

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำกับการใช้แรงงานในประเทศไทย มีบทลงโทษทางอาญาแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามไว้ในลักษณะโทษจำคุก ปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานบริหารและบังคับใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ ดังนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจึงมีหน้าที่ดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และการดำเนินคดีอาญาต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งกฎหมายทั้งสองฉบับถือว่าเป็นแม่บทในการดำเนินคดีอาญานั้นเอง การดำเนินคดีอาญาโดยภาพรวมจะมีวิธีการดำเนินคดีเปรียบเทียบ การดำเนินคดีในชั้นพนักงานสอบสวน การดำเนินคดีในชั้นพนักงานอัยการ และชั้นศาลหากมี โดยทั่วไปแล้วผู้ที่ใช้กฎหมายดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ จะเป็นผู้มีความรู้ทางกฎหมายในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งจะมีความเข้าใจในพื้นฐานในเนื้อหาสาระและระบบกฎหมาย แต่ในส่วนใหญ่พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ที่จะต้องทำหน้าที่ดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น มิได้มีความรู้ทางกฎหมายโดยตรงทุกคน อาจทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการไปโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และอาจมีความผิดตามกฎหมายอื่นได้ ดังนั้นเพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ได้ทราบถึงหลักการและวิธีการดำเนินคดีอาญาได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมฯ ในการให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำ การบังคับใช้กฎหมายแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยใช้มาตรการดำเนินคดีอาญานั้นเอง คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เล่มนี้ จะช่วยให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถศึกษา ทำความเข้าใจด้วยตนเอง ทำให้ทราบแนวคิดและมีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการดำเนินคดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพนักงาน

บทที่ 1

หลักความรับผิดชอบทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

1. ความนำ

กฎหมายอาญาในส่วนของสารบัญญัติเป็นกฎหมายที่กล่าวถึงความผิดและโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิด กฎหมายอาญาจึงเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายมหาชนเพราะเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับราษฎรในฐานะที่รัฐมีอำนาจเหนือราษฎร ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา จึงถือได้ว่าเป็นกฎหมายอาญาและเป็นกฎหมายมหาชน ซึ่งเดิมนั้นถือว่ากฎหมายแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นกฎหมายเอกชน เพราะเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างราษฎร(นายจ้าง)กับราษฎร(ลูกจ้าง) ในฐานะที่เท่าเทียมกัน แต่ปรากฏจากข้อเท็จจริงว่าอำนาจในการต่อรองในการเจรจาตกลงกันระหว่างราษฎร(นายจ้าง)กับราษฎร(ลูกจ้าง)ด้วยกันนั้นมิในฐานะไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ราษฎร(ลูกจ้าง)ฝ่ายหนึ่งเกิดความเสียเปรียบราษฎร(นายจ้าง)อีกฝ่ายหนึ่ง รัฐจึงหามาตรการในการให้การคุ้มครองแรงงานให้ราษฎร(นายจ้าง)กับราษฎร(ลูกจ้าง)ได้อยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกัน วิธีการของรัฐก็คือ การจัดระเบียบการว่าจ้างและการใช้แรงงานให้เป็นธรรมและเหมาะสม โดยการกำหนดมาตรฐานในการให้การคุ้มครองแรงงานขึ้น ซึ่งมาตรฐานที่กำหนดนั้นพัฒนามาจากอนุสัญญา (Convention) ข้อแนะ (Recommendation) ตามมาตรฐานการใช้แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือจากการเรียกร้องของลูกจ้าง การผลักดันของนักวิชาการ หรือจากความต้องการจากหน่วยงานของรัฐเอง แต่อย่างไรก็ตามในเนื้อหาของกฎหมายก็เปิดโอกาสให้ราษฎร(นายจ้าง)กับราษฎร(ลูกจ้าง)สามารถตกลงกันได้ ทั้งนี้การตกลงกันนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และเมื่อมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

รัฐก็ใช้อำนาจในการบังคับโดยวิธีการของฝ่ายบริหารคือ การใช้อำนาจทางการปกครอง หรือวิธีการตามกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ส่วนราษฎรด้วยกันก็ใช้วิธีการตาม กระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง

กฎหมายอาญาในประเทศไทยใช้ประมวลกฎหมายอาญาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ภาค กล่าวคือ ภาค 1 ว่าด้วยบทบัญญัติทั่วไป ตั้งแต่มาตรา 1 ถึงมาตรา 106 กล่าวถึง บทบัญญัติที่ใช้แก่ความผิดทั่วไป โดยมีบทนิยาม การใช้กฎหมายอาญา โทษและวิธีการ เพื่อความปลอดภัย ความรับผิดชอบในทางอาญา การพยายามกระทำความผิด ตัวการ และผู้สนับสนุน การกระทำความผิดหลายบทหรือหลายกระทง การกระทำความผิดอีก อายุความ และบทบัญญัติที่ใช้แก่ความผิดลหุโทษ ส่วนในภาค 2 ตั้งแต่มาตรา 107 ถึง มาตรา 366 จะว่าด้วยความผิด เป็นภาคที่กำหนดความผิดเป็นเรื่องๆ ไป กล่าวคือ กำหนดว่าการกระทำใดเป็นความผิด การงดเว้นไม่กระทำการใดเป็นความผิด ส่วนบท บัญญัติในภาค 3 จะว่าด้วยลหุโทษ ตั้งแต่มาตรา 367 ถึงมาตรา 398 กล่าวคือเป็นเรื่อง ความผิดเล็กๆ น้อยๆ

โดยบทบัญญัติในภาค 1 ของประมวลกฎหมายอาญาเป็นการวางหลักเกณฑ์ ทั่วไปในการใช้กฎหมายอาญาและมีความประสงค์ให้ใช้บังคับบทบัญญัติในภาค 1 กับ กรณีความผิดตามกฎหมายอื่นด้วย เว้นแต่กฎหมายนั้นๆจะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ทั้งนี้เป็นไปตามความมาตรา 17 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ดังนั้นเมื่อจะใช้มาตรการ ทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงต้องใช้บทบัญญัติใน ภาค 1 ของประมวลกฎหมายอาญาประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

2. การใช้กฎหมายอาญา

บุคคลใดจะต้องรับโทษทางอาญาเป็นไปตามหลักการที่ว่า “ไม่มีความผิดโดย ปราศจากกฎหมาย” และตามหลักการที่ว่า “ไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” ซึ่งเป็นไปตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 32 ที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลจะไม่ต้องรับโทษทางอาญา เว้นแต่จะได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่ กระทำนั้นบัญญัติว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่บุคคลนั้นจะ นหนักกว่าโทษที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะกระทำความผิดมิได้” และเป็นไป ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 2 วรรคแรก ที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลจะต้องรับโทษ

ทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำนั้นบัญญัติว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย” จะเห็นได้ว่าการใช้กฎหมายอาญานั้นได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าบุคคลที่ต้องรับโทษทางอาญาต้องมีการกระทำ และขณะที่กระทำการนั้นมีกฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิด การกระทำความผิดนั้นมีโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คำว่า “ขณะกระทำ” คือขณะใด ขณะลงมือกระทำ หรือขณะผลของการกระทำเกิดขึ้น หรือถือเอาขณะลงมือกระทำและขณะผลเกิดขึ้นเป็นขณะกระทำความผิด ในกรณีนี้ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย ได้อธิบายไว้โดยตงถือว่า “กฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะกระทำความผิดคือกฎหมายที่ใช้ในขณะลงมือกระทำความผิด ไม่ใช่กฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะที่ผลแห่งการกระทำความผิดเกิดขึ้น”¹ และศาสตราจารย์ ดร.คณิต ณ นคร ได้อธิบายว่า “เวลาขณะที่การกระทำได้ถูกกระทำลงนั้น หมายถึงเวลาขณะที่ผู้กระทำได้กระทำการนั้นส่วนผลของการกระทำจะเกิดขึ้นหรือไม่ไม่เป็นข้อสำคัญ”²

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายฉบับใหม่ที่ออกใช้แทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยได้บัญญัติลักษณะของการกระทำว่าห้ามมิให้กระทำการใด หรือบังคับให้กระทำการใด ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะเป็นการกระทำที่เป็นความผิด และการกระทำที่เป็นความผิดนั้นมีโทษทางอาญากำหนดโทษไว้ให้จำคุก หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมานั้นสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวยังคงตามหลักการเดิมตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เป็นส่วนใหญ่ และมีบางส่วนได้เพิ่มเติมหลักการใหม่ โดยได้มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง และเพิ่มเติมในเนื้อหาสาระ ซึ่งถือได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดลักษณะของการกระทำความผิดในบางเรื่องเหมือนเดิม (คงตามหลักการเดิม หรือไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข) และในบางเรื่องก็ได้เปลี่ยนแปลงแก้ไขจากเดิม ตลอดจนมีการบัญญัติลักษณะของการกระทำความผิดเพิ่มเติมขึ้นมาใหม่ และรวมถึงมีการยกเลิกการกระทำในบางลักษณะว่า ไม่เป็นความผิด

¹ หยุด แสงอุทัย “กฎหมายอาญาภาค 1” หน้า 30

² คณิต ณ นคร “กฎหมายอาญาภาคความผิด” หน้า 6

อีกต่อไป การบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้มีการลงโทษทางอาญาจึงต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่องๆไปว่า การกระทำใดเป็นความผิดตามกฎหมายเดิมและกฎหมายใหม่ก็ยิ่งถือว่าเป็นความผิดอยู่หรือไม่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงมีใช้กรณีที่การกระทำผิดตามกฎหมายเก่าได้ถูกยกเลิกทั้งหมด ดังนั้นหากมีการกระทำผิดตามกฎหมายเดิม (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ และเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ รวมทั้งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ) และตามกฎหมายใหม่(พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) ได้กำหนดให้ลักษณะของการกระทำดังกล่าวยังเป็นความผิดอยู่ ผู้กระทำก็ต้องมีความรับผิดทางอาญา แต่การลงโทษทางอาญาอาจมีการเปลี่ยนแปลงไป เมื่อมีการกระทำผิดตามกฎหมายเดิมและตามกฎหมายใหม่ยังเป็นความผิดอยู่นั้นก็ขึ้นอยู่กับวันกระทำผิดว่าได้กระทำในวันที่กฎหมายฉบับใหม่หรือกฎหมายเก่าใช้บังคับ และบทกำหนดโทษนั้นแตกต่างกันหรือเหมือนกัน หรือไม่มีโทษที่จะใช้บังคับ ส่วนในกรณีที่กฎหมายใหม่กำหนดลักษณะความผิดขึ้นมาใหม่โดยตามกฎหมายเก่าไม่ได้กำหนดไว้ กรณีเช่นนี้จะถือว่าการกระทำขณะที่กฎหมายเก่าใช้บังคับไม่เป็นความผิดแต่กฎหมายใหม่เป็นความผิดไปลงโทษผู้กระทำก่อนที่กฎหมายจะมีผลใช้บังคับไม่ได้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการที่ว่า “กฎหมายไม่มีผลย้อนหลัง” ตามหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และประมวลกฎหมายอาญาดังกล่าว ทั้งนี้กฎหมายจะไม่มีผลย้อนหลังไปใช้บังคับแก่ข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับ การที่กฎหมายอาญาจะไม่มีผลย้อนหลังนั้นหมายความว่า กฎหมายอาญาจะไม่มีผลย้อนหลังไปลงโทษบุคคลหรือเพิ่มโทษบุคคลให้หนักยิ่งขึ้น

เมื่อกฎหมายเก่ากับกฎหมายใหม่มีความแตกต่างกัน ตามหลักประมวลกฎหมายอาญามาตรา 3 บัญญัติไว้ว่า “ถ้ากฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำความผิดแตกต่างกับกฎหมายที่ใช้ในภายหลังการกระทำความผิด ให้ใช้กฎหมายในส่วนที่เป็นคุณผู้กระทำความผิดไม่ว่าในทางใด...” การใช้กฎหมายในส่วนที่เป็นคุณนั้นจะพิจารณาเปรียบเทียบได้ดังนี้

1. ประเภทของโทษ³ เช่น โทษจำคุกหนักกว่าโทษปรับ
2. อัตราโทษ เช่น โทษที่กำหนดตามกฎหมายใหม่เบากว่าโทษตามกฎหมายเดิมการลงโทษจะต้องกำหนดโทษตามกฎหมายใหม่ที่เป็นคุณยิ่งกว่าแม้จะกระทำความผิดในขณะที่ใช้กฎหมายเดิม
3. การกำหนดบุคคลที่ต้องรับผิด เช่น กฎหมายเดิมกำหนดให้บุคคลโดยทั่วไปต้องรับผิดในการกระทำ แต่กฎหมายใหม่กำหนดให้บุคคลบางประเภทเท่านั้นต้องรับผิดในการกระทำเดียวกันนั้น กฎหมายใหม่จะเป็นคุณกว่า
4. อายุความ อายุความสั้นกว่าเป็นคุณกว่า
5. เงื่อนไขในการฟ้องร้อง เช่น เดิมกฎหมายกำหนดเป็นการกระทำความผิดอาญาต่อแผ่นดิน กฎหมายใหม่กำหนดความผิดเดียวกันเป็นความผิดต่อส่วนตัว กฎหมายใหม่เป็นคุณกว่ากฎหมายเดิม

การใช้กฎหมายส่วนที่เป็นคุณจะต้องเป็นการใช้ในส่วนสารบัญญัติไม่ใช่กฎหมายวิธีสบัญญัติ หรือกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาไม่ตกอยู่ในข้อห้ามนี้⁴

การใช้กฎหมายอาญาถ้าจะต้องมีการตีความ ตามหลักกฎหมายอาญานั้นจะต้องตีความโดยเคร่งครัด⁵ และจะตีความให้เป็นผลร้ายแก่ผู้กระทำความผิดไม่ได้ แต่อาจตีความขยายให้เป็นผลดีแก่ผู้กระทำความผิดได้ และหากมีกรณีเป็นที่สงสัยจะต้องตีความโดยยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้กับผู้กระทำความผิด ความสงสัยที่จะยกประโยชน์ให้นั้นต้องเป็นความสงสัยในข้อเท็จจริงที่สมควรสงสัย มิใช่การสงสัยในข้อกฎหมายหรือการสงสัยในข้อเท็จจริงที่ไม่สมควรสงสัย และการตีความกฎหมายอาญาต้องเป็นการตีความตามความมุ่งหมายของกฎหมาย แต่ต้องไม่เป็นการตีความเพิ่มเติมข้อความลงไปในกฎหมาย

³ ดูประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18

⁴ คณิต ณ นคร "กฎหมายอาญาภาคความผิด" หน้า 7

⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5364/2536 ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 217 ไม่มีข้อความว่า "หรือผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย" จะตีความคำว่า "ทรัพย์สินของผู้อื่น" ให้รวมถึงทรัพย์สินที่ผู้อื่นมีส่วนเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยย่อมมิได้ เพราะการตีความกฎหมายที่มีโทษทางอาญาต้องตีความโดยเคร่งครัด

3. ลักษณะความผิดกฎหมายอาญาและลักษณะการกระทำ

กฎหมายอาญาจะกำหนดลักษณะของการกระทำความผิดไว้โดยพิจารณาได้ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ

1. กฎหมายจะบัญญัติห้ามมิให้บุคคลกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด
2. กฎหมายบังคับให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

การกระทำของบุคคลอาจกระทำการได้สองประการ กล่าวคือ การกระทำโดยตรง และการให้เกิดผลอันหนึ่งอันใดโดยงดเว้นการที่จักต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้น (มาตรา 59 วรรคท้าย ประมวลกฎหมายอาญา) การกระทำโดยตรง คือ การมีความคิดที่จะกระทำ มีการตกลงใจที่จะกระทำตามที่คิด และได้มีการกระทำไปตามที่ตกลงใจนั้น ส่วนการงดเว้นการที่จะต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้นคือมีหน้าที่ต้องกระทำ แต่งดเว้นไม่ทำหน้าที่ ซึ่งอาจเป็นหน้าที่ตามกฎหมาย หน้าที่เกิดจากการยอมรับโดยเฉพาะเจาะจง (อาจมีสัญญาหรือไม่ก็ได้) หน้าที่เกิดจากการกระทำก่อนๆของตน หน้าที่เกิดจากความสัมพันธ์เป็นพิเศษเฉพาะเรื่อง การกระทำโดยงดเว้นคือ คิดที่จะงดเว้นการที่กฎหมายบังคับให้กระทำ ตกลงใจที่จะงดเว้นการที่กฎหมายบังคับให้กระทำ และงดเว้นการที่กฎหมายบังคับให้กระทำนั้นตามที่ตกลงใจไว้

ดังนั้นเมื่อบุคคลใด กระทำการฝ่าฝืนตามที่กฎหมายห้ามมิให้กระทำ ก็ถือได้ว่าบุคคลนั้นมีความผิดต้องรับโทษทางอาญา เช่นเดียวกับกรณีกฎหมายบังคับให้กระทำและหากบุคคลนั้น ไม่กระทำการตามที่กฎหมายกำหนดให้กระทำ ถือได้ว่าบุคคลนั้น ไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายมีความผิดต้องรับโทษทางอาญาเช่นเดียวกัน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดการกระทำความผิดไว้ทั้งสองลักษณะ กล่าวคือ กำหนดห้ามมิให้บุคคลกระทำการใดการหนึ่ง และหรือกำหนดบังคับให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นเมื่อได้มีการกระทำการที่เป็น การฝ่าฝืนข้อห้าม หรือได้กระทำการโดยไม่กระทำตามข้อที่กฎหมายกำหนดให้กระทำ บุคคลที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็ต้องมีความรับผิดและรับโทษทางอาญา ซึ่งจะสังเกตได้จากบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะบัญญัติไว้ว่า "...ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม..." หรือบัญญัติไว้ว่า "...ไม่ปฏิบัติตาม..."

ลักษณะของการกระทำความผิดทางอาญาจะต้องพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลของการกระทำ ในบางกรณีเป็นความผิดที่ต้องการผลของ

การกระทำ แต่ในบางกรณีก็ไม่ต้องการผลของการกระทำ เช่น กรณีแจ้งความเท็จแก่เจ้าพนักงาน ผู้แจ้งรู้ว่าความที่แจ้งเป็นเท็จ รู้ว่าแจ้งต่อเจ้าพนักงาน ผลของการแจ้งนั้น เจ้าพนักงานจะเชื่อถ้อยคำหรือไม่ ไม่ใช่ข้อสำคัญถือได้ว่าเป็นความผิดสำเร็จเมื่อได้แจ้งความผิดที่ผลไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นนี้ไม่จำเป็นต้องพิจารณาหลักความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผล⁶ ส่วนความผิดที่ต้องมีผลเกิดขึ้นจึงจะเป็นความผิดสำเร็จจะต้องพิจารณาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผล กล่าวคือ ถ้าไม่มีการกระทำนั้นๆ ผลจะเกิดขึ้นหรือไม่ เป็นการพิจารณาตาม "หลักทฤษฎีเงื่อนไข" หากผลของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการกระทำของบุคคลใดบุคคลนั้นก็มีความรับผิดชอบทางอาญา แต่ถ้าผลแห่งการกระทำมิได้เกิดจากการกระทำของผู้นั้นแล้วบุคคลนั้นก็ไม่มี ความรับผิดชอบทางอาญา และถ้าหากผลของการกระทำใดทำให้บุคคลต้องรับโทษหนักขึ้น ผลของการกระทำ ความผิดนั้นต้องเป็นผลที่ตามธรรมชาติยอมเกิดขึ้นได้⁷

ลักษณะของการกระทำตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคแรก บัญญัติว่า "บุคคลจะต้องรับผิดชอบทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำโดยเจตนา เว้นแต่จะได้กระทำโดยประมาท ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบเมื่อได้กระทำโดยประมาท หรือเว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยแจ้งชัดให้ต้องรับผิดชอบแม้ได้กระทำโดยไม่มีเจตนา" ซึ่งหมายความว่าบุคคลใดต้องรับผิดชอบทางอาญาจะต้องมีการกระทำ ดังนี้

(1) **กระทำโดยเจตนา** ตามมาตรา 59 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายอาญา ได้บัญญัติไว้ว่า "กระทำโดยเจตนา ได้แก่กระทำโดยรู้สำนึกในการที่กระทำ และในขณะที่เดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น" การกระทำโดยเจตนา นั้นจึงหมายถึงการมีความคิดที่จะกระทำ มีการตกลงใจที่จะกระทำตามที่คิด และได้มีการกระทำไปตามที่ตกลงใจนั้น โดยผู้กระทำนั้นประสงค์ต่อผลซึ่งจะเรียกว่า "เจตนาโดยประสงค์ต่อผล" แต่หากปรากฏว่าผู้กระทำไม่ได้ประสงค์ต่อผลแต่สามารถเล็งเห็นผลได้ว่าจะมีผลแห่งการกระทำเกิดขึ้น ผู้กระทำก็จะต้องรับผิดชอบซึ่งจะเรียกว่า "เจตนาโดยเล็งเห็นผล" และทั้งนี้ต้องเป็นกรณีที่ผู้กระทำรู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบแห่งความผิดตามมาตรา 59 วรรคสาม ที่บัญญัติไว้ว่า "ถ้าผู้กระทำมิได้รู้

⁶ หยุด แสงอุทัย "กฎหมายอาญาภาค 1" หน้า 56

⁷ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 63

ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบแห่งความผิดจะถือว่าผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือยอม
 เล็งเห็นผลของการกระทำนั้นมิได้”

สำหรับการกระทำโดยเล็งเห็นผลนั้นศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย^๑ได้อธิบาย
 ว่ามี 3 ความเห็น กล่าวคือ

- (1) เห็นแล้วว่าผลจะเกิดขึ้นยังขึ้นทำ
- (2) เห็นแล้วว่าผลจะเกิดขึ้นแต่ผู้กระทำยอมรับผลนั้นไว้ล่วงหน้า
- (3) เห็นแล้วว่าผลจะเกิดขึ้นแต่ผู้กระทำไม่โยติในผลที่เกิดขึ้นนั้น

โดยศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย เห็นว่า ความเห็นแรกนั้นกว้างเกินไป ส่วนความ
 เห็นที่สองนั้นแคบเกินไป สำหรับความเห็นที่สามเป็นการเดินสายกลาง ซึ่งท่านเห็นด้วย
 กับความเห็นสุดท้ายว่าน่าจะเหมาะสมกับการพิจารณาเรื่องเจตนาย่อมเล็งเห็นผล

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ผู้กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติ
 ที่กำหนดไว้ หรือในกรณีไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดบังคับให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะ
 กระทำโดยเจตนาประสงค์ต่อผล หรือยอมเล็งเห็นผล บุคคลผู้นั้นก็จะมีควมผิดในทาง
 อาญา และในบางกรณีอาจต้องรับโทษทางอาญาที่เพิ่มขึ้น เช่น การที่ลูกจ้างได้รับ
 อันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย หากเป็นการกระทำโดยเจตนาที่จะ
 ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37,38,39,42,47,48,49 และมาตรา 50 และผลแห่งการ
 กระทำนั้นเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ
 นายจ้างผู้กระทำความผิดก็จะต้องรับโทษเพิ่มขึ้นตามมาตรา 144 วรรคสอง ประกอบ
 มาตรา 63 แห่งประมวลกฎหมายอาญาที่บัญญัติไว้ว่า “ถ้าผลแห่งการกระทำผิด
 โดทำให้ผู้กระทำจะต้องรับโทษหนักขึ้น ผลแห่งการกระทำผิดนั้นต้องเป็นผล
 ที่ตามธรรมดาย่อมเกิดขึ้นได้”

(2) **กระทำโดยประมาท** เป็นข้อยกเว้นของความรับผิดทางอาญาที่ต้องกระทำ
 โดยเจตนา ตามมาตรา 59 วรรคสี่ แห่งประมวลกฎหมายอาญา บัญญัติไว้ว่า “กระทำ
 โดยประมาท ได้แก่กระทำความผิดมิใช่โดยเจตนา แต่กระทำโดยปราศจากความ
 ระมัดระวังซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตามวิสัยหรือพฤติการณ์และผู้กระทำอาจ

^๑หยุด แสงอุทัย “กฎหมายอาญาภาค 1” หน้า 64-65

ใช้ความระมัดระวังเช่นว่านั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่” การกระทำโดยประมาทจึง หมายถึง

- การกระทำความผิดที่ไม่ใช่เจตนาโดยเล็งเห็นผลหรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำ
- การกระทำโดยขาดความระมัดระวังตามวิสัยและพฤติการณ์ที่อาจใช้ความระมัดระวังได้แต่ไม่ได้ใช้หรือใช้ความระมัดระวังแล้วแต่เป็นการระมัดระวังที่ไม่เพียงพอ

คำว่า “ตามวิสัย” หมายความว่า ลักษณะที่เป็นอยู่ของบุคคลผู้กระทำหรือเรียกว่าสภาพภายในตัวผู้กระทำ ส่วนคำว่า “พฤติการณ์” หมายถึงข้อเท็จจริงประกอบ การกระทำหรือที่เรียกว่าเหตุภายนอกตัวผู้กระทำ ตามวิสัยจึงสามารถพิจารณา เทียบเคียงจากวิสัยคนธรรมดาสามัญด้วยกัน ซึ่งต้องแยกออกตามอายุ เพศ การศึกษา อบรม ประสบการณ์ความชัดเจนของชีวิต แต่หากเป็นผู้มีวิชาชีพการพิจารณาวิสัยของผู้มีวิชาชีพนั้นต้องเป็นวิสัยของผู้มีวิชาชีพด้วยกันว่า โดยปกติของผู้มีวิชาชีพนั้นๆว่า สามารถใช้ความระมัดระวังได้หรือไม่ ส่วนพฤติการณ์เทียบเคียงได้จากข้อเท็จจริงใน เรื่องนั้นๆในลักษณะอย่างเดียวกัน

ความรับผิดชอบในทางอาญาสำหรับการกระทำโดยประมาทนี้จะต้องเป็นกรณีที่มี กฎหมายบัญญัติไว้ให้ต้องรับผิดชอบเมื่อได้กระทำโดยประมาท เช่น ความผิดฐานฆ่าคน ตายโดยประมาท ตามมาตรา 291 หรือความผิดฐานกระทำให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัส ตามมาตรา 300 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่มีบทบัญญัติโดยชัดแจ้งใน มาตราใดหรือข้อใดให้บุคคลใดต้องรับผิดชอบเมื่อได้กระทำโดยประมาท แต่มิได้หมายความว่าเมื่อมีการกระทำโดยประมาทเกิดขึ้นแล้วผู้กระทำจะไม่ต้องรับผิดชอบทางอาญาใดๆเลย โดยเฉพาะการกระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายผู้กระทำก็จะมีควมรับผิดชอบทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา แต่จะไม่มีควมผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

(3) การกระทำโดยไม่เจตนา เป็นข้อยกเว้นของการกระทำโดยเจตนาเช่นกัน โดยเป็นการกระทำความผิดที่ไม่ใช่การกระทำโดยเจตนา ไม่ใช่การกระทำโดยประมาท แต่เป็นการกระทำที่มีผลของการกระทำเกิดขึ้นโดยกฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบแม้จะ

ไม่ได้กระทำโดยไม่เจตนาก็ตาม ทั้งนี้เป็นไปตามความมาตรา 59 วรรคแรก ที่บัญญัติว่า "...หรือเว้นแต่ในกรณีทีกฎหมายบัญญัติไว้ โดยแจ้งชัดให้ต้องรับผิดแม้ได้กระทำโดยไม่เจตนา " ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 104 ได้บัญญัติไว้ว่า "การกระทำ ความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายนี้แม้กระทำโดยไม่เจตนาก็เป็นความผิด เว้นแต่ บทบัญญัตินั้นจะมีความบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น" ดังนั้นการกระทำ ความผิดลหุโทษแม้ กระทำโดยไม่มีเจตนา ก็เป็นความผิด แต่หากเป็นกรณีผู้พยายามกระทำความผิด ลหุโทษ หรือผู้สนับสนุนการกระทำความผิดลหุโทษ ผู้นั้นไม่ต้องรับโทษ โดยความผิด ลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 102 ได้บัญญัติไว้ว่า "ความผิดลหุโทษ คือ ความผิดซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้ง จำทั้งปรับเช่นว่ามานี้ด้วยกัน "

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้น ได้กำหนดโทษที่จะลงแก่ ผู้กระทำความผิดตามความหนักเบาของความผิด โทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิด ขั้นต่ำสุดคือ การปรับไม่เกินห้าพันบาท และสูงสุดจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน สองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ดังนั้นโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงไม่มีความผิดใดเป็นความผิดลหุโทษ การกระทำความผิดตามพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงต้องเป็นการกระทำโดยเจตนา

(4) การกระทำโดยงดเว้น ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคท้าย ได้บัญญัติไว้ว่า "การกระทำ ให้ความหมายรวมถึงการให้เกิดผลอันหนึ่งอันใดขึ้นโดย งดเว้นการที่จักต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้นด้วย " ดังนั้นความหมายของการกระทำจึง รวมถึงการงดเว้นการกระทำ ถ้าหากผู้งดเว้นการกระทำมีหน้าที่ตามกฎหมาย หรือมี หน้าที่ที่เกิดจากการยอมรับโดยเจาะจง หรือมีหน้าที่ที่เกิดจากการกระทำก่อนๆของตน หรือมีหน้าที่ที่เกิดจากความสัมพันธ์พิเศษเฉพาะเรื่อง ผู้นั้นกระทำการงดเว้นการที่จะ ต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้น ผู้นั้นก็มีความรับผิดทางอาญาต้องรับโทษตามกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ผู้ที่ได้กระทำการงดเว้นการที่ ตนมีหน้าที่จักต้องกระทำตามกฎหมายกำหนดไว้เพื่อป้องกันผลเมื่อผู้นั้นงดเว้นไม่ กระทำการจึงมีความรับผิดทางอาญาโดยการงดเว้นการกระทำและต้องรับโทษทาง อาญาได้เช่นกัน

4. บุคคลที่ต้องรับผิดชอบทางอาญา

ตามประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดบุคคลที่ต้องรับผิดชอบว่าเป็นผู้ใด หรือว่าเป็นเจ้าพนักงาน คำว่าผู้ใดหมายถึง บุคคลใดๆ ก็ได้ และคำว่าเจ้าพนักงานนั้นหมายถึง การเป็นเจ้าพนักงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดประเภทบุคคลที่ต้องรับผิดชอบทางอาญาไว้ ดังนี้

4.1 นายจ้างผู้ใด ซึ่งตามคำนิยามในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ให้ความหมายคำว่านายจ้างไว้ว่า

“นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย”

ดังนั้นบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบทางอาญาในกรณีที่กฎหมายได้บัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใด” จึงต้องได้ข้อเท็จจริงว่าและบุคคลนั้นเป็น “นายจ้าง” ซึ่งหมายถึงบุคคลดังต่อไปนี้

4.1.1 บุคคลธรรมดา คือบุคคลผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

4.1.2 นิติบุคคล โดยการกระทำของนิติบุคคลย่อมแสดงออกทางผู้แทนของนิติบุคคล เมื่อผู้แทนของนิติบุคคลแสดงเจตนาซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้แทนในการดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล การแสดงเจตนานั้นก็ผูกพันนิติบุคคล

แต่การรับโทษทางอาญานั้นจะต้องรับโทษเท่าที่ลักษณะแห่งการลงโทษเปิดช่องให้กระทำได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 787-788/2506 ประชุมใหญ่)⁹ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1669/2506)¹⁰

4.1.3 กรรมการผู้มีอำนาจของนิติบุคคล ถือได้เป็นผู้ร่วมกระทำคามผิดร่วมกับนิติบุคคล เพราะโดยลำพังนิติบุคคลไม่สามารถแสดงออกซึ่งการกระทำได้ จะกระทำได้ก็โดยกรรมการผู้มีอำนาจของนิติบุคคล (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1620/2508)¹¹ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3446/2537)¹²

4.1.4 บุคคลธรรมดาผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนบุคคลธรรมดาที่เป็นนายจ้าง

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 787-788/2506 เจตนาของนิติบุคคลย่อมแสดงออกทางผู้แทนของนิติบุคคลเมื่อผู้แทนของนิติบุคคลแสดงเจตนาอยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้แทนในทางการดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล เจตนาอันนี้ผูกพันนิติบุคคลและต้องถือว่าเป็นเจตนาของนิติบุคคลนั่นเอง ฉะนั้น นิติบุคคลจึงอาจมีเจตนาอันเป็นองค์ประกอบความผิดในทางอาญาและกระทำคามผิดซึ่งผู้กระทำต้องมีเจตนารวมทั้งต้องรับโทษทางอาญาเท่าที่ลักษณะแห่งโทษเปิดช่องให้ลงแก่นิติบุคคลได้ ซึ่งต้องพิจารณาตามลักษณะความผิด พฤติการณ์แห่งการกระทำและอำนาจหน้าที่ของผู้แทนนิติบุคคลประกอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลเป็นรายๆไป

¹⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1669/2506 แม้จำเลยที่ 1 จะเป็นนิติบุคคลไม่สามารถกระทำการทุกอย่างได้ เช่น บุคคลธรรมดาก็ตามแต่ถ้าการกระทำนั้นเป็นไปตามความประสงค์ซึ่งได้จดทะเบียนไว้ และได้รับประโยชน์อันเกิดจากการกระทำแล้ว ก็ย่อมมีเจตนาในการกระทำคามผิดอาญาได้

¹¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1620/2508 จำเลยที่ 1 เป็นบริษัทจำกัด เป็นนิติบุคคลจึงเป็นเพียงบุคคลสมมุติโดยอำนาจของกฎหมายดำเนินหรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของบริษัทด้วยตนเองไม่ได้ ต้องดำเนินหรือปฏิบัติงานโดยผู้แทน จำเลยที่ 2 เป็นกรรมการผู้จัดการ จึงเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัท จำเลยที่ 1 เมื่อจำเลยที่ 1 กระทำผิดก็ได้ชื่อว่าเป็นการกระทำของจำเลยที่ 2 ด้วย

¹² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3446/2537 จำเลยที่ 2 นอกจากจะเป็นกรรมการผู้จัดการของจำเลยที่ 1 แล้วยังเป็นผู้ก่อตั้งบริษัทจำเลยที่ 1 และเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ของจำเลยที่ 1 การบริหารงานและอำนาจสั่งการทั้งหมดคงอยู่กับจำเลยที่ 2 แต่ผู้เดียว นอกจากนี้ยังได้ความว่าจำเลยที่ 2 เป็นหุ้นส่วนผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัดวิวัฒนาแก๊สซึ่งขายรถยนต์บรรทุกกึ่งคันเกิดเหตุนี้แก่จำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 จึงเป็นผู้ครอบครองรถยนต์บรรทุกกึ่งคันเกิดเหตุตลอดมาย่อมรู้ว่าการรถยนต์บรรทุกกึ่งคันเกิดเหตุไม่สามารถที่จะนำมาใช้บรรทุกก๊าซส่งให้แก่ลูกค้าได้เพราะมิได้รับใบอนุญาตและผ่านการตรวจสอบและทดสอบจากกรมโยธาธิการ จำเลยที่ 2 ในฐานะกรรมการผู้จัดการของจำเลยที่ 1 มีอำนาจสั่งการภายในบริษัทแทนจำเลยที่ 1 ได้ แต่เพิกเฉยไม่จัดการแก้ไขรถยนต์บรรทุกกึ่งคันเกิดเหตุเสียให้ถูกต้องตามกฎหมายและประกาศกรมโยธาธิการกลับนำรถยนต์บรรทุกกึ่งคันเกิดเหตุมาใช้จนกระทั่งเกิดเหตุคดีนี้ การกระทำของจำเลยที่ 2 จึงเป็นความผิดตามฟ้องเช่นกัน

4.1.5 บุคคลธรรมดาผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

4.1.6 ผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงงาน

ในกรณีของนิติบุคคลนั้นตามบทบัญญัติตามมาตรา 158 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติไว้ว่า "ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใดหรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษทางอาญาตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย" ในกรณีดังกล่าวนี้การกระทำความผิดเกิดขึ้นจากการกระทำของนิติบุคคล แต่โดยที่นิติบุคคลเป็นเพียงสภาพสมมุติของบุคคลที่กฎหมายกำหนดการกระทำของนิติบุคคลจึงแสดงออกโดยการกระทำของกรรมการผู้มีอำนาจในการจัดการบริหารงานของนิติบุคคล บุคคลดังกล่าวจึงต้องร่วมรับผิดกับนิติบุคคล ตามบทบัญญัติมาตรา 158 นี้จึงเป็นการกำหนดให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าเมื่อผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล บรรดาบุคคลที่เป็นผู้จัดการหรือเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล ผู้นั้นก็ต้องรับโทษร่วมกับนิติบุคคลด้วยกล่าวคือรับผิดทั้งในฐานะนิติบุคคลและในฐานะส่วนตัวผู้ร่วมกระทำความผิดกับนิติบุคคล

คำว่า "นิติบุคคล" ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 65 ได้บัญญัติไว้ว่า "นิติบุคคลจะมีขึ้นได้ก็แต่ด้วยอาศัยอำนาจแห่งประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น" ดังนั้นนิติบุคคลจึงเกิดขึ้นได้ในสองลักษณะ กล่าวคือ จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งได้แก่ สมาคม มูลนิธิ ห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด และนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายอื่น ๆ เช่น นิติบุคคลอาคารชุดตามพระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ.2522 บริษัทจำกัด(มหาชน) ตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 สหกรณ์ ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2511 ฯลฯ และมีข้อสังเกตว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บังคับให้ให้สมาคม มูลนิธิ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด จะต้องจดทะเบียนและเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้วจึงจะ

ถือว่าเป็นนิติบุคคล¹³ ตราบใดที่นายทะเบียนไม่รับจดทะเบียนก็ยังไม่ถือว่าเป็นนิติบุคคล และสำหรับห้างหุ้นส่วนสามัญนั้นตามกฎหมายจะจดทะเบียนหรือไม่จดทะเบียนก็ได้ถ้าจดทะเบียนจึงจะถือว่าเป็นนิติบุคคลโดยมักจะได้อินชื่อเรียกกันว่าห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล สำหรับนิติบุคคลตามกฎหมายอื่นก็มักจะกำหนดให้มีการจดทะเบียนเช่นกัน

บรรดานิติบุคคลต่าง ๆ นั้นจะต้องมีผู้แทนอาจเรียกว่า กรรมการผู้จัดการ หุ้นส่วนผู้จัดการ ฯลฯ เป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล บรรดากรรมการหรือผู้มีอำนาจจัดการแทนนิติบุคคล หรือบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นถือเอาในขณะที่นิติบุคคลได้กระทำความผิด ส่วนบรรดากรรมการหรือผู้ซึ่งรับผิดชอบการดำเนินงานของนิติบุคคลซึ่งได้เข้ามามีอำนาจหน้าที่ในภายหลังที่ความผิดได้เกิดขึ้นแล้วบุคคลดังกล่าวไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัวแต่ก็ต้องรับผิดชอบในฐานะนิติบุคคล

สำหรับกรรมการผู้มีอำนาจจัดการแทนนิติบุคคลหรือซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล ถ้าสามารถพิสูจน์ได้ว่าตนไม่ได้มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นใจกับการกระทำความผิดของนิติบุคคล เช่น นิติบุคคลมีกรรมการผู้มีอำนาจจัดการหลายคน บุคคลนั้นแสดงให้เห็นได้ว่าตนไม่มีส่วนในการกระทำของนิติบุคคลที่ได้กระทำโดยกรรมการที่มีอำนาจจัดการคนอื่น และหรือได้คัดค้านการกระทำนั้นแล้วก็อาจไม่ต้องรับโทษ

¹³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 78 การก่อตั้งสมาคมเพื่อกระทำการใด ๆ อันมีลักษณะต่อเนื่องร่วมกันและมีไซเป็นการหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกันต้องมีข้อบังคับและจดทะเบียนตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้

มาตรา 83 สมาคมที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา 110 มูลนิธิได้แก่ทรัพย์สินที่จัดไว้โดยเฉพาะสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อการกุศลสาธารณะ การศาสนา ศิลปะ วิทยาศาสตร์ วรรณคดี การศึกษาหรือเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น โดยมีได้มุ่งหาผลประโยชน์มาแบ่งปันกัน และได้จดทะเบียนตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้

มาตรา 122 มูลนิธิที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา 1015 ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทเมื่อได้จดทะเบียนตามกฎหมายแห่งลักษณะนี้แล้ว ท่านจัดว่าเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากผู้เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นทั้งหลายซึ่งรวมเข้ากันเป็นห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 1064 ชั้นห้างหุ้นส่วนสามัญนั้น จะจดทะเบียนก็ได้

มาตรา 1078 อันห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้น ท่านบังคับว่าต้องจดทะเบียน

บุคคลที่เป็นนายจ้างดังกล่าวนี้ในบางกรณี กฎหมายไม่ได้มุ่งประสงค์จะให้
 ลงโทษ โดยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 4 วรรคสอง บัญญัติว่า
 "นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้ง
 หหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้" ซึ่งดูกฎกระทรวงฉบับที่ 1
 (พ.ศ.2541) มิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งหมดกับนายจ้าง
 ที่ประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนเฉพาะในส่วนที่
 เกี่ยวกับครูใหญ่และครู มิให้ใช้บังคับบางส่วนกับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับ
 งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย หรือนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มิได้
 แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ และตามกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ.2541) มิให้ใช้บังคับ
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งหมดกับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานใน
 งานเกษตรกรรม งานรับไปทำที่บ้าน

4.2 บุคคลตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้โดยเฉพาะ หมายถึง บุคคลใดๆ ที่
 กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้
 กำหนดไว้ เช่น กรณีดังต่อไปนี้

4.2.1 ผู้ไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุ
 ใดๆตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะ
 กรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย หรือผู้ไม่อำนวยความสะดวกแก่
 พนักงานตรวจแรงงาน นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ (มาตรา 150)

4.2.2 ผู้ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะ
 อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย หรือ
 พนักงานตรวจแรงงาน นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ (มาตรา 151 วรรคแรก)

4.2.3 ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน ได้กระทำการ
 ล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเด็ก (มาตรา 16)

4.2.4 ผู้มีหน้าที่ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือ
 รายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 103 ได้กระทำการรอกข้อความอันเป็นเท็จ
 ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงาน (มาตรา 155)

บุคคลดังกล่าวนี้กฎหมายได้กำหนดลักษณะของการกระทำ และกำหนดคุณสมบัติของบุคคลไว้โดยเฉพาะไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นนายจ้างหรือไม่ก็ตาม เมื่อบุคคลนั้นได้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดไว้ก็มีความผิดและต้องรับโทษทางอาญา

4.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ (ตามมาตรา 157) หมายถึง พนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้รู้ข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของ นายจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้กระทำการฝ่าฝืนโดยการเปิดเผยข้อเท็จจริง เกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ ไม่เปิดเผย และไม่ใช้กรณียกเว้นที่ให้เปิดเผยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้ หรือเพื่อประโยชน์แห่งการคุ้มครอง แรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี พนักงานเจ้าหน้าที่ ที่กระทำการนั้นก็มีความรับผิดทางอาญาและรับโทษทางอาญาเช่นเดียวกัน

4.4 บุคคลอื่น ๆ ที่ต้องร่วมรับผิด หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นผู้ร่วมกระทำความผิด กับนายจ้าง หรือร่วมกับบุคคลผู้ใดที่กฎหมายกำหนด หรือร่วมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ ในการกระทำความผิดแม้จะไม่สามารถลงโทษในฐานะเป็นตัวการได้ เพราะบุคคลนั้น มิใช่ นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน ผู้มีหน้าที่รับรองหรือตรวจสอบ เอกสารหลักฐาน หรือมิใช่พนักงานเจ้าหน้าที่ แต่บุคคลนั้นได้ร่วมกระทำความผิดกับ บุคคลที่กฎหมายกำหนดคุณสมบัติไว้ดังกล่าวนั้นอาจต้องรับโทษในฐานะเป็นผู้สนับสนุน ได้ (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 86) โดยการกระทำของบุคคลดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็น การกระทำที่ให้ความช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกแก่ผู้กระทำความผิดที่เป็น นายจ้าง ผู้ควบคุมงาน หัวหน้างาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือหากกรณีมิได้ร่วม กระทำความผิดแต่เป็นการกระทำโดยเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิด (ประมวลกฎหมาย อาญา มาตรา 84) ผู้ใช้ให้กระทำความผิดก็ต้องรับผิดทางอาญา ดังนั้น ผู้ใช้ให้กระทำ ผู้ สนับสนุนการกระทำ ก็จะมี ความรับผิดและต้องรับโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ประกอบประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 84 มาตรา 86 ได้ เช่นกัน โดยโทษที่จะลงนั้นอาจจะน้อยกว่าตัวบุคคลที่กระทำความผิดที่เป็นนายจ้าง ผู้ควบคุมงาน หัวหน้างาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่

5. ความผิดหลายบทหรือหลายกระทง

5.1 ความผิดหลายบท

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 ได้บัญญัติว่า "เมื่อการกระทำอันใดเป็นกรรมเดียวเป็นความผิดต่อกฎหมายหลายบท ให้ใช้กฎหมายบทที่มีโทษหนักที่สุดลงโทษแก่ผู้กระทำความผิด"

ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย ให้ความเห็นคำว่า "กรรมเดียว" ตามที่ใช้ในมาตรา 90 หมายความว่า¹⁴

1. การกระทำในทางธรรมชาติอันเดียวกัน เช่น ยิงปืนนัดเดียวแม้จะถูก ก. ตาย ถูก ข. ขาหัก ก็เป็นกรรมเดียว
2. การกระทำในทางธรรมชาติหลายกระทำ แต่กฎหมายให้ถือเป็นกรรมเดียว เช่น การชิงทรัพย์ย่อมประกอบด้วย การลักทรัพย์ และการใช้กำลังประทุษร้าย หรือขู่เข็ญว่าในทันใดนั้นจะใช้กำลังประทุษร้าย

การกระทำที่ไม่ถือว่าเป็นการผิดกฎหมายหลายบทตามมาตรา 90 กล่าวคือ

- (1) บทบัญญัติมาตราหนึ่งเป็นเหตุเพิ่มโทษของบทบัญญัติมาตราอื่น ถือว่าผิดบทบัญญัติมาตราที่เพิ่มโทษ
- (2) กรณีเป็นตัวการกระทำความผิดและในขณะเดียวกันเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิดหรือเป็นผู้สนับสนุนการกระทำความผิดด้วย ถือว่ามีความผิดเป็นตัวการบทเดียว
- (3) กรณีเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิดและขณะเดียวกันเป็นผู้สนับสนุนการกระทำความผิดด้วย ถือว่ามีความผิดฐานเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิดบทเดียว
- (4) กรณีกระทำความผิดบทหนึ่งโดยต้องกระทำความผิดบทอื่น เช่น ความผิดฐานปล้นทรัพย์ต้องเป็นการกระทำความผิดชิงทรัพย์ และการกระทำความผิดฐานชิงทรัพย์ต้องผิดฐานลักทรัพย์ ถือว่าผิดฐานปล้นทรัพย์ฐานเดียว
- (5) การกระทำความผิดที่กฎหมายไม่เอาโทษ เพราะกระทำความผิดภายหลังการกระทำความผิดแรก เช่น ลักทรัพย์แล้วถือเอาทรัพย์เป็นของตนไม่ผิดฐานยกยอกอีก หรือเอาไปใช้หมดไปสิ้นไปไม่ผิดฐานทำให้เสียทรัพย์อีก

¹⁴ หยุด แสงอุทัย "กฎหมายอาญาภาค 1" หน้า 125

(6) การกระทำความผิดถาวร เช่น มีอาวุธปืนไม่มีทะเบียนครอบครองมาตลอดหลายเดือนถือว่าผิดบทเดียว

(7) กระทำความผิดที่บัญญัติให้เป็นการเฉพาะแล้วจะไม่เป็นความผิดตามบททั่วไป

เมื่อมีการกระทำความผิดหลายบทตามมาตรา 90 ให้ศาลลงโทษตามกฎหมายที่โทษหนักที่สุดโดยพิจารณาโทษตามลำดับตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 18 โดยโทษจำคุกหนักกว่าโทษปรับ ในกรณีเป็นโทษในลำดับเดียวกันต้องใช้โทษที่มีอัตราสูงกว่าโดยไม่ต้องคำนึงถึงโทษขั้นต่ำ

5.2 ความผิดหลายกระทง

ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 91 บัญญัติว่า "เมื่อปรากฏว่าผู้ใดได้กระทำความผิดอันเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ศาลลงโทษผู้นั้นทุกกรรมเป็นความผิดไป..." โดยทั่วไปเราจะได้อินว่าเป็นการกระทำความผิด "ต่างกรรมต่างวาระ" กล่าวคือ เป็นการกระทำแต่ละกรรมที่เป็นอิสระจากกันไม่เกี่ยวข้องกัน ถ้าเป็นการกระทำตามธรรมชาติในการกระทำเดี่ยวแล้วจะไม่เป็นการกระทำหลายกระทงได้อย่างมากก็เป็นความผิดหลายบท¹⁵ ถ้าเป็นการกระทำความผิดต่อเนื่องกันแม้จะเป็นการกระทำในทางธรรมชาติหลายการกระทำก็ถือว่าเป็นความผิดกระทงเดียว การกระทำความผิดต่อเนื่องกันนั้นพิจารณาได้จาก

- (1) การกระทำนั้นๆ ต้องมีรูปลักษณะเดียวกันและต่อเนื่องกัน
- (2) วัตถุประสงค์กระทำต่อต้องเหมือนกัน
- (3) ต้องมีเจตนาอันเดียว

6. บทกำหนดโทษ

จุดประสงค์ในการลงโทษทางอาญา ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย ได้กล่าวไว้ในหนังสือกฎหมายอาญากฎ 1 ว่ามี 2 ทฤษฎี¹⁶ คือ

¹⁵ เรื่องเดียวกัน หน้า 127

¹⁶ เรื่องเดียวกัน หน้า 249

1. ทฤษฎีเด็ดขาด (ABSOLUTE THEORY) เป็นกรณีที่ตั้งว่าการที่กฎหมายอาญาบัญญัติให้ลงโทษผู้กระทำความผิดเพราะเหตุที่ได้มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นอย่างเดียวก็น่าจะจะต้องมีการลงโทษเพื่อให้มีการตอบแทนแก่แค้นที่ถูกต้องต่อผู้กระทำความผิด ในทางปฏิบัติการนำทฤษฎีเด็ดขาดมาใช้จะต้องให้ลงโทษให้ได้ส่วนสัดส่วนกับผลร้ายที่เกิดจากการกระทำความผิด ผลแห่งการกระทำเกิดขึ้นร้ายแรงมากก็จะลงโทษหนักมาก แต่ผลแห่งการกระทำเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อยก็จะลงโทษเพียงเล็กน้อย

2. ทฤษฎีสัมผัส (RELATIVE THEORY) เป็นกรณีที่ตั้งว่าทุกอย่างในโลกนี้ไม่เด็ดขาด เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้พิจารณาในแง่การกระทำความผิด แต่พิจารณาในแง่ที่ว่าควรลงโทษอย่างไรจึงจะเกิดประโยชน์ การลงโทษจึงต้องคำนึงถึงตัวผู้กระทำความผิดกับเพื่อนมนุษย์อื่นๆ โทษนั้นควรให้ผู้กระทำความผิดหวาดกลัวและกลับตนเป็นคนดี ทำให้สังคมปลอดภัยจากการกระทำความผิด คือ ป้องกันการกระทำความผิด ซึ่งการป้องกันขัดขวางมิให้บุคคลกระทำความผิดมีการป้องกันทั่วไป และการป้องกันพิเศษ การป้องกันทั่วไปหมายถึง ป้องกันมิให้บุคคลทุกๆ คนกระทำความผิดโดยลงโทษผู้กระทำความผิดเพื่อมิให้เป็นแบบอย่างให้บุคคลทั่วไปคิดจะกระทำความผิด สำหรับการป้องกันพิเศษ หมายถึง การลงโทษเป็นการป้องกันผู้กระทำความผิดนั้นเองไม่ให้กระทำความผิดขึ้นอีกซึ่งมีทฤษฎีการลงโทษเป็นการป้องกันพิเศษ 3 ทฤษฎี คือ

- (1) การลงโทษควรจะเป็นการกระทำให้หวาดกลัว
- (2) การลงโทษควรจะเป็นการกระทำให้ผู้กระทำความผิดกลับตน
- (3) การลงโทษควรจะเป็นการกระทำให้สังคมปลอดภัย

ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย เห็นว่าควรนำทฤษฎีเด็ดขาดและทฤษฎีสัมผัสมาใช้รวมกัน¹⁷

ส่วนคำบรรยายกฎหมายอาญาภาค 1 ของศาสตราจารย์ ดร.อุททิศ แสนโกติก ได้กล่าวไว้ว่าวัตถุประสงค์ของการลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายอาญา มีทฤษฎีและความเห็นต่างๆ ดังนี้¹⁸

- (1) ลงโทษเพื่อเป็นการทดแทน (RETRIBUTION)

¹⁷ เรื่องเดียวกัน หน้า 252

¹⁸ อุททิศ แสนโกติก "คำบรรยายกฎหมายอาญาภาค 1"

(2) ลงโทษเพื่อเป็นการข่มขู่ (DETERRENCE)

(3) ลงโทษเพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไข (REFORMATION)

(4) ลงโทษเพื่อเป็นการตัดไม่ให้มีโอกาสกระทำความผิดอีก (INCAPACITATION)

ในเบื้องต้นได้กล่าวไว้แล้วว่าโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดจะต้องเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดโทษไว้ในมาตรา 18 ว่าโทษสำหรับลงแก่ผู้กระทำความผิดมีดังนี้

(1) ประหารชีวิต

(2) จำคุก

(3) กักขัง

(4) ปรับ

(5) ริบทรัพย์สิน

สำหรับการลงโทษนิติบุคคลผู้กระทำความผิดอาญาสามารถลงโทษได้เพียงเท่าที่กฎหมายเปิดช่องให้เท่านั้น คือ การลงโทษปรับ หรือริบทรัพย์สิน ไม่สามารถลงโทษจำคุกหรือกักขังแทนค่าปรับได้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดบทลงโทษผู้กระทำความผิดไว้ตามความหนักเบาและความร้ายแรงของการกระทำความผิด โดยกำหนดไว้ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ ซึ่งมีบทกำหนดโทษไว้ 9 ลำดับชั้น ดังนี้

1. ปรับไม่เกิน 5,000 บาท

2. ปรับไม่เกิน 10,000 บาท

3. ปรับไม่เกิน 20,000 บาท

4. ปรับไม่เกิน 50,000 บาท

5. จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

6. จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

7. จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

8. จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

9. จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทกำหนดโทษดังกล่าวนี้ผู้กระทำความผิดอาจไม่ต้องถูกฟ้องร้องต่อศาล และอาจไม่ต้องรับโทษจำคุกก็ได้แม้จะมีโทษถึงจำคุกก็ตาม เมื่อผู้กระทำความผิดได้ยินยอมให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบทำการเปรียบเทียบและชำระค่าปรับคดีอาญาก็จะเป็นอันเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37(4) หรือเมื่อถูกฟ้องร้องในคดีที่มีโทษปรับสถานเดียวผู้กระทำความผิดนำค่าปรับในอัตราอย่างสูงมาชำระก่อนที่ศาลเริ่มต้นสืบพยานคดีก็จะเป็นระงับไป ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 79 และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37(1)

7. อายุความ

ในการดำเนินคดีอาญานั้นเรื่องอายุความเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าคดีขาดอายุความแล้วสิทธินำคดีอาญามาฟ้องย่อมระงับไป ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 (6) การกำหนดอายุความในการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดนั้นประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 95 ได้บัญญัติไว้ว่า

“ในคดีอาญา ถ้ามิได้ฟ้องและได้ตัวผู้กระทำความผิดมายังศาลภายในกำหนดดังต่อไปนี้ นับแต่วันกระทำความผิดเป็นอันขาดอายุความ

- (1) ยี่สิบปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต หรือ จำคุกยี่สิบปี
- (2) สิบห้าปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกกว่าเจ็ดปีแต่ยังไม่ถึงยี่สิบปี
- (3) สิบปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกกว่าหนึ่งปีถึงเจ็ดปี
- (4) ห้าปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกกว่าหนึ่งเดือนถึงหนึ่งปี
- (5) หนึ่งปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งเดือนลงมา หรือต้องระวางโทษอย่างอื่น

ถ้าได้ฟ้องและได้ตัวผู้กระทำความผิดมายังศาลแล้ว ผู้กระทำความผิดหลบหนีหรือวิกลจริต และศาลสั่งงดการพิจารณาไว้จนเกินกำหนดดังกล่าวแล้วนับแต่วันที่หลบหนีหรือวันที่ศาลสั่งงดการพิจารณา ก็ให้ถือว่าเป็นอันขาดอายุความเช่นเดียวกัน”

อายุความดังกล่าวถือได้ว่าเป็นอายุความฟ้องร้อง โดยการเริ่มนับอายุความนั้นจะเริ่มนับตั้งแต่วันที่ผู้กระทำความผิดได้กระทำความผิด ซึ่งคำว่า “วันกระทำความผิด”

ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย¹⁹ ได้อธิบายโดยแยกพิจารณาได้เป็น 3 กรณีดังต่อไปนี้

(1) ความผิดที่กระทำสำเร็จในครั้งเดียว อายุความเริ่มนับแต่วันที่กระทำ ความผิดสำเร็จในครั้งเดียวนั้น เช่น ความผิดฐานฆ่าคนตายโดยยิงด้วยปืนอายุความเริ่มนับตั้งแต่วันที่ผู้กระทำความผิดได้ยิงปืนอันเป็นการฆาตครั้งสุดท้ายเป็นต้นมา

(2) ความผิดต่อเนื่องกัน ซึ่งได้แก่การกระทำความผิดอย่างเดียวกันแล้วหยุดไปแล้วกระทำซ้ำโดยใช้โอกาสอันเดียวกัน หรือใช้โอกาสอันเกี่ยวเนื่องกันกับโอกาสอันเดียวกัน อายุความจะเริ่มนับตั้งแต่วันกระทำความผิดครั้งสุดท้าย เช่น ก.จุด ข. ไปกระทำซ้ำเราหลายครั้ง อายุความเริ่มนับวันซุ่มขึ้นกระทำซ้ำเราครั้งสุดท้าย

(3) กรณีการกระทำความผิดถาวร เช่น มีอาวุธปืนโดยไม่ได้รับอนุญาต อายุความเริ่มนับเมื่อฐานะที่เป็นความผิดกฎหมายได้สิ้นสุดลง

อาจารย์สุพจน์ นาคะพินทุ²⁰ ได้อธิบายไว้ว่า "วันกระทำความผิด"

(1) ในกรณีที่การกระทำความผิดเกิดขึ้นผลทันทีในวันนั้น เช่นทำร้ายร่างกาย ลักทรัพย์ อายุความเริ่มนับแต่วันนั้น แต่วิธีการนับต้องนับวันรุ่งขึ้นจากวันกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(2) ในกรณีที่การกระทำความผิดไม่สำเร็จในวันเดียวนั้น เช่นความผิดฐานฉ้อโกง อายุความเริ่มนับวันที่กระทำความผิดสำเร็จ

(3) ความผิดเกี่ยวกับการงดเว้นหรือละเว้น อายุความเริ่มนับแต่วันสุดท้ายที่จำเลยละเลยหรือไม่กระทำการนั้น

(4) ความผิดต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ยังกระทำการอันเป็นความผิดนั้นอยู่

(5) ความผิดเกิดขึ้นในวันต่อมา อายุความคงเริ่มนับแต่วันกระทำความผิด เช่น ก. ไข่ปืนยิง ข. อีก 10 วันต่อมา ข. จึงตาย ความผิดฐานฆ่าคนนี้เริ่มนับแต่วันที่ ก. ยิง มิใช่ นับวันที่ ข. ตาย

ความเห็นทั้งสองคล้ายคลึงกัน สำหรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สามารถเทียบเคียงและพิจารณาได้ดังนี้

¹⁹ หยุด แสงอุทัย "กฎหมายอาญาภาค 1" หน้า 224

²⁰ สุพจน์ นาคะพินทุ "ประมวลกฎหมายอาญา และคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน" หน้า 385-386

(1) ในกรณีความผิดที่กระทำสำเร็จในครั้งเดียว เช่น ความผิดฐานเลิกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยความผิดสำเร็จในวันที่เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ความผิดฐานไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาความผิดสำเร็จเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างแล้วไม่จ่ายค่าจ้างในวันที่ถึงกำหนดนั้น ความผิดฐานไม่จ่ายค่าจ้างภายในสามวันนับแต่วันเลิกจ้าง ความผิดสำเร็จนับแต่วันครบกำหนดสามวัน ความผิดฐานไม่คืนเงินประกันเมื่อเลิกจ้าง หรือถูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ความผิดสำเร็จนับแต่วันครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง วันที่ถูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ ความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานความผิดสำเร็จนับแต่วันครบกำหนดระยะเวลาที่ให้ปฏิบัติแล้วไม่ปฏิบัติตาม ฯลฯ

(2) ความผิดที่ลักษณะต่อเนื่อง เช่น ความผิดฐานให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่ประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน อายุความเริ่มนับตั้งแต่วันทำงานครั้งสุดท้ายที่มีการประกาศกำหนดเวลาทำงาน ความผิดฐานไม่จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานฯ อายุความเริ่มนับตั้งแต่วันสุดท้ายที่นายจ้างให้ทำงาน โดยไม่มีเวลาพัก ฯลฯ

(3) ความผิดถาวร เช่น ความผิดฐานจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง อายุความเริ่มนับตั้งแต่วันสุดท้ายที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ฯลฯ

ในเรื่องอายุความนี้มีคดีตัวอย่างจากการกระทำความผิดในกฎหมายอื่นๆ เช่น กรณีความผิดฐานฝ่าฝืนคำสั่งให้รื้อถอนอาคารเป็นความผิดต่อเนื่องตราบเท่าที่ยังคงฝ่าฝืนหรือไม่ยอมรื้อถอนอาคาร²¹ ความผิดฐานหมิ่นประมาทโดยการปิดป้ายประกาศโฆษณาเป็นความผิดต่อเนื่องจนกว่าจะมีการปลดป้ายประกาศออกไป²² การขาดต่อใบอนุญาตในปีใดก็เป็นความผิดสำหรับปีนั้น²³ และมีข้อสังเกตว่าอายุความตามประมวลกฎหมายอาญาดังกล่าวนี้เป็นอายุความฟ้องร้อง กล่าวคือ จะต้องฟ้อง

²¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7330/2540 ความผิดฐานฝ่าฝืนคำสั่งให้ระงับการก่อสร้าง อายุความฟ้องร้องนับถัดจากวันที่จำเลยก่อสร้างอาคารเสร็จ ส่วนความผิดฐานฝ่าฝืนคำสั่งให้รื้อถอนอาคารเริ่มเกิดเป็นความผิดนับแต่วันที่ฝ่าฝืนหรือไม่ยอมรื้อถอนอาคารและเป็นความผิดต่อเนื่องตราบเท่าที่ยังคงฝ่าฝืนหรือไม่ยอมรื้อถอนอาคาร

²² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2272/2527

²³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 942/2498 การขาดต่อใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าวปีใดก็เป็นความผิดสำหรับปีนั้น ถ้าขาดต่อปีใดแล้วมาฟ้องเกินหนึ่งปีก็ขาดอายุความ ลงโทษสำหรับการขาดต่ออายุในปีที่ขาดอายุความแล้วไม่ได้

และได้ตัวผู้กระทำความผิดมาศาลภายในกำหนดอายุความดังกล่าว²⁴ และในกรณีที่ฟ้องความผิดฐานหนึ่งแต่ทางพิจารณาได้ความว่าเป็นความผิดอีกฐานหนึ่งดังนี้ต้องถือว่าคดีดังกล่าวมีอายุความตามอัตราโทษที่พิจารณาได้ความ²⁵ และมีคดีตัวอย่างที่น่าสนใจตามพระราชบัญญัติควบคุมแร่ดิบ พ.ศ.2514 มาตรา 31 มีโทษปรับสถานเดียว อายุความฟ้องร้อง 1 ปี ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 95 (5) ปราบกฏว่าเจ้าหน้าที่ไปตรวจเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2518 ตรวจเสร็จเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2518 พบว่ามีแร่เกินโควต้า ต้องรับฟังว่าจำเลยครอบครองแร่เกินโควตาตั้งแต่วันที่ 17 กันยายน 2518 เมื่อพนักงานอัยการโจทก์ฟ้องคดีเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2519 คดีขาดอายุความ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1338/2523) เปรียบเทียบกับกรณีพนักงานตรวจแรงงานไปตรวจแรงงานแล้วพบการกระทำความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวจะต้องรับดำเนินการภายในอายุความมิฉะนั้นเมื่อครบกำหนด 1 ปีนับแต่พบการกระทำความผิดแล้วก็ไม่อาจดำเนินคดีในฐานะความผิดที่ขาดอายุความนั้นได้อีก และในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานใช้อำนาจในการออกคำสั่งตามมาตรา 139(2) (3) จะมีอายุความอาญาในการฟ้องคดีเพียง 1 ปี นับแต่วันกระทำความผิดที่ไม่มาพบ หรือไม่ส่งเอกสาร หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งฯ พนักงานตรวจแรงงานก็จะต้องรีบดำเนินการภายในกำหนดอายุความ 1 ปีนับแต่วันกระทำความผิดดังกล่าว

²⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2144/2539 ข้อหาความผิดฐานใช้เอกสารปลอมซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี ต้องฟ้องและได้ตัวผู้กระทำความผิดมาศาลภายใน 10 ปีนับแต่วันกระทำความผิด จำเลยกระทำความผิดเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2527 วันสุดท้ายของอายุความ 10 ปี คือ วันที่ 3 ธันวาคม 2537 แม้ตัวเจ้าพนักงานตำรวจจับจำเลยได้เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2537 และพนักงานสอบสวนอนุญาตให้ประกันตัวจำเลยไปในวันเดียวกัน ต่อมาพนักงานอัยการขอผิดฟ้องโดยไม่ได้นำตัวจำเลยมาส่งศาลในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2537 แม้ศาลจะอนุญาตให้ผิดฟ้องได้ก็ยังไม่ถือว่าได้ตัวจำเลยมาอยู่ในอำนาจศาลแล้ว เพราะไม่มีการส่งตัวจำเลยต่อศาล เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ในวันที่ 2 ธันวาคม 2537 โดยไม่ได้ตัวจำเลยมาศาล จนกระทั่งถึงวันที่ 7 มีนาคม 2538 อันเป็นวันนัดไต่สวนมูลฟ้อง โจทก์ก็ไม่มีตัวจำเลยมาศาล คดีโจทก์จึงขาดอายุความ

²⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5494/2534 (ประชุมใหญ่) อายุความฟ้องคดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 95 ต้องถือตามอัตราโทษของความผิดที่ศาลพิจารณาได้ความไม่ใช่พิจารณาจากข้อหาหรือฐานความผิดที่โจทก์ฟ้อง คดีนี้ได้ความเป็นที่ยุติว่าการกระทำของจำเลยเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 390 ซึ่งมีอายุความฟ้องภายใน 1 ปี ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 95(5) เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าโจทก์ฟ้องคดีนี้เกินกว่า 1 ปี นับแต่วันกระทำความผิด ฟ้องโจทก์จึงขาดอายุความ ต้องพิพากษายกฟ้อง

ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีบทกำหนดโทษที่จะต้องฟ้องผู้กระทำความผิดให้ได้ภายในอายุความหนึ่งปีและภายในอายุความห้าปี ดังนี้

7.1 อายุความหนึ่งปี

7.1.1 ความผิดที่ต้องระวางโทษปรับสถานเดียวไม่เกินห้าพันบาท ตามมาตรา 145 ได้แก่ ความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 (เรื่องเวลาทำงานของลูกจ้าง)

7.1.2 โทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ตามมาตรา 149 ได้แก่ ความผิดดังต่อไปนี้

- (1) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 (การให้เด็กไปอบรมฯ)
- (2) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 55 (การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง)
- (3) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 75 วรรคสอง (การไม่แจ้งพนักงานตรวจแรงงานก่อนการหยุดกิจการชั่วคราว)
- (4) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 90 วรรคสอง (การไม่ปิดประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)
- (5) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 110 (การไม่ประกาศแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน)
- (6) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 116 (การสั่งพักงานลูกจ้างระหว่างสอบสวน)

7.1.3 โทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ตามมาตรา 146 และมาตรา 147 ได้แก่ ความผิดดังต่อไปนี้

- (1) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 (การไม่ปฏิบัติตามลูกจ้างชายหญิงให้เท่าเทียมกัน)
- (2) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 27 (การจัดเวลาพัก)
- (3) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 28 (การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์)
- (4) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 (การจัดวันหยุดตามประเพณี)
- (5) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 30 วรรคหนึ่ง (การจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี)
- (6) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 45 (การจ้างลูกจ้างเด็ก)

- (7) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 53 (การกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นเงินตราไทย)
- (8) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 54 (การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นเงินตราไทย)
- (9) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 56 (การจ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานในวันหยุด)
- (10) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 57 (การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย)
- (11) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 58 (การจ่ายค่าจ้างในวันลาไปรับราชการทหาร)
- (12) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 59 (การจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดบุตร)
- (13) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 65 (การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างบางลักษณะงาน)
- (14) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 66 (การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด)
- (15) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 73 (การจ่ายค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทาง)
- (16) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 74 (การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด)
- (17) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง (การจ่ายเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว)
- (18) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 77 (แบบการได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง)
- (19) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 99 (การปิดประกาศเรื่องจัดสวัสดิการ)
- (20) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 105 วรรคสอง (การจ่ายเงินกรณีสั่งหยุดการใช้เครื่องจักร)
- (21) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 108 (การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน)
- (22) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 111 (การใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน)
- (23) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 112 (การไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง)
- (24) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 113 (การจัดทำทะเบียนลูกจ้างไม่ถูกต้อง)
- (25) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 114 (การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง)
- (26) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 115 (การไม่เก็บทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการทำงาน ค่าจ้างภายในกำหนด)

- (27) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 117 (การจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงาน)
- (28) ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120 (การย้ายสถานประกอบการ)
- (29) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 121วรรคหนึ่ง(การเลิกจ้างกรณีจ่ายค่าชดเชยพิเศษ)
- (30) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 139 (2) (การไม่ส่งเอกสาร ไม่ส่งสิ่งของ ไม่ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน)
- (31) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 139 (3) (การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)
- (32) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 16 (การล่วงเกินทางเพศ)

7.1.4 โทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท ตามมาตรา 152 ได้แก่ความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามมาตรา 96 (การจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ)

ความผิดที่ต้องระวางโทษปรับสถานเดียวดังกล่าวนี้ หากผู้กระทำความผิดต้องการให้คดียุติลงจึงสามารถกระทำได้ โดยการนำเงินค่าปรับเต็มตามจำนวนอย่างสูงมาชำระต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนศาลพิจารณา หรือในกรณีต้องระวางโทษปรับอย่างเดียวไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ผู้กระทำความผิดอาจยินยอมให้พนักงานสอบสวนหรือเจ้าหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (2) และ (3) ทำการเปรียบเทียบได้ หรืออาจยินยอมให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 159 ทำการเปรียบเทียบก็ได้ (ดูรายละเอียดบทที่ 3 การดำเนินคดีเปรียบเทียบ)

7.1.5 ความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 150 และมาตรา 153

- (1) การกระทำความผิดโดยไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ (อำนาจคณะกรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้าง

หรืออนุกรรมการ ได้มอบหมายตามมาตรา 85 และอำนาจพนักงาน
ตรวจแรงงานตามมาตรา 139(1))

(2) การกระทำความผิดโดยไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 การประชุมคณะ
กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ความผิดดังกล่าวในกรณีนี้พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจเปรียบเทียบ
เพราะไม่ใช่ความผิดลหุโทษ(โทษปรับเกินกว่าหนึ่งพันบาท) และไม่ใช่ความผิดที่มีโทษ
ปรับสถานเดียว การเปรียบเทียบปรับเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบตามพระ
ราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541มาตรา 159 หากมีการยินยอมให้เปรียบเทียบ
ปรับชั้นพนักงานสอบสวนฯจะต้องส่งสำนวนคดีให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบภายใน
กำหนดเจ็ดวันนับแต่วันยินยอมให้เปรียบเทียบ

7.2 อายุความห้าปี

7.2.1 ความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน
10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 156 กล่าวคือ การไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่
แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา 130 หรือยื่นแบบ
รายการ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา 130
โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ

7.2.2 ความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่ง
แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 144 วรรคหนึ่ง และมาตรา 154 กล่าวคือ

- (1) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 (การเรียกหรือเก็บเงินประกัน)
- (2) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 22 (ฝ่าฝืนข้อกำหนดในพระราช
กฤษฎีกาคุ้มครองแรงงานให้แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ.2541)
- (3) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง (การทำงานล่วงเวลา
ในวันทำงาน)
- (4) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 25 (การทำงานในวันหยุด)
- (5) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 26 (การกำหนดชั่วโมงทำงานล่วง
เวลาและทำงานในวันหยุดเกินอัตราที่กำหนด)

- (6) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 (ยก แบก หาม หาบ พูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตรากำหนด)
- (7) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38 (การห้ามลูกจ้างหญิงทำงานบางประเภท)
- (8) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 39 (การห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลา 22.00 – 6.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานบางประเภท)
- (9) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 40 (ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกรณีสั่งให้เปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงาน)
- (10) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 42 (การไม่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้ลูกจ้างหญิง)
- (11) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 43 (การเลิกจ้างลูกจ้างหญิง)
- (12) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 46 (การไม่จัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพัก)
- (13) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 47 (ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 6.00น.)
- (14) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 48 (ห้ามลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด)
- (15) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 49 (ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานบางประเภท)
- (16) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 (ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในบางสถานที่)
- (17) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 51 (การจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น)
- (18) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 61 (การจ่ายค่าล่วงเวลา)
- (19) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 62 (การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด)
- (20) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 63 (การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด)

- (21) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 64 (ไม่จัดให้หยุดงานหรือ หยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดตามสิทธิและไม่จ่ายค่าทำงานฯ)
- (22) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 67 (การเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีคามผิด ให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี)
- (23) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 70 (การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด)
- (24) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 (การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ให้เดินทางไปทำงานนอกห้องที่สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด)
- (25) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 72 (การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ให้เดินทางไปทำงานนอกห้องที่สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด)
- (26) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 76 (การหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด)
- (27) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 90 วรรคหนึ่ง (การจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)
- (28) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 (การจัดสวัสดิการฯ)
- (29) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 107 (การจัดให้มีการตรวจสุขภาพ และส่งผลการตรวจ)
- (30) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง (การจ่ายค่าชดเชย)
- (31) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 120 วรรคหนึ่ง การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ (กรณีย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบฯ)
- (32) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 120 วรรคสอง จ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (กรณีไม่แจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการฯ)

- (33) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 121 วรรคสอง การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (กรณีเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงานฯ โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า)
- (34) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 122 การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ (กรณีเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงานฯ ตามมาตรา 121)
- (35) ไม่จัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 หรือจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานโดยกรอกรหัสข้อความอันเป็นเท็จ

7.2.3 ความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ได้แก่

- (1) ชัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างตามมาตรา 151 วรรคหนึ่ง
- (2) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124

7.2.4 ความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 144 วรรคสอง, มาตรา 148 และมาตรา 155 ได้แก่

- (1) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 (ยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราที่กำหนดเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย)
- (2) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38 (การห้ามลูกจ้างหญิงทำงานบางประเภทเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย)
- (3) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 39 (การห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลา 22.00 – 6.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานบางประเภทเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย)

- (4) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 42 (ไม่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย)
- (5) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 47 (ให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 06.00 น. เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย)
- (6) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 48 (ให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด)
- (7) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 49 (ให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานบางประเภทเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย)
- (8) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 (ให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานบางสถานที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย)
- (9) ฝ่าฝืนมาตรา 31 (ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง)
- (10) ฝ่าฝืนมาตรา 44 (จ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี)
- (11) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง (ต้องระวางโทษมาตรา 148)
- (12) ผู้มีหน้าที่รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหรือรายงานตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการ รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงาน (ต้องระวางโทษมาตรา 155)

ความผิดดังกล่าวนี้พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจเปรียบเทียบเพราะไม่ใช่ความผิดลหุโทษและไม่ใช่ความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวเช่นเดียวกับความผิดที่มีอายุความหนึ่งปีตามข้อ 7.1.5 ดังนั้นหากผู้กระทำความผิดยินยอมให้เปรียบเทียบและผู้มี

อำนาจเปรียบเทียบปรับเห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรถูกฟ้องร้อง หรือไม่ควรได้รับโทษจำคุก ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับก็สามารถทำการเปรียบเทียบได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 มาตรา 159 และหากมีการยินยอมให้เปรียบเทียบปรับชั้นพนักงานสอบสวน เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนจะต้องส่งสำนวนคดีให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบภายในกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันยินยอมให้เปรียบเทียบ

8. ข้อยกเว้นไม่ต้องรับโทษ

ตามประมวลกฎหมายอาญา ได้กำหนดลักษณะของการกระทำบางอย่างว่าไม่ต้องรับโทษ เช่น ผู้กระทำความผิดในขณะที่ไม่สามารถรู้ผิดชอบ หรือไม่สามารถบังคับตนเองได้เพราะมีเหตุจิตบกพร่อง โรคจิตหรือจิตฟั่นเฟือน²⁶ หรือผู้กระทำความผิดด้วยความจำเป็น²⁷ หรือกรณีเด็กอายุไม่เกินเจ็ดปีกระทำความผิด²⁸ หรือกรณีสามีกระทำต่อภริยาหรือภริยากระทำต่อสามีในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ในบางลักษณะ²⁹ หรือในบางกรณีกฎหมายกำหนดว่าผู้กระทำไม่มีความผิด เช่น การป้องกันโดยชอบด้วยกฎหมาย³⁰

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 141 ได้กำหนดเป็นข้อยกเว้นให้ผู้กระทำความผิดที่เป็นนายจ้างหรือลูกจ้างไม่ต้องถูกดำเนินคดีอาญาต่อไปเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139(3) ภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีข้อน่าสงสัยว่าในกรณีพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งบทบัญญัติมาตราอื่นๆ เช่น ลูกจ้างประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามแบบ คร.7 ตามมาตรา 123 และพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงพร้อมกับอาศัยอำนาจตามความมาตรา 124 ให้นายจ้างจ่ายเงินตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามที่กำหนดเวลาตามมาตรา 124 จะไม่มีความผิดที่มีโทษตามมาตรา 151 วรรคสอง แต่หากนายจ้าง

²⁶ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 65

²⁷ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 67

²⁸ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 73

²⁹ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 71

³⁰ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 68

ไม่ปฏิบัติตามก็จะมีควมรับผิดชอบทางอาญาโดยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 151 วรรคสอง การที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยอาศัยอำนาจตามความมาตรา 124 ดังกล่าวนั้นไม่มีบทบัญญัติมาตราใดให้การกระทำความผิดของนายจ้างที่ได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในเรื่องอันเป็นมูลฐานที่มาของการออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เช่น ไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 ไม่จ่ายค่าจ้างตามมาตรา 70 หรือไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 ให้ระงับไปเช่นเดียวกับกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามมาตรา 139(3) และในการใช้อำนาจในการออกคำสั่งตามมาตราต่างๆให้อำนาจไว้โดยเฉพาะอยู่แล้วการใช้อำนาจออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจึงไม่จำเป็นต้องอ้างอิงอาศัยอำนาจตามมาตรา 139 (3) แต่อย่างใด ถ้าหากกฎหมายประสงค์ให้การปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ระงับไปก็จะต้องระบุไว้ให้ชัดเจนเช่นเดียวกับที่ระบุไว้ในมาตรา 141 และในกรณีนี้จะถือว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 เป็นการกระทำความผิดเกี่ยวกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 70 มาตรา 118 ก็ไม่น่าจะถูกต้องเพราะการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมูลเหตุที่ให้พนักงานตรวจแรงงานใช้อำนาจในการออกคำสั่งนั้นเป็นการกระทำความผิดต่อลูกจ้าง วันกระทำความผิดเกิดขึ้นตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด แต่การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นการกระทำความผิดต่อเจ้าพนักงานของรัฐ และวันกระทำความผิดการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งก็เป็นกาเกิดขึ้นในภายหลังการกระทำความผิดครั้งแรก เพราะแม้ว่าพนักงานตรวจแรงงานไม่ออกคำสั่งแต่เป็นการตรวจพบการกระทำความผิดพนักงานตรวจแรงงานก็สามารถดำเนินคดีได้ทันที ดังนั้นการดำเนินคดีอาญาในฐานะความผิดที่เป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งตามมาตรา 124 ดังกล่าวจึงสามารถกระทำได้เพราะถือไม่ได้ว่ามีกฎหมายยกเว้นโทษให้

9. เหตุเพิ่มโทษ และเหตุบรรเทาโทษ

ในการเพิ่มหรือลดโทษ³¹ นั้นตามประมวลกฎหมายอาญาศาลจะคิดคำนวณ

³¹ ดูประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 54

จากมาตราส่วนโทษที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ โดยศาลจะกำหนดโทษที่จะลงเสียก่อนแล้วจึงเพิ่มหรือลด ถ้าในกรณีที่มีทั้งการเพิ่มโทษและการลดโทษที่จะลงให้เพิ่มก่อนแล้วจึงค่อยลดลงจากผลที่เพิ่ม ถ้าในกรณีที่ทั้งการเพิ่มโทษและลดโทษส่วนของ การเพิ่มเท่ากับหรือมากกว่าส่วนของ การลดศาลจะไม่เพิ่มไม่ลดก็ได้

8.1 เหตุของการเพิ่มโทษ มีความมุ่งหมายเพื่อให้ศาลสามารถใช้ดุลพินิจลงโทษผู้กระทำความผิดให้เหมาะสมกับความผิดที่ได้กระทำแม้โทษนี้จะสูงกว่าอัตราโทษขั้นสูงที่กฎหมายกำหนดไว้ และมีเจตนารมณ์เพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้รู้สำนึกว่าการกระทำความผิดซ้ำจะต้องถูกเพิ่มโทษและจะทำให้ผู้กระทำผิดที่เคยถูกลงโทษมาแล้วไม่กล้ากระทำความผิดซ้ำอีก โดยการเพิ่มโทษผู้กระทำความผิดอีกตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 92 เป็นการเพิ่มโทษหนึ่งในสาม และตามมาตรา 93 เป็นการเพิ่มโทษกึ่งหนึ่ง ทั้งสองกรณีได้วางหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

- บุคคลนั้นต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก
- บุคคลนั้นได้กระทำความผิดใดๆอีกในระหว่างที่รับโทษอยู่ หรือภายในเวลาห้าปีนับแต่วันพ้นโทษ (มาตรา 92)
- บุคคลนั้นได้กระทำความผิดซ้ำในเรื่องเดียวกันในระหว่างที่ต้องรับโทษอยู่ หรือภายในเวลาสามปีนับแต่วันพ้นโทษ (มาตรา 93)
- ศาลจะพิพากษาในคดีหลังถึงจำคุก

ทั้งสองกรณีดังกล่าวมีข้อยกเว้นตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 94 กล่าวคือถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ ความผิดที่ได้กระทำในขณะที่อายุไม่เกินสิบเจ็ดปี ไม่ให้ถือเป็นเหตุเพิ่มโทษ

8.2 เหตุบรรเทาโทษ เป็นการพิจารณาจากตัวบุคคลผู้กระทำความผิดว่ามีเหตุที่จะให้บรรเทาโทษหรือไม่ โดยพิจารณาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78 ซึ่งมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- ผู้กระทำความผิดเป็นผู้ใจดีเขลาเบาปัญญา
- ผู้กระทำความผิดตกอยู่ในความทุกข์อย่างสาหัส
- ผู้กระทำความผิดมีคุณงามความดีมาก่อน
- ผู้กระทำความผิดรู้สึกความผิดและพยายามบรรเทาผลร้ายแห่งความผิด

- ผู้กระทำความผิดลุแก่อำนาจต่อเจ้าพนักงาน
- ผู้กระทำความผิดให้ความรู้แก่ศาลอันเป็นประโยชน์ในการพิจารณา
- เหตุอื่นที่มีลักษณะในทำนองเดียวกันกับที่กล่าวมาแล้ว เช่น เป็นธุระจัดการงานศพ

การลดโทษนี้เป็นการลดหลังจากที่ได้มีการเพิ่มหรือลดตามบทบัญญัติอื่นแล้ว และเหตุบรรเทาโทษดังกล่าวนี้เป็นกรณีที่กฎหมายให้ดุลพินิจแก่ศาลไม่ใช่บทบังคับที่ศาลจะต้องลดโทษให้เสมอ

การเพิ่มโทษและลดโทษดังกล่าวแม้จะเป็นดุลพินิจของศาลในการพิจารณาพิพากษาคดี แต่พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการเปรียบเทียบปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็สามารถนำมาเทียบเคียงใช้เป็นหลักในการพิจารณา กำหนดค่าปรับได้เช่นกัน หากมิได้นำมาใช้เทียบเคียงแล้วจะกลับกลายเป็นการเพิ่มโทษและลดโทษโดยไม่มีหลักเกณฑ์ใดๆในการพิจารณา ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและขาดความถูกต้องได้

บทที่ 2

หลักการรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน และการพิจารณาดำเนินคดีอาญา

1. ความน่า

ในการพิจารณาดำเนินคดีอาญาทั่วไปกับผู้กระทำความผิดนั้น กฎหมายที่วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาได้แก่ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งเป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติโดยการใช้ระบบการกล่าวหาและให้มีการแยกหน้าที่ระหว่างการสอบสวน การฟ้องร้อง และการพิจารณาพิพากษาคดี มีองค์กรตำรวจทำหน้าที่สอบสวน องค์กรอัยการทำหน้าที่ฟ้องคดี และองค์กรศาลยุติธรรม (ศาลอาญา, ศาลจังหวัด, ศาลแขวง) ทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาพิพากษาคดีอาญา สำหรับการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาด้วยนั้น จะต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเช่นเดียวกัน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 159 ได้กำหนดให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย มีอำนาจในการเปรียบเทียบปรับได้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาดำเนินคดี ในขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบ ขั้นตอนการดำเนินคดีขึ้นพนักงานสอบสวน และการรายงานผลคดี ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้กำหนดระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการไว้ กล่าวคือ ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541¹ การดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด

¹ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนพิเศษ 130 ง ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2541

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงต้องถือปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามระเบียบกระทรวงแรงงานฯ ดังกล่าวด้วย

หลักการพิจารณาดำเนินคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในปัจจุบันใช้ระบบกล่าวหา โดยมีหลักการค้นหาความจริงในเนื้อหา หลักการฟังความจากทุกฝ่าย หลักความมีอิสระในการชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานของพนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการและศาล และหลักการยกประโยชน์แห่งข้อสงสัยให้ผู้กระทำความผิด² ซึ่งจะต้องเป็นกรณีที่สมควรมีข้อสงสัยในข้อเท็จจริง ไม่ใช่การสงสัยในข้อกฎหมาย ในการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดนั้นถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสิทธิและเสรีภาพของบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การจะกล่าวหาว่าผู้ใดกระทำความผิดตามกฎหมายนั้น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาจึงได้วางหลักเกณฑ์ให้มีการสืบสวน สอบสวน และรวบรวมพยานหลักฐานให้ครบถ้วนและเพียงพอที่สามารถรับฟังได้ว่า มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น และผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำความผิดนั้น และตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 6³ ก็ได้วางเกณฑ์ไว้เช่นเดียวกัน ดังนั้นการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่จะต้องดำเนินการเพื่อรวบรวมข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานโดยวิธีการสืบสวน สอบสวน และกระทำการอื่นๆ ให้ได้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามวิธีการ ระเบียบฯ หรือข้อสั่งการที่ได้กำหนดไว้

² ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 227 วรรคท้าย บัญญัติว่า "เมื่อมีความสงสัยว่าจำเลยได้กระทำความผิดหรือไม่ให้ยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้แก่จำเลย"

³ ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 6 เมื่อได้ข้อเท็จจริงซึ่งเป็นองค์ประกอบของความผิดให้พนักงานเจ้าหน้าที่รวบรวมหลักฐานทุกชนิดเท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา และเพื่อที่จะรู้ตัวหรือยืนยันหรือชี้ชัด และพิสูจน์ให้เห็นความผิดของผู้กระทำความผิด

2. การเริ่มต้นคดีอาญา

2.1 คดีอาญานั้นเริ่มต้นด้วยมีการกล่าวหาว่าได้มีการกระทำความผิดอาญาเกิดขึ้น โดยผู้กล่าวหาอาจเป็นเอกชนโดยทั่วไปซึ่งถ้าเป็นบุคคลที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดเรียกว่า “ผู้เสียหาย”⁴ ได้กล่าวหาโดยการร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่า ได้มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น จะรู้ตัวผู้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งกระทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหาย และการกล่าวหาเช่นนั้นได้กล่าวโดยมีเจตนาจะให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ กล่าวคือ ผู้เสียหายมีความประสงค์จะให้เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสืบสวนสอบสวน และนำตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องต่อศาลเพื่อให้ศาลได้พิจารณาพิพากษาลงโทษผู้กระทำความผิด แต่หากผู้เสียหายไม่ได้ร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายผู้เสียหายก็มีสิทธิจะนำคดีอาญาไปฟ้องร้องต่อศาล⁵ ได้โดยตรงเป็นสิทธิของผู้เสียหายที่จะเลือกดำเนินการในทางใดทางหนึ่ง

2.2 นอกจากการที่ผู้เสียหายได้ร้องทุกข์ดังกล่าวแล้วคดีอาญาอาจเริ่มต้นโดยมีบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ผู้เสียหายได้กล่าวโทษ⁷ กล่าวคือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งจะเป็นบุคคลใดก็ได้ไม่ว่าจะได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ได้ทำการกล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ว่ามีบุคคลรู้ตัวหรือไม่ก็ได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งขึ้น การกล่าวโทษอาจจะไม่ได้ประสงค์ให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษก็ได้

⁴ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (4) “ผู้เสียหาย” หมายถึงบุคคลผู้ได้รับความเสียหายเนื่องจากการกระทำความผิดฐานใดฐานหนึ่ง รวมทั้งบุคคลอื่นที่มีอำนาจในการจัดการแทนได้ ดังบัญญัติไว้ในมาตรา 4, 5 และ 6

⁵ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(7) “คำร้องทุกข์” หมายความว่า การที่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ว่ามีผู้กระทำความผิดขึ้น จะรู้ตัวผู้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งกระทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหาย และการกล่าวหาเช่นนั้นได้กล่าวโดยมีเจตนาจะให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ

⁶ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 28 บุคคลเหล่านี้มีอำนาจฟ้องคดีอาญา

(1) พนักงานอัยการ

(2) (2) ผู้เสียหาย

⁷ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (8) “คำกล่าวโทษ” หมายความว่า การที่บุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ ว่ามีบุคคลรู้ตัวหรือไม่ก็ได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งขึ้น

2.3 สำหรับการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อาจจะเริ่มต้นด้วยลูกจ้างมาร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือจะไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยตรงก็ได้ หรืออาจจะเริ่มต้นด้วยการที่พนักงานตรวจแรงงานไปตรวจแรงงานและพบการกระทำความผิดก็ได้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 4 "การดำเนินคดี" หมายถึง การดำเนินคดีโดยการเปรียบเทียบ รวมทั้งการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และคำว่า "พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายถึง พนักงานตรวจแรงงานและนิติกร ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานและนิติกรจึงเป็นผู้มีหน้าที่ในการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดโดยการเปรียบเทียบปรับ หรือโดยการร้องทุกข์หรือการกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน⁸ กล่าวคือ เป็นผู้กล่าวหาในนามของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทำการร้องทุกข์หรือได้กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนแล้วเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในการสืบสวน สอบสวน และรวบรวมพยานหลักฐานและทำความเข้าใจควรสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องเสนอให้พนักงานอัยการพิจารณาเพื่อสั่งฟ้อง หรือสั่งไม่ฟ้องแล้วแต่กรณีต่อไป อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มีกรร้องทุกข์หรือกล่าวโทษจากพนักงานตรวจแรงงานหรือนิติกร หรือลูกจ้างผู้เสียหาย หรือบุคคลอื่นๆ ได้กล่าวโทษก็ตาม แต่ความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ใช่ความผิดต่อส่วนตัวแต่ถือได้ว่าเป็นความผิดต่อรัฐ ดังนั้นแม้ไม่มีผู้ใดมาร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เมื่อความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานปรากฏต่อพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนชอบที่จะทำการสอบสวนได้(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1832/2535)⁹ เมื่อพนักงานสอบสวนแล้วพนักงานอัยการก็มีอำนาจฟ้องคดีได้

⁸ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) "พนักงานสอบสวน" หมายถึงเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1832/2535 ข้อเท็จจริงได้ความว่าจำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีจำเลยที่ 2 เป็นกรรมการผู้จัดการ เมื่อวันที่อาทิตย์ที่ 1 พฤศจิกายน 2530 ซึ่งเป็นวันหยุด จำเลยที่ 1 ได้เปิดทำการมงคลบริการซ่อมรถจักรยานยนต์ให้ลูกค้า ให้ลูกจ้างมาทำงานในวันดังกล่าวโดยจำเลยที่ 1 ไม่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย แรงงานจังหวัดสุโขทัยได้กล่าวโทษจำเลยทั้งสองต่อพนักงานสอบสวน ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่า หนังสือกล่าวโทษมิได้กล่าวหาจำเลยทั้งสองว่าได้กระทำความผิดฐานให้

3. การดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง

ในการที่จะเริ่มต้นคดีอาญาโดยการกล่าวหาว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิดนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องมีการรวบรวมข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องและเป็นข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิด การให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงนั้นมีวิธีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

(1) การตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ศ.2542¹⁰

(2) การสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อวินิจฉัยคำร้องทุกข์ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ.2542¹¹

การตรวจแรงงานและการสอบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าวเป็นขั้นตอนก่อนที่จะมีการดำเนินคดีอาญา นอกจากจะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวแล้วพนักงานตรวจแรงงานจะต้องถือปฏิบัติตามนโยบาย แนวปฏิบัติ ข้อสั่งการต่างๆ และตลอดจนกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 เพราะพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้มีอำนาจในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย เป็นการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารในทางการปกครอง เป็นการใช้อำนาจตามมาตรฐานทางปกครอง เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการใช้อำนาจตามมาตรฐานทางอาญาโดยวิธีการดำเนินคดีอาญาต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินคดีอาญาจึงเป็นการพิจารณาจากข้อเท็จจริงและพยาน

(ต่อ) ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2530 พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจสอบสวนโจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง บัญหานี้มิได้ยกขึ้นว่ากล่าวในศาลชั้นต้น แต่เห็นว่าเรื่องอำนาจฟ้องเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ศาลฎีกาเห็นควรหยิบยกวินิจฉัยได้ เห็นว่า ความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 นี้ไม่ใช่ความผิดต่อส่วนตัว แม้ไม่มีผู้ใดร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เมื่อความผิดปรากฏต่อหน้าพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนชอบที่ทำการสอบสวนได้ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

¹⁰ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนพิเศษ 98 ง ลงวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2542 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ.2542

¹¹ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนพิเศษ 12 ง ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2542 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2542

หลักฐานในสำนวนคดีที่ได้มาจากการตรวจแรงงาน หรือได้มีการสอบสวนข้อเท็จจริงตามคำร้องทุกข์ฯ ว่า ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานตลอดจนพฤติการณ์ต่างๆ นั้น เป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่ อย่างไร ดังนั้นก่อนจะดำเนินคดีอาญาพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องมีการรวบรวมข้อเท็จจริงและตรวจสอบข้อเท็จจริงนั้นว่า มีพยานหลักฐานใดบ้างที่จะใช้อ้างอิงในการดำเนินคดีอาญา พยานหลักฐานนั้นจะต้องมีความชัดเจน การรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจะต้องให้ได้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบแห่งความผิด และสามารถพิสูจน์ได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำความผิดนั้น ในการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินคดีนั้นกระทำเพื่อให้รู้ตัวผู้กระทำความผิด รู้รายละเอียดของการกระทำความผิด ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (10) ที่บัญญัติว่า "การสืบสวนหมายความถึงการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อจะทราบรายละเอียดแห่งความผิด" และตามมาตรา 2 (11) ที่บัญญัติว่า "การสอบสวนหมายความถึงการรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อจะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด และเพื่อที่จะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ"

การสืบสวน คือ การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน กระทำเพื่อ

- รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ทราบรายละเอียดแห่งความผิด
- กระทำโดยเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ¹²

การสอบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการอื่นๆ ตามกฎหมาย กระทำเพื่อ

¹² ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 16 "พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ" หมายถึงเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รวมถึงพศติ เจ้าพนักงานกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเจ้าท่า พนักงานตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าพนักงานอื่นๆ ในเมื่อ ทำการอันเกี่ยวกับการจับกุมการปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย ซึ่งตนมีหน้าที่ต้องจับกุมหรือปราบปราม

- ให้ทราบข้อเท็จจริง
- พิสูจน์ความผิด
- เอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ
- กระทำการโดยพนักงานสอบสวน¹³

ข้อเท็จจริง หมายถึง "รายละเอียดของเรื่องราวที่ได้มา" หรือกล่าวได้ในอีกนัยหนึ่งคือ ข้ออ้างตามคำร้องทุกข์ หรือคำร้องเรียน และข้อโต้เถียงของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ต้องสามารถตอบคำถามได้ว่า

- เรื่องที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องอะไร (WHAT)
- เกิดขึ้นที่ไหน (WHERE)
- เกิดขึ้นเมื่อใด (WHEN)
- เกิดขึ้นอย่างไร (HOW)
- มีใครบ้างที่เกี่ยวข้อง (WHO)
- มูลเหตุของเรื่องเป็นเช่นไรหรือทำไมเรื่องจึงเกิดขึ้น (WHY)

โดยข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดของเรื่องราวที่ได้มานั้นพนักงานตรวจแรงงาน จะต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณาข้อเท็จจริงดังนี้

- ข้อเท็จจริงที่ได้มานั้นต้องพิสูจน์ได้ตามที่เป็นจริงเสมอไม่ว่าจะพิสูจน์เมื่อใด
- ข้อเท็จจริงนั้นต้องไม่ขัดต่อความจริง กล่าวคือ ไม่ขัดต่อเหตุผล
- ข้อเท็จจริงต้องเป็นเรื่องที่ชัดเจน
- มีพยานหลักฐานและเหตุผลประกอบที่เพียงพอ
- สามารถอธิบายให้เข้าใจได้

ข้อเท็จจริงที่จะรวบรวมนั้นเป็นการใช้อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานที่จะเข้าไปตรวจแรงงาน เข้าไปสอบถามข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเรียกให้บุคคลดังกล่าวให้มาพบเพื่อชี้แจง หรือสั่งให้ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยในการสอบถามข้อเท็จจริงจากนายจ้างและลูกจ้างพนักงานตรวจแรงงาน จะต้อง

- รู้และเข้าใจตัวบทกฎหมาย

¹³ ดูประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(6) เรียงวรรคที่ 7

- รู้เรื่องที่ซักถามให้ชัดเจน
- รู้ลักษณะและสภาพของงาน
- รู้ลักษณะการกระทำที่ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของความผิด
- รู้ว่าอะไรเป็น **ประเด็นของคดี**
- จะต้องรู้ว่าอะไรเป็นข้อสำคัญของเรื่องนั้น ๆ หรือว่า
- **ลักษณะของความผิดนั้น**มีกำหนดไว้อย่างไร
- มีอะไรที่สามารถใช้เป็นพยานหลักฐานในประเด็นของคดีได้

เมื่อได้ทำความเข้าใจแล้วว่า การสืบสวน การสอบสวนคืออะไร และอะไรคือข้อเท็จจริงที่จะต้องรวบรวมเข้าสำนวนคดี ข้อเท็จจริงดังกล่าวมีพยานหลักฐานอะไรในการอ้างอิงและประกอบการพิจารณาในการที่จะใช้ดุลพินิจในการชี้หน้าพยานหลักฐานและการวินิจฉัยข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาการดำเนินคดีต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อเท็จจริง การจะให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในการกระทำและพิสูจน์ความผิดนั้น พนักงานตรวจแรงงานสามารถใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนี้

(1) ใช้อำนาจตามมาตรา 139 (1) กล่าวคือ การเข้าไปในสถานประกอบกิจการ หรือ สำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานและสภาพการจ้าง แต่ไม่ได้รวมถึงการใช้อำนาจ "ค้น"¹⁴ ดังนั้นในการเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานของลูกจ้างจึงจำกัดความเพียงเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานและสภาพการจ้างเท่านั้น พนักงานตรวจแรงงานจะทำการค้นโดยไม่มีหมายไม่ได้ การเข้าไปตรวจแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง โดยนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องจะต้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งวิธีการตรวจแรงงานสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

¹⁴ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติเรื่องการค้นไว้ ดังนี้

มาตรา 31 วรรคสาม การจับ คุมขัง ตรวจค้นตัวบุคคล หรือการกระทำใด อันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

มาตรา 238 ในคดีอาญา การค้นในที่รโหฐานจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะมีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุให้ค้นได้โดยไม่ต้องมีคำสั่งหรือหมายของศาล ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

- ตรวจสอบให้เห็นสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง แล้วทำบันทึกการดำเนินการว่า เห็นสภาพการทำงานของผู้จ้างเป็นอย่างไรบ้าง สภาพการจ้างเป็นอย่างไร

- ให้จัดทำแผนผังแสดงที่ตั้งสถานประกอบการ แผนผังแสดงขั้นตอนการทำงานในกระบวนการผลิต

- สอบถามข้อเท็จจริงและบันทึกถ้อยคำนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รู้เห็นสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง และพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิด

- ถ่ายภาพ

- ถ่ายสำเนาเอกสารเกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง

- เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

- กระทำการอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) ใช้อำนาจตามมาตรา 139 (2) กล่าวคือ มีหนังสือสอบถาม หรือจะเรียกให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง การมีหนังสือเรียกให้มาพบ หรือให้ส่งเอกสารหรือสิ่งของเป็นเพราะเมื่อไปตรวจแรงงานแล้วไม่ได้ข้อเท็จจริงหรือไม่สามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้ หรือพนักงานตรวจแรงงานอาจไม่ได้ไปตรวจแรงงานตามมาตรา 139(1) ก่อนก็ยังสามารถดำเนินการมีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลดังกล่าวให้มาพบ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารดังกล่าวได้ ทั้งนี้เป็นดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่และตามนโยบายและข้อสั่งการ การมีหนังสือเรียกดังกล่าวพนักงานตรวจแรงงานต้องระบุข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องให้ผู้รับได้เข้าใจพอสมควรว่าผู้รับหนังสือเรียกของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวข้องกับเรื่องราวอย่างไร กำหนดระยะเวลาการตอบหนังสือสอบถาม หรือการให้มาพบ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสาร ต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสมและพอสมควรที่ผู้รับสามารถมีเวลาที่จะปฏิบัติตามหนังสือเรียกได้

ในการรวบรวมข้อเท็จจริงเพื่อเป็นพยานหลักฐาน พนักงานตรวจแรงงานจะต้องเรียก "เอกสารที่เกี่ยวข้อง" มารวบรวมไว้ในสำนวน เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรอื่นๆ ที่ทางราชการออกให้ สำเนาทะเบียนบ้าน หนังสือรับรองนิติบุคคล ใบแสดงหลักฐานการจดทะเบียนผู้เสียภาษีมูลค่าเพิ่ม หนังสืออนุญาตให้จัดตั้งหรือให้ดำเนินการ เช่น ใบอนุญาตจัดตั้งสถานพยาบาล หนังสืออนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการสถานประกอบกิจการ ใบอนุญาตตั้งโรงงาน ใบอนุญาตจำหน่ายสุรา ฯลฯ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสามารถไปตรวจสอบเอกสารต่างๆ ในการยื่นขออนุญาต โดยสอบถามได้จากนายทะเบียนตามกฎหมายนั้นๆ สำหรับเอกสารบางประเภทกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดทำขึ้น เช่น หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง ตลอดจนเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องในคดี เช่น หลักฐานการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา หนี้ ที่จ่าย หลักฐานการส่งเงินประกันสังคม สัญญารับเหมาก่อสร้าง ฯลฯ

เอกสารที่ได้นำมายื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ผู้อื่นจัดทำเป็นภาษาไทย¹⁵ หากเป็นภาษาต่างประเทศต้องมีผู้แปลและรับรองคำแปล ถ้าพนักงานตรวจแรงงานรับเอกสารที่เป็นภาษาต่างประเทศโดยไม่มีคำแปลพนักงานตรวจแรงงานจะต้องเข้าใจข้อความหรือถ้อยคำในเอกสารและสามารถแปลเอกสารนั้นได้ หรือมีผู้ร่วมงานที่มีความรู้ในภาษาต่างประเทศนั้น หากพนักงานตรวจแรงงานไม่เข้าใจ ไม่มีผู้ร่วมงานที่มีความรู้ดังกล่าวจะต้องจัดให้มีการแปลและรับรองคำแปล ซึ่งโดยปกติจะขอให้บุคคลที่นำเอกสารมาขึ้นเป็นผู้มีหน้าที่จัดทำคำแปลและให้มีการรับรองคำแปล พนักงานตรวจแรงงานต้องกำหนดระยะเวลาและแจ้งให้ผู้อื่นเอกสารไปจัดทำคำแปลและรับรอง

¹⁵ 1. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 มาตรา 26 "เอกสารที่ยื่นต่อเจ้าหน้าที่ให้จัดทำเป็นภาษาไทย ถ้าเป็นเอกสารที่ทำขึ้นเป็นภาษาต่างประเทศ ให้ผู้กรณีจัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยที่มีการรับรองความถูกต้องมาให้ภายในระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่กำหนดในกรณีนี้ให้ถือว่าเอกสารดังกล่าวได้ยื่นต่อเจ้าหน้าที่ในทันทีที่เจ้าหน้าที่ได้รับคำแปลนั้นเว้นแต่เจ้าหน้าที่จะยอมรับเอกสารที่ทำขึ้นเป็นภาษาต่างประเทศในกรณีนี้ให้ถือว่าวันที่ได้ยื่นเอกสารฉบับที่ทำขึ้นเป็นภาษาต่างประเทศเป็นวันที่เจ้าหน้าที่ได้รับเอกสารดังกล่าว

การรับรองความถูกต้องของคำแปลเป็นภาษาไทยหรือการยอมรับเอกสารที่ทำขึ้นเป็นภาษาต่างประเทศให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง"

2. คู่มือเขียนกระทรวงแรงงานฯ ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาฯ ข้อ 5 (6) วรรคสอง ระบุไว้เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 มาตรา 26 ดังกล่าว

คำแปลตามกฎหมายกระทรวง¹⁶ ที่ออกตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 แล้วให้นำส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด (บันทึกไว้เป็นหลักฐานให้ชัดเจน)

4. การบันทึกถ้อยคำ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการจัดทำบันทึกถ้อยคำนายจ้าง ลูกจ้าง และพยานบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง บันทึกถ้อยคำดังกล่าวสามารถใช้เป็นพยานหลักฐานเอกสารอ้างอิงประกอบการพิจารณาดำเนินการในขั้นตอนต่อไป วิธีการที่พนักงานตรวจแรงงานจะต้องทำบันทึกถ้อยคำตามระเบียบกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ระบุ¹⁷ไว้ในข้อ 5 (1) – (5) นอกจากนี้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาก็ได้ระบุไว้ในมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 12 และมาตรา 13 กล่าวโดยสรุปพนักงานตรวจแรงงานควรดำเนินการ ดังนี้

- ต้องระบุสถานที่ วัน เดือน ปี ที่ทำ นามและตำแหน่งของ

พนักงานตรวจแรงงานผู้ทำบันทึก¹⁸

¹⁶ กฎกระทรวง (พ.ศ.2540) ออกตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง มาตรา 26

ข้อ 1 "การรับรองความถูกต้องของคำแปลเป็นภาษาไทย ให้กระทำโดย

- (1) คนไทยที่จบการศึกษาในระดับไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในหลักสูตรที่ใช้ภาษาที่ปรากฏในเอกสารนั้น เป็นภาษาไทยในการเรียนการสอน
- (2) อาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาและเป็นผู้สอนภาษาที่ปรากฏในเอกสารนั้น ในสถาบันการศึกษาดังกล่าว
- (3) สถานทูตหรือสถานกงสุลต่างประเทศที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย โดยประเทศนั้นใช้ภาษาที่ปรากฏในเอกสารนั้นเป็นภาษาราชการ
- (4) สถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ

ข้อ 2 เจ้าหน้าที่จะยอมรับเอกสารที่ทำขึ้นเป็นภาษาต่างประเทศโดยไม่ต้องจัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

- (1) เจ้าหน้าที่นั้นเห็นว่าตนสามารถเข้าใจภาษาดังกล่าวได้
- (2) เจ้าหน้าที่นั้นมีผู้ร่วมงานที่มีความรู้ในภาษาดังกล่าว

¹⁷ ระเบียบกระทรวงแรงงานฯ ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาฯ ข้อ 5 (1)-(5)

¹⁸ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 9 "บันทึกต้องระบุสถานที่ วันเดือนปีที่ทำ นามและตำแหน่งของเจ้าพนักงานผู้ทำ"

- ต้องระบุสถานที่เกิดเหตุ ชื่อตัว - ชื่อสกุลผู้ให้ถ้อยคำ พร้อมที่อยู่ติดต่อได้สะดวก
- บันทึกข้อความอธิบายสภาพข้อเท็จจริงที่พบเห็น อธิบายข้อความลักษณะการกระทำใดที่กล่าวหาว่าเป็นการกระทำความผิด
- ผู้ให้ถ้อยคำได้ให้ถ้อยคำอย่างไร
- บันทึกเป็นลักษณะถาม - ตอบ ตามรูปแบบและวิธีการของพนักงานสอบสวนก็ได้
- ควรบันทึกให้เรียงลำดับเหตุการณ์ตามวัน เวลา สถานที่ เพื่อป้องกันการสับสนเมื่อกลับมาพิจารณาสำนวนคดี
- ให้แยกประเด็นให้ชัดเจนเป็นเรื่องๆ
- หากคำตอบของผู้ให้ถ้อยคำมีข้อสงสัยให้ถามเหตุผลและบันทึกไว้ประกอบการพิจารณาต่อไป
- บันทึกถ้อยคำจะต้องให้ตรงกับข้อเท็จจริง ให้ได้ความหมายตามที่ผู้ให้ถ้อยคำ ได้ให้ถ้อยคำ ไม่บันทึกตามความเห็นหรือความเข้าใจไปเองของพนักงานตรวจแรงงาน เพราะการบันทึกข้อเท็จจริงกับความเห็นของพนักงานตรวจแรงงานเป็นขั้นตอนคนละขั้นตอนกัน
- พนักงานตรวจแรงงานต้องอ่านบันทึกให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง หรือให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านด้วยตนเอง (ระบุไว้ให้ชัดเจนว่าอ่านให้ฟัง หรือผู้ให้ถ้อยคำอ่านเอง)
- ถ้ามีการแก้ไขตกเติมแม้เพียงเล็กน้อยก็ให้ขีดฆ่าลงนามกำกับ หรือถ้ามีการ แก้ไขตกเติมมากให้บันทึกเพิ่มเติมระบุว่าบันทึกแก้ไขในเรื่องใด และแก้เป็นอย่างไร โดยลงชื่อกำกับกับการแก้ไขไว้¹⁹
- ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่รับรองความถูกต้องตามที่พนักงาน

(ต่อ) เมื่อเจ้าพนักงานทำบันทึกโดยรับคำสั่งจากศาลหรือโดยคำสั่งหรือคำขอของเจ้าพนักงานอื่น ให้เจ้าพนักงานนั้นกล่าวไว้ด้วยว่าได้รับคำสั่งหรือคำขอเช่นนั้น และแสดงด้วยว่าได้ทำไปอย่างไร

ให้เจ้าพนักงานผู้ทำบันทึกลงลายมือชื่อของตนในบันทึกนั้น

¹⁹ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 11 " บันทึกหรือถ้อยคำสำนวนนั้นให้เจ้าพนักงานหรือศาลอ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง ถ้ามีข้อความแก้ไข ทักท้วง หรือเพิ่มเติม ให้แก้ไขให้ถูกต้องหรือมิฉะนั้นก็ให้บันทึกไว้ และให้ผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อรับรองว่าถูกต้อง"

ตรวจแรงงานได้บันทึกไว้ พนักงานตรวจแรงงานไม่ควรแก้บันทึกถ้อยคำที่ได้บันทึกไว้แล้ว และไม่ควรขีดฆ่าด้วย ควรใช้วิธีบันทึกเพิ่มเติมต่อท้ายระบุว่า ผู้ให้ถ้อยคำ ขอให้ถ้อยคำใหม่ในข้อที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่รับรองได้เพราะอาจทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบในคดีได้และให้ผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน

- ถ้าลงนามไม่ได้ให้พิมพ์หัวแม่มือขวาต่อหน้าพนักงานตรวจแรงงาน หากมีพยานให้พยานลงชื่อกำกับด้วย
- พนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเป็นผู้เขียนบันทึกๆ ผู้นั้นจะต้องลงนามพร้อมระบุตำแหน่งให้ชัดเจน ถ้ามีหลายแผ่นให้ลงชื่อย่อทุกแผ่น
- กรณีผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อให้ระบุเหตุพร้อมระบุพยาน
- กรณีผู้ให้ถ้อยคำไม่สามารถเข้าใจภาษาไทยจำเป็นต้องแปลภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย ก็จะต้องใช้ล่ามแปล²⁰ โดยให้ระบุชื่อ-ชื่อสกุล อาชีพ และที่อยู่ของล่าม ล่ามแปลนั้นจะต้องสาบานหรือปฏิญาณตนว่าจะทำหน้าที่โดยสุจริตใจ จะไม่เพิ่มหรือตัดทอนสิ่งที่แปล และจะต้องให้ล่ามนั้นลงลายมือชื่อไว้ในบันทึกให้ชัดเจน ถ้าล่ามมิได้สาบานหรือปฏิญาณตนทำให้คำให้การชั้นสอบสวนใช้ยืนยันจำเลยไม่ได้²¹

- กรณีมีเอกสารส่งประกอบบันทึกการให้ถ้อยคำระบุให้ชัดเจนว่า พยานเอกสารของนายจ้างหรือลูกจ้าง ผู้ใดเป็นผู้จัดทำเอกสารดังกล่าว เอกสารนั้นได้มาอย่างไร เมื่อใด และส่งให้พนักงานตรวจแรงงานเมื่อใด การนำส่งให้รับรองสำเนาเอกสารไว้ด้วย เอกสารภาษาต่างประเทศต้องมีคำแปลและรับรองคำแปลประกอบ

²⁰ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 13 “การสอบสวน ใต้วงมุลฟ้องหรือพิจารณาให้ใช้ภาษาไทย แต่ถ้ามีความจำเป็นต้องแปลภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย ก็ให้ใช้ล่ามแปล

เมื่อมีล่ามแปลคำให้การ คำพยานอื่นๆ ล่ามต้องแปลให้ถูกต้อง ล่ามต้องสาบานหรือปฏิญาณตนว่าจะทำหน้าที่โดยสุจริตใจ จะไม่เพิ่มหรือตัดทอนสิ่งที่แปล

ให้ล่ามลงลายมือชื่อในคำแปลนั้น

²¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5476/2537 การที่ล่ามแปลคำให้การในชั้นสอบสวนของจำเลยโดยมิได้สาบานหรือปฏิญาณตนตามมาตรา 13 วรรคสอง มีผลทำให้คำให้การในชั้นสอบสวนของจำเลยไม่อาจใช้ยืนยันจำเลยในชั้นพิจารณาได้

- ควรใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาง่ายๆ และกระชับรัด ถ้อยคำที่ใช้ ต้องไม่คลุมเครือ หรือไม่สามรถเข้าใจได้โดยทั่วไป คำที่มีความหมายเฉพาะท้องถิ่นควร บันทึกคำอธิบายไว้ด้วยและให้ชัดเจนว่าหมายถึงอะไร อย่างไร

- บันทึกนั้นต้องเขียนด้วยลายมือที่ชัดเจนอ่านง่าย เพราะ สำนวนคดีแต่ละเรื่องนั้นอาจต้องส่งดำเนินคดีอาญาทางพนักงานสอบสวนและศาล หากมีการดำเนินการในชั้นตอนต่อไป ซึ่งจะมีบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับสำนวนต้องอ่าน ถ้อยคำบันทึกใช้ประกอบการพิจารณาต่อไปด้วย หากสามารถพิมพ์ดีดได้ก็ให้พิมพ์ดีด

ในการรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน และการจัดทำบันทึกนั้นพนักงาน ตรวจแรงงานต้องเริ่มทำการสอบสวนข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานโดยไม่ ชักช้าและต้องไม่กระทำการใดๆที่เป็นการล่อลวงขู่เข็ญ หรือให้สัญญาเพื่อจูงใจ หรือพูด ให้ห่อใจ หรือใช้กลอุบาย²² เพราะหากมีการดำเนินคดีในชั้นตอนต่อไปแล้วบันทึกถ้อยคำ ที่ได้บันทึกไว้ดังกล่าวอาจจะมีน้ำหนักให้รับฟังได้น้อยจนถึงไม่สามารถนำไปยืนยันผู้ให้ ถ้อยคำในชั้นพิจารณาได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 218/2475)²³ กรณีที่ให้กรโดยมีเหตุ จูงใจแม้จะให้การต่อเจ้าพนักงานหรือบุคคลอื่นที่ไม่ใช่พนักงานสอบสวน คำให้การนั้นก็ รับฟังไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 500/2474)²⁴ แต่ก็ไม่ถึงกับทำให้การสอบสวนเสีย ไปทั้งหมดคงมีผลทำให้คำให้การนั้นรับฟังไม่ได้เท่านั้น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4020/2540)²⁵

²² 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 243 "บุคคลย่อมมีสิทธิไม่ให้ถ้อยคำเป็น ปฏิบัติยศต่อตนเองอันอาจทำให้ตนถูกฟ้องคดีอาญา

ถ้อยคำของบุคคลซึ่งเกิดจากการจูงใจ มีคำมั่นสัญญา ขู่เข็ญ หลอกลวง ถูกข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ หรือ กระทำโดยมิชอบประการใดๆ ไม่อาจรับฟังเป็นพยาน หลักฐานได้"

2. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 135 "ห้ามมิให้พนักงานสอบสวนทำหรือจัดให้ทำการ ใดๆ ซึ่งเป็นการล่อลวง หรือขู่เข็ญ หรือให้สัญญากับผู้ต้องหาเพื่อจูงใจให้เขาให้การอย่างใดๆในเรื่องที่ต้องหา นั้น

²³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 218/2475 พนักงานสอบสวนแนะนำผู้ต้องหาว่า ถ้ารับเสียคงได้รับความกรุณาจาก ศาลเพราะคดีนี้มีหลักฐาน คำรับนั้นรับฟังไม่ได้

²⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 500/2474 ผู้ใหญ่บ้านผู้จับกุมบอกแก่ผู้ต้องหาว่าให้รับเสียโดยดีเขาจะกินไว้เป็นพยาน ผู้ต้องหาจึงรับคำรับของผู้ต้องหารับฟังไม่ได้

²⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4020/2540 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 135 เพียงแต่ห้ามมิให้ พนักงานสอบสวนทำหรือจัดการใดๆ ซึ่งเป็นการล่อลวง หรือขู่เข็ญ หรือให้สัญญากับผู้ต้องหา เพื่อจูงใจให้การ

5. พยานหลักฐาน²⁶

การรวบรวมข้อเท็จจริงจากคำกล่าวอ้างหรือจากคำโต้แย้งได้เถียงหรือจากการตรวจแรงงานจากสถานที่จริงนั้น ข้อเท็จจริงที่ได้มานั้นอาจมีทั้งความจริงและความเท็จปนกันอยู่ พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องหาข้อยุติให้ได้ความว่าข้อเท็จจริงที่พนักงานตรวจแรงงานได้รวบรวมมานั้นเป็นความจริง โดยสิ่งที่จะชี้ขาดให้รับฟังได้นั้นคือ พยานหลักฐาน²⁷ซึ่งหมายถึงสิ่งใดๆไม่ว่าจะเป็นบุคคล เอกสาร วัตถุ สถานที่ หรือความเห็นของผู้เชี่ยวชาญสามารถใช้เป็นพยานหลักฐานในคดีได้²⁸ โดยมีหลักทั่วไปอยู่ว่าถ้าเป็นปัญหาข้อกฎหมายไม่ต้องใช้พยานหลักฐานในการวินิจฉัยแต่ต้องใช้ความรู้ในทางกฎหมายของผู้วินิจฉัยปัญหานั้นมาตัดสิน แต่การจะวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายนั้นต้องได้ข้อเท็จจริงที่ยุติเสียก่อน สำหรับในกรณีต้องวินิจฉัยปัญหาข้อเท็จจริงนั้นจะต้องใช้พยานหลักฐานในการวินิจฉัยชี้ขาดว่าข้อเท็จจริงนั้นฟังเป็นยุติอย่างไรด้วยเหตุผลใด เว้นแต่ในบางกรณีอาจไม่ต้องใช้พยานหลักฐานพิสูจน์ เช่น ข้อเท็จจริงซึ่งรู้กันอยู่ทั่วไป ข้อเท็จจริงที่ไม่อาจโต้แย้งได้ และข้อเท็จจริงที่คู่กรณีได้รับกันแล้ว

5.1 ลักษณะพยานหลักฐานในคดี

5.1.1 พยานบุคคล หมายถึง บุคคลที่มาให้การด้วยวาจาต่อศาล หรือต่อพนักงานอัยการหรือต่อพนักงานสอบสวน และในขั้นตอนของพนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง บุคคลที่มาให้การด้วยวาจาต่อพนักงานตรวจแรงงาน กล่าวคือบุคคลที่พนักงานตรวจแรงงานได้จับบันทึกถ้อยคำไว้ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นๆที่

(ต่อ) อย่างไรก็ตามในเรื่องที่ต้องหาเท่านั้น หากพนักงานสอบสวนทำการดำเนินก็มีผลเพียงว่าถ้อยคำที่ผู้ต้องหาใช้ในการพิจารณาไม่ได้ตามมาตรา 134 ไม่มีผลถึงกับทำให้การสอบสวนไม่ชอบและโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง

²⁶ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ภาค 5 มาตรา 226 ถึงมาตรา 244 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ลักษณะ 5 มาตรา 84 ถึง มาตรา 130

²⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4601/2534 เมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้น สิ่งนับว่าสำคัญที่สุดก็คือจะต้องพิสูจน์ความผิดของจำเลยให้ได้ว่าเป็นผู้กระทำความผิด และการจะพิสูจน์ว่าจำเลยกระทำความผิดหรือบริสุทธิ์นั้นก็ขึ้นอยู่กับพยานหลักฐาน

²⁸ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 226 "พยานวัตถุ พยานเอกสาร หรือพยานบุคคลซึ่งน่าจะพิสูจน์ได้ว่าจำเลยมีผิดหรือบริสุทธิ์ ให้อ้างเป็นพยานหลักฐานได้ แต่ต้องเป็นพยานหลักฐานที่มีได้เกิดจากการจงใจมีคำมั่นสัญญา ชูเชิญ หลอกลวงหรือโดยมิชอบด้วยประการอื่น และให้สืบตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นอันว่าด้วยการสืบพยาน"

เกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่ได้มา โดยพยานบุคคลจะแยกประเภทได้ดังนี้

ประจักษ์พยาน คือ พยานโดยตรงหรือพยานที่ได้รู้เห็นเหตุการณ์โดย
ได้ยิน ได้เห็น ด้วยตนเอง

พยานบอกเล่า คือ พยานที่มีรู้เห็นเหตุการณ์ด้วยตนเองแต่ได้รับการ
บอกเล่ามาจากผู้อื่นอีกทอดหนึ่ง อาจจะได้ถือว่าเป็นพยานแวดล้อม พยานพฤติเหตุ
หรือพยานเหตุผล แล้วแต่กรณี

พยานผู้เชี่ยวชาญ²⁹หรือผู้ชำนาญการพิเศษ³⁰ หมายถึง ผู้ที่มีอาชีพหรือ
มิใช่ก็ตาม มีความชำนาญในการใด ๆ เช่น ในทางวิทยาศาสตร์ ศิลป ฝีมือ พาณิชยกรรม
การแพทย์ กฎหมายต่างประเทศ ซึ่งความเห็นของบุคคลเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการ
วินิจฉัยคดี ในการสอบสวน ใต้สวนมูลฟ้อง หรือพิจารณา อาจเป็นพยานในเรื่องต่างๆ
เป็นต้นว่าตรวจร่างกายหรือจิตของผู้เสียหาย ผู้ต้องหา หรือจำเลย ตรวจลายมือชื่อทำ
การทดลอง หรือกิจการอื่นๆ พยานผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษอาจถือได้ว่าเป็น
พยานแวดล้อมกรณี พยานพฤติเหตุหรือพยานเหตุผล

ในคดีแรงงานพยานบุคคล หมายถึง นายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่
เกี่ยวข้องและที่รู้เห็นเหตุการณ์ หรือสามารถอธิบายความได้ ซึ่งอาจจะเป็นประจักษ์
พยาน พยานบอกเล่า พยานผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษก็ได้ ประจักษ์พยาน
หรือพยานบอกเล่า ที่ได้รู้เห็นเหตุการณ์เดียวกันอย่างเดียวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเป็น
พยานคู่ ต้องให้การเหมือนกันไม่ขัดแย้งกัน ในกรณีของพนักงานตรวจแรงงานถือว่าเป็น
พยานบุคคลด้วย หากพนักงานตรวจแรงงานได้รู้เห็นเหตุการณ์โดยตรงถือว่าเป็น

²⁹ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 98 " คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะอ้างบุคคลเป็นพยานของตนก็ได้เมื่อบุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้เชี่ยวชาญในศิลป วิทยาศาสตร์ การฝีมือ การค้า หรือกรงานที่ทำ หรือในกฎหมายต่างประเทศ และซึ่งความเห็นของพยานอาจเป็นประโยชน์ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อความในประเด็น ทั้งนี้ไม่ว่าพยานจะเป็นผู้มีอาชีพในการนั้นหรือไม่"

³⁰ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 243 วรรคแรก "ผู้ใดโดยอาชีพหรือมิใช่ก็ตาม มีความชำนาญพิเศษใดๆ เช่นในทางวิทยาศาสตร์ ศิลป ฝีมือ พาณิชยกรรม การแพทย์หรือกฎหมายต่างประเทศ และซึ่งความเห็นของเขานั้นอาจมีประโยชน์ในการวินิจฉัยคดี ในการสอบสวน ใต้สวนมูลฟ้อง หรือพิจารณา อาจเป็นพยานในเรื่องต่างๆ เป็นต้นว่าตรวจร่างกายหรือจิตของผู้เสียหาย ผู้ต้องหาหรือจำเลย ตรวจลายมือ ชื่อ ทำการทดลองหรือกิจการอื่นๆ"

ประจักษ์พยาน แต่หากเพียงฟังบุคคลอื่นๆ แล้วเหตุการณ์ให้ฟังถือว่าเป็นพยานบอกเล่า ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ให้สามารถรู้เห็นเหตุการณ์ได้โดยตนเอง เช่น การออกไปตรวจสอบสถานที่ และทำการสอบข้อเท็จจริงจากบุคคลที่เป็นประจักษ์พยานโดยตรงนี้พนักงานก็จะ เป็นประโยชน์ต่อคดี คำให้การที่บุคคลใดมาให้การต่อพนักงานตรวจแรงงานไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นประจักษ์พยาน หรือพยานบอกเล่า เมื่อพนักงานตรวจแรงงานไปให้ด้วยคำต่อพนักงานสอบสวน หรือศาล ถือว่าพนักงานตรวจแรงงานเป็นพยานบอกเล่า แต่คำให้การของพนักงานตรวจแรงงานว่า ได้ทำการสอบสวนบุคคลใดและบุคคลนั้นได้ให้การอย่างไร ในส่วนนี้ถือว่าพนักงานตรวจแรงงานเป็นประจักษ์พยานที่สามารถนำไปประกอบพยานหลักฐานอื่นในการพิจารณา (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 623/2538)³¹

สำหรับพยานบอกเล่าพนักงานตรวจแรงงานจะต้องสอบข้อเท็จจริงเช่นเดียวกัน เพราะการสอบพยานในครั้งแรกนั้นบางครั้งไม่อาจจะระบุได้ชัดเจนว่าบุคคลนั้นจะเป็นพยานบอกเล่าหรือว่าเป็นประจักษ์พยาน หรือเป็นพยานพฤติเหตุ หรือเป็นพยานแวดล้อม การสอบด้วยคำบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มากจะทำให้สามารถพิจารณาและตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เป็นเรื่องราวต่างๆได้ง่าย และทำให้การขังนี้พนักงานหลักฐาน เพื่อให้เชื่อว่าข้อเท็จจริงยุติอย่างไรง่ายตามไปด้วย

5.1.2 พยานเอกสาร ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 1(7) “เอกสาร” หมายความว่า กระดาษหรือวัตถุอื่นใดซึ่งได้ทำให้ปรากฏความหมายด้วยตัวอักษร ตัวเลข ผัง หรือแบบแผนอย่างอื่น จะเป็นโดยวิธีพิมพ์ถ่ายภาพหรือวิธีอื่นอันเป็นหลักฐานแห่งความหมายนั้น พยานเอกสารจึงมีความหมายถึงบรรดากระดาษ หนังสือ หรือวัตถุใดที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีพิมพ์ หรือถ่ายภาพหรือ ทั้งนี้โดยมุ่งหมายให้ข้อความหรือเครื่องหมายดังกล่าวปรากฏมีความหมาย เอกสารนั้นก็สามารถอ้างเป็นพยานหลักฐานในคดีเพื่อศาลตรวจดูได้³²

³¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 623/2538 คำให้การรับสารภาพในชั้นจับกุมและชั้นสอบสวนเป็นเพียงพยานบอกเล่า ใช้เป็นพยานหลักฐานเพียงนำไปประกอบพยานหลักฐานอื่นของโจทก์ คำเบิกความของพนักงานสอบสวนพยานโจทก์ที่ว่าเป็นผู้สอบสวนจำเลยและจำเลยให้การรับสารภาพในชั้นสอบสวน เป็นคำเบิกความของประจักษ์พยานในข้อที่ว่ามีการสอบสวนโดยพนักงานสอบสวนคนใดและจำเลยให้การในชั้นสอบสวนอย่างไร

³² คู่มือ 46 หัวข้อ “...เอกสารที่เกี่ยวข้อง...”

5.1.3 พยานวัตถุ³³ หมายถึง สิ่งของหรือวัตถุที่อาจเป็นหลักฐานในคดี ด้วยความประสงค์จะให้ศาลดูรูปร่างลักษณะสิ่งของหรือวัตถุนั้น โดยคู่ความ(คู่กรณี)นำมาศาล หรือขอให้ศาลไปตรวจสิ่งของหรือวัตถุนั้น

พยานวัตถุในคดีแรงงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ที่พนักงานตรวจแรงงานเก็บมาจากสถานประกอบการเพื่อประกอบการวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือวัสดุอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของคดี และทั้งนี้รวมถึงรูปภาพต่างๆ ที่พนักงานตรวจแรงงานได้ถ่ายภาพไว้ หรือได้ภาพที่เกี่ยวกับประเด็นแห่งคดีมาจากกรณีอื่นด้วย

5.2 พยานที่จะนำเข้าสู่สืบในคดี

พยานบุคคล พยานเอกสาร พยานวัตถุ ที่สามารถจะพิสูจน์ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดหรือบริสุทธิ์ ให้อ้างเป็นพยานที่จะนำสืบได้ทั้งสิ้น แต่ทั้งนี้ต้องเป็นพยานหลักฐานที่ได้มาโดยชอบ มิได้เกิดจากการจู่ใจ การมีควมมั่นสัญญา การขู่เข็ญ การหลอกลวง หรือการกระทำโดยมิชอบด้วยประการอื่น และต้องนำสืบตามวิธีการที่กำหนดในกฎหมาย³⁴ ตามหลักทั่วไปเมื่อฝ่ายใดได้กล่าวอ้างข้อเท็จจริงใดๆ เป็นหน้าที่ของฝ่ายที่กล่าวอ้างข้อเท็จจริงนั้นๆ ที่จะต้องนำสืบในข้อเท็จจริงนั้น³⁵ แต่สำหรับคดีอาญา ฝ่ายโจทก์ซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายผู้กล่าวหาจะต้องนำสืบข้อเท็จจริงก่อนเสมอ³⁶

³³ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 241 "สิ่งใดใช้เป็นพยานวัตถุต้องนำมาศาล

ในกรณีที่น่ามาไม่ได้ ให้ศาลไปตรวจจดยางงานยั้งที่ที่พยานวัตถุนั้นอยู่ตามเวลาและวิธีซึ่งศาลเห็นสมควรตามลักษณะแห่งพยานวัตถุ

³⁴ ดูประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 226 (อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 28)

³⁵ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 84 "ถ้าคู่ความฝ่ายใดกล่าวอ้างข้อเท็จจริงอย่างใดๆ เพื่อสนับสนุนคำฟ้องหรือคำให้การของตน ให้หน้าที่นำสืบข้อเท็จจริงนั้นตกอยู่แก่คู่ความฝ่ายที่กล่าวอ้าง

แต่ว่า (1) คู่ความไม่ต้องพิสูจน์ข้อเท็จจริงซึ่งเป็นที่รู้กันอยู่ทั่วไป หรือซึ่งไม่อาจโต้แย้งได้ หรือซึ่งศาลเห็นว่าคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแล้ว

(2) ถ้ามีข้อสันนิษฐานไว้ในกฎหมายเป็นคุณแก่คู่ความฝ่ายใด คู่ความฝ่ายนั้นต้องพิสูจน์แต่เพียงว่าตนได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งการที่ตนจะได้ประโยชน์จากข้อสันนิษฐานนั้นครบถ้วนแล้ว

³⁶ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 174 วรรคแรก "ก่อนนำพยานเข้าสืบ โจทก์มีอำนาจเปิดคดีเพื่อให้ศาลทราบคดีโจทก์ คือแถลงลักษณะของฟ้อง อีกทั้งพยานหลักฐานที่จะนำสืบเพื่อพิสูจน์ความผิดของจำเลย เสร็จแล้วให้โจทก์นำพยานเข้าสืบ"

จึงเป็นความแตกต่างจาก คดีแพ่ง ที่ศาลจะกำหนดประเด็นตามคำคู่ความ โดยการนำข้ออ้างและข้อเถียงที่ปรากฏเทียบกัน ข้อเท็จจริงใดที่คู่ความรับกันก็เป็นอันยุติไปตามนั้น ส่วนข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงที่คู่ความฝ่ายหนึ่งยกขึ้นอ้างแต่คู่ความฝ่ายอื่นไม่รับ และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นข้อพิพาทตามคำคู่ความ ศาลจะกำหนดประเด็นข้อพิพาท และกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดมีหน้าที่นำพยานมาสืบในประเด็นใดข้อใดก่อนหรือหลังก็ได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 183 และสำหรับการนำสืบพยานหลักฐานในการพิจารณาคำสั่งทางปกครองของเจ้าหน้าที่นั้น เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองที่ต้องพิจารณาพยานหลักฐานที่จำเป็นแก่การพิสูจน์ และดำเนินการทั้งหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาในการทำคำสั่ง โดยคู่กรณีจะต้องให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 มาตรา 29³⁷

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้กำหนดวิธีการให้นำสืบพยานไว้โดยแจ้งชัด แต่ตามมาตรา 139(1) (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานที่จะดำเนินการให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐาน ดังนั้นจึงถือเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่จะต้องดำเนินการ และหากคู่กรณีไม่ให้ความร่วมมือในการรวบรวมพยานหลักฐาน พนักงานตรวจแรงงานก็สามารถชี้แจงให้คู่กรณีเข้าใจถึงผลเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และรวมถึงอาจถูกดำเนินคดีอาญาได้ ถ้าเป็นการกระทำโดยไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงานจะเป็นความผิดตามมาตรา 150 หากกระทำการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

³⁷ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 มาตรา 29 "เจ้าหน้าที่ต้องพิจารณาพยานหลักฐานที่ตนเห็นว่าจำเป็นแก่การพิสูจน์ข้อเท็จจริง ในการนี้ ให้รวมถึงการดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) แสวงหาพยานหลักฐานทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง
- (2) รับฟังพยานหลักฐาน คำชี้แจง หรือความเห็นของคู่กรณีหรือของพยานบุคคลหรือพยานผู้เชี่ยวชาญที่คู่กรณีกล่าวอ้าง เว้นแต่เจ้าหน้าที่เห็นว่าเป็นการกล่าวอ้างที่ไม่จำเป็น หุม่เพื่อยหรือเพื่อประวิงเวลา
- (3) ขอข้อเท็จจริงหรือความเห็นจากคู่กรณี พยานบุคคล หรือพยานผู้เชี่ยวชาญ
- (4) ขอให้ผู้ครอบครองส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- (5) ออกไปตรวจสอบสถานที่

คู่กรณีต้องให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการพิสูจน์ข้อเท็จจริง และมีหน้าที่แจ้งพยานหลักฐานที่ตนทราบแก่เจ้าหน้าที่"

จะเป็นความผิดตามมาตรา 151 วรรคแรก หรือกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 139(2) ก็จะเป็นความผิดตามมาตรา 146 โดยการชี้แจงดังกล่าวต้องระมัดระวัง มิให้เป็นการชู้เชิญหรือบังคับ เพราะจะทำให้ได้พยานหลักฐานมาโดยไม่ชอบด้วย กฎหมาย น้ำหนักในการรับฟังพยานจะมีน้อยลงจนถึงไม่สามารถที่จะรับฟังได้ โดยการรับฟังพยานหลักฐานในคดีอาญานั้นพนักงานตรวจแรงงานจะต้องพิจารณารับฟังโดย ปราศจากข้อสงสัยด้วย เพราะตามหลักการดำเนินคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา มาตรา 227 ศาลจะต้องแน่ใจว่ามีการกระทำความผิดจริงและ เป็นการกระทำของจำเลย หากศาลมีข้อสงสัยตามสมควรศาลจะพิพากษาลงโทษ จำเลยไม่ได้ โดยศาลต้องยกประโยชน์ให้กับจำเลย³⁸ และข้อสำคัญบุคคลนั้นมิได้มีสิทธิไม่ให้ถ้อยคำเป็นปฏิปักษ์ต่อตนเองชั้นอาญาทำให้ถูกฟ้องคดีอาญา³⁹ และในคดีอาญาห้าม มิให้โจทก์อ้างจำเลยเป็นพยาน⁴⁰

5.3 หลักเกณฑ์การรับฟังพยานหลักฐาน

5.3.1 การรับฟังพยานหลักฐานที่ดีจะต้องเป็นพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับคดีจะเป็นพยานที่ดีที่สุด เพราะทำให้พิสูจนข้อเท็จจริงได้ชัดเจน หรือมีน้ำหนัก ที่น่าเชื่อถือได้ดียิ่งกว่าพยานอื่นๆ ในคดีอาญาถ้าเป็นพยานบุคคล คือ ประจักษ์พยาน ส่วนพยานบอกเล่าต้องรับฟังประกอบพยานหลักฐานอื่น และประจักษ์พยานที่เบิก ความต่อหน้าศาลจะมีน้ำหนักดีกว่าประจักษ์พยานที่ไม่ได้มาเบิกความต่อหน้าศาล เว้น แต่จะมีพยานหลักฐานอื่นที่น่าเชื่อถือได้ว่าประจักษ์พยานที่เบิกความต่อหน้าศาลไม่ได้เบิก

³⁸ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 227 ให้ศาลใช้ดุลพินิจวินิจฉัยซึ่งน้ำหนักพยานหลักฐานทั้ง ปวงอย่างพิพากษาลงโทษจนกว่าจะแน่ใจว่ามีการกระทำความผิดจริงและจำเลยเป็นผู้กระทำความผิดนั้น

เมื่อมีความสงสัยตามสมควรว่าจำเลยได้กระทำความผิดหรือไม่ให้ยกประโยชน์แห่งความสงสัยนั้นให้ จำเลย

³⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 243 (อ้างแล้ว เิงอรรรถที่ 22)

⁴⁰ 1.ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 232 “ห้ามมิให้โจทก์อ้างจำเลยเป็นพยาน”

2.คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1513/2532 แม้ อ. จะเคยถูกฟ้องร่วมกับจำเลยมาก่อน แต่ศาลได้สั่งให้แยกฟ้อง จำเลยเป็นคดีใหม่ต่างหากจากคดีที่ อ. ถูกฟ้องร่วมกับจำเลย โจทก์จึงอ้าง อ. เป็นพยานได้ โดยขณะที่ อ. เบิก ความเป็นพยานโจทก์คดีนี้ อ. มิได้อยู่ในฐานะเป็นจำเลย

ความตามความเป็นจริง⁴¹

5.3.2 พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับคดีโดยตรง คือ พยานหลักฐานใดๆ ที่ระบุข้อเท็จจริงได้ว่าข้อเท็จจริงนั้นมีอยู่จริงโดยไม่ต้องค้นหาเหตุผลหรือต้องมีข้อสันนิษฐานอย่างใดต่อไปอีก

5.3.3 พยานแวดล้อม หรือพยานเหตุผล คือ พยานหลักฐานที่ไม่ได้พิสูจน์เกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เป็นประเด็นโดยตรงในคดี แต่เป็นพยานหลักฐานที่สามารถทำให้วินิจฉัยข้อเท็จจริงที่มีอยู่ว่าเป็นความจริงหรือไม่ พยานแวดล้อมหรือพยานเหตุผลจึงเป็นพยานที่จะสนับสนุนพยานหลักฐานชั้นที่หนึ่ง หรือสนับสนุนพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยตรง⁴²

5.4 การใช้ดุลพินิจซึ่งน้ำหนักพยานหลักฐาน

5.4.1 การพิสูจน์ในคดีอาญาต้องพิสูจน์จนสิ้นเหตุสงสัย หากมีความสงสัยต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้จำเลย ซึ่งเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 227 และมีความแตกต่างจากคดีแพ่ง ใครมีพยานหลักฐานดีกว่าและน่าสืบได้น่าเชื่อถือกว่าก็จะเป็นฝ่ายชนะคดี หรือในกรณีคำสั่งทางปกครองที่กฎหมายให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่ง พยานหลักฐานในชั้นพนักงานตรวจแรงงานในการพิจารณาทำคำสั่งนั้นจะต้องสามารถพิสูจน์จนน่าเชื่อถือได้ว่าลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายกำหนดไว้ และนายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างนำพยานมาสืบก็ได้ และถือเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่จะต้องสืบหาพยานหลักฐานต่างๆ เข้าสู่สำนวนคดีด้วยตนเองแม้จะไม่มีฝ่ายใดกล่าวอ้าง หากเทียบมาตรฐานการพิสูจน์พยานหลักฐานเป็นร้อยละพยานหลักฐานในคดีอาญาจะต้องเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ พยานหลักฐานในคดีแพ่ง

⁴¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3607/2538 ไม่มีกฎหมายห้ามมิให้ศาลฟังคำให้การชั้นสอบสวนประกอบการพิจารณาของศาล ประจักษ์พยานโจทก์ให้การชั้นสอบสวนสอดคล้องต้องกัน เมื่อพิจารณาประกอบคำเบิกความของพยานโจทก์อีกปากแล้วมีเหตุผลให้เชื่อได้ว่าประจักษ์พยานดังกล่าวเห็นเหตุการณ์ดังที่ให้การไว้จริง การที่ประจักษ์พยานมาเบิกความต่อหน้าศาลเป็นการปายเบี่ยงเพื่อช่วยเหลือจำเลยให้พ้นผิด คำให้การชั้นสอบสวนเชื่อได้ว่าเป็นความจริงยิ่งกว่าคำเบิกความในชั้นพิจารณา

⁴² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2192/2539 ในทางนำสืบโจทก์มีผู้เสียหายเป็นประจักษ์พยาน แต่คำเบิกความของผู้เสียหายกับจำเลยยืนยันกันอยู่ ต้องอาศัยพยานแวดล้อมมาฟังประกอบคำเบิกความผู้เสียหาย

ฝ่ายที่นำสืบได้เกินกว่าร้อยละห้าสิบก็จะชนะคดี ส่วนพยานหลักฐานตามคำสั่งทางปกครองน่าจะต้องเกินกว่าร้อยละหกสิบขึ้นไป คือมีน้ำหนักมากกว่าคดีแพ่งแต่อาจจะไม่ได้มีร้อยเปอร์เซ็นต์เหมือนคดีอาญา และเมื่อจะพิจารณาดำเนินคดีอาญาต่อไปก็ต้องตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐานให้รัดกุมยิ่งขึ้นจนหมดข้อสงสัย

5.4.2 พยานบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่เห็นเหตุการณ์ร่วมกันถือว่าเป็นพยานคู่ จะต้องให้ถ้อยคำที่สอดคล้องกันจึงมีน้ำหนักน่าเชื่อถือ ถ้าหากเกิดความขัดหรือแย้งกันน้ำหนักคำพยานจะน้อยลงและจะต้องรับฟังพยานอื่นประกอบการวินิจฉัยและต้องให้เหตุผลในการรับฟังว่าทำไมถึงรับฟังได้

5.4.3 ถ้ามีพยานบุคคลเพียงคนเดียวจะต้องมีพยานอื่นประกอบถ้อยคำด้วย เช่น มีพยานเอกสาร มีพยานวัตถุ หรือมีเหตุผลที่น่าเชื่อถือได้ว่าเป็นจริงโดยไม่มีข้อสงสัยหรือโต้แย้งจึงจะมีน้ำหนักในการรับฟังได้ แต่หากไม่มีพยานหลักฐานอื่นๆ ประกอบน้ำหนักในการรับฟังพยานในการวินิจฉัยจะน้อยลงไป จนอาจถึงจะไม่สามารถรับฟังได้

5.4.4 พยานบอกเล่า ต้องมีพยานอื่นๆ ประกอบจึงจะสามารถรับฟังได้ หากไม่มีพยานอื่นประกอบ การวินิจฉัยน้ำหนักพยานจะน้อยมากถึงขั้นรับฟังไม่ได้

5.4.5 พยานเหตุผล พยานแวดล้อมกรณี พยานความเห็น ไม่ใช่ประจักษ์พยาน น้ำหนักพยานในการวินิจฉัยต้องรับฟังประกอบพยานอื่นๆ และสามารถอธิบายเหตุผลได้แจ้งชัดจึงจะมีน้ำหนักในการรับฟัง

5.4.6 พยานเอกสาร ต้นฉบับเอกสารรับฟังได้ดีกว่าสำเนาเอกสาร⁴³ พยานเอกสารหากไม่ขัดกับพยานบุคคลหรือข้อเท็จจริง พยานเอกสารนั้นจะมีน้ำหนักรับฟังได้ดีกว่าพยานอื่นๆ โดยพยานเอกสารก่อนเกิดเหตุรับฟังได้ดีกว่าเอกสารที่ได้ทำภายหลัง เอกสารมหาชนรับฟังได้ดีกว่าเอกสารของเอกชน⁴⁴ ข้อความในเอกสารเอกชน

⁴³ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 238 "ต้นฉบับเอกสารเท่านั้นที่อ้างเป็นพยานได้ ถ้าหาต้นฉบับไม่ได้สำเนาที่รับรองว่าถูกต้องหรือพยานบุคคลที่รู้ข้อความก็อ้างเป็นพยานได้"

ถ้าอ้างหนังสือราชการเป็นพยาน แม้ต้นฉบับยังมีอยู่จะส่งสำเนาที่เจ้าหน้าที่รับรองว่าถูกต้องก็ได้ เว้นแต่ในหมายเรียกจะบ่งไว้เป็นอย่างอื่น

⁴⁴ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 127 เอกสารมหาชนซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทำขึ้น หรือรับรอง หรือสำเนาอันรับรองถูกต้องแห่งเอกสารนั้น และเอกสารเอกชนที่มีคำพิพากษาแสดงว่าเป็นของแท้จริง

ทำให้ผู้ทำเอกสารเสียประโยชน์ซึ่งความดังกล่าวยืนยันต่อผู้ทำเอกสารได้ดี และเอกสารการสอบสวนตรงตามที่พยานให้การนำหน้ารับฟังได้ดี

5.4.7 คำให้การชั้นสอบสวนแตกต่างกับคำให้การในชั้นศาล คำให้การชั้นสอบสวนถ้าได้มาโดยชอบรับฟังได้โดยมีพยานอื่นประกอบถ้าคำให้การชั้นสอบสวนได้มาโดยไม่ชอบคำให้การในศาลจะน่าเชื่อมากกว่า (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6836/2541)⁴⁵

6. การสรุปสำนวนคดีและการจัดเรียงเอกสาร

การสรุปสำนวนคดีต้องมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับวันเวลา สถานที่เกิดเหตุ และข้อกล่าวหาที่เป็นมูลเหตุของความผิด คำให้การของนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้องว่า ได้ให้การว่าอย่างไร รับฟังได้หรือไม่เพราะเหตุใด และทำไมถึงรับฟังได้เช่นนั้น จะต้องมีข้อกฎหมายที่อ้างอิงประกอบโดยระบุเหตุผลพร้อมพยานหลักฐานที่ใช้พิจารณา การให้เหตุผลที่ดีและถูกต้องจะมีความน่าเชื่อถือได้ดี การให้เหตุผลนั้นจะต้องไม่ขัดแย้งกันเอง ไม่ขัดต่อข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน โดยถือหลักที่ว่าเหตุเป็นที่มาของผล หรือผลนั้นเกิดขึ้นได้ก็โดยแต่เหตุ กล่าวคือ เหตุมี ผลมี เหตุไม่มี ผลก็จะไม่มี สิ่งที่น่ามาสรุปสำนวนคดีเสนอผู้บังคับบัญชาก็คือข้อเท็จจริงที่ได้มา พยานหลักฐานประกอบข้อเท็จจริงนั้น ความเห็นของพนักงานตรวจแรงงานตามหลักการรับฟังและการชั่งน้ำหนักพยาน

(ต่อ) และถูกต้อง ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นของจริงและถูกต้อง เป็นหน้าที่ของความฝ่ายที่ถูกกล่าวอ้างเอกสารมา ยื่น ต้องนำสืบความไม่บริสุทธิ์หรือความไม่ถูกต้องแห่งเอกสาร

⁴⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6836/2541 คำเบิกความพยานในชั้นศาลนั้นไม่ใช่พยานเบิกความอย่างไรแล้วศาลต้องฟังข้อเท็จจริงว่าเป็นไปตามคำเบิกความของพยานเสมอไป จะฟังได้หรือไม่เพียงใดสุดแล้วแต่เหตุผลเป็นเรื่องๆ ไป ส่วนคำให้การในชั้นสอบสวนนั้นแม้จะเป็นเพียงพยานบอกเล่าและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 95 ซึ่งนำมาใช้ในการพิจารณาคดีอาญาโดยอาศัยมาตรา 15 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา จะบัญญัติห้ามมิให้ยอมรับฟังพยานบุคคลใดเว้นแต่บุคคลนั้นเป็นผู้ได้เห็น ได้ยิน หรือทราบข้อความเกี่ยวในเรื่องที่จะให้การเป็นพยานนั้นมาด้วยตนเองโดยตรง แต่ก็มีข้อยกเว้นไว้ว่า ความในข้อนี้ให้ใช้ได้ต่อเมื่อไม่มีบท (ต่อ) บัญญัติของกฎหมายโดยแจ้งชัดหรือคำสั่งศาลว่าไว้เป็นอย่างอื่น ดังนั้นคำบอกเล่าที่กล่าวถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผลเชื่อมโยงกับพยานหลักฐานอื่นของโจทก์ ศาลย่อมใช้ดุลพินิจรับฟังประกอบกันได้ เมื่อคำเบิกความในชั้นศาลขัดต่อเหตุผลมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือจำเลย ส่วนคำให้การชั้นสอบสวนที่ให้การในวันรุ่งขึ้นจากวันเกิดเหตุเป็นเวลากระชั้นชิดที่พยานยังมีทันได้ปรุงแต่งเรื่องให้ผิดไปจากความจริง น่าเชื่อว่าคำให้การชั้นสอบสวนของพยานเป็นความจริงยิ่งกว่าคำเบิกความในชั้นศาล

หลักฐานดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมข้อเท็จจริงได้ดี ได้พยานหลักฐานที่ชัดเจนมีน้ำหนักน่าเชื่อถือผู้บังคับบัญชาก็จะให้ความเห็นชอบได้ แต่ถ้าขาดข้อเท็จจริงในบางเรื่องและเป็นเรื่องสำคัญของคดี หรือเหตุผลขัดแย้งกัน ไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุนที่ดี ก็จะทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถให้ความเห็นชอบได้ หรือเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบไปเมื่อมีการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ตามกระบวนการต่างๆ เช่น ชั้นพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ หรือศาล ก็อาจทำให้องค์กรต่างๆ ที่ต้องรับช่วงในการดำเนินการต่อไปไม่สามารถเห็นคล้อยตามได้ และถือได้ว่าพนักงานตรวจแรงงานผู้นั้นไม่ประสบความสำเร็จในการทำสำนวนคดี ในกรณีผู้บังคับบัญชาเห็นว่ายังได้ข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานไม่เพียงพอก็อาจสั่งให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานให้เพียงพอก่อน หรือหากมีปัญหาในข้อกฎหมายในการดำเนินการก็อาจเสนอความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาต่อไป ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาต้องระมัดระวังระยะเวลาตามกำหนดอายุความด้วย

ในการจัดทำสำนวนคดีไม่ว่าจะเป็นเรื่องการตรวจแรงงาน การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน หรือการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการตามขั้นตอนการตรวจแรงงาน การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน หรือการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์แล้ว ย่อมมีเอกสารต่างๆ เข้าสู่สำนวนความเป็นจำนวนมาก ดังนั้นเมื่อเสร็จขั้นตอนดังกล่าวจนล่วงมาถึงขั้นตอนสรุปสำนวนคดีเพื่อพิจารณาดำเนินคดีต่อไปหรือไม่ดำเนินคดีนั้น พนักงานตรวจแรงงานจะต้องทำบัญชีเอกสารต่างๆ โดยควรจัดกลุ่มเอกสารในสำนวนคดี ดังนี้

- คำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- บันทึกคำให้การลูกจ้าง (ถ้ามีหลายคนหรือหลายครั้งให้เรียงลำดับสำคัญ)
- บันทึกคำให้การนายจ้าง (ถ้ามีหลายคนหลายครั้งให้เรียงลำดับสำคัญ)
- บันทึกคำให้การบุคคลที่เกี่ยวข้องในฐานะพยาน (เรียงตามความสำคัญ)
- เอกสารที่ลูกจ้างส่งประกอบคำให้การ
- เอกสารที่นายจ้างส่งประกอบคำให้การ
- เอกสารบันทึกรายงานการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน
- เอกสารอื่นๆ ที่พนักงานตรวจแรงงานได้กระทำหรือได้มาเพื่อประกอบการพิจารณา

**7. การพิจารณาดำเนินคดีตามระเบียบกระทรวงแรงงานฯ ว่าด้วยการ
ดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541**

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานแล้วเห็นว่า ได้ข้อเท็จจริงที่เป็นองค์ประกอบความผิด มีพยานหลักฐานชัดเจนเพียงพอที่สามารถจะพิสูจน์ได้ว่า คดีมีมูลและผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำความผิด ให้พนักงานตรวจแรงงานพิจารณารูปสำนวนคดีโดยจัดเรียงเอกสารตามข้อ 6 และเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ดำเนินคดีตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 7 ได้กำหนดหลักการพิจารณาดำเนินคดีว่า คดีโดยทั่วไปจะต้องดำเนินการผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบ แต่ก็จะมีคดีบางประเภทที่ให้พิจารณาดำเนินการขั้นพนักงานสอบสวนโดยการร้องทุกข์กล่าวโทษ ทันทีที่พบการกระทำความผิดโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบ ดังนี้

7.1 กรณีมีพฤติการณ์พิเศษ หรือมีผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก ตามข้อ 7 (1) การดำเนินคดีโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบในกรณีนี้เนื่องจากมีความจำเป็นเร่งด่วน เช่น ผู้กระทำความผิดจะเดินทางหลบหนีออกนอกประเทศ หรือมีการขาย หรือจะขาย หรือมีการขนย้ายทรัพย์สิน ซึ่งเป็นเหตุให้ลูกจ้างในฐานะเจ้าหนี้ได้รับความเสียหายเพราะขาดหลักประกันในชั้นการฟ้องร้องบังคับคดี หรือเป็นกรณีที่มีความเกี่ยวข้องกับลูกจ้างจำนวนมาก ทั้งนี้จะต้องได้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ชัดเจนว่าได้มีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จริงและมีพฤติการณ์ดังกล่าวที่แน่ชัด คดีในลักษณะนี้หากจะรอให้มีการเปรียบเทียบก่อนอาจทำให้ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาของลูกจ้างได้ทันต่อเหตุการณ์

7.2 ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กโดยมีการทารุณ หน่วงเหนี่ยว กักขัง หรือมีการกระทำความผิดอาญาอื่นๆ รวมอยู่ด้วย ตามข้อ 7 (3) เพราะเป็นกรณีที่มีลักษณะแห่งการกระทำไม่สมควรให้เปรียบเทียบปรับ โดยเฉพาะในบางกรณีจะเป็นการกระทำความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ⁴⁶ หรือความผิดเกี่ยวกับร่างกาย ซึ่งจะเป็นการกระทำ

⁴⁶ ดูประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 309 มาตรา 310

กรรมเดียวผิดกฎหมายหลายบทจะต้องลงโทษบทหนัก และในการกระทำความผิดเรื่องการใช้แรงงานเด็กในกรณีนี้องค์กรเอกชน หรือมูลนิธิต่างๆ จะพบการกระทำความผิดก่อนพนักงานตรวจแรงงานและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและพนักงานสอบสวนดำเนินการก่อนแจ้งพนักงานตรวจแรงงาน จึงต้องรีบเร่งให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าร่วมดำเนินการสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจและพนักงานสอบสวนโดยเร็วและให้แจ้งพนักงานสอบสวนได้ทราบถึงความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

7.3 ความผิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ลูกจ้างได้รับอันตรายบาดเจ็บสาหัสหรือถึงแก่ความตายโดยมิได้เกิดจากความประมาทของลูกจ้าง ในกรณีดังกล่าวได้วางหลักเกณฑ์การพิจารณาไว้ว่าความตายนั้นมิได้เกิดจากความประมาทของลูกจ้าง แต่หากเป็นกรณีความตายนั้นเกิดจากความประมาทของลูกจ้างจะดำเนินคดีโดยการเปรียบเทียบก็ได้ ทั้งนี้เป็นไปตามข้อ 7(4) และหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ รศ 0605/ว 01830 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2542 แจ้งเวียนให้ทุกจังหวัดดำเนินการในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกี่ยวกับการทำงานเกิดขึ้น โดยให้พนักงานตรวจแรงงานประสานงานกับพนักงานสอบสวนเพื่อทราบเหตุการณ์ตาย เพราะการตายโดยอุบัติเหตุหรือการตายโดยยังไม่ปรากฏเหตุนั้น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 148 (4) และ (5) ถือว่าเป็นการตายโดยผิดธรรมชาติ ซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนกับแพทย์ทำการชันสูตรพลิกศพโดยเร็ว โดยแพทย์ต้องทำรายงานการชันสูตรพลิกศพภายในเจ็ดวัน แต่สามารถขยายเวลาได้สองครั้งๆ ละไม่เกินสามสิบวัน พนักงานสอบสวนต้องส่งผลการชันสูตรพลิกศพไปยังพนักงานอัยการ ถ้าผลการชันสูตรพลิกศพปรากฏว่า ความตายมิได้เป็นผลจากการกระทำความผิดอาญา กล่าว

1. มาตรา 309 วรรคแรก "ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการใด ไม่กระทำการใด หรือจำยอมต่อสิ่งใด โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของผู้ถูกข่มขืนใจนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยใช้กำลังประทุษร้ายจนผู้ถูกข่มขืนใจต้องกระทำการนั้น ไม่กระทำการนั้น หรือจำยอมต่อสิ่งนั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

2. มาตรา 310 วรรคแรก "ผู้ใดหน่วงเหนี่ยวหรือกักขังผู้อื่น หรือกระทำความด้วยประการใดให้ผู้อื่นปราศจากเสรีภาพในร่างกาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

คือ ถูกฆาตกรรม, ถูกทำร้ายร่างกายจนถึงแก่ความตาย หรือกระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ถึงแก่ความตาย พนักงานอัยการต้องส่งสำนวนไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด ในระหว่างที่รอผลการชันสูตรพลิกศพนั้น พนักงานตรวจแรงงานจะต้องพิจารณารวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่า นายจ้างได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่ และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ประสานงานกับพนักงานสอบสวนแล้วทราบสาเหตุการตายว่า เกิดจากการกระทำ ความผิดโดยเจตนา หรือกระทำโดยประมาทของนายจ้างพนักงานสอบสวนอาจจะตั้งข้อหานายจ้างฐานฆ่าผู้อื่น⁴⁷ หรือกระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย⁴⁸ หรือได้รับอันตรายสาหัส⁴⁹ ดังนั้นเมื่อพนักงานสอบสวนได้ตั้งข้อหานายจ้างแล้วและพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า มีการกระทำความผิดกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ให้แจ้งพนักงานสอบสวนดำเนินคดีตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานด้วย

หากสาเหตุการตายมิได้เกิดจากการกระทำโดยเจตนาหรือกระทำโดยประมาทของนายจ้าง แต่เป็นความประมาทของลูกจ้างเองดังนี้ให้ดำเนินคดีอาญาในฐานความผิดกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานที่พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจพบการกระทำความผิด โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอนการเปรียบเทียบได้

หากสาเหตุการตายไม่ได้เกี่ยวข้องกับกระทำความผิดกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานโดยตรง แต่จากการตรวจแรงงานพนักงานตรวจแรงงานได้พบว่ามี การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องอื่นๆ ด้วยก็ให้ดำเนินคดี โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอนการเปรียบเทียบได้

สาเหตุที่ให้แยกการพิจารณาในสามกรณีดังกล่าวเพราะเมื่อพนักงานสอบสวนได้ตั้งข้อหานายจ้างตามประมวลกฎหมายอาญา หรือกฎหมายอื่นแล้วก็สมควรที่จะให้พนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนในความผิดตามกฎหมายความ-

⁴⁷ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 288 ผู้ใดฆ่าผู้อื่น ต้องระวางโทษประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต หรือจำคุกตั้งแต่สิบห้าปีถึงยี่สิบปี

⁴⁸ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 291 ผู้ใดกระทำโดยประมาท และการกระทำนั้นเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

⁴⁹ ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 300 ผู้ใดกระทำโดยประมาท และการกระทำนั้นเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัส ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ปลอดภัยในการทำงานไปในคราวเดียวกัน และถ้าหากพนักงานสอบสวนเห็นว่าเป็นกรณีการกระทำต่างกรรมต่างวาระกันและส่งเรื่องให้กลับมาเปรียบเทียบ ดังนี้พนักงานตรวจแรงงานก็สามารถดำเนินการตามขั้นตอนการเปรียบเทียบได้

7.4 ความผิดฐานล่วงเกินทางเพศตามมาตรา 16 ให้พนักงานตรวจแรงงานทำการสอบสวนเบื้องต้นและนำลูกจ้างไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยมีลูกจ้างเป็นพยานและเป็นผู้เสียหายในคดี ข้อ 7 (5) ในกรณีนี้การล่วงเกินทางเพศนั้น หมายถึง การกระทำอันไม่สมควรทางเพศ ซึ่งบางครั้งอาจเป็นการกระทำถึงขั้นอนาจาร⁵⁰ หมายถึงการกระทำที่ไม่สมควรทางเพศ ทำให้เกิดความอับอายในทางเพศ เช่น กอดจูบลูบคลำร่างกายของหญิงหรือของชายเป็นการแสดงความใคร่ในทางเพศ แต่ถ้ามิได้มีความมุ่งหมายเพื่อก่อหรือในการระงับความต้องการทางเพศ หรืออารมณ์ทางเพศก็จะเป็นความผิดฐานอนาจาร⁵¹ ความผิดฐานล่วงเกินทางเพศจึงมีความใกล้เคียงความผิดฐานกระทำอนาจารตามประมวลกฎหมายอาญา แต่มีความแตกต่างตรงที่การกระทำความผิดฐานอนาจารนั้นกระทำโดยการชู้เชียว หรือใช้กำลังประทุษร้ายหรือกระทำให้บุคคลที่ถูกกระทำอนาจารอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ หรือกระทำโดยให้บุคคลผู้ถูกกระทำอนาจารเข้าใจผิดว่าเป็นบุคคลอื่น และในกรณีการล่วงเกินทางเพศนี้ผู้ที่ได้รับความเสียหายที่แท้จริงได้แก่ลูกจ้างผู้ถูกล่วงเกินทางเพศ จึงเป็นการสมควรที่จะรับนำพาลูกจ้างผู้เสียหายได้ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว แต่ถ้าพนักงานสอบสวนเห็นว่าไม่เป็นความผิดฐานกระทำอนาจารตามประมวลกฎหมายอาญาแต่เป็นความผิดฐานล่วงเกินทางเพศตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และส่งเรื่องกลับมาให้ทำการเปรียบเทียบพนักงานตรวจแรงงานก็ดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนการเปรียบเทียบได้

7.5 ความผิดตามมาตรา 37,38,39,42,47,48,49, หรือมาตรา 50 ซึ่งเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ข้อ 7 (6) กรณีนี้

⁵⁰ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 278 "ผู้ใดกระทำอนาจารแก่บุคคลอายุกว่าสิบห้าปี โดยชู้เชียวด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยบุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ หรือโดยทำให้บุคคลนั้นเข้าใจผิดว่าเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

⁵¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2401/2552 ยึดแนบหญิงและนั่งเบียดหญิงในระหว่างพาหญิงไปเพื่อการอนาจารเป็นการกระทำปกติธรรมดาในการควบคุมมิให้หนี ไม่มีลักษณะเป็นการอนาจารตามมาตรา 278

อาจจะเป็นเรื่องมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และตัวบุคคลผู้ถูกกระทำได้แก่ ลูกจ้างโดยตรง เมื่ออาจเป็นความผิดอาญาอื่น ๆ อยู่ด้วย เช่น กระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย⁵² หรือกระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัส⁵³ จึงสมควรดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนไปพร้อมกับการทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

7.6 ความผิดฐานไม่อำนวยความสะดวกแก่คณะกรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการตามมาตรา 85 หรือพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139(1) ประกอบมาตรา 140 หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา 142 ซึ่งมีโทษตามมาตรา 150 หรือความผิดฐานไม่ไปพบพนักงานตรวจแรงงานเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องตามมาตรา 139 (2) ซึ่งมีโทษตามมาตรา 146 และ ความผิดฐานขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง หรืออนุกรรมการ ตามมาตรา 85 หรือพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139(1) ประกอบมาตรา 140 หรือ แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา 142 ซึ่งมีโทษตามมาตรา 151 วรรคหนึ่ง ในส่วนของพนักงานตรวจแรงงานที่ไม่ได้รับความสะดวก หรือนายจ้างที่ไม่มาพบ ไม่ส่งเอกสาร หรือถูกขัดขวาง ให้พนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ ตามข้อ 7 (7) ในกรณีนี้เพราะการขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกหรือไม่ส่งเอกสารหรือสิ่งของ หรือไม่มาพบเกิดขึ้นจากการไม่ให้ความร่วมมือแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงสมควรให้มีการดำเนินคดีอาญาทางพนักงานสอบสวนโดยเร็ว และพนักงานตรวจแรงงานผู้ถูกกระทำการขัดขวางหรือไม่ได้รับความสะดวกย่อมทราบข้อเท็จจริงได้ดีกว่าบุคคลอื่นๆ ถือว่าเป็นประจักษ์พยานในคดีจึงมีความเหมาะสมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานผู้นั้นเป็นผู้ร้องทุกข์ และสำหรับในกรณีที่เรียกให้มาพบ หรือให้ส่งสิ่งของ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างผู้นั้นไม่มาพบ ไม่ส่งสิ่งของ การดำเนินคดีอาญาโดยจะเรียกให้มาทำการเปรียบเทียบก็คงจะไม่มาพบให้ทำการเปรียบเทียบ จึงเป็นการลดขั้นตอนและทำให้การดำเนินคดีอาญาเร็วขึ้นและหันกำหนดภายในอายุความ

7.7 ความผิดฐานทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานอันเป็นเท็จ หรือไม่จัดทำ

⁵² ดูเชิงอรรถที่ 48

⁵³ ดูเชิงอรรถที่ 49

เอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 หรือการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 อันเป็นเท็จ ซึ่งมีโทษตามมาตรา 154 และมาตรา 155 ตามข้อ 7 (8) ในกรณีจัดทำเอกสารดังกล่าวอาจเป็นความผิดถึงขั้นปลอมเอกสารตามประมวลกฎหมายอาญา⁵⁴ ถือได้ว่าเป็นความผิดตามกฎหมายอาญาอื่นด้วยจึงสมควรดำเนินคดีไปพร้อมกันในทุกข้อหา

7.8 กรณีมีความผิดอาญาอื่น ๆ รวมอยู่ในความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 7 (9) นั้นหมายถึง ความผิดที่มีโทษทางอาญาไม่ว่าจะเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา หรือความผิดตามพระราชบัญญัติต่างๆ กรณีดังกล่าวแต่เดิมนั้นให้ทำการแยกความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาดำเนินการในขั้นตอนการเปรียบเทียบ แต่ในปัจจุบันนี้เห็นว่า เพื่อให้การกระทำในครั้งเดียวกันซึ่งเป็นการกระทำความผิดกฎหมายอาญาอื่น ๆ บางกรณีอาจจะเป็นการกระทำในลักษณะความผิดกรรมเดียวผิดกฎหมายหลายบท หรืออาจเป็นความผิดต่างกรรมต่างวาระก็ตาม เมื่อการกระทำความผิดดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับจึงต้องพิจารณาดำเนินคดีในคราวเดียวกันในทุกข้อหาจะเหมาะสมกว่า

คดีลักษณะดังกล่าวมานี้ไม่ต้องดำเนินการผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบ โดยหลักการเห็นว่าจำเป็นต้องดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนโดยเร็วและเป็นการเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดอาญาตามกฎหมายอื่น ๆ ด้วย แต่ทั้งนี้ก็ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้มีอำนาจเปรียบเทียบที่จะพิจารณาทำการเปรียบเทียบเมื่อเห็นสมควรว่า ผู้กระทำความผิดไม่ควร ถูกฟ้องร้อง หรือไม่ควรได้รับโทษจำคุก โดยเฉพาะในบางกรณีเป็นความผิดที่มีโทษปรับเพียงสถานเดียวด้วย และในบางกรณีเป็นกรณีที่พนักงานสอบสวนอาจเห็นว่ามีเฉพาะความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่านั้นจึงส่งสำนวนคดีให้กลับมาเปรียบเทียบ

⁵⁴ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 264 วรรคแรก "ผู้ใดทำเอกสารปลอมขึ้นทั้งฉบับหรือแต่ส่วนหนึ่งส่วนใด เดิมหรือคัดลอกข้อความ หรือแก้ไขด้วยประการใดๆ ในเอกสารที่แท้จริง หรือประทับตราปลอม หรือลงลายมือชื่อปลอมในเอกสาร โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน ถ้าได้กระทำเพื่อให้ผู้หนึ่งผู้ใดหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริง ผู้นั้นจะทำความผิดฐานปลอมเอกสาร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพัน หรือทั้งจำทั้งปรับ"

8. หลักเกณฑ์การพิจารณาไม่ดำเนินคดีอาญา

ในการพิจารณาไม่ดำเนินคดีอาญานั้นสามารถพิจารณาได้ตามหลักความรับผิดชอบทางอาญาดังกล่าวในบทที่ 1 กล่าวคือ

- มีตัวบุคคลผู้กระทำความผิดหรือไม่
- มีการกระทำ และเป็นกรกระทำที่ครบองค์ประกอบแห่งความผิดตามกฎหมายหรือไม่
- การกระทำนั้นมีบทกำหนดโทษไว้หรือไม่
- ไม่มีข้อยกเว้นการกระทำว่าไม่เป็นความผิด

และนอกจากนี้อาจพิจารณาได้จากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 ที่บัญญัติว่า "สิทธิการนำคดีอาญามาฟ้องย่อมระงับไปดังต่อไปนี้

- (1) โดยความตายของผู้กระทำความผิด
- (2) ในความผิดต่อส่วนตัว เมื่อได้ถอนคำร้องทุกข์ ถอนฟ้องหรือยอมความกัน

โดยถูกต้องตามกฎหมาย

- (3) เมื่อคดีเลิกกันตามมาตรา 37
- (4) เมื่อมีคำพิพากษาเสร็จเด็ดขาดในความผิดซึ่งได้ฟ้อง
- (5) เมื่อมีกฎหมายออกภายหลังการกระทำความผิดยกเลิกความผิดเช่นนั้น
- (6) เมื่อคดีขาดอายุความ
- (7) เมื่อมีกฎหมายยกเว้นโทษ"

8.1 คดีระงับไปด้วยความตายของผู้กระทำความผิด ในกรณีนี้เทียบเคียงกับหลักความรับผิดชอบทางอาญาที่พิจารณาว่ามีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบทางอาญาหรือไม่ ในกรณีบุคคลธรรมดาเมื่อบุคคลใดถึงแก่ความตายสภาพบุคคลย่อมสิ้นไปจึงไม่มีตัวบุคคลที่จะมารับผิดทางอาญาได้ ความตายของบุคคลที่กระทำความผิดเป็นเหตุให้คดีอาญาระงับไปนั้นเป็นเรื่องเฉพาะตัวของผู้ตายหากมีผู้ร่วมกระทำความผิดหลายคนคดีสำหรับคนอื่น ๆ ไม่ระงับไปด้วย

สำหรับในกรณีของนิติบุคคลมีข้อนำคิดว่าความรับผิดชอบทางอาญาจะระงับไปเมื่อนิติบุคคลนั้นได้จดทะเบียนเลิกนิติบุคคลแล้วหรือไม่ หรือว่าจะต้องมีการจดทะเบียนเสร็จการชำระบัญชี เพราะตามกฎหมายยังถือว่านิติบุคคลนั้นยังคงตั้งอยู่ตราบเท่าเวลา

ที่จำเป็น เพื่อการชำระบัญชี⁵⁵ เห็นว่าการลงโทษทางอาญาแก่นิติบุคคลแม้จะลงโทษได้เพียงโทษปรับ เมื่อนิติบุคคลยังคงตั้งอยู่เพื่อการชำระบัญชีและในระหว่างการชำระบัญชีผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลได้แก่ผู้ชำระบัญชีซึ่งอาจได้แก่ หุ้นส่วนผู้จัดการ หรือกรรมการบริษัท และเมื่อหุ้นส่วนผู้จัดการหรือกรรมการบริษัทเป็นผู้ชำระบัญชีอำนาจของหุ้นส่วนผู้จัดการหรือกรรมการก็ยังคงมีเช่นเดิม ดังนั้นจึงจะถือว่านิติบุคคลนั้นสิ้นสภาพแล้วยังไม่ได้จนกว่านิติบุคคลนั้นจะจดทะเบียนเลิกการชำระบัญชี แต่ในกรณีของห้างหุ้นส่วนจำกัดที่มีหุ้นส่วนผู้จัดการเพียงคนเดียวและไม่มีหุ้นส่วนจำพวกไม่จำกัดความรับผิดชอบเข้ามาดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือในกรณีบริษัทไม่มีผู้ชำระบัญชีการดำเนินคดีอาญาก็คงไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

8.2 ในคดีความผิดต่อส่วนตัว เมื่อได้ถอนคำร้องทุกข์ ถอนฟ้อง ยอมความ โดยถูกต้องตามกฎหมาย ในกรณีคงจำกัดเพียงเฉพาะความผิดต่อส่วนตัวเท่านั้น แต่คดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิใช่คดีความผิดต่อส่วนตัว(เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 1832/2535)⁵⁶ กรณีที่ลูกจ้างไปร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนแล้วขอถอนคำร้องทุกข์ หรือกรณีที่ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลอาญาเองแล้วขอถอนฟ้องคดีอาญา หรือในการยอมความดังกล่าวมานี้จึงไม่ทำให้คดีอาญาระงับไป และโดยเฉพาะการที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงประนีประนอมยอมความกันในศาลแรงงานก็ไม่มีผลทำให้คดีอาญาระงับไปด้วย

8.3 เมื่อคดีเลิกกันตามมาตรา 37 ในกรณีหมายถึงการที่ผู้กระทำความผิดชำระค่าปรับอย่างสูงในคดีที่มีโทษปรับสถานเดียว หรือในกรณีที่มีการเปรียบเทียบปรับแล้วผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับภายในกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดคดีอาญาก็จะเป็นอันเลิกกัน (ดูรายละเอียดในบทที่ 3 การดำเนินคดีเปรียบเทียบ)

8.4 เมื่อมีคำพิพากษาเสร็จเด็ดขาด ในกรณีนี้ผู้กระทำความผิดจะต้องเป็นจำเลยคนเดียวกันแม้โจทก์จะเป็นคนละคนก็ตาม ประเด็นข้อกล่าวหาในเหตุอย่างเดียวกันหรือในกรณีกระทำความผิดในกรรมเดียวกัน และศาลมีคำพิพากษาเสร็จเด็ดขาด

⁵⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1249 ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด แม้จะได้เลิกกันแล้วก็พึงให้ถือว่ายังคงตั้งอยู่ชั่วคราวเท่าเวลาที่ยังจำเป็น เพื่อการชำระบัญชี

⁵⁶ อ้างแล้ว ดูเชิงอรรถที่ 9

กล่าวคือคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วและคำพิพากษาชี้ขาดเนื้อหาของคดี

8.5 เมื่อมีกฎหมายออกใช้ภายหลังการกระทำความผิดยกเลิกความผิดเช่นนั้น เช่น การกระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ถูกยกเลิกไปโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 3 ซึ่งจะมีผลทำให้กฎหมายลูกคือประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศกระทรวงแรงงานที่อาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ออกมาใช้บังคับต้องถูกยกเลิกไปด้วยก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงกับปรากฏว่าข้อกำหนดตามประกาศกระทรวงมหาดไทยในบางเรื่อง บางข้อได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยตรง และมีบทเฉพาะกาลตามมาตรา 166 ให้บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

8.6 คดีขาดอายุความ (ดูรายละเอียดในบทที่ 1) และมีข้อสังเกตว่าคดีขาดอายุความหรือไม่ศาลหยิบยกขึ้นวินิจฉัยได้เอง ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายแพ่งที่คู่ความจะต้องยกเป็นข้อต่อสู้ขึ้นกล่าวอ้างเสมอ

8.7 เมื่อมีกฎหมายยกเว้นโทษ กรณีนี้มีใช้การยกเว้นโทษตามกฎหมายอาญา หรือตามกฎหมายสารบัญญัติอื่นๆ แต่เป็นกรณีที่มีกฎหมายนิรโทษกรรมออกมามีใช้บังคับให้ยกเว้นโทษกับการกระทำความผิด

9. บทสรุป

ในการรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน และการพิจารณาคำเนินคดีอาญานั้น เป็นขั้นตอนที่อาจเรียกได้ว่าเป็นการเตรียมคดีเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการบังคับใช้กฎหมายโดยใช้มาตรการทางอาญาต่อไป ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะต้องระมัดระวังในเรื่องระยะเวลาเรื่องอายุความตามมาตรา 95 แห่งประมวลกฎหมายอาญา (ดูบทที่ 1 เรื่องอายุความ) การใช้อำนาจเปรียบเทียบปรับของผู้ซึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบนั้นจะต้องอยู่ในกำหนดเรื่องอายุความด้วย เพราะเรื่องอายุความเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สิทธิการนำคดีไปฟ้องยอมระงับไปตาม มาตรา 39 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

และต้องระมัดระวังเรื่องอำนาจในการดำเนินคดีตามเงื่อนไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 ดังกล่าวมาในตอนท้ายนี้ การพิจารณาวินิจฉัย การกระทำความผิดตามหลักความรับผิดชอบทางอาญา การรวบรวมข้อเท็จจริงและ พยานหลักฐานที่รัดกุมและให้เพียงพอต่อการพิจารณาและดำเนินคดีนั้น พนักงานตรวจ แรงงานจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งหากมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มากเท่าไรก็จะทำให้การพิจารณาดำเนินคดีในขั้นตอน ชั้นเปรียบเทียบ หรือชั้นพนักงานสอบสวนประสบผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น การบังคับใช้ กฎหมายก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่หากพนักงานตรวจแรงงานขาดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ประกอบกับขาดความละเอียดรอบคอบ และไม่ ศึกษาไต่หาความรู้และทำความเข้าใจในกระบวนการดำเนินคดีแล้วก็เป็นอุปสรรค และเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่อๆ ไปทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถ ที่จะมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้

บทที่ 3

การดำเนินคดีเปรียบเทียบ

1. ความนำ

ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาขององค์กรผู้ที่มีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาว่าการกระทำใดเป็นความผิดและจะต้องลงโทษผู้กระทำความผิดที่มีโทษทางอาญา คือ ศาล¹ ซึ่งได้แก่ ศาลอาญา ศาลจังหวัด และศาลแขวง โดยการดำเนินคดีอาญาที่จะนำมาสู่กระบวนการพิจารณาของศาลได้นั้นจะเริ่มต้นด้วยการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน และพนักงานสอบสวนเมื่อรับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษแล้วก็มีหน้าที่ในการสืบสวนและสอบสวนพร้อมกับทำความเข้าใจควรตั้งฟ้อง หรือควรสั่งไม่ฟ้อง ให้พนักงานอัยการพิจารณาและทำหน้าที่ในการฟ้องคดีอาญาต่อศาล แต่มีคดีบางประเภทที่กฎหมายกำหนดให้องค์กรอื่นมีอำนาจทำการเปรียบเทียบปรับแทนการดำเนินคดีในศาล เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและไม่ให้เสียเวลาในการประกอบธุรกิจการค้า ไม่ให้เกิดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีเพราะคดีที่จะทำการเปรียบเทียบปรับได้นั้นจะเป็นคดีที่มีโทษความผิดอุกฉกรรจ์ เป็นคดีความผิดเล็กๆ น้อยๆ ไม่มีลักษณะที่เป็นเรื่องร้ายแรงต่อสังคมโดยส่วนรวม จึงสมควรดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ให้เสร็จสิ้นไปโดยรวดเร็ว การเปรียบเทียบปรับตามที่กฎหมายให้อำนาจขององค์กรต่างๆ หรือให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ใดทำการเปรียบเทียบปรับ เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามที่กำหนดแล้ว การดำเนินคดีอาญาก็จะเลิกกันไป และเมื่อคดีอาญาเลิกกันสิทธินำคดีอาญามาฟ้องย่อมระงับไป² การดำเนินคดีอาญาในบางกรณีจึงมิได้เริ่มต้นด้วยการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ แต่อาจเริ่มโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ หน้าที่ดำเนินการในชั้นตอน

¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 233 การพิจารณาพิพากษาอรรถคดีเป็นอำนาจของศาลซึ่งต้องดำเนินการตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

² ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 สิทธินำคดีอาญามาฟ้องย่อมระงับไป ดังต่อไปนี้ ...

(3) เมื่อคดีเลิกกันตามมาตรา 37

การเปรียบเทียบ และหากผู้กระทำความผิดให้ความยินยอมในการเปรียบเทียบและชำระค่าปรับแล้ว การดำเนินคดีอาญาจะเลิกกันโดยจะไม่มีการนำคดีไปศาลให้พิจารณารกรกระทำความผิดและลงโทษผู้กระทำความผิดอีก

สำหรับในกรณีคดีอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียว เมื่อมีการร้องทุกข์หรือมีการกล่าวโทษ หรือเมื่อมีการฟ้องคดีต่อศาลแล้วแต่ศาลยังไม่ได้เริ่มการพิจารณาหรือว่า ศาลยังไม่ได้เริ่มต้นสืบพยาน ผู้กระทำความผิดหรือจำเลยต้องการให้คดียุติลงยอมสามารถทำได้โดยยินยอมนำเงินค่าปรับในอัตราอย่างสูงสำหรับความผิดนั้นไปชำระ แก่พนักงานเจ้าหน้าที่³ หรือนำเงินค่าปรับในอัตราอย่างสูงสำหรับความผิดนั้นไปชำระต่อศาลก่อนศาลเริ่มสืบพยาน⁴ ก็สามารถทำได้ ผลของการชำระค่าปรับในอัตราอย่างสูงดังกล่าวทำให้คดีอาญานั้นเลิกกัน หรือทำให้คดีนั้นเป็นอันระงับไป การชำระค่าปรับ ไม่ว่าจะเป็นการนำเงินค่าปรับในอัตราอย่างสูงมาชำระแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนศาลพิจารณา หรือเป็นการนำค่าปรับจำนวนอย่างสูงมาชำระก่อนศาลเริ่มต้นสืบพยานไม่ใช่การเปรียบเทียบปรับแต่เป็นการกระทำที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิที่จะทำให้คดีอาญาเป็นอันเลิกกันหรือทำให้คดีอาญาเป็นอันระงับไป เมื่อการกระทำความผิดนั้นมีโทษปรับสถานเดียวและผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับแล้ว ถือได้ว่าผู้กระทำความผิดอาญาได้ถูกลงโทษเต็มตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด จึงไม่สามารถที่จะดำเนินคดีอาญาต่อไปได้เพราะไม่มีโทษใดๆที่จะลงโทษได้อีก

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 การกระทำความผิดในบางลักษณะต้องระวางโทษปรับสถานเดียว เมื่อมีการดำเนินคดีหากผู้กระทำความผิดไม่ประสงค์ให้มีการฟ้องคดีต่อศาล หรือไม่ประสงค์ให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนต่อไป หรือไม่ประสงค์ให้พนักงานอัยการฟ้องคดีต่อศาล ผู้กระทำความผิดก็สามารถนำเงินค่าปรับในอัตราอย่างสูงไปชำระให้แก่พนักงานตรวจแรงงาน

³ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 คดีอาญาเลิกกันได้ ดังต่อไปนี้

(1) ในคดีที่มีโทษปรับสถานเดียว เมื่อผู้กระทำความผิดยินยอมเสียค่าปรับในอัตราอย่างสูงสำหรับความผิดนั้นแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนศาลพิจารณา

⁴ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 79 ในคดีที่มีโทษปรับสถานเดียว ถ้าผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดนำค่าปรับในอัตราอย่างสูงสำหรับความผิดนั้นมาชำระก่อนที่ศาลเริ่มสืบพยาน ให้คดีนั้นเป็นอันระงับไป

พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ หรือต่อศาลก็ได้ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือศาลได้รับเงินค่าปรับไว้แล้วต้องนำเงินค่าปรับนั้นส่งเป็นรายได้ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไป แต่ในทางปฏิบัติที่ผ่านมา เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาแก่ผู้กระทำความผิดแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะดำเนินคดีเปรียบเทียบตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2. การเปรียบเทียบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

การเปรียบเทียบปรับมีกำหนดในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 และมีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ.2499 ต่อมาได้แก้ไขครั้งสุดท้ายในปี พ.ศ.2529 โดยบัญญัติไว้ดังนี้

“ มาตรา 37 คดีอาญาเล็กน้อยได้ ดังต่อไปนี้

- (1) ในคดีที่มีโทษปรับสถานเดียว เมื่อผู้กระทำความผิดยินยอมเสียค่าปรับในอัตราอย่างสูงสำหรับความผิดนั้นแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนศาลพิจารณา
- (2) ในคดีที่เป็นความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษ หรือคดีอื่นที่มีโทษปรับสถานเดียวอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือความผิดเกี่ยวกับภาษีอากร ซึ่งมีโทษปรับอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท เมื่อผู้ต้องหาชำระค่าปรับตามที่พนักงานสอบสวนได้เปรียบเทียบแล้ว
- (3) ในคดีที่เป็นความผิดลหุโทษหรือความผิดที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษ หรือคดีอื่นที่มีโทษปรับสถานเดียวอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ซึ่งเกิดในกรุงเทพมหานคร เมื่อผู้ต้องหาชำระค่าปรับตามที่นายตำรวจประจำท้องที่ตั้งแต่ตำแหน่งสารวัตรขึ้นไป หรือนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรผู้ทำการในตำแหน่งนั้นๆ ได้เปรียบเทียบแล้ว
- (4) ในคดีซึ่งเปรียบเทียบได้ตามกฎหมายอื่นๆ เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามค่าเปรียบเทียบของพนักงานเจ้าหน้าที่ “

⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 127 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย

(4) เงินค่าปรับที่ได้จากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

นอกจากนี้การเปรียบเทียบปรับได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 มาตรา 105 และพระราชบัญญัติให้ตำรวจภูธรมีอำนาจเปรียบเทียบคดีอาญา พ.ศ.2481 แต่กฎหมายดังกล่าวได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติการเปรียบเทียบคดีอาญา พ.ศ.2481 โดยให้ใช้พระราชบัญญัติการเปรียบเทียบคดีอาญา พ.ศ.2481 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2482 กำหนดให้คดีลหุโทษที่มีโทษปรับสถานเดียวอย่างสูงไม่เกินสองร้อยบาท ให้พนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจทำการสอบสวนคดีนั้น มีอำนาจเปรียบเทียบได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ต่อมาได้มีการแก้ไขครั้งสุดท้ายในปี พ.ศ.2529 พร้อมกับแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาดังกล่าว โดยตามพระราชบัญญัติการเปรียบเทียบคดีอาญา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2529 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 3 ให้ยกเลิกมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการเปรียบเทียบคดีอาญา พ.ศ.2481 และซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการเปรียบเทียบคดีอาญา(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2499 โดยให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"มาตรา 4 ในคดีซึ่งเป็นความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษ หรือคดีที่มีโทษปรับสถานเดียวอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ให้พนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจทำการสอบสวนคดีนั้น มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา"

2.1 ผู้มีอำนาจในการเปรียบเทียบ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (2) (3) และตามพระราชบัญญัติการเปรียบเทียบคดีอาญา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2529 คือ

- พนักงานสอบสวน (ผู้มีอำนาจทำการสอบสวน)
- นายตำรวจประจำท้องที่ในกรุงเทพมหานครตั้งแต่ชั้นสารวัตรขึ้นไปหรือนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรผู้ทำการแทนในตำแหน่งนั้นๆ

2.2 คดีที่สามารถเปรียบเทียบได้ ได้แก่

- คดีความผิดลหุโทษ กล่าวคือ คดีที่มีความผิดไม่ว่าจะเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือความผิดตามพระราชบัญญัติอื่นๆ ความผิดนั้นกฎหมายกำหนดให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือ

ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶ สำหรับคดีที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษในปัจจุบันถือว่าเป็นความผิดลหุโทษหมดแล้ว ถ้อยคำดังกล่าวเป็นถ้อยคำตามกฎหมายเดิมก่อนมีการแก้ไขเรื่องลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา

- คดีความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท
- คดีความผิดต่อกฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากรที่มีโทษปรับอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

2.3 วิธีการเปรียบเทียบ จะเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 38 สรุปได้ดังนี้

- ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบเห็นว่า ผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษจำคุกแต่หากเห็นว่าผู้ต้องหาควรได้รับโทษจำคุก ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบก็จะไม่สามารถเปรียบเทียบได้ ต้องส่งเรื่องให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนและเสนอความเห็นให้พนักงานอัยการฟ้องคดีต่อไป แต่ไม่เป็นการจำกัดอำนาจพนักงานอัยการที่จะมีคำสั่งให้พนักงานสอบสวนผู้นั้นหรือสั่งให้พนักงานสอบสวนอื่นที่มีอำนาจทำการเปรียบเทียบ⁷
- ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบกำหนดค่าปรับให้ผู้ต้องหาชำระ การกำหนดค่าปรับผู้มีอำนาจเปรียบเทียบจะต้องพิจารณาโดยใช้ดุลพินิจคำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่ และประวัติของผู้กระทำความผิด ความร้ายแรงของการกระทำความผิด ทั้งนี้ต้องไม่ให้ผู้กระทำความผิดเดือดร้อนเกินควรและไม่เกินกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนด

⁶ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 102 ความผิดลหุโทษ คือความผิดซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับเช่นว่ามานี้ด้วยกัน

⁷ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 144 ในกรณีที่พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้อง ถ้าความผิดนั้นเป็นความผิดซึ่งอาจเปรียบเทียบได้ ถ้าเห็นสมควรพนักงานอัยการมีอำนาจดังต่อไปนี้

- (1) สั่งให้พนักงานสอบสวนพยายามเปรียบเทียบคดีนั้นแทนการส่งผู้ต้องหาไปยังพนักงานอัยการ
- (2) เมื่อผู้ต้องหาถูกส่งมายังพนักงานอัยการแล้ว สั่งให้ส่งตัวผู้ต้องหาพร้อมด้วยสำนวนคดีไปยังพนักงานสอบสวน ให้พยายามเปรียบเทียบคดีนั้น หรือถ้าเห็นสมควรจะสั่งให้พนักงานสอบสวนอื่นที่มีอำนาจทำการเปรียบเทียบให้ก็ได้

- ผู้ต้องหาและผู้เสียหายยินยอมตามที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบกำหนด ในกรณีนี้หากผู้เสียหายไม่ยินยอมก็อาจเป็นการเปรียบเทียบโดยไม่ชอบซึ่งจะมีผลทำให้คดีอาญาไม่เลิกกัน การให้ผู้เสียหายให้ความยินยอมด้วยจะทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยอมรับการเปรียบเทียบว่าเหมาะสมแล้วและทำให้คดีอาญาเลิกกันโดยไม่สามารถไปโต้แย้งในชั้นศาลได้อีกว่ากำหนดโทษไม่เหมาะสม หากผู้ต้องหาไม่ยินยอมการกำหนดจำนวนค่าปรับก็จะไม่ชำระค่าปรับทำให้คดีไม่เลิกกัน
- ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบกำหนดเวลาให้ผู้ต้องหานำเงินค่าปรับมาชำระภายในเวลาอันสมควรแต่ไม่เกินสิบห้าวัน ถ้าผู้ต้องหานำเงินค่าปรับมาชำระเกินกำหนดเวลา คดีอาญาก็ไม่เลิกกัน
- ในกรณีที่ผู้เสียหายมีสิทธิได้รับค่าทดแทน เมื่อผู้เสียหายและผู้ต้องหายินยอมให้เปรียบเทียบ ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบจะต้องกะจำนวนค่าทดแทนตามที่เห็นสมควร หรือตามที่คู่ความตกลงกันให้ผู้ต้องหาชำระให้ผู้เสียหายด้วย การที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบมิได้กำหนดค่าทดแทนซึ่งเป็นการรับผิดชอบทางแพ่งไม่ทำให้ความรับผิดชอบทางอาญาเสียไป (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2411/2526)^๘ ถ้าหากตกลงกันไม่ได้ผู้เสียหายก็สามารถฟ้องคดีแพ่งเพื่อเรียกค่าทดแทน หรือหากในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญาผู้เสียหายก็อาจฟ้องคดีแพ่งต่อศาลที่พิจารณาคดีอาญาก็ได้^๙ หรือเมื่อพนักงานอัยการได้ยื่นฟ้องคดีอาญาแล้วพนักงานอัยการก็มีอำนาจเรียก

^๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2411/2526 คดีรชนกันเมื่อผู้ต้องหาไม่ได้หลบหนี แต่รับสารภาพและได้ชำระค่าปรับตามคำเปรียบเทียบของจำเลยซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน คดีก็เป็นอันเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 การที่จำเลยไม่ทำแผนที่เกิดเหตุ กับปล่อยตัวผู้ต้องหาและคืนรถให้ไปโดยมิได้ทำการเปรียบเทียบค่าทดแทนที่ผู้เสียหายควรจะได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 38(2) เสียก่อนจำเลยก็ไม่มีผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157

^๙ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 40 การฟ้องคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญาจะฟ้องต่อศาลซึ่งพิจารณาคดีอาญาหรือต่อศาลที่มีอำนาจชำระคดีแพ่งก็ได้ การพิจารณาคดีแพ่งต้องเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

ทรัพย์สิน หรือราคาแทนผู้เสียหายได้¹⁰ แต่มีคำวินิจฉัยศาลฎีกาในคดี ข้อโกงแรงงานว่าค่าแรงงานหรือค่าจ้างไม่ใช่ทรัพย์สินที่ผู้เสียหาย สูญเสียไปเนื่องจากการกระทำผิดความผิดของจำเลยเป็นเรื่องทางแพ่ง พนักงานอัยการจึงไม่มีอำนาจที่จะเรียกค่าแรงงานคืนแทนผู้เสียหายได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3303/2531)¹¹

- การเปรียบเทียบของพนักงานสอบสวนจะต้องมีการลงบันทึกรายงานประจำวันเป็นรายคดีโดยให้ปรากฏเลขคดี ชื่อผู้ต้องหา ข้อหา จำนวนเงินที่เปรียบเทียบ จำนวนค่าทดแทน(ถ้ามี) บันทึกและสำนวนการเปรียบเทียบนี้พนักงานสอบสวนต้องส่งบันทึกรายงานและสำนวนคดีให้พนักงานอัยการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 142 วรรคท้าย¹²
- การเปรียบเทียบนี้ถ้าผู้ต้องหาไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ เมื่อพนักงานสอบสวนส่งสำนวนคดีให้พนักงานอัยการทำการฟ้องคดีแล้ว พนักงานอัยการอาจส่งสำนวนกลับคืนมาให้พนักงานสอบสวนทำการเปรียบเทียบก็ได้¹³

การเปรียบเทียบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญานั้น หากเป็นการเปรียบเทียบไม่ชอบก็ไม่ทำให้คดีอาญาเลิกกัน เช่น คดีที่เป็นกรรมเดียวแต่

¹⁰ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 43 คดีลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ โจรตลัดกรรโชก ข้อโกง ยักยอกหรือรับของโจร ถ้าผู้เสียหายมีสิทธิที่จะเรียกร้องทรัพย์สินหรือราคาที่เขาสูญเสียไปเนื่องจากการกระทำผิดความผิดคืน เมื่อพนักงานอัยการยื่นฟ้องคดีอาญา ก็ให้เรียกทรัพย์สินหรือราคาแทนผู้เสียหายด้วย

¹¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3303/2531 ในคดีข้อโกงตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 344 พนักงานอัยการไม่มีอำนาจที่จะขอให้จำเลยใช้ค่าแรงงานหรือค่าจ้างที่ยังไม่จ่ายให้แก่ผู้เสียหายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 43 เพราะค่าแรงงานหรือค่าจ้างไม่ใช่ทรัพย์สินที่ผู้เสียหายได้เสียไปเนื่องจากการกระทำผิดความผิดของจำเลย แต่เป็นเรื่องที่ผู้เสียหายชอบที่จะไปฟ้องบังคับให้จำเลยชดใช้ในทางแพ่ง

¹² ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 142 วรรคท้าย แต่ถ้าเป็นความผิด ซึ่งพนักงานสอบสวนเปรียบเทียบได้และผู้กระทำความผิดได้ปฏิบัติตามเปรียบเทียบแล้ว ให้บันทึกการเปรียบเทียบนั้นไว้ แล้วส่งไปให้พนักงานอัยการพร้อมสำนวน

¹³ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 144 (อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 7)

ผิดกฎหมายหลายบทแม้ข้อหาที่มีโทษเบากว่าจะอยู่ในอำนาจเปรียบเทียบได้ แต่เมื่อมีข้อหาอื่น ๆ ที่มีโทษหนักกว่าที่ไม่สามารถเปรียบเทียบได้โดยพนักงานเจ้าหน้าที่หรือพนักงานสอบสวนผู้นั้น เมื่อมีการเปรียบเทียบไปก็ไม่ทำให้คดีอาญาได้เลิกกัน เพราะหลักความรับผิดชอบทางอาญาสำหรับกรณีกระทำความผิดผิดกฎหมายหลายบทต้องลงโทษหนัก (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1100/2516 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 354/2541)¹⁴

3. การเปรียบเทียบตามกฎหมายอื่น

การเปรียบเทียบตามกฎหมายอื่นนั้นมีอยู่มากมายที่ให้อำนาจเจ้าพนักงานหรือคณะกรรมการ มีอำนาจในการเปรียบเทียบ หรือมีการกำหนดให้มอบหมายอำนาจในการเปรียบเทียบได้ เช่น

3.1 ตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ.2522 มาตรา 163 วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2530 มาตรา 63 ทวิ พระราชบัญญัติล้อเลื่อน พ.ศ.2478 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) มาตรา 28 อำนาจการเปรียบเทียบเป็นของอธิบดีกรมการขนส่งหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย อธิบดีกรมการขนส่งได้มีประกาศมอบอำนาจเปรียบเทียบตามพระราชบัญญัติดังกล่าวให้ผู้อำนวยการกองตรวจการขนส่ง หัวหน้าฝ่ายตรวจการ หัวหน้าฝ่ายเปรียบเทียบ ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ในฝ่ายตรวจการและ

¹⁴ 1. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1100/2516 จำเลยกระทำความผิดกรรมเดียวซึ่งเป็นทั้งความผิดลหุโทษและมีโทษลหุโทษ การที่พนักงานสอบสวนตั้งข้อหาในความผิดลหุโทษอย่างเดียวแล้วเปรียบเทียบปรับไปเป็นการไม่ชอบ ไม่ทำให้คดีเลิกกัน พนักงานอัยการมีสิทธิฟ้องจำเลยในความผิดที่มีโทษความผิดลหุโทษ

2. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 354/2541 โจทก์แจ้งความกล่าวหาจำเลยทั้งสองทำร้ายร่างกายโจทก์ไม่ถึงแก่การเป็นอันตรายแก่กายหรือจิตใจ จำเลยทั้งสองให้การรับสารภาพ พนักงานสอบสวนทำการเปรียบเทียบปรับ โจทก์และจำเลยทั้งสองต่างยินยอม คดียอมเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37(2) สิทธินำคดีอาญาในความผิดลหุโทษมาฟ้องยอมระงับไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39(3) แต่ปรากฏว่าหลังจากนั้นในวันเดียวกันโจทก์เกิดอาการมีน้ีระและอาเจียน จึงกลับไปให้แพทย์ตรวจใหม่ พบว่าสมองได้รับการกระทบกระเทือนและมีเลือดคั่งต้องรักษานานประมาณ 30 วันโดยโจทก์อ้างว่าเป็นผลจากการถูกจำเลยทั้งสองร่วมกันใช้แรงเสียดสีกบองตี หากเป็นจริงดังที่โจทก์กล่าวอ้าง คดีก็ไม่เลิกกันได้เพราะไม่ใช่กรณีความผิดลหุโทษเสียแล้ว สิทธินำคดีอาญาฟ้องของโจทก์จึงยังไม่ระงับไป

ฝ่ายเปรียบเทียบ กองตรวจการขนส่ง กรมการขนส่งทางบก มีอำนาจทำการเปรียบเทียบ การกระทำความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว ไม่ว่าจะความผิดจะเกิดในกรุงเทพมหานคร หรือต่างจังหวัด และมีการมอบอำนาจเปรียบเทียบให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานขนส่ง พื้นที่ ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ในสำนักงานขนส่งเขตพื้นที่นั้น สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจนครบาล หรือผู้มิยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป หรือ พนักงานสอบสวน ทำการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว สำหรับความผิดที่เกิดในกรุงเทพมหานคร และมอบอำนาจการเปรียบเทียบปรับให้ขนส่งจังหวัด ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ผู้กำกับกับการตำรวจภูธร จังหวัด สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจภูธร หรือผู้มิยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป ทำการเปรียบเทียบปรับสำหรับการกระทำความผิดที่ต้องระวางโทษปรับสถานเดียวสำหรับ ความผิดที่เกิดในเขตรับผิดชอบ และในการนี้กรมการขนส่งได้กำหนดอัตราค่าปรับ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ต่างๆได้ใช้เป็นแนวทางเดียวกันด้วย

3.2 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ.2535 ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับคือ คณะกรรมการเปรียบเทียบ มีการกำหนดอัตราค่าปรับ เป็นความผิดครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 ครั้งที่ 3 และครั้งที่ 4

3.3 ตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 มาตรา 145 ผู้มีอำนาจ ทำการเปรียบเทียบหรือว่ากล่าวตักเตือน ได้แก่ พนักงานสอบสวนตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งกรมตำรวจได้มีบัญชีกำหนดจำนวนค่าปรับให้ พนักงานสอบสวนใช้ในการปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน

3.4 ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบการจอดรถยนต์ในเขตเทศบาลและ สุขาภิบาล พ.ศ.2503 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 มาตรา 12 ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ทำการเปรียบเทียบได้ กระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบใช้บังคับให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

3.5 ตามประมวลรัษฎากร มาตรา 3 ทวิ ความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว หรือมีโทษปรับหรือจำคุกไม่เกินหกเดือน การเปรียบเทียบปรับเป็นอำนาจของอธิบดี สำหรับความผิดที่เกิดในกรุงเทพมหานคร ส่วนความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่นๆเป็น อำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด และสำหรับความผิดที่มีโทษจำคุกเกินหกเดือน แต่ไม่

เกินหนึ่งปี หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งโทษจำคุกเกินหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปีเป็นอำนาจของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมสรรพากร อธิบดีกรมการปกครอง และอธิบดีกรมตำรวจ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย การชำระค่าอากรและเงินเพิ่มอากรไม่ใช่การเปรียบเทียบปรับที่จะทำให้คดีอาญาเลิกกัน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1875/2515)¹⁵

3.6 ตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ.2527 มาตรา 132 กรณีความผิดมีโทษปรับสถานเดียวเป็นอำนาจของอธิบดีกรมสรรพสามิตหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งอธิบดีกรมสรรพสามิตได้มอบอำนาจการเปรียบเทียบให้กับผู้อำนวยการกองนิติการ นิติกรกองนิติการ สำหรับความผิดซึ่งเกิดขึ้น อ้าง หรือเชื่อว่าเกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร และมอบอำนาจให้สรรพสามิตจังหวัด และสรรพสามิตอำเภอ สำหรับความผิดซึ่งเกิดขึ้น อ้าง หรือเชื่อว่าเกิดในเขตจังหวัด หรืออำเภอนั้นๆ ส่วนกรณีที่มีความผิดมีโทษปรับหรือจำคุกไม่เกินหกเดือน ในกรุงเทพมหานครเป็นอำนาจของคณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งประกอบด้วยปลัดกระทรวงการคลังหรือผู้แทน อธิบดีกรมสรรพสามิต และอธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน ส่วนในต่างจังหวัดคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้แทน สรรพสามิตจังหวัด และผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดหรือผู้แทน

3.7 ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 มาตรา 65 ให้มีคณะกรรมการเปรียบเทียบในกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาคได้ตามความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีคุณวุฒิด้านกฎหมายจำนวน 3 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี กระทรวงอุตสาหกรรมได้ออกระเบียบใช้บังคับในการเปรียบเทียบของคณะกรรมการ

3.8 ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 91 ให้นายทะเบียนซึ่งหมายถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดี

¹⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1875/2515 พนักงานเจ้าหน้าที่อากรกรมสรรพได้มีหนังสือแจ้งผู้จัดการโรงพยาบาลขนคี่ นำเงินค่าอากรและเงินเพิ่มอากรไปชำระตามมาตรา 138 ทวิ และเจ้าหน้าที่ได้รับชำระเงินไว้แล้ว เงินจำนวนนี้ไม่ใช่เงินค่าปรับเปรียบเทียบในทางอาญาอันจะทำให้คดีเลิกกัน และไม่ถือว่าเป็นการกระทำหรือการเปรียบเทียบโดยอธิบดีกรมสรรพากรหรือผู้ทำการแทนตามมาตรา 3 ทวิ อันจะคุ้มครองผู้มีผิดอาญาให้ถูกฟ้องร้องทางอาญาต่อไปด้วย

มอบหมาย มีอำนาจเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือ มีโทษปรับ หรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือมีโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือ หักจำปรับ

4. การเปรียบเทียบปรับตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 (กฎหมายคุ้มครองแรงงานเดิม)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา การดำเนินคดีอาญาจะเป็นการกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคล ในการดำเนินการจึงต้องมีความละเอียดและรอบคอบโดยต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกรอบอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่เดิมก่อนมีการบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ก่อนวันที่ 19 สิงหาคม 2541) การเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นอำนาจของคณะกรรมการเปรียบเทียบตามข้อ 12 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 คณะกรรมการเปรียบเทียบดังกล่าวประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน และอธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน คณะกรรมการเปรียบเทียบได้ดำเนินการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดที่มีเหตุเกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร และการกระทำความผิดที่มีเหตุเกิดขึ้นในต่างจังหวัด โดยกรมฯ มีคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ช่วยการกองนิติการเป็นเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายคดีอาญา และหัวหน้างานเปรียบเทียบ กองนิติการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ในการนี้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการจะไม่มีสิทธิในการลงมติความเห็นที่คณะกรรมการเปรียบเทียบกำหนดจำนวนเงินค่าปรับ เพียงแต่จะเป็นผู้สรุปข้อเท็จจริงและชี้แจงต่อที่ประชุมคณะกรรมการ ในการเปรียบเทียบดังกล่าวได้มีความพยายามที่จะเสนอให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเปรียบเทียบในส่วนภูมิภาคโดยจะมอบหมายให้อัยการจังหวัดเป็นผู้แทนอธิบดีกรมอัยการ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเป็นผู้แทนอธิบดีกรมตำรวจ และผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แทนอธิบดีกรมแรงงาน แต่ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากตามความข้อ 12 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ไม่ได้ระบุไว้ว่าให้อำนาจอธิบดีกรมแรงงานมอบหมายให้ผู้ใดเป็นผู้แทนได้ จึงไม่เหมือนกรณีของอธิบดีกรมอัยการหรืออธิบดีกรมตำรวจที่ตามกฎหมายระบุไว้ชัดเจนว่าหรือ

ผู้แทน การเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดที่เหตุเกิดในต่างจังหวัดทุกจังหวัดจึงต้องส่งเข้ามาทำการเปรียบเทียบในส่วนกลางมา โดยตลอด

ในการเปรียบเทียบของคณะกรรมการเปรียบเทียบ กระทรวงมหาดไทยในขณะนั้นได้กำหนดระเบียบขึ้นใช้บังคับเรียกว่า "ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 " ซึ่งประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2515 " โดยมีหลักการว่าเมื่อพบการกระทำความผิดไม่ว่าจากการตรวจแรงงานตามปกติ ตามคำร้องเรียน การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเรื่องเงินทดแทน เรื่องการกระทำไม่เป็นธรรม การไม่ปฏิบัติตามที่เจ้าหน้าที่แจ้งให้ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ต้องรวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่จะทำได้และดำเนินการในขั้นตอนการเปรียบเทียบ หากไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือยินยอมให้เปรียบเทียบแต่ไม่ชำระค่าปรับตามกำหนดให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน และจะมีการดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนทันทีในกรณีที่มีการกระทำการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่มิให้เข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจแรงงานหรือสอบถามข้อเท็จจริง หรือการไม่ไปพบเจ้าหน้าที่ตามหนังสือเรียก โดยให้ดำเนินคดีฐานขัดขวางเจ้าพนักงาน หรือขัดคำสั่งเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 138 และมาตรา 368 ซึ่งกรณีไม่ยอมแสดงเอกสาร ไม่ตอบคำถามของเจ้าพนักงานเป็นการขัดขืนอำนาจให้ส่งเอกสารต่างๆ เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 368 แต่ไม่ถือว่าเป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานเพราะข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ต้องหามิได้ขัดขวางการ "เข้าไป" ของพนักงานเจ้าหน้าที่¹⁶

¹⁶ คดีที่ขาดของอัยการสูงสุด สำนักงานอัยการสูงสุด ความเห็นแย้งที่ 48/2535 ข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้กล่าวหาและเจ้าหน้าที่แรงงาน กรมแรงงาน มีหน้าที่ตรวจแรงงานตามกฎหมายได้ไปตรวจบริษัท ป. เพื่อแนะนำชี้แจงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้กล่าวหาได้สอบถามผู้ต้องหาซึ่งเป็นเจ้าของบริษัท ป. เรื่องอัตราค่าจ้างแรงงานให้ลูกจ้าง ผู้ต้องหาตอบว่าจ่ายตามกฎหมาย ผู้กล่าวหาถามซ้ำ 2 - 3 ครั้ง ผู้ต้องหาไม่พอใจจึงไล่ผู้กล่าวหากับพวกให้ออกจากบริษัท ผู้กล่าวหาจึงขอตรวจดูหลักฐานเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง ผู้ต้องหาไม่ยอมให้ดู ผู้กล่าวหาจึงออกคำสั่งนัดให้ผู้ต้องหาไปพบที่สำนักงานเขตตรวจแรงงาน ผู้ต้องหาไม่ยอมรับคำสั่งและไม่ไปตามกำหนดนัด ผู้กล่าวหาจึงแจ้งความดำเนินคดีผู้ต้องหาต่อพนักงานสอบสวน และพนักงานสอบสวนมีความเห็นควรสั่งฟ้องผู้ต้องหาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 138 วรรคแรก และมาตรา 368 วรรคแรก พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้องผู้ต้องหาตามมาตรา 368

ต่อมา มีการยกเลิกระเบียบการดำเนินคดีดังกล่าวและให้ใช้ “ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสถานประกอบการและการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 พ.ศ.2535 ” โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 27 มกราคม 2536 ทั้งนี้ได้เพิ่มหลักและวิธีการตรวจแรงงานไว้ในระเบียบด้วย ในส่วนการดำเนินคดีอาญาโดยวิธีการเปรียบเทียบกำหนดไว้คล้ายคลึงกัน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการรวบรวมพยานหลักฐานให้เพียงพอที่สามารถพิสูจน์ได้ว่าการกระทำความผิดเกิดขึ้น ให้แยกคดีแรงงานออกจากกรกระทำความผิดอื่นมาดำเนินการโดยการเปรียบเทียบ แต่ได้กำหนดให้ข้อยกเว้นการดำเนินคดีอาญาโดยไม่ผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบในบางกรณี โดยให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนทันที เช่น การขัดคำสั่ง การใช้แรงงานเด็ก ในกรณีที่มีการหน่วงเหนี่ยวกักขัง หรือกระทำการทารุณเด็ก และเป็นอำนาจของคณะกรรมการเปรียบเทียบที่จะกำหนดประเภทคดีที่จะไม่รับทำการเปรียบเทียบ

การเปรียบเทียบปรับจะมีการแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและสอบถามความประสงค์การให้เปรียบเทียบ ถ้าผู้ถูกกล่าวหายินยอมให้เปรียบเทียบแล้วจะมีการจัดทำบันทึกถ้อยคำยินยอมให้เปรียบเทียบ นิติกรจะสรุปสำนวนคดีเสนอฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ และคณะกรรมการจะนัดประชุมเดือนละหนึ่งครั้งหรือสองครั้งแล้วแต่ปริมาณคดีที่เข้ามา การกำหนดอัตราค่าปรับกรมแรงงานในขณะนั้นได้จัดทำบัญชีอัตราค่าปรับโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขึ้นใช้ในการพิจารณาของคณะกรรมการ ซึ่งในการกำหนดจำนวนค่าปรับมีหลักการพิจารณาจากประเภทกิจการ จำนวนลูกจ้าง ข้อกล่าวหาที่มีความร้ายแรงของการกระทำ มากน้อยเพียงใด เป็นการกระทำความผิดซ้ำหรือไม่ ในกิจการบางประเภทอัตราค่าปรับจะเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าหรือสามเท่า หรือในกรณีที่เกี่ยวข้อกับลูกจ้างจำนวนมาก

(ต่อ)วรรคแรก และสั่งไม่ฟ้องตามมาตรา 138 วรรคแรก ผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจมีความเห็นแย้งคำสั่งไม่ฟ้องของพนักงานอัยการตามมาตรา 138 อัยการสูงสุดพิจารณาแล้วคดีนี้ผู้ต้องหามิได้ขัดขวางการเข้าไป เพียงแต่ไม่ยอมแสดงเอกสารรวมทั้งตอบคำถามของเจ้าพนักงาน จึงเป็นการขัดขืนอำนาจให้ส่งเอกสารเป็นความผิดฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานอันเป็นความผิดลหุโทษเท่านั้น อัยการสูงสุดจึงมีคำสั่งชี้ขาดไม่ฟ้องผู้ต้องหาฐานขัดขวางเจ้าพนักงานซึ่งปฏิบัติตามหน้าที่ตามมาตรา 138 และสั่งให้ยุติคดีในข้อหาตามมาตรา 368 เนื่องจากคดีขาดอายุความแล้ว

อัตราค่าปรับก็จะเพิ่มขึ้นเช่นกัน แต่ในบางครั้งก็จะมีการลดจำนวนค่าปรับลงโดยพิจารณาพฤติการณ์ความร้ายแรงของความผิดตามข้อกล่าวหา การให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ลูกจ้างที่ประสบอันตรายได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต ความสามารถในการประกอบกิจการและในการชำระค่าปรับ

คณะกรรมการได้ทำการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ในระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ.2541 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2543 (คดีที่เหตุเกิดขึ้นก่อนวันที่ 19 สิงหาคม 2541) โดยทำการเปรียบเทียบปรับจำนวน 454 คดี เป็นเงินค่าปรับจำนวนทั้งสิ้น 4,795,620 บาท เป็นการเปรียบเทียบในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (1) การใช้แรงงานเด็กจำนวน 11 คดี ค่าปรับ 121,300 บาท
- (2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจำนวน 5 คดี ค่าปรับ 14,100 บาท
- (3) ความปลอดภัยในการทำงานจำนวน 111 คดี ค่าปรับ 2,204,000 บาท
- (4) การคุ้มครองแรงงานจำนวน 327 คดี ค่าปรับ 2,456,220 บาท

5. การเปรียบเทียบปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 159 ได้บัญญัติไว้ว่า "บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (1) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน เจ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป "

การเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการเปรียบเทียบตามมาตรา 37(4) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งเมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับ ตามค่าเปรียบเทียบของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาสามสิบวันแล้วคดีอาญาเป็นอันเลิกกัน (ข้อสังเกตตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 38 กำหนดระยะเวลาชำระค่าปรับไว้เพียงสิบห้าวัน) และทำให้สิทธิการนำคดีอาญามาฟ้องยอมระงับไปตามมาตรา 39(3) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา โดยการเปรียบเทียบตามมาตรา 159 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังกล่าวจะไม่เป็นการตัดอำนาจของพนักงานสอบสวนหรือนายตำรวจประจำท้องที่ที่จะทำการเปรียบเทียบตามมาตรา 37(2) หรือ (3) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งเป็นอำนาจที่กฎหมายให้อำนาจไว้โดยเฉพาะ ทั้งนี้เทียบเคียงตามนัยหนังสือตอบข้อหารือของสำนักงานอัยการสูงสุด¹⁷

ในการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541¹⁸ ขึ้นใช้บังคับในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานตรวจแรงงาน และผู้มีอำนาจทำการเปรียบเทียบ ซึ่งได้กล่าวมาแล้วบางส่วนในเรื่องการรวบรวมข้อเท็จจริงพยานหลักฐานและการพิจารณาดำเนินคดี ในส่วนต่อไปนี้จะได้กล่าวถึงขั้นตอนและ

¹⁷ คำวินิจฉัยข้อหารือสำนักงานอัยการสูงสุด ข้อหารือที่ 19/2534 อำนาจเปรียบเทียบปรับของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาด ไม่ตัดอำนาจการเปรียบเทียบของพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

¹⁸ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 115 ตอนพิเศษ 130 ง ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2541

วิธีการเปรียบเทียบว่าใครมีอำนาจในการเปรียบเทียบในเขตกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด โดยการดำเนินการเปรียบเทียบนั้นจะมีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่ ดังนี้

5.1 ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ

5.1.1 กรณีความผิดเกิดในกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีคำสั่งที่ 1295/2541 ลงวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2541 มอบอำนาจในการเปรียบเทียบ ให้รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจทำการเปรียบเทียบแทนได้¹⁹ แต่ในทางปฏิบัติที่ผ่านมาอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้เปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาโดยตลอด และมีสถิติการดำเนินคดีเปรียบเทียบตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2543 ถึงเดือนกันยายน 2543 ได้ทำการเปรียบเทียบปรับจำนวน 112 คดี เป็นเงินค่าปรับจำนวนทั้งสิ้น 1,269,550 บาท มีลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องจำนวน 8,172 คน และได้รับผลประโยชน์จำนวน 189 คน เป็นเงินจำนวน 5,130,682 บาท เป็นการเปรียบเทียบปรับในเรื่องต่างๆ ดังนี้

¹⁹ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534

- (9) มาตรา 38 “อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นที่ผู้ดำรงตำแหน่งใดจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีเรื่องใด ถ้ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่นหรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทนได้ ดังต่อไปนี้

๑.ล๙

(7) อธิบดีหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่าอาจมอบอำนาจให้รองอธิบดี ผู้ช่วยอธิบดี ผู้อำนวยการกองหัวหน้ากอง หัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา 31 วรรคสอง หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

2. มาตรา 38 วรรคสาม “การมอบอำนาจตามมาตรา 38 นี้ให้ทำเป็นหนังสือ”

3. มาตรา 39 วรรคแรก “เมื่อมีการมอบอำนาจตามมาตรา 38 โดยชอบแล้ว ผู้รับมอบอำนาจมีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจนั้นและจะมอบอำนาจนั้นให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นต่อไปไม่ได้ เว้นแต่กรณีการมอบอำนาจให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดตามมาตรา 38(2)(3)(4)(5)(6) หรือ (7) ผู้ว่าราชการจังหวัดจะมอบอำนาจนั้นต่อไปตาม มาตรา 38 (9) ก็ได้

(1) การใช้แรงงานเด็กจำนวน	19 คดี	ค่าปรับ	124,650 บาท
(2) ค่าชดเชยจำนวน	25 คดี	ค่าปรับ	241,000 บาท
(3) ค่าจ้างจำนวน	23 คดี	ค่าปรับ	180,400 บาท
(4) เงินประกันจำนวน	2 คดี	ค่าปรับ	15,000 บาท
(5) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจำนวน	8 คดี	ค่าปรับ	93,000 บาท
(6) ความปลอดภัยในการทำงานจำนวน	12 คดี	ค่าปรับ	450,000 บาท
(7) การตรวจคุ้มครองแรงงานจำนวน	10 คดี	ค่าปรับ	146,500 บาท
(8) การไม่ปฏิบัติตามมาตรา 139(2) จำนวน	13 คดี	ค่าปรับ	19,000 บาท

(พนักงานสอบสวนส่งกลับมาเปรียบเทียบ)

5.1.2 กรณีความผิดเกิดขึ้นในเขตจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย²⁰ โดยผู้ว่าราชการจังหวัดจะมอบหมายอำนาจการเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้ และการมอบหมายดังกล่าวสามารถเทียบเคียงได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 38(9) ซึ่งในเรื่องการมอบหมายอำนาจการเปรียบเทียบดังกล่าวกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตอบข้อหารือของจังหวัดอุบลราชธานี²¹ไว้ว่า การมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นสมควรที่จะมอบหมายให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจกระทำการเปรียบเทียบแทนได้ด้วย และการมอบอำนาจให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและเป็นผู้มีหน้าที่ในการเสนอความเห็นจำนวนค่าปรับให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบได้พิจารณา

²⁰ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 38 (ข้างแล้วดูเชิงอรรถที่ 19) และ

(9) ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

มาตรา 39 วรรคสอง "ในการมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดตามวรรคหนึ่งให้แก่รองผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งให้ผู้มอบอำนาจขึ้นต้นทราบ ส่วนการมอบอำนาจให้แก่บุคคลอื่นนอกจากรองผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้นอบอำนาจขึ้นต้นแล้ว"

²¹ หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ รศ 0605/ว 00071 ลงวันที่ 6 มกราคม พ.ศ.2542

(ตามระเบียบกระทรวงแรงงานฯ ข้อ 9 วรรคสาม) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงมีความเห็นไม่น่าที่จะทำได้เพราะเมื่อเป็นผู้เสนอให้ความเห็นจำนวนเงินค่าปรับ ก็ไม่น่าจะให้ความเห็นชอบโดยมีคำสั่งเองอีก แต่ทั้งนี้ก็ได้เป็นการตัดอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดที่จะพิจารณามอบหมายก็ได้ ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด อัยการจังหวัดหรือผู้แทน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดหรือผู้แทน ให้ร่วมพิจารณาก่อนนำสำนวนคดีเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด นั้นสามารถทำได้ แต่ต้องคำนึงถึงการอำนวยความสะดวก ความรวดเร็วในการปฏิบัติ และเจตนารมณ์ของการเปรียบเทียบ และการมอบหมายนั้นไม่อาจมอบหมายในรูปของคณะกรรมการเปรียบเทียบ ในลักษณะใดภาคีที่มีผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง เพราะการเปรียบเทียบ เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นบุคคลคนเดียวที่มีอำนาจเต็มตามกฎหมาย ประกอบกับการมอบอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 มาตรา 38(9) เป็นการมอบอำนาจจากบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ในราชการตำแหน่งหนึ่งให้กับบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ในราชการอีกตำแหน่งหนึ่ง การมอบอำนาจให้บุคคลที่ไม่ใช่ข้าราชการทำการแทน จึงไม่สามารถกระทำได้ ในขณะนี้มีบางจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้มอบหมายให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีอำนาจในการเปรียบเทียบแทนโดยมีคำสั่งเป็นหนังสือ ซึ่งหากพิจารณาเรื่องอำนาจการเปรียบเทียบตามกฎหมายอื่นๆดังกล่าวแล้ว น่าจะได้มีการมอบหมายโดยแยกลักษณะประเภทของคดี โดยเฉพาะกรณีความผิดที่ต้องระวางโทษปรับสถานเดียว หรือกรณีตามมาตรา 139(2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพราะคดีดังกล่าวจะต้องเร่งดำเนินการให้ทันกับอายุความที่มีเพียงหนึ่งปี

สำหรับการดำเนินคดีเปรียบเทียบในสวนภูมิภาคที่ผ่านมา มีสถิติผลการดำเนินคดีนับแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 จนถึงเดือนกันยายน 2543 ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบได้ทำการเปรียบเทียบปรับจำนวน 183 คดี เป็นเงินค่าปรับจำนวนทั้งสิ้น 4,496,982 บาท ลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องและได้รับผลประโยชน์ยังไม่มีรายงานจากจังหวัดในการแจงนัยยอด การเปรียบเทียบในต่างจังหวัดเป็นการเปรียบเทียบปรับในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(1) การใช้แรงงานเด็กจำนวน	3 คดี ค่าปรับ	40,250 บาท
(2) ค่าชดเชยจำนวน	9 คดี ค่าปรับ	118,000 บาท
(3) ค่าจ้างจำนวน	51 คดี ค่าปรับ	627,600 บาท
(4) เงินประกันจำนวน	3 คดี ค่าปรับ	20,000 บาท
(5) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจำนวน	3 คดี ค่าปรับ	34,000 บาท
(6) ความปลอดภัยในการทำงานจำนวน	77 คดี ค่าปรับ	3,188,332 บาท
(7) การตรวจคุ้มครองแรงงานจำนวน	9 คดี ค่าปรับ	212,800 บาท
(8) การไม่ปฏิบัติตามมาตรา 139(2) จำนวน	28 คดี ค่าปรับ	256,000 บาท

(พนักงานสอบสวนส่งกลับมาเปรียบเทียบ)

5.1.3 พนักงานสอบสวน (ผู้มีอำนาจทำการสอบสวน) หรือนายตำรวจประจำท้องที่ในกรุงเทพมหานครตั้งแต่ชั้นสารวัตรขึ้นไปหรือนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ผู้ทำการแทนในตำแหน่งนั้นๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37(2) และ(3) และตามพระราชบัญญัติการเปรียบเทียบคดีอาญา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2529 ทั้งนี้เฉพาะความผิดที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวน หรือเขตอำนาจของนายตำรวจประจำท้องที่ในกรุงเทพมหานครตั้งแต่ชั้นสารวัตรขึ้นไป และเฉพาะความผิดที่ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษปรับสถานเดียวไม่เกิน 10,000 บาท เพราะการเปรียบเทียบปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามมาตรา 159 นี้ ถือไม่ได้ว่าเป็นการตัดอำนาจพนักงานสอบสวนหรือนายตำรวจประจำท้องที่ในกรุงเทพมหานครตั้งแต่ชั้นสารวัตรขึ้นไปหรือนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ผู้ทำการแทนในตำแหน่งนั้นๆที่มีอำนาจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามพระราชบัญญัติการเปรียบเทียบคดีอาญา (ฉบับที่ 3) ในกรณีนี้ ยัง ไม่มีการรายงานการใช้อำนาจเปรียบเทียบในกรณีดังกล่าวนี้

5.2 คดีที่สามารถทำการเปรียบเทียบได้

การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สามารถทำการเปรียบเทียบได้แทบทั้งหมดเว้นแต่กรณีความผิดตามมาตรา 157 เท่านั้น ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นความผิดที่มีอัตราโทษปรับสถานเดียว หรือมีอัตราโทษจำคุก หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับก็ตาม เป็นคดีที่สามารถทำการเปรียบเทียบได้โดยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับพิจารณาแล้วว่า ผู้กระทำความผิด

ไม่ควรได้รับโทษจำคุก หรือผู้กระทำความผิดไม่ควรถูกฟ้องร้อง เงื่อนไขดังกล่าว เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบที่จะพิจารณา โดยผู้มีอำนาจเปรียบเทียบสามารถใช้ดุลพินิจทำการเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้²²ซึ่งในกรณีที่ให้ดำเนินคดี ทางพนักงานสอบสวนทันทีนั้น ถือได้ว่าเป็นดุลพินิจเบื้องต้นที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบใช้พิจารณาในการจะไม่รับเปรียบเทียบ และถ้าผู้มีอำนาจเปรียบเทียบใช้ดุลพินิจ ไม่รับเปรียบเทียบ การดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำความผิดต้องดำเนินการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน หรือแจ้งให้พนักงานสอบสวนทราบการไม่รับเปรียบเทียบ และให้พนักงานสอบสวนดำเนินการต่อไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา²³

สำหรับคดีตามความมาตรา 157 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่บัญญัติว่า "พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกปิดวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้มาเนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้..." ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบจะไม่มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้ เหตุที่มีให้ทำการเปรียบเทียบได้ เพราะเป็นการกระทำของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เป็นการใช้อำนาจกระทำการในหน้าที่ ตามกฎหมายให้ล่วงรู้ข้อเท็จจริง เมื่อการเปิดเผยข้อเท็จจริงดังกล่าวอาจสร้างความเสียหายให้กับนายจ้างได้ ดังนั้นเมื่อนายจ้างได้กล่าวหาพนักงานเจ้าหน้าที่ว่ากระทำความผิด ดังกล่าวการจะให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดทำการเปรียบเทียบไม่น่า

²² ระเบียบกระทรวงแรงงานฯ ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบฯ

1. ข้อ 8 วรรคท้าย พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบที่จะทำการเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่คำนึงถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาตามข้อ 7 ประกอบด้วย
2. ข้อ 9 วรรคท้าย ทั้งนี้ให้เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบพิจารณาอีกครั้งหนึ่งที่จะเปรียบเทียบหรือไม่รับเปรียบเทียบก็ได้

²³ คำวินิจฉัยข้อหาหรือสำนวนงานอัยการสูงสุด ข้อหาหรือที่ 40/2539 การเปรียบเทียบคดีความผิดตามพระราชบัญญัติประกันวินาศภัยเป็นอำนาจของคณะกรรมการเปรียบเทียบ ซึ่งอำนาจที่จะใช้ดุลพินิจทำการเปรียบเทียบถ้าเห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษจำคุก โดยจะมีผลให้เป็นการเลิกคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และหากคณะกรรมการดังกล่าวใช้ดุลพินิจไม่เปรียบเทียบการดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำความผิดย่อมดำเนินการไปตามขั้นตอนและกระบวนการพิจารณาคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเช่นเดียวกับคดีทั่วๆ ไป

จะเหมาะสมเพราะว่าผู้กระทำความผิดอยู่ในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ การกระทำความผิดของพนักงานเจ้าหน้าที่ควรให้ศาลเป็นผู้ตรวจสอบการกระทำความผิดอาญา สำหรับผู้บังคับบัญชาก็สามารถลงโทษทางวินัยได้โดยตรง แต่ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อเท็จจริงดังกล่าวก็มีข้อยกเว้นไว้ว่า "...เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แห่งการคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี" ถ้าได้กระทำการเปิดเผยที่เข้าหลักเกณฑ์ตามข้อยกเว้นพนักงานเจ้าหน้าที่ก็จะไม่มีความผิดอาญา

5.3 วิธีการเปรียบเทียบและขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบ

ในการเปรียบเทียบของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจำนวนซึ่งได้แก่พนักงานตรวจแรงงานหรือนิติกรที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นคดีที่เกิดในกรุงเทพมหานครหรือในส่วนภูมิภาค จะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนี้

5.3.1 ขั้นตอนที่ 1 การสรุปสำนวนขอความเห็นชอบ ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหมดเข้าเป็นสำนวนคดีให้เรียบร้อยแล้วจัดทำบันทึกข้อความเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณามอบหมายให้ดำเนินคดี (ระเบียบข้อ 6) การสรุปสำนวนคดีเพื่อเสนอผู้มีบังคับบัญชาพิจารณาให้ดำเนินคดีจะต้องมีข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน และความเห็นตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 แล้ว ซึ่งในการดำเนินคดีอาญาต้องมีรายละเอียด โดยให้เทียบเคียงกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 158²⁴ ดังนี้

²⁴ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 158 ฟ้องต้องทำเป็นหนังสือ และมี

- (1) ชื่อศาลและวันเดือนปี
- (2) คดีระหว่างผู้ใดโจทก์ ผู้ใดจำเลย และฐานความผิด
- (3) ตำแหน่งพนักงานอัยการผู้เป็นโจทก์ ถ้าราษฎรเป็นโจทก์ให้ใส่ชื่อตัว นามสกุล อายุ ที่อยู่ ชาติ และบังคับ
- (4) ชื่อตัว นามสกุล ที่อยู่ ชาติและบังคับของจำเลย
- (5) การกระทำทั้งหลายที่อ้างว่าจำเลยได้กระทำผิด ข้อเท็จจริงและรายละเอียดที่เกี่ยวกับเวลา และสถานที่ซึ่งเกิดการกระทำนั้นๆ อีกทั้งบุคคลหรือสิ่งของที่เกี่ยวข้องด้วยพอสมควรเท่าที่จะทำให้จำเลยเข้าใจข้อหาได้ดี

- ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ ชาติและบังคับของผู้กระทำความผิด
- ชื่อนิติบุคคล กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการ ข้อจำกัดอำนาจกรรมการ สถานที่ตั้งสำนักงานแห่งใหญ่ สาขา(ถ้ามี)
- วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ
- บุคคลที่เกี่ยวข้อง
- การกระทำที่อ้างว่าเป็นความผิด ผู้กระทำความผิดได้กระทำอย่างไร ผิดกฎหมายใด มาตราใดบ้าง มีโทษอย่างไร
- การกระทำความผิดดังกล่าวมีพยานหลักฐานอย่างไร พยานบุคคล พยานเอกสาร พยานวัตถุ พยานหลักฐานดังกล่าวเกี่ยวข้องกับอย่างไรบ้าง

5.3.2 ขั้นตอนที่ 2 ผู้บังคับบัญชาพิจารณาและการแจ้งข้อ

กล่าวหา ผู้บังคับบัญชาเมื่อได้รับรายงานสรุปความเห็นแล้ว จะพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือจะสั่งให้สอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานเพิ่มเติมก็ได้ และให้ลงทะเบียนคุมเลขการดำเนินคดีอาญาไว้เป็นหลักฐานด้วย และหากเป็นคดีที่ให้ดำเนินการโดยไม่ผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบให้มอบหมายพนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนต่อไป กรณีคดีที่ให้ดำเนินการผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบให้มอบหมายพนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดี โดยให้มีหนังสือแจ้งข้อกล่าวหาให้นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาทราบ การแจ้งข้อกล่าวหาด้วยวาจาสามารถกระทำได้แต่จะใช้ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร เช่น ระยะเวลาคดีจะขาดอายุความ) ให้เชิญนายจ้างมาพบหรือพนักงานตรวจแรงงานจะไปพบผู้ถูกกล่าวหาด้วยตนเองก็ได้ (ระเบียบฯ ข้อ 8 วรรคแรก)

การแจ้งข้อกล่าวหาคือการแจ้งเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่นายจ้างผู้กระทำความผิดได้ก่อขึ้นและยืนยันว่าการกระทำของนายจ้างนั้นเข้าข่ายในลักษณะที่การกระทำเป็นความผิดอาญาในฐานใด ต้องระวางโทษอย่างไร และควรจะแจ้งข้อกล่าวหาให้ครบถ้วนว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดในเรื่องอะไรบ้าง การแจ้งข้อกล่าวหาของพนักงานตรวจแรงงานไม่ใช่การแจ้งข้อหาของพนักงานสอบสวน ตามหลักการแจ้ง

(ต่อ) (6) อ้างมาตราในกฎหมายซึ่งบัญญัติว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิด

(7) ลายมือชื่อโจทก์ ผู้เรียง ผู้เขียนหรือพิมพ์คำฟ้อง

ข้อหาของพนักงานสอบสวนไม่จำเป็นต้องระบุถึงกฎหมายที่เป็นความผิดทุกบท
ทุกมาตราหรือทุกกรรมเป็นกระทำความผิด เมื่อมีการแจ้งข้อหาหลักแล้วพนักงาน
สอบสวนก็สามารถทำการสอบสวนความผิดอันเกี่ยวพันกันได้²⁵ หรือหากได้แจ้งข้อหา
ไม่ครบก็ไม่ทำให้การสอบสวนเสียไป²⁶ ในการแจ้งข้อกล่าวหาของพนักงานตรวจ-
แรงงานนี้จะทำให้นายจ้างได้ทราบว่าการกระทำของเขาเป็นความผิดอาญามีโทษ
ตามกฎหมาย และเป็นการแจ้งสิทธิของนายจ้างที่จะยินยอมให้ผู้มีอำนาจทำการ
เปรียบเทียบได้พิจารณาเปรียบเทียบหรือไม่ ดังนั้นจึงควรแจ้งข้อกล่าวหาให้ครบถ้วน
เพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้ยอมรับหรือปฏิเสธข้อกล่าวหา และหากประสงค์จะให้ทำ
การเปรียบเทียบจะให้ความยินยอมให้เปรียบเทียบในเรื่องใดบ้าง ซึ่งหากไม่ยินยอม
ทุกข้อกล่าวหาแล้วผู้มีอำนาจเปรียบเทียบมีอำนาจใช้ดุลพินิจไม่รับเปรียบเทียบก็ได้
แต่หากว่าผู้มีอำนาจเปรียบเทียบได้ทำการเปรียบเทียบในความผิดกรรมเดียวผิด
กฎหมายหลายบทไป ถ้ายังไม่ได้เปรียบเทียบในความผิดที่ต้องระวางโทษสูงกว่า
การเปรียบเทียบดังกล่าวก็จะไม่ชอบด้วยกฎหมาย คดีอาญาก็ไม่เลิกกันและ
พนักงานสอบสวนก็มีอำนาจทำการสอบสวน พนักงานอัยการก็มีอำนาจฟ้องคดีได้²⁷

5.3.3 ขั้นตอนที่ 3 การบันทึกถ้อยคำตามแบบ กสร.นก. 1 และ
แบบ กสร.นก. 2 เมื่อผู้ถูกกล่าวหามาพบด้วยตนเองหรือเมื่อพนักงานตรวจแรงงาน
ไปพบผู้ถูกกล่าวหาให้อธิบายและแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและให้

²⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7628/2541 บทบัญญัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134 ที่
บังคับให้พนักงานสอบสวนต้องแจ้งข้อหาให้ผู้ต้องหาทราบ เจตนารมณ์ก็เพื่อให้ผู้ต้องหาทราบการกระทำของผู้ต้องหา
เป็นความผิด และเพื่อให้ผู้ต้องหาเข้าใจถึงการกระทำของตนโดยไม่ต้องระบุถึงตัวบทกฎหมายที่กระทำความผิด และ
ในกรณี ที่การกระทำผิดนั้นผิดกฎหมายหลายบทหรือหลายกรรมต่างก็ตาม พนักงานสอบสวนหาจำเป็นต้องระบุถึง
กฎหมายที่เป็นความผิดทุกบทมาตราหรือทุกกรรมเป็นกระทำความผิดไม่ แต่เมื่อได้แจ้งข้อหาอันเป็นหลักความผิดทั่ว
ไปแล้วก็ไม่จำเป็นต้องแจ้งข้อหาความผิดอันเกี่ยวพันกันด้วยอีกพนักงานสอบสวนก็มีอำนาจสอบสวนความผิดทุก
ข้อกล่าวหา

²⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6962/2539 การแจ้งข้อกล่าวหาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
มาตรา 134 ก็เพื่อประสงค์ให้ผู้ต้องหาทราบและเข้าใจถึงการกระทำของตนว่าเป็นความผิดหาได้หมายความว่า
ว่าพนักงานสอบสวนจะต้องแจ้งข้อหาให้ผู้ต้องหาทราบทุกกรรมเป็นความผิดไม่ แม้เดิมแจ้งข้อหาว่าจำเลย
กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 และ 158 โดยมีได้แจ้งข้อหาตามมาตรา 138 ด้วย
แต่เมื่อได้ทำการสอบสวนแล้วในความผิดนี้แล้ว โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องจำเลยในฐานความผิดดังกล่าวได้

²⁷ ตุ้จึ่งอรรดที่ 14

จัดทำบันทึกถ้อยคำตามแบบ กสร.นท.1 โดยบันทึกไว้ให้ชัดเจนว่า ได้แจ้งข้อกล่าวหาเป็นหนังสือฉบับใด เมื่อไร ให้นายจ้างมาพบหรือเป็นกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานไปพบนายจ้างด้วยตนเอง (ระเบียบฯ ข้อ 8 วรรคแรก)

หากผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพให้สอบถามว่าจะยินยอมให้เปรียบเทียบหรือไม่ และหากยินยอมให้เปรียบเทียบให้จัดทำบันทึกถ้อยคำตามแบบ กสร. นท.2 กรณีผู้ถูกกล่าวหาเป็นนิติบุคคลต้องจัดทำบันทึกแบบ กสร.นท.2 ในฐานะนิติบุคคล มีกรรมการผู้จัดการ ลงนามและประทับตราให้ถูกต้อง ให้พิจารณาตามหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลในข้อจำกัดอำนาจกรรมการหรือหุ้นส่วนผู้จัดการว่ามีผู้ใดเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทน และจะต้องประทับตรานิติบุคคลหรือไม่ และให้จัดทำแบบ กสร. นท.2 ให้กรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท หรือให้หุ้นส่วนผู้จัดการลงนามในฐานะส่วนตัวด้วย (ระเบียบฯ ข้อ 8 วรรคสอง) ทั้งนี้ให้ตรวจสอบและระมัดระวังในเรื่องวันเวลาเกิดเหตุมีกรรมการผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด และขณะที่ทำการแจ้งข้อกล่าวหาและทำบันทึกการให้ถ้อยคำ หรือการให้ความยินยอมให้เปรียบเทียบเป็นกรรมการคนเดียวกันหรือไม่ ถ้าเป็นบุคคลคนเดียวกันก็ไม่มีปัญหาอะไร แต่หากเป็นคนละบุคคลกัน กรรมการที่เข้ามาใหม่นั้นไม่ได้กระทำความผิดอาญาด้วยจึงไม่มีความรับผิดชอบส่วนตัวเหมือนกรรมการเดิมที่ผู้กระทำความผิด ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานจึงต้องสอบถามให้ได้ความจริงดังกล่าวเสียก่อน

หากผู้ถูกกล่าวหายินยอมให้เปรียบเทียบ ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 ให้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาวางเงินตามจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อน โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสำนวนเป็นผู้รับเงินแทนลูกจ้าง และให้มีหนังสือเรียกลูกจ้างมารับเงินในภายหลังหรือให้มีการจ่ายเงินที่ค้างจ่ายนั้นต่อหน้าพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยให้บันทึกการรับเงินของลูกจ้างไว้เป็นหลักฐานและรวมไว้ในสำนวนคดีให้เรียบร้อย หากผู้ถูกกล่าวหาไม่วางเงินดังกล่าวคดีจะไม่สามารถเปรียบเทียบได้ (ระเบียบฯ ข้อ 8 วรรคสี่)

หากลูกจ้างไม่มารับเงินภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างได้นำเงินมาวาง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำเงินส่งเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 124 วรรคห้า (ระเบียบฯ ข้อ 8 วรรคห้า)

กรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงประนีประนอมยอมความกัน หรือลูกจ้างได้สละสิทธิในการรับเงิน ให้รวบรวมเอกสารประนีประนอมยอมความหรือเอกสารการสละสิทธิการรับเงินซึ่งเป็นสิทธิทางแพ่งเข้าสำนวนคดีและแจ้งนายจ้างทราบว่าการประนีประนอมยอมความหรือสละสิทธิการรับเงินดังกล่าวไม่ได้ทำให้คดีอาญาระงับไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39(2) เพราะการกระทำของนายจ้างเป็นความผิดอาญาต่อแผ่นดินไม่ใช่ความผิดต่อส่วนตัว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1832/2535)²⁸ และให้พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาดำเนินการต่อไปตามแนวปฏิบัติว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0605/ว 06968 และ ว 06969 ลงวันที่ 12 กันยายน 2543

หากผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับสารภาพหรือไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้บันทึกถ้อยคำเฉพาะแบบ กสร.นค.1 และหากผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อให้บันทึกเหตุไว้ด้วย แล้วให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนต่อไป

กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับอำนาจให้ผู้ชี้มาพบแทนนั้นสามารถทำได้ แต่ผู้รับมอบอำนาจไม่มีอำนาจลงลายมือชื่อในแบบ กสร. นค.2 (ระเบียบฯ ข้อ 8 วรรคสาม) และผู้รับมอบอำนาจต้องมีหนังสือมอบอำนาจปิดอากรแสตมป์จำนวน 30 บาท ในกรณีมอบอำนาจทั่วไป ให้ขีดฆ่าและลงวันเดือนปีให้ถูกต้อง กรณีเป็นนิติบุคคลต้องมีหนังสือรับรองนิติบุคคลเพื่อตรวจสอบผู้มีอำนาจกระทำการแทนที่ถูกต้อง และมีสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ ให้พนักงานตรวจแรงงานบันทึกถ้อยคำผู้รับมอบอำนาจตามแบบ กสร.นค.1 โดยผู้รับมอบ

²⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1832/2535 ความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 นี้ ไม่ใช่ความผิดต่อส่วนตัว แม้ไม่มีผู้ใดร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เมื่อความผิดปรากฏต่อหน้าพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนชอบที่จะทำการสอบสวนได้ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง (คดีนี้สำนักงานแรงงานจังหวัดสุโขทัยเป็นผู้ดำเนินคดี อุบพที่ 2 เชียงรริทที่ 9)

อำนาจต้องรู้ข้อเท็จจริงในคดีสามารถให้ถ้อยคำได้ชัดเจน หากผู้รับมอบอำนาจไม่รู้ข้อเท็จจริงให้บันทึกเหตุไว้และแจ้งให้ผู้มอบอำนาจทราบโดยเร็ว²⁹

หากผู้รับมอบอำนาจทราบข้อเท็จจริงและแจ้งว่าผู้ถูกกล่าวหาขอมรับสารภาพ พนักงานตรวจแรงงานจะมอบแบบ กสร.นค.2 ไปให้ผู้ถูกกล่าวหาลงนามก็ได้ (ผู้รับมอบอำนาจมีสิทธิให้ถ้อยคำแทนผู้ถูกกล่าวหาได้แต่ไม่มีสิทธิลงนามแทนในแบบ กสร.นค. 2 ระเบียบ ข้อ 8 วรรคสอง) ทั้งนี้ ให้นำจดหมายการนำเงินตามคำสั่งฯ หรือตามจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับมาวางพร้อมส่งหนังสือยินยอมให้เปรียบเทียบโดยไม่ชักช้า โดยผู้รับมอบอำนาจต้องให้ถ้อยคำเป็นหลักฐานยืนยันลายมือชื่อในหนังสือแบบกสร.นค.2 ว่า เป็นลายมือชื่อของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งได้ลงลายมือชื่อด้วยตนเองจริงโดยไม่มีผู้ใดบังคับ ชูเชิญ หลอกหลวงหรือกระทำโดยการใด

พนักงานตรวจแรงงานต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้รับมอบอำนาจทราบว่าเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบที่จะทำการเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้ (ระเบียบฯ ข้อ 8 วรรคท้าย)

5.3.4 ขั้นตอนที่ 4 การสรุปข้อเท็จจริงตามแบบ กสร.นค.3 เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้ขอมรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบ โดยพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการบันทึกถ้อยคำตามแบบ กสร.นค. 1 และแบบ กสร.นค. 2 แล้ว และปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้วางเงินตามคำสั่งฯ หรือตามจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิแล้ว เมื่อความรับผิดชอบทางแพ่งของนายจ้างได้ยุติลงแล้ว ให้พนักงานตรวจแรงงานจัดทำสรุปข้อเท็จจริงตามแบบ กสร.นค.3 ภายในเจ็ดวันนับแต่ได้รับคำยินยอมให้เปรียบเทียบ (ระเบียบฯ ข้อ 9) โดยให้กำหนดเลขคดีเปรียบเทียบของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเรียงตามลำดับจากต้นปีจนถึงสิ้นปีปฏิทิน การสรุปข้อเท็จจริงให้ใช้เอกสารตามแบบ กสร.นค.3 และสรุปข้อเท็จจริงดังนี้

- ต้องระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหาให้ชัดเจนว่ามีใครบ้างที่ถูกกล่าวหาให้เรียงตามลำดับ โดยระบุว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นใคร มีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือนุคคลธรรมดา

²⁹ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง มาตรา 24 วรรคสอง หากปรากฏว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งให้กระทำการแทนผู้ใด ไม่ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นเพียงพอหรือมีเหตุไม่ควรไว้วางใจในความสามารถของบุคคลดังกล่าว ให้เจ้าหน้าที่แจ้งผู้กระทำความผิดโดยไม่มีชักช้า

- ระบุมาตราที่ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิด
- ระบุข้อเท็จจริงโดยย่อว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นใคร มีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดา ใครมีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ภูมิฐานะของผู้ถูกกล่าวหา ประเภทกิจการ ระยะเวลาดำเนินกิจการ จำนวนลูกจ้าง
- พนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดอย่างไร พฤติการณ์ของการกระทำความผิด การดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน
- ระบุข้อกฎหมายที่ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดและอธิบายข้อเท็จจริงที่เป็นองค์ประกอบของความผิดว่า ผู้กระทำความผิดกระทำการอย่างไร เมื่อใด
- ระบุประวัติการกระทำความผิด (ถ้ามี)
- หากได้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนมาก่อนแล้วให้ระบุให้ชัดเจนว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับสารภาพต่อพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการ และพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการได้ส่งสำนวนคดีมาให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบทำการเปรียบเทียบ (ระเบียบฯ ข้อ 10 และข้อ 11)

ในส่วนกลางพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องสรุปข้อเท็จจริงดังกล่าว แต่ให้ทำบันทึกเสนอผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ผู้บริหารกองแรงงานหญิงและเด็ก ผู้อำนวยการกองตรวจความปลอดภัย และผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน แล้วแต่กรณี) เพื่อส่งให้กรมภายในเจ็ดวันนับแต่ได้รับคำยินยอมให้เปรียบเทียบ โดยส่งผ่านกองนิติการเพื่อให้นิติกรพิจารณาสำนวนและมีหน้าที่ในการจัดทำสรุปข้อเท็จจริงเสนออธิบดี หรือรองอธิบดีซึ่งอธิบดีมอบหมายให้พิจารณาเปรียบเทียบ (ระเบียบ ข้อ 9 วรรคสอง) โดยให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ หรือกองที่ส่งเรื่องดำเนินคดี จัดทำสำเนาส่งแจ้งให้กองที่เกี่ยวข้องทราบ หรือแจ้งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทราบการดำเนินคดีเพื่อเก็บสถิติ และป้องกันการดำเนินคดีซ้ำซ้อนในเรื่องเดียวกันในระหว่างหน่วยงานของกรมฯ

5.3.5 ขั้นตอนที่ 5 การเสนอความเห็นในการพิจารณาเปรียบเทียบ การกำหนดจำนวนค่าปรับตามบัญชีอัตราค่าปรับ หากเหตุเกิดในกรุงเทพมหานคร ให้อยู่ในความรับผิดชอบของกองนิติการ (ระเบียบฯ ข้อ 9 วรรคสอง) และหากเหตุ

เกิดในจังหวัดให้อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด (ระเบียบฯ ข้อ 9 วรรคสาม) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นจำนวนค่าปรับตาม บัญชีอัตราค่าปรับ หากเห็นว่ากำหนดค่าปรับมากกว่าหรือน้อยกว่าที่กำหนดใน บัญชีให้ระบุเหตุของการให้เพิ่มจำนวนค่าปรับหรือให้ลดจำนวนค่าปรับลง เพื่อให้ผู้มี อำนาจเปรียบเทียบจะได้ใช้ดุลพินิจพิจารณาให้ความเห็นในการกำหนดค่าปรับต่อไป (ตามหนังสือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่รล 0605/ว 241 ลงวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ.2541) และหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รล 0605/ ว.07879 ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ.2541 ทั้งนี้การเพิ่มหรือลดจำนวนเงินค่าปรับจะ ต้องดำเนินการให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน กล่าวคือ ในคดีความผิดเดียวกัน ประเภทกิจการเหมือนกัน จำนวนลูกจ้างเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ลักษณะการกระทำ ความผิดเหมือนกัน พฤติการณ์แห่งการกระทำคล้ายคลึงกัน ควรกำหนดจำนวนค่าปรับ ให้เท่ากันหรือใกล้เคียงกันอันจะถือได้ว่าไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ หรือกลั่นแกล้ง ผู้กระทำความผิด โดยสามารถเทียบเคียงเหตุบรรเทาโทษ³⁰ หรือเหตุเพิ่มโทษ³¹ ตาม ประมวลกฎหมายอาญาก็ได้

³⁰ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78 เมื่อปรากฏว่ามีเหตุบรรเทาโทษ ไม่ว่าจะมีการเพิ่มหรือการลดโทษ ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่นแล้วหรือไม่ ถ้าศาลเห็นว่าสมควรจะลดโทษไม่เกิน กึ่งหนึ่งของโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นก็ได้

เหตุบรรเทาโทษนั้น ได้แก่ ผู้กระทำความผิดเป็นผู้เฒ่าเฒ่าอายุมาก ตกอยู่ในความทุกข์อย่าง สาหัส มีคุณงามความดีมาก่อน รู้สึกความผิดและพยายามบรรเทาผลร้ายแห่งความผิดนั้น สุแก่โทษต่อเจ้า พนักงาน หรือให้ความรู้แก่ศาลอันเป็นประโยชน์แห่งการพิจารณา หรือเหตุอื่นที่ศาลเห็นว่ามิได้ลักษณะทำนอง เดียวกัน

³¹ ประมวลกฎหมายอาญา

1. มาตรา 92 ผู้ใดต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก ถ้าและได้กระทำความผิดใดๆ อีก ใน ระหว่างที่ยังต้องรับโทษอยู่ก็ดี ภายในเวลาห้าปีนับแต่วันพ้นโทษก็ดี หากศาลจะพิพากษาลงโทษครั้งหลังถึง จำคุก ก็ให้เพิ่มโทษที่จะลงแก่ผู้นั้นหนึ่งในสามของโทษที่ศาลกำหนดสำหรับความผิดครั้งหลัง

2. มาตรา 93 ผู้ใดต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก ถ้าและได้กระทำความผิดอย่างหนึ่ง อย่างใดที่จำแนกไว้ในอนุมาตราต่อไปนี้ซ้ำในอนุมาตราเดียวกันอีกในระหว่างที่ยังต้องรับโทษอยู่ก็ดี ภายใน เวลาสามปีนับแต่วันพ้นโทษก็ดี ถ้าความผิดครั้งแรกเป็นความผิดที่ศาลซึ่งศาลพิพากษาลงโทษจำคุกไม่น้อย กว่าหกเดือน หากศาลจะพิพากษาลงโทษครั้งหลังถึงจำคุก ก็ให้เพิ่มโทษที่จะลงแก่ผู้นั้นกึ่งหนึ่งของโทษที่ศาล กำหนดสำหรับความผิดครั้งหลัง ...

5.3.6 **ขั้นตอนที่ 6 การแจ้งความเห็นของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ**
 การนำเสนอสำนวนคดีและความเห็นให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบพิจารณาและลงนาม
 ในแบบ กสร.นค.3 ตอนท้าย ให้ทำบันทึกข้อความโดยย่อเสนอให้พิจารณาและลงนาม
 การเปรียบเทียบผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ (ตามระเบียบฯ ข้อ 11) ให้ดำเนินการ
 พิจารณาโดยคำนึงถึงพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิด ความหนักเบาแห่งข้อหา
 ฐานะของผู้กระทำความผิด จำนวนลูกจ้าง เหตุบรรเทาโทษ หรือเหตุเพิ่มโทษ ทั้งนี้
 เมื่อผู้มีอำนาจเปรียบเทียบพิจารณาเห็นชอบจำนวนค่าปรับและลงนามแล้ว ให้
 พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหามาชำระค่าปรับภายในกำหนด
 สามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือ สำหรับกรุงเทพมหานครเป็นหน้าที่ของกองนิติการ
 ดำเนินการ (ระเบียบข้อ 12 วรรคสอง) ในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานสวัสดิการและ
 คุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ (ระเบียบฯ ข้อ 12 วรรคสาม) เมื่อผู้มีอำนาจ
 เปรียบเทียบปรับกำหนดจำนวนเงินค่าปรับไปแล้วไม่สามารถที่จะลดหรือเพิ่มจำนวน
 ค่าปรับใหม่ได้ เพราะการที่นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่ชำระค่าปรับภายในเวลา 30 วัน นับแต่
 วันได้รับแจ้งก็จะมีผลทำให้คดีอาญาไม่เลิกกันตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงาน
 ก็จะต้องดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนต่อไป

5.3.7 **ขั้นตอนที่ 7 การรับชำระค่าปรับ** ในส่วนกลางให้ชำระที่กองทุน
 สงเคราะห์ลูกจ้าง ตามระเบียบของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และให้
 แจ้งผู้ถูกกล่าวหานำหลักฐานการชำระค่าปรับไปพบนิติกรเพื่อปิดคดี ส่วนภูมิภาคให้
 ชำระที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด การรับชำระค่าปรับให้ออก
 หลักฐาน ใบเสร็จรับเงินของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแยกเล่มเป็นเงิน
 ค่าปรับซึ่งจะเป็นเงินนอกงบประมาณและเก็บรักษาในบัญชีเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
 ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการ
 ส่งเงินค่าปรับ การเก็บรักษา และการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง (ระเบียบฯ ข้อ 13)
 นิติกร หรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องลงนามในแบบ กสร. นค.3 บันทึกการรับเงิน
 ค่าปรับไว้เป็นหลักฐาน โดยให้ถ่ายสำเนาใบเสร็จรับเงินแนบไว้ในสำนวนด้วย

5.3.8 **ขั้นตอนที่ 8 การรายงานผลการดำเนินคดีเปรียบเทียบ** ให้
 พนักงานตรวจแรงงานรายงานผลการดำเนินคดีอาญา การชำระค่าปรับ และการส่ง
 เงินค่าปรับเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ทราบ โดยให้ส่งรายงานผ่านกองนิติการทราบทันที พร้อมกับส่งสำเนาแบบ กสร.นก. 1 กสร.นก. 2 และ กสร.นก. 3 พร้อมหลักฐานการส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ส่วนจำนวนคดีให้เก็บรักษาไว้ที่สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานตามระเบียบ
 สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ³² สำหรับในกรุงเทพมหานคร กองนิติการ จะแจ้งผลคดีพร้อมคืนสำนวนคดีให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขต พื้นที่ทราบ พร้อมกับให้เก็บรักษาสำนวนคดีต่อไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ (ระเบียบฯ ข้อ 17) ซึ่งในการนี้ยังไม่มีกำหนดระยะเวลา การเก็บรักษาไว้เป็นพิเศษจึงต้องเก็บสำนวนคดีทั้งหมดไว้ไม่น้อยกว่า 10 ปีนับแต่ ระยะเวลาที่คดีเสร็จสิ้น

6. บทสรุป

การดำเนินคดีอาญากับนายจ้างผู้กระทำความผิดเนื่องมาจากนโยบาย การตรวจแรงงาน ตามแนวปฏิบัติ และข้อสั่งการตรวจแรงงาน และการดำเนินคดี อาญาเนื่องมาจากลูกจ้างได้ยื่นคำร้องทุกข์ให้พนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวน ข้อเท็จจริงและมีคำวินิจฉัยว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง- แรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่ ในการดำเนินคดีอาญาโดยเปรียบเทียบนั้น มีขั้นตอน การดำเนินการเช่นเดียวกัน ยกเว้นตามขั้นตอนที่สาม ตามข้อ 5.3.3 การเรียกลูกจ้าง มารับเงินหรือการส่งเงินให้ลูกจ้างการดำเนินคดีจากการตรวจแรงงานจะไม่มีขั้นตอนนี้ ซึ่งการดำเนินคดีเปรียบเทียบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะมี ข้อแตกต่างจากการเปรียบเทียบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา อยู่บ้าง เช่น ระยะเวลาการให้ชำระค่าปรับ การกำหนดค่าทดแทนความเสียหาย

สำหรับในเรื่องการมอบอำนาจเปรียบเทียบปรับนั้นในอนาคตเมื่อได้มีการ พิจารณาอย่างเหมาะสม และพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินคดีมามากพอสมควร

³² ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.2526 ข้อ 57 อนุญาตเก็บหนังสือ โดยปกติให้เก็บ ไว้ไม่น้อยกว่า 10 ปี เว้นแต่หนังสือดังต่อไปนี้

57.2 หนังสือที่เป็นหลักฐานทางอาชญาคดี จำนวนของศาลหรือของพนักงานสอบสวนหรือหนังสืออื่น ใดที่มีกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนกำหนดไว้เป็นพิเศษแล้ว การเก็บให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบ แบบแผนว่าด้วยการนั้น

จนมีความพร้อมและความชำนาญและเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีอาญาแล้วต่อไป การมอบอำนาจการเปรียบเทียบคงจะได้มีขึ้น โดยเฉพาะในคดีที่มีอัตราโทษปรับ สถานเดียว เพราะจะเป็นการกระจายอำนาจออกไป แต่ทั้งนี้กรมฯ ก็จะต้องมีแผน ในการกำกับดูแลและติดตามการใช้อำนาจเปรียบเทียบอย่างเหมาะสมด้วย

บทที่ 4

การดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวน

1. ความนำ

การดำเนินคดีอาญามีความแตกต่างจากการดำเนินคดีแพ่ง กล่าวคือ ในคดีอาญาจะเริ่มเป็นคดีตั้งแต่ก่อนถึงชั้นศาลก็ได้ ซึ่งได้แก่กรณีที่ผู้เสียหายมีคำร้องทุกข์² หรือการที่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้เสียหายจะเริ่มคดีอาญาก็ได้โดยการมีคำกล่าวโทษ³ การดำเนินคดีอาญานั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลแต่ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวของบุคคลนั้นๆ⁴ว่ามีอำนาจที่จะเริ่มคดีได้หรือไม่ ถ้าบุคคลนั้นเป็นผู้เสียหายก็อาจเริ่มคดีโดยการร้องทุกข์หรืออาจเริ่มคดีโดยการฟ้องคดีต่อศาลเองก็ได้ เป็นสิทธิของผู้เสียหายที่จะเลือกดำเนินการ ส่วนบุคคลอื่นๆ ที่สามารถเริ่มคดีอาญาโดยการมีคำกล่าวโทษนั้นจะไม่มีสิทธิเริ่มคดีโดยการร้องทุกข์ เพราะไม่ใช่ผู้เสียหาย และก็ไม่อาจจะเริ่มคดีโดยการฟ้องคดีต่อศาล เพราะบุคคลที่มีอำนาจ

¹ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(4) "ผู้เสียหาย" หมายความว่าบุคคลผู้ได้รับความเสียหายเนื่องจากการกระทำความผิดฐานใดฐานหนึ่ง รวมทั้งบุคคลอื่นที่มีอำนาจจัดการแทนได้ ดังบัญญัติไว้ในมาตรา 4, 5 และ 6

² ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(7) "คำร้องทุกข์" หมายความว่าผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ว่ามีผู้กระทำความผิดขึ้น จะรู้ตัวผู้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งกระทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหาย และการกล่าวหาเช่นนั้นได้กล่าวโดยมีเจตนาให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ

³ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(8) "คำกล่าวโทษ" หมายความว่ากรณีที่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ ว่ามีบุคคลผู้ใดหรือไม่มีก็ได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งขึ้น

⁴ 1. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1982/2494 ผู้เยาว์อายุ 18 ปี ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องให้ผู้แทนโดยชอบธรรมลงลายมือชื่อในการร้องทุกข์ด้วยก็ใช้ได้

2. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 214/2494 (ประชุมใหญ่) ผู้เยาว์อายุ 17-18 ปี ย่อมมีอำนาจร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนในความผิดต่อส่วนตัวได้ บิดรผู้เยาว์จะถอนคำร้องทุกข์โดยขัดต่อความประสงค์ของผู้เยาว์ไม่ได้

ในการฟ้องคดีอาญาได้นั้น ได้แก่ พนักงานอัยการ⁵ หรือผู้เสียหาย ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 28 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในกรณีที่ผู้เสียหายไม่ได้ฟ้องคดีอาญาเอง การดำเนินคดีก็จะต้องเริ่มต้นที่การร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน และเมื่อพนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนแล้วจะมีความเห็นเสนอพนักงานอัยการว่าควรสั่งฟ้องผู้ต้องหาหรือไม่ พนักงานอัยการเห็นสมควรสั่งฟ้องและได้มีคำสั่งให้ฟ้อง เป็นหน้าที่ของพนักงานอัยการที่จะไต่ยื่นฟ้องคดีอาญาต่อศาล ซึ่งเมื่อพนักงานอัยการไต่ยื่นคำฟ้องต่อศาลแล้ว บุคคลที่เป็นผู้เสียหายจะยื่นคำร้องขอเข้าร่วมเป็นโจทก์กับพนักงานอัยการก็ได้⁶

การดำเนินคดีอาญาชั้นพนักงานสอบสวนเมื่อมีการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษนั้นจะเป็นการกล่าวหาว่ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้นจะรู้ตัวผู้กระทำหรือไม่ก็ตาม แต่หากรู้ตัวผู้กระทำความผิดบุคคลนั้นจะถูกเรียกว่า "ผู้ต้องหา"⁷ และต่อมาเมื่อบุคคลนั้นถูกฟ้องคดีต่อศาลแล้วจะถูกเรียกว่า "จำเลย"⁸ ในการดำเนินคดีอาญาของพนักงานตรวจแรงงานกับผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะเรียก ผู้กระทำความผิดว่า "ผู้ถูกกล่าวหา"

2. ผู้มีอำนาจร้องทุกข์หรือกล่าวโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ได้กล่าวมาแล้วว่าการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อาจะเริ่มต้นด้วยลูกจ้างมาร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือลูกจ้างจะไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยตรงก็ได้ หรืออาจจะเริ่มต้นด้วยพนักงานตรวจแรงงานไปตรวจแรงงานและพบการกระทำความผิดก็ได้ หรือ

⁵ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(5) "พนักงานอัยการ" หมายความว่าถึงเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ฟ้องผู้ต้องหาต่อศาล ทั้งนี้จะเป็นข้าราชการในกรมอัยการ หรือเจ้าพนักงานอื่นผู้มีอำนาจเช่นนั้นก็ได้

⁶ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 30 คดีอาญาใดซึ่งพนักงานอัยการยื่นฟ้องต่อศาลแล้วผู้เสียหายจะยื่นคำร้องขอเข้าร่วมเป็นโจทก์ในระหว่างพิจารณาชั้นต้นพิพากษาคดีนั้นก็ได้

⁷ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (2) "ผู้ต้องหา" หมายความว่าถึงบุคคลผู้ถูกหาว่าได้กระทำความผิด แต่ยังไม่ได้ถูกฟ้องต่อศาล

⁸ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(3) "จำเลย" หมายความว่าถึงบุคคลซึ่งถูกฟ้องยังศาลแล้วโดยข้อหาว่าได้กระทำความผิด

ลูกจ้างอาจฟ้องคดีต่อศาลเองก็ได้ (ศาลอาญา ศาลจังหวัด ศาลแขวง แล้วแต่กรณี) ดังนั้นผู้มีอำนาจดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงหมายถึงบุคคลดังต่อไปนี้

2.1 กรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะที่เป็นผู้กำกับดูแลและบังคับใช้กฎหมาย ในการนี้กรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีคำสั่งที่ 1327/2541 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2541 มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ร้องทุกข์กล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนี้

2.1.1 ร้องอธิบดีกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

2.1.2 ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานคุ้มครองแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ตรวจราชการกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

2.1.3 ผู้อำนวยการกองนิติการ ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการกองตรวจความปลอดภัย ผู้อำนวยการกองแรงงานหญิงและเด็ก ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ ผู้อำนวยการกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ผู้อำนวยการสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน ผู้อำนวยการกองฝึกอบรมแรงงาน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เลขาธิการกรม และนิติกรซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองนิติการ ให้มีอำนาจทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

2.1.4 ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองคุ้มครองแรงงาน กองตรวจความปลอดภัย กองแรงงานหญิงและเด็ก กองแรงงานสัมพันธ์ กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กองฝึกอบรมแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน กองการเจ้าหน้าที่ และสำนักงานเลขาธิการกรม ให้มีอำนาจเฉพาะความผิดที่เกิดขึ้น หรือผู้กระทำความผิดมีที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2.1.5 ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ให้มีอำนาจเฉพาะความผิดที่เกิดขึ้น หรือผู้กระทำความผิดมีที่อยู่ในเขตพื้นที่ของตน

2.1.6 ผู้ว่าราชการจังหวัด เฉพาะความผิดที่เกิดขึ้น หรือผู้กระทำความผิดมีที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

2.1.7 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ให้มีอำนาจเฉพาะความผิดที่เกิดขึ้น หรือผู้กระทำความผิดมีที่อยู่ในเขตพื้นที่ของตน

คำสั่งมอบหมายอำนาจให้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษให้ดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังกล่าวนี้นี้ไม่ได้มอบอำนาจให้กับพนักงานตรวจแรงงานที่สังกัดส่วนราชการอื่นๆ ด้วย

2.2 ลูกจ้างผู้ได้รับความเสียหาย การร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน นั้นเดิมตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสถานประกอบการและการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 พ.ศ.2535 ข้อ 21 กำหนดไว้ว่ากรณีที่มีผู้อื่นซึ่งก็หมายถึงลูกจ้างได้ไปร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ให้พนักงานสอบสวนแจ้งให้บุคคลนั้นไปพบพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งหมายถึงพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการขึ้นเปรียบเทียบก่อน แต่ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้กำหนดวิธีการดังกล่าวไว้ โดยเห็นว่าเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะเลือกใช้สิทธิในการดำเนินการหากเห็นว่านายจ้างเป็นผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ลูกจ้างอาจดำเนินการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนได้ทันที ซึ่งจะเป็นการสะดวกต่อพนักงานสอบสวนในการดำเนินการสอบสวนลูกจ้างไว้เป็นพยานในคดีทันทีที่มีการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ และเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเสนอความเห็นสำนวนคดีให้พนักงานอัยการพิจารณามีคำสั่งฟ้องคดีต่อไป ทั้งนี้หากลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิในการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ

ต่อพนักงานสอบสวน แต่ลูกจ้างได้นำคดีอาญาไปฟ้องในศาลอาญากล่าวหาว่า นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งศาลอาญาก็ได้รับไว้พิจารณาและมีคำพิพากษามาแล้วถึงขั้นมีคำพิพากษาศาลฎีกา⁹ โดยในคดีดังกล่าว ลูกจ้างเป็นโจทก์ฟ้องคดีอาญาขอให้ศาลได้พิจารณาลงโทษนายจ้างในฐานความผิดเป็นนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แม้ผลของคดีดังกล่าวศาลจะพิพากษายกฟ้องว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจึงถือไม่ได้ว่านายจ้างได้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 พิพากษายกฟ้องลูกจ้างซึ่งในคดีดังกล่าวศาลมิได้วินิจฉัยถึงเรื่องอำนาจฟ้องของลูกจ้างว่า ลูกจ้างเป็นผู้เสียหายหรือไม่ แต่ปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องนั้นเป็นปัญหาข้อกฎหมายที่ศาล มีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองก็ได้ นอกจากนี้ในคดีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 ศาลฎีกาเคยมีคำพิพากษาว่าลูกจ้างเป็นผู้เสียหายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(4) มีสิทธิฟ้องนายจ้างให้รับผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 158 ได้ เมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดแล้ว¹⁰ ดังนั้นจึงน่าจะถือได้ว่าลูกจ้างเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดของนายจ้างได้ โดยเฉพาะความผิดที่มีผลกระทบเกิดกับลูกจ้างโดยตรง อย่างไรก็ตามหากไม่มีผู้ใดร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนในคดีเกี่ยวกับความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นคดีเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนเป็นความผิดอาญาต่อแผ่นดิน (ต่อรัฐ) เมื่อพนักงานสอบสวนพบการกระทำความผิดพนักงานสอบสวนก็มีอำนาจทำการสอบสวนได้โดยไม่ต้องมีผู้ใดร้องทุกข์ และเมื่อมีการสอบสวนโดยชอบแล้วพนักงานอัยการก็มีอำนาจฟ้องคดีได้

3. สถานที่ที่จะไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษและการรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ

การจะไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อผู้ใดนั้นต้องพิจารณาว่า ผู้นั้นมีอำนาจรับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ และมีอำนาจทำการสืบสวนและสอบสวนหรือไม่

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2663/2519

¹⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3491/2525

โดยอำนาจในการสืบสวนคดีอาญาจะเป็นของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามมาตรา 17 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ส่วนอำนาจทำการสอบสวนนั้นเป็นไปตามมาตรา 18 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

3.1 ในเขตจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร¹¹ ผู้มีอำนาจทำการสอบสวนคือ พนักงานฝ่ายปกครอง ตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ปลัดอำเภอ ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่า มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญา

- ได้เกิด หรืออ้างว่าเกิด หรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน
- ผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ ภายในเขตอำนาจของตน
- ผู้ต้องหาถูกจับภายในเขตอำนาจของตน

3.2 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้มีอำนาจทำการสอบสวน¹² คือ ข้าราชการตำรวจชั้นนายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป หรือเทียบเท่า มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญา

- ได้เกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดในเขตอำนาจของตน
- ผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ภายในเขตอำนาจของตน
- ผู้ต้องหาถูกจับภายในเขตอำนาจของตน

ข้อสังเกตในเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานฝ่ายปกครองไม่มีอำนาจ

สอบสวนเหมือนพนักงานฝ่ายปกครองในต่างจังหวัด

อำนาจการสอบสวนตามข้อ 3.1 และข้อ 3.2 ดังกล่าวเป็นหลักการพิจารณาว่า เมื่อมีบุคคลใดกระทำความผิดอาญาได้กระทำในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนผู้ใด หรือมีการกล่าวอ้างว่าการกระทำความผิดเกิดภายในเขตอำนาจของ

¹¹ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคแรก ในจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ปลัดอำเภอ และข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ นายร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิด ภายในเขตอำนาจของตน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ หรือถูกจับภายในเขตอำนาจของตนได้

¹² ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคสอง สำหรับในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี ให้ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ นายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ หรือถูกจับภายในเขตอำนาจของตนได้

พนักงานสอบสวนผู้ใด หรือหากมีข้อเท็จจริงที่เชื่อได้ว่าการกระทำความผิดอาญาได้เกิดขึ้นในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนผู้ใด โดยปกติจะเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนผู้นั้นเป็นผู้รับผิดชอบในการสอบสวนความผิดนั้นเพื่อการดำเนินคดี ส่วนกรณีที่ผู้ต้องหาไม่ได้อยู่ภายในเขตอำนาจ หรือเมื่อถูกจับกุมตัวภายในเขตอำนาจ ดังนี้จะเป็นข้อยกเว้นว่าเมื่อมีเหตุจำเป็น หรือเพื่อความสะดวกจึงให้พนักงานสอบสวนในท้องที่ที่ผู้ต้องหาไม่ได้อยู่ หรือถูกจับเป็นผู้มีอำนาจสอบสวน¹³ เหตุจำเป็นหรือความสะดวกนี้เป็นดุลพินิจของพนักงานสอบสวนในการพิจารณาว่าจะทำให้การสืบสวน สอบสวน และการรวบรวมพยานหลักฐาน สามารถทำการได้สะดวกหรือไม่ และในกรณีที่มีพนักงานสอบสวนหลายคนที่มีอำนาจสอบสวน ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนผู้เป็นหัวหน้าที่จะเป็นผู้รับผิดชอบในการทำการสอบสวน¹⁴

คำว่าผู้ต้องหาไม่อยู่นั้นมีความหมายว่า อาจเป็นญาติลำเนาหรือไม่ใช่ญาติลำเนาของผู้กระทำความผิดก็ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4479/2532)¹⁵

3.3 กรณีที่ความผิดเกิดขึ้นในหลายท้องที่¹⁶ เช่น ไม่แน่ว่าการกระทำผิด

¹³ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคสาม ภายใต้บังคับแห่งบทบัญญัติในมาตรา 19 มาตรา 20 และมาตรา 21 ความผิดอาญาได้เกิดในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนคนใด โดยปกติให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนผู้นั้นเป็นผู้รับผิดชอบในการสอบสวนความผิดนั้นๆ เพื่อดำเนินคดี เว้นแต่เมื่อมีเหตุจำเป็นหรือเพื่อความสะดวก จึงให้พนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่ผู้ต้องหาไม่ได้อยู่หรือถูกจับเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการสอบสวน

¹⁴ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคท้าย ในเขตท้องที่ใดมีพนักงานสอบสวนหลายคน การดำเนินการสอบสวนให้อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้เป็นหัวหน้าในท้องที่นั้น...

¹⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4479/2532 คำจำจำเลยที่อยู่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 22(1) และมาตรา 18 หมายถึงถิ่นที่อยู่แท้จริงของจำเลยขณะที่จำเลยตกเป็นผู้ต้องหาตามที่พนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนไว้ ซึ่งอาจเป็นญาติลำเนาหรือไม่ใช่ญาติลำเนาของจำเลยก็ได้

¹⁶ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 19 ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เป็นการไม่แน่ว่าการกระทำความผิดอาญาได้กระทำในท้องที่ใดในระหว่างหลายท้องที่
- (2) เมื่อความผิดส่วนหนึ่งได้กระทำในท้องที่หนึ่ง แต่อีกส่วนหนึ่งในอีกท้องที่หนึ่ง
- (3) เมื่อความผิดนั้นเป็นความผิดต่อเนื่องและกระทำต่อเนื่องกันในท้องที่ต่างๆ เกินกว่าท้องที่หนึ่งขึ้นไป
- (4) เมื่อเป็นความผิดซึ่งมีหลายกรรม กระทำลงในท้องที่ต่างๆ กัน
- (5) เมื่อมีความผิดเกิดขึ้นขณะผู้ต้องหากำลังเดินทาง
- (6) เมื่อความผิดเกิดขึ้นขณะผู้เสียหายกำลังเดินทาง

อาญาเกิดในท้องที่ใดระหว่างหลายท้องที่ ความผิดส่วนหนึ่งกระทำในท้องที่หนึ่งและ ความผิดอีกส่วนหนึ่งกระทำในอีกท้องที่หนึ่ง ความผิดต่อเนื่องกระทำในหลายท้องที่ ความผิดหลายกรรมกระทำในท้องที่ต่างกัน อำนาจการสอบสวนของพนักงานสอบสวน ในทุกท้องที่ที่เกี่ยวข้องจะมีอำนาจทำการสอบสวนได้ แต่พนักงานสอบสวนผู้ที่จะมีหน้าที่รับผิดชอบในการสอบสวนเพื่อดำเนินคดี เพื่อรวบรวมพยานหลักฐาน และการสรุปสำนวนคดีทำความเห็นควรรส่งฟ้องหรือเห็นควรรส่งไม่ฟ้องเสนอให้ พนักงานอัยการพิจารณานั้น แยกเป็น 2 กรณีด้วยกัน คือ

3.3.1 กรณีจับตัวผู้ต้องหาได้ ผู้ต้องหาถูกจับในท้องที่ของพนักงานสอบสวนคนใด พนักงานสอบสวนท้องที่นั้นเป็นผู้รับผิดชอบ เช่น การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในหลายท้องที่และไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเดือนละหนึ่งครั้ง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง พนักงานสอบสวนในท้องที่ที่มีการทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างมีอำนาจทำการสอบสวนได้ เมื่อนายจ้างถูกจับกุมในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งที่ลูกจ้างทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างนั้น พนักงานสอบสวนในท้องที่ที่นายจ้างถูกจับกุมตัวนั้นจะเป็นพนักงานสอบสวนผู้ที่มีอำนาจทำการสอบสวนเพื่อดำเนินคดี ในกรณีนี้ถือว่าผู้ต้องหากระทำความผิดหลายกรรมกระทำในหลายท้องที่ ดังนั้นเมื่อมีการจับกุมตัวนายจ้าง ผู้กระทำความผิดได้แล้ว พนักงานสอบสวนท้องที่ที่นายจ้างถูกจับกุมเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบเพื่อการดำเนินคดี

3.3.2 กรณีจับตัวผู้ต้องหาไม่ได้ พนักงานสอบสวนท้องที่ใดพบการกระทำความผิดก่อน พนักงานสอบสวนท้องที่ที่พบการกระทำความผิดก่อนนั้นจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบสำนวนคดีการสอบสวนนั้น เช่น การไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงานในการเข้าไปทำการตรวจแรงงานความผิดเกิดขึ้น ณ สถานประกอบกิจการที่ไปตรวจแรงงานซึ่งอยู่ในท้องที่หนึ่ง ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานมี

-
- (ต่อ) พนักงานสอบสวนในท้องที่หนึ่งท้องที่ใดที่เกี่ยวข้องมีอำนาจทำการสอบสวนได้
 ในกรณีข้างต้นพนักงานสอบสวนดังต่อไปนี้ เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบสวน
 (ก) ถ้าจับตัวผู้ต้องหาได้แล้ว คือ พนักงานสอบสวนซึ่งท้องที่ที่จับได้อยู่ในเขตอำนาจ
 (ข) ถ้าจับตัวผู้ต้องหาไม่ได้ คือ พนักงานสอบสวนซึ่งท้องที่ที่พบการกระทำความผิดก่อนอยู่ในเขตอำนาจ

หนังสือคำสั่งเรียกให้นายจ้างมาพบและส่งเอกสาร นายจ้างได้รับหนังสือคำสั่งเรียกให้มาพบให้ส่งเอกสารโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว แต่นายจ้างไม่มาพบและไม่ส่งเอกสาร ความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามหนังสือคำสั่งเรียกให้มาพบ ให้ส่งเอกสาร ได้เกิดขึ้น ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นท้องที่อีกท้องที่หนึ่ง ดังนั้นพนักงานสอบสวนท้องที่ใดท้องที่หนึ่งระหว่างสองท้องที่ดังกล่าวมีอำนาจสอบสวน แต่พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบการดำเนินคดี คือพนักงานสอบสวนที่ได้พบการกระทำความผิดก่อน คือท้องที่ที่นายจ้างไม่อำนวยความสะดวกในการตรวจแรงงาน หรือกรณีการค้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง และต่อมาพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นสถานที่เกิดเหตุกระทำความผิดฐานไม่จ่ายค่าจ้างเกิดขึ้น ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง(ถ้าไม่มีข้อตกลงเป็นอย่างอื่น) ส่วนความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเกิดในท้องที่ที่ตั้งสำนักงานของพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานสอบสวนทั้งสองสถานที่ดังกล่าวมีอำนาจทำการสอบสวนได้ แต่พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ คือ พนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่ได้รับคดีไว้ทำการสอบสวนก่อนแล้วจะเป็นผู้รับผิดชอบการสอบสวนเพื่อดำเนินคดี ซึ่งในทางปฏิบัติสมควรที่จะดำเนินคดีในท้องที่ที่มีการค้างจ่ายค่าจ้างอันเป็นฐานความผิดที่เป็นมูลเหตุที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งฯ เมื่อนายจ้างได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งฯ ถือได้ว่าเป็นการกระทำความผิดหลายกรรมและต่างวาระกัน การสอบสวนในท้องที่ที่มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นก่อนน่าจะเป็นการสะดวกต่อพนักงานสอบสวนที่จะทำการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานมากกว่าท้องที่ที่มีการกระทำความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งฯ

4. คดีที่จะดำเนินการขึ้นพนักงานสอบสวน

การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 159 ให้อำนาจอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย มีอำนาจทำการเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดในเขตกรุงเทพมหานคร และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย มีอำนาจทำการเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดสำหรับความผิดที่เกิดในจังหวัดนั้นๆก็ตาม แต่การเปรียบเทียบจะกระทำได้อต่อเมื่อผู้กระทำความผิดยินยอมให้ทำการเปรียบเทียบ และ

ผู้มีอำนาจทำการเปรียบเทียบเห็นสมควรให้ทำการเปรียบเทียบ เพื่อให้ผู้กระทำ ความผิดไม่ต้องได้รับโทษจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ดังนั้นการดำเนินคดีทาง พนักงานสอบสวนจึงได้แก่กรณีดังต่อไปนี้

4.1 เรื่องที่ไม่ต้องผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบ (ระเบียบกระทรวงแรงงานฯ ข้อ 7 ตอนที่ 2)

4.2 เรื่องที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ¹⁷

4.3 เรื่องที่ผู้ถูกกล่าวหายินยอมให้เปรียบเทียบแต่ไม่วางเงินตามจำนวนที่ ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เว้นแต่กรณีที่ นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงประนีประนอมยอมความหรือลูกจ้างได้สละสิทธิการรับ เงินเพราะเมื่อสิทธิการรับเงินในทางแพ่งได้ระงับไปแล้ว ก็สามารถดำเนินคดีตาม ขั้นตอนการเปรียบเทียบได้

4.4 เรื่องที่ผู้ถูกกล่าวหายินยอมให้เปรียบเทียบแล้วแต่ไม่ชำระค่าปรับตามที่ ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบกำหนด

4.5 เรื่องที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบเห็นสมควรไม่เปรียบเทียบตามที่ ผู้ถูกกล่าวหาขอให้เปรียบเทียบ¹⁸ ในการใช้ดุลพินิจกรณีนี้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบจะต้อง

¹⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3651/2541 การที่พนักงานสอบสวนจะส่งเรื่องให้คณะกรรมการเปรียบเทียบคดีนั้น ผู้ต้องหาต้องแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบด้วย แต่คดีนี้ไม่ปรากฏว่าจำเลยทั้งสามได้แสดงความยินยอมต่อพนักงานสอบสวนว่า จำเลยทั้งสามยินยอมให้เปรียบเทียบปรับกลับปรากฏว่าจำเลยทั้งสามเพิ่งจะ แสดงความประสงค์ต่อศาลอุทธรณ์ภาค 1 ว่าจำเลยทั้งสามยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบจำเลยทั้ง สาม จึงไม่เป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว พนักงานสอบสวนไม่จำเป็นต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการ เปรียบคดี การที่พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้พนักงานอัยการโจทก์โดยไม่ได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการเปรียบเทียบคดีมิได้เป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายบัญญัติ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

¹⁸ คำวินิจฉัยข้อหาหรือที่ 40/2539 สำนักงานอัยการสูงสุด เรื่อง การส่งสำนวนเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาใน ศาล

การเปรียบเทียบคดีตามพระราชบัญญัติประกันชีวิตและพระราชบัญญัติประกันวินาศภัยเป็น อำนาจของคณะกรรมการเปรียบเทียบ ซึ่งมีอำนาจที่จะใช้ดุลพินิจทำการเปรียบเทียบได้เห็นว่าผู้ต้องหาไม่ ควรได้รับโทษจำคุก โดยจะมีผลให้เป็นการเลิกคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 (3) หากคณะกรรมการดังกล่าวใช้ดุลพินิจไม่เปรียบเทียบ การดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดย่อมดำเนินการ ไปตามขั้นตอนและกระบวนการพิจารณาคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเช่นเดียวกับคดี ทั่วๆ ไป

ถือปฏิบัติในลักษณะให้เท่าเทียมกันไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ กล่าวคือ คดีในลักษณะ การกระทำอย่างเดียวกัน ผู้กระทำมีลักษณะเหมือนกัน มีผลร้ายแก่ผู้ถูกกระทำ เหมือนๆ กัน

5. ขั้นตอนการดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวน มีดังนี้

5.1 ขั้นตอนที่ 1 การสรุปสำนวนขอความเห็นชอบดำเนินคดีและ การทำหนังสือถึงสถานีตำรวจ ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมพยานหลักฐานที่ ได้จากการตรวจแรงงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติ หรือจากการสอบสวนข้อเท็จจริง กรณีลูกจ้างมายื่นคำร้องตามแบบ คร.7 และทำบันทึกเสนอขอความเห็นชอบต่อ ผู้บังคับบัญชาพร้อมจัดทำหนังสือถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจในท้องที่เกิดเหตุซึ่ง หมายถึง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง สำนักงานของนายจ้าง หรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง โดยหนังสือถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจนั้นให้ระบุว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด มี พฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดอย่างไร ระบุข้อกฎหมายที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามและข้อกฎหมายที่กำหนดบทลงโทษ โดยระบุข้อเท็จจริงให้ชัดเจนพอสมควร ให้เข้าใจได้ว่า เป็นความผิดกฎหมายในเรื่องใด เมื่อใด เหตุเกิดที่ใด ระบุว่ามอบให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษในนามของกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และให้ระบุให้ชัดเจนว่าเพื่อให้พนักงานสอบสวน ดำเนินคดีอาญาโดยมีเจตนาที่จะให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ การมีหนังสือถึง ผู้กำกับการสถานีตำรวจดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็นคำร้องทุกข์แล้ว¹⁹

5.2 ขั้นตอนที่ 2 พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนผู้รับมอบหมาย อำนาจร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ ให้พนักงานตรวจแรงงานผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจให้ ไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษไปพบพนักงานสอบสวน โดยนำหนังสือขอให้ดำเนินคดีนายจ้าง

¹⁹ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา มาตรา 123 ผู้เสียหายอาจร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนได้

คำร้องทุกข์ต้องปรากฏชื่อและที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ ลักษณะแห่งความผิด พฤติการณ์ต่างๆ ที่ความ ผิดนั้นได้กระทำความเสียหายที่ได้รับและชื่อหรือรูปพรรณของผู้กระทำความผิดเท่าที่จะบอกได้

คำร้องทุกข์นี้จะทำเป็นหนังสือหรือร้องด้วยปากก็ได้ ถ้าเป็นหนังสือต้องมี วัน เดือน ปี และลายมือ ชื่อผู้ร้องทุกข์ คำร้องทุกข์ด้วยปาก ให้พนักงานสอบสวนบันทึกไว้ ลงวันเดือนปีและลงลายมือชื่อผู้บันทึกกับผู้ ร้องทุกข์ในวันบันทึกนั้น

ตามที่ได้จัดทำในขั้นตอนที่ 1 ไปพบผู้กำกับการณ์ตำรวจพร้อมด้วยสำเนาเอกสารสำนวนคดีที่ได้รับรองถูกต้อง และแนบสำเนาคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 1327/2541 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2541 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญา ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พนักงานสอบสวนผู้รับมอบหมายเป็นเจ้าของคดีจะทำการสอบสวนโดยบันทึกถ้อยคำพนักงานตรวจแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเป็นผู้กล่าวโทษหรือเป็นผู้ร้องทุกข์ในบันทึกคำให้การของผู้ร้องทุกข์ ผู้กล่าวโทษ หรือพยานที่พนักงานสอบสวนจัดทำขึ้นนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งพนักงานสอบสวนว่าเป็นคดีระหว่าง “กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดย... (ระบุชื่อพนักงานตรวจแรงงาน) เป็นผู้รับมอบหมายอำนาจ” เป็นผู้กล่าวหา และระบุชื่อนายจ้าง (ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดา) เป็นผู้ต้องหา²⁰

พนักงานสอบสวนจะสอบถามพนักงานตรวจแรงงานว่า เกี่ยวข้องอย่างไรกับคดี มีอำนาจหน้าที่อย่างไร พนักงานตรวจแรงงานควรตอบว่า เป็นผู้กล่าวหา มีอำนาจหน้าที่ตรวจแรงงาน สอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิด

พนักงานตรวจแรงงานต้องแจ้งรายละเอียดของการกระทำความผิดว่า มีใครเป็นผู้กระทำความผิด พฤติการณ์ของคดีเป็นอย่างไรบ้าง ผิดต่อกฎหมายอย่างไร มีโทษทางอาญาอย่างไร พนักงานตรวจแรงงานได้พิจารณาดำเนินการไปอย่างไรบ้าง พนักงานตรวจแรงงานต้องสามารถบอกตำหนิรูปพรรณผู้กระทำความผิดได้ในกรณีเคยพบตัวผู้กระทำความผิด ต้องทราบวันเวลากระทำความผิด และสถานที่เกิดเหตุ

เมื่อพนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนถ้อยคำพนักงานตรวจแรงงานแล้วจะจัดการลงบันทึกประจำวันเกี่ยวกับคดี และออกเลขรับคดีอาญาของสถานีตำรวจนั้นๆ พนักงานตรวจแรงงานผู้รับผิดชอบจะต้องจดเลขคดีอาญา และหลักฐาน

²⁰ ประมวลกฎหมายพิจารณาความอาญา มาตรา 2(2) ผู้ต้องหาหมายความว่าผู้ถูกหาว่าได้กระทำความผิด แต่ยังมีได้ถูกฟ้องต่อศาล

การลงบันทึกประจำไว้ ชื่อพนักงานสอบสวนเจ้าของคดีไว้เพื่อความสะดวกในการประสานงานคดีและติดตามผลการสอบสวนและการส่งคดีต่อไป

กรณีพนักงานสอบสวนไม่ได้ทำการสอบสวนในทันทีที่พนักงานตรวจแรงงานไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษนั้น ควรให้พนักงานสอบสวนหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้รับคดีไว้ลงชื่อในสำเนาหนังสือที่นำส่งผู้กำกับสถานีตำรวจ และควรประสานงานติดตามผลเพื่อให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนโดยเร็ว²¹ และเพื่อให้การติดตามพยานไปพบพนักงานสอบสวนทำได้โดยง่าย พยานยังไม่ลืมข้อเท็จจริง ต้องระมัดระวังเรื่องอายุความในการดำเนินคดีด้วย (ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีอายุความหนึ่งปี และอายุความห้าปี ดูบทที่ 1)

5.3 ขั้นตอนที่ 3 การประสานงานในระหว่างการสอบสวน พนักงานตรวจแรงงานต้องติดตามประสานงานกับพนักงานสอบสวน และพนักงานอัยการเพื่อทราบผลการดำเนินการสอบสวนและการทำความเห็นทางคดีของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการ ในกรณีที่พนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนพยานบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เห็นว่าการสอบสวนเสร็จแล้วก็จะทำความเห็นสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องคดี ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 140 ถึงมาตรา 142 กล่าวคือ

กรณีคดีที่ไม่รู้ตัวผู้กระทำความผิดและอัตราโทษจำคุกไม่เกินสามปี ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 140(1) ให้พนักงานสอบสวนงดการสอบสวนและบันทึกเหตุที่งดไว้ แล้วส่งบันทึกพร้อมสำนวนไปยังพนักงานอัยการ ถ้าพนักงานอัยการสั่งให้งดการสอบสวนหรือให้ทำการสอบสวนเพิ่มเติม พนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติตามนั้นตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 140(1) วรรคสาม ในการสั่งให้งดการสอบสวนนั้น พนักงานอัยการจะสั่งให้งดการสอบสวนได้ต่อเมื่อเห็นว่า พนักงานสอบสวนได้สืบสวนหรือสอบสวนอย่างเต็มที่โดยละเอียดและรอบคอบแล้ว แต่ยังไม่รู้ตัวผู้กระทำความผิดได้ ซึ่งในกรณีนี้ไม่น่าจะเกิดขึ้น

²¹ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 130 ให้เริ่มทำการสอบสวนโดยไม่มีชักช้า จะทำการในที่ไหน เวลาใดแล้วแต่จะเห็นสมควร โดยผู้ต้องหาไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วย

กับการร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงาน เพราะการร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงาน จะระบุตัวผู้กระทำความผิดไว้แล้ว

กรณีรู้ตัวผู้กระทำความผิดแต่เรียกหรือจับตัวยังไม่ได้ พนักงานสอบสวน ได้ทำการสอบสวนแล้วหากข้อเท็จจริงเชื่อได้ว่า ผู้ต้องหาเป็นผู้กระทำความผิดและมี พยานหลักฐานที่แน่ชัดพนักงานสอบสวนก็จะทำความเห็นควรสั่งฟ้อง แต่หากข้อเท็จจริง ไม่แน่นอน ไม่ครบองค์ประกอบความผิด และไม่มีพยานหลักฐานที่ชัดเจน พนักงานสอบสวนจะทำความเห็นควรสั่งไม่ฟ้อง ถ้าพนักงานอัยการเห็นด้วยกับ ความเห็นว่าควรสั่งไม่ฟ้อง ก็จะสั่งไม่ฟ้องและแจ้งให้พนักงานสอบสวนยุติการสอบสวน ถ้าพนักงานอัยการเห็นควรสอบสวนต่อไปพนักงานสอบสวนก็ต้องสอบสวนต่อไป และถ้าพนักงานอัยการเห็นควรสั่งฟ้อง พนักงานสอบสวนจะต้องส่งผู้ต้องหามาเพื่อ ฟ้องคดีต่อไป ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 141

ถ้าเป็นความผิดที่พนักงานสอบสวนมีอำนาจเปรียบเทียบ เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามที่พนักงานสอบสวนได้ทำการเปรียบเทียบแล้ว หรือเมื่อ พนักงานสอบสวนได้รับชำระค่าปรับในอัตราอย่างสูง เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ที่จะต้องบันทึกการเปรียบเทียบ การรับเงินค่าปรับ แล้วส่งสำนวนคดีการเปรียบเทียบ การรับเงินไปให้พนักงานอัยการ ตามมาตรา 142 วรรคท้าย คดีที่อยู่ในอำนาจ พนักงานสอบสวนที่จะทำการเปรียบเทียบหรือรับชำระค่าปรับเป็นไปตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37(1) กล่าวคือ คดีที่มีโทษปรับสถานเดียว เมื่อผู้กระทำความผิดยินยอมเสียค่าปรับในอัตราอย่างสูงสำหรับความผิดนั้นแก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนศาลพิจารณา หรือกรณีตามมาตรา 37(2) กล่าวคือ คดีความผิด ลหุโทษหรือคดีที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษ หรือคดีอื่นที่มีโทษปรับ สถานเดียวอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท เมื่อผู้ต้องหาชำระค่าปรับตามที่พนักงาน สอบสวนได้เปรียบเทียบแล้ว หรือกรณีตามมาตรา 37(3) กล่าวคือ คดีความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษ หรือคดีที่มีโทษปรับสถานเดียว อย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ซึ่งเกิดในกรุงเทพมหานคร เมื่อผู้ต้องหาชำระค่าปรับ ตามที่นายตำรวจประจำห้องที่ตั้งแต่ตำแหน่งสารวัตรขึ้นไปหรือนายตำรวจชั้น สฎุญญาบัตร ผู้ทำการในตำแหน่งนั้นๆ ได้เปรียบเทียบแล้ว คดีดังกล่าวหากมีการ

เปรียบเทียบโดยพนักงานสอบสวน พนักงานตรวจแรงงานผู้รับผิดชอบจะต้อง
ประสานงานแจ้งให้พนักงานสอบสวนส่งเงินค่าปรับเป็นรายได้ของกองทุนสงเคราะห์
ลูกจ้างตามมาตรา 127(4) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ด้วย

ความผิดที่พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้องถ้าเป็นความผิดที่อาจเปรียบเทียบ
ได้ พนักงานอัยการมีอำนาจสั่งให้พนักงานสอบสวนพยายามเปรียบเทียบแทนการ
ส่งตัวผู้ต้องหาไปยังพนักงานอัยการ หรือเมื่อผู้ต้องหาถูกส่งตัวมายังพนักงานอัยการ
แล้ว พนักงานอัยการอาจสั่งให้ส่งผู้ต้องหาพร้อมด้วยสำนวนกลับไปยังพนักงาน
สอบสวนให้พยายามเปรียบเทียบคดีนั้น หรือถ้าเห็นสมควรจะสั่งให้พนักงาน
สอบสวนอื่นที่มีอำนาจจัดการเปรียบเทียบก็ได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความอาญา มาตรา 144 ซึ่งพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการจะส่งสำนวนคดี
ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อพิจารณานำเสนอผู้มีอำนาจเปรียบเทียบต่อไป

กรณีพนักงานสอบสวนมีความเห็นควรสั่งฟ้อง แต่ยังไม่เรียกหรือจับตัว
ผู้ต้องหาไม่ได้พนักงานสอบสวนจะพิจารณาดำเนินการออกหมายจับผู้ต้องหา ตาม
ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 66 หมายจับยังคงใช้ได้จนกว่าคดี
จะขาดอายุความ หรือเจ้าพนักงานนั้นได้ถอนหมายคืน พนักงานตรวจแรงงานต้อง
ขอสำเนาหมายจับจากพนักงานสอบสวนโดยให้รับรองสำเนาถูกต้องและจัดส่งให้
ลูกจ้างผู้ร้องทุกข์ทราบเพื่อใช้ในการชี้ตัวนำจับผู้ต้องหาต่อไป ทั้งนี้จะต้องส่งสำเนา
หมายจับให้กองนิติการด้วย พนักงานตรวจแรงงานต้องติดตามผลการดำเนินคดีที่มี
หมายจับว่ามีการจับกุมตัวผู้ต้องหาได้หรือไม่ หรือมีการเพิกถอนหมายจับแล้วหรือ
ไม่ ในกรณีที่หมายจับยังไม่ถูกเพิกถอนและคดียังไม่ขาดอายุความ เมื่อได้พบตัว
ผู้ต้องหาให้แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจทำการจับกุมตัว ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานไม่มี
อำนาจทำการจับกุมตัวนายจ้างโดยลำพังและห้ามมิให้พนักงานตรวจแรงงานชี้ตัวนำ
จับในกรณีที่หมายจับขาดอายุความ หรือมีการเพิกถอนหมายจับแล้ว หากมีการชี้ตัว
นำจับตามหมายจับที่ขาดอายุความแล้ว หรือหมายจับที่ได้ถูกเพิกถอนแล้ว ผู้ชี้ตัวนำ
จับอาจมีความผิดฐานทำให้เสียเสรีภาพได้²²

²² คำชี้ขาดความเห็นแย้งของสำนักงานอัยการสูงสุด (คำชี้ขาดความเห็นแย้งที่ 24/2535) การชี้ให้ตำรวจ
จับกุมบุคคลใดตามสำเนาหมายจับและเจ้าพนักงานได้จับตามที่แจ้งให้จับนั้น ปรากฏว่าหมายจับได้เพิก

ข้อสังเกตตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 237 บัญญัติว่า “ในคดีอาญา การจับและคุมขังบุคคลใดจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาล หรือผู้นั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้า หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นให้จับได้ โดยไม่มีหมายตามที่กฎหมายกำหนด...” อำนาจการออกหมายจับต่อไปจะเป็นอำนาจของศาล เมื่อพันกำหนดบทเฉพาะกาลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย การออกหมายจับโดยพนักงานสอบสวนก็ไม่สามารถกระทำได้อีกต่อไป พนักงานสอบสวนต้องร้องขอต่อศาลให้ออกหมายจับ ซึ่งจะทำให้การดำเนินคดีอาญาโดยการออกหมายจับนายจ้างผู้กระทำความผิดเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะหมายจับจะออกได้ต่อเมื่อมีหลักฐานตามสมควรว่า ผู้นั้นน่าจะได้กระทำความผิดอาญาร้ายแรง ตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือมีหลักฐานตามสมควรว่าผู้นั้นน่าจะได้กระทำความผิด และมีเหตุอันควรเชื่อว่าผู้นั้นจะหลบหนี หรือไปยุ่งเหยิงกับพยานหลักฐาน หรือก่อเหตุด้วยประการอื่น

ในกรณีที่มีการจับกุมตัวผู้ต้องหาได้ แม้จะเป็นการจับกุมโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ก็จะไม่ทำให้การสอบสวนที่ชอบด้วยกฎหมายเสียไป (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1547/2540)²³

ในการสั่งฟ้องผู้ต้องหา พนักงานอัยการจะต้องมีเหตุผลว่า สั่งฟ้องเพราะอะไรต้องเป็นเหตุผลตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวนคดี พนักงานอัยการไม่อาจนำข้อเท็จจริงนอกสำนวนคดีมาเป็นเหตุผลการสั่งฟ้องได้ เว้นแต่เหตุผลนั้นเป็นที่รู้จักกันอยู่โดยทั่วไปโดยไม่อาจโต้แย้ง หากข้อเท็จจริงยังไม่ปรากฏหรือยังไม่เพียงพอ พนักงานอัยการสามารถสั่งให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ การสั่งฟ้องผู้ต้องหาจะต้องมีพยานหลักฐานที่อ้างอิงได้

(ต่อ) ถอนแล้ว ผู้ชี้ให้จับมีความผิดฐานทำให้เสียเสรีภาพเป็นการกระทำความผิดทางอ้อมโดยใช้เจ้าพนักงานเป็นเครื่องมือ

²³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1547/2540 การตรวจค้น การจับกุมและการสอบสวนเป็นคนละขั้นตอนกัน หากการตรวจค้นและจับกุมมิชอบด้วยกฎหมายก็เป็นเรื่องที่จะว่ากล่าวกันอีกส่วนหนึ่งต่างหาก เมื่อคดีนี้มีการสอบสวนโดยพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบตามกฎหมายแล้ว แม้การตรวจค้นและการจับกุมมีปัญหาว่าอาจไม่ชอบด้วยกฎหมายก็หากกระทบกระเทือนถึงการฟ้องคดีอาญาไม่ ทั้งจำเลยมิได้ฎีกาว่าการสอบสวนไม่ชอบเพราะเหตุผลอื่นๆอีก จึงต้องถือว่าการสอบสวนในความผิดที่กล่าวหาตามฟ้องนั้นชอบแล้ว

ในกรณีที่มีการจับกุมตัวผู้กระทำความผิดได้ พนักงานตรวจแรงงานต้องประสานงานกับพนักงานสอบสวน และพนักงานอัยการเพื่อให้มีการฟ้องคดีต่อไป และหากได้รับการประสานงานจากพนักงานสอบสวน หรือพนักงานอัยการในการขอความร่วมมือ หรือการขอสอบสวนข้อเท็จจริง หรือการรวบรวมพยานหลักฐานให้ถือว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญของพนักงานตรวจแรงงานที่จะต้องดำเนินการ เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่รูปคดี

5.4 ขั้นตอนที่ 4 การส่งสำนวนกลับมาให้เปรียบเทียบ กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ยอมรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบ และคดีเกินอำนาจพนักงานสอบสวนที่จะเปรียบเทียบ พนักงานสอบสวนจะบันทึกคำให้การและส่งสำนวนคดีให้พนักงานตรวจแรงงานเพื่อพิจารณานำเสนอผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือกรณีที่พนักงานอัยการมีคำสั่งให้ดำเนินการเปรียบเทียบ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการบันทึกคำให้การและสรุปข้อเท็จจริงเสนอผู้มีอำนาจเปรียบเทียบตามขั้นตอนการเปรียบเทียบ และเมื่อผู้ถูกกล่าวหาชำระค่าปรับแล้ว พนักงานตรวจแรงงานต้องแจ้งให้พนักงานสอบสวน หรือพนักงานอัยการทราบว่าการเปรียบเทียบได้เสร็จสิ้นแล้ว โดยผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบได้กำหนดและภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่งเปรียบเทียบ ซึ่งทำให้สิทธิในการฟ้องคดีอาญาเป็นอันระงับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 39(3) โดยคดีอาญาเล็กน้อยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 37(4)

5.5 ขั้นตอนที่ 5 การประสานงานชั้นการฟ้องคดีในศาล ในกรณีผู้ต้องหาให้การปฏิเสธและพนักงานสอบสวนมีความเห็นควรสั่งฟ้อง พนักงานอัยการได้มีคำสั่งฟ้องและได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาล พนักงานตรวจแรงงานอาจจะต้องไปเบิกความเป็นพยานในศาล และประสานงานกับพนักงานอัยการ พนักงานสอบสวน ในการติดตามพยานในคดีมาเบิกความในศาล โดยเฉพาะเอกสารต้นฉบับที่เก็บรักษาไว้ในสำนวนคดีของพนักงานตรวจแรงงาน หากมีการนำต้นฉบับเอกสารไปใช้เป็นพยานหลักฐานในคดีแพ่งที่ฟ้องต่อศาลแรงงานแล้ว พนักงานตรวจแรงงานต้องติดตามต้นฉบับเอกสารที่มีอยู่ในสำนวนให้ครบถ้วนตามเดิมด้วย

อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาล ในการพิจารณาพิพากษาเกี่ยวกับความผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ถ้าเป็นความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเดิม(ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ คดีอาญาจึงอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแขวง²⁴ ถ้าผู้ต้องหาซึ่งกระทำความผิดได้ยอมรับสารภาพตลอดข้อหา ให้พนักงานสอบสวนนำผู้ต้องหาไปพบพนักงานอัยการเพื่อฟ้องศาลด้วยวาจาโดยมิต้องทำการสอบสวน²⁵ และศาลจะบันทึกคำฟ้องคำรับสารภาพในฉบับเดียวกันและจะพิพากษาด้วยวาจาก็ได้แต่ต้องทำบันทึกไว้ให้ได้ใจความ²⁶ การดำเนินคดีในศาลแขวงจึงมีความสะดวกและรวดเร็ว คดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแขวงพิจารณาพิพากษาคือ คดีที่ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ สำหรับความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีอัตราโทษ 9 ลำดับ โดยอัตราโทษต่ำสุดปรับไม่เกินห้าพันบาท และอัตราโทษสูงสุดจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ คดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงมีทั้งคดีที่อยู่ในอำนาจ

²⁴ พระธรรมนูญศาลยุติธรรม

มาตรา 17 ศาลแขวงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี และมีอำนาจทำการไต่สวนหรือมีคำสั่งใดๆ ซึ่งผู้พิพากษาคนเดียวมีอำนาจตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 24 และมาตรา 25 วรรคหนึ่ง

มาตรา 25 วรรคหนึ่ง ในศาลชั้นต้นผู้พิพากษาคนเดียวเป็นองค์คณะ มีอำนาจเกี่ยวกับคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลนั้น ดังต่อไปนี้

(ต่อ) (5) พิจารณาพิพากษาคดีอาญา ซึ่งกฎหมายกำหนดอัตราโทษอย่างสูงไว้ให้จำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่จะลงโทษจำคุกเกินหกเดือนหรือปรับเกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งโทษจำคุกหรือปรับอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างเกินอัตราที่กำหนดแล้วไม่ได้

²⁵ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง มาตรา 20 ในคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจศาลแขวงที่จะพิจารณาพิพากษาได้ ถ้าผู้ต้องหาให้การรับสารภาพตลอดข้อหาต่อพนักงานสอบสวนให้พนักงานสอบสวนนำผู้ต้องหามายังพนักงานอัยการเพื่อฟ้องศาลโดยมิต้องทำการสอบสวนและให้ฟ้องด้วยวาจา ให้ศาลถามผู้ต้องหาว่าจะให้การประการใด และถ้าผู้ต้องหายังให้การรับสารภาพ ให้ศาลบันทึกคำฟ้อง คำรับสารภาพและทำคำพิพากษาในบันทึกฉบับเดียวกัน แล้วให้โจทก์จำเลยลงชื่อในบันทึกนั้น ถ้าผู้ต้องหาให้การปฏิเสธ ให้ศาลสั่งให้พนักงานอัยการรับตัวผู้ต้องหาคืนเพื่อดำเนินการต่อไป

²⁶ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง มาตรา 21 ให้ศาลแขวงดำเนินการพิจารณาโดยเร็ว คำสั่งหรือคำพิพากษาจะกระทำด้วยวาจาก็ได้ แต่ให้บันทึกไว้พอได้ใจความ

ของศาลแขวงและคดีที่ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแขวงกล่าวคือ คดีที่มีอัตราโทษปรับเกินกว่าหกหมื่นบาทจะไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาและพิพากษาของศาลแขวง เพราะโทษปรับเกินกว่าที่กำหนดแม้ว่าโทษจำคุกจะไม่เกินกว่าที่กำหนดก็ตาม ในกรณีที่ทำความผิดกรรมเดียวผิดกฎหมายหลายบทตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 ศาลจะต้องลงโทษบทหนักที่สุด ดังนั้นถ้าการทำความผิดครั้งเดียวผิดกฎหมายหลายบท และบทหนักที่สุดเกินอำนาจของศาลแขวงที่จะพิจารณาพิพากษาคดีดังกล่าวจึงไม่อยู่ในอำนาจของศาลแขวงเช่นกัน แต่คดีจะอยู่ในอำนาจของศาลอาญาหรือศาลจังหวัด สำหรับกรณีทำความผิดต่างกรรมต่างวาระ กล่าวคือ ความผิดหลายกระทงถ้าได้ฟ้องคดีพร้อมกันในหลายกระทงนั้นมีความผิดที่มีโทษเกินอำนาจศาลแขวงที่จะพิจารณาพิพากษา คดีก็จะไม่อยู่ในอำนาจของศาลแขวงเช่นกัน แต่หากฟ้องคดีเฉพาะคดีที่มีความผิดอยู่ในอำนาจของศาลแขวงแล้ว คดีก็ไม่ต้องห้ามที่จะฟ้องคดีต่อศาลแขวงได้

คดีที่ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแขวงพนักงานสอบสวนจะต้องทำการสอบสวนเต็มรูปแบบ และพนักงานอัยการจะต้องยื่นฟ้องต่อศาลโดยทำเป็นหนังสือไม่สามารถฟ้องด้วยวาจาได้ ศาลเองก็ต้องพิจารณาสืบพยานจนแน่ใจว่า มีการทำความผิดและจำเลยเป็นผู้กระทำความผิดนั้นศาลจึงจะพิพากษาลงโทษได้ แต่ในกรณีที่จำเลยให้การรับสารภาพตามฟ้อง ศาลจะพิจารณาไม่สืบพยานหลักฐานต่อไปก็ได้ เว้นแต่คดีที่มีข้อหาในความผิดที่รับสารภาพนั้น กฎหมายกำหนดอัตราโทษให้จำคุกตั้งแต่ห้าปีขึ้นไปหรือโทษที่หนักกว่านั้น ศาลต้องหึงพยานหลักฐานจากโจทก์จนกว่าจะพอใจว่าจำเลยได้กระทำความผิดจริงตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 176 สำหรับคดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ถ้าจำเลยให้การรับสารภาพตามฟ้องศาลจะพิพากษาโดยไม่สืบพยานก็ได้

ในกรณีที่มีจำเลยหลายคน บางคนรับสารภาพ บางคนปฏิเสธ ศาลมีอำนาจสั่งจำหน่ายคดีสำหรับจำเลยที่ปฏิเสธเพื่อให้โจทก์ฟ้องจำเลยที่ปฏิเสธนั้นเป็นคดีใหม่ภายในเวลาที่ศาลกำหนด ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 176 วรรคสอง

เมื่อศาลพิจารณามีคำพิพากษาแล้วหากมีโทษปรับให้ประสานงานกับเจ้าพนักงานของศาลเพื่อนำส่งเงินค่าปรับเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไป และพนักงานตรวจแรงงานต้องขอสำเนาคำฟ้อง สำเนาคำพิพากษา เพื่อรายงานกรมฯต่อไป และหากเป็นคดีสำคัญๆ พนักงานตรวจแรงงานควรขอสำเนาคำให้การในการเบิกความเป็นพยานในศาลมาประกอบสำนวนคดีไว้ เพื่อใช้ศึกษาเป็นแนวทางในการดำเนินคดีต่อไป

5.6 **ขั้นตอนที่ 6 การรายงานผลการดำเนินคดี** ชั้นพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ หรือชั้นศาล พนักงานตรวจแรงงานต้องรายงานผลการดำเนินคดีให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบโดยรายงานผ่านกองนิติการ พร้อมกับส่งสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น สำเนานั่งฟ้องทุกข์ หรือกล่าวโทษ สำเนาหมายจับ สำเนาคำฟ้อง สำเนาคำพิพากษา หลักฐานการส่งเงินค่าปรับ หลักฐานการส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ส่วนสำนวนคดีให้เก็บรักษาไว้ที่สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานตามระเบียบงานสารบรรณ ในส่วนกลางกองนิติการจะแจ้งผลคดีพร้อมคืนสำนวนคดีให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ทราบพร้อมกันให้เก็บรักษาสำนวนคดีต่อไปตามระเบียบงานสารบรรณ (ระเบียบฯ ข้อ 17)

6. บทสรุป

การดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวนเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากพอสมควร และจะต้องดำเนินการร่วมกับพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และศาล ซึ่งเป็นองค์กรภายนอกหน่วยงานของกรมฯ ในบางคดีจะต้องรีบเร่งดำเนินการให้ทันอายุความโดยเฉพาะคดีที่มีอายุความเพียงหนึ่งปี (ดูเรื่องอายุความในบทที่ 1) ในกรณีที่คดีมีข้อกล่าวหาหลายข้อและมีอายุความหนึ่งปีและอายุความห้าปีในสำนวนคดีเดียวกัน การดำเนินคดีพนักงานตรวจแรงงานควรรีบเร่งดำเนินการให้ทันภายในอายุความหนึ่งปี หากปล่อยให้คดีที่มีอายุความเพียงหนึ่งปีขาดอายุความแล้ว จะทำให้เกิดความเสียหายแก่การบังคับใช้กฎหมายในเรื่องนั้นๆ และโดยเฉพาะในกรณีที่พนักงานอัยการมีคำสั่งไม่ฟ้องหรือกรณีที่พนักงานอัยการได้ฟ้องคดีต่อศาลแล้ว ต่อมาศาลมีคำพิพากษาให้ยกฟ้อง พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องวิเคราะห์ผลของคดีว่า มี

ผลมาจากการวางรูปคดี หรือการรวบรวมพยานหลักฐาน หรือการนำเสนอพยานหลักฐาน หรือการให้การในฐานะพยานที่อาจสื่อให้เห็นการปฏิบัติหน้าที่ย่อหย่อนหรือละเลยต่อหน้าที่ด้วยความจงใจ อันเนื่องมาจากได้รับประโยชน์ตอบแทนอันมิชอบหรือประมาทเลินเล่อหรือไม่ เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายของหน่วยงานฯ ให้พิจารณาความถูกต้อง ความยุติธรรม และปรับปรุงวิธีการดำเนินคดีของพนักงานเจ้าหน้าที่ในคดีเหล่านั้น และวางมาตรการเพื่อมิให้เกิดกรณีเช่นว่านั้นขึ้นอีก²⁷ สำหรับพนักงานตรวจแรงงานที่ยังไม่เคยดำเนินการขึ้นพนักงานสอบสวน ถ้าได้ศึกษาและทำความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว และได้เริ่มดำเนินการก็จะพบว่าข้อยุ่งยากที่จะเกิดขึ้นนั้นไม่ได้เกินวิสัยที่จะแก้ไขได้ จึงเป็นความจำเป็นที่พนักงานตรวจแรงงานจะต้องศึกษาหาความรู้เพื่อให้มีความสามารถในการดำเนินคดีอาญาขึ้นพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และศาล โดยจะทำให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถวิเคราะห์คดีได้ถูกต้องอันจะทำให้วางแผนกำหนดวิธีการในการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในมาตรการทางอาญาได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่จะให้การคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างได้ดียิ่งขึ้น

²⁷ หนังสือเวียนของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0202/ว 107 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2536 เรื่อง มาตรการควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังการดำเนินคดี

บรรณานุกรม

กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(เอกสารอัดสำเนา), 2541,2542

กมลชัย รัตนสกลาวรงค์ กฎหมายปกครอง กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิศิษฐ์สรอรรถ จำกัด
(ฝ่ายการพิมพ์), 2542

กุศล บุญเย็น คำอธิบายกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติ
บรรณการ, 2537

เกษมสันต์ วิลาวรรณ คำอธิบายกฎหมายแรงงาน กรุงเทพมหานคร : บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา
จำกัด, 2542.

คณิต ณ นคร คำอธิบายกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กรุงเทพมหานคร : หจก. BJ PIATE
PROCESSOR, 2538

คณิต ณ นคร กฎหมายอาญาภาคความผิด กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2539

จิตติ เจริญจำ พยานในคดีอาญา กรุงเทพมหานคร : หจก. พิมพ์อักษร, 2538

จิตติ ดิงศภัทย์ รวมหมายเหตุท้ายคำพิพากษานิติกฎหมายอาญา กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540

ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนสานต์ กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง กรุงเทพมหานคร : จีวีรัช
การพิมพ์, 2540

ธานินทร์ กรัยวิเชียร การตีความกฎหมาย กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2539

เมธา วาดีเจริญ พันตำรวจโท บทบาทของพนักงานสอบสวนในการสอบสวนคดี
อาญา กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, 2539

สัญญา ธรรมศักดิ์ คำอธิบายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กรุงเทพมหานคร :
สำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2526

สมพร พรหมนิตาธร พยานหลักฐานคดีอาญา กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม,
2537

สมพร พรหมนิตาธร อายุความแพ่ง อาญาและคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538

สุพจน์ นาถะพินธุ ประมวลกฎหมายอาญาและคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครอง
แผ่นดิน กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2520

หยุด แสงอุทัย กฎหมายอาญาภาค 1 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2537

หยุด แสงอุทัย กฎหมายอาญาภาค 2-3 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2538

อุทิศ แสนโกศิก คำอธิบายกฎหมายอาญา กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย,