



คู่มือการดำเนินคดีอาญา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กสร.19/2543
กันยายน 2543

กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



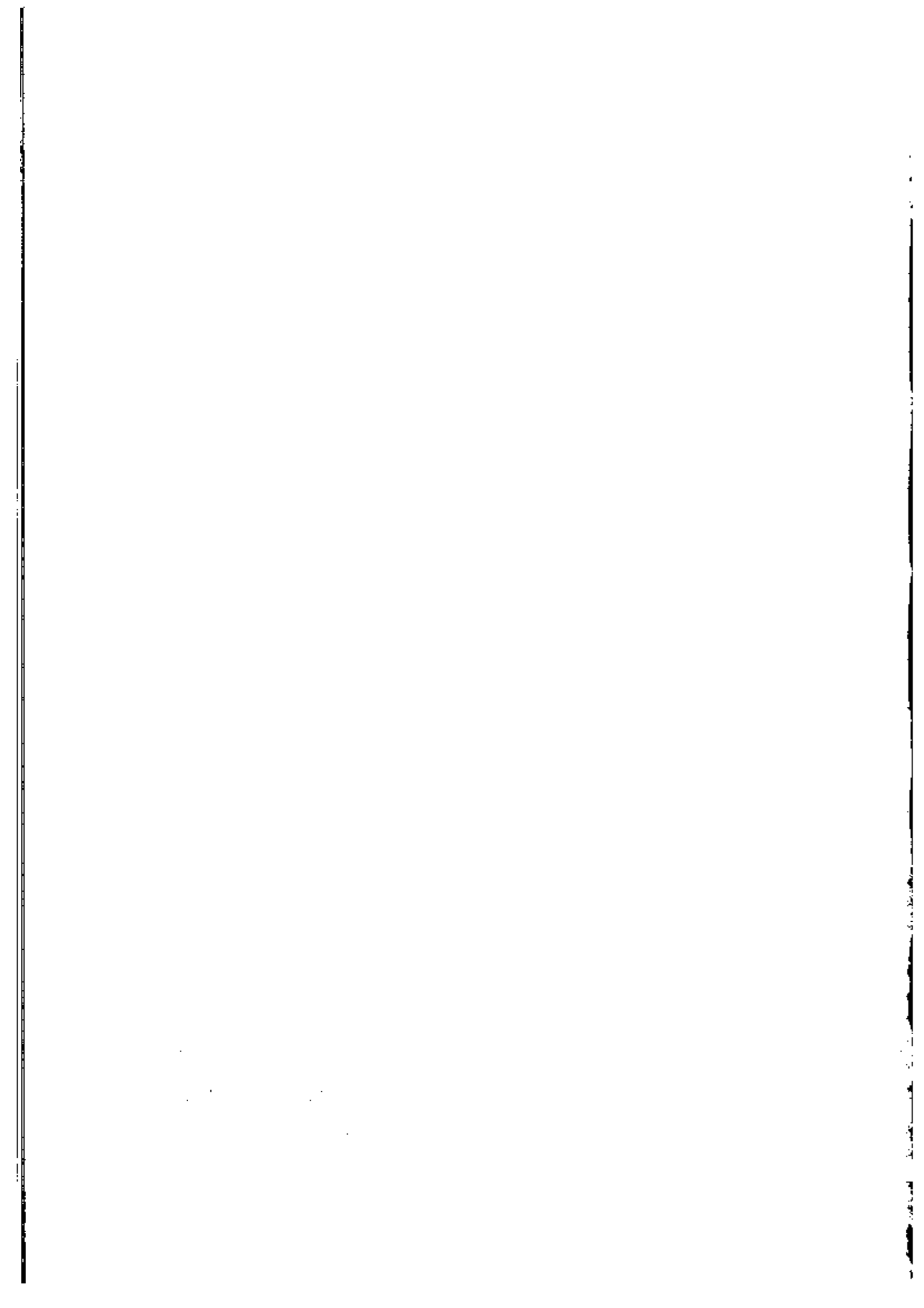
7 12.05 6
กสร.19
2543

ห้องสมุดกรมแรงงาน



08989

คู่มือการดำเนินคดีอาญา



บทคัดย่อ

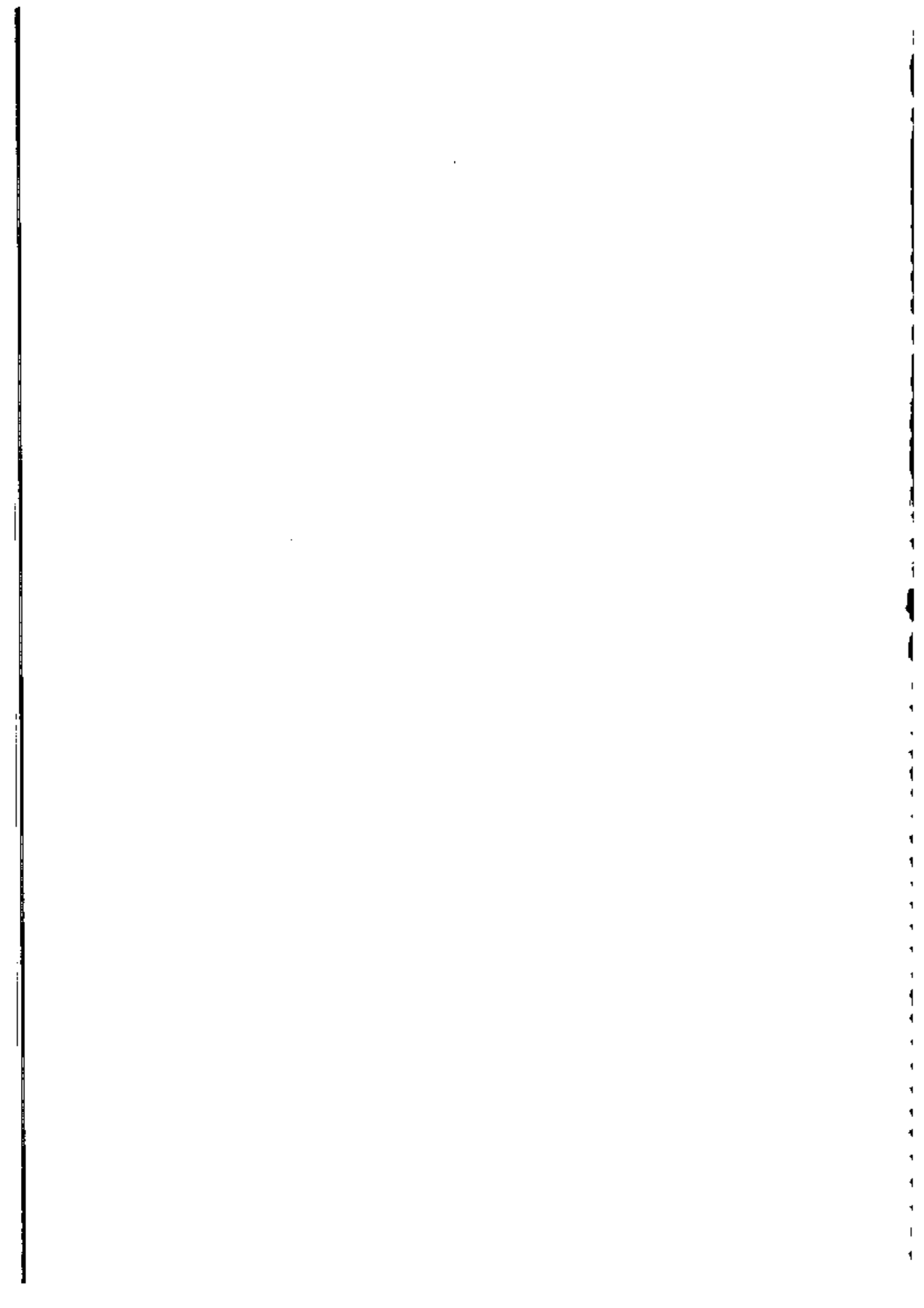
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำกับการใช้แรงงานในประเทศไทย มีบทลงโทษทางอาญาแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามไว้ในลักษณะโทษจำคุก ปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานบริหารและบังคับใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้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

เจ้าหน้าที่สามารถบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้จัดทำขึ้นโดยกำหนดเนื้อหาออกเป็น 2 ภาค ได้แก่

ภาควิชาการแบ่งออกเป็น 4 หมวด ให้ครอบคลุมเนื้อหาหลักความรับผิดชอบทางอาญา หลักการรวบรวมข้อเท็จจริง การรวบรวมพยานหลักฐาน การพิจารณาดำเนินคดีอาญา การดำเนินคดีเปรียบเทียบ และการดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวนสรุปโดยย่อ ซึ่งสาระสำคัญของบทที่ 1 ได้กล่าวถึงหลักการรับผิดชอบทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญากับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยได้นำหลักการตามประมวลกฎหมายอาญาภาค 1. ว่าด้วยบทบัญญัติทั่วไป มาศึกษาวิเคราะห์ให้เห็นภาคการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยวิธีนำมาตรการ ทางอาญามาบังคับใช้กับผู้กระทำความผิดที่ได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งลักษณะของการกระทำจะต้องโดยมีเจตนา บุคคลผู้กระทำความผิดหมายถึงบุคคลใดบ้าง ลักษณะของการกระทำความผิดหลายบทหลายกระทง บทกำหนดโทษและอายุความ ข้อยกเว้นไม่ต้องรับโทษ เหตุเพิ่มโทษและบรรเทาโทษ ส่วนสาระสำคัญของบทที่ 2 ได้กล่าวถึงหลักการรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐานและการพิจารณาดำเนินคดีอาญา ได้ศึกษาวิเคราะห์ให้เห็นภาพหลักวิธีการดำเนินคดีอาญา การสอบสวนและรวบรวมข้อเท็จจริง การรวบรวมพยานหลักฐาน การจัดทำบันทึกถ้อยคำพยาน การพิจารณาดำเนินคดีอาญา โดยนำหลักตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 และระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มารวบรวมและศึกษาวิเคราะห์ให้เห็นภาพวิธีการปฏิบัติงานจริงของพนักงานเจ้าหน้าที่ สาระสำคัญของบทที่ 3 ได้กล่าวถึงการดำเนินคดีเปรียบเทียบได้ศึกษาวิเคราะห์หลักการดำเนินคดีอาญาโดยการชำระค่าปรับในอัตราอย่างสูงตามประมวลกฎหมายอาญา การเปรียบเทียบปรับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การเปรียบเทียบปรับโดย

คณะกรรมการเปรียบเทียบ ตามข้อ 12 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และการเปรียบเทียบโดยผู้มีอำนาจเปรียบเทียบตามมาตรา 159 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งจะมีวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวม 8 ขั้นตอน เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน นิติกร พนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้มีอำนาจเปรียบเทียบได้เข้าใจและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และสาระสำคัญของบทที่ 4 ได้กล่าวถึงการดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวน โดยศึกษาวิเคราะห์ถึง ผู้มีอำนาจดำเนินคดี ผู้มีอำนาจสอบสวน การฟ้องคดี การประสานงานและติดตามผลการดำเนินคดี โดยนำหลักตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาศึกษาวิเคราะห์ให้เห็นภาพขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่ซึ่งได้กำหนดไว้ รวม 6 ขั้นตอน

ส่วนภาคปฏิบัตินั้นได้จัดทำรูปแบบภาคผนวก ซึ่งได้แบ่งภาคผนวกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ภาคผนวก ก จะประกอบด้วยการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติ หนังสือสั่งการและตอบข้อหารือ ภาคผนวก ข เป็นการรวบรวมและจัดทำตัวอย่างหนังสือเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาที่จะต้องใช้ปฏิบัติงานจริงตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และภาคผนวก ค เป็นการนำแผ่นใสประกอบคำบรรยายในหัวข้อวิชา "การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" มาประกอบในหนังสือด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำความเข้าใจประกอบคำบรรยายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น



คำนำ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 นั้น ได้มีบทกำหนดโทษให้ผู้กระทำความผิดซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องได้รับโทษทางอาญาตามความหนักเบาของฐานความผิดที่ได้กระทำไว้ การลงโทษผู้กระทำความผิดโดยวิธีการดำเนินคดีอาญานั้น เป็นมาตรการหนึ่งที่จะบังคับใช้กฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดผลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายต่อไปได้ ดังนั้น เมื่อจะมีการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิด พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการใช้กฎหมายอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้วย จากประสบการณ์ที่ข้าพเจ้าได้เป็นวิทยากรบรรยายเรื่องการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับการตรวจสอบสำนวนที่ส่งมาให้กองนิติการพิจารณาดำเนินคดีอาญา พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งทำหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงานและมีหน้าที่ในการดำเนินคดีอาญานั้น ส่วนใหญ่จบการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์และมีส่วนน้อยที่จบการศึกษาด้านนิติศาสตร์ ดังนั้นข้าพเจ้าจึงได้จัดทำหนังสือ "คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541" ขึ้น เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ศึกษาและใช้ในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินคดีอาญาได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในหลักกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งสิ้น นอกจากนี้ข้าพเจ้ายังได้รวบรวมระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติ หนังสือตอบข้อหารือ หนังสือสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญา ตัวอย่างหนังสือ การแจ้งข้อกล่าวหา การบันทึกถ้อยคำตามแบบ กสร.นก.1 แบบ กสร.นก.2 แบบ กสร.นก.3 หนังสือเกี่ยวกับการส่งเรื่องดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน และสำเนาแผ่นใสที่ใช้ประกอบการบรรยายเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาไว้ในภาคผนวกเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่อีกประการหนึ่งด้วย

(6)

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือ "คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541" เล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผู้เกี่ยวข้อง ในการดำเนินคดีเปรียบเทียบและการดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตลอดจนเสริมทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายได้ดีต่อไป

ศุภมาส อธิบดินทร์

(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

ผู้อำนวยการกองนิติการ

กันยายน 2543

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
คำนำ	(5)
บทที่ 1 หลักความรับผิดทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	1
1. ความนำ	1
2. การใช้กฎหมายอาญา	2
3. ลักษณะความผิดกฎหมายอาญาและลักษณะการกระทำ	6
(1) กระทำโดยเจตนา	7
(2) กระทำโดยประมาท	8
(3) กระทำโดยไม่เจตนา	9
(4) กระทำโดยงดเว้น	10
4. บุคคลที่ต้องรับผิดทางอาญา	11
4.1 นายจ้างผู้ใด	11
4.2 บุคคลตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้โดยเฉพาะ	15
4.3 พนักงานเจ้าหน้าที่	16
4.4 บุคคลอื่นที่ต้องร่วมรับผิด	16
5. ความผิดหลายบทหรือหลายกระทง	17
6. บทกำหนดโทษ	18
7. อายุความ	21
7.1 อายุความหนึ่งปี	25
7.2 อายุความห้าปี	28
8. ช้อยกเว้นไม่ต้องรับโทษ	33
9. เหตุเพิ่มโทษและเหตุบรรเทาโทษ	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 หลักการรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน และการพิจารณาดำเนินคดีอาญา	37
1. ความนำ	37
2. การเริ่มต้นคดีอาญา	39
3. การดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง	41
4. การบันทึกถ้อยคำ	47
5. พยานหลักฐาน	51
5.1 ลักษณะพยานหลักฐานในคดี	51
5.1.1 พยานบุคคล	51
5.1.2 พยานเอกสาร	53
5.1.3 พยานวัตถุ	54
5.2 พยานที่จะนำเข้าสู่สืบในคดี	54
5.3 หลักเกณฑ์การรับฟังพยานหลักฐาน	56
5.4 การใช้ดุลพินิจซึ่งน้ำหนักพยานหลักฐาน	57
6. การสรุปสำนวนคดีและการจัดเรียงเอกสาร	59
7. การพิจารณาดำเนินคดีตามระเบียบกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบ ผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541	61
8. หลักเกณฑ์การพิจารณาไม่ดำเนินคดีอาญา	67
9. บทสรุป	69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 การดำเนินคดีเปรียบเทียบ	71
1. ความน่า	71
2. การเปรียบเทียบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา	73
2.1 ผู้มีอำนาจในการเปรียบเทียบ	74
2.2 คดีที่สามารถเปรียบเทียบได้	74
2.3 วิธีการเปรียบเทียบ	75
3. การเปรียบเทียบตามกฎหมายอื่น	78
4. การเปรียบเทียบปรับตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 (กฎหมายคุ้มครองแรงงานเดิม)	81
5. การเปรียบเทียบปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	84
5.1 ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ	86
5.2 คดีที่สามารถทำการเปรียบเทียบได้	89
5.3 วิธีการเปรียบเทียบและขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบ	91
5.3.1 ขั้นตอนที่ 1 การสรุปสำนวนขอความเห็นชอบ	91
5.3.2 ขั้นตอนที่ 2 ผู้บังคับบัญชาพิจารณา และการแจ้งข้อกล่าวหา	92
5.3.3 ขั้นตอนที่ 3 การบันทึกถ้อยคำตามแบบ กสร.นค.1 และแบบ กสร.นค.2	93
5.3.4 ขั้นตอนที่ 4 การสรุปข้อเท็จจริงตามแบบ กสร.นค.3	96
5.3.5 ขั้นตอนที่ 5 การเสนอความเห็นในการพิจารณา เปรียบเทียบ	97
5.3.6 ขั้นตอนที่ 6 การแจ้งความเห็นของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ	99
5.3.7 ขั้นตอนที่ 7 การรับชำระค่าปรับ	99
5.3.8 ขั้นตอนที่ 8 การรายงานผลการดำเนินคดีเปรียบเทียบ	99
6. บทสรุป	100

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวน	103
1. ความนำ	103
2. ผู้มีอำนาจร้องทุกข์หรือกล่าวโทษตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541	104
3. สถานที่ที่จะไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษและการรับคำร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษ	107
4. คดีที่จะดำเนินการชั้นพนักงานสอบสวน	111
5. ขั้นตอนการดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวน	113
5.1 ขั้นตอนที่ 1 การสรุปสำนวนขอความเห็นชอบดำเนินคดี และการทำหนังสือถึงสถานีตำรวจ	113
5.2 ขั้นตอนที่ 2 พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนผู้รับ มอบหมายอำนาจร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ	113
5.3 ขั้นตอนที่ 3 การประสานงานในระหว่างการสอบสวน	115
5.4 ขั้นตอนที่ 4 การส่งสำนวนกลับมาให้เปรียบเทียบ	119
5.5 ขั้นตอนที่ 5 การประสานงานชั้นการฟ้องคดีในศาล และเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาล	119
5.6 ขั้นตอนที่ 6 การรายงานผลการดำเนินคดี	122
6. บทสรุป	122

บรรณานุกรม

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ก. ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติ หนังสือสั่งการ และตอบข้อหารือ	126
- ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วย การดำเนินคดี อาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541	127
- คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 1295/ 2541 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541	142
- คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 1327/ 2541 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญา ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541	144
- หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0605 / ว 06968 ลงวันที่ 12 กันยายน 2543	146
- หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0605 / ว 06969 ลงวันที่ 12 กันยายน 2543	147
- แนวปฏิบัติว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541	148
- หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0605 / ว 07879 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2541 เรื่อง การเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541	152
- หนังสือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ รส 0605 / ว 241 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2541 เรื่อง การดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบ ปรับผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541	154
- หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0605 / 00071 ลงวันที่ 6 มกราคม 2542 เรื่อง ข้อหารือวิธีปฏิบัติในการเปรียบเทียบ	156

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
- หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0605 /ว 01830 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2542 เรื่อง การดำเนินคดีนายจ้างกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน	158
- หนังสือกองนิติการ ที่ รส 0605 / 2140 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 เรื่อง ตอบข้อหารือการดำเนินคดีตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง	160
- หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0605 / 08123 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2542 เรื่อง ตอบข้อหารือปัญหากฎหมาย	162
- หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0605 / 08320 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2542 เรื่อง ตอบข้อหารือปัญหากฎหมาย	164
- หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0605 / 02516 ลงวันที่ 5 เมษายน 2543 เรื่อง ตอบข้อหารือกรณีนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน	166
ภาคผนวก ข. แบบ-ตัวอย่างหนังสือเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญา	169
- แบบหนังสือแจ้งข้อกล่าวหา	171
- แบบบันทึกคำให้การของผู้ถูกกล่าวหา (แบบ กสร.นค.1)	173
- แบบบันทึกความยินยอมให้เปรียบเทียบ (แบบ กสร.นค.2)	176
- แบบสรุปข้อเท็จจริงและความเห็นในการเปรียบเทียบ (แบบ กสร.นค.3)	179
- แบบหนังสือแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาชำระค่าปรับ	183
- แบบหนังสือร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน	185
- แบบหนังสือขอทราบผลการดำเนินคดีอาญาที่ได้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน	187
- แบบหนังสือแจ้งผลการดำเนินคดีอาญาและส่งสำเนาหมายจับให้ลูกจ้าง	189

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
- ตัวอย่างหนังสือแจ้งข้อกล่าวหาฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจแรงงาน)	191
- ตัวอย่างหนังสือบันทึกคำให้การของผู้ถูกกล่าวหาฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจแรงงาน)	193
- ตัวอย่างหนังสือบันทึกความยินยอมให้เปรียบเทียบฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจแรงงาน สำหรับผู้ถูกกล่าวหาที่ 1)	197
- ตัวอย่างหนังสือบันทึกความยินยอมให้เปรียบเทียบฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจแรงงาน สำหรับผู้ถูกกล่าวหาที่ 2)	198
- ตัวอย่างการสรุปข้อเท็จจริงฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจแรงงาน)	199
- ตัวอย่างหนังสือแจ้งให้ไปชำระค่าปรับฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจแรงงาน)	202
- ตัวอย่างหนังสือแจ้งข้อกล่าวหาฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจความปลอดภัยในการทำงาน)	203
- ตัวอย่างหนังสือบันทึกคำให้การของผู้ถูกกล่าวหาฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจความปลอดภัยในการทำงาน)	205
- ตัวอย่างหนังสือบันทึกความยินยอมให้เปรียบเทียบฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจความปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้ถูกกล่าวหาที่ 1)	209

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
- ตัวอย่างหนังสือบันทึกความยินยอมให้เปรียบเทียบฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจความ ปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้ถูกกล่าวหาที่ 2)	211
- ตัวอย่างการสรุปข้อเท็จจริงฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจความปลอดภัยในการทำงาน)	213
- ตัวอย่างหนังสือแจ้งให้ไปชำระค่าปรับฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจความปลอดภัย ในการทำงาน)	217
- ตัวอย่างหนังสือเสนอผู้มีอำนาจเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พร้อมตัวอย่างการสรุปข้อเท็จจริง	219
- ตัวอย่างหนังสือร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน (กรณีลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน)	235
- ตัวอย่างหนังสือร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรณีคดีตรวจความปลอดภัยในการทำงาน)	237
- ตัวอย่างหนังสือร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน (กรณีไม่อำนวยความสะดวกและไม่ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 139(1)(2))	239
- ตัวอย่างหนังสือขอทราบผลการดำเนินคดีต่อพนักงานสอบสวน	241
- ตัวอย่างหนังสือแจ้งผลการดำเนินคดีอาญาและส่งสำเนาหมายจับ ให้ลูกจ้างทราบ	242
ภาคผนวก ค. แผ่นใสประกอบคำบรรยาย "การดำเนินคดีอาญา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541"	243

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)ด้วยกันนั้นมิฐานะไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ราษฎร(ลูกจ้าง)ฝ่ายหนึ่งเกิดความเสียเปรียบราษฎร(นายจ้าง)อีกฝ่ายหนึ่ง รัฐจึงหามาตรการในการให้การคุ้มครองแรงงานให้ราษฎร(นายจ้าง)กับราษฎร(ลูกจ้าง)ได้อยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกัน วิธีการของรัฐก็คือ การจัดระเบียบการว่าจ้างและการใช้แรงงานให้เป็นธรรมและเหมาะสม โดยการกำหนดมาตรฐานในการให้การคุ้มครองแรงงานขึ้น ซึ่งมาตรฐานที่กำหนดนั้นพัฒนามาจากอนุสัญญา (Convention) ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ตามมาตรฐานการให้แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (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 หนักกว่าโทษที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะกระทำความผิดมิได้" และเป็นไป ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 2 วรรคแรก ที่บัญญัติไว้ว่า "บุคคลจะต้องรับโทษ

ทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำนั้นบัญญัติว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย” จะเห็นได้ว่าการใช้กฎหมายอาญานั้นได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าบุคคลที่ต้องรับโทษทางอาญาต้องมีการกระทำ และขณะที่กระทำการนั้นมีกฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิด การกระทำความผิดนั้นมีโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คำว่า “ขณะกระทำ” คือขณะใด ขณะลงมือกระทำ หรือขณะผลของการกระทำเกิดขึ้น หรือถือเอาขณะลงมือกระทำและขณะผลเกิดขึ้นเป็นขณะกระทำความผิด ในกรณีนี้ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย ได้อธิบายไว้โดยต้งถือว่า “กฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะกระทำความผิด คือกฎหมายที่ใช้ในขณะลงมือกระทำความผิด ไม่ใช่กฎหมายที่ใช้ในขณะผลแห่งการกระทำความผิดเกิดขึ้น”¹ และศาสตราจารย์ ดร.คณิต ณ นคร ได้อธิบายว่า “เวลาขณะที่การกระทำได้ถูกกระทำลงนั้น หมายถึงเวลาขณะที่ผู้กระทำได้กระทำการนั้น ส่วนผลของการกระทำจะเกิดขึ้นหรือไม่เป็นข้อสำคัญ”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 “กฎหมายอาญากาศ 1” หน้า 30

² คณิต ณ นคร “กฎหมายอาญากาศความผิด” หน้า 6

อีกต่อไป การบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้มีการลงโทษทางอาญาจึงต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่องๆไปว่า การกระทำใดเป็นความผิดตามกฎหมายเดิมและกฎหมายใหม่ก็ยังถือว่าเป็นความผิดอยู่หรือไม่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 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 ทั้งนี้กฎหมายจะไม่ย้อนหลังไปใช้บังคับแก่ข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับ 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 "กฎหมายอาญามาตราความผิด" 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 (อาจมีสัญญาหรือไม่มีก็ได้) 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 บุคคลที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะต้องมีความรับผิดและรับโทษทางอาญา 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 ความผิดนั้นต้องเป็นผลที่ตามธรรมชาติย่อมเกิดขึ้นได้⁷

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^๙ ได้อธิบาย
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 การที่ถูกจ้างได้รับ
อันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย หากเป็นการกระทำโดยเจตนาที่จะ
ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37,38,39,42,47,48,49 และมาตรา 50 และผลแห่งการ
กระทำนั้นเป็นเหตุให้ถูกจ้างถึงแก่ความตายหรือได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ
นายจ้างผู้กระทำความผิดก็ต้องรับโทษเพิ่มขึ้นตามมาตรา 144 วรรคสอง ประกอบ
มาตรา 63 แห่งประมวลกฎหมายอาญาที่บัญญัติไว้ว่า “ถ้าผลแห่งการกระทำความผิด
ใดทำให้ผู้กระทำจะต้องรับโทษหนักขึ้น ผลแห่งการกระทำความผิดนั้นต้องเป็นผล
ที่ตามธรรมชาติย่อมเกิดขึ้นได้”

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

^๙ หยุด แสงอุทัย “กฎหมายอาญาภาค 1” หน้า 64-65

ให้ความระมัดระวังเช่นนั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่” การกระทำโดยประมาทจึง หมายถึง

- การกระทำความผิดที่ไม่ใช่เจตนาโดยเล็งเห็นผลหรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำ
- การกระทำโดยขาดความระมัดระวังตามวิสัยและพฤติการณ์ที่อาจให้ความระมัดระวังได้แต่ไม่ได้ใช้หรือให้ความระมัดระวังแล้วแต่เป็นการระมัดระวังที่ไม่เพียงพอ

คำว่า “ตามวิสัย” หมายความว่า ลักษณะที่เป็นอยู่ของบุคคลผู้กระทำหรือเรียกว่าสภาพภายในตัวผู้กระทำ ส่วนคำว่า “พฤติการณ์” หมายถึงข้อเท็จจริงประกอบ การกระทำหรือที่เรียกว่าเหตุภายนอกตัวผู้กระทำ ตามวิสัยจึงสามารถพิจารณา เทียบเคียงจากวิสัยคนธรรมดาสามัญด้วยกัน ซึ่งต้องแยกออกตามอายุ เพศ การศึกษา อบรม ประสบการณ์ความเจตนาของชีวิต แต่หากเป็นผู้มีวิชาชีพการพิจารณาวิสัยของ ผู้มีวิชาชีพนั้นต้องเป็นวิสัยของผู้มีวิชาชีพด้วยกันว่า โดยปกติของผู้มีวิชาชีพนั้นๆว่า สามารถให้ความระมัดระวังได้หรือไม่ ส่วนพฤติการณ์เทียบเคียงได้จากข้อเท็จจริงใน เรื่องนั้นๆในลักษณะอย่างเดียวกัน

ความรับผิดชอบในทางอาญาสำหรับการกระทำโดยประมาทนี้จะต้องเป็นกรณีที่มี กฎหมายบัญญัติไว้ให้ต้องรับผิดชอบเมื่อได้กระทำโดยประมาท เช่น ความผิดฐานฆ่าคน ตายโดยประมาท ตามมาตรา 291 หรือความผิดฐานกระทำให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัส ตามมาตรา 300 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่มีบทบัญญัติโดยชัดแจ้งใน มาตราใดหรือข้อใดให้บุคคลใดต้องรับผิดชอบเมื่อได้กระทำโดยประมาท แต่มีได้หมายความว่า เมื่อมีการกระทำโดยประมาทเกิดขึ้นแล้วผู้กระทำจะไม่ต้องรับผิดชอบทางอาญาใดๆเลย โดยเฉพาะการกระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายผู้กระทำก็จะมีควมรับผิดชอบทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา แต่จะไม่มีควมผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

(3) การกระทำโดยไม่เจตนา เป็นข้อยกเว้นของการกระทำโดยเจตนาเช่นกัน โดยเป็นการกระทำความผิดที่ไม่ใช่การกระทำโดยเจตนา ไม่ใช่การกระทำโดยประมาท แต่เป็นการกระทำที่มีผลของการกระทำเกิดขึ้นโดยกฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบแม้จะ

ไม่ได้กระทำโดยไม่เจตนาก็ตาม ทั้งนี้เป็นไปตามความมาตรา 59 วรรคแรก ที่บัญญัติว่า "...หรือเว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้ โดยแจ้งชัดให้ต้องรับผิดแม้ได้กระทำโดยไม่เจตนา" ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 104 ได้บัญญัติไว้ว่า "การกระทำความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายนี้แม้กระทำโดยไม่เจตนาก็เป็นความผิด เว้นแต่บทบัญญัตินั้นจะมีความบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น" ดังนั้นการกระทำความผิดลหุโทษแม้กระทำโดยไม่เจตนาก็เป็นความผิด แต่หากเป็นกรณีผู้พยายามกระทำความผิดลหุโทษ หรือผู้สนับสนุนการกระทำความผิดลหุโทษ ผู้นั้นไม่ต้องรับโทษ โดยความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 102 ได้บัญญัติไว้ว่า "ความผิดลหุโทษ คือความผิดซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับเช่นว่ามานี้ด้วยกัน"

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้น ได้กำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดตามความหนักเบาของความผิด โทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดขั้นต่ำสุดคือ การปรับไม่เกินห้าพันบาท และสูงสุดจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ดังนั้นโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงไม่มีความผิดใดเป็นความผิดลหุโทษ การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงต้องเป็นการกระทำโดยเจตนา

(4) การกระทำโดยงดเว้น ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคท้าย ได้บัญญัติไว้ว่า "การกระทำ ให้นำความรวมถึงการให้เกิดผลอันหนึ่งอันใดขึ้นโดยงดเว้นการที่จักต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้นด้วย" ดังนั้นความหมายของการกระทำจึงรวมถึงการงดเว้นการกระทำ ถ้าหากผู้งดเว้นการกระทำมีหน้าที่ตามกฎหมาย หรือมีหน้าที่ที่เกิดจากการยอมรับโดยเจาะจง หรือมีหน้าที่ที่เกิดจากการกระทำก่อนๆ ของตน หรือมีหน้าที่ที่เกิดจากความสัมพันธ์พิเศษเฉพาะเรื่อง ผู้นั้นกระทำการงดเว้นการที่จะต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้น ผู้นั้นก็มีความรับผิดทางอาญาต้องรับโทษตามกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ผู้ที่ได้กระทำการงดเว้นการที่ตนมีหน้าที่จักต้องกระทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อป้องกันผลเมื่อผู้นั้นงดเว้นไม่กระทำการจึงมีความรับผิดทางอาญาโดยการงดเว้นการกระทำและต้องรับโทษทางอาญาได้เช่นกัน

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) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย”

ดังนั้นบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบทางอาญาในกรณีที่กฎหมายได้บัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใด” จึงต้องได้ข้อเท็จจริงว่าและบุคคลนั้นเป็น “นายจ้าง” ซึ่งหมายถึงบุคคลดังต่อไปนี้

4.1.1 บุคคลธรรมดา คือบุคคลผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

4.1.2 นิติบุคคล โดยการกระทำของนิติบุคคลย่อมแสดงออกทางผู้แทนของนิติบุคคล เมื่อผู้แทนของนิติบุคคลแสดงเจตนาซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้แทนในการดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล การแสดงเจตนานั้นก็ผูกพันนิติบุคคล

แต่การรับโทษทางอาญานั้นจะต้องรับโทษเท่าที่ลักษณะแห่งการลงโทษเปิดช่องให้
กระทำได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 787-788/2506 ประชุมใหญ่)⁹ (คำพิพากษาศาลฎีกา
ที่ 1669/2506)¹⁰

4.1.3 กรรมการผู้มีอำนาจของนิติบุคคล ถือได้เป็นผู้ร่วมกระทำความ
ผิดร่วมกับนิติบุคคล เพราะโดยลำพังนิติบุคคลไม่สามารถแสดงออกซึ่งการกระทำ
จะกระทำได้อีกโดยกรรมการผู้มีอำนาจของนิติบุคคล (คำพิพากษาศาลฎีกาที่
1620/2508)¹¹ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3446/2537)¹²

4.1.4 บุคคลธรรมดาผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนบุคคลธรรมดา
ที่เป็นนายจ้าง

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 787-788/2506 เจตนาของนิติบุคคลย่อมแสดงออกทางผู้แทนของนิติบุคคลเมื่อผู้แทน
ของนิติบุคคลแสดงเจตนาอยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้แทนในทางการดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล
เจตนาในนี้ผูกพันนิติบุคคลและต้องถือว่าเป็นเจตนาของนิติบุคคลนั่นเอง ฉะนั้น นิติบุคคลจึงอาจมีเจตนาอัน
เป็นองค์ประกอบความผิดในทางอาญาและกระทำความผิดซึ่งผู้กระทำต้องมีเจตนารวมทั้งต้องรับโทษทางอาญา
เท่าที่ลักษณะแห่งโทษเปิดช่องให้ลงแก่นิติบุคคลได้ ซึ่งต้องพิจารณาตามลักษณะความผิด พฤติการณ์แห่งการ
กระทำและอำนาจหน้าที่ของผู้แทนนิติบุคคลประกอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลเป็นรายๆไป

¹⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1669/2506 แม้จำเลยที่ 1 จะเป็นนิติบุคคลไม่สามารถกระทำการทุกอย่างได้ เช่น
บุคคลธรรมดาที่ตามแต่ถ้าการกระทำนั้นเป็นไปตามความประสงค์ซึ่งได้จดทะเบียนไว้ และได้รับประโยชน์อัน
เกิดจากการกระทำแล้ว ก็ย่อมมีเจตนาในการกระทำความผิดอาญาได้

¹¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1620/2508 จำเลยที่ 1 เป็นบริษัทจำกัด เป็นนิติบุคคลจึงเป็นเพียงบุคคลสมมุติโดย
อำนาจของกฎหมายดำเนินหรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของบริษัทด้วยตนเองไม่ได้ ต้องดำเนินหรือ
ปฏิบัติงานโดยผู้แทน จำเลยที่ 2 เป็นกรรมการผู้จัดการ จึงเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัท
จำเลยที่ 1 เมื่อจำเลยที่ 1 กระทำผิดก็ได้ชื่อว่าเป็นการกระทำของจำเลยที่ 2 ด้วย

¹² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3446/2537 จำเลยที่ 2 นอกจากจะเป็นกรรมการผู้จัดการของจำเลยที่ 1 แล้วยังเป็น
ผู้ก่อตั้งบริษัทจำเลยที่ 1 และเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ของจำเลยที่ 1 การบริหารงานและอำนาจสั่งการทั้งหมดคงอยู่กับ
จำเลยที่ 2 แต่ผู้เดียว นอกจากนี้ยังได้ความว่าจำเลยที่ 2 เป็นหุ้นส่วนผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัดวิวัฒนาแก๊สซึ่ง
ขายรถยนต์บรรทุกกึ่งคันเกิดเหตุให้แก่จำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 จึงเป็นผู้ครอบครองรถยนต์บรรทุกกึ่งคันเกิดเหตุ
ตลอดมาย่อมรู้ว่ารถยนต์บรรทุกกึ่งคันเกิดเหตุไม่สามารถที่จะนำมาใช้บรรทุกกึ่งคันส่งให้แก่ลูกค้าได้เพราะมิได้
รับใบอนุญาตและผ่านการตรวจสอบและทดสอบจากกรมโยธาธิการ จำเลยที่ 2 ในฐานะกรรมการผู้จัดการของ
จำเลยที่ 1 มีอำนาจสั่งการภายในบริษัทแทนจำเลยที่ 1 ได้ แต่เพิกเฉยไม่จัดการแก้ไขรถยนต์บรรทุกกึ่งคันเกิด
เหตุเสียให้ถูกต้องตามกฎหมายและประกาศกรมโยธาธิการกลับนำรถยนต์บรรทุกกึ่งคันเกิดเหตุมาใช้จน
กระทั่งเกิดเหตุคดีนี้ 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 บุคคลดังกล่าวจึงต้องร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคล ตามบทบัญญัติมาตรา 158 นี้จึงเป็นการกำหนดให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าเมื่อผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล บรรดาบุคคลที่เป็นผู้จัดการหรือเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล ผู้นั้นก็ต้องรับโทษร่วมกับนิติบุคคลด้วยกล่าวคือรับผิดชอบทั้งในฐานะนิติบุคคลและในฐานะส่วนตัวผู้ร่วมกระทำความผิดกับนิติบุคคล

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

ถือว่าเป็นนิติบุคคล¹³ ตราบใดที่นายทะเบียนไม่รับจดทะเบียนก็ยังไม่ถือว่าเป็นนิติบุคคล และสำหรับห้างหุ้นส่วนสามัญนั้นตามกฎหมายจะจดทะเบียนหรือไม่จดทะเบียนก็ได้ถ้าจดทะเบียนจึงจะถือว่าเป็นนิติบุคคลโดยมักจะได้อินชื่อเรียกกันว่าห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล สำหรับนิติบุคคลตามกฎหมายอื่นก็มักจะกำหนดให้มีการจดทะเบียนเช่นกัน

บรรดานิติบุคคลต่าง ๆ นั้นจะต้องมีผู้แทนอาจเรียกว่า กรรมการผู้จัดการ หุ้นส่วนผู้จัดการ ฯลฯ เป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล บรรดากรรมการหรือผู้มีอำนาจจัดการแทนนิติบุคคล หรือบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นถือเอาในขณะที่นิติบุคคลได้กระทำความผิด ส่วนบรรดากรรมการหรือผู้ซึ่งรับผิดชอบการดำเนินงานของนิติบุคคลซึ่งได้เข้ามามีอำนาจหน้าที่ในภายหลังที่ความผิดได้เกิดขึ้นแล้วบุคคลดังกล่าวไม่ต้องรับผิดชอบเป็นส่วนตัวแต่ก็ต้องรับผิดชอบในฐานะนิติบุคคล

สำหรับกรรมการผู้มีอำนาจจัดการแทนนิติบุคคลหรือซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล ถ้าสามารถพิสูจน์ได้ว่าตนไม่ได้มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นใจกับการกระทำความผิดของนิติบุคคล เช่น นิติบุคคลมีกรรมการผู้มีอำนาจจัดการหลายคน บุคคลนั้นแสดงให้เห็นได้ว่าตนไม่มีส่วนในการกระทำของนิติบุคคลที่ได้กระทำโดยกรรมการที่มีอำนาจจัดการคนอื่น และหรือได้คัดค้านการกระทำนั้นแล้วก็อาจไม่ต้องรับโทษ

¹³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 78 การก่อตั้งสมาคมเพื่อกระทำการใด ๆ อันมีลักษณะต่อเนื่องร่วมกันและมีใช่เป็นการหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกันต้องมีข้อบังคับและจดทะเบียนตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้

มาตรา 83 สมาคมที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา 110 มูลนิธิได้แก่ทรัพย์สินที่จัดไว้โดยเฉพาะสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อการกุศลสาธารณะ การศาสนา ศิลปะ วิทยาศาสตร์ วรรณคดี การศึกษาหรือเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น โดยมีได้มุ่งหาผลประโยชน์มาแบ่งปันกัน และได้จดทะเบียนตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้

มาตรา 122 มูลนิธิที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา 1015 ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทเมื่อได้จดทะเบียนตามกฎหมายแห่งลักษณะนี้แล้ว ท่านจัดว่าเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากผู้เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นทั้งหลายซึ่งรวมเข้ากันเป็นห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 1064 อันห้างหุ้นส่วนสามัญนั้น 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 หรือนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้
 แสวงหาก้าวไรในทางเศรษฐกิจ 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
 ใดๆตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะ
 กรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมาย หรือผู้ไม่อำนวยความสะดวกแก่
 พนักงานตรวจแรงงาน นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ (มาตรา 150)

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

4.2.3 ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน ได้กระทำการ
 ล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเด็ก (มาตรา 16)

4.2.4 ผู้มีหน้าที่ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือ
 รายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 103 ได้กระทำการกรอกข้อความอันเป็นเท็จ
 ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงาน (มาตรา 155)

บุคคลดังกล่าวนี้กฎหมายได้กำหนดลักษณะของการกระทำ และกำหนดคุณสมบัติของบุคคลไว้โดยเฉพาะไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นนายจ้างหรือไม่ก็ตาม เมื่อบุคคลนั้นได้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดไว้ก็มีความผิดและต้องรับโทษทางอาญา

4.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ (ตามมาตรา 157) หมายถึง พนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้รู้ข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้กระทำการฝ่าฝืนโดยการเปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย และไม่ใช้กรณียกเว้นที่ให้เปิดเผยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้ หรือเพื่อประโยชน์แห่งการคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี พนักงานเจ้าหน้าที่ที่กระทำการนั้นก็มีความรับผิดทางอาญาและรับโทษทางอาญาเช่นเดียวกัน

4.4 บุคคลอื่น ๆ ที่ต้องร่วมรับผิด หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นผู้ร่วมกระทำความผิดกับนายจ้าง หรือร่วมกับบุคคลผู้ใดที่กฎหมายกำหนด หรือร่วมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ ในการกระทำความผิดแม้จะไม่สามารถลงโทษในฐานะเป็นตัวการได้ เพราะบุคคลนั้นมีใช้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน ผู้มีหน้าที่รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือมิใช่พนักงานเจ้าหน้าที่ แต่บุคคลนั้นได้ร่วมกระทำความผิดกับบุคคลที่กฎหมายกำหนดคุณสมบัติไว้ดังกล่าวนั้นอาจต้องรับโทษในฐานะเป็นผู้สนับสนุนได้ (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 86) โดยการกระทำของบุคคลดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ให้ความช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกแก่ผู้กระทำความผิดที่เป็นนายจ้าง ผู้ควบคุมงาน หัวหน้างาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือหากกรณีมิได้ร่วมกระทำความผิดแต่เป็นการกระทำโดยเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิด (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 84) ผู้ใช้ให้กระทำความผิดก็ต้องรับผิดทางอาญา ดังนั้น ผู้ใช้ให้กระทำ ผู้สนับสนุนการกระทำ ก็จะมี ความรับผิดและต้องรับโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ประกอบประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 84 มาตรา 86 ได้เช่นกัน 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. ขว้าง ก็เป็นกรรมเดียว

2. การกระทำในทางธรรมชาติหลายกระทง แต่กฎหมายให้ถือเป็นกรรมเดียว เช่น การชิงทรัพย์ย่อมประกอบด้วย การลักทรัพย์ และการใช้กำลังประทุษร้าย หรือขู่เข็ญว่าในทันใดนั้นจะใช้กำลังประทุษร้าย

การกระทำที่ไม่ถือว่าเป็นการผิดกฎหมายหลายบทตามมาตรา 90 กล่าวคือ

(1) บทบัญญัติมาตราหนึ่งเป็นเหตุเพิ่มโทษของบทบัญญัติมาตราอื่น ถือว่าผิดบทบัญญัติมาตราที่เพิ่มโทษ

(2) กรณีเป็นตัวการกระทำความผิดและในขณะเดียวกันเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิดหรือเป็นผู้สนับสนุนการกระทำความผิดด้วย ถือว่ามีความผิดเป็นตัวการบทเดียว

(3) กรณีเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิดและขณะเดียวกันเป็นผู้สนับสนุนการกระทำความผิดด้วย ถือว่ามีความผิดฐานเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิดบทเดียว

(4) กรณีกระทำความผิดบทหนึ่งโดยต้องกระทำความผิดบทอื่น เช่น ความผิดฐานปล้นทรัพย์ต้องเป็นการกระทำความผิดชิงทรัพย์ และการกระทำผิดฐานชิงทรัพย์ต้องผิดฐานลักทรัพย์ ถือว่าผิดฐานปล้นทรัพย์ฐานเดียว

(5) การกระทำความผิดที่กฎหมายไม่เอาโทษ เพราะกระทำความผิดภายหลังการกระทำความผิดแรก เช่น ลักทรัพย์แล้วถือเอาทรัพย์เป็นของตนไม่ผิดฐานลักยอกอีก หรือเอาไปใช้หมดไปสิ้นไปไม่ผิดฐานทำให้เสียทรัพย์อีก

¹⁴ หยุด แสงอุทัย "กฎหมายอาญาภาค 1" หน้า 125

(6) การกระทำความผิดถาวร เช่น มีอาวุธปืนไม่มีทะเบียนครอบครองมาตลอดหลายเดือนถือว่ามีผิดบทเดียว

(7) กระทำความผิดที่บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะแล้วจะไม่ใช่ความผิดตามบททั่วไป

เมื่อมีการกระทำความผิดหลายบทตามมาตรา 90 ให้ศาลลงโทษตามกฎหมายที่โทษหนักที่สุดโดยพิจารณาโทษตามลำดับตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 18 โดยโทษจำคุกหนักกว่าโทษปรับ ในกรณีเป็นโทษในลำดับเดียวกันต้องใช้โทษที่มีอัตราสูงกว่าโดยไม่ต้องคำนึงถึงโทษขั้นต่ำ

5.2 ความผิดหลายกระทง

ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 91 บัญญัติว่า "เมื่อปรากฏว่าผู้ใดได้กระทำความผิดอันเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ศาลลงโทษผู้นั้นทุกกรรมเป็นความผิดไป..." โดยทั่วไปเราจะได้ยินว่าเป็นการกระทำความผิด "ต่างกรรมต่างวาระ" กล่าวคือ เป็นการกระทำแต่ละกรรมที่เป็นอิสระจากกันไม่เกี่ยวข้องกัน ถ้าเป็นการกระทำตามธรรมชาติในการกระทำเดียวแล้วจะไม่ใช่เป็นการกระทำหลายกระทงได้อย่างมากก็เป็นความผิดหลายบท¹⁵ ถ้าเป็นการกระทำความผิดต่อเนื่องกันแม้จะเป็นการกระทำในทางธรรมชาติหลายการกระทำก็ถือว่าเป็นความผิดกระทงเดียว การกระทำความผิดต่อเนื่องกันนั้นพิจารณาได้จาก

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

6. บทกำหนดโทษ

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

¹⁵ เรื่องเดียวกัน หน้า 127

¹⁶ เรื่องเดียวกัน หน้า 249

1. ทฤษฎีเด็ดขาด (ABSOLUTE THEORY) เป็นกรณีที่ตั้งใจว่าการที่กฎหมายอาญาบัญญัติให้ลงโทษผู้กระทำความผิดเพราะเหตุที่ได้มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นอย่างเดียว กล่าวคือจะต้องมีการลงโทษเพื่อให้มีการตอบแทนแก่แค้นที่ถูกต้องต่อผู้กระทำความผิด ในทางปฏิบัติการนำทฤษฎีเด็ดขาดมาใช้จะต้องใช้ลงโทษให้ได้ ส่วนลัดกับผลร้ายที่เกิดจากการกระทำความผิด ผลแห่งการกระทำเกิดขึ้นร้ายแรงมากก็จะลงโทษหนักมาก แต่ผลแห่งการกระทำเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อยก็จะลงโทษเพียงเล็กน้อย

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

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

ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย เห็นว่าควรนำทฤษฎีเด็ดขาดและทฤษฎีสัมผัส มาใช้รวมกัน¹⁷

ส่วนคำบรรยายกฎหมายอาญาภาค 1 ของศาสตราจารย์ ดร.อุททิศ แสนโกติก ได้กล่าวไว้ว่าวัตถุประสงค์ของการลงโทษผู้กระทำความผิดกฎหมายอาญา 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

บทกำหนดโทษดังกล่าวนี้ผู้กระทำความผิดอาจไม่ต้องถูกฟ้องต่อศาล 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 โดยการเริ่มนับอายุความนั้น จะเริ่มนับตั้งแต่วันที่ผู้กระทำความผิดได้กระทำความผิด ซึ่งคำว่า “วันกระทำความผิด”

ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย¹⁹ ได้อธิบายโดยแยกพิจารณาได้เป็น 3 กรณีดังต่อไปนี้

(1) ความผิดที่กระทำสำเร็จในครั้งเดียว อายุความเริ่มนับแต่วันที่กระทำ ความผิดสำเร็จในครั้งเดียวนั้น เช่น ความผิดฐานฆ่าคนตายโดยยิงด้วยปืนอายุความเริ่มนับตั้งแต่วันที่ผู้กระทำความผิดได้ยิงปืนอันเป็นการฆาตกรรมสุดท้ายเป็นต้นมา

(2) ความผิดต่อเนื่องกัน ซึ่งได้แก่การกระทำความผิดอย่างเดียวกันแล้วหยุดไปแล้วกระทำซ้ำโดยใช้โอกาสอันเดียวกัน หรือใช้โอกาสอันเกี่ยวเนื่องกันกับโอกาสอันเดียวกัน อายุความจะเริ่มนับตั้งแต่วันที่กระทำความผิดครั้งสุดท้าย เช่น ก.จุด ข. ไปกระทำซ้ำเราหลายครั้ง อายุความเริ่มนับวันซ้ำขึ้นกระทำซ้ำเราครั้งสุดท้าย

(3) กรณีการกระทำความผิดถาวร เช่น มีอาวุธปืนโดยมิได้รับอนุญาต อายุความเริ่มนับเมื่อฐานะที่เป็นความผิดกฎหมายได้สิ้นสุดลง

อาจารย์สุพจน์ นาคะพินทุ²⁰ ได้อธิบายไว้ว่า "วันกระทำความผิด"

(1) ในกรณีที่การกระทำความผิดเกิดขึ้นผลทันทีในวันนั้น เช่นทำร้ายร่างกาย ลักทรัพย์ อายุความเริ่มนับแต่วันนั้น แต่วิธีการนับต้องนับวันรุ่งขึ้นจากวันกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(2) ในกรณีที่การกระทำความผิดไม่สำเร็จในวันเดียวกันนั้น เช่นความผิดฐานฉ้อโกง อายุความเริ่มนับวันที่กระทำความผิดสำเร็จ

(3) ความผิดเกี่ยวกับการงดเว้นหรือละเว้น อายุความเริ่มนับแต่วันสุดท้ายที่จำเลยละเลยหรือไม่กระทำการนั้น

(4) ความผิดต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ยังกระทำการอันเป็นความผิดนั้นอยู่

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

ความเห็นทั้งสองคล้ายคลึงกัน สำหรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สามารถเทียบเคียงและพิจารณาได้ดังนี้

¹⁹ หยุด แสงอุทัย "กฎหมายอาญามาตรา 1" หน้า 224

²⁰ สุพจน์ นาคะพินทุ "ประมวลกฎหมายอาญา และคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน" หน้า 385-386

(1) ในกรณีความผิดที่กระทำสำเร็จในครั้งเดียว เช่น ความผิดฐานเลิกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยความผิดสำเร็จในวันที่เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ความผิดฐานไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาความผิดสำเร็จเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างแล้วไม่จ่ายค่าจ้างในวันที่ถึงกำหนดนั้น ความผิดฐานไม่จ่ายค่าจ้างภายในสามวันนับแต่วันเลิกจ้าง ความผิดสำเร็จนับแต่วันครบกำหนดสามวัน ความผิดฐานไม่คืนเงินประกันเมื่อเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ความผิดสำเร็จนับแต่วันครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง วันที่ลูกจ้างลาออก 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 การขาดต่อใบอนุญาตประจำปีใดก็เป็นความผิดสำหรับปีนั้น ถ้าขาดต่อปีใดแล้วมาฟ้องเกินหนึ่งปีก็ขาดอายุความ ลงโทษสำหรับการขาดต่ออายุในปีที่ขาดอายุความแล้วไม่ได้

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

²⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2144/2539 ข้อหาความผิดฐานให้เอกสารปลอมซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี ต้องฟ้องและได้ตัวผู้กระทำความผิดมาศาลภายใน 10 ปีนับแต่วันกระทำความผิด จำเลยกระทำความผิดเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2527 วันสุดท้ายของอายุความ 10 ปี คือ วันที่ 3 ธันวาคม 2537 แม้ว่าเจ้าพนักงานตำรวจจับจำเลยได้เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2537 และพนักงานสอบสวนอนุญาตให้ประกันตัวจำเลยไปในวันเดียวกัน ต่อมาพนักงานอัยการขอผิดฟ้องโดยไม่ได้นำตัวจำเลยมาศาลในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2537 แม้ศาลจะอนุญาตให้ผิดฟ้องได้ก็ยังไม่ได้ว่าตัวจำเลยมาอยู่ในอำนาจศาลแล้ว 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 มีบทกำหนดโทษที่จะต้องฟ้องร้องผู้กระทำความผิดให้ได้ภายในอายุความหนึ่งปีและภายในอายุความห้าปี 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 (การไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหญิงให้เท่าเทียมกัน)
- (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) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 (การเรียกหรือเก็บเงินประกัน)
- (2) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 22 (ฝ่าฝืนข้อกำหนดในพระราช
กฤษฎีกาคุ้มครองแรงงานให้แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ.2541)
- (3) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง (การทำงานล่วงเวลา
ในวันทำงาน)
- (4) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 25 (การทำงานในวันหยุด)
- (5) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 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 (การเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีคามผิดให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี)
- (23) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 70 (การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด)
- (24) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 (การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ให้เดินทางไปทำงานนอกท้องที่สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด)
- (25) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 72 (การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ให้เดินทางไปทำงานนอกท้องที่สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด)
- (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) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 121 วรรคสอง การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (กรณีเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงานฯ โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า)
- (34) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 122 การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ (กรณีเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงานฯ ตามมาตรา 121)
- (35) ไม่จัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 หรือจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานโดยกรอกรหัสความลับเป็นเท็จ

7.2.3 ความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ได้แก่

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

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

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

- (4) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 42 (ไม่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย)
 - (5) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 47 (ให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 06.00 น. เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย)
 - (6) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 48 (ให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด)
 - (7) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 49 (ให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบางประเภทเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย)
 - (8) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 (ให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบางสถานที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย)
 - (9) ฝ่าฝืนมาตรา 31 (ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง)
 - (10) ฝ่าฝืนมาตรา 44 (จ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี)
 - (11) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง (ต้องระวางโทษมาตรา 148)
 - (12) ผู้มีหน้าที่รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหรือรายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 103 กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการ รับรองหรือ ตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงาน (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 และมีข้อนำเสนอเห็นว่าในกรณีพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งบทบัญญัติมาตราอื่นๆ เช่น ลูกจ้างประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามแบบ คร.7 ตามมาตรา 123 และพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงพร้อมกับอาศัยอำนาจตามความมาตรา 124 ให้นายจ้างจ่ายเงินตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่านายจ้างได้ปฏิบัติภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 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 และวันกระทำความผิดการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งก็เป็นกาที่เกิดขึ้นในภายหลังการกระทำผิดครั้งแรก เพราะแม้ว่าพนักงานตรวจแรงงานไม่ออกคำสั่งแต่เป็นการตรวจพบการกระทำผิดพนักงานตรวจแรงงานก็สามารถดำเนินคดีได้ทันที ดังนั้นการดำเนินคดีอาญาในฐานะความผิดที่เป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งตามมาตรา 124 ดังกล่าวจึงสามารถกระทำได้เพราะถือไม่ได้ว่ามีกฎหมายยกเว้นโทษให้

9. เหตุเพิ่มโทษ และเหตุบรรเทาโทษ

ในการเพิ่มหรือลดโทษ³¹ นั้นตามประมวลกฎหมายอาญาศาลจะคิดคำนวณ

³¹ ดูประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 54

จากมาตราส่วนโทษที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ โดยศาลจะกำหนดโทษที่จะลงเสียก่อนแล้วจึงเพิ่มหรือลด ถ้าในกรณีที่ทั้งการเพิ่มโทษและการลดโทษที่จะลงให้เพิ่มก่อนแล้วจึงค่อยลดลงจากผลที่เพิ่ม ถ้าในกรณีที่ทั้งการเพิ่มโทษและลดโทษส่วนของ การเพิ่มเท่ากับหรือมากกว่าส่วนของ การลดศาลจะไม่เพิ่มไม่ลดก็ได้

8.1 เหตุของการเพิ่มโทษ มีความมุ่งหมายเพื่อให้ศาลสามารถใช้ดุลพินิจลงโทษผู้กระทำความผิดให้เหมาะสมกับความผิดที่ได้กระทำแม้โทษนี้จะสูงกว่าอัตราโทษขั้นสูงที่กฎหมายกำหนดไว้ และมีเจตนารมณ์เพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้รู้สำนึกว่าการกระทำความผิดซ้ำจะต้องถูกเพิ่มโทษและจะทำให้ผู้กระทำความผิดที่เคยถูกลงโทษมาแล้วไม่กล้ากระทำความผิดซ้ำอีก 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

- ผู้กระทำความผิดเป็นผู้โศกเศร้าเบาปัญญา
- ผู้กระทำความผิดตกอยู่ในความทุกข์อย่างสาหัส
- ผู้กระทำความผิดมีคุณงามความดีมาก่อน
- ผู้กระทำความผิดรู้สึกความผิดและพยายามบรรเทาผลร้ายแห่งความผิด

- ผู้กระทำความผิดดูแลโทษต่อเจ้าพนักงาน
- ผู้กระทำความผิดให้ความรู้แก่ศาลชั้นเป็นประโยชน์ในการพิจารณา
- เหตุอื่นที่มีลักษณะในทำนองเดียวกันกับที่กล่าวมาแล้ว เช่น เป็นธุระจัดการงานศพ

การลดโทษนี้เป็นการลดหลังจากที่ได้มีการเพิ่มหรือลดตามบทบัญญัติอื่นแล้ว และเหตุบรรเทาโทษดังกล่าวนี้เป็นกรณีที่ถูกหมายให้ดุลพินิจแก่ศาลไม่ใช่บทบังคับที่ศาลจะต้องลดโทษให้เสมอ

การเพิ่มโทษและลดโทษดังกล่าวแม้จะเป็นดุลพินิจของศาลในการพิจารณาพิพากษาคดี แต่พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการเปรียบเทียบปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็สามารถนำมาเทียบเคียงใช้เป็นหลักในการพิจารณา กำหนดค่าปรับได้เช่นกัน หากมิได้นำมาใช้เทียบเคียงแล้วจะกลับกลายเป็นการเพิ่มโทษและลดโทษโดยไม่มีหลักเกณฑ์ใดๆในการพิจารณา ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและขาดความถูกต้องได้

บทที่ 2

หลักการรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน และการพิจารณาดำเนินคดีอาญา

1. ความนำ

ในการพิจารณาดำเนินคดีอาญาทั่วไปกับผู้กระทำความผิดนั้น กฎหมายที่วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาได้แก่ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งเป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติโดยการใช้ระบบการกล่าวหาและให้มีการแยกหน้าที่ระหว่างการสอบสวน การฟ้องร้อง และการพิจารณาพิพากษาคดี มีองค์กรตำรวจทำหน้าที่สอบสวน องค์กรอัยการทำหน้าที่ฟ้องคดี และองค์กรศาลยุติธรรม (ศาลอาญา, ศาลจังหวัด, ศาลแขวง) ทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาพิพากษาคดีอาญา สำหรับการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาดังนั้น จะต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเช่นเดียวกัน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 159 ได้กำหนดให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย มีอำนาจในการเปรียบเทียบปรับได้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาดำเนินคดี ในขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบ ขั้นตอนการดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวน 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 ซึ่งจะต้องเป็นกรณีที่เหมาะสมมีข้อสงสัยในข้อเท็จจริง ไม่ใช่การสงสัยในข้อกฎหมาย ในการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดนั้นถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพของบุคคล 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 ได้ท้วงการกล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ว่ามีบุคคลรู้ตัวหรือไม่ก็ได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งขึ้น 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 และรวบรวมพยานหลักฐานและทำความเห็นควรสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องเสนอให้พนักงานอัยการพิจารณาเพื่อสั่งฟ้อง หรือสั่งไม่ฟ้องแล้วแต่กรณีต่อไป อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มีกรร้องทุกข์หรือกล่าวโทษจากพนักงานตรวจแรงงานหรือนิติกร หรือลูกจ้างผู้เสียหาย หรือบุคคลอื่นๆ ได้กล่าวโทษก็ตาม แต่ความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ใช่ความผิดต่อส่วนตัวแต่ถือได้ว่าเป็นความผิดต่อรัฐ ดังนั้นแม้ไม่มีผู้ใดมาร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เมื่อความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานปรากฏต่อพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนขอที่จะทำการสอบสวนได้(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1832/2535)⁹ เมื่อพนักงานสอบสวนแล้วพนักงานอัยการก็มีอำนาจฟ้องคดีได้

⁸ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) "พนักงานสอบสวน" หมายถึงเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1832/2535 ข้อเท็จจริงได้ความว่าจำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีจำเลยที่ 2 เป็นกรรมการผู้จัดการ เมื่อวันอาทิตย์ที่ 1 พฤศจิกายน 2530 ซึ่งเป็นวันหยุด จำเลยที่ 1 ได้เปิดทำการรณรงค์บริการซ่อมรถจักรยานยนต์ให้ลูกค้า ให้ลูกจ้างมาทำงานในวันดังกล่าวโดยจำเลยที่ 1 ไม่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย แรงงานจังหวัดสุโขทัยได้กล่าวโทษจำเลยทั้งสองต่อพนักงานสอบสวน ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่า หนังสือกล่าวโทษนี้ได้กล่าวหาจำเลยทั้งสองว่าได้กระทำความผิดฐานให้