนการตรวจแรงงาน

ในขั้นตอนการตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานนั้น เป็นการบังคับใช้กฎหมายขั้นต้นมุ่งที่จะตรวจสอบว่าภายในสถานประกอบการต่าง ๆ นั้น นายจ้างลูกจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ กฎหมายมีผลบังคับใช้จริงหรือไม่ ในกรณีที่พบความผิดก็ไม่ถึงกับต้องดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดในทุก ๆ ครั้ง ในบางกรณีพนักงานตรวจแรงงานอาจให้คำแนะนำแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายและออกค่าเตือนให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ถ้าผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามค่าเตือนพนักงานตรวจแรงงานก็อาจจะไม่ดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายได้ ตามข้อ 77 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ได้ แต่ถ้าเป็นกรณีไม่ปฏิบัติตามค่าเตือนหรือตรวจพบความผิดที่เห็นว่าควรดำเนินคดีทันที พนักงานตรวจแรงงานจึงจะส่งเรื่องดำเนินคดี

การบังคับใช้กฎหมายในช่วงการตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงาน จึงมีลักษณะตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้เกี่ยวข้องเสียมากกว่าไม่ถึงกับบังคับว่าเมื่อพบการกระทำผิดแล้วจะต้องดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในทุก ๆ กรณีไป พนักงานตรวจแรงงานมีดุลพินิจภายใต้นโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพอสมควรที่จะให้โอกาสผู้ฝ่าฝืนแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องโดยออกค่าเตือน หรือส่งค่าเตือน ซึ่งในขั้นตอนและอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานเช่นนี้ นับเป็นโอกาสอย่างหนึ่งในการที่ฝ่ายรัฐผู้บังคับใช้กฎหมายจะได้แนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้มีสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมาย และยังเป็นโอกาสที่จะเชื่อมความสัมพันธ์ให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งสามฝ่าย โดยพนักงานตรวจแรงงานฝ่ายรัฐผู้บังคับใช้กฎหมายทำการบังคับใช้กฎหมายด้วยการออกค่าเตือนซึ่งเป็นการให้โอกาสแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายที่จะได้แก้ตัวโดยไม่ถูกดำเนินคดี ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ต้องการให้การให้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสม และแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

2. ผลการบังคับใช้กฎหมายในขั้นตอนการดำเนินคดี

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าในกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องทางแพ่งต่อ นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน และสิทธินั้นมักกล่าวไว้ในกฎหมายคุ้มครอง แรงงานในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ฯลฯ ลูกจ้างอาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์เป็น ทนายฟ้องตามสิทธิเรียกร้องนั้นตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 6 ซึ่ง การดำเนินคดีต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง แต่ในส่วน ของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวนั้น ผู้ฝ่าฝืนจะมีโทษตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 8 ซึ่งเป็นโทษทางอาญา ได้แก่ จำคุก ปรับ หรือทั้งจำและปรับ โดยในส่วนของคดีอาญานี้มีรัฐโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้เสียหาย ซึ่งการดำเนินคดีนั้นต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา อาจเป็นการดำเนินคดีโดยร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องศาล หรือดำเนินคดีเปรียบเทียบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) โดยคณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 12 ก็ได้

2.1 ผลการดำเนินคดีร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องศาล

การดำเนินคดีโดยร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องศาล เป็นวิธีการสุดท้ายที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะผู้เสียหายและผู้บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะบังคับกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะเป็นวิธีการที่เสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลามากกว่าวิธีอื่น ๆ และผู้ฝ่าฝืนยังอาจได้รับการลงโทษทางอาญาอย่างรุนแรงคือการจำคุกด้วย ซึ่งมีผลให้ตัวนายจ้างต้องหยุดการประกอบกิจการ ซึ่งถ้าไม่มีตัวแทนในการประกอบกิจการอาจมีผลขนาดต้องเลิกกิจการหรือหยุดชั่วคราว ลูกจ้างต้องตกงาน และนายจ้างเองก็หมดโอกาสที่จะดำเนินกิจการและปรับปรุงการปฏิบัติของตนให้ถูกต้องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ตลอดจนถึงเสียชื่อเสียง เสียประวัติ มีชื่อเป็นจำเลยผู้มีความผิดและได้รับโทษตามคำพิพากษา ซึ่งแพร่หลายกว่าการดำเนินคดี

เปรียบเทียบกับภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และที่สำคัญคือเมื่อนายจ้างได้รับการลงโทษอย่างรุนแรงหรือต้องเสียค่าใช้จ่ายเสียเวลาในการดำเนินคดีมาก ย่อมเกิดความรู้สึกด้านลบกับฝ่ายรัฐผู้บังคับใช้กฎหมาย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และฝ่ายรัฐ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และในที่สุดผู้เกี่ยวข้องทั้งสามฝ่ายจะไม่สามารถสร้างภาพสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้ไม่เกิดประสิทธิผลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2.2 ผลการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับโดยคณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515

การดำเนินคดีเปรียบเทียบตามประมวลกฎหมายวิธี

พิจารณาตามอาญา มาตรา 37 (4) โดยคณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 8 เป็นวิธีการดำเนินคดีเพื่อลงโทษผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้กระทำผิดมีความเข้าใจและปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของกฎหมายและมีให้กระทำผิดอีก โดยคณะกรรมการฯ ที่มีอิสระในการใช้ดุลพินิจพิจารณาความผิดและลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งลงโทษได้เฉพาะโทษปรับตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 12 คือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท แต่ในส่วนของโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือทั้งจำทั้งปรับตามข้อ 8 นั้น มีเพียงศาลเท่านั้นที่จะพิพากษาลงโทษได้

การดำเนินคดีเปรียบเทียบไม่ว่าจะเริ่มต้นโดยพบความผิดเนื่องจากมีผู้ร้องเรียนหรือพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบก็ดี ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นสมควรดำเนินคดีแล้ว จะส่งมาให้กองนิติการดำเนินการสอบปากคำหาพยานหลักฐานเพื่อสรุปข้อเท็จจริงเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบต่อไป ซึ่งคณะกรรมการฯ มีอำนาจพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดตามข้อกล่าวหาจริงหรือไม่ จะรับพิจารณาเปรียบเทียบผู้ถูกกล่าวหาหรือไม่ และจะลงโทษปรับผู้ถูกกล่าวหาเป็นจำนวนเงินเท่าไร ในส่วนที่จะรับพิจารณาเปรียบเทียบปรับหรือไม่นั้นคณะกรรมการฯ จะพิจารณาจากข้อหาความผิดและพฤติการณ์ประกอบอื่น ๆ เช่น กรณีค้างจ่ายค่าจ้าง ค้างจ่ายค่าชดเชย คณะกรรมการฯ จะรับพิจารณาเปรียบเทียบต่อเมื่อนายจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชยที่

ค้างให้ลูกจ้างครบถ้วนแล้ว จึงอาจกล่าวได้ว่าการสิ้นสุดคดีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ
ประกาศกระทรวงมหาดไทย หรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ในเรื่อง การคุ้มครองแรงงานฉบับต่าง ๆ ด้วยการดำเนินคดีเปรียบเทียบและ
ชำระค่าปรับตามที่คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบนั้น จะก่อให้เกิดประโยชน์
กับทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐผู้ดูแลบังคับใช้กฎหมาย โดยคดีจะยุติลงใน
ระยะเวลาไม่นาน ไม่เสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก ในส่วนของลูกจ้างก็จะได้รับ
ค่าจ้าง ค่าชดเชยโดยเร็วไม่เสียเวลาค่าใช้จ่ายในการเป็นโจทก์ในคดีแพ่งและ
เป็นพยานในคดีอาญา ในปี พ.ศ. 2539 มีลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ค่าชดเชย ฯลฯ
จากการดำเนินคดีเปรียบเทียบดังเช่นข้อมูลของฝ่ายคดีอาญาของนิติกร จำนวน
1,023 คน เป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับรวมทั้งสิ้น 7,585,480.62 บาท และในส่ว
ของนายจ้างนั้นยังเป็นโอกาสอันดีที่จะได้รับคำแนะนำและความรู้ เรื่องกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน ทั้งยังเป็นโอกาสในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการให้
ถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ความรู้สึกว่าฝ่ายรัฐนอกจากจะดำเนินคดีกับตนอย่าง
อึดอัดลุ่มน่มมาแล้ว ยังให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและวิธี
ปฏิบัติที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความสมัครใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมายต่อไป ทั้งเป็น
โอกาสที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายรัฐและนายจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้มี
การใช้แรงงานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครอง
แรงงานดังกล่าวแล้ว

บทที่ 3

การเปรียบเทียบปรับตามประกาศของ คณะกรรมการ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515

ประกาศของคณะกรรมการ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งได้กำหนดบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในลักษณะโทษทางอาญานั้น ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบปรับผู้ถูกกล่าวหา และเมื่อผู้ถูกกล่าวหาชำระค่าปรับแล้วคดีอาญาเป็นอันเลิกกัน ซึ่งการดำเนินคดีเปรียบเทียบเช่นนี้ เป็นการดำเนินคดีที่จะเกิดประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องมากกว่า การร้องทุกข์กล่าวโทษและฟ้องศาลตั้งที่กล่าวมาแล้ว เพื่อให้การบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของคดีเปรียบเทียบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจถึงคณะกรรมการฯ และเข้าใจขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบ

คณะกรรมการตามประกาศของคณะกรรมการ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12

ประกาศของคณะกรรมการ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 ได้บัญญัติไว้ว่า เมื่อมีการกระทำผิดตามประกาศของคณะกรรมการนี้ ให้คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน (อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน (อัยการสูงสุดหรือผู้แทน) มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้ โดยการเปรียบเทียบในที่นี้ก็คือการเปรียบเทียบค่าปรับเพื่อปรับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) ซึ่งมีผลให้คดีอาญาเลิกกัน คณะกรรมการตามประกาศของคณะกรรมการ ฉบับที่ 103 ฉบับนี้ จึงมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. องค์คณะ

คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 มีลักษณะเป็นองค์คณะประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิการสูงสุดหรือผู้แทนเป็นกรรมการ ซึ่งกรรมการทั้งสามฝ่ายเป็นตัวแทนของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาก่อนถึงศาล โดยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นตัวแทนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นผู้เสียหายและผู้บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทนเป็นตัวแทนของกระบวนการสอบสวนในการรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อจะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ และสุดท้ายอธิการสูงสุดหรือผู้แทนเป็นตัวแทนในกระบวนการฟ้องร้องคดีต่อศาล คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 จึงเป็นองค์คณะที่มีตัวแทนของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาซึ่งร่วมกันพิจารณาตรวจสอบพยานเกี่ยวกับการกระทำที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นการกระทำผิด ซึ่งกรรมการแต่ละฝ่ายล้วนอยู่ในระดับที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่ตนเกี่ยวข้องอยู่ จึงถือได้ว่าเป็นการประกันความยุติธรรมในการดำเนินคดีเปรียบเทียบกับด้วย

ในทางปฏิบัตินอกเหนือจากองค์คณะกรรมการทั้งสามฝ่าย ซึ่งจะทำการประชุมเปรียบเทียบปรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ยังมีผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อให้การประชุมของคณะกรรมการฯ ได้รับความสะดวกและเป็นไปโดยสมบูรณ์อีก โดยผู้อำนวยการกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นเลขานุการคณะกรรมการ หัวหน้าฝ่ายคดีอาญา และหัวหน้างานเปรียบเทียบ กองนิติการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

2. อำนาจของคณะกรรมการ

คณะกรรมการตามข้อ 12 ของประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 มีอำนาจทำการเปรียบเทียบเมื่อมีการกระทำความผิดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย หรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานฉบับต่าง ๆ ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานฉบับต่าง ๆ นี้ได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อ 2 ของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

โดยที่บทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนข้อกำหนดซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 2 นั้น ต้องเป็นไปตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับเดียวกัน ข้อ 8 ที่ให้ลงโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่คณะกรรมการเปรียบเทียบตามข้อ 12 มีอำนาจเพียงการเปรียบเทียบเท่านั้น ดังนั้นคณะกรรมการฯ จึงมีอำนาจเปรียบเทียบและลงโทษปรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่เกินสองหมื่นบาท แต่ไม่มีอำนาจลงโทษจำคุกหรือทั้งจำและปรับ

คณะกรรมการฯ จะพิจารณาเปรียบเทียบคดีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานฉบับต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริงที่นิติกร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปข้อเท็จจริงและนำเสนอตามที่ได้สอนข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ และรายงานการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน โดยคณะกรรมการฯ มีอำนาจที่จะพิจารณาเกี่ยวกับคดีที่นำเสนอให้เปรียบเทียบปรับ ดังนี้

2.1 อำนาจพิจารณาเกี่ยวกับการกระทำที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นความจริงหรือไม่ โดยพิจารณาตามข้อเท็จจริงที่นำเสนอว่าเป็นความผิดตามข้อกำหนดหรือไม่ ซึ่งจะพิจารณาตั้งแต่ว่าการกระทำนั้นเป็นความผิดหรือไม่ ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำผิดตามข้อกำหนดหรือไม่

2.2 อำนาจพิจารณาว่าจะรับเปรียบเทียบปรับหรือไม่ แม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะยอมรับสารภาพว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับก็ตาม แต่คณะกรรมการฯ ก็มีสิทธิจะใช้ดุลพินิจในการรับหรือไม่รับเปรียบเทียบ มีใช้ว่าจะต้องรับพิจารณาเปรียบเทียบปรับทุกคดีไป โดยคณะกรรมการฯ จะพิจารณาจากความผิดนั้น ๆ ว่ามีเหตุร้ายแรงอื่น ๆ ประกอบหรือไม่ หรือนายจ้างยังมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ควรจะต้องปฏิบัติเสียก่อน เช่น กรณีมีการทารุณกรรมลูกจ้างเด็กซึ่งแม้การทารุณกรรมจะเป็นความผิดอาญามีใช้ความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่ตามพฤติการณ์

แล้วสังคมถือเป็นการกระทำที่รุนแรง คณะกรรมการฯ อาจไม่รับพิจารณาเปรียบเทียบปรับก็ได้ หรือในกรณีนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างหรือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย คณะกรรมการฯ จะรับพิจารณาเปรียบเทียบปรับก็ต่อเมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าชดเชยแก่ลูกจ้างครบถ้วนแล้ว โดยในปี พ.ศ. 2539 มีลูกจ้างได้รับประโยชน์โดยได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าชดเชย ฯลฯ จากการดำเนินคดีเปรียบเทียบ จำนวน 1,023 คน รวมเป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับทั้งสิ้น 7,585,480.62 บาทโดยไม่ต้องฟ้องเป็นคดีแพ่ง

2.3 อำนาจพิจารณาลงโทษผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

คุ้มครองแรงงาน เมื่อพิจารณาได้ว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยพบตัวผู้กระทำผิดแล้ว คณะกรรมการฯ มีอำนาจลงโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาทตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 12 และ ข้อ 8 และเมื่อผู้กระทำผิดชำระค่าปรับตามจำนวนที่คณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว คดีก็เป็นอันสิ้นสุดเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4)

การดำเนินคดีเปรียบเทียบ

โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 8 ได้กำหนดโทษทางอาญาแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทยและประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว โดยกำหนดโทษจำคุก ปรับ ทั้งจำและปรับ ในการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิด ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 12 ได้ให้อำนาจคณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน ทำการเปรียบเทียบได้ ฉะนั้นเพื่อให้การดำเนินการในเรื่องนี้ได้ผลสมเจตนารมณ์ของกฎหมายและเป็นหลักปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กระทรวงมหาดไทยจึงวางระเบียบปฏิบัติในเรื่องนี้ไว้ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบ

1.1 ในการปฏิบัติตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ถ้าพนักงานเจ้าหน้าที่พบการกระทำความผิดไม่ว่าโดยวิธีทางหนึ่งวิธีการใดดังต่อไปนี้

1) จากการตรวจตราตามปกติของพนักงานเจ้าหน้าที่

ดังกล่าว

2) จากการตรวจตราตามคำร้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นการร้องเรียนโดยตรงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยจดหมาย โทรศัพท์ หรือโดยทางอื่น

3) จากการสั่งให้ปฏิบัติแล้วผู้รับสั่งไม่ปฏิบัติ

4) จากการสอบข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนของนายจ้าง หรือลูกจ้าง ซึ่งกล่าวหาว่าอีกฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแล้วปรากฏว่าฝ่ายหนึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อเจ้าหน้าที่ได้แจ้งให้ปฏิบัติแล้วไม่ปฏิบัติ เช่น ในกรณีที่มีปัญหา เรื่องจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย เป็นต้น

5) จากการพบการกระทำความผิดโดยทางอื่น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวรับสอบสวนข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน โดยใช้อำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 5 เพื่อปฏิบัติตามระเบียบนี้ต่อไป

1.2 การรวบรวมพยานหลักฐานดังกล่าวในข้อ 2 จะต้องพยายามรวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่จะสามารถกระทำได้ เพื่อให้ปรากฏชัดซึ่งข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวหาว่ากระทำความผิดนั้น

1.3 วิธีการรวบรวมพยานหลักฐาน ให้ปฏิบัติดังนี้

1) บันทึกรวัน เวลา สถานที่เกิดเหตุและหรือพบการกระทำ ความผิดนั้น ใครเป็นผู้กระทำความผิด ชื่อตัว ชื่อสกุล ที่อยู่ของผู้กระทำ ความผิดนั้น เหตุใดจึงพบมีผู้ใดเป็นประจักษ์พยานอีกบ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำ ความผิดทราบและยอมรับหรือไม่ว่าได้กระทำ ความผิด

2) สอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมา ให้ถ้อยคำแล้วบันทึกรายละเอียดไว้

3) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่อ่านข้อความให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง ถ้ามีข้อความแก้ไขทักท้วงหรือเพิ่มเติมให้แก้ไขให้ถูกต้อง หรือมิฉะนั้นก็ให้บันทึกไว้ และให้ผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ ถ้าไม่ยินยอมหรือไม่สามารถก็ให้บันทึก เหตุนั้นไว้

4) การบันทึกให้ระบุสถานที่ วันเดือนปีที่ทำบันทึก นามและตำแหน่งพนักงาน เจ้าหน้าที่ผู้บันทึกและให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้บันทึกลงลายมือชื่อของตนในบันทึกนั้นด้วย

5) ออกคำสั่งเรียกหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ มาเก็บรวบรวมไว้ในสำนวนหรือจัดทำสำเนาไว้ รวมทั้งการกระทำอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงแน่ชัดยิ่งขึ้นแล้วแต่กรณีแห่งความผิดนั้น เช่น การถ่ายรูปประกอบ ฯลฯ

6) ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการสอบสวนในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาใช้บังคับโดยอนุโลม

2. การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับในชั้นกองนิติการ

2.1 คดีในส่วนกรุงเทพมหานคร เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานได้แล้วให้ส่งสำนวนทั้งหมดไปยังนิติกร กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1) เมื่อนิติกรได้รับสำนวนดังกล่าวแล้วให้เรียกผู้ถูกกล่าวหามายังที่ทำการหรือไปพบผู้ถูกกล่าวหาเองแล้ว แจ้งข้อหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และถามผู้ถูกกล่าวหาว่าจะให้การรับสารภาพหรือปฏิเสธแล้วบันทึกไว้

2) ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหา รับสารภาพ ให้สอบถามว่าจะยินยอมให้เปรียบเทียบหรือไม่ ถ้ายินยอมให้บันทึกการยินยอมลงไว้ในคำให้การและบันทึกคำยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบดำเนินการเปรียบเทียบตามแบบนิติ 1 นี้ แล้วแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าการเปรียบเทียบนั้นอยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการเปรียบเทียบว่าจะเปรียบเทียบหรือไม่

2.2 ในส่วนนอกกรุงเทพมหานคร เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอหรือเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่แล้วแต่กรณี รวบรวมพยานหลักฐานเสร็จแล้วให้ดำเนินการเช่นเดียวกับนิติกรดังกล่าวในข้อนี้ทุกประการแล้วส่งสำนวนตรงไปยังกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.3 กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ ในส่วนกลางให้เป็นหน้าที่ของนิติกร กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนภูมิภาคให้เป็นหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รวบรวมพยานหลักฐานนำคดีนั้นไปกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนต่อไป

2.4 กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหายินยอมให้เปรียบเทียบ ให้นิติกรนำสำนวนเสนอคณะกรรมการเปรียบเทียบโดยมีกักขัง

1) ผู้อำนวยการกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการเปรียบเทียบจัดทำความเห็นเกี่ยวกับอัตราโทษประวัตินิติการกระทำความผิด รวมทั้งพฤติการณ์ว่าจงใจกระทำความผิดนั้นเพียงใจหรือไม่ แล้วนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเปรียบเทียบเพื่อพิจารณา

2) เมื่อคณะกรรมการเปรียบเทียบประชุมปรึกษาแล้วมีมติให้เปรียบเทียบปรับให้คณะกรรมการเปรียบเทียบทำมติและลงนามไว้ตามแบบนิติ 2

3) ในส่วนกลางให้นิติกรมีหนังสือแจ้งมติคณะกรรมการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยกำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาไปชำระค่าปรับ ณ ที่ทำการกองนิติการ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือ

ในส่วนภูมิภาคให้นิติกรส่งมติคณะกรรมการและสำนวนให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รวบรวมพยานหลักฐานทราบให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเช่นเดียวกับนิติกรดังกล่าวในวรรคแรก

2.5 กรณีผู้ถูกกล่าวหานำเงินค่าปรับมาชำระ ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับชำระค่าปรับออกใบเสร็จรับเงินให้ผู้ถูกกล่าวหาไว้เป็นหลักฐาน แล้วบันทึกหมายเหตุการณ์ชำระค่าปรับไว้ที่ขมติดคณะกรรมการ (แบบนิติ 2) พร้อมทั้งดำเนินการปิดสำนวน

ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับชำระค่าปรับในส่วนกลางนำเงินส่งแผนกคลัง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในวันเดียวกันแล้วดำเนินการส่งกรมบัญชีกลางเป็นเงินผลประโยชน์ของแผ่นดินต่อไป ในส่วนภูมิภาคให้นำส่งคลังจังหวัดหรือคลังอำเภอเป็นเงินผลประโยชน์ของแผ่นดินในวันเดียวกัน เว้นแต่อำเภอที่ไม่มีคลังจังหวัดหรือคลังอำเภอตั้งอยู่ให้เก็บรักษาและนำส่งคลังตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการรับจ่ายและเก็บรักษาเงินผลประโยชน์และเงินอื่นในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พ.ศ. 2499

2.6 กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ชำระค่าปรับภายในเวลาที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยืนยันว่าผู้ถูกกล่าวหาทราวมติคณะกรรมการแล้ว ให้นิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รวบรวมพยานหลักฐานในส่วนภูมิกษัตริย์นั้นไปกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนต่อไป

2.7 กรณีคณะกรรมการเปรียบเทียบประชุมปรึกษาแล้วมีมติไม่ทำการเปรียบเทียบก็ให้ดำเนินการต่อไป ถ้าเป็นคดีที่มาจากส่วนกลางให้นิติกรนำคดีไปกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน สำหรับคดีที่มาจากส่วนภูมิภาคให้นิติกรรีบส่งมติคณะกรรมการและสำนวนไปให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รวบรวมพยานหลักฐานในส่วนภูมิกษัตริย์เพื่อนำคดีนั้นไปกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน

อนึ่งในกฎกระทรวงโทษต่อพนักงานสอบสวนตามข้อ 2.3 ข้อ 2.6 และข้อ 2.7 ให้กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนในเขตท้องที่ที่ความผิดได้เกิดขึ้น

ในการกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนให้นำพยานหลักฐานที่รวบรวมได้ทุกชนิด พร้อมทั้งบันทึกเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมให้เปรียบเทียบหรือไม่ชำระค่าปรับหรือมติคณะกรรมการที่ไม่ทำการเปรียบเทียบไปแสดงหรือมอบให้พนักงานสอบสวนด้วย

2.8 กรณีที่ลูกจ้างหรือนายจ้างหรือบุคคลอื่นไปร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนว่ามีกระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ให้พนักงานสอบสวนมีหนังสือแจ้งไปยังนิติกร ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับส่วนกลางหรือนายอำเภอหรือเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานในท้องที่สำหรับส่วนภูมิภาค เพื่อดำเนินการในชั้นเปรียบเทียบก่อนโดยมอบหนังสือของพนักงานสอบสวน ให้ผู้ร้องทุกข์หรือผู้กล่าวโทษนำไปให้และ

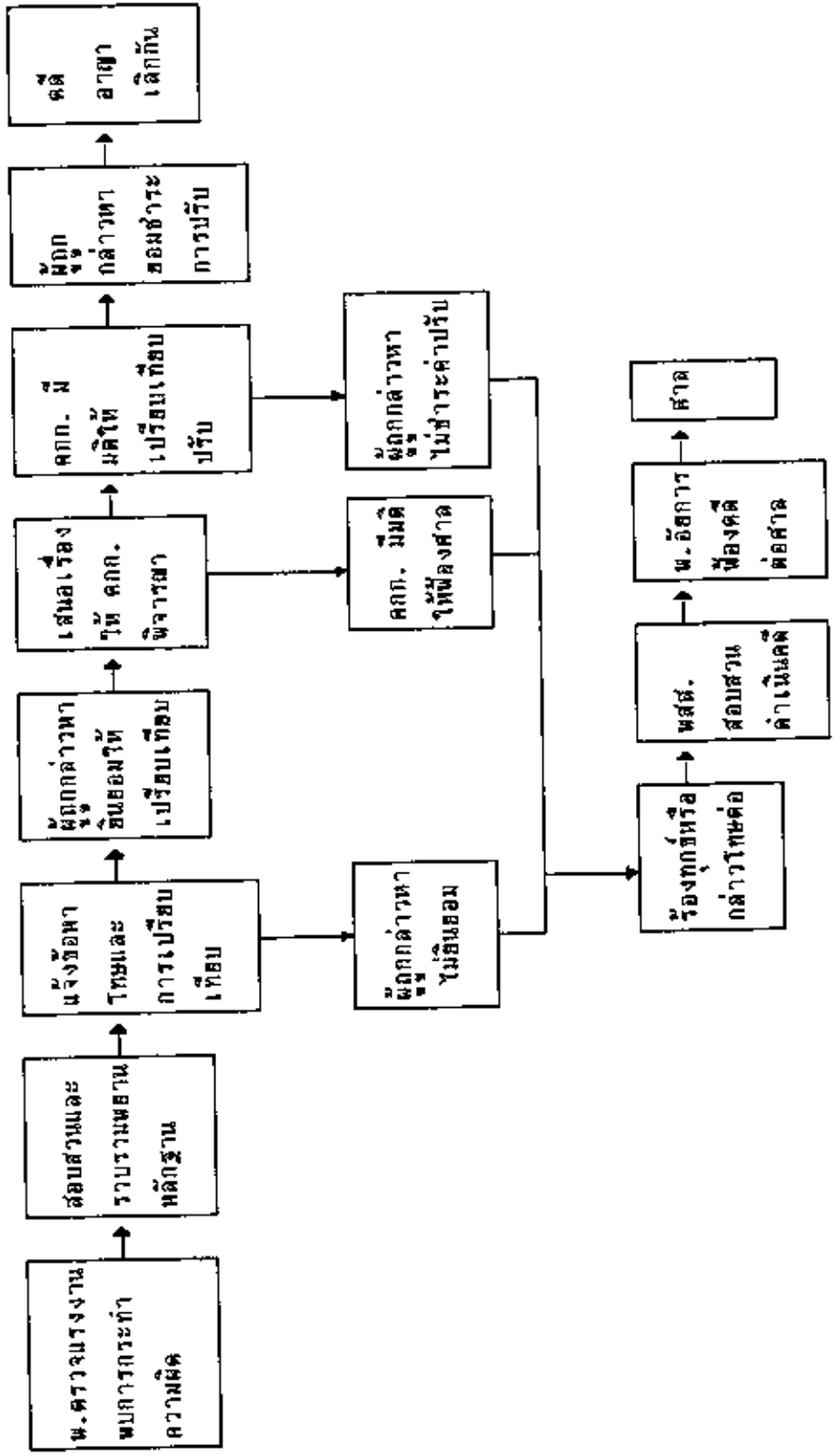
พบกับนิติกร นายอำเภอหรือเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ไปกล่าวโทษตามข้อ 2.8 ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

2.9 ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีหนังสือเรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องไปพบหรือให้ส่งหลักฐานหรือเอกสาร ถ้าผู้ถูกเรียกขัดขืนหรือมีการขัดขวางพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจตราหรือสอบถามข้อเท็จจริงตามข้อ 5 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ให้ไปร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีอาญาฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานหรือฐานขัดขวางเจ้าพนักงานแล้วแต่กรณี (หนังสือที่ มท 1204/2040 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2515)

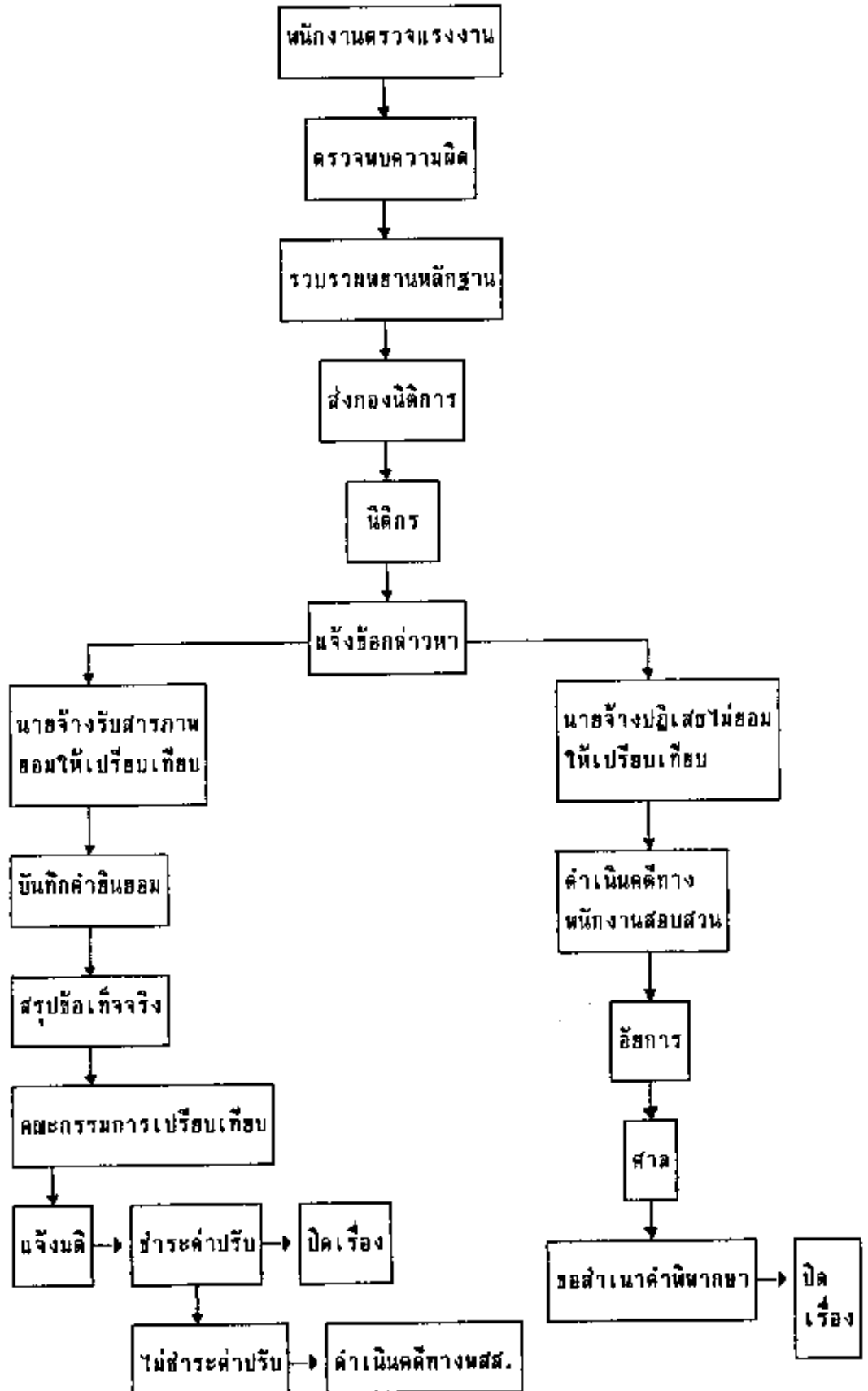
2.10 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่รายงานการชำระค่าปรับของผู้ถูกกล่าวหาตามมติของคณะกรรมการหรือรายงานผลที่สุดของคดีที่มีการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกคดี

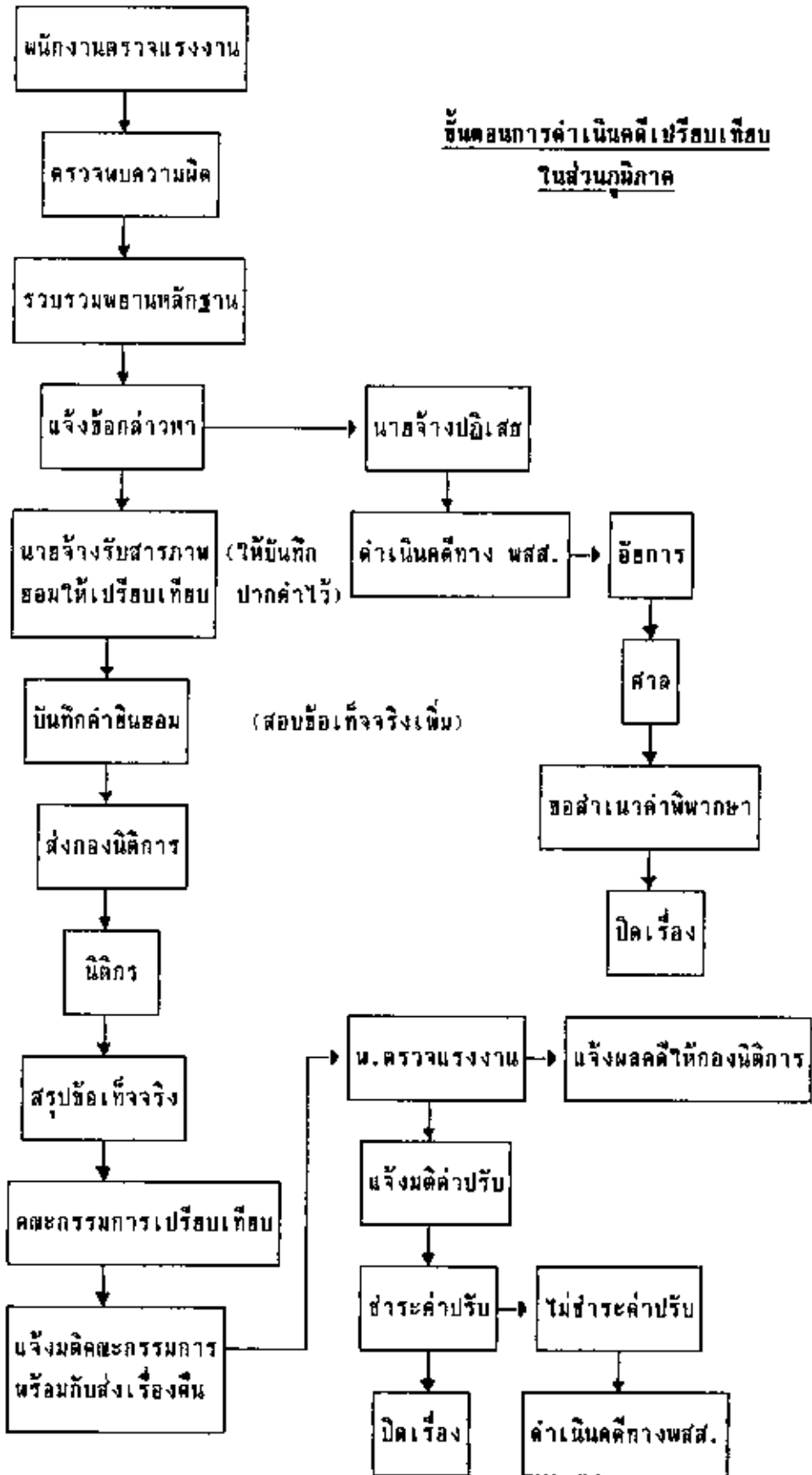
แผนปฏิบัติการดำเนินการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตาม ปี. 103



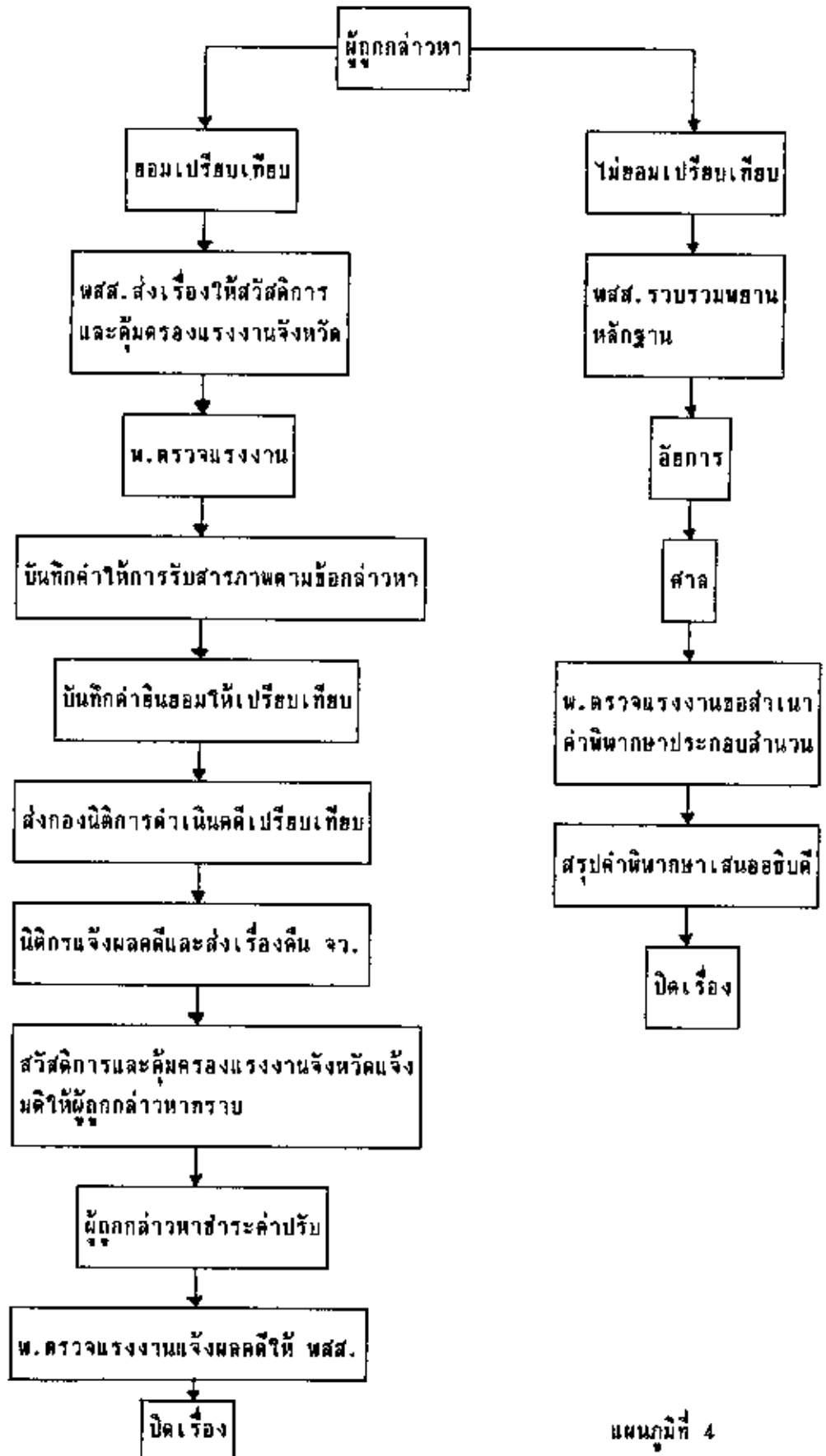
แผนปฏิบัติการ 1

ขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบในศาลกลาง





แนวปฏิบัติระหว่างดำเนินการทวงหนี้บางส่วนในส่วนภูมิภาค



ปัญหาในการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ

การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะเริ่มจากการร้องเรียนของผู้พบความผิดหรือพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบ และพนักงานตรวจแรงงานทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น เมื่อได้ข้อเท็จจริงว่ามีผู้กระทำผิดตามกฎหมายแล้วก็จะส่งเรื่องให้กองนิติการดำเนินการในขั้นตอนการเปรียบเทียบ โดยนิติกรทำการแจ้งข้อกล่าวหาแก่ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดและสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้แทน เมื่อพบว่าได้กระทำผิดจริงและผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพพร้อมทั้งยินยอมให้คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 12 พิจารณาเปรียบเทียบปรับ นิติกรจะสรุปข้อเท็จจริงและนำเสนอคณะกรรมการฯ แต่กรณีเรื่องเกิดนอกเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานตรวจแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาแก่ผู้ถูกกล่าวหาและสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้แทน ถ้าผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพและยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับ พนักงานตรวจแรงงานก็จะส่งเรื่องพร้อมด้วยบันทึกคำยินยอมให้เปรียบเทียบมาที่กองนิติการ เพื่อนิติกรจะสรุปข้อเท็จจริงและนำเสนอคณะกรรมการฯ ต่อไป คณะกรรมการฯ จะพิจารณาเปรียบเทียบและกำหนดจำนวนค่าปรับ และนิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานนอกเขตกรุงเทพมหานครจะแจ้งจำนวนค่าปรับแก่ผู้ถูกกล่าวหา เมื่อผู้ถูกกล่าวหาชำระค่าปรับครบถ้วนแล้วคดีเป็นอันเลิกกัน

ในระหว่างขั้นตอนการดำเนินคดีข้างต้น ย่อมมีอุปสรรคหรือปัญหาที่ทำให้การดำเนินคดีไม่ประสบประสิทธิภาพโดยคดีไม่เลิกกันตามวัตถุประสงค์ของคดีเปรียบเทียบปรับ ไม่ว่าจะเป็นเหตุที่ทำให้ไม่สามารถทำการเปรียบเทียบปรับได้ เช่น ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับสารภาพ เหตุเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในคดีไม่ชัดเจนพอที่จะสรุปได้ว่าเป็นความผิด หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่ชำระค่าปรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินคดีเปรียบเทียบอาจสรุปได้ ดังนี้

1. ปัญหาในขั้นตอนพนักงานตรวจแรงงาน

ในกรณีเรื่องเกิดภายในเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานตรวจแรงงานจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับการกระทำผิดและจะส่งเรื่องให้กองนิติการดำเนินการในขั้นตอนที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับสารภาพและยินยอมให้คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 12 พิจารณา

เปรียบเทียบ แต่ถ้าเรื่องเกิดนอกเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องโดยละเอียดดังเช่นนิติกรด้วย รวมทั้งเป็นผู้ดำเนินการในขั้นตอนที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับสารภาพและยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบด้วย ซึ่งในขั้นตอนดังกล่าวนี้พนักงานตรวจแรงงานอาจประสบปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง จนเป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินการเปรียบเทียบต่อไปได้ ดังนี้

พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าตรวจแรงงานในสถานประกอบการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 5 ซึ่งบัญญัติว่า ให้กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้

ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจตราสอบถามข้อเท็จจริง ถ้าผู้ใดขัดขืนให้ถือว่าเป็นความผิดฐานขัดขวางเจ้าพนักงาน ฯลฯ

การตรวจแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยมีผู้พบการกระทำผิดร้องเรียน หรือพนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจตามอำนาจที่ปกติ โดยตรวจดูการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานภายในสถานประกอบการนั้น ในการตรวจแรงงานนั้นนายจ้างหรือผู้แทนบางรายอาจไม่ให้ความร่วมมือแก่พนักงานตรวจแรงงาน เริ่มตั้งแต่ไม่ยินยอมให้เข้าสถานประกอบการ ไม่ให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงานภายในสถานประกอบการ กีดกันพนักงานตรวจแรงงานมิให้สอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงานจากลูกจ้าง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานต้องพบกับสภาพปัญหาเหล่านี้ย่อมทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่ ผลคือไม่อาจติดตามตรวจสอบสภาพการทำงานได้ว่า เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดหรือไม่ แม้ว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 5 จะให้ถือว่าการกระทำของนายจ้างเป็นความผิดฐานขัดขวางเจ้าพนักงานหรือขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 138 หรือ 368 ซึ่งมีโทษปรับ จำคุกหรือทั้งจำและปรับ ก็ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานหยุดชะงักไม่ประสบประสิทธิภาพ ตลอดจนเสียเวลาและค่าใช้จ่าย ปัญหา นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการ

ตรวจแรงงานนี้ น่าจะมีพื้นฐานจากความคิดที่ว่าฝ่ายรัฐมาตรวจแรงงานเพื่อ
ดำเนินคดีบังคับบทลงโทษอย่างเด็ดขาดและรู้ว่าตนปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายนี้
คือ เข้าใจและมองภาพการทำงานของพนักงานตรวจแรงงานข้ามขึ้นไปถึงการ
ดำเนินคดีอาญาแล้ว มิได้มองว่าพนักงานตรวจแรงงานกำลังจะชี้แจงแนะนำ
การปฏิบัติให้ถูกต้อง และคงมีนายจ้างน้อยรายที่จะเข้าใจการดำเนินคดีอาญาใน
ชั้นตอนของคดีเปรียบเทียบว่าเป็นขั้นตอนที่บังคับใช้กฎหมายอย่างอ้อมอวล
สำหรับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายเมื่อเปรียบเทียบกับการดำเนินคดีร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงาน
สอบสวนและฟ้องศาล ดังนั้นในชั้นพนักงานตรวจแรงงานนี้ จึงต้องเป็นหน้าที่
ของพนักงานตรวจแรงงานที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบ
เทียบกับนายจ้างให้มากที่สุด ให้นายจ้างผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครอง
แรงงานเข้าใจว่าเมื่อกระทำผิดตามกฎหมายและต้องถูกดำเนินคดีแล้ว
การรับสารภาพผิดและยินยอมให้มีการดำเนินคดีเปรียบเทียบโดยคณะกรรมการ
ตามประกาศของคณะปฏิบัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12
เป็นทางออกที่ดีกว่าวิธีอื่น โดยเฉพาะพนักงานตรวจแรงงานนอกเขต
กรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องทำหน้าที่เช่นเดียวกับนิติกรด้วย ยังจะต้องให้ความเข้า
ใจกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายให้มากที่สุด

ในปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดนโยบาย
การคุ้มครองแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางตรวจแรงงานของพนักงานตรวจ
แรงงานทั่วประเทศ ตามหนังสือที่ รส 0603/7755 ลงวันที่ 30 กันยายน 2539
เรื่อง แนวปฏิบัติในการให้การคุ้มครองแรงงานต่างชาติในเรื่องค่าจ้างและ
สภาพการจ้าง ดังนี้

1. สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป จะต้องปฏิบัติถูก
ต้องตามกฎหมายทุกเรื่องแล้ว หากพบสถานประกอบการที่ฝ่าฝืนให้ดำเนินคดีทันที
2. สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50-99 คน จะต้องปฏิบัติให้
ถูกต้องในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานเด็ก วันทำงาน-เวลาทำงานและ
เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่า
จ้างในวันหยุด ค่าจ้างในวันลาป่วย ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง รวม 12
เรื่องแล้ว หากพบสถานประกอบการที่ฝ่าฝืนให้ดำเนินคดีทันที

3. สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10-49 คน จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องในเรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานเด็ก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง รวม 7 เรื่องภายในปี 2540 หากพ้นกำหนดพบว่าสถานประกอบการใดฝ่าฝืนในเรื่องที่กำหนดจะดำเนินคดีทันที

4. สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1-9 คน จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานเด็ก วันหยุดประจำสัปดาห์ รวม 3 เรื่องภายในปี 2541 หากพ้นกำหนดพบว่าสถานประกอบการใดฝ่าฝืนในเรื่องที่กำหนดจะดำเนินคดีทันที

การผ่อนผันกรณีตรวจพบโดยไม่ดำเนินคดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติโดยออกหนังสือเตือนให้ปฏิบัติภายในเวลา 7 วัน 15 วัน หรือ 30 วัน ขึ้นอยู่กับเรื่องที่ต้องแก้ไข เมื่อครบกำหนดแล้วติดตามผลหากพบว่ายังปฏิบัติไม่ถูกต้อง กรมฯ ก็จะพิจารณาดำเนินคดีในขั้นต่อไป

ปัจจุบันพนักงานตรวจแรงงานทั่วประเทศจะดำเนินการตรวจแรงงานและสิ่งดำเนินการผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามนโยบายของกรมฯ ที่ปรากฏในหนังสือที่ รส 0603/7755 ลงวันที่ 30 กันยายน 2539 เรื่อง แนวปฏิบัติในการให้การคุ้มครองแรงงานต่างชาติในเรื่องค่าจ้างและสภาพการจ้าง ข้างต้น ซึ่งจะเห็นได้จากกรมฯ มีนโยบายบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเฉียบขาดพอสมควร โดยเฉพาะกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งกรมฯ ตั้งเป้าหมายไว้ว่านายจ้างจะต้องปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายในทุก ๆ เรื่อง หรือในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50-99 คน ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลกับชีวิตประจำวันทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย และเศรษฐกิจของลูกจ้างให้ถูกต้อง ถ้าพนักงานตรวจแรงงานพบความผิดตามกำหนดเมื่อใดก็ให้ส่งดำเนินคดีทันที ไม่มีการออกคำเตือนให้โอกาสแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายใน 7 วัน 15 วัน หรือ 30 วัน โดยคำเตือนเช่นนี้ตามปกติแล้วพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 77 ซึ่งบัญญัติว่า

"เมื่อปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนประกาศนี้ พนักงานตรวจแรงงาน อาจให้ค่าเตือนเพื่อให้ นายจ้างได้ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ใน ค่าเตือนเสียก่อนก็ได้"

การปฏิบัติตามนโยบายข้างต้น พนักงานตรวจแรงงานจะต้องตรวจสอบสถานประกอบการโดยละเอียดพอสมควร โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมาก เพราะกรมฯ คาดหวังว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมาก น่าจะมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า และมีความสามารถในการปฏิบัติตามกฎหมายมากกว่า เมื่อมีการตรวจโดยละเอียดและให้ค่าเตือนคดีทันทีเมื่อพบความผิดเช่นนี้ จะทำให้มีการดำเนินคดีอาญากับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น คดีจะเข้าสู่ระบบของการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับมากขึ้นตามกัน อย่างไรก็ตามก่อนหน้าที่จะมีการตรวจแรงงานตามนโยบายข้างต้นนั้น พนักงานตรวจแรงงานก็ได้ตรวจแรงงานโดยเคร่งครัดและส่งเรื่องดำเนินคดีมากขึ้นอยู่แล้วในช่วงปีหลัง ๆ ซึ่งมีเรื่องดำเนินคดีเข้าสู่ขั้นตอนการเปรียบเทียบปรับเพิ่มขึ้นเป็นหลายเท่าตัว จากข้อมูลของฝ่ายคดีอาญา กองนิติการ ในปี พ.ศ. 2537 มีคดีอาญาเกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งสิ้น 282 คดี ปี พ.ศ. 2538 เพิ่มขึ้นเป็น 415 คดี และปี พ.ศ. 2539 ในเดือนมกราคม-กันยายนก่อนเริ่มใช้นโยบายการตรวจแรงงานที่กล่าวมาแล้ว มีคดีอาญาเพิ่มขึ้นถึง 704 คดี และเมื่อใช้นโยบายดังกล่าวทำให้มีคดีเข้าสู่ขั้นตอนการเปรียบเทียบปรับถึง 1,035 คดี

แม้ว่าการดำเนินคดีอาญาน่าจะเป็นวิธีการสุดท้ายที่จะใช้บังคับกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่จากภาวะเศรษฐกิจและสังคมระบบทุนนิยมในปัจจุบันที่เปิดโอกาสให้ผู้มีอำนาจเหนือกว่า เช่นนายจ้างเอาเปรียบผู้มีโอกาสน้อยกว่า เช่น ลูกจ้าง ตลอดจนสถานประกอบการมีจำนวนมากขึ้น ทำให้มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากขึ้นตามไปด้วย การแนะนำชี้แจงให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายและการออกค่าเตือนให้โอกาสนายจ้างแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องไม่อาจใช้ให้เกิดผลดังที่ต้องการได้จริง กรมฯ จึงต้องใช้วิธีการดำเนินคดีอาญากับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายในจำนวนที่มากขึ้นและดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ต้องการให้มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องเหมาะสม แต่ทั้งนี้ก็พยายามจะดำเนินคดีด้วยวิธีการที่อ้อมล่อลวงไม่บังคับลงโทษนายจ้างผู้ฝ่าฝืนกฎหมายอย่างรุนแรง

โดยพยายามเน้นให้มีการดำเนินคดีเปรียบเทียบ ซึ่งจะมีการลงโทษแต่เฉพาะโทษปรับ ผลก็คือนายจ้างที่ถูกลงโทษยังสามารถประกอบกิจการของตนต่อไปได้ และในช่วงถูกดำเนินคดีก็สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติเช่นกัน และเมื่อถูกลงโทษแล้วนายจ้างคงหลายจำและปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไป ตลอดจนนายจ้างอื่น ๆ เมื่อรู้เห็นว่ามี การลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายมากขึ้นก็คงระมัดระวังในการประกอบกิจการโดยปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อปฏิบัติตามกฎหมายแล้วหากมีพนักงานตรวจแรงงานจะเข้าตรวจแรงงานภายในสถานประกอบการ นายจ้างก็คงยินยอมไม่ปฏิเสธและให้ความร่วมมือ ในที่สุดก็จะเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างผู้ถูกบังคับตามกฎหมายและพนักงานตรวจแรงงานตัวแทนฝ่ายรัฐผู้บังคับใช้กฎหมาย ซึ่งต่อไปหากนายจ้างมีข้อสงสัยในการปฏิบัติก็จะสอบถามพนักงานตรวจแรงงานถึงวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ถือเป็น การป้องกัน การฝ่าฝืนกฎหมายตั้งแต่เริ่มต้นซึ่งมีผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานยิ่งกว่าทางอื่นใด

2. ปัญหาการดำเนินคดีเปรียบเทียบในชั้นกองนิติการ

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติหน้าที่ของตนแล้ว ก็จะส่งสำนวนพยานหลักฐานที่รวบรวมได้ทั้งหมดไปยังกองนิติการ ในส่วนของการดำเนินคดีอาญาในชั้นตอนของคดีเปรียบเทียบปรับนั้น นิติกรจะเป็นผู้ดำเนินการต่อไปตามความในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสถานประกอบการและการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2535

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2535 ฉบับดังกล่าว ข้อ 12 ได้บัญญัติขั้นตอนการปฏิบัติของนิติกรเมื่อได้รับสำนวนเกี่ยวกับความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

ในกรณีความผิดแรงงานที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานได้แล้ว ให้ส่งสำนวนทั้งหมดไปยังกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อนิติกรจะได้เรียกผู้ถูกกล่าวหามาพบหรือไปพบผู้ถูกกล่าวหาด้วยตนเองแล้วจึงขอหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และถามผู้ถูกกล่าวหาว่าจะให้การรับสารภาพหรือปฏิเสธแล้วบันทึกคำให้การตามแบบ นก. 1

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับสารภาพ ให้สอบถามว่าจะยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบหรือไม่ และถ้าเป็นกรณีค้างจ่ายบรรเทาเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ผู้ถูกกล่าวหาต้องนำเงินมาชำระตามจำนวนที่กำหนดในค่าเดือนของพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อน จึงจะดำเนินการเปรียบเทียบได้ ซึ่งถ้าผู้ถูกกล่าวหายินยอมให้เปรียบเทียบก็ให้บันทึกคำยินยอมให้เปรียบเทียบของผู้ถูกกล่าวหาตามแบบ นก 2. ถ้าชำระเบียดนี้ โดยนิติกรต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วยว่าเป็นดุลพินิจของคณะกรรมการว่าจะเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้

สำหรับความผิดคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงาน ณ จังหวัดนั้น เป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการ เช่นเดียวกับนิติกร

ในทางปฏิบัตินิติกรผู้รับผิดชอบส่วนงานเกี่ยวกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะปฏิบัติตามแนวทางของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2535 ข้างต้น โดยเมื่อรับสำนวนแล้วจะพิจารณาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายตามข้อกล่าวหาของพนักงานตรวจแรงงาน แจ้งข้อกล่าวหาเป็นหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาพร้อมทั้งเชิญพบเพื่อสอบถามรายละเอียดข้อเท็จจริงและนำส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง เมื่อผู้ถูกกล่าวหาหรือตัวแทนมาพบก็จะสอบรายละเอียดและบันทึกข้อเท็จจริงตามข้อกล่าวหา ถ้าพบว่ามีผิดตามข้อกล่าวหา ก็จะถามผู้ถูกกล่าวหาว่าจะยอมรับสารภาพหรือปฏิเสธ ถ้ายอมรับสารภาพแล้วจะยินยอมให้คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2518 ข้อ 12 พิจารณาเปรียบเทียบปรับหรือไม่ กรณีความผิดแรงงานเกิดนอกเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานตรวจแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการตั้งแต่ตรวจสถานประกอบการจนถึงขั้นสอบถามผู้ถูกกล่าวหาว่าจะยอมรับสารภาพและยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับหรือไม่ แล้วจึงส่งสำนวนพร้อมบันทึกคำยินยอมให้เปรียบเทียบต่อนิติกร หลังจากผู้ถูกกล่าวหาทำบันทึกคำยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับในกรณีเรื่องเกิดในเขตกรุงเทพมหานคร หรือพนักงานตรวจแรงงานส่งสำนวนทั้งหมดพร้อมบันทึกคำยินยอมให้กองนิติการแล้ว นิติกรจะดำเนินการสรุปข้อเท็จจริงเสนอคณะกรรมการฯ เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบและกำหนดอัตราค่าปรับแล้ว นิติกรจะแจ้งความเห็นคณะกรรมการ

และอัตราค่าปรับให้ผู้ถูกกล่าวหาชำระเงินชำระค่าปรับ ในกรณีจังหวัดอื่นกองนิติการจะส่งความเห็นคณะกรรมการฯ และสำนวนให้พนักงานตรวจแรงงานเจ้าของสำนวนเดิมดำเนินการแจ้งค่าปรับต่อไป ตามบทกำหนดในระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2535 ข้อ 16

ในขั้นตอนการดำเนินการดำเนินคดีเปรียบเทียบในชั้นกองนิติการนี้ นิติกรก็อาจไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้คดีอาญาไม่อาจเลิกกันในชั้นการดำเนินคดีเปรียบเทียบได้ โดยนายจ้างอาจไม่ได้รับหนังสือแจ้งข้อกล่าวหา นายจ้างได้รับหนังสือแจ้งข้อกล่าวหาแล้วแต่ไม่ยอมมาพบนิติกรตามกำหนดนัด นายจ้างมาพบแต่ปฏิเสธข้อกล่าวหา นายจ้างยอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหาแต่ไม่ยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบ หรือ นายจ้างไม่ชำระค่าปรับตามความเห็นของคณะกรรมการฯ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินคดีเปรียบเทียบของกองนิติการนี้ ในขั้นตอนต่อไปนั้นนิติกรจะต้องดำเนินการร้องทุกข์กล่าวโทษผู้ถูกกล่าวหาต่อพนักงานสอบสวน ดังบทกำหนดในระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2535 ข้อ 18

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือไม่ชำระค่าปรับภายในเวลาที่กำหนด ให้นิติกรสำหรับกรุงเทพมหานครหรือพนักงานเจ้าหน้าที่เจ้าของสำนวนสำหรับในจังหวัดอื่นนำคดีนั้นไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนต่อไป

นอกเหนือจากข้อ 18 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดให้นิติกรดำเนินการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจ อันมีผลให้อำนาจในการดำเนินคดีอาญาโอนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไปสู่พนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นกระบวนการยุติธรรมทางอาญ่อีกขั้นตอนหนึ่งแล้ว อย่างไรก็ตามหากผู้ถูกกล่าวหาประสงค์จะยินยอมให้เปรียบเทียบในชั้นพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนก็จะแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปพบนิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานกรณีเรื่องเกิดนอกกรุงเทพมหานครดังความในระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ ข้อ 22

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาขออนอมให้เปรียบเทียบในชั้นพนักงานสอบสวน ให้พนักงานสอบสวนแจ้งผู้ถูกกล่าวหาไปพบพนักงานเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถ้าเป็นคดีในกรุงเทพมหานคร ให้นิติกรดำเนินการตามข้อ 12 สำหรับจังหวัดอื่น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ขอสำนวนดำเนินการส่งสำนวนทั้งหมดไปยังกรมนิติกรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการต่อไป

กรณีผู้ถูกกล่าวหาจะขออนอมให้เปรียบเทียบในชั้นพนักงานสอบสวน กรมตำรวจนั้น พนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2535 ข้อ 22 นี้โดยเคร่งครัด เพราะกรมตำรวจอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย แม้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะแยกสังกัดเป็นกรมในกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมก็ตาม แต่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ยังคงใช้บังคับได้อยู่ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาขออนอมให้เปรียบเทียบในชั้นพนักงานอัยการนั้น ในทางปฏิบัติพนักงานอัยการอาจปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ได้ตามแต่จะเห็นเหมาะสม เพราะปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุดหรือกรมอัยการเดิมนั้นได้แยกออกจากกระทรวงมหาดไทยแล้ว

จึงกล่าวได้ว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสถานประกอบการและการดำเนินการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2535 ซึ่งได้วางระเบียบปฏิบัติสำหรับพนักงานตรวจแรงงานและนิติกรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ได้เน้นให้มีการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) โดยคณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 12 ให้มากที่สุด แม้ว่าจะมีการส่งสำนวนการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายไปยังอำนาจขององค์กรในการดำเนินการสอบสวนการยุติธรรมทางอาญาในชั้นอื่น ๆ ได้แก่ องค์กรของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการแล้วก็ตามแต่คดียังไม่เข้าสู่กระบวนการของศาลผู้ถูกกล่าวหายังสามารถจะขอกลับมาขออนอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับได้อีก ซึ่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ก็มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับกระบวนการดำเนินคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ที่ให้ผู้ต้องหาในความผิดที่อาจเปรียบเทียบปรับ

ตามมาตรา 37 สามารถยินยอมให้มีการเปรียบเทียบเพื่อให้คดีเลิกกันได้ ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมทางอาญาได้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ประหยัด เวลาและค่าใช้จ่ายของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวของผู้ต้องหาเองที่รู้ว่าตนมีความผิดหรือไม่และจะยอมรับผิดและรับการลงโทษที่ตนพอรับภาระ ในจำนวนค่าปรับได้หรือไม่ โดยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้บัญญัติ เกี่ยวกับกรณีเปรียบเทียบปรับในชั้นพนักงานสอบสวนไว้ตามมาตรา 38 และกรณี เปรียบเทียบปรับในชั้นพนักงานอัยการไว้ตามมาตรา 144 ดังนี้

มาตรา 38 ความผิดตามอนุมาตรา (2) (3) (4) แห่งมาตราก่อน ถ้าเจ้าพนักงานดังกล่าวในมาตรานั้นเห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษจำคุกให้มี อำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(1) ให้กำหนดค่าปรับซึ่งผู้ต้องหาจะพึงชำระ ถ้าผู้ต้องหาและผู้เสียหาย ยินยอมตามนั้น เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระ เงินค่าปรับตามจำนวนที่เจ้าหน้าที่กำหนดให้ ภายในเวลาอันสมควร แต่ไม่เกินสิบห้าวันแล้ว คดีนั้นเป็นอันเสร็จเด็ดขาด

ถ้าผู้ต้องหาไม่ยินยอมตามที่เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ ชำระเงินค่าปรับภายในเวลากำหนดในวรรคก่อน ให้ดำเนินคดีต่อไป

มาตรา 144 ในกรณีที่พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้อง ถ้าความผิดนั้นเป็น ความผิดซึ่งอาจเปรียบเทียบได้ ถ้าเห็นสมควรพนักงานอัยการมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) สั่งให้พนักงานสอบสวนพยายามเปรียบเทียบคดีนั้นแทนการที่จะ ส่งผู้ต้องหาไปยังพนักงานอัยการ

(2) เมื่อผู้ต้องหาถูกส่งมายังพนักงานอัยการแล้ว สั่งให้ส่งผู้ต้องหา พร้อมตัวสอบสวนไปยังพนักงานสอบสวน ให้พยายามเปรียบเทียบคดีนั้น หรือถ้า เห็นสมควรจะสั่งให้พนักงานสอบสวนอื่นที่มีอำนาจจัดการเปรียบเทียบได้

ตั้งที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับในชั้น กองนิติการนี้ อาจมีปัญหาทำให้คดีไม่อาจเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา มาตรา 37 ได้ โดยอาจไม่มีการพิจารณาเปรียบเทียบปรับ หรือไม่ มีการชำระค่าปรับตามความเห็นของคณะกรรมการฯ นิติกรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติในชั้น ตอนนี้จึงต้องชี้แจงให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าใจประโยชน์ในการดำเนินคดีเปรียบเทียบ สำหรับผู้ถูกกล่าวหาเอง

2.1 ปัญหาในการดำเนินการของนิติกรที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกล่าวหา ก่อนคณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบปรับ

ในขั้นตอนก่อนคณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับ นิติกรจะแจ้งข้อกล่าวหาแก่ผู้ถูกกล่าวหาและเชิญพบ และถ้าผู้ถูกกล่าวหามาพบซึ่งเป็น การแสดงเจตนาติดตามการดำเนินคดีซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอาจยอมรับสารภาพหรือ ปฏิเสธข้อกล่าวหา นิติกรจะเป็นผู้สอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำที่ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอีกครั้งหลังจากที่พนักงานตรวจแรงงานได้ สอบมาแล้ว เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมาพิจารณาประกอบกับข้อกฎหมายว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดหรือไม่ เมื่อพบว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดจริงนิติกรจะสอบถามว่าผู้ ถูกกล่าวหาจะยอมรับสารภาพหรือปฏิเสธข้อกล่าวหา ถ้ายอมรับนิติกรก็จะสอบถาม ต่อไปว่าจะยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับหรือไม่ ในระหว่างที่ นิติกรพบตัวผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้แทนตามขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับนี้ นิติกร สามารถจะชี้แจงให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้แทนรู้ถึงผลของการยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับและเลิกคดีโดยการชำระค่าปรับ และผลของการดำเนินคดี โดยร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องศาล ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิ พิจารณาตัดสินใจเองโดยเต็มที่ ซึ่งในการชี้แจงของนิติกรนั้นจะต้องกล่าวหาถึง ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง อาทิ ข้อเท็จจริงดังต่อไปนี้

- 1) การแจ้งโทษตามกฎหมาย ได้แก่ จำคุกไม่เกินหกเดือน ปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
- 2) การแจ้งขั้นตอนการดำเนินคดีทั้งกรณีผู้ถูกกล่าวหายินยอม ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับ และกรณีผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธข้อกล่าวหา ซึ่งจะต้องมีการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องศาลต่อไป โดยเปรียบเทียบทั้งวิธีการดำเนินการของเจ้าพนักงาน เวลา และค่าใช้จ่ายที่ อาจเกิดขึ้นในการดำเนินคดี และโทษที่อาจได้รับ ตลอดจนให้ผู้ถูกกล่าวหา พิจารณาผลดีผลเสียที่อาจมีขึ้นกับตนเองในอนาคต
- 3) ไม่ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะยอมรับหรือปฏิเสธข้อกล่าวหา ไม่ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะยินยอมให้มีการเปรียบเทียบปรับหรือไม่ นิติกรจะต้องชี้แจง การกระทำที่เป็นความผิดของผู้ถูกกล่าวหา ชี้แจงถึงการกระทำที่ถูกต้องตาม กฎหมาย ให้คำแนะนำ และความรู้ที่ถูกต้องตามกฎหมายแก่ผู้ถูกกล่าวหา

4) การที่แจ้งข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของนิติกร ต้องเป็นการที่แจ้งภายใต้แนวคิดที่ว่า ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิใช่อาชญากรรมตามประมวลกฎหมายอาญา ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งสามารถที่จะแก้ไขการปฏิบัติภายในสถานประกอบการของตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะทำให้มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมในสถานประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาได้ เพื่อให้การดำเนินคดีเป็นไปด้วยความเข้าใจระหว่างนิติกรตัวแทนฝ่ายรัฐผู้บังคับใช้กฎหมายและผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นฝ่ายถูกบังคับใช้ โดยนิติกรต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อลูกจ้างซึ่งมีสภาพการทำงานตามที่นายจ้างกำหนด โดยนายจ้างและลูกจ้างจะต้องทำงานร่วมกันต่อไปในอนาคต หรือในส่วนของพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตรวจแรงงาน หรือนิติกร ก็ยังต้องดูแลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อไป ซึ่งการบังคับใช้กฎหมายที่จะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ดีที่สุด ก็คือการทำให้นายจ้างยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความสมัครใจด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นส่วนของการป้องกันมิให้มีการฝ่าฝืนกฎหมาย ความสัมพันธ์อันดีด้วยความเข้าใจระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างยอมลดละยอมปฏิบัติในทางที่ดีต่อกัน ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายด้านการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานจึงควรเป็นการลงโทษให้ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งหลายและเกิดสำนึกที่จะแก้ไขการปฏิบัติให้ดีขึ้นในอนาคตด้วย

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบ นิติกรก็สรุปข้อเท็จจริงนำเสนอคณะกรรมการฯ ต่อไป ถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับสารภาพหรือไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ นิติกรก็ดำเนินการร้องทุกข์กล่าวโทษตามกฎหมายต่อไป ถ้าผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพและยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับเมื่อคดีอยู่ในชั้นของพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการ และพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการส่งเรื่องกลับมาให้คณะกรรมการฯ พิจารณา นิติกรก็ต้องดำเนินการต่อไปเช่นเดียวกับที่ได้ปฏิบัติกับผู้ถูกกล่าวหาที่ยอมรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบตั้งแต่เริ่มแรก โดยอาจรายงานข้อเท็จจริงในการปฏิบัติในสรุปข้อเท็จจริงที่นำเสนอคณะกรรมการฯ และให้คณะกรรมการฯ ได้ใช้ดุลพินิจพิจารณาเปรียบเทียบต่อไป

2.2 ปัญหาในการดำเนินการของนิติกรที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกล่าวหาหลังคณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบปรับ

ภายหลังจากคณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 มีความเห็นให้ปรับผู้ถูกกล่าวหา และได้กำหนดจำนวนค่าปรับแล้ว นิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานสำหรับกรณี เรื่องเกิดนอกเขตกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่แจ้งความเห็นของคณะกรรมการฯ ให้ผู้ถูกกล่าวหา เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาจะได้ชำระค่าปรับภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับ หนังสือแจ้ง ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสถานประกอบการ และการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2535 ข้อ 16 ซึ่งกำหนดไว้สอดคล้องกับความตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ อาญา มาตรา 38 (1) ซึ่งให้ผู้ต้องหาชำระเงินค่าปรับภายในเวลาอันสมควร แต่ไม่เกินสิบห้าวัน ซึ่งเมื่อผู้ต้องหาหรือผู้เสียหายชำระค่าปรับเสร็จสิ้นแล้วคดี อาญาเป็นอันเลิกกันตาม มาตรา 37 (4)

ในทางปฏิบัติเมื่อนิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานแจ้งความเห็นคณะกรรมการฯ เป็นหนังสือแก่ผู้ถูกกล่าวหาแล้ว อาจล้มมือช่วยในเรื่อง กำหนดเวลาชำระค่าปรับให้เกินกว่าสิบห้าวันนับแต่วันรับหนังสือแจ้งออกไปบ้าง ตามสมควร โดยคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจของผู้ถูกกล่าวหาและพฤติการณ์ประกอบอื่น ๆ ว่ามีความจำเป็นไม่สามารถชำระค่าปรับภายในสิบห้าวันได้ โดยไม่มี เจตนาจะหลีกเลี่ยงไม่ชำระค่าปรับ หรือถ้าในคดีนั้นผู้ถูกกล่าวหามากกว่าหนึ่ง คนอาจยอมให้ชำระค่าปรับคนละคราว ๆ ไปก็ได้ เพื่อเป็นการลดมือช่วยในการ ดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับซึ่งดำเนินมาถึงขั้นตอนสุดท้ายแล้ว และเพื่อให้โอกาส ผู้ถูกกล่าวหาที่จะกระทำการชำระค่าปรับให้คดีเสร็จสิ้นภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่ต้องเสียเวลาเสียค่าใช้จ่าย และเสียประวัติในการ ถูกร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องร้องต่อศาล โดยเมื่อคำนึงถึง เหตุว่าผู้ถูกกล่าวหาขอมริบสวาทตามข้อกล่าวหาและยินยอมให้เปรียบเทียบ แล้วก็พอคาดเดาได้ว่าผู้ถูกกล่าวหามีความประสงค์จะให้คดีเลิกในขั้นตอนการ ดำเนินคดีเปรียบเทียบ แต่ทั้งนี้ก็ต้องดูพฤติการณ์อื่นประกอบด้วยว่า ผู้ถูกกล่าวหา ไม่มีเจตนาจะหลบเลี่ยงไม่ชำระค่าปรับ และการลดมือช่วยในการกำหนดเวลา

ชำระค่าปรับนั้นก็ เป็นไปได้ภายในชั่วระยะเวลาที่พอสมควรเท่านั้น

ในขั้นตอนการชำระค่าปรับซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับนี้ ถ้าจะมีปัญหาเกิดขึ้น ไม่ว่าจะผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมชำระค่าปรับเพราะเห็นว่าเป็นจำนวนที่มากเกินไปจนสมควรหรือไม่ชำระค่าปรับเพราะฐานะทางเศรษฐกิจก็ตาม นิติกรจะต้องกระตุ้นให้ผู้ถูกกล่าวหาคำนึงถึงผลดีผลเสียของการชำระค่าปรับและการดำเนินคดีโดยร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน และการฟ้องร้องทางศาล ตลอดจนโทษซึ่งอาจได้รับในชั้นศาลซึ่งมีโทษจำคุก หรือ ทั้งจำทั้งปรับด้วย มิใช่เฉพาะโทษปรับเพียงอย่างเดียว

นอกจากการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับตามปกติ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสมัครใจของผู้ถูกกล่าวหาด้วยว่าจะยอมรับสภาพตามข้อกล่าวหาและยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบปรับหรือไม่ ยังมีความผิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานบางเรื่อง บางกรณี ที่คณะกรรมการฯ ไม่รับพิจารณาเปรียบเทียบ หรือ จะรับเปรียบเทียบเมื่อผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังต่อไปนี้

1) กรณีมีการดำเนินคดีอาญาเพราะเหตุมีการหน่วงเหนี่ยวกักขัง หรือทารุณเด็ก หากพบว่านายจ้างกระทำความผิดคดีแรงงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กด้วย ในส่วนของคดีแรงงานให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสังกัดกรมตำรวจประสานงานกับพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อร่วมกันดำเนินคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบตามความในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสอบการประกอบกิจการและการดำเนินคดีอาญา ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2535 ข้อ 10 (3)

2) กรณีผู้ถูกกล่าวหาค้างจ่ายบรรดาเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าชดเชย ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องนำเงินดังกล่าวมาชำระให้ครบถ้วนเสียก่อน คณะกรรมการฯ จึงจะพิจารณาเปรียบเทียบปรับ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2535 ข้อ 15 วรรคสอง

2.3 ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบภายในกองนิติการ
และหน่วยงานอื่น

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัดมากขึ้น โดยมีตัวเลขจำนวนคดีซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นส่งมาดำเนินคดีที่กองนิติการเป็นจำนวนเพิ่มมากขึ้นในปริมาณเท่าตัว โดยในปี พ.ศ. 2537 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศส่งเรื่องดำเนินคดีเกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมด 282 คดี ปี พ.ศ. 2538 ส่งดำเนินคดี 415 คดี และปี พ.ศ. 2539 ส่งดำเนินคดี 1,035 คดี ในขณะที่เดิวก่อนก็มีผู้ถูกกล่าวหาตามกฎหมายขอรับสารภาพตามข้อกล่าวหาและยินยอมให้คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 12 พิจารณาเปรียบเทียบเพิ่มขึ้นตามกัน โดยในปี พ.ศ. 2537 มีการดำเนินการเปรียบเทียบปรับโดยคณะกรรมการเสรีวงเงิน 168 คดี ปี พ.ศ. 2538 มี 262 คดี และในปี พ.ศ. 2539 มี 431 คดี ในระยะหลังเมื่อคดีเพิ่มมากขึ้นและมีผู้ถูกกล่าวหาขอรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบมากขึ้น จึงต้องมีการประชุมของคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบปรับถึงเดือนละ 2 ครั้ง จากเดิมที่ประชุมเดือนละ 1 ครั้งเท่านั้น แต่กระนั้นก็ยังมียุติคดีที่ผู้ถูกกล่าวหาขอรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบแล้ว และคดีที่ผู้ถูกกล่าวหาอาจขอรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบ อยู่ในช่วงดำเนินการเข้าประชุมเปรียบเทียบอีกจำนวนมาก

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกาตรวจสวนประกอบการและดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 พ.ศ. 2535 ข้อ 13 กำหนดไว้ว่าคดีที่ผู้ถูกกล่าวหายินยอมให้เปรียบเทียบ ให้นิติกรนำเสนอคณะกรรมการ โดยมีชึกช้า

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2535 ข้อ 13 นี้ กำหนดให้นิติกรต้องนำเสนอคณะกรรมการฯ โดยมีชึกช้า เพื่อให้มีการพิจารณาเปรียบเทียบและแจ้งจำนวนค่าปรับให้ผู้ถูกกล่าวหาชำระค่าปรับโดยเร็ว ซึ่งการดำเนินคดีให้เลิกกันได้โดยเร็วที่สุดจะเป็นประโยชน์กับทั้งผู้ถูกกล่าวหาที่จะ

พ้นจากภาวะการตกเป็นผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งคดียังไม่สิ้นสุดและมีความรับผิดชอบรับโทษตามกฎหมาย และเป็นประโยชน์กับฝ่ายรัฐที่ไม่ต้องติดตามค่า: นินคดีกับผู้ถูกกล่าวหาอีกต่อไป ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินคดีในชั้นตอนร้องทุกข์กล่าวโทษและฟ้องศาล และในระเบียบกระทรวงมหาดไทยฉบับเดีวกันข้อ 17 ยังได้กำหนดให้เงินค่าปรับที่ผู้ถูกกล่าวหานำมาชำระนั้นอาจเป็นราคาได้แผ่นดิน ซึ่งสามารถนำไปเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ แต่ในปัจจุบันนิติกรอาจไม่สามารถดำเนินการนำเสนอส่วนที่ผู้ถูกกล่าวหาขอรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบปรับโดยเร็วตามระเบียบได้ทุกเรื่อง เนื่องด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

2.3.1 กรณีส่วนที่ส่งมาจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนอกเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2535 ข้อ 12 วรรคสามกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งปฏิบัติงาน ณ จังหวัดนั้น เป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการเช่นเดียวกับนิติกร และเป็นผู้ทำบันทึกคำยินยอมให้เปรียบเทียบของผู้ถูกกล่าวหาส่งมาด้วยนั้น อาจเป็นส่วนที่ไม่สมบูรณ์มีข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานไม่ชัดเจน เพียงพอที่จะฟ้องได้ว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดตามกฎหมายหรือไม่ปรากฏข้อเท็จจริงที่เป็นองค์ประกอบของความผิดโดยครบถ้วน แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะยอมรับสารภาพมาแต่ไม่ปรากฏการกระทำอันเป็นข้อเท็จจริงที่จะปรับเข้ากับข้อกฎหมายที่เป็นข้อหาความผิดหรืออาจทำบันทึกคำยินยอมไม่ถูกต้อง ไม่ผูกพันผู้ถูกกล่าวหา นิติกรต้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานเจ้าของสำนวนเดิมสอบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมให้ได้การกระทำที่เป็นความผิด หรือทำบันทึกคำยินยอมใหม่ให้ถูกต้อง ซึ่งต้องเสียเวลาไม่สามารถเสนอสำนวนให้คณะกรรมการฯ พิจารณาได้โดยเร็ว

2.3.2 กรณีส่วนที่ส่งมาจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้พบการกระทำผิด และสอบข้อเท็จจริงจากผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งรวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำผิดส่งมาให้กองนิติการดำเนินคดีเปรียบเทียบต่อไปนั้น ในบางสำนวนมีข้อเท็จจริงไม่ชัดเจน พยานหลักฐานไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถโต้แย้งได้ในบางส่วนแม้ผู้ถูกกล่าวหาจะมีความประสงค์ที่จะยินยอมให้มีการเปรียบเทียบปรับก็ตาม เช่น การโต้แย้งจำนวนค่าจ้างค้างจ่าย ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะต้องชำระค่าจ้างเสียก่อน คณะกรรมการฯ จึงจะรับเปรียบเทียบปรับ ทำให้ต้องเสียเวลาในการพิสูจน์จำนวนที่แท้จริง มีผลให้เสียเวลาในการดำเนินคดีเปรียบเทียบไปด้วย

2.3.3 จำนวนคดีที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีผู้ถูกกล่าวหาขอมารับ
สารภาพตามข้อกล่าวหาและยินยอมให้เปรียบเทียบปรับมากขึ้น แต่นิติกรผู้รับ
ผิดชอบสำนวนคดีเปรียบเทียบมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนคดี โดยในปี
พ.ศ. 2539 มีจำนวนคดีอาญา 1,035 คดี มีนิติกรผู้รับผิดชอบคดีเปรียบเทียบ
3 คน

2.3.4 วาระการประชุมของคณะกรรมการฯ ซึ่งใน
ปัจจุบันมีเดือนละ 2 ครั้ง โดยคณะกรรมการฯชุดเดียวที่อยู่ในส่วนกลาง
(กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมีเวลาจำกัดในการประชุมเปรียบเทียบปรับแต่ละครั้ง

ตามปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น จึงทำให้เกิดอุปสรรคใน
การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ส่วนหนึ่ง เพื่อให้คดีอาญาเลิกกัน
โดยเร็ว เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของผู้เกี่ยวข้อง

จะเห็นได้ว่าด้วยนโยบายด้านการดำเนินคดีเปรียบเทียบ
ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสอบสถานประกอบการและ
การดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวัน
ที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 พ.ศ. 2535 และกระบวนการยุติธรรมทางอาญา
เกี่ยวกับความผิดที่เปรียบเทียบปรับได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
มาตรา 37 ล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ให้มีการเปรียบเทียบปรับเพื่อเลิกคดีให้มากที่สุด
เนื่องจากการลงโทษทางอาญาในปัจจุบัน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จะแก้ไข
ผู้กระทำความผิดให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไปในอนาคต ซึ่งการลง
โทษปรับเป็นการลงโทษที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างยิ่ง เพราะไม่หนักหนาลึง
ขนาดที่ผู้กระทำความผิดต้องได้รับการกระทบกระเทือนจากโทษมาก เช่นการลง
โทษจำคุก และในขณะที่เดียวกันก็ทำให้ผู้กระทำความผิดเข็ดหลาบเพราะในภาวะเศรษฐกิจ
ฝืดเคืองเช่นในปัจจุบันการถูกลงโทษปรับจะมีผลกระทบต่อกภาวะเศรษฐกิจของตัว
ผู้กระทำความผิดเองพอสมควร แต่ผู้กระทำความผิดก็ยังคงใช้ชีวิตประจำวันและ
ดำเนินอาชีพต่อไปได้ตามปกติ และได้รับโอกาสที่จะแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องใน
ทันทีและต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับสภาพของผู้ประกอบการหรือนายจ้างซึ่ง
อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างยิ่ง ถ้านายจ้างผู้ฝ่าฝืนหรือไม่
ปฏิบัติตามกฎหมายได้รับการลงโทษที่พอสมควร พอให้หลาบจำ แต่ไม่ปิดโอกาสใน
อนาคต นายจ้างย่อมต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งมีผลต่อการให้การ
แรงงานที่จะมีความถูกต้องและเหมาะสมต่อไปในอนาคต

บทที่ 4

วิเคราะห์การดำเนินคดีเปรียบเทียบใน ปัจจุบันและแนวคิดในการปรับปรุง การดำเนินคดีเปรียบเทียบ

ความตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสถานประกอบการและการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2535 ได้ชี้ให้เห็นนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการดำเนินคดีอาญากับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เน้นให้มีการดำเนินคดีเปรียบเทียบมากกว่าการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน และฟ้องศาล โดยเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิด ก็จะส่งสำนวนเรื่องทั้งหมดมาที่กองนิติการเพื่อให้ดำเนินคดีเปรียบเทียบเสียก่อน หากผู้ถูกกล่าวหาขอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหาและยินยอมให้คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 พิจารณาเปรียบเทียบ เมื่อคณะกรรมการมีความเห็นให้ปรับเป็นจำนวนเท่าใด และผู้ถูกกล่าวหาชำระค่าปรับครบถ้วน คดีอาญาเป็นอันเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) ดังนั้นจะมีการร้องทุกข์กล่าวโทษผู้ถูกกล่าวหาและฟ้องศาลก็ต่อเมื่อผู้ถูกกล่าวหาไม่ขอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหาหรือไม่ยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบ หรือไม่ชำระค่าปรับตามความเห็นคณะกรรมการฯ หรือการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ถูกกล่าวหาที่มีการกระทำอื่นประกอบตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการฯ จะไม่รับพิจารณาเปรียบเทียบ เช่น ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กและผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กักขัง หรือทารุณเด็กด้วย หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการฯ จะรับพิจารณาเปรียบเทียบสำหรับความผิดเกี่ยวกับการค้างจ่ายเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน โดยจ่ายเงินค้างชำระนั้นเสียก่อน นอกจากนั้นแม้ว่าจะมีการร้องทุกข์

กล่าวโทษผู้ถูกกล่าวหาและคดีอยู่ในระหว่างการดำเนินการของพนักงานสอบสวน หรืออัยการแล้วก็ตาม ตราบใดที่คดียังไม่เข้าสู่กระบวนการของศาลผู้ถูกกล่าวหา ยังสามารถรับสารภาพตามข้อกล่าวหาและยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณา เปรียบเทียบได้อีก ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2535 ข้อ 22

การที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีนโยบายเน้นให้มีการดำเนินคดีอาญากับผู้ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วยการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ ซึ่งจะมีแต่โทษปรับ ไม่มีโทษจำคุกหรือทั้งจำและปรับ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสม โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับสภาพการทำงานเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างได้รับสิ่งที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการคุ้มครองสังคมของผู้ใช้แรงงานให้ได้รับประโยชน์ในระดับที่พอสมควรกับชีวิตประจำวัน มิใช่ การคุ้มครองสังคมในด้านความปลอดภัยของชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินดังเช่น กฎหมายอาญาที่จำ เป็นจะต้องมีการลงโทษที่รุนแรงในบางฐานความผิด เมื่อพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานและคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่นายจ้าง และลูกจ้างต้องอยู่ร่วมกัน และที่สำคัญคือมีประโยชน์ร่วมกันในการทำงานแล้ว การลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานและการดำเนินคดีเพื่อลงโทษจึงควร เป็นไปภายใต้วัตถุประสงค์ที่จะแก้ไขผู้กระทำความผิดให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาซึ่ง ได้กระทำความผิดที่จะแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไปในอนาคต และ ในขณะเดียวกันก็เป็นโทษที่พอสมควรที่จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเข็ดหลาบและระมัด ระวังไม่ให้มีการกระทำผิดอีกในอนาคต โดยขณะดำเนินคดีก็ไม่ปิดโอกาสผู้ ถูกกล่าวหาในการประกอบกิจการโดยจะต้องหยุดชะงักการประกอบกิจการซึ่งจะ เป็นผลเสียต่อลูกจ้างด้วย ดังนั้นการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับภายในกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยคณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 จึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่าการดำเนินคดีโดยร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องศาล เพราะระหว่างดำเนินคดีเปรียบเทียบผู้ถูกกล่าวหาซึ่งคงดำเนินชีวิตประจำวันและ ประกอบกิจการได้ตามปกติและการลงโทษซึ่งจะมีแต่โทษปรับก็จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหา เข็ดหลาบเนื่องจากต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น แต่ก็เป็นทำให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา ที่จะแก้ไขการประกอบกิจการให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยไม่เสียชื่อเสียง

ประวัติในวงกว้างดังเช่นการเป็นผู้กระทำความผิดตามคำพิพากษา และที่สำคัญก็คือการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติของผู้ถูกกล่าวหาจะทำให้เกิดการใช้แรงงานอย่างเหมาะสมลูกจ้างได้รับประโยชน์ตามสมควร เป็นการสมกับวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

วิเคราะห์ปัญหาในการดำเนินคดีเปรียบเทียบในปัจจุบัน

แม้ว่าการดำเนินคดีเปรียบเทียบเพื่อให้เกิดความเล็กลงตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) จะเป็นการดำเนินคดีในส่วนอาญาที่เหมาะสมกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากกว่าการร้องทุกข์กล่าวโทษและฟ้องศาล แต่ในปี พ.ศ. 2539 คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 ได้พิจารณาเปรียบเทียบผู้ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งยอมรับสารภาพและยินยอมให้มีการเปรียบเทียบเพียงร้อยละ 60 ของผู้ถูกกล่าวหาทั้งหมด ส่วนที่เหลือมีทั้งผู้ที่ไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ และผู้ที่ยินยอมให้เปรียบเทียบและอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาเปรียบเทียบของคณะกรรมการ และมีผู้ชำระค่าปรับตามความเห็นคณะกรรมการ มีผลให้คดีอาญาเล็กลงตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) ในปี พ.ศ. 2539 ประมาณร้อยละ 84 ของผู้ยินยอมให้เปรียบเทียบทั้งหมด

เหตุที่มีคดีเปรียบเทียบในชั้นคณะกรรมการเปรียบเทียบในจำนวนพอสมควร ซึ่งน่าจะมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป ตลอดจนมีผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ยอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหา ไม่ยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบ และไม่ชำระค่าปรับตามความเห็นคณะกรรมการ น่าจะมีสาเหตุดังต่อไปนี้

1. กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณาเปรียบเทียบ

เมื่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ (19 พื้นที่) หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (75 จังหวัด) ส่งเรื่องมาที่กองนิติการดำเนินคดีผู้ถูกกล่าวหาข้อหาฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็จะถือว่าคดีเข้าสู่ขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบ ซึ่ง จะเริ่มต้นที่นิติกรในเขตกรุงเทพมหานครหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตจังหวัดอื่น แจ้งข้อกล่าวหาเป็นหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาและเชิญพบ เมื่อผู้ถูกกล่าวหามาพบจะ สอบข้อเท็จจริง ถ้าเห็นว่ามีความผิดตามข้อกล่าวหานิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแล้วแต่กรณีจะถามผู้ถูกกล่าว หาว่าจะยอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหาหรือไม่ และจะยินยอมให้คณะกรรมการ เปรียบเทียบตามประกาศของคณะปฏิบัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 พิจารณาเปรียบเทียบหรือไม่ ซึ่งมีใช้ว่าผู้ถูกกล่าวหาทุกรายจะยอมรับสารภาพและ ยินยอมให้มีการเปรียบเทียบ ทั้งที่โดยแท้จริงแล้วการดำเนินคดีเปรียบเทียบนั้นจะ เป็นประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมากกว่าการดำเนินคดีโดยร้องทุกข์กล่าวโทษ ต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องศาล โดยอาจแบ่งระยะที่ทำให้ไม่อาจดำเนินคดี เปรียบเทียบจนถึงที่สุดได้ ดังนี้

1.1 ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาพบนิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานฯ
เป็นกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาพบเพื่อดำเนินคดีเปรียบเทียบ อาจเนื่องจากสาเหตุ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับแจ้งข้อกล่าวหา ซึ่งอาจเกิด จากการย้ายที่อยู่หรือไม่ยอมรับหนังสือแจ้งข้อกล่าวหา ในกรณีเช่นนี้ผู้ถูกกล่าวหา ปฏิเสธที่จะมาพบนิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตั้งแต่นั้น ดังนั้นการทำความเข้าใจ กับผู้ถูกกล่าวหาเกี่ยวกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบทั้งในเรื่องขั้นตอนและผลดีผล เสีย จึงต้องเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในขั้นตอนการตรวจแรงงาน

1.1.2 ผู้ถูกกล่าวหาได้รับแจ้งข้อกล่าวหาแต่ไม่ไปพบนิติกร หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯ กรณีนี้เช่นเดียวกับข้อที่กล่าวมาแล้ว คือผู้ ถูกกล่าวหายังมีได้พบนิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ จึงเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจ แรงงานที่จะชี้แจงขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบตลอดจนเปรียบเทียบผลดีผล เสียของการดำเนินคดีเปรียบเทียบและการดำเนินคดีโดยร้องทุกข์กล่าวโทษและ ฟ้องศาล

1.2 ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับว่ากระทำผิด กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น อาจเกิดจากสาเหตุ ดังนี้

1.2.1 ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าการกระทำของตนมิใช่ความผิด ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจข้อกำหนด ในที่นี้ต้องเป็นหน้าที่ของนิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดผู้เกี่ยวข้องที่จะต้องชี้แจงให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าใจ

1.2.2 ผู้ถูกกล่าวหาเข้าใจดีว่าการกระทำของตนเป็นความผิด แต่ไม่ยอมรับว่าเป็นความผิด โดยอาจอ้างว่าตนไม่มีเจตนารู้เท่าไม่ถึงการณ์ แต่การอ้างเจตนาเป็นกรณีที่พิสูจน์ยาก ในกรณีนี้นิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องต้องพิจารณาพฤติการณ์อื่น ๆ ประกอบ เพื่อพิสูจน์เจตนา และต้องแจ้งผู้ถูกกล่าวหาให้เปรียบเทียบผลดีผลเสียกรณียินยอมหรือไม่ยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาตัดสินใจด้วยความรอบคอบ โดยแจ้งถึงเวลา ค่าใช้จ่าย และโทษที่อาจได้รับในการดำเนินคดีแต่ละขั้นตอนรวมทั้งผลคดีที่แตกต่างกัน หรือผลที่ตามมาในเรื่องเกี่ยวข้องกับชื่อเสียงในการประกอบธุรกิจคือไม่เสียประวัติส่วนตัวว่าเป็นผู้ถูกลงโทษตามคำพิพากษา เป็นต้น

1.3 ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณาเปรียบเทียบปรับ เป็นกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหายอมรับว่าตนกระทำผิดตามข้อกฎหมายจริง แต่ไม่ยินยอมให้คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 พิจารณาเปรียบเทียบปรับ ซึ่งอาจเกิดสาเหตุสำคัญ ๆ ดังนี้

1.3.1 ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าควรมีการออกค่าเตือนเสียก่อน โดยผู้ถูกกล่าวหาอาจจะเห็นว่าตนกระทำผิดเป็นครั้งแรก หรือความผิดนั้นเป็นเรื่องเล็กน้อย น่าจะมีค่าเตือนให้แก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเสียก่อน เมื่อไม่แก้ไขจึงจะดำเนินคดี ในกรณีนี้นิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องต้องชี้แจงว่าการกระทำผิดกฎหมายเป็นความผิดและมีโทษทันที พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินคดีได้ทันที โดยพนักงานตรวจแรงงานผู้พบความผิดอาจให้ค่าเตือนผู้กระทำผิดให้ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือไม่ก็ได้ ตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 77 วางหลักเกณฑ์ไว้

1.3.2 ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่ามีเหตุอื่นที่ควรละเว้นการดำเนินคดีกับตน แม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะยอมรับว่าตนกระทำผิดกฎหมายในเรื่องหนึ่ง แต่ตนก็ได้ปฏิบัติอย่างดีและมีประโยชน์แก่ลูกจ้างเกินกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดในเรื่องอื่น หรือให้ประโยชน์อื่นแก่ลูกจ้างทั้งที่กฎหมายมิได้กำหนด เช่น ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ให้สวัสดิการที่พักและอาหาร 3 มื้อแก่ลูกจ้างโดยไม่คำนวณค่าตอบแทน ผู้ถูกกล่าวหาไม่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่กำหนดวันหยุดตามประเพณีเกินกว่า 13 วันในหนึ่งปี กรณีนี้นิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องต้องชี้แจงให้ผู้ถูกกล่าวหา เข้าใจว่าข้อกำหนดตามกฎหมายแต่ละเรื่องนั้น เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องนั้น ๆ นายจ้างหรือผู้มีหน้าที่จะปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานมิได้เลย กรณีที่ปฏิบัติสูงกว่ามาตรฐานก็ถือเป็นประโยชน์ในแต่ละเรื่อง ๆ ไป ไม่สามารถนำประโยชน์นั้นไปทดแทนการปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องอื่น ๆ ได้ นอกเหนือจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาอาจอ้างเหตุผลอื่น ๆ เช่น ฐานะทางการเงินของผู้ถูกกล่าวหาเอง สภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งอยู่ในภาวะฝืดเคืองและฝ่ายรัฐควรช่วยของฐานะหรืออย่างอื่นซึ่งไม่ดำเนินคดีเป็นการซ้ำเติมกัน หรือผู้ถูกกล่าวหาอาจเห็นว่าโทษตามกฎหมายมีอัตราสูงเกินไป ซึ่งนิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องต้องชี้แจงให้ผู้ถูกกล่าวหา เข้าใจว่าไม่ว่าจะมีเหตุอย่างไรรก็ตาม ผู้ถูกกล่าวหา ก็จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับสภาพการทำงานและสภาพการจ้าง เพื่อให้เกิดการใช้แรงงานที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะเกิดประโยชน์แก่ตัวผู้ถูกกล่าวหาเองในที่สุด

2. กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมชำระค่าปรับ

เมื่อผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหาและยินยอมให้คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 พิจารณาเปรียบเทียบ นิติกรจะสรุปข้อเท็จจริงนำเสนอคณะกรรมการ คณะกรรมการจะพิจารณาเปรียบเทียบและกำหนดค่าปรับ ซึ่งคณะกรรมการมีอำนาจลงโทษเฉพาะโทษปรับในอัตราไม่เกินสองหมื่นบาท ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 13 เกี่ยวกับอำนาจของคณะกรรมการ และข้อ 12 บทลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เมื่อคณะกรรมการฯ กำหนดค่าปรับแล้วนิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานในกรณีเหตุ
เกิดนอกกรุงเทพมหานครจะเป็นผู้แจ้งอัตราค่าปรับให้ผู้ถูกกล่าวหาหน้าค่าปรับมาชั
ระภายใน 15 วันนับแต่วันได้รับแจ้ง ในทางปฏิบัติอาจมีการระลุ่มอะล่วยให้ชำระ
ค่าปรับเกินกว่า 15 วัน

แม้การดำเนินคดีเปรียบเทียบจะผ่านขั้นตอนการพิจารณาเปรียบเทียบ
เทียบและกำหนดค่าปรับโดยคณะกรรมการฯ จนกระทั่งผู้ถูกกล่าวหาได้รับแจ้งให้ชำระ
ค่าปรับ ซึ่งเหลือเพียงแต่ผู้ถูกกล่าวหาทำการชำระค่าปรับเพื่อให้คดีอาญาเลิกกัน
ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) ก็ตาม แต่กระนั้น
ก็ตามยังมีผู้ถูกกล่าวหาจำนวนหนึ่งไม่ทำการชำระค่าปรับให้เสร็จสิ้น คดีอาญา
จึงไม่อาจเลิกกันได้ นิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานกรณีเหตุเกิดนอกเขต
กรุงเทพมหานครต้องนำเรื่องร้องทุกข์กล่าวโทษผู้ถูกกล่าวหาต่อพนักงานสอบสวน
ผู้มีอำนาจต่อไป อย่างไรก็ตามแม้การดำเนินคดีเปรียบเทียบที่ผ่านมาจะไม่ประสบ
ผลจนถึงที่สุด ก็ไม่ถือว่าเป็นการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายไปโดยไม่มีประโยชน์
เพราะในระหว่างการดำเนินคดี นิติกรและพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องได้มี
โอกาสชี้แจงและให้ความรู้กับผู้ถูกกล่าวหาอย่างเต็มที่ แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่ชำระ
ค่าปรับมีผลให้คดีอาญาไม่เลิก แต่ผู้ถูกกล่าวหาก็ยังได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่ถูกดำเนินคดีซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้อง
แก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

การที่ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณา
เปรียบเทียบ แต่ถึงที่สุดกลับไม่ชำระค่าปรับซึ่งจะทำให้คดีอาญาเลิกกันนั้น อาจมี
สาเหตุดังต่อไปนี้

2.1 ผู้ถูกกล่าวหาไม่เจตนาจะไม่ชำระค่าปรับตั้งแต่เริ่มแรก กรณี
ที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่เจตนาตั้งแต่แรก เริ่มดำเนินคดีเปรียบเทียบแล้วว่าจะไม่ชำระค่า
ปรับตามความเห็นคณะกรรมการฯ เช่นนี้มีอยู่บ้างเพียงเล็กน้อย โดยผู้ถูกกล่าวหา
ยอมเข้าสู่กระบวนการดำเนินคดีเปรียบเทียบเพียงเพื่อประวิงเวลา ยืดเวลา
เท่านั้น ซึ่งอาจปรากฏเหตุผลในเวลาต่อไปได้มากมาย เช่น ผู้ถูกกล่าวหาเป็น
ผู้กระทำความผิดหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามกฎหมายหลาย ๆ เรื่อง
มิใช่เฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่านั้น และในที่สุดได้ย้ายที่อยู่หลบหนีคดี
ต่าง ๆ ไป หรือผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ขาดทุน ขาดสภาพคล่อง

ทางการเงิน มีหนี้สินมากมาย ฯลฯ จึงเข้าสู่กระบวนการดำเนินคดีโดยไร้จุดมุ่งหมายที่จะให้คดีอาญาเลิกกันอย่างจริงจัง เพียงแต่ประวิงเวลาเพื่อไคร้ครวญหรือกระทำกร่างอย่างอื่นที่เห็นว่ามีผลดีกับตนมากกว่า ในกรณีเช่นนี้นิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องติดตามทวงถามให้ผู้ถูกกล่าวหาชำระค่าปรับเสียก่อนเป็นอย่างแรก ถ้ามิใช่กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาหลบหนีไปแล้ว จะต้องพยายามเปรียบเทียบให้ผู้ถูกกล่าวหาตระหนักถึงข้อดีข้อเสียระหว่างการชำระค่าปรับที่จะทำให้คดีอาญาเลิกกัน ผู้ถูกกล่าวหาพ้นจากความรับผิดชอบในความผิดที่ถูกดำเนินคดี และการไม่ชำระค่าปรับที่ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องตกเป็นผู้ต้องหาจากกรณีที่นิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานกรณีเหตุเกิดนอกกรุงเทพมหานครได้ร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเสียเวลาและต้องหาประกันเพื่อไม่ต้องถูกขัง และที่สุดจะต้องตกเป็นจำเลยในคดีอาญาเมื่อพนักงานอัยการทำการฟ้องศาล ซึ่งเสียเวลาและมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอีก และที่สำคัญมีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนด้วย

2.2 ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าอัตราค่าปรับสูงเกินไป เป็นกรณีที่

ผู้ถูกกล่าวหาขียนยอมให้คณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบ แต่ไม่ยอมรับจำนวนค่าปรับที่คณะกรรมการฯ มีความเห็นกำหนดไว้ โดยอาจเห็นว่าค่าปรับมีอัตราสูงเกินไปสมควรเมื่อเปรียบเทียบกับภาระกระทำผิดของตน หรือในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาว่ามีมากกว่าหนึ่งรายโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีนิติบุคคล ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 ได้ให้นิยามคำว่า "นายจ้าง" ไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลหมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ดังนั้นคณะกรรมการจะปรับทั้งนิติบุคคลฐานะหนึ่ง และกรรมการผู้จัดการ หรือหุ้นส่วนผู้จัดการอีกฐานะหนึ่ง นิติกรจะต้องทวงถามและอธิบายชี้ให้ผู้ถูกกล่าวหาว่าอัตราโทษขึ้นสูงสุดตามกฎหมาย และอำนาจของคณะกรรมการฯ ที่สามารถเปรียบเทียบปรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองหมื่นบาท และเปรียบเทียบปรับกับจำนวนค่าปรับที่คณะกรรมการกำหนดซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีคดีใดที่คณะกรรมการเปรียบเทียบปรับเดิมที่โดยพิจารณาแต่ละข้อ ๆ ในทางปฏิบัติคณะกรรมการจะพิจารณาเปรียบเทียบปรับโดยแบ่งพิจารณาเปรียบเทียบและกำหนดค่าปรับตามความผิดแต่ละเรื่อง ๆ ไป เช่น

ความผิดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ปรับ
ผู้ถูกกล่าวหาแต่ละรายไม่เกิน 20,000 บาท ความผิดตามประกาศกระทรวง
มหาดไทยและประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับความ
ปลอดภัยในการทำงานรวม 17 เรื่อง ปรับผู้ถูกกล่าวหาแต่ละรายไม่เกิน
20,000 บาท ความผิดตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) ปรับผู้ถูกกล่าวหาแต่ละรายไม่เกิน 20,000
บาท และนิติกรต้องเปรียบเทียบกรณียอมชำระค่าปรับซึ่งจะทำให้คดีเลิกกัน
ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) กับกรณีการดำเนิน
คดีโดยร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องร้องต่อศาล ที่ต้องเสียเวลา
เสียค่าใช้จ่ายมากกว่า และศาลอาจกำหนดบทลงโทษแต่ละข้อหาความผิดอย่าง
เต็มที่ และอาจลงโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนก็ได้ หรือนิติกรอาจแนะนำให้
ผู้ถูกกล่าวหาชำระค่าปรับในฐานะนิติบุคคลก่อน แล้วจึงชำระค่าปรับในฐานะ
กรรมการผู้จัดการหรือหุ้นส่วนผู้จัดการในเวลาถัดไป ซึ่งเป็นการบรรเทาภาระ
ทางการเงินของผู้ถูกกล่าวหาที่อาจมีค่าใช้จ่ายจำเป็นในส่วนอื่น ๆ อีก อย่างไรก็ตาม
ก็ตามนิติกรต้องประสานกับพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจรับการชำระค่าปรับ โดย
แจ้งให้รับชำระค่าปรับในฐานะนิติบุคคลก่อนเท่านั้น เพราะถ้าผู้ถูกกล่าวหาชำระค่าปรับ
เพียงฐานะเดี่ยวนแล้วไม่ชำระค่าปรับในฐานะอื่นที่เหลือ หากผู้ถูกกล่าวหาที่ยัง
ไม่ชำระค่าปรับเป็นบุคคลธรรมดาแล้ว การดำเนินคดีร้องทุกข์กล่าวโทษและ
ฟ้องศาลในเวลาต่อไปก็ยังมีโทษจำคุกอยู่ด้วย แม้ว่าโทษจำคุกจะมีโทษอื่น
พึงประสงค์ในการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ก็มีผลข้างเคียง
ที่อาจทำให้ผู้ถูกกล่าวหายินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบและยอมชำระค่าปรับ
ซึ่งในส่วนของนิติบุคคลนั้นโดยสภาพแล้วไม่อาจมีการลงโทษด้วยการจำคุกได้

2.3 ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถชำระค่าปรับได้ กรณีนี้ต่างกับกรณี
ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าอัตราค่าปรับสูงเกินไป โดยกรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหา
ทางการเงินจนไม่สามารถชำระค่าปรับได้ มิใช่ว่ามีเงินพอแต่เห็นอัตราค่าปรับ
สูงเกินไป ซึ่งนิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ก็จะต้องชี้แจงแนะนำผู้ถูกกล่าวหา เช่น
เดียวกับกรณี que เห็นว่าอัตราค่าปรับสูงเกินไป คือเปรียบเทียบอัตราค่าปรับที่คณะ
กรรมการกำหนดจริงและอัตราค่าปรับที่คณะกรรมการมีอำนาจปรับได้สูงสุดตาม
กฎหมาย และเปรียบเทียบกรณีการชำระค่าปรับที่จะทำให้คดีเลิกกันและกรณี

ไม่ชำระก็จะต้องมีการร้องทุกข์กล่าวโทษและฟ้องศาลตามมา และแจ้งให้นำค่าปรับในฐานะนิติบุคคลมาชำระเสียก่อนในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่านิติบุคคลด้วย ซึ่งกรณีนี้หากผู้ถูกกล่าวหาอาจตั้งข้อขัดข้องและได้ความชัดเจนว่าผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาทางการเงินอย่างร้ายแรงก็อาจผ่อนผันระยะเวลาในการชำระค่าปรับจากให้ชำระภายใน 15 วันนับแต่วันรับแจ้ง ก็อาจผ่อนผันออกไปอีกภายในเวลาพอสมควร

3. ขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับจะเริ่มจากพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้พบความผิดจากการตรวจแรงงานหรือจากการร้องทุกข์ของลูกจ้างในเบื้องต้น และนิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบถึงความผิดอีกครั้ง ตลอดจนเป็นผู้สอบถามความสมัครใจในการยอมรับสารภาพผิดและการยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบ และเป็นผู้สรุปข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดีแต่ละเรื่องให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบ ในปัจจุบันนี้ไม่ว่าคดีฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเกิดขึ้นที่ใด พนักงานตรวจแรงงานทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่น ๆ จะส่งเข้ามาที่กองนิติการเพื่อดำเนินการสรุปข้อเท็จจริงเสนอคณะกรรมการฯ ในกรณีเรื่องส่งจากจังหวัดอื่นนอกเขตกรุงเทพมหานครพนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการถึงขั้นให้ผู้ถูกกล่าวหาทำบันทึกคำยินยอมให้เปรียบเทียบ ถ้าเป็นเรื่องภายในเขตกรุงเทพมหานครพนักงานตรวจแรงงานจะสรุปข้อเท็จจริงในเบื้องต้นให้ได้รายละเอียดของการกระทำผิด นิติกรจะเป็นผู้แจ้งข้อกล่าวหา สอบข้อเท็จจริงเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในคดีอีกครั้ง สอบถามความสมัครใจของผู้ถูกกล่าวหาในการยอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหา การยินยอมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเปรียบเทียบ และจัดให้ผู้ถูกกล่าวหาทำบันทึกคำยินยอมให้เปรียบเทียบ

ดังนั้น ในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะมีพนักงานเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับคดีเปรียบเทียบปรับ 2 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานทั้งในและนอกเขตกรุงเทพมหานครและนิติกร ฝ่ายคดีอาญา กองนิติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนิติกร สังกัดงาน

เปรียบเทียบ โดยปัจจุบันจะมีการประชุมคณะกรรมการเปรียบเทียบเดือนละ 2 ครั้ง ซึ่งจะพิจารณาคดีเปรียบเทียบปรับที่วราชมหาฉกาจร โดยเฉลี่ยคณะกรรมการฯจะประชุมครั้งหนึ่ง ๆ ได้ประมาณ 25-30 คดี จากที่เคยประชุมเดือนละ 1 ครั้ง จึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำลังประสบกับปัญหา ดังต่อไปนี้

3.1 พนักงานเจ้าหน้าที่ ดังที่กล่าวมาแล้วว่าการดำเนินคดีเปรียบเทียบ มีพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องด้วย 2 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

3.1.1 พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้อุทธรณ์คุ้มครองแรงงานบรรลุวัตถุประสงค์มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องเหมาะสม เนื่องจากเป็นผู้ที่ติดต่อสัมพันธ์กับนายจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นผู้อยู่ภายใต้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นส่วนแรก ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบพนักงานตรวจแรงงานก็เป็นผู้พบการกระทำผิดโดยตรงจากการเข้าตรวจแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการตรวจแรงงานปกติประจำปี การตรวจติดตามผล หรือการตรวจตามคำร้องเรียนของผู้พบการกระทำผิด เป็นผู้ชี้แจงให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีดุลพินิจในการส่งดำเนินคดีเมื่อพบความผิด มีอำนาจออกค่าเตือนเพื่อให้ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายมีโอกาสแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติเสียก่อนจะถูกดำเนินคดี ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี โดยรู้กฎหมายแรงงาน เพื่อชี้แจงแนะนำนายจ้างลูกจ้าง เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงในการประกอบกิจการของนายจ้างให้ตรงตามเรื่องที่ถูกกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เพื่อสามารถจะกำหนดประเด็นข้อเท็จจริงในการสอบปากคำผู้เกี่ยวข้องให้ได้ ความครบถ้วนตามประเด็นข้อกฎหมายในการดำเนินคดีแต่ละข้อหา และจำเป็นต้องรู้ถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมาย เพื่อใช้เป็นหลักในการวินิจฉัยดำเนินคดีตามความผิดที่พบนั้นว่าควรดำเนินคดีทันที หรือควรให้โอกาสผู้ฝ่าฝืนได้ปรับปรุงแก้ไขภายในเวลาพอสมควรเท่าไร โดยคำนึงถึงการใช้แรงงานที่เหมาะสมและผลดีผลเสียที่ลูกจ้างจะได้รับจริง

ในการสอบข้อเท็จจริงของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นข้อเท็จจริงเบื้องต้นในการดำเนินคดีเปรียบเทียบนั้น บางครั้งด้วยสภาวะเหตุการณ์เฉพาะหน้า เช่น นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ ลูกจ้างกลัวไม่ให้ความร่วมมือ หรือด้วยเหตุผลอื่น อาจได้ข้อเท็จจริงที่ไม่สมบูรณ์เพียงพอที่จะดำเนินคดีเปรียบเทียบได้ เช่น ข้อเท็จจริงที่ได้นั้นไม่เพียงพอชี้แจงว่าการกระทำความผิดกล่าวหาเป็นความผิดหรือไม่ หรือบางครั้งอาจตั้งข้อกล่าวหาไม่ตรงกับกรกระทำซึ่งเป็นความผิด เช่น ตั้งข้อหาไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้างแต่ปรากฏในสำนวนว่าจัดทำแล้วแต่ขาดรายการที่กฎหมายกำหนด ถ้าเป็นกรณีเรื่องส่งจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ นิติกรอาจสอบปากคำเพิ่มเติมในกระบวนการดำเนินคดีของกองนิติการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีเรื่องส่งจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนอกเขตกรุงเทพมหานคร นิติกรจะต้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานสอบเพิ่มเติม หรือทำเอกสารให้ถูกต้อง เช่น ทำบันทึกคำยินยอมให้เปรียบเทียบในฐานะนิติบุคคลใหม่ ให้กรรมการผู้มีอำนาจลงชื่อทำแทนบริษัทเป็นผู้ลงชื่อในบันทึกคำยินยอม ซึ่งเป็นการเสียเวลาในการดำเนินคดีเปรียบเทียบ ดังนั้นในการสอบปากคำของพนักงานตรวจแรงงานจึงควรสอบให้ได้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนและครบถ้วนตามองค์ประกอบความผิด ความรับผิดชอบอาจเกิดขึ้นเมื่อผู้กระทำความผิดได้กระทำการครบองค์ประกอบที่กฎหมายกำหนดให้เป็นความผิด ในการดำเนินคดีเปรียบเทียบทางอาญาจึงต้องพิสูจน์ให้ได้ความผิดของผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการครบองค์ประกอบความผิดตามกฎหมายแล้ว เช่น กรณีความผิดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 68 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นประจำ จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฯลฯ ในกรณีนี้ในเบื้องต้นจะต้องสอบให้ได้ว่านายจ้างมีลูกจ้างเป็นประจำจำนวนเท่าไร เพื่อให้พิจารณาว่าจะเข้าองค์ประกอบความผิดตามกฎหมายที่ใช้บังคับกับนายจ้างที่มีลูกจ้างเป็นประจำรวมจำนวนสิบคนขึ้นไปหรือไม่

2) พยานหลักฐาน นอกเหนือจากข้อเท็จจริงจากการสอบปากคำผู้เกี่ยวข้องแล้วพนักงานตรวจแรงงาน ควรจัดหาพยานหลักฐานอื่น ๆ ประกอบเพื่อความชัดเจน เช่น หลักฐานเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา

และค่าทำงานในวันหยุดในกรณีความผิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3) สอบข้อเท็จจริงจากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดี การสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างจะต้องระบุข้อมูลเกี่ยวกับตัวลูกจ้างพอสมควร และสอบให้ได้พฤติการณ์การกระทำความผิดของนายจ้างโดยละเอียดในประเด็นตามข้อกล่าวหา เพื่อประโยชน์ในการอ้างเป็นพยานทั้งในชั้นการดำเนินคดีเปรียบเทียบและการร้องทุกข์กล่าวโทษและการฟ้องศาล การสอบข้อเท็จจริงจากนายจ้างนั้นก็เพื่อให้โอกาสนายจ้างในการต่อสู้คดี และถ้านายจ้างยอมรับผิดก็จะได้ใช้เป็นพยานหลักฐานในการดำเนินคดีต่อไป

3.1.2 นิติกร ในการดำเนินคดีเปรียบเทียบเทียบนิติกรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานที่จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพและยินยอมให้คณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบ ตลอดจนมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การปฏิบัติที่ถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งคำอธิบายและคำชี้แจงแนะนำในชั้นของนิติกรนี้ แม้นิติกรจะอธิบายชี้แจงแนะนำไม่ต่างจากพนักงานตรวจแรงงานในเนื้อหาสาระ แต่ด้วยเงื่อนไขข้อเท็จจริงที่ว่าในชั้นของนิติกรนี้เป็นการดำเนินคดีตามกฎหมายเพื่อมุ่งลงโทษผู้กระทำความผิด ผู้กระทำความผิดตามที่พนักงานตรวจแรงงานส่งดำเนินคดีตกอยู่ในฐานะผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะรู้สึกถึงการบังคับตามกฎหมายอย่างจริงจังมากขึ้น รู้สึกใกล้ชิดกับการลงโทษทางอาญามากขึ้น รู้ว่าการดำเนินคดีต่อไปอาจถึงพนักงานสอบสวนและศาลในระยะเวลายันใกล้ สภาวะการณ์เหล่านี้ย่อมกระตุ้นให้ผู้ถูกกล่าวหาให้ความสนใจกับการดำเนินคดีมากขึ้น กระทั่งหรือวันในการปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น

นิติกรในฐานะผู้ มีบทบาทในการดำเนินคดีเปรียบเทียบ จึงควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและวัตถุประสงค์ของกฎหมายเป็นอย่างดี โดยมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดีเปรียบเทียบ สามารถตั้งประเด็นในการสอบสวนได้ถูกต้องเพื่อจะทำการสอบสวนได้ข้อเท็จจริงที่ครบองค์ประกอบของความผิดและสามารถ

ตั้งประเด็นเพื่อขอให้พนักงานตรวจแรงงานสอบเพิ่มเติมกรณีข้อเท็จจริงเบื้องต้น
ไม่เพียงพอจะดำเนินการตัดสินใจได้ ต้องสามารถอธิบายให้ผู้ถูกกล่าวหา
เข้าใจความตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ชัดเจน ให้คำแนะนำการปฏิบัติเกี่ยว
กับสภาพการทำงานในกิจการของผู้ถูกกล่าวหาให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครอง
แรงงาน สามารถอธิบายให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าใจขั้นตอนในการดำเนินการและโทษ
ตามกฎหมาย โดยเปรียบเทียบผลดีผลเสียของการยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบ
กับการดำเนินการโดยร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องศาล
และนิติกรจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ต้องการให้มีการใช้
แรงงานอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่านายจ้างและลูกจ้าง
เป็นผู้มีความสัมพันธ์ต่อกันโดยตรงและจะต้องร่วมงาน มีชีวิตประจำวันร่วมกันค่อ
ไปในลักษณะน้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า ในการดำเนินการนิติกรจะต้องคำนึงถึงสภาพข้อ
เท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้วและยังจะต้องดำเนินการต่อไปในอนาคต ไม่รู้สึกว่าการถูกกล่าว
หาเป็นฝ่ายตรงข้าม

2) มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบกิจการ นอกเหนือจาก
ความรู้ด้านกฎหมายแล้ว นิติกรจะต้องพยายามเรียนรู้ถึงรูปแบบการประกอบกิจการ
ของระบบธุรกิจซึ่งมีการก้าวเดินอย่างรวดเร็ว มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้า
มาใช้ในส่วนการผลิตและในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้าง ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการกำหนด
ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งโปรแกรมสำเร็จรูปในปัจจุบัน
กำหนดการคำนวณตามหลักทางภาษี กรณีตัวเลขมีจุดทศนิยมจะกำหนดให้บวก
หรือลบที่จุดใดจุดหนึ่ง ดังนั้นเมื่อรวมค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
แล้ว ลูกจ้างส่วนหนึ่งอาจได้รับค่าตอบแทนมากกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่ลูกจ้าง
อีกส่วนหนึ่งอาจได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ได้

3) มีความรู้สึกที่เป็นกลางกับผู้ถูกกล่าวหา โดยต้องคำนึง
อยู่เสมอว่าผู้ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิใช่อาชญากรดังเช่น
ผู้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมาย
คุ้มครองแรงงานที่ต้องการให้มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งทั้ง
นายจ้างและลูกจ้างเป็นส่วนประกอบในการบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นสองส่วนที่จะ
ต้องร่วมงานและมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อกันต่อไป เมื่อนิติกรคำนึงถึงนายจ้าง

เช่นที่กล่าวมาแล้วจะส่งผลให้การดำเนินคดีเป็นไปด้วยความเข้าใจที่ดีต่อนายจ้าง เป็นพื้นฐาน ท่างที่ต่าง ๆ ก็จะอะลุ่มอะล่วยและมีความสุภาพตามมา มีความตั้งใจที่จะให้คำแนะนำและชี้แจงเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนถึงผลดีผลเสียระหว่างการยินยอมให้เปรียบเทียบ และการดำเนินคดีทางอื่น

4) จำนวนนิติกร ในส่วนนี้อาจจะไม่ใช้คุณสมบัติของนิติกร แต่จำนวนนิติกรที่เหมาะสมกับจำนวนคดีที่จะรับผิดชอบนับว่ามีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานดำเนินคดีเปรียบเทียบให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินคดีเปรียบเทียบ ปรับตามกฎหมายมากที่สุด

ในปี พ.ศ. 2539 มีคดีส่งกองนิติการเพื่อดำเนินคดีเปรียบเทียบ ทั้งจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่เขต 1-19 และจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ที่วราชอาณาจักรรวมประมาณ 1000 คดี โดยมีนิติกรประจำงานเปรียบเทียบกองนิติการ ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินคดีเปรียบเทียบในระดับผู้ปฏิบัติเพียง 3 คน เฉลี่ยคดีในความรับผิดชอบในปี พ.ศ. 2539 ถึงประมาณคนละ 300 กว่าคดี นิติกรจะดำเนินคดีตามเรื่องที่ได้รับก่อนหลัง เมื่อจำนวนคดีมีมากจึงต้องทยอยดำเนินคดีตามลำดับ ทำให้ไม่อาจดำเนินคดีด้วยความรวดเร็วตามที่ควรจะเป็นสำหรับการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ ซึ่งน่าจะประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ดังนั้นในปัจจุบันจำนวนนิติกรที่น้อยเกินไป จึงกลายเป็นปัญหาประการหนึ่งของการดำเนินคดีเปรียบเทียบ

3.2 คณะกรรมการเปรียบเทียบ ในส่วนขององค์คณะกรรมการเปรียบเทียบตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 12 ซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธาน อัยการสูงสุดหรือผู้แทนเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทนเป็นกรรมการนั้น นับว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะประกอบด้วยประธานซึ่งเป็นผู้ดูแลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีความความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเป็นอย่างดีซึ่งและมีกรรมการเป็นผู้ที่มีหน้าที่และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเกี่ยวกับความยุติธรรมทางอาญา แต่ในปัจจุบันเมื่อจำนวนคดีเปรียบเทียบมีจำนวนมากขึ้นแต่คณะกรรมการมีเพียงชุดเดียวและมีการประชุมเดือนละ 2 ครั้ง จึงอาจมีคดีเปรียบเทียบบางส่วนที่ถูกกล่าวหาขอรับสารภาพและยินยอมให้คณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบแล้วต้องรอเข้ารับการพิจารณาเปรียบเทียบ

3.2.1 กำหนดการประชุมคณะกรรมการฯ เปรียบเทียบ

ในข้อกำหนดเกี่ยวกับคณะกรรมการเปรียบเทียบไม่มีข้อใดระบุกำหนดเวลาการประชุมของคณะกรรมการไว้ แต่ในทางปฏิบัติจะมีการประชุมคณะกรรมการเปรียบเทียบเดือนละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 3 ชั่วโมง โดยมีการเปรียบเทียบปรับครั้งละประมาณ 20-30 คดี (การประชุมเปรียบเทียบปรับเดือนละ 2 ครั้ง เริ่มกลางปี พ.ศ. 2539 ก่อนหน้านั้นประชุมเดือนละ 1 ครั้ง) ดังนั้นในปีหนึ่งจะมีการเปรียบเทียบปรับประมาณ 240-360 คดี เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคดีซึ่งส่งมาดำเนินคดีเปรียบเทียบประมาณปีละ 1000 คดี แล้ว นำที่จะมีการพิจารณาเปรียบเทียบปรับในจำนวนที่มากขึ้น แต่เมื่อพิจารณาว่าคณะกรรมการได้ประชุมเปรียบเทียบถึงเดือนละ 2 ครั้ง ซึ่งจัดว่าพอสมควรแล้ว เพราะกรรมการต่างมีภาระหน้าที่ประจำในความรับผิดชอบอีกมากมาย จึงควรแก้ไขปรับปรุงโดยจัดให้มีคณะกรรมการมากกว่า 1 คณะดังเช่นในปัจจุบัน โดยอาจแบ่งเขตให้คณะกรรมการแต่ละคณะพิจารณาเปรียบเทียบปรับตามเขตความรับผิดชอบไป

3.2.2 จำนวนคณะกรรมการ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

จากสำนวนคดีที่เพิ่มขึ้น จึงต้องการคณะกรรมการทำการผู้พิจารณาเปรียบเทียบปรับมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับเป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

จากบทวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบข้างต้น จะเห็นได้ว่าขั้นตอน บุคลากร และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบในปัจจุบัน กำลังต้องการการแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินคดีเปรียบเทียบเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดในการปรับปรุงการดำเนินคดีเปรียบเทียบ

ในการปรับปรุงการดำเนินคดีเปรียบเทียบเพื่อให้การดำเนินคดีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องมีการปรับปรุงในทุก ๆ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดี ตั้งแต่ระบบขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินคดี บทบาทของพนักงานเจ้าหน้าที่และองค์กรที่เกี่ยวข้อง นโยบายการดำเนินคดีเปรียบเทียบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ความรู้ความเข้าใจของนายจ้างลูกจ้าง ผู้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

การปรับปรุงการดำเนินงานคดีเปรียบเทียบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้จุดมุ่งหมายในการลดโทษผู้ถูกกล่าวหาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ผู้กระทำความผิดแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป ควรจะได้มีการปรับปรุงขั้นตอน บุคลากร นโยบายที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

1. บทบาทของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในที่นี่ หมายถึง พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องที่สำคัญส่วนแรกได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องส่วนอื่น ๆ ก็ได้แก่ พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในแต่ละส่วน ล้วนมีบทบาทในการปรับปรุงการดำเนินคดีเปรียบเทียบดังนี้

1.1 บทบาทของพนักงานเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินคดีเปรียบเทียบผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานที่ดูแลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่จึงเป็นกลไกของรัฐในการจัดการให้บรรลូវัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอาจจัดแบ่งบทบาทของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้เป็นระดับผู้บริหารระดับหนึ่ง และระดับปฏิบัติได้อีกระดับหนึ่ง โดยพนักงานเจ้าหน้าที่แต่ละระดับต่างมีบทบาทในการปรับปรุงการดำเนินคดีเปรียบเทียบได้ดังนี้

1.1.1 พนักงานเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร ได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับผู้บริหารมีอำนาจกำหนดนโยบายการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ โดยพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินคดีเปรียบเทียบได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสถานประกอบการและการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบโดยตรง หรือหนังสือที่ รส 0603/7755 ลงวันที่ 30 กันยายน 2539

เรื่อง แนวปฏิบัติในการให้การคุ้มครองแรงงานต่างชาติในเรื่องค่าจ้างและสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดนโยบายการตรวจแรงงานและการส่งเรื่องค่าเนิ่นคดีของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินคดีเปรียบเทียบกับ นับว่าเป็นนโยบายในการดำเนินคดีเปรียบเทียบกับอ้อม

ในการกำหนดนโยบายของพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร ซึ่งมีผลให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติในส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานตรวจแรงงาน นิติกร ต้องปฏิบัติตามนั้น จะต้องมีการศึกษาและคาดการณ์ถึงผลทางตรงและผลกระทบทางอ้อมต่อการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งในด้านพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติและนายจ้างลูกจ้างผู้จะได้รับผลในที่สุด หลังจากมีการปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ แล้วควรจะต้องมีการติดตามผล ประเมินผลที่ได้รับ และเกิดขึ้นจริง เพื่อจะได้มีการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม เช่น ในขณะที่เศรษฐกิจตกต่ำ ผู้ประกอบกิจการต่างได้รับผลกระทบประสบปัญหาทางการเงินโดยทั่วกัน ก็อาจชะลอการส่งดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยใช้นโยบายการแนะนำให้ออกาสผู้ฝ่าฝืนได้แก่ ไซการปฏิบัติตามกฎหมายเสียก่อน นอกจากนั้นควรมีนโยบายในการพัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ เพื่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวด้วย และมีนโยบายให้การศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้างลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้อง และช่วยกันสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย

1. 1. 2 พนักงานเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ ในส่วนของพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบกับอย่างใกล้ชิดนั้น ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นผู้พบการกระทำผิดและพิจารณาส่งดำเนินคดีเปรียบเทียบกับ และนิติกร ซึ่งเป็นผู้ดำเนินคดีเปรียบเทียบกับ

ในส่วนของบริษัทพนักงานตรวจแรงงาน และนิติกรในระหว่างการดำเนินคดีเปรียบเทียบกับส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกล่าวหา นั้น ได้กล่าวมาแล้วในส่วนวิเคราะห์การดำเนินคดีเปรียบเทียบกับปรับและในบทอื่น ๆ ดังนั้นในส่วนนี้จึงขอกล่าวถึงการปฏิบัติตามนโยบายของพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติจะต้องทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของนโยบายต่าง ๆ และวิธีการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนั้นในระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่

ระดับผู้ปฏิบัติด้วยกันในส่วนต่าง ๆ ก็ควรมีการประสานงาน เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง และเพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจอันดีต่อกัน เข้าใจขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานและปัญหาของผู้มีหน้าที่ในส่วนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุนโยบายต่าง ๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.2 บทบาทของพนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับยังอาจเกี่ยวข้องกับพนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย ที่เห็นกันอย่างชัดเจนในปัจจุบันก็ได้แก่ พนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นผู้ดำเนินคดีกับผู้ถูกกล่าวหาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อนิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานนอก เขตกรุงเทพมหานครได้ทำการร้องทุกข์กล่าวโทษในกรณีที่ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหา ไม่ยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณาเปรียบเทียบปรับ หรือไม่ชำระค่าปรับตามความเห็นคณะกรรมการ และยังมีพนักงานอัยการ ซึ่งรับสำนวนดำเนินคดีต่อจากพนักงานสอบสวนเพื่อฟ้องศาลในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหายังไม่ยอมรับสารภาพ ไม่ยินยอมให้มีการเปรียบเทียบ หรือไม่ชำระค่าปรับ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแม้คดีจะอยู่ในขั้นตอนของพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการแล้วก็ตาม ผู้ถูกกล่าวหายังสามารถยอมรับสารภาพและยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณาเปรียบเทียบปรับได้ เสมอก่อนที่พนักงานอัยการจะยื่นฟ้องต่อศาล ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานสามารถเลิกกันได้อย่างรวดเร็ว และไม่สร้างความเสียหายให้ผู้ถูกกล่าวหามากนัก ฉะนั้นในระหว่างการร้องทุกข์กล่าวโทษ นิติกรจะต้องเน้นให้พนักงานสอบสวนรู้และเข้าใจขั้นตอนการดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอาจเปรียบเทียบปรับให้คดีเลิกกันได้ และเพื่อให้พนักงานสอบสวนแจ้งต่อพนักงานอัยการด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการได้ดำเนินการแจ้งขั้นตอนและประโยชน์ในการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับต่อผู้ถูกกล่าวหาด้วย ดังนั้นพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการจะมีบทบาททั้งในฐานะผู้ดำเนินคดีอาญาตามขั้นตอนของตน และทั้งเป็นผู้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าถึงสิทธิในการยินยอมให้มีการเปรียบเทียบปรับอีกครั้ง

2. ระบบในการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ ขึ้นตอนในช่วงต่าง ๆ ของการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับมีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของการดำเนินคดีเปรียบเทียบทั้งสิ้น หากได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิมก็จะทำให้การดำเนินคดีเปรียบเทียบมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย ดังนี้

2.1 ความชัดเจนในการทำงานแต่ละขั้นตอน กล่าวคือ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องรู้และเข้าใจในหน้าที่ของตน โดยปฏิบัติงานให้ได้ความชัดเจนเกี่ยวกับข้อเท็จจริงซึ่งเกี่ยวข้องกับความผิด เพื่อพิสูจน์ความผิดของผู้ถูกกล่าวหา โดยเริ่มตั้งแต่ในช่วงของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นการดำเนินคดีเปรียบเทียบ ซึ่งถ้ามีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความผิดปรากฏชัดเจนแล้ว จะลดขั้นตอนการสอบหาข้อเท็จจริงในช่วงการดำเนินคดีของกองนิติการได้อย่างมาก ทำให้คดีเปรียบเทียบดำเนินไปอย่างรวดเร็ว

2.2 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน แม้ว่าจะมีระบบขั้นตอนในการดำเนินคดีอย่างดี แต่อำนาจต่อความรวดเร็ว ความยุติธรรมในการดำเนินคดีเท่าใดก็ตาม หากมีจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงานแล้วการดำเนินคดีย่อมไม่ไหลไปตามระบบงานที่กำหนดไว้ ซึ่งการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้งานล่าช้ากว่าที่ควร จึงควรเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วน of พนักงานตรวจแรงงาน และในส่วน of นิติการให้เพียงพอกับคดีที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก

2.3 ความคล่องตัวในส่วน of คณะกรรมการเปรียบเทียบ ในส่วน of คณะกรรมการเปรียบเทียบนี้ มีปัญหาว่าจำนวนคณะกรรมการเพียงคนเดียว ซึ่งประชุมได้เดือนละ 2 ครั้งนั้น ไม่เพียงพอที่จะรองรับพิจารณาคดีเปรียบเทียบที่มีจำนวนมาก ดังนั้นในส่วน of คณะกรรมการนี้ จึงน่าจะเพิ่มจำนวนคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบการดำเนินคดีเปรียบเทียบ แบ่งเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการแต่ละคณะออกเป็นเขต ๆ ตามเขตพื้นที่ เพิ่มจำนวนการประชุมคณะกรรมการให้มากครั้งขึ้น กำหนดกรรมการโดยเปิดช่องทางให้มีผู้ปฏิบัติแทนได้ เช่น อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้แทน

2.4 ระบบข้อมูลในการดำเนินคดีเปรียบเทียบ สถิติข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบทุก ๆ คดีควรจะมีการจัดเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ และสามารถค้นหาแต่ละส่วนได้ง่าย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ใน

การดำเนินคดีเปรียบเทียบ ซึ่งกรณีที่มีกระทำผิดซ้ำโดยผู้ถูกกล่าวหา आरोเดิมใน
ข้อหาเดิมที่เคยถูกดำเนินคดีแล้ว ก็จะมีการเพิ่มโทษเนื่องจากไม่หลายจำ และ
การจัดทำระบบข้อมูลไว้เช่นนี้ ยังมีประโยชน์ในการที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะได้ใช้
เป็นประโยชน์ในการศึกษาดำเนินคดีต่อ ๆ ไป

3. นโยบายการเปรียบเทียบปรับ การดำเนินคดีเปรียบเทียบนั้น ใน
ส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ย่อมเป็นไปตามนโยบายของกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน แต่ในส่วนการพิจารณาเปรียบเทียบของคณะกรรมการนั้น
ก็มีการกำหนดค่าปรับโดยพิจารณาจากข้อหาความผิด ประกอบด้วยพฤติการณ์
ประกอบอื่น ๆ เช่น ขนาดของสถานประกอบการโดยคำนึงถึงจำนวนลูกจ้าง
จำนวนลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำผิด ความเงินที่นายจ้างไม่
จ่ายให้กับลูกจ้างที่พึงได้รับตามสิทธิ ฯลฯ ซึ่งนโยบายการเปรียบเทียบนี้น่าจะมี
ความยืดหยุ่นในการพิจารณาเปรียบเทียบ โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ใน
ขณะทำการเปรียบเทียบ เช่น สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ซึ่งจะ
ต้องกระทบกระเทือนถึงกิจการแต่ละแห่ง ทั้งนี้เพื่อให้มีการเปรียบเทียบปรับที่
เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่แท้จริง และผู้ถูกกล่าวหาสามารถยอมรับผลจากการ
เปรียบเทียบโดยยอมชำระค่าปรับตามความเห็นคณะกรรมการฯ

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะผู้ดูแลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เกิดประสิทธิผลภายใต้วัตถุประสงค์ที่มุ่งให้เกิดการใช้แรงงานที่ถูกต้องเหมาะสมตามมาตราฐานแรงงานขั้นต่ำซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ เมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีความรับผิดทางอาญา คือ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะเป็นทั้งผู้เสียหายตามกฎหมาย และในขณะเดียวกันก็จะเป็นผู้ดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายด้วยในฐานะผู้ดูแลบังคับใช้กฎหมาย

การดำเนินคดีอาญากับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีโทษทางอาญานั้นมีวิธีการดำเนินคดีเพื่อให้มีการลงโทษและส่งผลให้คดีอาญาลดลงเหลือ 2 วิธี ได้แก่

1. การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ โดยคณะกรรมการเปรียบเทียบตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 12 ซึ่งเป็นการดำเนินคดีภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ถูกกล่าวหาสามารถที่จะยินยอมให้คณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบได้ตลอดเวลาก่อนที่จะมีการฟ้องคดีต่อศาล โดยคณะกรรมการจะมีอำนาจพิจารณาลงโทษปรับเท่านั้น เมื่อผู้ถูกกล่าวหาชำระค่าปรับแล้วคดีอาญาเป็นอันเลิกกัน

2. การดำเนินคดีร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องร้องคดีต่อศาล ซึ่งเป็นการดำเนินคดีอาญาเต็มรูปแบบของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยศาลจะมีอำนาจเต็มที่ในการลงโทษตามกฎหมาย ทั้งโทษจำคุกโทษปรับ หรือทั้งจำและปรับ

เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งมุ่งให้มีการใช้แรงงานที่เหมาะสมแล้ว การลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายควรจะเป็นไปเพื่อมุ่งหมายให้ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามได้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดให้กลับถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยการดำเนินคดีเปรียบเทียบ จึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่าวิธีอื่น ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ใช้ระยะเวลาในการดำเนินคดีไม่นานนัก
2. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับการดำเนินคดีร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องร้องคดีต่อศาล
3. ในระหว่างดำเนินคดีผู้ถูกกล่าวหายังสามารถประกอบกิจการและดำเนินชีวิตประจำวันได้ตามปกติ
4. การเกิดความผิดเกี่ยวข้องกับเงินที่นายจ้างไม่ได้จ่ายให้กับลูกจ้างตามสิทธิ เช่น ค่าจ้างค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย หรือเกี่ยวกับการค้างจ่ายเงิน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างจะได้รับเงินดังกล่าวนั้นโดยเร็ว โดยเสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการฟ้องร้องคดีแพ่งต่อศาล
5. ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นผู้มีความผิดอาญาและต้องโทษอาญาจะไม่เสียชื่อเสียง เสียเกียรติประวัติในวงกว้างดังเช่นเป็นผู้ที่ความผิดและต้องโทษตามคำพิพากษาของศาล
6. การลงโทษจะมีแต่โทษปรับเท่านั้น ไม่มีโทษจำคุก
7. เมื่อการดำเนินคดีเสร็จสิ้นแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาที่สามารถประกอบกิจการและดำเนินชีวิตประจำวันได้ตามปกติ
8. ผู้ถูกกล่าวหาได้รับค่าจ้างและอธิบายข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องจากนิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ สามารถแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติที่บกพร่องผิดพลาดให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ทันที
9. เมื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการลงโทษ ที่มุ่งหมายให้ผู้ถูกกล่าวหาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยสภาพของโทษปรับเองนั้นจะมีผลทางเศรษฐกิจของผู้ถูกกล่าวหาพอสมควร ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาที่มีความเช็ดหลาบแต่ก็ยังเปิดโอกาสในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติของตนให้ถูกต้อง

10. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่มุ่งให้มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องเหมาะสม คือเมื่อผู้ถูกกล่าวหาถูกลงโทษ แต่พอสมควร ก็จะมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งลูกจ้างผู้ใช้แรงงานจะได้รับผลดีในที่สุด

แม้ว่าการดำเนินคดีเปรียบเทียบจะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่าวิธีอื่น ๆ ในการดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่ในปี พ.ศ. 2539 มีการดำเนินคดีเปรียบเทียบในชั้นคณะกรรมการเปรียบเทียบแล้วเสร็จเพียงประมาณร้อยละ 60 ของคดีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมดเท่านั้น โดยในจำนวนคดีที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 40 นั้น มีทั้งผู้ถูกกล่าวหาที่ปฏิเสธข้อกล่าวหา ไม่ยินยอมให้คณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบ และผู้ถูกกล่าวหาที่ยอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหาและยินยอมให้คณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบแต่ยังรอการประชุมพิจารณาเปรียบเทียบ โดยคณะกรรมการ นอกจากนี้ยังมีผู้ถูกกล่าวหาไม่ชำระค่าปรับตามที่คณะกรรมการมีความเห็น คดีอาญาจึงไม่เลิกกัน

เมื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพการดำเนินคดีเปรียบเทียบในปัจจุบันแล้ว จะพบปัญหาทั้งในส่วนของพนักงานเจ้าหน้าที่และส่วนของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งทำให้การดำเนินคดีเปรียบเทียบไม่อาจดำเนินไปถึงขั้นมีผลให้คดีเลิกกันโดยการชำระค่าปรับ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้รับความร่วมมือในการเข้าตรวจสถานประกอบการของนายจ้างผู้ถูกกล่าวหา ทั้งจากฝ่ายนายจ้างเองและฝ่ายลูกจ้าง ทำให้ได้รับข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในการดำเนินคดีน้อยเกินไป
2. นิติกรไม่มีข้อมูลข้อเท็จจริงที่เพียงพอในการดำเนินคดี เช่น ข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวนไม่ครบองค์ประกอบความผิด
3. นิติกรไม่มีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะยืนยันถึงความผิดของผู้ถูกกล่าวหา
4. ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับแจ้งข้อกล่าวหา
5. ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหา
6. ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณาเปรียบเทียบ

7. ผู้ถูกกล่าวหาไม่เข้าใจข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
8. ผู้ถูกกล่าวหาไม่เข้าใจขั้นตอนในการดำเนินคดีอาญา
9. พนักงานเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนของพนักงานตรวจแรงงาน และนิติกรผู้รับผิดชอบการดำเนินคดีมีจำนวนน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคดีเปรียบเทียบ
10. คณะกรรมการเปรียบเทียบ มีจำนวนน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคดีเปรียบเทียบ
11. ผู้ถูกกล่าวหาไม่ชำระค่าปรับตามความเห็นคณะกรรมการ

ข้อเสนอแนะ

จากข้อสรุปปัญหาในการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับข้างต้น ผู้เสนอผลงานได้ให้ข้อเสนอแนะและดำเนินการไว้ในการปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินคดีเปรียบเทียบประสบประสิทธิภาพ ทำให้คดีอาญาเลิกกันตามที่จะเป็นสำหรับการดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

1. พนักงานเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารควรศึกษารายละเอียดและคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ในการกำหนดนโยบายที่มีผลทางตรงและทางอ้อม เกี่ยวกับการดูแลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
2. ให้มีการติดตามผลประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
3. ให้มีการฝึกอบรมทบทวนการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการตรวจแรงงานและดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในการนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานและนิติกรรุ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศไปบ้างแล้ว

4. แก้วไชระเบียชภระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2515 ที่เคยใช้อยู่จนถึง 20 ปี เสียใหม่โดยยกเลิกระเบียบเดิมแล้ว สกร่างและออกระเบียบภระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสภานภระกอบการ และการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 พ.ศ. 2535 ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2535 ซึ่งถือเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติในการตรวจแรงงานและการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีความสอดคล้องกันเพื่อผลการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ชี้แจงพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายที่ได้แก้ไขตามข้อ 4

6. เมื่อไปร้องทุกข์กล่าวโทษหรือติดต่อประสานงานต้องชี้แจงพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับกาารดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

7. ให้ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ศึกษาทำความเข้าใจนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างละเอียด และปฏิบัติงานตามนโยบายหรือให้สอดคล้องกับนโยบายมากที่สุด

8. ให้มีการประสานงานระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

9. พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับกาารดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในแต่ละขั้นตอน ต้องดำเนินการให้ได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกระทำความผิด ปราบก้องค์ภระกอบความผิดครบถ้วน และมีพยานหลักฐานเพียงพอในการพิสูจน์ความผิดของผู้ถูกกล่าวหา

10. เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานโดยเกลี่ยบุคลากรในแผนเกลี่ยกำลังคนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและแผนอัตรากำลัง 3 ปี

11. เนื่องจากมีข้อจำกัดการเพิ่มอัตรากำลังของทางราชการ จึงขอ
เพิ่มอัตรากำลังนิติกรผู้ดำนินคดีเปรียบเทียบกับโฆษการของจ้างลูกจ้างชั่วคราว
วุฒิปริญญาตรีสาขานิติศาสตร์ทำหน้าที่เป็นนิติกรผู้ดำนินคดีเปรียบเทียบกับให้เหมาะสม
กับจำนวนคดีที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากมาตรการการตรวจแรงงานและการดำนินคดี
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

12. ปรับปรุงระบบการเปรียบเทียบให้มีความคล่องตัวและเป็นไป
อย่างรวดเร็ว จากการดำนินคดีเปรียบเทียบปรับปรุงในรูปของคณะกรรมการ เป็น
บุคคลผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับปรุงโดยแบ่งเขตอำนาจความรับผิดชอบของผู้มีอำนาจ
เปรียบเทียบปรับปรุงตามเขตพื้นที่เป็นส่วน ๆ ไป เช่น ส่วนกรุงเทพมหานคร ส่วนจังหวัด
ต่าง ๆ ตามที่ผู้เสนอผลงานเสนอไว้ในขณะที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง
นิติการและรับผิดชอบการรกร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งข้อเสนอนี้ได้
กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ที่อยู่ใน
ระหว่างการศึกษาของสภาผู้แทนราษฎร

13. จัดเก็บข้อมูลของคดีเปรียบเทียบให้เป็นสัดส่วน เช่น ผู้ถูกกล่าวหา
ที่เป็นนิติบุคคล ผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นบุคคลธรรมดา ผู้กระทำความผิดตามข้อหา
ความผิดต่าง ๆ และสามารถดึงข้อมูลมาใช้ได้โดยง่าย เช่น จัดเก็บในโปรแกรม
คอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้เสนอผลงานในขณะที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองนิติการ
ได้ของบประมาณเพื่อดำนินการและได้รับงบประมาณเพื่อดำนินการดังกล่าว
แล้วในปี พ.ศ. 2536

14. ในส่วนนโยบายการศึกษาเปรียบเทียบปรับปรุงผู้เสนอผลงานขณะที่
ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองนิติการและเป็นเลขานุการคณะกรรมการเปรียบเทียบ
เทียบได้เสนอแนวนโยบายและหลักเกณฑ์ในการเปรียบเทียบปรับปรุงให้ชัดเจนโดย
พิจารณาถึงจำนวนข้อหา ความผิดและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ขนาดและ
ประเภทของกิจการ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับผลจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
กฎหมาย สภาพเศรษฐกิจของนายจ้าง สภาพเศรษฐกิจของประเทศ ฯลฯ ประกอบ
การพิจารณาค่าปรับของผู้ถูกกล่าวหาตามที่คณะกรรมการเปรียบเทียบกำหนดด้วย

นอกจากนี้ยังได้เสนอหลักการให้มีการนำเงินค่าปรับที่จะส่งเป็นรายได้แผ่นดิน ในปีพ.ศ. 2534 ประมาณ 1.7 ล้านบาท เพิ่มขึ้นเป็นลำดับจนถึงปี พ.ศ. 2539 เป็นเงินประมาณปีละ 9.3 ล้านบาท มาเป็นค่าใช้จ่ายในการให้ความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงินของลูกจ้างในระหว่างการดำเนินคดี อันเนื่องจากการที่นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งได้กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. และอยู่ในระหว่างการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร เช่นกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ผลงานเกี่ยวกับการดำเนินคดีเปรียบเทียบ และได้เสนอแนะแนวความคิดและดำเนินการในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินคดีเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้ผลสำเร็จในการบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของ การดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารกฎหมายในส่วนของ การดำเนินคดีได้ผล เป็นการส่งเสริมวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มุ่งจะให้มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ประมวลกฎหมายอาญา

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522,

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 96 ตอนที่ 76 ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2522

พระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทย

ไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536,

ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ. เล่ม 110 ตอนที่ 99 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2536

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พุทธศักราช 2515,

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 89 ตอนที่ 41 วันที่ 16 มีนาคม 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน

พุทธศักราช 2515, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 89 ตอนที่ 61 วันที่ 14 เมษายน 2515

คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 146/2537 เรื่องแต่งตั้งพนักงาน

เจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103,

ราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป. เล่ม 111 ตอนที่พิเศษ 35 ง วันที่ 30 สิงหาคม 2537

คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 147/2537 เรื่องแต่งตั้งพนักงาน

เจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103,

ราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป. เล่ม 111 ตอนที่พิเศษ 35 ง วันที่ 30 สิงหาคม 2537

คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 152/2538 เรื่องมอบหมายอำนาจ

หน้าที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2538

คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 153/2538 เรื่องมอบอำนาจให้

ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด ลงวันที่

8 มีนาคม พ.ศ. 2538

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสอบการและการดำเนินคดี

อาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2535