เอกสารหมายเลข ๑

พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑
เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า "นายจ้าง" ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย"

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี"

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณีมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์"

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ"

มาตรา ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี"

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินลูกจ้าง หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง

คราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้านานกว่าสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด"

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง"

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(๔) งานที่ทำในเรือ

(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง"

มาตรา ๑๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป"

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา"

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง"

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐"

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ"

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๙๓ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๙๔ ให้นำมาตรา ๗๙ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม"

มาตรา ๑๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว"

มาตรา ๑๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๙ และมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณีให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้"

มาตรา ๑๙ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง"

มาตรา ๒๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป"

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความในวรรคสี่ของมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้แล้วแต่กรณี"

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง"

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๔๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๑) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการหยุดการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป"

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

มาตรา ๒๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๑๔๔/๑ ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท"

มาตรา ๒๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๐ และมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๐๔ มาตรา ๑๐๕ หรือมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

มาตรา ๒๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือนต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท"

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

เอกสารหมายเลข ๒

สำนักอธิบดี
รับที่ 2 มี.ค. 2551
เวลา
เลขที่รับ 001875

ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองนิติการ กลุ่มงานพัฒนาและยกร่างกฎหมาย โทร. ๒๒๔๔

ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๐๐๔ **วันที่** ๖ มี.ค. ๒๕๕๑

เรื่อง การจัดทำคู่มือตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่

เรียน อธิบดี

๑. ต้นเรื่อง

สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้พิจารณาเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๗๒/๒๕๕๐ ในวันพุธที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ที่คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้ว

๒. ข้อรายงาน

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ซึ่งผ่านการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และอยู่ในระหว่างการเสนอให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีนำขึ้นทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธยนี้ ประกอบด้วยบทบัญญัติจำนวน ๒๕ มาตรา เพื่อเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง โดยสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญดังนี้

๒.๑ กำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหลักการเดิมที่ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเฉพาะเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานเท่านั้น

๒.๒ กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นหลักการที่เพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับลูกจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ้างมาโดยตรง

/๒.๓ กำหนด ...

๒.๓ กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี ซึ่งเป็นหลักการที่เพิ่มขึ้นใหม่ เพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ลูกจ้างโดยพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ ไม่อาจให้ความคุ้มครองได้ครอบคลุมถึงสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างได้

๒.๔ กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบ ๘ ชั่วโมง ไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละ ๙ ชั่วโมงและให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๑ เท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำเกิน ซึ่งเป็นหลักการที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง

๒.๕ กำหนดให้นายจ้างที่มีความจำเป็นที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงาน ซึ่งได้แก้ไขหลักการเดิมทั้งจำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว และระยะเวลาที่ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานทราบ

๒.๖ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่อธิบดีภายในเดือนมกราคมของทุกปี โดยให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ซึ่งเป็นหลักการที่เพิ่มขึ้นใหม่

๒.๗ กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงหลักการเดิมโดยให้อำนาจวินิจฉัยออกคำสั่งในเรื่องตัวเงินแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

๒.๘ กำหนดให้นายจ้างที่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป ซึ่งเป็นหลักการที่เพิ่มขึ้นใหม่ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน

๓. ข้อพิจารณา

กองนิติการ พิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งผ่านการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และจะมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาอันใกล้นี้เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะผู้บริหารกฎหมายจะได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความสำนึกและความตระหนักในสิทธิและหน้าที่อันพึงปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการจัดทำคู่มือสำหรับเป็นแนวทางให้นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องได้รู้และเข้าใจในเนื้อหาสาระ

/ตลอดจน ...

ตลอดจนเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่อย่างถ่องแท้ ซึ่งการจัดทำคู่มือดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือในการบริหารราชการของกรมฯให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติตามกฎหมาย จึงเห็นสมควรมอบหมายให้นางอัญชลี เสรีรักษ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... โดยเร่งด่วนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ)
ผู้อำนวยการกองนิติการ

02 ส.ค. 2551

เรียนอัยการ

(นายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา)
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3 ส.ค. 51

(นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ)
ผู้อำนวยการกองนิติการ

3 ส.ค. 51

ทราบ

4 ส.ค. 51

00013
- 1 ส.ค. 2551

เอกสารหมายเลข ๓

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองนิติการ กลุ่มงานกฎหมาย โทร. 2244

ที่ รง 0504/ 0214 วันที่ 11 ก.พ. 2546

เรื่อง การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เรียน อธิบดี

1. <u>ต้นเรื่อง</u>

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยกองคุ้มครองแรงงานได้จัดการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง "ปัญหาและอุปสรรคการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2543 ณ โรงแรมแกรนด์ เดอวิลล์ ซึ่งผลจากการสัมมนาไตรภาคีดังกล่าว เห็นว่า สมควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหลายประเด็น เช่น เวลาทำงานปกติ การใช้แรงงานหญิง การหยุดกิจการชั่วคราว นอกจากนี้ องค์กรฝ่ายลูกจ้างได้ยื่นข้อเสนอให้แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เนื่องในโอกาสวันแรงงานแห่งชาติปี 2544 และในการจัดให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับผลกระทบของมาตรา 75 ซึ่งคณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎรได้จัดขึ้น ก็ได้มีข้อเสนอให้ปรับปรุงแก้ไขมาตราดังกล่าวด้วย

2. <u>ข้อรายงาน</u>

กองนิติการได้จัดประชุมคณะทำงานพิจารณาร่างกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งซึ่งออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อพิจารณาประเด็นการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ที่ได้จากการประชุมสัมมนาและการยื่นข้อเสนอ รวม 3 ครั้ง เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2543 วันที่ 23 มกราคม 2544 และวันที่ 28 มีนาคม 2544 ตามลำดับ และได้จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 ซึ่งจากการประชุมดังกล่าว เห็นว่าสมควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 นิยาม "นายจ้าง" ตามมาตรา 5(3)

2.2 เงินประกันตามมาตรา 10 และมาตรา 51 วรรคสอง

2.3 บุริมสิทธิตามมาตรา 11

2.4 การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17

2.5 การระบุเหตุเลิกจ้างเป็นหนังสือตามมาตรา 17 วรรคสาม

/2.6 เวลา...

2.6 เวลาทำงานปกติตามมาตรา 23

2.7 การใช้แรงงานหญิงตามมาตรา 38 และมาตรา 39

2.8 สถานที่ที่ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานตามมาตรา 50

2.9 การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงานตามมาตรา 64

2.10 ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามมาตรา 67

2.11 การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75

2.12 การหักค่าจ้างตามมาตรา 76

2.13 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานตามมาตรา 94

2.14 ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 119

2.15 ค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวตามมาตรา 120

2.16 การร้องทุกข์ตามมาตรา 123

2.17 การจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลตามมาตรา 125 วรรคสี่

2.18 การชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปตามมาตรา 135

2.19 คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3)

2.20 บทกำหนดโทษตามมาตรา 150 และมาตรา 151

2.21 ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ข้อสัญญา ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

2.22 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปยื่นแบบรายการแสดงสภาพการจ้าง และกำหนดบทกำหนดโทษกรณีที่นายจ้างไม่ยื่นแบบรายการแสดงสภาพการจ้างหรือยื่นแบบรายการแสดงสภาพการจ้างอันเป็นเท็จ

3. <u>ข้อพิจารณา</u>

กองนิติการได้ดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... เพื่อปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ตามประเด็นดังกล่าวข้างต้นแล้ว

/และเห็น...

และเห็นควรเสนอกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณา โดยจัดให้มีการสัมมนาไตรภาคีก่อนที่จะเสนอร่างตามขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงานที่แนบมาพร้อมนี้

(นางอัญชลี เสรีรักษ์)
ผู้อำนวยการกองนิติการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองนิติการ โทร. 0 2246 7039

ที่ รง 0504/ 01481 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

1. <u>ต้นเรื่อง</u>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 ตลอดระยะเวลาที่พระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลใช้บังคับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้มาโดยตลอด โดยการจัดสัมมนาไตรภาคีเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2543 ที่โรงแรมแกรนด์ เดอวิลล์ กรุงเทพมหานคร ผลการสัมมนามีข้อเสนอให้แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหลายประเด็น เช่น เวลาทำงานปกติ การคุ้มครองแรงงานหญิง การหยุดกิจการชั่วคราว ฯลฯ และองค์กรฝ่ายลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติเมื่อปี 2544 ให้รัฐบาลนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาทบทวนแก้ไขเป็นเรื่องเร่งด่วน โดยขอให้พิจารณาทบทวนในเรื่องรับเหมาค่าแรง การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน การหยุดกิจการชั่วคราว และการย้ายสถานประกอบกิจการ นอกจากนี้ คณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎรได้ส่งรายงานสรุปผลการประชุมเสวนากรณีปัญหาในทางปฏิบัติตามมาตรา 75 เพื่อขอให้กระทรวงแรงงานแก้ไขปัญหาการปฏิบัติตามมาตรา 75 ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย

2. <u>ข้อรายงาน</u>

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รวบรวม ประมวลความเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกๆ ฝ่าย รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัตินำมายกร่างเป็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... โดยมีเนื้อหาและสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 แก้ไขนิยาม "นายจ้าง" ตามมาตรา 5(3) ซึ่งให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการที่มอบให้ผู้รับเหมาค่าแรงไปจัดหาลูกจ้างมาทำงานในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงด้วย ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากปัจจุบันมีการจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงอย่างแพร่หลาย และมีความหลากหลายมากขึ้น ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบจากการที่ผู้ประกอบกิจการปฏิเสธว่าตนไม่ใช่นายจ้าง ประกอบกับลูกจ้างมีข้อเสนอให้

/ผู้ประกอบ...

ผู้ประกอบกิจการที่เป็นนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงเท่าเทียมกับลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการโดยตรง ซึ่งกรมฯ เห็นควรกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างโดยตรงเช่นเดียวกันกับมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยนำมาเพิ่มเติมเป็นมาตรา 12/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

2.2 แก้ไขเรื่องการห้ามเรียกหรือรับเงินประกันตามมาตรา 10 ให้ครอบคลุมถึงกรณีการเรียกให้นำทรัพย์สินมาเป็นประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงานด้วย โดยใช้คำว่าหลักประกันแทน เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องเดือดร้อนในการแสวงหาทรัพย์สินมาเป็นประกัน

2.3 แก้ไขเรื่องบุริมสิทธิตามมาตรา 11 ให้หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินที่ต้องชดใช้คืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นเงินที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร เพื่อเป็นหลักประกันแก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในการได้รับชำระหนี้คืนในกรณีที่ได้จ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างไปแล้ว

2.4 แก้ไขในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 โดยกำหนดให้ชัดเจนว่านายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่เลิกจ้างตามสัญญาจ้างทดลองงาน ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2364/2545 ที่วินิจฉัยว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

2.5 แก้ไขในเรื่องเวลาทำงานปกติตามมาตรา 23 โดยเพิ่มเติมหลักการในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติวันอื่นเกิน 8 ชั่วโมงก็ได้ แต่เฉลี่ยแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน เพื่อให้การกำหนดเวลาทำงานปกติมีความยืดหยุ่นมากขึ้น และสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา ILO

2.6 แก้ไขในเรื่องการคุ้มครองงานอันตรายที่ห้ามลูกจ้างหญิงและลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำตามมาตรา 38 และมาตรา 39 โดยกำหนดงานที่ห้ามหญิงทำมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งจะไม่เป็นการจำกัดการประกอบอาชีพของลูกจ้างหญิงมากเกินไป สำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้กำหนดอายุครรภ์ของหญิงที่ห้ามทำงานในเวลาวิกาล ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานอันตรายไว้โดยต้องมีครรภ์ไม่น้อยกว่า 6 เดือน เพื่อให้นายจ้างทราบว่าหญิงนั้นตั้งครรภ์

/2.7 แก้ไข...

2.7 แก้ไขในเรื่องสถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานตามมาตรา 50 โดยกำหนดให้สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการเป็นสถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน

2.8 แก้ไขในเรื่องการห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างเด็กตามมาตรา 51 วรรคสอง โดยแก้ไขคำว่า "เงินประกัน" เป็น "หลักประกัน" เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขมาตรา 10

2.9 แก้ไขเรื่องการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงานตามมาตรา 64 โดยเพิ่มเติมให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่นายจ้างตกลงกำหนดมากกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30

2.10 แก้ไขในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามมาตรา 67 โดยตัดถ้อยคำ "และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 30" ออก

2.11 แก้ไขในเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 โดยเพิ่มเติมอำนาจในการออกกฎกระทรวงกำหนดถึงเหตุที่นายจ้างมีสิทธิหยุดกิจการชั่วคราวได้ นอกจากนี้ได้กำหนดระยะเวลาสำหรับนายจ้างที่ให้แจ้งลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือไว้ไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ

2.12 แก้ไขในเรื่องการหักค่าจ้างตามมาตรา 76 โดยเพิ่มเติมข้อยกเว้นที่ให้นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างได้ในกรณีที่เป็นการลงโทษทางวินัย ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้ จะหักได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน

2.13 ขยายขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานตามมาตรา 94 ให้รวมถึงอำนาจในการเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ เข้าไปในสถานประกอบกิจการของนายจ้างได้

2.14 แก้ไขในเรื่องข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 119 โดยให้นายจ้างกำหนดเหตุหนึ่งเหตุใดที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือเท่านั้นจึงจะยกขึ้นอ้างไม่จ่ายค่าชดเชยได้

2.15 แก้ไขในเรื่องการย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 ดังนี้

2.15.1 กำหนดให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน

ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นหลักฐานเมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น

2.15.2 กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างได้ เมื่อปรากฏว่าเป็นกรณีที่การย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

2.15.3 ในระหว่างที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาเพื่อออกคำสั่ง ให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างได้

2.15.4 เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหากลูกจ้างไม่ประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้าง ให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

2.16 แก้ไขในเรื่องการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 123 โดยกำหนดให้ลูกจ้างใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้น ในระหว่างการร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ห้ามมิให้ลูกจ้างใช้สิทธิยื่นฟ้องต่อศาล เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ

2.17 แก้ไขในเรื่องอำนาจศาลในการจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลตามมาตรา 125 วรรคสี่ โดยเพิ่มเติมให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ นอกเหนือจากจ่ายให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง

2.18 แก้ไขในเรื่องกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 135 โดยให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างรับช่วงสิทธิของลูกจ้างเพื่อใช้สิทธิเรียกร้องเงินที่ได้จ่ายให้ลูกจ้างจากผู้เป็นนายจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันให้กับกองทุนฯ ที่จะได้รับเงินชดใช้คืนไม่ว่าจะเป็นกรณีที่นายจ้างได้จ่ายเงินที่ลูกจ้างได้รับเต็มตามสิทธิไปแล้วหรือไม่

2.19 เพิ่มเติมกระบวนการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยการปรับปรุงแก้ไขมาตรา 141

2.20 แก้ไขบทกำหนดโทษตามมาตรา 150 และมาตรา 151 ซึ่งเป็นโทษสำหรับผู้ที่ไม่อำนวยความสะดวก และขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ และพนักงานเจ้าหน้าที่โดยขยายความให้รองรับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่เพิ่มขึ้น

/2.21 นอกจาก...

2.1.21 นอกจากนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เพิ่มเติมหลักการในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... อีก 2 ประการ ได้แก่

2.1.21.1 การกำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ข้อสัญญา ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมมีผลใช้บังคับได้เท่าที่เป็นธรรม ตามมาตรา 14/1

2.1.21.2 การกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปยื่นแบบรายการแสดงสภาพการจ้างต่ออธิบดีภายในวันที่ 15 ของเดือนมกราคมของทุกปี และได้แก้ไขบทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ไม่ยื่นแบบรายการ หรือกรอกข้อความอันเป็นเท็จไว้ด้วย

2.2 สำหรับข้อสั่งการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตการจ้างลูกจ้างจำนวนมากตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป และการนำระบบ Cash on hand มาใช้ในการแก้ไขปัญหาการชุมนุมประท้วงนั้นอยู่ระหว่างการดำเนินการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานของต่างประเทศจากแหล่งข้อมูลต่างๆ

3. <u>ข้อพิจารณา</u>

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นประโยชน์ในการบริหารกฎหมายและสร้างความเป็นธรรมในการจ้างงานมากขึ้นกว่าเดิม แต่ทั้งนี้การแก้ไขปรับปรุงหลักการบางประเด็นอาจมีผลกระทบต่อนายจ้างหรือลูกจ้าง ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในเบื้องต้น รวมทั้งเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาแก้ไขปรับปรุง สมควรที่จะได้มีการสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะเสนอร่างพระราชบัญญัติฯ ตามขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

(นายฐาปนุตร ชมเสวี)
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

14 ก.พ. 2

เอกสารหมายเลข ๔

ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

สำนักอธิบดี
วันที่ 10 เม.ย. 2551
เวลา
เลขที่รับ 3764

ส่วนราชการ กองนิติการ กลุ่มงานพัฒนาและยกร่างกฎหมาย โทร. ๒๒๔๔

ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๖๗๒ **วันที่** ๙ เมษายน ๒๕๕๑

เรื่อง คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๙๐ วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ซึ่งจะเริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๑

๑.๒ อธิบดีได้มีบัญชาให้กองนิติการดำเนินการจัดทำคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ตลอดจน นายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจ และตีความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. ข้อรายงาน

๒.๑ ในการจัดทำคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กองนิติการได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมายกระทรวงแรงงาน (นางอัญชลี เสรีรักษ์) ในการตรวจพิจารณาและแก้ไขร่างคำชี้แจงดังกล่าวซึ่งมีเนื้อหา รวมทั้งสิ้น ๒๓ เรื่อง ๕๑ หน้า ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๒ กองนิติการได้จัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อร่างคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ในประเด็นการจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรง (มาตรา ๑๑/๑) ซึ่งเป็นประเด็นที่มีปัญหาในการตีความมากที่สุด เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๑ โดยมีรองอธิบดี (นายสุนันท์ โพธิ์ทอง) เป็นประธาน ที่ประชุมประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมายกระทรวงแรงงาน (นางอัญชลี เสรีรักษ์) ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน เลขานุการกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี และผู้แทนสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี ซึ่งที่ประชุมเห็นด้วยในหลักการของร่างคำชี้แจง

๒.๓ กองนิติการได้ประสานขอให้สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานนำร่างคำชี้แจงเรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงเผยแพร่ในระบบอินทราเนตของกรม

/เพื่อให้ ...

เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่ และนิติกรที่จะได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาตามที่สำนักคุ้มครองแรงงานและกองนิติการได้จัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๕ เมษายน ๒๕๕๑ ได้ศึกษารายละเอียดของร่างคำชี้แจง และจะได้ร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานต่อไป

๓. ข้อพิจารณา

กองนิติการพิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๑ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ร่างคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๒ มอบหมายให้สำนักคุ้มครองแรงงานดำเนินการเผยแพร่คำชี้แจงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ นายจ้าง และลูกจ้าง ตลอดจนรวบรวมข้อหารือ ปัญหาในทางปฏิบัติ หรือประเด็นที่น่าสนใจประการอื่นจากพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ต่อไป

๓.๓ มอบหมายให้สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานดำเนินการเผยแพร่คำชี้แจงในระบบอินเตอร์เนต และระบบอินทราเนตของกรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ)
ผู้อำนวยการกองนิติการ
18 เม.ย. 2551

- เห็นชอบ ตาม 3.1
- มอบหมายการดำเนินการ ตาม 3.2 และ 3.3

(นายคงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา)
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(18 เม.ย. 51)

(นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ)
ผู้อำนวยการกองนิติการ

0632.3
15 เม.ย. 255

เอกสารหมายเลข ๕

สำนักอธิบดี
วันที่ - 4 ก.ย. 2551
เวลา 13.25น.
เลขที่รับ 10,621

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โทร. 2115-2116

ที่ รง 0501 / ว112 **วันที่** - 4 ก.ย. 2551

เรื่อง คู่มือในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน อธิบดี (ผ่านผู้อำนวยการกองนิติการ)

ตามหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๐๐๐๔ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๕๑ เสนออธิบดีให้มอบหมายดิฉันดำเนินการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และอธิบดีได้เห็นชอบ นั้น

ดิฉันได้จัดทำคู่มือเสร็จสิ้นแล้วและได้ประสานกองนิติการช่วยตรวจทานความถูกต้องของบทบัญญัติกฎหมายและถ้อยคำเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามที่แนบมาพร้อมนี้ เนื่องจากการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๔๔ กรมได้มอบหมายให้สวัสดิการกรมเป็นผู้ดำเนินการในการจัดพิมพ์และจำหน่าย ดังนั้น ในการจัดพิมพ์คู่มือฉบับนี้เห็นควรมอบให้สวัสดิการกรมเป็นผู้ดำเนินการเช่นกัน ในส่วนการเผยแพร่เจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและประหยัดงบประมาณ สำนักงานเลขานุการกรมยินดีรับจัดทำเป็นซีดีแจกจ่ายไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ของกรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางอัญชลี เสรีรักษ์)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

① เห็นควรให้จัดคู่มือ
② มอบ กจ. ดำเนินการ เรื่องจัดพิมพ์ จำหน่าย เรียบร้อยให้ สวัสดิการ
③ มอบ สลก. ดำเนินการ เรื่อง CD.

4 ก.ย. 51
(นายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา)
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่ รง 0501/ว112
เรื่อง NO. กจ.
เห็นควรมอบให้ สวัสดิการ

(นางอัญชลี เสรีรักษ์)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 4 ก.ย. 2551

สำนักอธิบดี
วันที่ - 4 ก.ย. 2551
เวลา 13.15น.
เลขที่รับ 10621

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โทร. 2115-2116

ที่ รง 0501 / 1112 **วันที่** - 4 ก.ย. 2551

เรื่อง คู่มือในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน อธิบดี (ผ่านผู้อำนวยการกองนิติการ)

ตามหนังสือกองนิติการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๐๐๐๔ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๕๑ เสนออธิบดีให้มอบหมายดิฉันดำเนินการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และอธิบดีได้เห็นชอบ นั้น

ดิฉันได้จัดทำคู่มือเสร็จสิ้นแล้วและได้ประสานกองนิติการช่วยตรวจทานความถูกต้องของบทบัญญัติกฎหมายและถ้อยคำเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามที่แนบมาพร้อมนี้ เนื่องจากการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๔๔ กรมได้มอบหมายให้สวัสดิการกรมเป็นผู้ดำเนินการในการจัดพิมพ์และจำหน่าย ดังนั้น ในการจัดพิมพ์คู่มือฉบับนี้เห็นควรมอบให้สวัสดิการกรมเป็นผู้ดำเนินการเช่นกัน ในส่วนการเผยแพร่เจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและประหยัดงบประมาณ สำนักงานเลขานุการกรมยินดีรับจัดทำเป็นซีดีแจกจ่ายไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ของกรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางอัญชลี เสรีรักษ์)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4 ก.ย. 51

① เห็นควรใช้รับคู่มือ
② มอบ กจ. ดำเนินการ เรื่องจัดพิมพ์ จำหน่าย เห็นควรให้ สวัสดิการ
③ มอบ สลก. ดำเนินการ เรื่อง CD.

4 ก.ย. 51
(นายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา)
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่ รง 0501/1112
เรียน ผอ. กจ.
เห็นควรมีมติตามเสนอ
(นางอัญชลี เสรีรักษ์)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 4 ก.ย. 2551

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขานุการกรม ฝ่ายช่วยอำนวยการและประสานราชการ โทร. 2144

ที่ รง 0501/ 13008 **วันที่** 17 กันยายน 2551

เรื่อง ขอส่งคู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

เรียน ผชช. ผอ.สำนัก ผอ.กลุ่มงาน ผอ.กอง หน.หน่วยงานระดับกอง และผอ.สรพ.ทุกพื้นที่

ด้วย สำนักงานเลขานุการกรม ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ในรูปสื่ออิเล็คโทรนิคส์ (CD) ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

สำนักงานเลขานุการกรม ขอส่งคู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จำนวน 1 ชุด มาเพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดนำไปเป็นคู่มือและใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการเท่านั้น (ห้ามจำหน่าย แจกจ่าย หรือตัดต่อ และทำสำเนา)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวรานนท์ ปิติวรรณ)
เลขานุการกรม

ที่ รง 0501 / 3009
เรียน ผู้เชี่ยวชาญฯ (นางอัญชลี เสรีรักษ์)

เพื่อโปรดทราบ สลก.ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่คู่มือในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ในรูปสื่ออีเล็กทรอนิกส์ (CD)

(นายศักดิ์ เศรวตวงศ์)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7 ว รักษาราชการแทน
เลขานุการกรม 17 ก.ย. 2551

ที่ รง 0501/ 007165

ถึง จังหวัดทุกจังหวัด

พร้อมหนังสือนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอส่งคู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ในรูปสื่ออิเล็คโทรนิคส์ (CD) จำนวน 1 ชุด เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดนำไปเป็นคู่มือและใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการเท่านั้น (ห้ามจำหน่าย แจกจ่าย หรือดัดต่อ และทำสำเนา)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

13 กันยายน 2551

สำนักงานเลขานุการกรม

โทร./โทรสาร 0 2245 8685

หัวหน้าฝ่าย/แผนก.....วันที่ 10 / ก.ย. / 51

หัวหน้างาน.....วันที่ 10 / ก.ย. / 51

เจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่อง.....วันที่...../...../.....

เจ้าหน้าที่พิมพ์/ทาน.....วันที่ 10 / ก.ย. / 51

1	กระบี่			39	แพร่
2	กาญจนบุรี			40	ภูเก็ต
3	กาฬสินธุ์			41	มหาสารคาม
4	กำแพงเพชร			42	มุกดาหาร
5	ขอนแก่น			43	แม่ฮ่องสอน
6	จันทบุรี			44	ยะลา
7	ฉะเชิงเทรา			45	ยโสธร
8	ชลบุรี			46	ระนอง
9	ชัยนาท			47	ระยอง
0	ชัยภูมิ			48	ร้อยเอ็ด
1	ชุมพร			49	ราชบุรี
2	เชียงราย			50	ลพบุรี
3	เชียงใหม่			51	ลำปาง
4	ตรัง			52	ลำพูน
5	ตราด			53	เลย
6	ตาก			54	ศรีสะเกษ
7	นครนายก			55	สกลนคร
8	นครปฐม			56	สงขลา
9	นครพนม			57	สตูล
0	นครราชสีมา			58	สมุทรปราการ
	นครศรีธรรมราช			59	สมุทรสาคร
	นครสวรรค์			60	สมุทรสงคราม
	นนทบุรี			61	สระบุรี
	นราธิวาส			62	สระแก้ว
	น่าน			63	สิงห์บุรี
	บุรีรัมย์			64	สุโขทัย
	ปทุมธานี			65	สุพรรณบุรี
	ประจวบคีรีขันธ์			66	สุราษฎร์ธานี
	ปราจีนบุรี			67	สุรินทร์
	ปัตตานี			68	หนองคาย
	พระนครศรีอยุธยา			69	หนองบัวลำภู
	พะเยา			70	อ่างทอง
	พังงา			71	อุดรธานี
	พัทลุง			72	อุตรดิตถ์
	พิจิตร			73	อุทัยธานี
	พิษณุโลก			74	อุบลราชธานี
	เพชรบุรี			75	อำนาจเจริญ
	เพชรบูรณ์				

ที่ รง 0501/ 2926

เรียน ผู้เชี่ยวชาญฯ (นางอัญชลี เสรีรักษ์)

เพื่อโปรดทราบ สลก. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่คู่มือในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ในรูปสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (CD)

(นายวรานนท์ ปิติวรรณ)
เลขานุการกรม

11 มี.ค. 2551

สำนักตรวจราชการกรม
รับที่ 5130
วันที่ 15 ก.ย. 2551
เวลา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักคุ้มครองแรงงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน โทร. 2261

ที่ รง 0507/ 04496 **วันที่** 12 กันยายน 2551

เรื่อง การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ (KM)

เรียน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัญชลี เสรีรักษ์)

ด้วยสำนักคุ้มครองแรงงานได้รับมอบหมายจากกรมฯ เป็นหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ (KM – Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ในองค์ความรู้ เรื่อง การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ จำนวน 7 กิจกรรม ซึ่งกิจกรรมหนึ่งที่ต้องดำเนินการ คือ กิจกรรมการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (CoP)

เพื่อการนี้ สำนักคุ้มครองแรงงานจึงขอเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานของกรมฯ มาเป็นผู้ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การบอกเลิกสัญญาจ้าง ในวันพฤหัสบดีที่ 18 กันยายน 2551 เวลา 14.00 น. ณ ห้องประชุมสำนักคุ้มครองแรงงาน ชั้น 10

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสมาพร จารุภา)
ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน

15 ก.ย. 51

เอกสารหมายเลข ๖

ที่ รส 0605/1518

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กท 10400

7 สิงหาคม 2541

เรื่อง ร่างพระราชกฤษฎีกาและร่างกฎกระทรวงออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ รส 0605/1326 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2541

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ศ. .... จำนวน 140 ชุด
2. ร่างกฎกระทรวง ฉบับที่ .. (พ.ศ. ....) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จำนวน 140 ชุด
3. ร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดงานอื่นที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... จำนวน 140 ชุด
4. ร่างกฎกระทรวงเกี่ยวกับงานตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3 รวม 4 ฉบับๆละ จำนวน 140 ชุด

ด้วยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้รับคำร้องขอจากกลุ่มผู้ประกอบกิจการว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งตราขึ้นใช้แทนที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 จะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 มีบทบัญญัติบางมาตราที่ขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันอันจะนำไปสู่ปัญหาในทางปฏิบัติได้ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีประกอบด้วย สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าไทย สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานฯ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณา ที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าสมควรขอให้แก้ไข พ.ร.บ.ดังกล่าว 5 มาตรา ได้แก่มาตรา 23 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 และมาตรา 65

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การแก้ไขบทบัญญัติมาตราดังกล่าวหากยกร่างเป็น พ.ร.บ.แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะมีขั้นตอนดำเนินการหลายขั้นตอนและต้องใช้เวลามาก จึงเห็นควรแก้ไขโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาและออกกฎกระทรวงตามมาตรา 22 กำหนดงานอื่นที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจาก พ.ร.บ.ดังกล่าวได้กำหนดไว้ โดยกำหนดงานอื่นที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไป 5 งานดังต่อไปนี้

/1.งานที่ใช้วิชาชีพ...

1. งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว โดยร่างกฎกระทรวงให้การคุ้มครองแรงงานในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติแตกต่างจากมาตรา 23 ซึ่งกำหนดเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง โดยกำหนดให้นายจ้างอาจประกาศเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่งเป็นอย่างอื่น (เช่นเกินวันละ 8 ชั่วโมง) ก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

2. งานร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่ม โดยร่างกฎกระทรวงให้การคุ้มครองในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานแตกต่างไปจากมาตรา 27 ซึ่งให้นายจ้างจัดเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง โดยให้นายจ้างจัดเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่ไม่มีเพดานขั้นสูง

3. งานโฆษณาวิทยุโทรเลขหรือวิทยุโทรเลข โดยร่างกฎกระทรวงให้การคุ้มครองเรื่องการทำงานของลูกจ้างหญิงแตกต่างไปจากมาตรา 38 ซึ่งห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือไวไฟ โดยให้ลูกจ้างหญิงที่ทำงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ ขุดเจาะ กลั่นแยก และผลิตวิทยุโทรเลขหรือวิทยุโทรเลขสามารถทำงานในหน้าที่ดังกล่าวได้

4. งานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ งานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี โดยร่างกฎกระทรวงให้การคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์แตกต่างไปจากมาตรา 39 ซึ่งห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา โดยให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาในงานดังกล่าวได้

5. งานขายหรือซื้อสินค้า โดยร่างกฎกระทรวงให้การคุ้มครองการทำงานล่วงเวลาแตกต่างไปจากมาตรา 65 (6) ซึ่งกำหนดประเภทลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่ไม่รวมถึงพนักงานขายที่ทำงานล่วงเวลาในอัตราเท่ากับค่าจ้างในชั่วโมงทำงานล่วงเวลา โดยให้ลูกจ้างซึ่งทำงานดังกล่าว โดยได้ตำแหน่งหน้าที่งานเป็นพนักงานขายจำนวนสูงอยู่แล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เว้นแต่นายจ้างจะจ่ายค่าล่วงเวลาให้

นอกจากนี้ ได้ยกร่างประกาศกระทรวงและร่างกฎกระทรวงรวม 2 ฉบับ เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานในงานบางส่วนในกิจการปิโตรเลียม ซึ่งทำในทะเลหรือในที่ทุรกันดารแตกต่างไปจาก พ.ร.บ. โดยมีการกำหนดเวลาทำงานปกติ วันทำงาน และวันหยุดประจำสัปดาห์ เสนอมาพร้อมนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพรวัลย์ สุวรรณศรี)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กรมคุ้มครองแรงงาน
กองนิติการ
โทร. 221-6877

ได้รับเอกสารไว้แล้ว
เลขที่ ...
วันที่ ...
เวลา ...

งานเลขานุการกองกลาง สป.
วันที่ 27 ก.ค. 2541
เลขรับที่ 7895
เวลา

บันทึกข้อความ

รอง ปรส. 3
เลขรับที่ 1865
วันที่ 27 ก.ค. 2541
เวลา 16.45

ส่วนราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองนิติการ โทร. 2216877

ที่ รส 0605/ 05229 **วันที่** 27 ก.ค. 2541

เรื่อง สรุปรายงานผลการศึกษาของคณะกรรมการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีคำสั่งที่ 121/2541 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2541 และคำสั่งที่ 127/2541 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2541 แต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นและยกร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความเหมาะสมในทางปฏิบัติยิ่งขึ้น นั้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอรายงานผลการศึกษาของคณะกรรมการฯ ดังนี้

1. คณะกรรมการฯ ได้ประชุมพิจารณาปัญหาในทางปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ได้เสนอเข้ามามีทั้งหมด 26 ประเด็นโดยพิจารณาแต่ละประเด็นเรียงตามลำดับว่าประเด็นใดมีเหตุผลความจำเป็น หรือมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจถึงขนาดที่จะต้องดำเนินการแก้ไข พ.ร.บ. หรือไม่

2. จากการพิจารณาปัญหาในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 26 ประเด็น นั้น คณะกรรมการฯ ได้มีมติดังนี้

2.1 มาตรา 5(3) นิยาม "นายจ้าง" เกี่ยวกับการรับเหมาค่าแรง มีมติไม่แก้ไข

2.2 มาตรา 13 เรื่อง การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง มีมติไม่แก้ไข

2.3 มาตรา 16 เรื่อง การห้ามล่วงเกินทางเพศ มีมติไม่แก้ไข

2.4 มาตรา 23 เรื่อง กำหนดเวลาทำงานปกติงานทั่วไปและงานอันตราย มีมติให้แก้ไขโดยเปลี่ยนข้อความ "วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง" เป็น "วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง แต่ถ้านายจ้างกับลูกจ้างตกลงกำหนดเป็นอย่างอื่นเมื่อรวมเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง"

มาตรฐานสากล

<u>อนุสัญญาของ ILO ที่กำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน</u> มีหลักการสำคัญๆ ดังนี้

(1) <u>อนุสัญญาฉบับที่ 1</u> ว่าด้วยการจำกัดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรม 8 ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อาจมีข้อยกเว้นในงานบางประเภท และในกรณีที่ทำงานเป็นกะอนุญาตให้สถานประกอบการจ้างคนงานเพื่อทำงานให้เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้

โดยเฉลี่ยแล้ว จำนวนชั่วโมงในระยะ 3 สัปดาห์หรือน้อยกว่า 3 สัปดาห์ต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 30 ว่าด้วยข้อกำหนดชั่วโมงทำงานในงานพาณิชย์และสำนักงาน ค.ศ. 1930 กำหนดว่าชั่วโมงการทำงานไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ 8 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ อาจกำหนดเพิ่มชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์ได้โดยต้องไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง

(3) อนุสัญญาฉบับที่ 67 ว่าด้วยข้อกำหนดของชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักผ่อนในงานขนส่งทางบก ค.ศ. 1939 กำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยผู้ขับขี่ต้องขับรถติดต่อกันในคราวหนึ่งได้ไม่เกิน 5 ชั่วโมง

(4) อนุสัญญาฉบับที่ 153 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน และระยะเวลาพักผ่อนในงานขนส่งทางบก ค.ศ.1979 กำหนดว่าห้ามไม่ให้ผู้ขับขี่รับจ้างขับรถติดต่อกันเกิน 4 ชั่วโมง หรือ 5 ชั่วโมงในบางกรณี และห้ามไม่ให้เกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตาม รัฐมีอำนาจที่จะกำหนดระยะเวลาสำหรับงานบางชนิดให้แตกต่างจากนี้ได้ ซึ่งจะต้องระบุชนิดของงานนั้นๆ และระยะเวลารวมให้ชัดเจน

เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องชั่วโมงทำงานในประเทศต่างๆ ปรากฏว่ามีประเทศที่กำหนดในเรื่องชั่วโมงการทำงานเช่นเดียวกับประเทศไทย คือ 8 ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาทิ อิตาลี และเกาหลี นอกจากนี้มีหลายประเทศที่กำหนดชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าประเทศไทย ดังตัวอย่าง จีน (8 ชั่วโมงต่อวันและ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ญี่ปุ่น (8 ชั่วโมงต่อวันและ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) สิงคโปร์ (8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) อินโดนีเซีย(7 ชั่วโมงต่อวันและ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ฟิลิปปินส์ (8 ชั่วโมงต่อวันและ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

เหตุผล

จากการศึกษากฎหมายแรงงานหลายประเทศพบว่าในบางประเทศใช้คำว่า"และ" บางประเทศใช้คำว่า"หรือ" และผลจากการประชุมมีข้อยุติว่าหากนายจ้างและลูกจ้างประสงค์จะกำหนดเวลาการทำงานปกติเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่วันละ 8 ชั่วโมงก็สามารถตกลงกันเองได้แต่เมื่อรวมเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

2.5 มาตรา 27 เรื่องเวลาพัก มีมติให้แก้ไขโดยตัดข้อความในมาตรา 27 วรรคสามซึ่งห้ามจัดเวลาพักเกิน 2 ชั่วโมงออก และเปลี่ยนข้อความในมาตรา 27 วรรคห้าจาก "ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน" เป็น "ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่

ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปหรือเป็นงานฉุกเฉิน" โดยตัดคำ "โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง" ออก

มาตรฐานสากล

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 1 กำหนดให้นายจ้างจัดเวลาพักระหว่างการทำงาน แต่ไม่ได้ระบุว่าต้องเป็นเวลาเท่าใด

เหตุผล

โดยเจตนารมณ์ของเรื่องนี้มีความประสงค์ไม่ให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบในการใช้แรงงานของลูกจ้าง และเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในโรงงาน หรือสถานที่ทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวหรือมีความสุขกับครอบครัว อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีผลกระทบต่อสถานบริการ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ซึ่งมีช่วงเวลาที่ลูกค้าจะมาใช้บริการในช่วงเช้า กลางวันและกลางคืน จึงสมควรได้ตัดความในข้อนี้ออก

สำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปนั้น หากเป็นเรื่องที่สำคัญแล้วต้องให้ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ย่อมจะเกิดความเสียหายกับนายจ้างได้ ดังนั้น จึงสมควรอยู่ในดุลยพินิจของนายจ้าง

2.6 มาตรา 31 เรื่อง ห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง มีมติไม่แก้ไข

2.7 มาตรา 32 เรื่อง สิทธิลาป่วย มีมติไม่แก้ไขแต่นายจ้างตั้งข้อสังเกตว่าการใช้สิทธิลาป่วยควรมีกรอบกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน

2.8 มาตรา 33 เรื่อง สิทธิลาเพื่อทำหมัน มีมติไม่แก้ไขแต่นายจ้างตั้งข้อสังเกตไว้ว่าไม่ควรกำหนดไว้โดยให้ลูกจ้างใช้สิทธิในการลาป่วยแทน

2.9 มาตรา 36 เรื่อง สิทธิลาอบรม มีมติไม่แก้ไข

2.10 มาตรา 37 เรื่อง อัตราน้ำหนักของที่ลูกจ้างยก มีมติไม่แก้ไข

2.11 มาตรา 38 เรื่อง งานที่ห้ามให้ลูกจ้างหญิงทำ มีมติให้แก้ไขโดยเพิ่มเติมข้อความเป็นมาตรา 38 วรรคสอง "เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง"

มาตรฐานสากล

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 45 ซึ่งห้ามใช้หญิงทำงานใต้ดิน ในเหมืองทุกชนิด

เหตุผล

แต่ในปัจจุบันได้มีลูกจ้างหญิงที่ทำงานในตำแหน่งวิศวกรปิโตรเลียมเป็นจำนวนมาก ซึ่งลักษณะงานเข้าข่ายงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟซึ่งเป็นงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำ จึงส่งผล

ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเนื่องจากนายจ้างจะให้ลูกจ้างหญิงกลุ่มดังกล่าวทำงานประเภทดังกล่าวไม่ได้ และมีข้อกล่าวหาว่าเป็นการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพของหญิง ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวซึ่งรวมทั้งในงานอื่นๆ ตามบทบัญญัติในมาตรา 38 นอกเหนือจาก (1) จึงให้นำข้อความ "เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง" จาก (1) ตอนท้าย มากำหนดเป็นวรรคสองของมาตรา 38

2.12 มาตรา 39 เรื่อง งานที่ห้ามให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ มีมติให้แก้ไขโดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้ในงานเบา

มาตรฐานสากล

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 89 มีข้อกำหนดห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงานอุตสาหกรรมในเวลากลางคืน ซึ่งหมายถึงช่วงเวลา 22.00-07.00 น.

อนุสัญญานี้ไม่มีผลบังคับต่อสตรีที่อยู่ในตำแหน่งรับผิดชอบระดับผู้จัดการหรือด้านวิชาการและสตรีที่ทำงานเกี่ยวกับการให้บริการด้านรักษาสุขภาพ ซึ่งมิได้ทำงานที่ใช้แรงงาน

กฎหมายต่างประเทศ

ในประเทศญี่ปุ่น เปิดโอกาสให้นายจ้างให้หญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้ ยกเว้น 6 สัปดาห์ก่อนคลอด แต่ถ้าลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นไม่ประสงค์จะทำงานล่วงเวลาก็ให้แจ้งนายจ้างทราบ

เหตุผล

เนื่องจากสภาพของการทำงานในบางกรณีเป็นเรื่องเฉพาะตัวของลูกจ้างหญิง เช่น งานสมุห์บัญชีธนาคาร ซึ่งบางครั้งจะต้องทำงานล่วงเวลาในการปิดบัญชีประจำปี การทำงานอาจจะล่วงเลยเวลาทำงานตามปกติไปบ้าง ดังนั้น ควรที่จะผ่อนคลายโดยให้นายจ้างและลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถตกลงยินยอมกันได้ สมควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 39 ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาในงานที่อาจมีความจำเป็นต้องทำต่อเนื่อง และเป็นงานเบาที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและทารกในครรภ์ได้ในงานดังต่อไปนี้ คือ งานในตำแหน่งบริหาร งานด้านวิชาการ งานด้านธุรการงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชีที่ทำในสำนักงาน

2.13 มาตรา 65 เรื่อง ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา มีมติให้แก้ไขโดยให้ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน, ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินและลูกจ้างในงานขนส่งไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาแต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ

มาตรฐานสากล

ไม่มีมาตรฐานแรงงานกำหนดไว้

เหตุผล

(1) ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน เนื่องจากโดยทั่วไปประเพณีนิยมในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนายจ้างจะจ่ายค่าคอมมิชชั่น ซึ่งเป็นค่าจ้างตอบแทนผลงานที่ทำได้ในอัตราสูงกว่าเงินเดือนพื้นฐานมาก จึงไม่มีความจำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนในเวลาที่ทำเกินแต่อย่างใด

(2) ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ เนื่องจากหลักการตามกฎหมายเดิมลูกจ้างประเภทนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาอยู่แล้ว การกำหนดให้จ่ายค่าล่วงเวลาเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับภาวการณ์ปัจจุบัน

(3) งานขนส่งไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาแต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ เนื่องจากโดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพของงานขับรถประจำตำแหน่งซึ่งมีช่วงเวลาที่ต้องรองานอยู่นาน หรือช่วงเวลารถติดเวลาห้ามวิ่ง หรืองานขนส่งที่มีพนักงานขับรถสำรองรอสับเปลี่ยน

2.14 มาตรา 75 เรื่อง การหยุดกิจการชั่วคราว มีมติไม่แก้ไข

2.15 มาตรา 79 เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีมติไม่แก้ไข

2.16 มาตรา 96 เรื่อง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ มีมติไม่แก้ไข

2.17 มาตรา 116 และ117 เรื่อง การพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง มีมติไม่แก้ไข

2.18 มาตรา 118 เรื่อง ค่าชดเชย มีมติไม่แก้ไข แต่ฝ่ายนายจ้างตั้งข้อสังเกตไว้ว่าหากมีระบบประกันสังคมให้การประกันชราภาพแล้ว ควรยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุ เนื่องจากพ้นวัยทำงานและมีระบบประกันสังคมรองรับให้มีเบี้ยเลี้ยงชีพในบั้นปลายของชีวิตแล้วก็ไม่ควรได้รับค่าชดเชยอีก เพราะค่าชดเชยจ่ายเพื่อชดใช้ความเสียหายแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างขณะอยู่ในวัยทำงาน

2.19 มาตรา 119 (4) เรื่อง อายุหนังสือเตือน มีมติไม่แก้ไข

2.20 มาตรา 120 เรื่อง การย้ายสถานประกอบกิจการ มีมติไม่แก้ไข

2.21 มาตรา 121 เรื่อง ค่าชดเชยพิเศษกรณีเลิกจ้างเพราะนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ มีมติไม่แก้ไข แต่ฝ่ายนายจ้างตั้งข้อสังเกตไว้ว่าไม่ควรจ่ายซ้ำซ้อนกับค่าชดเชยปกติตามมาตรา 118 ถ้าจำนวนใดสูงกว่าให้จ่ายจำนวนนั้น (แต่ตามข้อกฎหมายเป็นการจ่ายลักษณะต่อยอดจากค่าชดเชยปกติ สำหรับ

ลูกจ้างที่มีอายุงานมากขึ้น จึงไม่ใช่การจ่ายซ้ำซ้อน)

2.22 มาตรา 124 เรื่อง การออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน มีมติไม่แก้ไข

2.23 มาตรา 125 เรื่อง การให้นายจ้างวางเงินก่อนฟ้องคดีต่อศาล มีมติไม่แก้ไข

2.24 มาตรา 126-มาตรา 138 เรื่อง กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีมติไม่แก้ไข

2.25 เรื่องคณะกรรมการไตรภาคี มีมติไม่แก้ไข พ.ร.บ. นี้ แต่ให้ไปแก้ไขใน พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นสมาชิกสภาองค์การนายจ้างได้เลยโดยไม่ต้องรวมตัวเป็นสมาคมนายจ้าง

2.26 เรื่องขอให้กำหนดกิจการประเภทปิโตรเลียมเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง มีมติไม่แก้ไข

3. จากผลการศึกษาของคณะกรรมการฯ ดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ดำเนินการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็น 2 วิธี ดังนี้

<u>วิธีแรก</u> โดยการยกร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก้ไขบางส่วน พร้อมด้วยพระราชกฤษฎีกา และกฎกระทรวง ดังนี้

(1) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานปกติตามมาตรา 23 เวลาพักตามมาตรา 27 แก้ไขเฉพาะวรรคห้าตัดคำ"โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง" และยกเว้นร้านขายอาหารและร้านขายเครื่องดื่มให้พักเกิน 2 ชั่วโมงได้ แยกไปตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 22 งานห้ามให้ลูกจ้างหญิงทำตามมาตรา 38 งานห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำตามมาตรา 39 วรรคสอง สิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 65 แก้ไขเฉพาะพนักงานขายนอกสถานที่ซึ่งไม่ให้มีสิทธิรับค่าล่วงเวลาเช่นเดียวกับมาตรา 65(1) สำหรับงานขนส่งและงานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินแยกไปตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 22 จำนวน 1 ฉบับ

(2) พระราชกฤษฎีกากำหนดงานอื่นที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เกี่ยวกับงานร้านขายอาหารและร้านขายเครื่องดื่ม และ งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน รวม 2 ฉบับ

(3) กฎกระทรวงออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานร้านขายอาหารและร้านขายเครื่องดื่ม งานขนส่ง และงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน รวม 3 ฉบับ

<u>วิธีที่สอง</u> โดยการยกร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เต็มฉบับดังแนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต่อไป

(นายศักดิ์ชัย ศักดิ์กุลวงศ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่ รส.....

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ฯ

เพื่อโปรดพิจารณา

ใคร่ขอใช้ชื่อท่านและเสนอ รมว.
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว

(นายสังสกุล จันมหันต์)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เอกสารหมายเลข ๗

คำนำ

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับนี้มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้าง จึงมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำนวน ๓๓ มาตรา เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองมากขึ้น ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับเมื่อพ้น ๙๐ วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

เพื่อความเข้าใจในบทบัญญัติของกฎหมายและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นเบื้องต้นแล้ว บัดนี้ ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เล่มนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมาย ดังเช่นที่ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไว้ก่อนแล้ว เมื่อปี ๒๕๔๔ เพื่อความต่อเนื่อง โดยหยิบยกบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาจำแนกเป็น ๒๑ เรื่อง แต่ละเรื่องมีเนื้อหาสาระประกอบด้วย ที่มาและเจตนารมณ์ของบทบัญญัติมาตรานั้น แนวปฏิบัติซึ่งให้คำอธิบายหลักการของกฎหมาย ยกอุทาหรณ์และประเด็นที่เป็นปัญหาการตีความ แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยเป็นบรรทัดฐาน รวมทั้งกฎหมายต่างประเทศให้ศึกษาเทียบเคียง บางมาตราที่มีข้อยุ่งยากในทางปฏิบัติก็ได้ให้แนวทางในการพิจารณาและแนวทางดำเนินการตลอดจนการนำกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องมาอธิบายเพิ่มเติมด้วย จึงมีเนื้อหาที่ค่อนข้างละเอียดและมีความชัดเจน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือ

เล่มนี้จะก่อให้เกิดความเข้าใจบทบัญญัติกฎหมายที่ถูกต้อง นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย อำนวยประโยชน์ให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กันยายน ๒๕๕๑

สารบัญ

	หน้า
เกริ่นนำ	๑
เรื่องที่ ๑ นิยาม "นายจ้าง"	๓๖
เรื่องที่ ๒ หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน	๔๐
เรื่องที่ ๓ บุริมสิทธิ	๕๓
เรื่องที่ ๔ จ้างเหมาค่าแรง	๖๑
เรื่องที่ ๕ ข้อสัญญาไม่เป็นธรรม	๘๘
เรื่องที่ ๖ ล่วงเกินทางเพศ	๑๑๒
เรื่องที่ ๗ การบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้า	๑๒๒
เรื่องที่ ๘ การแจ้งการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ	๑๔๔
เรื่องที่ ๙ กำหนดเวลาทำงานปกติ	๑๔๗
เรื่องที่ ๑๐ การใช้แรงงานหญิง	๑๖๑
เรื่องที่ ๑๑ สถานที่ที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงาน	๑๗๔
เรื่องที่ ๑๒ ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา	๑๘๕
เรื่องที่ ๑๓ ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม	๑๙๐
เรื่องที่ ๑๔ การหยุดกิจการชั่วคราว	๑๙๘
เรื่องที่ ๑๕ แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน	๒๒๐
เรื่องที่ ๑๖ ค่าชดเชย	๒๒๖
เรื่องที่ ๑๗ ย้ายสถานประกอบกิจการ	๓๒๔
เรื่องที่ ๑๘ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔	๓๕๙
เรื่องที่ ๑๙ การจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๓๖๕
เรื่องที่ ๒๐ สิทธิไล่เบี้ยเงินสงเคราะห์จากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๓๖๘

เกริ่นนำ

หลักกฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงาน (Hire of Services) เป็นสัญญาที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการใช้แรงงาน ซึ่งมีรากฐานมาจากสัญญาเช่าบริการตามกฎหมายโรมันที่เรียกว่า Lacatio Conductio Operarum อันมีลักษณะแตกต่างจากสัญญาจ้างทำของที่เรียกว่า Lacatio Conductio Operis สัญญาเช่าทรัพย์ คือ สัญญาให้ใช้ทรัพย์โดยมีค่าตอบแทน สัญญาเช่าบริการ คือ สัญญาการใช้แรงงานกระทำการให้นายจ้างโดยมีค่าตอบแทน และสัญญาจ้างทำของ คือ สัญญาการจ้างทำการงานใดจนสำเร็จ ตามกฎหมายโรมัน แรงงานถือว่าเป็นทรัพย์อย่างหนึ่งซึ่งเป็นวัตถุแห่งการเช่า[๑] รวมทั้งอยู่ภายใต้หลักความคิดปรัชญาเสรีนิยม (Liberalism) ที่เคารพความคิดเคารพสิทธิของบุคคลว่าบุคคลย่อมเป็นอธิปัตย์ (Sovereign) ในเรื่องความคิดของตนและหลักความคิดดังกล่าวได้สะท้อนออกมาในรูปของหลักกฎหมายเรื่องความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา (l'antonomie de la volonte') ที่ว่าบุคคลทุกคนมีอำนาจต่อรองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ทุกคนรู้ถึงฐานะความได้เปรียบเสียเปรียบของตน เจตนาซึ่งแสดงออกในการทำนิติกรรมเป็นสิ่งที่กฎหมายต้องรับรองและบังคับให้ เว้นแต่การที่ประสงค์จะผูกพันเป็นการขัดต่อกฎหมาย พ้นวิสัย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน[๒]

หากย้อนไปในอดีตกาล การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของมนุษย์ ระยะแรกมนุษย์ทำงานตามอำเภอใจและเพื่อผลประโยชน์โดยตรงของตนเองเท่านั้น ต่อมา ด้วยความจำเป็นบางประการ มนุษย์บางกลุ่มบางคนไม่สามารถทำงานโดยอิสระและผลงานที่ทำก็มิได้เป็นของตนโดยตรง หากแต่เป็นของบุคคลอื่น ส่วนตนเองได้รับเงินตราหรือสิ่งของที่ตนประสงค์เป็นการแลกเปลี่ยน ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนโดยการทำงานและการให้เงินตราหรือสิ่งของแลกเปลี่ยนกันนี้ถือได้ว่าเป็นการให้และตอบแทนต่อกันด้วยทุนหรือทรัพยากรของแต่ละฝ่าย จึงเรียกการแลกเปลี่ยนนี้ว่า "จ้างแรงงาน" ซึ่งมีขอบเขตของการจ้างงานในลักษณะเป็นการตกลงที่จะผูกพันกันด้วยภาระหน้าที่ที่มีต่อกัน และเป็นไปด้วยความสมัครใจ ดังนั้น

---

[๑] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๒). หน้า ๑

[๒] วิชัย อริยะนันทกะ. "รัฐ สังคม เสรีนิยม และกฎหมาย", บทบัณฑิตย์. เล่มที่ ๔๗ ตอน ๑. มีนาคม ๒๕๓๔. หน้า ๑๑๖.

สารบัญ

	หน้า
เกริ่นนำ	๑
เรื่องที่ ๑ นิยาม "นายจ้าง"	๓๖
เรื่องที่ ๒ หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน	๔๐
เรื่องที่ ๓ บุริมสิทธิ	๕๓
เรื่องที่ ๔ จ้างเหมาค่าแรง	๖๑
เรื่องที่ ๕ ข้อสัญญาไม่เป็นธรรม	๘๘
เรื่องที่ ๖ ล่วงเกินทางเพศ	๑๑๒
เรื่องที่ ๗ การบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้า	๑๒๒
เรื่องที่ ๘ การแจ้งการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ	๑๔๔
เรื่องที่ ๙ กำหนดเวลาทำงานปกติ	๑๔๗
เรื่องที่ ๑๐ การใช้แรงงานหญิง	๑๖๑
เรื่องที่ ๑๑ สถานที่ที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงาน	๑๗๔
เรื่องที่ ๑๒ ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา	๑๘๕
เรื่องที่ ๑๓ ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม	๑๙๐
เรื่องที่ ๑๔ การหยุดกิจการชั่วคราว	๑๙๘
เรื่องที่ ๑๕ แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน	๒๒๐
เรื่องที่ ๑๖ ค่าชดเชย	๒๒๖
เรื่องที่ ๑๗ ย้ายสถานประกอบกิจการ	๓๒๔
เรื่องที่ ๑๘ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔	๓๕๙
เรื่องที่ ๑๙ การจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๓๖๕
เรื่องที่ ๒๐ สิทธิไล่เบี้ยเงินสงเคราะห์จากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๓๖๘

เรื่องที่ ๒๑ การอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ๓๘๑
ตามมาตรา ๑๓๙ (๓)
การบริหารกฎหมาย ๓๘๔
บรรณานุกรม
ภาคผนวก
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจาก
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑
กฎกระทรวง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๑
กฎกระทรวง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๑
กฎกระทรวง (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๑
กฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๒
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑
ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เกริ่นนำ

หลักกฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงาน (Hire of Services) เป็นสัญญาที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการใช้แรงงาน ซึ่งมีรากฐานมาจากสัญญาเช่าบริการตามกฎหมายโรมันที่เรียกว่า Lacatio Conductio Operarum อันมีลักษณะแตกต่างจากสัญญาจ้างทำของที่เรียกว่า Lacatio Conductio Operis สัญญาเช่าทรัพย์ คือ สัญญาให้ใช้ทรัพย์โดยมีค่าตอบแทน สัญญาเช่าบริการ คือ สัญญาการใช้แรงงานกระทำการให้นายจ้างโดยมีค่าตอบแทน และสัญญาจ้างทำของ คือ สัญญาการจ้างทำการงานใดจนสำเร็จ ตามกฎหมายโรมัน แรงงานถือว่าเป็นทรัพย์อย่างหนึ่งซึ่งเป็นวัตถุแห่งการเช่า[๑] รวมทั้งอยู่ภายใต้หลักความคิดปรัชญาเสรีนิยม (Liberalism) ที่เคารพความคิดเคารพสิทธิของบุคคลว่าบุคคลย่อมเป็นอธิปัตย์ (Sovereign) ในเรื่องความคิดของตนและหลักความคิดดังกล่าวได้สะท้อนออกมาในรูปของหลักกฎหมายเรื่องความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา (I'antonomie de la volonte') ที่ว่าบุคคลทุกคนมีอำนาจต่อรองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ทุกคนรู้ถึงฐานะความได้เปรียบเสียเปรียบของตน เจตนาซึ่งแสดงออกในการทำนิติกรรมเป็นสิ่งที่กฎหมายต้องรับรองและบังคับให้ เว้นแต่การที่ประสงค์จะผูกพันเป็นการขัดต่อกฎหมาย พ้นวิสัย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน[๒]

หากย้อนไปในอดีตกาล การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของมนุษย์ ระยะแรกมนุษย์ทำงานตามอำเภอใจและเพื่อผลประโยชน์โดยตรงของตนเองเท่านั้น ต่อมา ด้วยความจำเป็นบางประการ มนุษย์บางกลุ่มบางคนไม่สามารถทำงานโดยอิสระและผลงานที่ทำก็มิได้เป็นของตนโดยตรง หากแต่เป็นของบุคคลอื่น ส่วนตนเองได้รับเงินตราหรือสิ่งของที่ตนประสงค์เป็นการแลกเปลี่ยน ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนโดยการทำงานและการให้เงินตราหรือสิ่งของแลกเปลี่ยนกันนี้ถือได้ว่าเป็นการให้และตอบแทนต่อกันด้วยทุนหรือทรัพยากรของแต่ละฝ่าย จึงเรียกการแลกเปลี่ยนนี้ว่า "จ้างแรงงาน" ซึ่งมีขอบเขตของการจ้างงานในลักษณะเป็นการตกลงที่จะผูกพันกันด้วยภาระหน้าที่ที่มีต่อกัน และเป็นไปด้วยความสมัครใจ ดังนั้น

---

[๑] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๒). หน้า ๑

[๒] วิชัย อริยะนันทกะ. "รัฐ สังคม เสรีนิยม และกฎหมาย", บทบัณฑิตย์. เล่มที่ ๔๗ ตอน ๑. มีนาคม ๒๕๓๔. หน้า ๑๑๖.

คู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงจ้างกันและทำงานให้แก่กันในลักษณะอย่างใดก็ได้ ภายใต้เงื่อนไขอย่างใดหรือกำหนดระยะเวลาใดก็ได้[๓]

นอกจากนี้ การมีกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานขึ้นมานั้น มีอิทธิพลจากแนวคิดเสรีนิยมตามที่กล่าวมาข้างต้น และยังมาจากแนวคิดระบบกฎหมายสมัยใหม่ (Modern Law) ที่มีหลักการที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ การรับรู้ว่ามนุษย์ทุกผู้ทุกนามเป็นบุคคล และเป็น "ตัวการของกฎหมาย" (Subject Of Law) ความคิดที่มนุษย์เป็นได้แต่ตัวการของกฎหมาย (Subject Of Law) นี้เป็นการรับรู้ศักดิ์ศรีของมนุษย์จะตกต่ำกลายเป็นวัตถุหรือเป็นทรัพย์ไม่ได้ ตั้งแต่สมัยโบราณมานั้นมีระบบทาสที่ถือว่ามนุษย์ตกเป็นทรัพย์ของมนุษย์ด้วยกันได้ ชีวิตและร่างกายของคนคนหนึ่งอยู่ใต้อำนาจและอยู่ในกำมือของผู้อื่นได้ การเลิกทาสในสมัยใหม่ในโลกตะวันตกเป็นผลมาจากการรับรู้ศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกันของมนุษย์[๔] จึงอาจกล่าวได้ว่า กฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานมีขึ้นมาเนื่องจากการเลิกทาสเพื่อรองรับความมีศักดิ์ศรีของคน ยกย่องการทำงานการทำมาหากิน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินด้วยความสามารถภายใต้หลักความเสมอภาคของบุคคลต่อหน้ากฎหมาย (Equality before the law)

สำหรับประเทศไทย เมื่อเลิกทาสแล้วการจ้างงานที่เป็นคนไทยก็มีมากขึ้น กฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในพระอัยการเบ็ดเสร็จก็ได้นำมาบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่สามารถพิจารณาได้จากการบัญญัติกฎหมายที่มีขึ้นมาตั้งแต่สมัยรัชการที่ ๕ ว่าเพื่อต้องการยกเลิกทาส เพราะกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องมาจากการเลิกทาส[๕] จึงแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยได้นำแนวคิดระบบกฎหมายสมัยใหม่ที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานของทางประเทศตะวันตกมาปรับใช้ในระบบกฎหมายของประเทศไทยด้วย ซึ่งได้บัญญัติขึ้นและมีผลใช้บังคับอยู่ถึงปัจจุบัน คือ

---

[๓] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. "แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน" ในเอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน Labour Law ๔๑๔๐๔ หน่วยที่ ๑-๗ (ฉบับปรับปรุง). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗). หน้า ๒๘.

[๔] ปรีดี เกษมทรัพย์. นิติปรัชญา. พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด, ๒๕๔๑. หน้า ๑๗๑ - ๑๗๒.

[๕] ร. แสงกาต์. ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม ๒. พิมพ์ครั้งที่ ๑. (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๒๖). หน้า ๒๓๑.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณากฎหมายสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทยแล้วจะเห็นได้ว่าเป็นสัญญาประเภทเอกเทศสัญญา คือ สัญญาที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติไว้เป็นเอกเทศในบรรพ ๓ รวมทั้งสิ้น ๒๒ ลักษณะ ตั้งแต่มาตรา ๔๗๓ ถึงมาตรา ๑๒๙๗ และสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทน (Reciprocal Contract or Contracts Synallagmatiques) อันเป็นสัญญาที่ก่อให้เกิดหนี้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายที่เกิดขึ้นโดยเจตนาของคู่สัญญาตั้งแต่แรกที่ทำสัญญา หรืออาจกล่าวได้ว่าสัญญาต่างตอบแทนเป็นสัญญาซึ่งคู่สัญญาต่างมีหนี้ที่จะต้องชำระตอบแทนกัน หรือเป็นสัญญาที่ทำให้คู่สัญญาต่างฝ่ายต่างเป็นเจ้าหนี้ซึ่งกันและกัน หรือตามที่กฎหมายเรียกว่า "ต่างตอบแทนกัน" กล่าวคือ สัญญาต่างตอบแทนย่อมก่อหนี้ขึ้นมากกว่าหนึ่งชนิด โดยหนี้ชนิดหนึ่งทำให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเป็นเจ้าหนี้และคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเป็นลูกหนี้ และก็มีหนี้อีกชนิดหนึ่งตอบแทนทำให้คู่สัญญาฝ่ายที่เป็นเจ้าหนี้ในหนี้อันแรก กลับเป็นลูกหนี้ต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นลูกหนี้อันแรกนั้น[๖] ซึ่งตามมาตรา ๕๗๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า

"อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้"

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาซึ่งมีบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายที่เรียกว่า "นายจ้าง" และฝ่ายที่เรียกว่า "ลูกจ้าง" ซึ่งแต่ละฝ่ายต้องตอบแทนกัน นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างต้องทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อตอบแทนสินจ้างหรือค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ ดังนั้น หากลูกจ้างไม่ทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และในทางกลับกันหากนายจ้างไม่จ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างย่อมหยุดการทำงานให้แก่นายจ้างได้ เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๙๖/๒๕๒๔ การนัดหยุดงานเป็นมาตรการที่ลูกจ้างกระทำเพื่อบีบบังคับให้นายจ้างต้องยอมตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง นายจ้างไม่ได้รับประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้าง

---

[๖] ไชยยศ เหมะรัชตะ. กฎหมายว่าด้วยสัญญา. พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอคทีฟ พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๔๗). หน้า ๓๑๓ - ๓๑๔

การจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานย่อมจะต้องเล็งเห็นความเสียหายอันจะเกิดแก่นายจ้าง และลูกจ้างก็ต้องยอมรับผลแห่งการที่ไม่ได้ทำงานแก่นายจ้างด้วย ดังนั้นเมื่อทั้งลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานและนายจ้างก็ปิดงานเป็นการโต้ตอบกันโดยสมัครใจและถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานแล้วจึงเรียกร้องสิทธิอันจะพึงเกิดจากการจ้างแรงงานหาได้ไม่ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงาน

๑. ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติมาตรา ๕๗๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วจะพบว่าสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้[๕]

๑.๑ มีบุคคลสองฝ่ายเป็นคู่สัญญาจ้างแรงงาน การจ้างแรงงานนั้น คู่สัญญาเรียกว่า "นายจ้าง" และ "ลูกจ้าง"

การจ้างแรงงาน คู่สัญญาที่เป็นฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายมีงานให้ลูกจ้างทำนั้นอาจเป็นนิติบุคคล เช่น บริษัท ปากหวาน จำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัดผลิตผลเลิศยิ่ง เป็นต้น และอาจเป็นบุคคลธรรมดา เช่น นายแสง ปากหวาน นางสาวผล ผลิตเลิศยิ่ง เป็นต้น ก็ได้

ส่วนคู่สัญญาที่เป็นฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่มีแรงงานทำงานให้แก่นายจ้างนั้นการทำงานเป็นการใช้แรงงานของมนุษย์ ดังนั้น คู่สัญญาซึ่งเป็นฝ่ายลูกจ้างจะต้องเป็นมนุษย์หรือคนเท่านั้น นิติบุคคลจึงไม่อาจเป็นคู่สัญญาฝ่ายลูกจ้างได้ และกรณีไม่อาจทำสัญญาจ้างแรงงานกับหุ่นยนต์ได้แม้หุ่นยนต์จะสามารถทำงานและมีความสามารถเจรจาทำสัญญาได้อย่างมนุษย์ก็ตาม

๑.๒ การแสดงเจตนาจ้างและรับจ้าง การทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นการทำนิติกรรมประเภทหนึ่ง ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องแสดงเจตนาที่จะรับจ้างต่อกันจึงจะเกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้น หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่มีเจตนาต่อกันดังกล่าว เช่น การเกณฑ์แรงงาน การลงแขก การวานใช้การช่วยเหลือ การสอดเข้าไปทำงาน การอาสาทำงาน หรือการช่วยงานในครัวเรือน เป็นต้น การกระทำดังกล่าวย่อมไม่ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างแรงงานขึ้น

---

[๕] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, เรื่องเดิม, หน้า ๑๑.

๑.๓ การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ในการทำสัญญาจ้างแรงงานนั้น นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะอาการอย่างไรก็ได้ งานที่ทำอาจจะเป็นงานที่ใช้กำลังสมองมากและใช้กำลังกายน้อย เช่น งานของลูกจ้างที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารจัดการ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือผู้จัดการ เป็นต้น หรืองานที่ทำอาจเป็นงานที่ใช้กำลังกายมากและกำลังสมองน้อย เช่น งานของลูกจ้างที่ทำหน้าที่กรรมกร งานของลูกจ้างที่เป็นช่าง เป็นต้น หรืออาจเป็นงานที่ต้องคอยเวลาหรือนั่งอยู่ในที่ที่กำหนดไว้ เช่น งานของลูกจ้างที่เป็นพนักงานดับเพลิง งานของลูกจ้างที่นั่งเป็นหุ่นโฆษณาสินค้า เป็นต้น

๑.๔ การจ่ายสินจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อมีการจ้างแรงงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้หรือพร้อมจะทำงานให้

ในการจ่ายสินจ้าง นายจ้างจะจ่ายเป็นเงินก็ได้ หรือสิ่งของก็ได้ หรือเป็นสิทธิประโยชน์อื่นก็ได้ ตามแต่ที่จะตกลงกันไว้

๑.๕ การควบคุมบังคับบัญชา ตามกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งลูกจ้างเพื่อให้ทำงานให้แก่นายจ้างได้ถูกต้องตามความประสงค์ของนายจ้างและเพื่อมิให้ลูกจ้างกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่จะก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น การควบคุมบังคับบัญชาจึงเป็นลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานที่สำคัญประการหนึ่ง

๒. หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

โดยทั่วไปแล้ว เมื่อนายจ้างกับลูกจ้างมีนิติสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานกันแล้ว นายจ้างและลูกจ้างต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้ และปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายด้วย ซึ่งจะเป็นไปตามที่บัญญัติในมาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๒.๑ หน้าที่ของนายจ้าง

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติมาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วจะเห็นได้ว่า นายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยสัญญา

จ้างแรงงานดังต่อไปนี้[๔]

๒.๑.๑ การจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้าง ตามมาตรา ๕๗๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง โดยปกติค่าจ้างมักจะกำหนดตามระยะเวลาทำงาน (time rate) หรือกำหนดตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ (piece rate)

การกำหนดค่าจ้างตามระยะเวลา เช่น ค่าจ้างรายชั่วโมง ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายเดือน (หรือเงินเดือน) เป็นต้น

การกำหนดค่าจ้างตามผลงาน เช่น ค่าจ้างรายคู่ (ทำรองเท้า) ค่าจ้างรายหลา (ทอผ้า) ค่าจ้างตามร้อยละ (ของจำนวนเงินที่ขายสินค้าได้) เป็นต้น

นอกจากนี้ มาตรา ๕๘๐ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า

"ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป"

โดยปกตินายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงในเรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างไว้ เช่น ทุกวันเมื่องานเสร็จตอนเย็น ทุกวันสิ้นเดือน เป็นต้น นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างครบจำนวนและตรงตามกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกันไว้นั้น หากนายจ้างผิดนัดอาจต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ที่มิใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างย่อมมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นตลอดไป ถ้าลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้างนั้น แต่สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ดังนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างหรือขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ไป นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไม่จ่ายสินจ้างในช่วงเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานนั้น ทั้งนี้ เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น หรือเป็นกรณีที่ลูกจ้างหยุดงานหรือลาและกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้

---

[๔] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดิม. หน้า ๓๒ - ๓๕.

๒.๑.๒ การออกใบสำคัญแสดงการทำงาน มาตรา ๕๘๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า

"เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร"

บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดหน้าที่ของนายจ้างซึ่งจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างเมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ไม่ว่าจะสิ้นสุดลงด้วยเหตุที่นายจ้างเป็นฝ่ายทำให้สิ้นสุดลงด้วยการเลิกสัญญาจ้าง เลิกจ้าง หรือไล่ออก และไม่ว่าจะสิ้นสุดลงด้วยเหตุที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายทำให้สิ้นสุดลงด้วยการเลิกสัญญาจ้างหรือลาออก นายจ้างต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงาน (หรือที่นิยมเรียกกันว่า "ใบผ่านงาน") ให้แก่ลูกจ้างนั้นในวันที่สิ้นสุดการจ้างนั้น โดยลูกจ้างไม่ต้องขอหรือทวงถาม

ใบสำคัญแสดงการทำงานต้องมีข้อความสำคัญ ๒ ประการ คือ

(๑) ลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าไร ซึ่งหมายถึง ลูกจ้างนั้นได้ทำงานกับนายจ้างตั้งแต่วัน เดือน ปีใด ถึงวัน เดือน ปีใด การระบุเพียงระยะเวลาทำงาน (เช่น ๓ ปี หรือ ๑๐ ปี เป็นต้น) ย่อมไม่ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

(๒) งานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร ซึ่งหมายถึง งานที่ลูกจ้างทำนั้นเป็นงานประเภทใด เช่น ลูกจ้างทำงานเป็นช่างไม้ ลูกจ้างทำงานขายสินค้าเสื้อผ้าในห้างสรรพสินค้า ลูกจ้างทำงานรับผิดชอบควบคุมแผนกอาหารและเครื่องดื่มในโรงแรม เป็นต้น การระบุเพียงตำแหน่งซึ่งไม่แสดงถึงประเภทงาน (เช่น ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น) ย่อมไม่ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เนื่องจากไม่ทราบประเภทของงานที่ลูกจ้างทำ นอกจากนั้นคำว่า "เป็นงานอย่างไร" นั้น ก็มิได้หมายถึงการประเมินคุณภาพของงานที่ลูกจ้างทำว่าลูกจ้างทำงานได้ดีหรือไม่ เพียงใด

โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้างนั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างมีหลักฐานเป็นหนังสือไว้แสดงถึงประสบการณ์การทำงานของลูกจ้างต่อบุคคลที่ลูกจ้างจะไปสมัครเข้าทำงานหรือบุคคลอื่น อันจะทำให้ลูกจ้างมีโอกาสได้งานทำกับนายจ้างรายใหม่ได้ง่ายขึ้นและอาจได้รับค่าจ้างสูงกว่าคนอื่นที่ไม่มีประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น ข้อความในใบสำคัญแสดงการทำงานจึงต้องมีข้อความตามที่

กฎหมายกำหนดให้ครบถ้วน และต้องไม่มีข้อความใดในเชิงลบที่แสดงถึงข้อเสียหรือความไม่เหมาะสมใด ๆ ของลูกจ้างแม้จะเป็นความจริงก็ตาม เช่น ลูกจ้างทำงานเชื่องช้า ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่จึงถูกไล่ออก เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างจะระบุข้อความในเชิงบวกที่แสดงถึงความรู้ความสามารถหรือพฤติกรรมที่ดีงามของลูกจ้าง (เช่น ลูกจ้างทำยอดขายสูงสุด ๓ ปีติดต่อกัน ลูกจ้างชนะเลิศการแข่งขันฝีมือช่าง เป็นต้น) ก็ไม่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแต่อย่างใด

๒.๑.๓ การใช้ค่าเดินทางขากลับ มาตรา ๕๘๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า

"ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไซร้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจำต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

(๑) สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ

(๒) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร"

บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดหน้าที่ของนายจ้างซึ่งจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างเมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเช่นกัน ไม่ว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะสิ้นสุดลงโดยนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกสัญญาหรือลูกจ้างเป็นฝ่ายเลิกสัญญาก็ตาม หากนายจ้างได้จ้างลูกจ้างเอามาแต่ต่างถิ่น (เช่น นายจ้างมีสถานประกอบกิจการในกรุงเทพมหานครเดินทางไปรับลูกจ้างในจังหวัดภาคเหนือลงมาทำงานในกรุงเทพมหานคร เป็นต้น) และนายจ้างได้ออกเงินค่าเดินทางขามาให้ลูกจ้างดังกล่าว ในกรณีเช่นนี้หากลูกจ้างได้กลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควรแล้ว นายจ้างต้องใช้ค่าเดินทางกลับให้แก่ลูกจ้างนั้น ทั้งนี้ เว้นแต่สัญญาจ้างได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น (ไม่จ่ายค่าเดินทางขากลับให้) ลูกจ้างกระทำให้สัญญาจ้างระงับลงหรือนายจ้างเลิกสัญญาจ้างเพราะลูกจ้างได้กระทำความผิด หรือลูกจ้างกลับไปถิ่นที่จ้างมาในเวลาที่ไม่สมควร

๒.๒ หน้าที่ของลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติมาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วจะเห็นได้ว่าลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยสัญญา

จ้างแรงงานดังต่อไปนี้[๙]

๒.๒.๑ ทำงานให้แก่นายจ้าง ตามมาตรา ๕๗๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๒.๒.๒ ต้องทำงานนั้นด้วยตนเอง จะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วยตามมาตรา ๕๗๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๒.๒.๓ ต้องทำงานให้ปรากฏฝีมือพิเศษตามที่ลูกจ้างได้รับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายไว้ต่อนายจ้างเมื่อทำสัญญาจ้างแรงงานกัน หากปรากฏว่าลูกจ้างไร้ฝีมือนายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาได้ตามมาตรา ๕๗๘ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๒.๒.๔ ต้องไม่ขาดงานไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร หากขาดงานไปในระยะเวลามากเกินสมควรและด้วยเหตุไม่สมควร นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ตามมาตรา ๕๗๙ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๒.๒.๕ ต้องไม่จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างได้ทันที (ไล่ออก) โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หมายถึง คำสั่งที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้จ้างไว้หรือตามที่สัญญาจ้างได้ระบุหรือกำหนดไว้ หากนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานอื่น ที่ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ที่นายจ้างจ้างไว้ (แม้การทำงานนั้นจะมิใช่การกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายใด) ก็ถือว่าเป็นคำสั่งที่มิชอบด้วยกฎหมาย เช่น นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างซึ่งจ้างไว้เป็นนิติกรหรือทนายความประจำบริษัทไปทำงานทำความสะอาดสำนักงานหรือไปซ่อมท่อประปาที่แตก เป็นต้น ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่างานที่นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำเป็นงานในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างหรือไม่ ให้พิจารณาว่าตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น (มาตรา ๔) ลูกจ้างในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวได้ทำงานนั้นหรือไม่ หากลูกจ้างในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวได้ทำงานนั้น ก็ถือว่าเป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องกระทำตามคำสั่งนั้น

---

[๙] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดิม. หน้า ๓๖ - ๓๘.

คำว่า "คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง" ย่อมหมายถึงคำสั่งที่เป็นหนังสือ และคำสั่งด้วยวาจา กับหมายถึงระเบียบ กฎ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างต้องประกาศใช้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย

๒.๒.๖ ต้องไม่ละเลยคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นอาจิณ ตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากลูกจ้างละเลยคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิณนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างได้ทันที (ไล่ออก) โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

การละเลยคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิณ หมายถึง การเพิกเฉย ไม่เอาใจใส่ หลงลืมหรือไม่สนใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง (ซึ่งรวมทั้งระเบียบ กฎ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย) ของนายจ้างบ่อยครั้งหรือเสมอ ๆ

๒.๒.๗ ต้องไม่ละทิ้งการงานไปเสีย ตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากลูกจ้างละทิ้งการงานไปและทำให้งานของนายจ้างเสีย นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างได้ทันที (ไล่ออก) โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

การละทิ้งการงานไปเสีย หมายถึง การผละออกจากงานไปในระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่อยู่ หรือหยุดทำงานตามหน้าที่ทั้งที่ยังไม่ถึงเวลาพักหรือเวลาเลิกทำงานประจำวันตามที่นายจ้างกำหนดไว้ หรือไม่มาทำงานตามเวลาที่กำหนดไว้

๒.๒.๘ ต้องไม่กระทำความผิดอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากลูกจ้างกระทำผิดอย่างร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที (ไล่ออก) โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

การกระทำความผิดร้ายแรง หมายถึง การกระทำความผิดต่อนายจ้างไม่ว่าจะเป็นการกระทำผิดวินัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการกระทำผิดอาญาต่อนายจ้างหรือไม่ว่าจะเป็นการกระทำความผิดพลาดต่อหน้าที่จนนายจ้างเสียหายก็ตาม และหมายถึงการกระทำความผิดต่อบุคคลอื่นด้วย แต่นายจ้างต้องเสียหายจากการกระทำความผิดนั้น การกระทำความผิดต่อบุคคลอื่นอาจเป็นการกระทำผิดทั้งทางอาญาหรือทางศีลธรรมจรรยา แต่การ

กระทำความผิดดังกล่าวมีลักษณะที่ทำให้กระทบกระเทือนต่อชื่อเสียง เกียรติคุณของนายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างมาก

๒.๒.๙ ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากลูกจ้างทำประการใดอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องหรือปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างได้ทันที (ไล่ออก) โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจเพื่อให้งานที่ลูกจ้างทำนั้นสำเร็จตรงตามคำสั่งของนายจ้างหรือครบถ้วนตามที่นายจ้างมอบหมายไว้ และลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่นั้นเพื่อประโยชน์ของนายจ้างหรือรักษาประโยชน์ของนายจ้าง ไม่เบียดบังทรัพย์สินใด ๆ เป็นของตนเอง ไม่ถือโอกาสจากการปฏิบัติหน้าที่แสวงหาประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น

หลักการคุ้มครองแรงงาน

๑. แนวคิดและความเป็นมา

ผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ ได้มีการนำเอาวิธีการผลิตที่ทันสมัยมาใช้ในงานอุตสาหกรรม โดยการนำเอาพลังของเครื่องจักรมาใช้แทนวิธีการผลิตแบบดั้งเดิมที่ใช้กำลังมนุษย์และสัตว์ หรือใช้ลมใช้น้ำ ดังจะเห็นได้จากการนำเอาพลังงานไอน้ำมาใช้ในการผลิตและการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตในโรงงานทอผ้าเกิดชนชั้นผู้ใช้แรงงานขึ้นโดยมีการว่าจ้างคนงานเป็นจำนวนมากเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการ[๑๐] เหตุการณ์เหล่านี้ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก ความเป็นอยู่ของมนุษย์และสภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไป เกิดความต้องการบริโภคสูง พร้อม ๆ กับจำนวนผู้คนที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งเห็นได้จากการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นจำนวนมากจากชนบทสู่เมืองเพื่อหางานทำ และเกิดชุมชนขึ้นรอบ ๆ โรงงานอุตสาหกรรม

---

[๑๐] ไกวิทย์ บุรพธานินทร์. การสร้างความมั่นคงทางสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๑. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพลวย, ธันวาคม ๒๕๑๓). หน้า ๗๘.

สภาวการณ์ในยุโรปช่วงต้นศตวรรษที่ ๑๙ ดังกล่าวข้างต้น ความสำเร็จของการปฏิวัติอุตสาหกรรมและการขยายตัวของการค้า ได้เกิดสภาพการณ์ที่น่าสลดใจขึ้น คือ พวกกรรมกรมีความเป็นอยู่อย่างแร้นแค้น หาได้รับผลจากความเจริญทางการค้าและอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นไม่ ชีวิตกรรมกรในโรงงานในระยะต้นแห่งศตวรรษที่ ๑๙ เป็นชีวิตที่ยากจนมาก[๑๑] เนื่องจากการขยายตัวอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ ประชากร และสังคม โดยเฉพาะจำนวนประชากรได้เพิ่มขึ้นอย่างมากมายทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ทำให้เกิดปัญหาความต้องการในเรื่องอาหารและบริการต่าง ๆ ซึ่งเพิ่มขึ้นมากเช่นกัน แล้วยังมีปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการบริการอุปโภคบริโภคสินค้าที่ผลิตขึ้นตามระบบใหม่ ความต้องการในเรื่องอาหารเพิ่มมากขึ้นนี้ทำให้ชาวนา เจ้าของที่ดินที่ทำเกษตรกรรมขนาดเล็กได้รับความลำบากในเรื่องการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตอาหารสมัยใหม่ ทำให้บรรดาพ่อค้าและเจ้าของที่ดินผู้มั่งคั่งซึ่งมีเงินทุนต่างก็พากันลงทุนในอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมเป็นการใหญ่ และพวกนักธุรกิจเล็ก ๆ ก็ขยายอุตสาหกรรมแบบครัวเรือนเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ธุรกิจดังกล่าวนี้ต่างก็ใช้คนงานทำงานอย่างหนักเพื่อกอบโกยผลกำไรให้มากขึ้น โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นมาก็คำนึงถึงการผลิตที่รวดเร็วและต้นทุนถูกที่สุด จึงพยายามจ้างแรงงานถูก ๆ และวิธีที่ง่ายที่สุด คือ การจ้างแรงงานเด็ก เช่น โรงงานทอผ้ามีการจ้างแรงงานเด็กทุกวัยเข้าทำงานจำนวนมาก เด็ก ๆ เหล่านี้ถูกใช้ให้ทำงานปกติยืนทำงาน วันหนึ่งเป็นเวลา ๑๒ - ๑๔ ชั่วโมงและมีเวลาพักผ่อนเพียงวันละ ๑ ชั่วโมงในเวลาอาหารเย็นเท่านั้น สภาพของการทำงานเลวร้าย ร้อนอบอ้าว สถานที่ทำงานแออัด ฝุ่นละอองฟุ้งกระจายไปทั่วและสกปรกหมักหมม ซึ่งสภาพการทำงานดีหรือร้ายขึ้นกับเจ้าของโรงงาน และยิ่งต้องต่อสู้แข่งขันในการผลิตแล้ว คนงานยิ่งถูกบังคับให้ทำงานหนักมากยิ่งขึ้น คนงานไม่ว่าชาย หญิงและเด็กต้องทำงานที่ยาวนาน ค่าจ้างแรงงานต่ำ สถานที่ทำงานแออัดและสกปรก กฎเกณฑ์การทำงานขึ้นกับเจ้าของโรงงานหรือหัวหน้างาน ซึ่งคิดเพียงว่าทำอย่างไรจึงจะกำไรมากขึ้น ไม่มีมาตรการใด ๆ ของรัฐมาควบคุมหรือเจ้าหน้าที่มาตรวจตราเลย ซึ่งยุคนี้แสดงให้เห็นถึงความเลวร้ายของการปฏิวัติทางอุตสาหกรรม

---

[๑๑] ณัตรพิพย์ นาถสุภา. ลัทธิเศรษฐกิจการเมือง. พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มกราคม ๒๕๔๑). หน้า ๕๘

จากสภาพการทำงานที่เลวร้ายนั้นสะท้อนให้เห็นได้ว่า แม้การปฏิวัติอุตสาหกรรมจะได้สร้างความรุ่งเรืองให้เกิดขึ้นในแง่เศรษฐกิจ แต่ในทางกลับกันแล้วไม่เกื้อกูลอำนวยประโยชน์แก่คนงานเลย การดำเนินงานขาดการวางแผน ขาดการประสานงานในนโยบายมุ่งแต่การส่งเสริมปัจเจกชน ก่อให้เกิดความรุ่งเรืองของผลประโยชน์ส่วนตน[๑๒] (enlighten of self interest) ผลที่เกิดขึ้น คือ ปัญหาสังคมที่เริ่มสะสมรวมตัวและขยายตัวไปอย่างเรื่อย ๆ จึงทำให้เกิดความตื่นตัวในเรื่องความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) ขึ้นในหมู่คนงานที่มีความต้องการให้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเรียกร้องให้มีการคุ้มครองแรงงานและการช่วยเหลือทางสังคมภายใต้การดำเนินการของรัฐขึ้นภายใต้แนวคิดการเคารพและยึดหลักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (human dignity) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมลดความเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งทำให้สังคมมีความเป็นธรรมในขอบเขตของการยอมรับได้[๑๓] ดังจะเห็นได้จากหลักการที่ปรากฏในสนธิสัญญาแวร์ซายส์ ค.ศ. ๑๙๑๙ และคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (Philadelphia Declaration) ค.ศ. ๑๙๔๔ ดังต่อไปนี้[๑๔]

สนธิสัญญาแวร์ซายส์ นอกจากจะวางบทบัญญัติของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมและคนงานไว้ในข้อ ๔๒๗ เพื่อให้บรรดาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นข้อบังคับสำหรับการทำงานดังนี้

๑. แรงงานไม่ควรถือเป็นสินค้าหรือวัตถุแห่งสินค้า

๒. สิทธิของนายจ้างและคนงาน ต่างมีสิทธิตั้งสมาคมได้เมื่อไม่เป็นการผิดกฎหมาย

๓. กำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมแก่สภาพความเป็นอยู่ของคนงาน

๔. กำหนดเวลาทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง

๕. หยุดพักผ่อนทำงานสัปดาห์ละ ๒๔ ชั่วโมง เป็นอย่างน้อย

---

[๑๒] International Labour Office. In the Service of Social Progress. (Geneva ; ๑๙๖๙). P.๑๑.

[๑๓] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๘ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, สิงหาคม ๒๕๔๗). หน้า ๑๓.

[๑๔] รังสฤษฎ์ จันทรัตน์. "การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ". (เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๓๘). หน้า ๖.

๖. เลิกจ้างเด็กทำงาน ส่วนชายหนุ่มหญิงสาวควรจ้างแต่ที่จำเป็น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาและความเจริญแก่อนามัย

๗. กำหนดอัตราค่าจ้างเท่ากัน ไม่คำนึงว่าเป็นเพศใด เมื่องานนั้นมีลักษณะเหมือนกัน

๘. ข้อบังคับวางเงื่อนไขการทำงานของประเทศหนึ่ง ซึ่งบัญญัติไว้สำหรับคนงานแห่งชาติของตนประการใด คนงานชาติอื่นซึ่งอยู่ในประเทศนั้นควรได้รับประโยชน์และการคุ้มครองเช่นเดียวกัน

๙. ทุกประเทศควรจัดตั้งกรรมการตรวจตรางานขึ้นคณะหนึ่งรวมทั้งสตรีด้วย สำหรับคอยระมัดระวังให้การทำงานเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อป้องกันประโยชน์ของคนงาน

คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย

๑. แรงงานมิใช่สินค้า

๒. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน

๓. ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง

๔. มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางด้านวัตถุและพัฒนาด้านจิตใจภายในเงื่อนไขของเสรีภาพและความภาคภูมิ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันทัดเทียมกันโดยมิคำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อถือ หรือเพศใด ๆ ทั้งสิ้น

จากความเป็นมา หลักการ และแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นทำให้รัฐบาลในประเทศตะวันตกได้ตระหนักถึงสภาพความเลวร้ายที่เกิดขึ้น และหามาตรการแก้ไข ดังจะเห็นได้จากประเทศอังกฤษ ในปี ค.ศ. ๑๘๐๒ ได้ออกกฎหมายมาคุ้มครองเป็นพิเศษคือ The Health and Moral of Apprentice Act ๑๘๐๒ กฎหมายนี้บทบัญญัติวางแนวการใช้แรงงานของผู้ฝึกงานโดยกำหนดชั่วโมงทำงานอย่างสูง กำหนดค่าจ้างไว้ เพราะผู้ฝึกงานก่อนหน้านี้ได้ถูกใช้งานหนักและเป็นงานซึ่งไม่ได้ช่วยในการฝึกอบรมฝีมือต่าง ๆ ตลอดจนถึงค่าจ้าง การดูแลก็น้อยมาก ความสนใจในเรื่องกฎหมายแรงงานก็เริ่มต้นตั้งแต่ปีนั้น ต่อมา ก็ขยายขอบเขตไป

ถึงคนงานทั่วไปโดยอังกฤษมีพระราชบัญญัติโรงงานประกาศใช้เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๘๓๓ โดยมีข้อกำหนดชั่วโมงทำงานไม่เกิน ๑๒ ชั่วโมงต่อวัน และวางเงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเป็นรายละเอียดอีกด้วย หลังจากที่มีการริเริ่มขึ้นในประเทศอังกฤษ ประเทศอื่น ๆ ในยุโรปก็ได้ออกกฎหมายในด้านโรงงานขึ้นเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน มีการกำหนดชั่วโมงทำงานต่าง ๆ อย่างเช่น ประเทศฝรั่งเศสได้มีกฎหมายโรงงานประกาศในปี ค.ศ. ๑๘๗๔ ประเทศเยอรมนีมีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. ๑๘๗๘ ประเทศเบลเยียมในปี ค.ศ. ๑๘๘๙ ประเทศเนเธอร์แลนด์ในปี ค.ศ. ๑๘๘๙ เช่นเดียวกับประเทศฟินแลนด์และประเทศสวีเดนก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. ๑๘๘๙ ในช่วงทศวรรษเดียวกันนี้ ประเทศทางทวีปยุโรปก็ได้มีกฎหมายออกมารับรองสิทธิของคนงานในการก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงานและสิทธิที่จะทำการต่อรองกับนายจ้าง รวมทั้งการนัดหยุดงาน ประเทศอังกฤษได้มีกฎหมายออกมาในปี ค.ศ. ๑๘๒๔ ฝรั่งเศสในปี ค.ศ. ๑๘๖๖[๑๕]

การออกกฎหมายของประเทศตะวันตกที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแก้ไขการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน รัฐจึงต้องเข้ามาแทรกแซงเอกชน (State Intervention) โดยการตรากฎหมายออกมาเพื่อเยียวยาความบกพร่องของสังคมที่เกิดจากปัญหาการใช้แรงงานอันเป็นการจำกัดเสรีภาพในการทำสัญญา (freedom of contract) ที่อยู่ภายใต้แนวคิดเสรีนิยมด้วยแนวคิดสังคมพิทักษ์ (Paternalism) ที่รัฐได้ยื่นมือเข้ามาปกป้องสมาชิกของสังคม โดยอาศัยแนวคิดที่ว่ารัฐเป็นเสมือนบิดา และประชาชนเป็นเสมือนบุตรในความปกครอง รัฐจึงจำเป็นต้องตรากฎหมายแรงงานออกมาแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญา เพื่อปกป้องหรือพิทักษ์ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกในสังคมได้แม้กฎหมายดังกล่าวจะมีผลกระทบถึงเสรีภาพส่วนบุคคลก็ตาม[๑๖]

การแทรกแซงของรัฐในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานที่เกิดขึ้นนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม โดยรัฐจะใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองแรงงาน

---

[๑๕] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน. หน้า ๑๓.

[๑๖] วิชัย เอื้ออังคณากุล. "อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง". (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓). หน้า ๑๐.

การสร้างความมั่นคงทางสังคม (Social Security) ในรูปแบบระบบประกันสังคม (Social Insurance System) หรือการช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) เป็นต้น โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของแรงงานให้อยู่ในมาตรฐานที่ดี และมีความมั่นคงในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความสงบเรียบร้อยในสังคมอย่างแท้จริง และส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืน (Sustainable Development) ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือวัฒนธรรม

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นกฎหมายอีกรูปแบบหนึ่งที่รัฐได้ตราขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีลักษณะบังคับ (Jus Cogens) คือ บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ไม่ยอมให้คู่กรณีตกลงแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ เป็นบทบังคับเด็ดขาด การฝ่าฝืนกฎหมายที่เป็นบทบังคับนี้ ย่อมกระทำให้เกิดผลร้ายหรือได้รับโทษเสมอไป[๑๗] อันเป็นเป็นการจำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาของเอกชนหรือหลักอิสระส่วนเอกชน (Privatautonomy) โดยกำหนดในรูปของการคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานที่รัฐเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดไว้เพื่อคุ้มครองแรงงาน ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติให้ได้มาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เป็นต้นว่าค่าจ้าง เวลาทำงาน วันหยุด วันลา เวลาพัก ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ นอกจากนี้หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็จะได้รับการลงโทษทางอาญาเพื่อเป็นบทบังคับมิให้มีการใช้แรงงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และบทลงโทษดังกล่าวก็ถือว่าเป็นการให้ความเป็นธรรมต่อลูกจ้างตามที่รัฐเห็นว่าเหมาะสม อย่างไรก็ตามขอบเขตของมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในแต่ละประเทศย่อมมีความแตกต่างกันไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ

อย่างไรก็ตาม นอกจากจะมีการริเริ่มประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ แล้วยังมีการจัดตั้งองค์การระหว่างประเทศด้านแรงงานที่สำคัญ คือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นองค์การทาง

---

[๑๗] หยุด แสงอุทัย. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประกายพรึก, กรกฎาคม ๒๕๓๕). หน้า ๙๑.

เศรษฐกิจและสังคมที่เก่าแก่ที่สุด ได้ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๑๙ (พ.ศ. ๒๔๖๒) พร้อมกับสันนิบาตชาติเมื่อหลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ ภายใต้ความตกลงในสนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) และหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ผนวกเข้าเป็นภาคีขององค์การสหประชาชาติในฐานะองค์การชำนัญพิเศษองค์การแรกขององค์การสหประชาชาติเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๔๖ (พ.ศ. ๒๔๘๙) ปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ดำเนินกิจกรรมที่ถือว่าเป็นภารกิจหลักขององค์การคือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้น เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองแรงงานในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศถือว่าเป็นมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับ ด้านแรงงานโดยเฉพาะ ซึ่งประเทศไทยได้เข้าเป็นสมาชิกตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๑๙ อันเป็นปีก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้นนั้นมีลักษณะทั้งเชิงวิชาการ และมาตรฐานทางกฎหมาย โดยกำหนดออกมาในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะ (Recommendation) ทั้งนี้ อนุสัญญาเป็นการกำหนดหลักการในด้านแรงงานเป็นเรื่อง ๆ การเข้าเป็นภาคีกระทำโดยการให้สัตยาบัน เมื่อให้สัตยาบันแล้วย่อมเป็นข้อผูกพันที่ต้องปฏิบัติตาม หากไม่ปฏิบัติตาม ประเทศสมาชิกอื่น หรือองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างสามารถร้องเรียนหรือยื่นเรื่องประท้วงต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ สำหรับ ข้อแนะเป็นการกำหนดแนวทางและรายละเอียดในการปฏิบัติตามอนุสัญญา หรือเป็นแนวปฏิบัติที่ประเทศสมาชิกจะนำไปกำหนดนโยบาย กฎหมาย และกฎข้อบังคับของแต่ละประเทศ ในการให้ความเห็นชอบจะใช้วิธีรับเอา แต่ไม่เป็นข้อผูกพันตามกฎหมายระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะใช้อนุสัญญาและข้อแนะที่กำหนดออกมาเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างข้อผูกพันให้แก่ประเทศสมาชิกจะนำไปปฏิบัติหรือเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การคุ้มครองต่อผู้ใช้แรงงานของประเทศสมาชิก โดยอนุสัญญาและข้อแนะเหล่านี้จะมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมถึงเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน นโยบายสังคม สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การมีงานทำ การแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น ทั้งนี้ แนวโน้มของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยทั่วไป คือ การขยายขอบเขตการคุ้มครองเกี่ยวกับ

เรื่องแรงงาน ซึ่งมีทั้งการขยายเนื้อเรื่อง และประเภทของผู้ใช้แรงงานซึ่งควรได้รับการคุ้มครอง

ปัจจุบัน อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีทั้งหมด ๑๘๕ ฉบับ และ ๑๙๖ ฉบับ ตามลำดับ ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ๑๔ ฉบับ โดยอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสามารถแบ่งออกได้เป็น ๑๔ หมวด ดังนี้

(๑) หมวดสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน (Basic human rights) โดยแบ่งได้เป็น ๓ เรื่อง คือ เสรีภาพในการรวมตัว (Freedom of association) แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน (Forced labour) และความเสมอภาค (Equality of opportunity and treatment)

(๒) หมวดการจัดหางาน (Employment) โดยแบ่งได้เป็น ๕ เรื่อง คือ นโยบายการจัดหางาน (Employment policy) การบริการจัดหางานและสำนักงานจัดหางาน (Employment services and agencies) การฝึกอาชีพ (Vocational guidance and training) การฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างคนพิการ (Rehabilitation and employment of disabled persons) และความมั่นคงในการทำงาน (Employment security)

(๓) หมวดนโยบายสังคม (Social policy) โดยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปกครองอาณาเขตอิสระ นโยบายการจัดสภาวะสังคมในเขตเมืองและชนบทให้ได้มาตรฐานที่กำหนด นโยบายการสหกรณ์ของประเทศกำลังพัฒนาและการแบ่งปันผลประโยชน์จากการเก็บเกี่ยวพืชผลทางเกษตร

(๔) หมวดการบริหารแรงงาน (Labour Administration) โดยแบ่งได้เป็น ๔ เรื่อง คือ การบริหารแรงงานทั่วไป (General) การตรวจแรงงาน (Labour inspection) สถิติแรงงาน (labour Statistics) และการปรึกษาหารือร่วมสามฝ่าย (Tripartite consultation)

(๕) หมวดแรงงานสัมพันธ์ (Labour relations) โดยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจและการระงับข้อพิพาทแรงงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การปรึกษาหารือ การสื่อสารข้อความภายในสถานประกอบกิจการ และการเจรจาต่อรอง

(๖) หมวดสภาพการจ้าง (Conditions of work) โดยแบ่งออกเป็น ๔ เรื่อง คือ ค่าจ้าง (Wages) สภาพการจ้างทั่วไป (General conditions of employment) ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational safety and health) บริการทางสังคม การจัดหาที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวก (Social services, housing and leisure)

(๗) หมวดความมั่นคงในทางสังคม (Social security) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับประกันสังคมโดยเฉพาะ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ เรื่องคือ มาตรฐานอย่างกว้าง (Comprehensive standards) และประเภทการคุ้มครองในประกันสังคม (Protection in the various social security branches)

(๘) หมวดการใช้แรงงานหญิง (Employment of women) โดยแบ่งออกเป็น ๓ เรื่อง คือ การคุ้มครองการเป็นมารดา (Maternity protection) งานกลางคืน (Night work) และงานที่ทำใต้ดิน (Underground work)

(๙) การใช้แรงงานเด็กและผู้เยาว์ (Employment of children and young persons) โดยแบ่งเป็น ๔ เรื่อง คือ อายุขั้นต่ำ (Minimum age) งานกลางคืน (Night work) การตรวจสุขภาพ (Medical examination) และงานที่ทำใต้ดิน (Conditions of employment in underground work)

(๑๐) หมวดแรงงานสูงอายุ (Older workers)

(๑๑) หมวดแรงงานอพยพ (Migrant workers)

(๑๒) หมวดชนพื้นเมืองและชนเผ่า (indigenous and tribal populations)

(๑๓) หมวดคนงานนอกเขตเมือง (Workers in non - metropolitan territories)

(๑๔) หมวดงานพิเศษ (Particular occupational sectors) โดยแบ่งออกเป็น ๒ เรื่อง คือ คนประจำเรือ (Seafarers) และชาวประมง (Fishermen)

๒. การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศสังคมเกษตรกรรมมาตั้งแต่ดั้งเดิม วิวัฒนาการของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป แต่ก็สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปเข้าสู่การเป็นประเทศสังคมอุตสาหกรรมมากขึ้น[๙๘] ทั้งนี้ หากพิจารณาถึง

---

[๙๘] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน. หน้า ๒๒.

รูปแบบของกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อมุ่งคุ้มครองแรงงานเป็นสำคัญภายใต้ระบบกฎหมายสมัยใหม่แล้วจะพบว่าในปี พ.ศ. ๒๔๗๒ ได้ตราพระราชกฤษฎีกาให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ที่ได้ตรวจชำระใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๔๗๒ เป็นต้นไป ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ นั้น แม้จะมุ่งถึงการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาโดยถือว่าการจ้างแรงงานเป็นสัญญาประเภทหนึ่งในลักษณะของกฎหมายเอกชน แต่ก็พอถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงการจ้างแรงงาน และมีบทบัญญัติในลักษณะของการคุ้มครองแรงงานอยู่บ้างบางมาตรา เช่น หากลูกจ้างขาดงานไปโดยมีเหตุอันสมควรและชั่วระยะเวลาพอสมควร นายจ้างไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง (มาตรา ๕๗๙) เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร (มาตรา ๕๘๕) เมื่อการจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างต้องใช้ค่าเดินทางขากลับให้ หากนายจ้างได้จ้างลูกจ้างนั้นมาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกค่าเดินทางขามให้ (มาตรา ๕๘๖) ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๐๐ เป็นต้นมา พระราชบัญญัติฉบับนี้นักวิชาการกฎหมายแรงงานถือว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับสมบูรณ์ฉบับแรกของประเทศไทยที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง เงินทดแทน สวัสดิการ การตรวจตราและการควบคุมการจัดตั้งและการดำเนินกิจการสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงานงดจ้าง และการกระทำอันไม่เที่ยงธรรม ซึ่งนับว่าเป็นกฎหมายแรงงานที่มีบทบัญญัติครบถ้วนทั้งในด้านคุ้มครองแรงงาน เงินทดแทนและการแรงงานสัมพันธ์

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้ยกร่างโดยศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานในประเทศต่าง ๆ ในเอเชีย ตลอดจนประเทศที่เจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมอื่น ๆ ด้วย โดยเฉพาะอังกฤษและสหรัฐอเมริกา แต่ในปี พ.ศ. ๒๕๐๑ ได้มีการออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยอ้างเหตุผลว่ามีบทบัญญัติไม่

เหมาะสมในเรื่องเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ถือว่าเป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับที่สอง ได้กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทดแทน จำนวนเงินทดแทนกรณีลูกจ้างต้องประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือตายด้วยโรคดังกล่าวนั้น อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้มีการออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกข้อกำหนดในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน กองทุนเงินทดแทน และการแรงงานสัมพันธ์ได้ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยก็ได้ออกข้อกำหนดในเรื่องดังกล่าวในรูป "ประกาศกระทรวงมหาดไทย"[๒๙]

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ปัจจุบัน กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่มีผลใช้บังคับอยู่ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑ โดยยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

๑. **ขอบเขตการใช้บังคับ** ใช้บังคับแก่กิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป

---

[๒๙] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, เรื่องเดิม, หน้า ๒๓ - ๒๔.

ยกเว้นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมตลอดถึงการยกเว้นตามกฎหมายอื่น เช่น กิจการของโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. กำหนดวันและเวลาทำงานปกติ

๒.๑ กำหนดวันทำงานในงานทั่วไปไม่เกินสัปดาห์ละ ๖ วัน และงานในกิจการปิโตรเลียมไม่เกินช่วงละ ๒๘ วันติดต่อกัน

๒.๒ กำหนดเวลาทำงานปกติ ในงานทั่วไปไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไม่เกิน ๗ ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ กี่ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ ในกรณีที่ตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติเกิน ๘ ชั่วโมง/วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันทำงานสำหรับการทำงานในเวลาทำงาน ๘ ชั่วโมง และจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกิน ถ้าเป็นการทำงานในวันหยุดให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดสำหรับการทำงาน ๘ ชั่วโมง และจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินโดยคำนวณเป็นหน่วย

งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวเนื่องกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติได้ไม่เกิน ๑๒ ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

งานขนส่งทางบกไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน

๓. **กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงาน** อย่างน้อยวันละ ๑ ชั่วโมง แต่ไม่เกิน ๒ ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมง โดยจะตกลงกันจัดเวลาพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้

งานขายอาหาร ขายเครื่องดื่ม สามารถจัดเวลาพักเกิน ๒ ชั่วโมงต่อวันได้

งานขนส่งทางบก นอกจากจัดเวลาพัก ๑ ชั่วโมงต่อวัน ต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะหยุดอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง ก่อนเริ่มทำงานในวันถัดไปด้วย

ส่วนลูกจ้างเด็กต้องจัดเวลาพักอย่างน้อย ๑ ชั่วโมงต่อวัน หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง และจัดเวลาพักระหว่างการทำงาน ๔ ชั่วโมงแรกอีกช่วงหนึ่ง

๔. **กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุดรวมถึงล่วงเวลาในวันหยุด** เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

สำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุดรวมถึงล่วงเวลาในวันหยุดต้องไม่เกิน ๓๖ ชั่วโมง/สัปดาห์

๕. **ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดดังต่อไปนี้**

๕.๑ วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า ๑ วันต่อสัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

๕.๒ วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า ๑๓ วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ให้กำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่ลักษณะงานไม่อาจหยุดตามประเพณีได้ ซึ่งได้แก่ งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล สถานบริการการท่องเที่ยว งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะ

หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันหยุดในวันอื่นชดเชยได้หรือนายจ้างอาจจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

๕.๓ วันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๑ ปี ไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงานต่อปี โดยได้รับค่าจ้าง

๖. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาดังต่อไปนี้

๖.๑ ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๓๐ วันทำงานต่อปี สำหรับวันที่หยุดงานเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานหรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย

๖.๒ ลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา

๖.๓ ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

๖.๔ ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๖๐ วันต่อปี

๖.๕ ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณี ดังนี้

๖.๕.๑ เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

๖.๕.๒ การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

๖.๖ ลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน

๖.๗ ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นชอบ โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๓๐ วันต่อปี

๗. การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด) ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทน

ในการทำงานตามเวลาทำงานปกติ ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานให้จ่ายไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงหรือผลงานที่ทำ ส่วนค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงหรือผลงานที่ทำ

สำหรับการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนให้จ่ายไม่น้อยกว่า ๑ เท่าเพิ่มขึ้นจากค่าจ้าง ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมง ตามผลงาน กรณีให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้จ่ายไม่น้อยกว่า ๒ เท่า ถ้าให้ทำงานในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า ๑ เท่า

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ ๑ ครั้ง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

๗. กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักได้ไม่เกินในอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้าง ๑ คน คือ ไม่เกิน ๒๐ กิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุ ๑๕ ปีแต่ไม่ถึง ๑๘ ปี ๒๕ กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กชายอายุ ๑๕ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปี และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ๕๐ กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นชาย ในกรณีของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ให้นายจ้างจัดให้มีและให้ลูกจ้างใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

๙. กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างหญิง โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

๙.๑ งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

๙.๒ งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

๙.๓ งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

๙.๔ งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๑๐. กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ น. ถึง ๐๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

๑๐.๑ งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

๑๐.๒ งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

๑๐.๓ งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน ๑๕ กิโลกรัม

๑๐.๔ งานที่ทำในเรือ

สำหรับหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

รวมถึงการกำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

๑๑. กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างเด็ก โดยห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

๑๒. การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีเป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑๒.๑ แจ้งการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

๑๒.๒ จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

๑๒.๓ แจ้งการสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

๑๓. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ น. ถึง ๐๖.๐๐ น. เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย แต่ถ้าเด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างสามารถ

ให้ทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ โดยต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กได้พักผ่อนตามสมควร ทั้งนี้ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด

๑๔. กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ไม่น้อยกว่า ๕๐% ของค่าจ้าง ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

๑๕. ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

๑๕.๑ ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ เช่น เงินสมทบกองทุนประกันสังคม เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๑๕.๒ ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

๑๕.๓ ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

๑๕.๔ เป็นเงินประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างหรือลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

๑๕.๕ เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

๑๖. ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างดังต่อไปนี้

๑๖.๑ งานสมุห์บัญชี

๑๖.๒ งานพนักงานเก็บและหรือจ่ายเงิน

๑๖.๓ งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง

๑๖.๔ งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

๑๖.๕ งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

๑๖.๖ งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์ ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์ รับจำนอง รับจำนำ เก็บของในคลังสินค้า รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงินหรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

๑๗. กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาระบบค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิม และมีการปรับปรุงโครงสร้างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นใหม่เป็น ๒ ระดับ คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น

๑๘. กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นองค์กรไตรภาคีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน และสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งอย่างน้อย ๕ คน เพื่อปรึกษาหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

๑๙. กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์กรไตรภาคีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงานด้วย

๒๐. กำหนดห้ามนายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดให้มีการพักงานได้ แต่นายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน ๗ วัน และต้องจ่ายเงินในช่วงพักงานไม่น้อยกว่า ๕๐% ของค่าจ้าง

๒๑. กำหนดอัตราค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง ๕ อัตรา คือ

๒๑.๑ ทำงานครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน

๒๑.๒ ทำงานครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน

๒๑.๓ ทำงานครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน

๒๑.๔ ทำงานครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน

๒๑.๕ ทำงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน

๒๒. ลูกจ้างดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

๒๒.๑ ลูกจ้างลาออกจากงานเอง

๒๒.๒ ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นซึ่งเป็นงานโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรืองานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จไม่เกิน ๒ ปี

๒๒.๓ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกระทำความผิด ดังต่อไปนี้

- ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร
- ได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นความผิดที่ทำโดยประมาทหรือลหุโทษ

๒๓. ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานที่ใหม่ด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่า ๕๐% ของค่าชดเชยปกติ

๒๔. ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง และลูกจ้างนั้นทำงานมาครบ ๖ ปีขึ้นไปจะได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕ วันต่อการทำงานครบหนึ่งปีแต่รวมแล้วไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๖๐ วัน

๒๕. จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ๒ ประการ คือ

๒๕.๑ เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย ซึ่งที่มาของเงินจะประกอบด้วย ส่วนที่เป็นเงินสะสมโดยหักมาจากค่าจ้างของลูกจ้าง และเงินสมทบของนายจ้าง (ในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป) โดยมีเจตนารมณ์เพื่อส่งเสริมระบบการออมทรัพย์ของลูกจ้างอันเป็นการสร้างหลักประกันเมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ซึ่งจะมีการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

๒๕.๒ เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง อันเป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของลูกจ้าง ซึ่งที่มาของเงินจะประกอบด้วย เงินค่าปรับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เงินรายได้อื่นและเงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ปัจจุบันได้ดำเนินการแล้ว

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบหรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปให้แก่ลูกจ้าง

๒๖. กำหนดให้หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างลำดับเดียวกับค่าภาษีอากร

๒๗. กำหนดนิยามคำว่า "นายจ้าง" **ขึ้นใหม่ให้มีความหมายครอบคลุมถึงกรณีที่ผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง** โดยการมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี หรือมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ โดยให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

๒๘. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่นายจ้างเดิมเคยมีต่อลูกจ้างทุกประการเพื่อเป็นการรับรองสิทธิของลูกจ้างมิให้ถูกลดลงเนื่องจากมีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง

๒๙. กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ ว่าด้วยจ้างแรงงานด้วย เพื่อขยายขอบเขตการคุ้มครองลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้น

๓๐. **กำหนดให้นายจ้างที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา** จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน ๓ เดือน แต่ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว

นอกจากนี้ หากนายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยขึ้นอ้างในภายหลังเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่ได้

๓๑. กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและชายโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

๓๒. ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงและเด็ก

๓๓. กำหนดบทลงโทษตามความหนักเบาของความผิดที่ได้กระทำ โดยมีอัตราโทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และโทษต่ำสุดปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท โดยให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากบุคคลดังกล่าวมีอำนาจเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หลังจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้บังคับได้มีการเรียกร้องให้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จากลูกจ้าง นายจ้าง ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการบัญญัติกฎหมาย เช่น คณะกรรมาธิการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร รวมถึงการผลักดันและการเร่งเร้าเพื่อให้มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ จากนักวิชาการ และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) นอกจากนี้กระแสความคิดการเคารพและยึดหลักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (human dignity) และการค้าระหว่างประเทศเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เรียกร้องให้มีการคุ้มครองแรงงานภายใต้การดำเนินการของรัฐ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมลดความเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เพื่อป้องกันการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ โดยการอ้างประเด็นทางด้านแรงงาน ซึ่งมีประเด็นในการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่สำคัญ เช่น ปรับปรุงบทบัญญัติให้สอดคล้องกับบทบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคกันในกฎหมายตามมาตรา ๓๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ขยายความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างกรณีที่มีการจ้างงานลักษณะเหมาค่าแรง เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน กำหนดการคุ้มครองแรงงานให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น และมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม กำหนดให้มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นสำหรับการแจ้งการดำเนินการหรือส่งเอกสารต่อหน่วยงานของรัฐได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยการปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเพื่อป้องกันการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ โดยการอ้างประเด็นทางด้านแรงงาน และได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และเมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๙ คณะรัฐมนตรี

ได้มีมติอนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาแล้วเสร็จและเสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๐ และสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ ตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๗๙ ก วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อพ้น ๙๐ วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป (ดูรายละเอียดในภาคผนวก) ซึ่งจะได้กล่าวถึงหลักการที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมจำนวน ๒๖ มาตรา และเป็นหลักการที่เพิ่มขึ้นใหม่อีก ๔ มาตรา ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

อนึ่ง ผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากกฎหมายนี้ มีอยู่ ๒ กลุ่มคือ นายจ้างและลูกจ้าง

ผลกระทบที่เกิดแก่นายจ้างประการสำคัญคือ ภาระค่าใช้จ่ายที่อาจเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนด ซึ่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้ต้นทุนในการประกอบกิจการเพิ่มขึ้นด้วย แต่หากพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับแล้วจะเห็นได้ว่า ลูกจ้างไม่ต้องทำงานหนักเกินกำลังซึ่งทำลายทั้งสุขภาพและชีวิตให้เสียหายก่อนวัยอันสมควร ช่วยให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย และมีโอกาสได้รับพิษภัยจากการทำงานน้อยลง ทั้งลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการตามความเหมาะสมด้วย ซึ่งเป็นการถนอมแรงงานไว้ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประชากรในสังคมแรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างดีขึ้นด้วย ที่จะทำให้นายจ้างรับผลิตผลที่ดีจากการทำงานของลูกจ้าง และผลิตผลดังกล่าวจะสร้างผลกำไรให้แก่นายจ้าง รวมทั้งจะส่งผลดีต่อนายจ้างที่จะเป็นการลดการสูญเสียเงิน ทรัพย์สิน และแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ การที่ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

จะส่งผลดีต่อประเทศที่จะลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีความสงบมั่นคงทางสังคม ป้องกันการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศโดยการอ้างประเด็นทางด้านแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เรื่องที่ ๑ คำนิยาม "นายจ้าง"

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า "นายจ้าง" ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย"

คำนิยาม "นายจ้าง" ที่แก้ไขปรับปรุงได้ตัด (๓) เรื่องการจ้างเหมาค่าแรงออกไปกำหนดในมาตรา ๑๑/๑ เป็นการเฉพาะ ส่วน (๑) และ (๒) ยังคงหลักการเดิม ดังนั้น คำนิยาม "นายจ้าง" ในที่นี้ จึงหมายถึง

๑. ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งเป็นนายจ้างตัวจริงโดยเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้

๒. ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ซึ่งเป็นนายจ้างตัวแทน เช่น กรรมการผู้จัดการของบริษัทตามที่กำหนดไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิ หรือหุ้นส่วนผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัด

๓. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทน ซึ่งเป็นนายจ้างรับมอบ กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา เช่น นาย ก. เป็นเจ้าของกิจการมอบหมายให้นาย ข. เป็นผู้จัดการในเรื่องการรับคนเข้าทำงานหรือการเลิกจ้าง นาย ข. คือ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ซึ่งตามนิยามถือว่าเป็นนายจ้างด้วยคนหนึ่ง สำหรับในกรณีที่เป็นนิติบุคคล เช่น บริษัทจำกัด ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล คือ กรรมการผู้จัดการ ถ้าบุคคลดังกล่าวมอบหมายให้บุคคลอื่นในบริษัทกระทำการแทน เช่น มอบหมายให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นผู้รับลูกจ้างเข้าทำงานได้ เลิกจ้างได้ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลก็คือ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลซึ่งถือว่าเป็นนายจ้างตามนิยามนี้ด้วย

การกำหนดนิยามตามข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ ก็เพื่อให้รับผิดโดยเฉพาะทางอาญาเมื่อมีการกระทำซึ่งเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เช่น บริษัท ก. จำกัด มีนาย ข. เป็นกรรมการผู้จัดการได้มอบหมายให้นาย ค. ซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ เมื่อนาย ค. เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าข่ายในลักษณะเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ผู้ที่จะต้องถูกดำเนินคดีอาญาย่อมได้แก่ (๑) บริษัท ก. จำกัด ในฐานะนายจ้างที่แท้จริง (๒) นาย ข. ในฐานะผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และ (๓) นาย ค. ในฐานะผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนิติบุคคลเรียงตัวบุคคล

ส่วนในทางแพ่งนั้น นายจ้างตัวแทนหรือนายจ้างรับมอบไม่ต้องรับผิดเป็นส่วนตัว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๕๙/๒๕๔๐)

อุทาหรณ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๔๖ - ๑๙๕๑/๒๕๒๕ จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลสัญชาติมาเลเซียมอบอำนาจในการจัดการบริหารธุรกิจของจำเลยที่ ๑ ในประเทศไทยให้แก่จำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๒ มีอำนาจว่าจ้างและเลิกจ้างลูกจ้างได้ จำเลยที่ ๒ จึงเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนิติบุคคล มีฐานะเป็นนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๑/๒๕๓๑ จำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการบริษัทจำเลยที่ ๑ และเป็นผู้อำนวยการฝ่ายเวชภัณฑ์ มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างในนามจำเลยที่ ๑ จึงเป็นผู้มีอำนาจทำการแทนจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนิติบุคคล จำเลยที่ ๒ มีฐานะเป็นนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๐๖/๒๕๓๑ นายจ้างเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเลิกจ้างเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลเท่านั้น เมื่อไม่ปรากฏว่านางปัทมาซึ่งเป็นผู้บอกเลิกจ้างลูกจ้างได้รับมอบหมายจากนายไพบูลย์ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล แม้นางปัทมาจะเป็นภริยาของนายไพบูลย์ก็ตาม นางปัทมาก็ไม่อยู่ในฐานะนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างแทนห้างดังกล่าวได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๑/๒๕๓๓ จำเลยเป็นบริษัทจัดหางานได้รับมอบหมายจากนายจ้างที่อยู่ต่างประเทศให้ทำสัญญาจ้างโจทก์ไปทำงานกับนายจ้างที่ต่างประเทศ แม้นายจ้างจะไม่ได้มอบหมายให้จำเลยเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ด้วย จำเลยก็เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย

ให้ทำงานในการทำสัญญาจ้างโจทก์ไปทำงานกับนายจ้าง จำเลยจึงเป็นนายจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๒ จะต้องรับผิดต่อโจทก์ในเงินค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๒๒ - ๓๓๔๔/๒๕๓๕ จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคล จำเลยที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ เป็นกรรมการ จำเลยที่ ๕ เป็นผู้จัดการมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานและทำการแทนจำเลยที่ ๑ ได้ เป็นการได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนกรรมการของจำเลยที่ ๑ จึงถือว่าจำเลยที่ ๕ เป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งยี่สิบสอง ตามคำนิยามของคำว่า "นายจ้าง" ตามข้อ ๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งให้คำนิยามของคำว่านายจ้างไว้ว่า ให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำแทนนิติบุคคลด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๕๙/๒๕๓๖ พันตำรวจเอกนำชัยซึ่งเป็นสามีนางผ่องศรีกรรมการบริษัทอู่ซ่อมรถยนต์แห่งหนึ่งได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นช่างเคาะ ลูกจ้างดังกล่าวเป็นโจทก์ฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าชดเชย ฝ่ายจำเลยต่อสู้ว่าจำเลยเป็นนิติบุคคลผู้มีสิทธิจะเลิกจ้างโจทก์ได้อันมีผลผูกพันนิติบุคคล จะต้องเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลดังที่ระบุไว้ในหนังสือรับรองของสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทเท่านั้น ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าพันตำรวจเอกนำชัยพูดกับโจทก์เกี่ยวกับการทำงานได้ แจ้งให้โจทก์ปรับปรุงการทำงานได้แสดงว่าพันตำรวจเอกนำชัยต้องได้รับอำนาจจากกรรมการของจำเลย ดังนั้นพันตำรวจเอกนำชัยจึงเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างโจทก์ด้วย จำเลยซึ่งเป็นบริษัทจึงต้องรับผิดจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๖๘/๒๕๓๙ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้จัดการโรงงานถูกผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคลบอกเลิกจ้างจึงไปฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าชดเชย นายจ้างต่อสู้ว่าผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคลดังกล่าวไม่มีอำนาจเลิกจ้าง ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่านางสาววันเพ็ญจ้างโจทก์แทนจำเลยซึ่งตามหนังสือสัญญาจ้างงานดังกล่าวระบุว่านางสาววันเพ็ญมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคลของบริษัทจำเลย และเมื่อมีกรณีที่โจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ นางสาววันเพ็ญก็เป็นผู้เรียกโจทก์ไปตำหนิ เป็นพฤติการณ์ที่ถือว่าจำเลยได้เชิดนางสาววันเพ็ญออกแสดงเป็นตัวแทนจำเลยหรือรู้แล้วยอมให้นางสาววันเพ็ญเชิดตัวเขาเองออกแสดงเป็นตัวแทนของ

จำเลยในการจ้างหรือเลิกจ้างโจทก์ การที่นางสาววันเพ็ญบอกเลิกจ้างโจทก์จึงมีผลผูกพันจำเลยเสมือนว่านางสาววันเพ็ญเป็นตัวแทนของจำเลยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๒๑ (คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้มีข้อน่าสังเกต คือ ไม่ได้นำคำวิเคราะห์ศัพท์ "นายจ้าง" มาวินิจฉัยโดยตรง ซึ่งถ้านำความหมายกรณีนายจ้างรับมอบมาวินิจฉัยน่าจะตรงกว่าไปอิงเรื่องตัวการตัวแทนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๑๐/๒๕๔๒ เมื่อโจทก์ไม่มีนิติสัมพันธ์กับจำเลยตามสัญญาจ้างแรงงาน แม้จำเลยจ่ายเงินค่าจ้างบางส่วนและออกใบรับเงินในนามจำเลยให้แก่โจทก์ตามคำขอของบริษัทซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ ก็ไม่ทำให้จำเลยกลายเป็นนายจ้างของโจทก์ไปด้วยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๓๕/๒๕๔๖ กรรมการบริษัทที่มิใช่ผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท ไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้าง และบริษัทมิได้มอบหมายให้กรรมการดังกล่าวเลิกจ้างลูกจ้างแทนบริษัทด้วย กรรมการบริษัทนั้นมิใช่นายจ้างตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๒/๒๕๔๗ จำเลยที่ ๒ เป็นผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการกิจการของจำเลยที่ ๑ ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ มาตรา ๙๐/๒๕ จึงเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ มีฐานะเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ต้องร่วมรับผิดกับจำเลยที่ ๑ ในค่าชดเชยต่อลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๐๘ - ๕๒๑๑/๒๕๔๘ บริษัท ก รับลูกจ้างเข้าทำงาน ๑๗๒ คน บริษัท ข ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน ๑๔ คน ต่อมา บริษัท ก และบริษัท ข ทำสัญญาให้บริษัท ค เช่าสถานประกอบกิจการและเช่าแรงงานจากการทำงานของลูกจ้างบริษัท ก และบริษัท ข ด้วย บริษัท ค เป็นผู้ใช้อำนาจบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนแทนบริษัท ก และบริษัท ข ดังนี้ ต้องถือว่าบริษัท ค เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง เป็นนายจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ ตามมาตรา ๕ (๑) เมื่อบริษัท ก และบริษัท ข ยังไม่ได้เลิกจ้างหรือโอนลูกจ้างให้เป็นลูกจ้างของบริษัท ค ย่อมถือได้ว่าบริษัท ก และบริษัท ข ยังคงเป็นนายจ้างของลูกจ้างด้วย

เรื่องที่ ๒ หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน

มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออกหรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเดิมตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๕๑ วรรคสอง ซึ่งบัญญัติดังนี้

มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกัน

มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาที่มีการระบุจำนวนค่าปรับหรือกำหนดจำนวนเงินค่าชดเชยความเสียหายเอาไว้ล่วงหน้า

ประเทศเวียตนาม

ประมวลกฎหมายแรงงาน (Labour Code of Socialist Republic of Vietnam) หมวด ๘ (Labour Rules and Responsibility for Damage)[๓]

มาตรา ๙๐ ลูกจ้างที่ทำให้เครื่องมือของสถานประกอบการเสียหาย หรือใช้วัตถุดิบในการทำงานมากกว่าความจำเป็น (ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน) ต้องชดใช้ค่าเสียหายเป็นจำนวนรวมเท่ากับราคาจริงตามท้องตลาดของเครื่องมือหรือวัตถุดิบนั้น ๆ ซึ่งในกรณีที่มีการทำสัญญาเพื่อตกลงความรับผิดชอบเอาไว้ล่วงหน้า (the contract of responsibility) เงินชดเชยสำหรับความเสียหายจะเป็นไปตามที่ระบุไว้ในสัญญา แต่ในกรณีที่สัญญาดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากเหตุสุดวิสัย (Force Majeure) ถือว่าไม่สามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้

มาตรา ๙๑ วิธีการบังคับใช้ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าชดเชยที่ถูกอ้างถึงในมาตรา ๘๙ และมาตรา ๙๐ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดในมาตรา ๘๖ (ว่าด้วยเรื่องการใช้สิทธิ) และมาตรา ๘๗ (ว่าด้วยกระบวนการสอบข้อเท็จจริง) ของประมวลกฎหมายนี้

ในการหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชดใช้ความเสียหาย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็มีการกำหนดไว้เช่นกันในมาตรา ๗๖ (๔) โดยอนุญาตให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (ซึ่งนายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมตามมาตรา ๗๗) ทั้งนี้ จะหักเงินดังกล่าวได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างจึงจะหักได้เกินกว่านั้น

ขณะที่กฎหมายแรงงานของหลายประเทศ เช่น บรูไน สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย กัมพูชา ไม่พบการกำหนดเรื่องดังกล่าว

---

[๓] www.global-standards.com/Resources/VNLaborCode๑๕๕๔-๒๐๐๒.pdf

แนวปฏิบัติ

ตามมาตรา ๑๐ ใหม่ ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล ยกเว้นลูกจ้างซึ่งทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ ที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างสามารถเรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างได้ ดังนั้น นับแต่วันที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลบังคับ (๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๑) นายจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานที่เป็นทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลได้อีกต่อไป หากนายจ้างได้เรียกหรือรับหลักประกันดังกล่าวไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ก็มีหน้าที่ต้องคืนให้แก่ลูกจ้างก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ หากไม่คืน นายจ้างจะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ ฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิเรียกหรือรับหลักประกันใด ๆ ไม่ว่าทำงานประเภทใดหรือเพื่อการใดโดยเด็ดขาด หากนายจ้างได้รับหลักประกันไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องคืนให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเช่นเดียวกับที่กล่าวข้างต้น

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานซึ่งลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายให้แก่นายจ้างได้ ซึ่งกฎหมายอนุญาตให้นายจ้างสามารถเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างนั้น ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ดังนี้

๑. **ลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้** ได้แก่งานดังต่อไปนี้ (ข้อ ๔)

(๑) งานสมุห์บัญชี

(๒) งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน เช่น แคชเชียร์ พนักงานเก็บค่าโดยสารรถประจำทางหรือ ไม่ประจำทาง

(๓) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุมีค่า คือ เพชร พลอย เงิน ทองคำ ทองคำขาว และไข่มุก (เป็นข้อกำหนดใหม่เพิ่มเติมจากประกาศฉบับเดิม)

(๔) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง (หมายถึง กรณีผู้ประกอบกิจการรับจ้างเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของบุคคลอื่น เช่น บริษัทรักษาความปลอดภัย เป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ตนจ้างมาทำงานดังกล่าวเอง)

(๕) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(๖) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ เช่น หัวหน้าหน่วยยานพาหนะ พนักงานขับรถ

(๗) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า (ซึ่งหมายรวมถึงห้องเก็บสินค้าของร้านค้า ห้างสรรพสินค้าด้วย) ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์ ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์ รับจำนอง รับจำนำ รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘/๒๕๔๔ ระเบียบของจำเลยว่าด้วยพนักงานและลูกจ้างกำหนดให้เงินสะสมของพนักงานหรือลูกจ้างรวมทั้งดอกเบี้ยเป็นประกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่ร้านสหกรณ์โดยการกระทำหรืองดเว้นการกระทำของพนักงานหรือลูกจ้างนั้น ๆ แต่โจทก์เป็นพนักงานทำความสะอาดไม่ใช่งานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินที่นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑ ข้อ ๔ จำเลยจึงต้องห้ามไม่ให้เรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากโจทก์ เมื่อจำเลยเลิกจ้างจึงต้องคืนค่าจ้างที่หักไว้เป็นรายเดือนให้แก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๓๔/๒๕๔๕ ลูกจ้างเป็นผู้จัดการสถานีจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง มีหน้าที่ควบคุมทรัพย์สินภายในร้านสะดวกซื้อของนายจ้าง นายจ้างย่อมเรียกเงินประกันได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๕๗/๒๕๔๖ ลูกจ้างเป็นผู้จัดการอาคารชุดมีสิทธิรับเงินจากลูกค้าและออกใบเสร็จรับเงินในนามตนเองได้ เป็นงานตามข้อ ๔ (๖) ของประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานฯ (ปัจจุบัน คือ ประกาศฯ ข้อ ๔ (๗)) นายจ้างสามารถเรียกเก็บเงินประกันการทำงานจากลูกจ้างได้

๒. หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน มี ๓ ประเภท ได้แก่ เงินสด ทรัพย์สิน และการค้ำประกันด้วยบุคคล (ข้อ ๕) ซึ่งแต่ละประเภทจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ ดังนี้

๒.๑ **กรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเป็นเงินสด** นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินได้ไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ (ข้อ ๖) ซึ่งลูกจ้างอาจจ่ายเป็นเงินก้อนหรือตกลงกันหักค่าจ้าง แต่ละงวดจนครบจำนวนเงินประกันตามที่ตกลงกันตามมาตรา ๗๖ ก็ได้ โดยนายจ้างต้องนำเงินประกันที่รับจากลูกจ้างที่ทำงานตามข้อ ๑ ไปฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นโดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชี ให้ลูกจ้างทราบภายใน ๗ วันนับแต่วันที่รับเงินประกัน (ข้อ ๘ วรรคหนึ่ง) ทั้งนี้ นายจ้างจะเก็บรักษาเงินประกันโดยวิธีอื่น (เช่น เก็บรักษาเอง) หรือนำไปจัดหาประโยชน์อื่นใดไม่ได้ หากมีค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการฝากเงินดังกล่าว นายจ้างต้องเป็นผู้ออก (ข้อ ๘ วรรคสอง)

ในกรณีที่เงินประกันลดลงเนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกัน หรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้วซึ่งหมายถึง กรณีที่ไม่ได้มีการกำหนดเงื่อนไขหรือทำข้อตกลงไว้ นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้เท่าจำนวนเงินที่ลดลง ซึ่งหมายความว่า เมื่อนายจ้างได้นำเงินประกันชดใช้ค่าเสียหายพร่องจำนวนไปเท่าใด นายจ้างสามารถเรียกเงินประกันเพิ่มจากลูกจ้างได้

เท่าจำนวนที่พร่องไปซึ่งเมื่อรวมกับเงินประกันเดิมหากยังมีเหลืออยู่เข้าด้วยกันแล้วจะต้องไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันซึ่งเป็นวงเงินประกันตามข้อ ๖ เท่านั้น (ข้อ ๗)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๓๔/๒๕๔๕ การที่นายจ้างเรียกเงินประกันความเสียหายจากการทำงานตามจำนวนไม่เกินที่กฎหมายกำหนด และนำเงินฝากไว้ที่ธนาคารหรือสถาบันการเงินแล้ว แต่ไม่ได้แจ้งชื่อธนาคารหรือสถาบันการเงินที่รับฝากเงิน ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชีให้ลูกจ้างทราบ แม้นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด แต่ก็ไม่มีผลกระทบต่อการเรียกเก็บเงินประกันความเสียหายจากการทำงานที่นายจ้างได้เรียกเก็บไปแล้ว หากลูกจ้างก่อความเสียหาย นายจ้างมีสิทธินำเงินประกันมาหักจากค่าเสียหายได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๐๐/๒๕๔๙ นายจ้างเก็บเงินประกันการทำงานจากลูกจ้าง นำฝากธนาคารโดยไม่ได้แยกบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคนไว้และนำดอกเบี้ยของลูกจ้างแต่ละคนโอนมารวมกันไว้ที่กองทุนสวัสดิการของพนักงาน ทั้งการจ่ายปันผลแก่ลูกจ้างทุกสิ้นปีก็เป็นการปันผลคืนในรูปแบบของสินค้ามิใช่ดอกเบี้ย จึงเป็นการปฏิบัติไม่ชอบด้วยมาตรา ๑๐ วรรคสอง และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกัน ข้อ ๗ (ปัจจุบัน คือ ประกาศฯ ข้อ ๘)

๒.๒ **กรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเป็นทรัพย์สิน** ให้เรียกหรือรับได้เฉพาะทรัพย์สินที่กำหนดไว้เท่านั้นซึ่งได้แก่ สมุดเงินฝากประจำธนาคาร และหนังสือค้ำประกันของธนาคาร ซึ่งมีมูลค่าไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ ไม่ว่าจะเรียกหรือรับหลักประกันดังกล่าวเพียงอย่างเดียวหรือหลายอย่างรวมกันก็ตาม โดยให้นายจ้างเป็นผู้เก็บรักษาหลักประกัน และห้ามมิให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในสมุดเงินฝากประจำธนาคารเป็นของนายจ้างหรือของบุคคลอื่น (ข้อ ๙)

ทั้งนี้ การจำกัดให้ใช้ทรัพย์สินเพียง ๒ ประการข้างต้น ก็เพื่อไม่ให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายหรือก่อความยุ่งยากในการปฏิบัติแก่ลูกจ้าง และให้นายจ้างใช้เพียงสิทธิยึดหน่วงทรัพย์สินนั้นไว้จนกว่าลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายที่ก่อให้เกิดขึ้นแก่นายจ้างเท่านั้น ยกเว้นหนังสือค้ำประกันของธนาคารซึ่งต้องบังคับชำระหนี้เช่นเดียวกับการค้ำประกันด้วยบุคคลตามข้อ ๒.๓ ที่ไม่ประสงค์ให้ใช้ทรัพย์สินอย่างอื่น เช่น อสังหาริมทรัพย์ (บ้าน ที่ดิน) หรือสังหาริมทรัพย์พิเศษ (เรือกำปั่นหรือเรือมีระวางตั้งแต่ ๕ ตันขึ้นไป เรือกลไฟ หรือเรือยนต์มีระวางตั้งแต่

๘ ตันขึ้นไป แพและสัตว์พาหนะ) ซึ่งเป็นทรัพย์สินที่มีราคาค่อนข้างสูงอาจเกินวงเงินประกันมาก และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนจำนองรวมทั้งการไถ่ถอนจำนอง อีกทั้งการบังคับจำนอง ต้องมีการฟ้องคดีและขอบังคับเอาจากทรัพย์สินที่จำนองไว้ มีขั้นตอนยุ่งยากและมีค่าใช้จ่าย ในการฟ้องคดีด้วย จึงนิยมใช้การจำนองประกันความเสียหายไม่มากนัก หรือการจำนำ สังหาริมทรัพย์ ซึ่งไม่เป็นที่นิยมใช้ประกันการทำงานเพราะมีปัญหายุ่งยากในการเก็บรักษาทรัพย์ อีกทั้งการบังคับจำนำต้องนำทรัพย์สินดังกล่าวออกขายทอดตลาด การประกันการทำงานหรือ ความเสียหายในการทำงานยังเป็นการประกันหนี้ที่จะเกิดในอนาคต จึงไม่กำหนดให้นำการ จำนอง จำนำทรัพย์สินมาใช้เป็นหลักประกันการทำงานเพราะสร้างภาระ ก่อความยุ่งยากให้แก่ ลูกจ้างและอาจทำให้ลูกจ้างต้องสูญเสียทรัพย์สินนั้นไปด้วย

๒.๓ **การค้ำประกันด้วยบุคคล** การใช้บุคคลเป็นผู้ค้ำประกัน ตามประกาศฉบับนี้ ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคคลผู้ค้ำประกันดังเช่นกรณีอื่น ๆ ดังนั้นผู้ค้ำประกันจะเป็น บุคคลใดก็ได้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างยอมรับกันได้ โดยกำหนดวงเงินค้ำประกันที่ให้ผู้ค้ำประกัน ไม่ว่าจะมีคนเดียวหรือหลายคนรวมกันรับผิดได้ไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย ที่ลูกจ้างได้รับเช่นกัน โดยนายจ้างต้องจัดทำหนังสือค้ำประกันอย่างน้อย ๓ ฉบับ เพื่อเป็น หลักฐานของการค้ำประกันประเภทนี้ นายจ้างเก็บไว้เอง ๑ ฉบับ มอบให้ลูกจ้างและผู้ค้ำประกัน คนละฉบับ (ข้อ ๑๐)

การค้ำประกันด้วยบุคคลเป็นไปตามหลักกฎหมายที่บัญญัติในประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๘๐ ว่า "อันว่าค้ำประกันนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลภายนอกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ค้ำประกัน ผูกพันตนต่อเจ้าหนี้คนหนึ่งเพื่อชำระหนี้ในเมื่อลูกหนี้ไม่ชำระหนี้นั้น

อนึ่ง สัญญาค้ำประกันถ้ามิได้มีหลักฐานเป็นหนังสืออย่างใดอย่างหนึ่งลงลายมือชื่อ ผู้ค้ำประกันเป็นสำคัญ จะฟ้องร้องให้บังคับคดีหาได้ไม่"

และมาตรา ๖๘๒ วรรคสอง ได้บัญญัติว่า "ถ้าบุคคลหลายคนยอมตนเข้าเป็น ผู้ค้ำประกันในหนี้รายเดียวกันไซร้ ท่านว่าผู้ค้ำประกันเหล่านั้นมีความรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วมกัน ถึงแม้ว่าจะมิได้เข้ารับค้ำประกันรวมกัน"

ดังนั้น การค้ำประกันด้วยบุคคล จึงเป็นการให้ลูกจ้างจัดหาบุคคลภายนอกมา ทำสัญญาค้ำประกันการทำงานไว้กับนายจ้างเป็นหนังสือมีข้อความแสดงว่า ผู้ค้ำประกัน

ยอมผูกพันตนต่อนายจ้างว่า หากลูกจ้างก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างแล้ว ถ้าลูกจ้างไม่ชดใช้หนี้ค่าเสียหายให้ ผู้ค้ำประกันจะเป็นผู้ใช้หนี้นั้นแทน โดยที่สัญญาค้ำประกันเป็นสัญญาที่ผู้ค้ำประกันมีความรับผิดฝ่ายเดียว การตีความตามสัญญาจึงต้องเป็นไปโดยเคร่งครัด จะแปลไปในทางขยายความรับผิดของผู้ค้ำประกันไม่ได้ ดังนั้น จึงควรมีข้อความระบุถึงความรับผิดชอบของ ผู้ค้ำประกันไว้โดยชัดเจน มิฉะนั้นจะให้ผู้ค้ำประกันรับผิดไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๒๐/๒๕๓๓ ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้ค้ำประกันตกลงค้ำประกันโดยสัญญามีข้อความว่า เมื่อลูกจ้างเข้าทำงานในธนาคารแล้ว ภายหลังได้หลบหนีหรือฉ้อโกง ยักยอก หรือทำให้ธนาคารได้รับความเสียหายหรือสูญเสียทรัพย์สินไม่ว่าประการใด ๆ ผู้ค้ำประกัน ตกลงชดใช้เงินให้แก่นายจ้าง ต่อมาปรากฏว่าลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ยามรักษาความปลอดภัยหลอกลวงให้ลูกค้าลงชื่อในใบถอนเงินแล้วถอนเงินเอาไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตน ผู้ค้ำประกันตกลงค้ำประกันการทำงานในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยของลูกจ้างเท่านั้น เมื่อลูกจ้างทำละเมิดนอกตำแหน่งหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้ค้ำประกันไม่ต้องรับผิด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๖๘/๒๕๔๘ หนังสือสัญญาค้ำประกันมีข้อความว่า "ถ้าพนักงานผิดสัญญาจ้างและหรือปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อกระทำด้วยประการใด ๆ อันเป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหายหรือมีหนี้ค้างชำระ ผู้ค้ำประกันตกลงยินยอมชำระหนี้และหรือค่าเสียหายบรรดาที่บริษัทมีสิทธิเรียกร้องเอากับพนักงานทั้งสิ้นทันทีทั้งนี้ ผู้ค้ำประกันตกลงร่วมรับผิดในฐานะลูกหนี้ร่วมกับพนักงานตลอดไปจนกว่าบริษัทจะได้รับชำระหนี้จนสิ้นเชิง" การที่ลูกจ้างอาศัยตำแหน่งหน้าที่พนักงานคลังสินค้าทำการทุจริตเอาปูนซีเมนต์ถุงจากคลังสินค้าของนายจ้างไป เป็นการผิดสัญญาจ้างหรือปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจทำให้นายจ้างเสียหายแล้ว ผู้ค้ำประกันต้องร่วมรับผิดตามสัญญาค้ำประกัน

ถ้านายจ้างรับหลักประกันที่เป็นทรัพย์สินแตกต่างไปจากที่กล่าวในข้อ ๒.๒ หรือทำสัญญาค้ำประกันด้วยบุคคล โดยมีวงเงินสูงกว่าที่กำหนด นายจ้างต้องเปลี่ยนหลักประกันใหม่ หรือปรับวงเงินประกันใหม่ให้เป็นไปตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๒ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับ (ข้อ ๑๒)

๓. มูลค่าหลักประกัน

ถ้านายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันหลายประเภทรวมกันทั้งที่เป็นเงินสด ทรัพย์สิน หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล มูลค่าหลักประกันรวมทั้งสิ้นก็ต้องไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับเช่นกัน (ข้อ ๑๑) ดังนั้น นายจ้างก็ต้องใคร่ครวญให้ดีว่าจะเรียกหรือรับหลักประกันใดที่สะดวกต่อการเก็บรักษาและการบังคับเอากับหลักประกันนั้นในการชดใช้หนี้ความเสียหายที่เกิดแก่นายจ้าง อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่นายจ้างรับหลักประกันไว้แล้ว หากต่อมา ลูกจ้างได้รับค่าจ้างสูงขึ้นจากเดิม นายจ้างก็สามารถเรียกหลักประกันเพิ่มขึ้นได้แต่ต้องอยู่ภายในวงเงินหรือมูลค่าหลักประกันไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับเช่นกัน

๔. การบังคับหลักประกัน

กรณีที่ลูกจ้างก่อให้เกิดความเสียหายในการทำงาน และนายจ้างประสงค์จะเรียกให้ลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้น เมื่อนายจ้างเรียกร้องให้ลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายแล้ว แต่ลูกจ้างไม่ชดใช้ให้ นายจ้างสามารถบังคับเอาจากหลักประกันประเภทต่าง ๆ ได้ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

๔.๑ **กรณีที่หลักประกันเป็นเงินสด** นายจ้างนำเงินประกันนั้นมาชดใช้ได้ถ้าเข้าเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกัน หรือตามที่มีข้อตกลงกันไว้ ถ้าไม่ได้กำหนดเงื่อนไขหรือมีข้อตกลงกันไว้ ก็ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ถ้าลูกจ้างมีข้อต่อสู้หรือข้อโต้แย้งว่า ลูกจ้างไม่ได้ผิดสัญญาในการทำงาน ไม่ได้ทำให้เกิดความเสียหายในการทำงานหรือไม่มีความเสียหายใด ๆ ที่ต้องชดใช้ นายจ้างก็ไม่สามารถนำเงินประกันมาชดใช้ค่าเสียหายได้ หากนายจ้างประสงค์จะให้มีการชดใช้ค่าเสียหายอยู่ก็ต้องฟ้องคดีต่อศาลเพื่อให้ลูกจ้างชำระหนี้ค่าเสียหาย เมื่อเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาแล้ว ถ้าลูกจ้างยังไม่ชดใช้ให้ก็ร้องขอให้บังคับเอาจากเงินประกันที่วางไว้ต่อนายจ้างได้

๔.๒ **กรณีที่หลักประกันเป็นทรัพย์สิน เฉพาะกรณีสมุดเงินฝากประจำธนาคาร**ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๒.๒ เมื่อเกิดความเสียหายที่ลูกจ้างต้องชดใช้ นายจ้างสามารถใช้สิทธิยึดหน่วงสมุดเงินฝากประจำธนาคารซึ่งเป็นหลักประกันเพื่อบังคับให้ลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายได้ ซึ่งเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๔๑ บัญญัติว่า "ผู้ใดเป็นผู้ครอง

ทรัพย์สินของผู้อื่น และมีหนี้อันเป็นคุณประโยชน์แก่ตนเกี่ยวด้วยทรัพย์สินซึ่งครองนั้นไซร้ ท่านว่าผู้นั้นจะยึดหน่วงทรัพย์สินนั้นไว้จนกว่าจะได้ชำระหนี้ก็ได้ แต่ความที่กล่าวนี้ท่านมิให้ใช้บังคับ เมื่อหนี้นั้นยังไม่ถึงกำหนด

อนึ่ง บทบัญญัติในวรรคก่อนนี้ ท่านมิให้ใช้บังคับ ถ้าการที่เข้าครอบครองนั้นเริ่มมาแต่ทำการอันใดอันหนึ่งซึ่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย"

ซึ่งสิทธิยึดหน่วงจะเกิดขึ้นเมื่อมีมูลหนี้ คือ ความเสียหายที่ลูกจ้างต้องชดใช้เกิดขึ้นแล้วลูกจ้างไม่ชดใช้ค่าเสียหายให้ตามที่นายจ้างเรียกร้อง นายจ้างก็สามารถยึดหน่วงทรัพย์สินหลักประกันนั้นไว้ได้จนกว่าลูกจ้างจะชดใช้ค่าเสียหายให้ (นายจ้างไม่มีอำนาจเอาทรัพย์สินนั้นออกขายทอดตลาดดังเช่นกรณีการรับจำนำซึ่งมีกฎหมายให้อำนาจเอาทรัพย์จำนำออกขายทอดตลาดได้เองเมื่อผู้จำนำไม่ชำระหนี้) หากลูกจ้างไม่ชดใช้ค่าเสียหายให้ นายจ้างในฐานะผู้ทรงสิทธิยึดหน่วงต้องฟ้องต่อศาลขอให้บังคับชำระหนี้ และขอให้บังคับเอาจากทรัพย์สินที่วางไว้เป็นหลักประกัน

๔.๓ **กรณีที่เป็นการค้ำประกันด้วยบุคคลหรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร** นายจ้างบังคับชำระหนี้เอาแก่ผู้ค้ำประกันได้ต่อเมื่อลูกหนี้ คือ ลูกจ้างผิดนัดไม่ชำระหนี้ในการชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๘๖ ซึ่งบัญญัติว่า "ลูกหนี้ผิดนัดลงเมื่อใด ท่านว่าเจ้าหนี้ชอบที่จะเรียกให้ผู้ค้ำประกันชำระหนี้ได้แต่นั้น" นายจ้างจึงจะทวงถามให้ผู้ค้ำประกันชำระหนี้แทนได้ไม่เกินวงเงินค้ำประกัน ถ้าลูกจ้างและผู้ค้ำประกันไม่ชดใช้หนี้ค่าเสียหาย นายจ้างต้องฟ้องคดีให้ลูกจ้างและผู้ค้ำประกันรับผิด แต่ถ้าผู้ค้ำประกันได้ชดใช้หนี้ค่าเสียหายแทนลูกจ้างไปแล้ว ผู้ค้ำประกันมีสิทธิไล่เบี้ยเรียกเงินที่ตนได้จ่ายไปจากลูกจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ได้ ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๙๓ ซึ่งบัญญัติว่า "ผู้ค้ำประกันซึ่งได้ชำระหนี้แล้ว ย่อมมีสิทธิที่จะไล่เบี้ยเอาจากลูกหนี้ เพื่อต้นเงินกับดอกเบี้ยและเพื่อการที่ต้องสูญหายหรือเสียหายไปอย่างใด ๆ เพราะการค้ำประกันนั้น

อนึ่ง ผู้ค้ำประกันย่อมเข้ารับช่วงสิทธิของเจ้าหนี้บรรดามีเหนือลูกหนี้ด้วย"

โดยที่สิทธิยึดหน่วงและการค้ำประกันด้วยบุคคลเป็นหลักกฎหมายที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงควรศึกษาทำความเข้าใจรายละเอียดจากกฎหมายดังกล่าวด้วย

๕. การคืนหลักประกัน

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ นายจ้างมีหน้าที่ต้องคืนหลักประกันที่นายจ้างได้เรียกหรือรับไว้พร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี เช่น ดอกเบี้ยของเงินประกันที่ฝากไว้กับธนาคาร ให้แก่ลูกจ้างภายใน ๗ วันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๒๕/๒๕๔๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ วรรคสอง หมายความว่าเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ และลูกจ้างไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างจะต้องคืนเงินประกันทั้งหมดแก่ลูกจ้าง ข้อตกลงในสัญญาจ้างในข้อที่โจทก์ (ลูกจ้าง) ไม่ขอรับเงินประกันทั้งหมดคืนขัดต่อมาตรา ๑๐ วรรคสอง อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนย่อมตกเป็นโมฆะ เมื่อการผิดสัญญาของโจทก์ (ลูกจ้าง) ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ แก่จำเลย จำเลยจะต้องคืนเงินประกันการทำงานทั้งหมดแก่โจทก์

อนึ่ง ได้มีการแก้ไขถ้อยคำในมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยในระหว่างการผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี จากบทบัญญัติเดิมซึ่งใช้ถ้อยคำว่า "มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง....." เป็น "มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง....." เพื่อให้สอดคล้องกับถ้อยคำตามมาตรา ๑๐ ด้วย

๖. บทกำหนดโทษ

นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ หรือมาตรา ๕๑ จะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เรื่องที่ ๓ บุริมสิทธิ

มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๑๑ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์" ซึ่งเป็นการแก้ไขใน ๒ ประเด็น คือ

๑. ใช้ข้อความ "หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างค้างจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้" แทนข้อความ "หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ" เพื่อให้มีความหมายครอบคลุมกว้างกว่าเดิม

๒. เพิ่มข้อความ "เงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕" เพื่อให้เงินดังกล่าวเป็นหนี้ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบุริมสิทธิในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย ซึ่งเป็นการปรับจากเดิมที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเจ้าหนี้สามัญมาเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิตามมาตรานี้ เพื่อประโยชน์ในการเรียกเงินดังกล่าว (ดูเรื่องที่ ๑๘) คืนสู่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างรายอื่น ๆ ที่ต้องประสบความเดือดร้อนจากการที่นายจ้างไม่ชำระหนี้เงินต่าง ๆ ตามกฎหมายนี้ต่อไป

เจตนารมณ์

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการได้รับชำระหนี้จากนายจ้างในลำดับก่อนเจ้าหนี้รายอื่น ๆ โดยกำหนดให้มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร

กฎหมายต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๗๓ ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้าง (กรณีนายจ้างล้มละลาย) พ.ศ. ๒๕๓๕ และข้อแนะ ฉบับที่ ๑๘๐

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดขอบเขตว่า "ล้มละลาย" หมายถึง กระบวนการพิจารณาคดีเกี่ยวกับทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อรวบรวมชำระหนี้ทั้งหลายของนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และประเทศสมาชิกอาจหมายถึงกรณีอื่นที่การเรียกร้องสิทธิของคนงานไม่ได้รับการตอบสนอง เนื่องจากปัญหาด้านการเงินของนายจ้าง เช่น กรณีทรัพย์สินของนายจ้างมีไม่เพียงพอที่จะดำเนินกระบวนพิจารณาคดีล้มละลาย

กฎหมาย ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติ ต้องกำหนดขอบเขตของทรัพย์สินของนายจ้างที่ถูกตัดสินให้นำมาดำเนินการเนื่องจากภาวะล้มละลาย

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญ ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ กำหนดให้มีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างโดยถือเป็นบุริมสิทธิของลูกจ้าง มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

- ลูกจ้างต้องได้รับสิทธิพิเศษในเรื่องการจ่ายค่าจ้างจากทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลายก่อนเจ้าหนี้อื่นที่ไม่มีสิทธิพิเศษ

- อย่างน้อยสิทธิพิเศษจะต้องครอบคลุมสิทธิเรียกร้องในเรื่องค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด เงินอื่น ๆ ที่ค้างชำระ และค่าชดเชย ก่อนการล้มละลายหรือสิ้นสุดการจ้าง เช่น ค่าจ้างนับถอยหลังขึ้นไป ๓ เดือน ค่าทำงานในวันหยุดนับถอยหลังขึ้นไป ๑ ปี และในระหว่างปีที่เกิดการล้มละลายหรือสิ้นสุดการจ้าง โดยจำนวนเงินสูงสุดที่จะได้รับให้เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่าระดับซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในสังคม

- ลำดับสิทธิพิเศษของลูกจ้างจะต้องอยู่ในลำดับแรกก่อนสิทธิพิเศษอื่นรวมทั้งสิทธิของรัฐและประกันสังคมด้วย

ส่วนที่ ๒ เป็นการคุ้มครองโดยสถาบันประกัน ซึ่งจะต้องคุ้มครองการจ่ายเงินแก่ลูกจ้างตามสิทธิพิเศษข้างต้นเช่นกัน และอย่างน้อยสิทธิพิเศษจะต้องครอบคลุมสิทธิเรียกร้อง

ในเรื่องค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด เงินอื่นที่ค้างชำระและค่าชดเชยก่อนวันล้มละลายหรือการเลิกจ้าง

ประเทศสิงคโปร์

กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์บัญญัติว่า ในกรณีมีคำพิพากษาให้จำหน่ายทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งยึดไว้เพื่อการชำระหนี้ ห้ามมิให้จ่ายให้แก่เจ้าหนี้ของนายจ้างซึ่งบังคับยึดทรัพย์จนกว่าศาลจะแน่ใจว่า นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างทั้งหมด และลูกจ้างซึ่งทำงานกับผู้รับเหมาช่วงของนายจ้างเรียบร้อยแล้ว แต่จำนวนเงินที่จะจ่ายแก่ลูกจ้างนั้นต้องไม่เกินค่าจ้างที่ค้างชำระ ๕ เดือน

ประเทศฟิลิปปินส์

กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างล้มละลายหรือมีการชำระบัญชีธุรกิจของนายจ้าง ให้ลูกจ้างมีบุริมสิทธิในอันดับแรกเกี่ยวกับค่าจ้างที่ค้างชำระในระยะเวลาก่อนมีการล้มละลายหรือมีการชำระบัญชี ค่าจ้างที่ค้างชำระให้จ่ายจำนวนเต็มก่อนเจ้าหนี้อื่นของนายจ้างจะมีสิทธิเรียกร้องในทรัพย์สินของนายจ้าง

แนวปฏิบัติ

มาตรานี้ ได้กำหนดหนี้ที่มีบุริมสิทธิเป็น ๒ กรณี คือ

๑. หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งหมายถึง หนี้เงินทุกประเภทที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างอันมีความหมายกว้างกว่าที่บัญญัติไว้ตามมาตรา ๑๑ เดิม กล่าวคือ นอกจากหมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษตามบทบัญญัติต่าง ๆ แล้ว ยังหมายความรวมถึงหนี้เงินอื่น ๆ ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เช่น ดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตามมาตรา ๙ การคืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ ค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงานนอกท้องที่การทำงานตามปกติตามมาตรา ๗๓ เงินที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ เงินที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรตามมาตรา ๑๐๕ เงินที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างระหว่างสอบสวนตามมาตรา ๑๑๖ และมาตรา ๑๑๗

เป็นต้น หนี้เงินดังกล่าวเป็นหนี้ที่ลูกจ้างมีบุริมสิทธิในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๒. หนี้เงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ซึ่งเป็นกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้บริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดแล้ว กองทุนก็มีสิทธิเรียกให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าว (เช่น ค่าชดเชย ค่าจ้าง และเงินอื่น ๆ) ให้แก่ลูกจ้าง ชดใช้เงินที่กองทุนได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ย มาตรานี้ได้กำหนดให้หนี้เงินดังกล่าวเป็นหนี้ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบุริมสิทธิในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นกัน

เพื่อให้มีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามมาตรานี้ จะต้องทำความเข้าใจคำว่า "บุริมสิทธิ" คืออะไร

บุริมสิทธิเป็นหลักกฎหมายหนี้โดยปกติเจ้าหนี้มีสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินทั้งหลายของลูกหนี้ หากลูกหนี้มีทรัพย์สินเพียงพอแก่การชำระหนี้หรือมีเจ้าหนี้เพียงคนเดียว การจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้เพื่อชำระหนี้แก่เจ้าหนี้ย่อมไม่มีปัญหามากนัก ถ้าลูกหนี้มีทรัพย์สินพอเจ้าหนี้ก็จะได้รับชำระหนี้จนครบถ้วน แม้ลูกหนี้มีทรัพย์สินไม่พอชำระหนี้แต่มีเจ้าหนี้คนเดียว เจ้าหนี้ก็คงได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินของลูกหนี้ไปทั้งหมดแต่ผู้เดียว ในกรณีที่ลูกหนี้มีเจ้าหนี้หลายรายถ้าทรัพย์สินของลูกหนี้มีไม่พอชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ได้ครบทุกรายก็จะมีปัญหาว่าเจ้าหนี้รายไหนจะได้รับชำระหนี้ก่อนหลังอย่างไร ลูกหนี้จะต้องชำระหนี้ให้เจ้าหนี้รายไหนก่อน ดังนั้น บุริมสิทธิจึงเป็นหลักกฎหมายที่มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น เป็นผลให้จำแนกเจ้าหนี้ออกเป็น ๒ จำพวก ได้แก่ เจ้าหนี้สามัญกับเจ้าหนี้บุริมสิทธิ ถ้าเจ้าหนี้ทุกคนเป็นเจ้าหนี้สามัญย่อมมีสิทธิได้รับชำระหนี้เสมอกัน ลูกหนี้จะชำระหนี้ให้เจ้าหนี้คนไหนก่อนอย่างไรก็ได้ แต่ถ้าเป็นเจ้าหนี้ที่มีบุริมสิทธิย่อมได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้สามัญ

บุริมสิทธิ จึงหมายถึง สิทธิของเจ้าหนี้ในการได้รับชำระหนี้ของตนโดยสิ้นเชิงจากทรัพย์สินทั้งหมดหรือเฉพาะบางสิ่งบางอย่างของลูกหนี้ได้ก่อนเจ้าหนี้รายอื่น ๆ

บุริมสิทธิเกิดขึ้นได้แต่โดยบทบัญญัติของกฎหมายเท่านั้น ไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยข้อตกลงหรือสัญญาระหว่างบุคคล ซึ่งมีแหล่งที่มา ๒ ทาง คือ ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ตามบรรพ ๓ ลักษณะ ๑ หมวด ๒ ส่วนที่ ๖ ว่าด้วยบุริมสิทธิ มาตรา ๒๕๑ - มาตรา ๒๘๙ ตามบรรพ ๕ ลักษณะ ๒ หมวด ๓ มาตรา ๑๕๙๘/๑๓ เรื่องบุริมสิทธิของผู้อยู่ในปกครอง เป็นต้น และตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้น ซึ่งบุริมสิทธินั้นแบ่งได้เป็น ๒ ประเภทใหญ่ คือ บุริมสิทธิสามัญและบุริมสิทธิพิเศษ บุริมสิทธิสามัญเป็นบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหลายของลูกหนี้เป็นการทั่วไปรวมทั้งที่เป็นสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ มิได้เจาะจงเป็นการเฉพาะว่ามีอยู่เหนือทรัพย์สินอื่นใดอย่างบุริมสิทธิพิเศษ กล่าวคือ เจ้าหนี้ผู้ทรงบุริมสิทธิสามัญมีสิทธิได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้ผู้ไม่มีบุริมสิทธิ หรือก่อนเจ้าหนี้ผู้มีบุริมสิทธิในลำดับหลัง โดยบังคับชำระหนี้เอาจากทรัพย์สินทั้งหมดของลูกหนี้ เจ้าหนี้มิได้ถูกจำกัดว่าจะต้องบังคับชำระหนี้เอาได้จากทรัพย์สินบางอย่างของลูกหนี้เท่านั้น ส่วนบุริมสิทธิพิเศษเป็นบุริมสิทธิที่มีอยู่เหนือทรัพย์สินเฉพาะอย่างของลูกหนี้ซึ่งอาจเป็นบุริมสิทธิพิเศษเหนือสังหาริมทรัพย์หรือเป็นบุริมสิทธิพิเศษเหนืออสังหาริมทรัพย์ก็ได้ กล่าวคือ เจ้าหนี้ผู้ทรงบุริมสิทธิพิเศษมีสิทธิได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้อื่นจากสังหาริมทรัพย์หรืออสังหาริมทรัพย์เฉพาะอย่างของลูกหนี้เท่านั้น

สำหรับบุริมสิทธิของลูกจ้างตามข้อ ๑ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีทั้งที่เป็นบุริมสิทธิสามัญและบุริมสิทธิพิเศษเหนือสังหาริมทรัพย์ บุริมสิทธิตามมาตรา ๑๑ นี้ซึ่งกำหนดให้หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นหนี้ที่ลูกจ้างมีบุริมสิทธิในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร ที่ถูกจัดให้เป็นบุริมสิทธิสามัญในลำดับที่ ๓ ตามมาตรา ๒๕๓ และมาตรา ๒๕๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งบัญญัติว่า

มาตรา ๒๕๓ ถ้าหนี้มีอยู่เป็นคุณแก่บุคคลใดในมูลอย่างหนึ่งอย่างใดดังจะกล่าวต่อไปนี้ บุคคลนั้นย่อมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของลูกหนี้ คือ

(๑) ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์อันร่วมกัน

(๒) ค่าปลงศพ

(๓) ค่าภาษีอากร และเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง

(๔) ค่าเครื่องอุปโภคอันจำเป็นประจำวัน

มาตรา ๒๕๗ บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างนั้น ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง

อุทาหรณ์

บริษัท จน จำกัด นายจ้าง ค้างจ่ายค่าจ้างนายหนึ่ง ลูกจ้าง ๒ งวด ๆ ละ ๖๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๒๐,๐๐๐ บาท ในขณะเดียวกันบริษัท จน จำกัด ก็เป็นหนี้สินกู้ยืมบริษัท รวย จำกัด จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท เช่นนี้ เมื่อมีการฟ้องร้องบังคับคดีนายหนึ่งลูกจ้างซึ่งเป็นเจ้าหนี้มีบุริมสิทธิจากมูลหนี้ค่าจ้างค้างจ่าย ย่อมมีสิทธิได้รับชำระหนี้ค่าจ้างจากการขายทอดตลาดทรัพย์สินของบริษัท จน จำกัด นายจ้าง จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ก่อนบริษัท รวย จำกัด ซึ่งเป็นเพียงเจ้าหนี้สามัญ ส่วนหนี้เงินที่เกินจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในฐานะเป็นเจ้าหนี้มีบุริมสิทธิอยู่อีก ๒๐,๐๐๐ บาท นั้น ลูกจ้างยังคงมีสิทธิเรียกร้องหรือบังคับให้นายจ้างชำระหนี้ให้ในฐานะเป็นเจ้าหนี้สามัญต่อไปได้

แต่ถ้านายจ้างมีหนี้ทั้งหนี้เงินค้างจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และหนี้ค่าภาษีอากร ซึ่งเป็นหนี้บุริมสิทธิลำดับเดียวกัน สิทธิได้รับชำระหนี้ของลูกจ้างจะต้องนำมาเฉลี่ยแบ่งกับหนี้ค่าภาษีอากรตามส่วนตามมาตรา ๒๘๐ ซึ่งบัญญัติว่า "เมื่อบุคคลหลายคนมีบุริมสิทธิในลำดับเสมอกันเหนือทรัพย์สินอันหนึ่งอันเดียวกัน ท่านให้ต่างคนต่างได้รับชำระหนี้เฉลี่ยตามส่วนมากน้อยแห่งจำนวนที่ตนเป็นเจ้าหนี้

นอกจากบุริมสิทธิสามัญดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว ลูกจ้างยังมีโอกาสจะเป็นเจ้าหนี้ซึ่งมีบุริมสิทธิพิเศษเหนือสังหาริมทรัพย์เฉพาะอย่างของนายจ้างได้อีกทางหนึ่ง คือ กรณีนายจ้างค้างจ่ายค่าแรงงานกสิกรรมหรืออุตสาหกรรมตามมาตรา ๒๕๙ (๗) โดยมาตรา ๒๗๒

บัญญัติให้เป็นบุริมสิทธิเหนือดอกผลหรือสิ่งของที่ประดิษฐ์ขึ้นโดยลูกจ้างนั้น ทั้งนี้ กรณีที่เป็นค่าจ้างในการทำงานกสิกรรมนับถอยหลังขึ้นไป ๑ ปี และค่าจ้างในการทำงานอุตสาหกรรมนับถอยหลังขึ้นไป ๓ เดือน เช่น โรงงานผลิตถุงมือยางค้างจ่ายค่าจ้างลูกจ้าง สิ่งประดิษฐ์ที่ได้จากการทำงานของลูกจ้าง คือ ถุงมือยาง ลูกจ้างย่อมเป็นเจ้าหนี้ซึ่งมีบุริมสิทธิที่จะบังคับเอาจากถุงมือยางเพื่อนำมาชำระหนี้ค่าจ้างค้างจ่ายนับย้อนหลังขึ้นไปได้ ๓ เดือน

นอกจากนี้ ในกรณีที่นายจ้างล้มละลาย (มีหนี้สินล้นพ้นตัว, บุคคลธรรมดาเป็นหนี้ไม่น้อยกว่า ๑ ล้านบาท, นิติบุคคลมีหนี้ไม่น้อยกว่า ๒ ล้านบาท) สิทธิได้รับชำระหนี้จะต้องเป็นไปตามลำดับที่พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ กำหนดไว้ ซึ่งหนี้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้แก่นายจ้างจะอยู่ในลำดับที่ ๖ ตามมาตรา ๑๓๐ ดังนี้

มาตรา ๑๓๐ ในการแบ่งทรัพย์สินให้เจ้าหนี้นั้น ให้ชำระค่าใช้จ่ายและหนี้สินตามลำดับดังต่อไปนี้

(๑) ค่าใช้จ่ายในการจัดการมรดกของลูกหนี้

(๒) ค่าใช้จ่ายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้

(๓) ค่าปลงศพลูกหนี้ตามสมควรแก่ฐานานุรูป

(๔) ค่าธรรมเนียมในการรวบรวมทรัพย์สินตามมาตรา ๑๗๙ (๓)

(๕) ค่าธรรมเนียมของเจ้าหนี้ผู้เป็นโจทก์และค่าทนายความตามที่ศาลหรือเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์กำหนด

(๖) ค่าภาษีอากรที่ถึงกำหนดชำระภายในหกเดือนก่อนมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์และเงิน**ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เพื่อการงานที่ได้ทำให้ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างตามมาตรา ๒๕๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน**

(๗) หนี้อื่น ๆ

ถ้ามีเงินไม่พอชำระเต็มจำนวนหนี้ในลำดับใดให้เจ้าหนี้ในลำดับนั้นได้รับเฉลี่ยตามส่วน

เจ้าหนี้ที่จะขอรับชำระหนี้ในคดีล้มละลายนั้นจะต้องยื่นคำขอต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ภายใน ๒ เดือน นับแต่วันโฆษณาคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด แต่ถ้าเจ้าหนี้อยู่นอกราชอาณาจักร

เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะขยายกำหนดเวลาให้อีกได้ไม่เกิน ๒ เดือน ทั้งนี้ ตามมาตรา ๙๑

ส่วนบุริมสิทธิของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามข้อ ๒ ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะในมาตรา ๑๑ แห่งเดียว แม้ไม่ได้บัญญัติรองรับไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วยดังเช่นบุริมสิทธิของลูกจ้างตามข้อ ๑ ก็ตาม แต่โดยที่หนี้เงินดังกล่าวเป็นหนี้ที่มีบุริมสิทธิลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร โดยนัยดังกล่าวจึงจัดเป็นหนี้บุริมสิทธิสามัญอยู่ในลำดับ ๓ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๕๓ ซึ่งสามารถบังคับชำระหนี้ดังกล่าวได้เต็มจำนวนเพราะมิได้ถูกจำกัดจำนวนเงินไว้ดังเช่นหนี้เงินตามข้อ ๑ แต่อย่างไรก็ตาม ถ้านายจ้างมีหนี้ซึ่งเป็นหนี้บุริมสิทธิลำดับ ๓ หลายราย เจ้าหนี้ก็จะได้รับชำระหนี้โดยการเฉลี่ยตามส่วนตามมาตรา ๒๘๐ เช่นกัน แม้เจ้าหนี้ดังกล่าวจะเป็นเจ้าหนี้ภาครัฐก็ตาม

อนึ่ง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบหลักกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายของประเทศไทยแล้ว จะเห็นได้ว่า มีแนวความคิดอย่างเดียวกัน คือ สร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างโดยการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ฯลฯ ในลักษณะของบุริมสิทธิเพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินของนายจ้างก่อนเจ้าหนี้อื่นของนายจ้าง แต่อาจจะมีความแตกต่างกันบ้างในลำดับของบุริมสิทธิ จำนวนเงินสูงสุดของบุริมสิทธิ และประเภทของหนี้เงินที่มีบุริมสิทธิ

เรื่องที่ ๔ การจ้างเหมาค่าแรง

มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขโดยยกเลิกบทบัญญัติมาตรา ๕ (๓) เดิม เพื่อยกร่างเป็นมาตรา ๑๑/๑ แยกออกมาจากนิยามคำว่า "นายจ้าง" ตามมาตรา ๕ ซึ่งบัญญัติว่า "มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง..... (๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย" เนื่องจากลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการ ทั้งที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ซึ่งโดยหลักกฎหมายในขณะนั้น คือ มาตรา ๕ (๓) กำหนดให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วยซึ่งเท่ากับลูกจ้างดังกล่าวมีนายจ้าง ๒ คน คือ ผู้รับเหมาค่าแรงและผู้ประกอบกิจการซึ่งกฎหมายให้ถือว่าเป็นนายจ้างอีกคนหนึ่ง แต่ผู้ประกอบกิจการก็มีหน้าที่ต้องรับผิดต่อลูกจ้างนั้นเพียงแค่ตามข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงทำไว้กับลูกจ้างซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เท่านั้น (ซึ่งได้มี แนวการตีความตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗-๑๙๙/๒๕๕๐ ว่า คำว่า "ให้ถือว่า

เรื่องที่ ๔ การจ้างเหมาค่าแรง

มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขโดยยกเลิกบทบัญญัติมาตรา ๕ (๓) เดิม เพื่อยกร่างเป็นมาตรา ๑๑/๑ แยกออกมาจากนิยามคำว่า "นายจ้าง" ตามมาตรา ๕ ซึ่งบัญญัติว่า "มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง..... (๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย" เนื่องจากลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการ ทั้งที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ซึ่งโดยหลักกฎหมายในขณะนั้น คือ มาตรา ๕ (๓) กำหนดให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วยซึ่งเท่ากับลูกจ้างดังกล่าวมีนายจ้าง ๒ คน คือ ผู้รับเหมาค่าแรงและผู้ประกอบกิจการซึ่งกฎหมายให้ถือว่าเป็นนายจ้างอีกคนหนึ่ง แต่ผู้ประกอบกิจการก็มีหน้าที่ต้องรับผิดต่อลูกจ้างนั้นเพียงแค่ตามข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงทำไว้กับลูกจ้างซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เท่านั้น (ซึ่งได้มี แนวการตีความตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗-๑๙๙/๒๕๕๐ ว่า คำว่า "ให้ถือว่า

ผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย" หมายความว่า หากผู้รับเหมาค่าแรงมีนิติสัมพันธ์ต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่าใด ผู้ประกอบกิจการก็ต้องรับผิดต่อลูกจ้างนั้นตามสัญญาที่นายจ้างผู้รับเหมาค่าแรงทำไว้กับลูกจ้างเท่านั้น ผู้ประกอบกิจการไม่ต้องรับผิดและผูกพันต่อลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงดังเช่นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างนั้นโดยตรง) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างโดยวิธีจ้างเหมาค่าแรง ดังนั้น ข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างต่อรัฐบาลในวันแรงงานแห่งชาติจึงมักขอให้ยกเลิกข้อกฎหมายเรื่องการจ้างเหมาค่าแรงมาตลอด จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๔๒ ได้มีการหารือร่วมระหว่างองค์การแรงงานแห่งประเทศไทยกับกระทรวงแรงงานและได้มีข้อสรุปว่า "กระทรวงแรงงานจะแก้ไขกฎหมายโดยเพิ่มสิทธิและหน้าที่ให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ๆ" กระทรวงแรงงานจึงได้แก้ไขหลักการจ้างเหมาค่าแรง โดยยกร่างเป็นมาตราใหม่ใช้แทนมาตรา ๕ (๓) มีความว่า "ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการและโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติต่อลูกจ้างตามวรรคหนึ่งและลูกจ้างซึ่งได้ว่าจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้"

แต่สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้แก้ไขถ้อยคำในวรรคสองโดยใช้ความว่า "ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ"

เจตนารมณ์

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่คนที่มาทำงานโดยมีผู้จัดหาให้แก่ผู้ประกอบกิจการ แม้ผู้ประกอบกิจการไม่ได้ทำการจ้างคนเหล่านั้นเป็นลูกจ้างเองโดยตรง โดยให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการนั้นเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว และเพื่อให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงที่ทำงานใน

ลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

กฎหมายต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ข้อแนะฉบับที่ ๑๙๘ ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ค.ศ. ๒๐๐๖

คณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอให้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ ๘๕ พ.ศ. ๒๕๔๐ และสมัยที่ ๘๖ พ.ศ. ๒๕๔๑ พิจารณาเรื่องการรับรองร่างอนุสัญญาและข้อแนะว่าด้วย การรับเหมาแรงงาน (Contract Labour) โดยมีวัตถุประสงค์เบื้องต้น คือ ให้การคุ้มครองคนงานที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานตามสัญญาจ้างงาน โดยเป็นการทำงานให้กับหรือทำงานให้แก่บุคคลที่สาม แต่เนื่องจากประเทศสมาชิกทั้งหลายมีความเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องแนวคิดการให้ความคุ้มครอง ขอบเขตและคำจำกัดความของคำว่า "การรับเหมาแรงงาน" ประกอบกับที่ประชุมไม่เห็นด้วยกับการใช้คำว่า "การรับเหมาแรงงาน" จึงทำให้ร่างอนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวไม่ผ่านการรับรองจากที่ประชุม โดยที่ประชุมใหญ่มีมติเสนอให้คณะประศาสน์การพิจารณาจัดทำร่างตราสารฉบับใหม่ที่คำนึงถึงสถานการณ์และความต้องการการคุ้มครองที่แท้จริงของคนงานสำหรับนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ในโอกาสต่อไป

พ.ศ. ๒๕๔๘ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้มีแบบสอบถามไปยังประเทศสมาชิกเพื่อรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ "ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน" และเนื้อหาที่ตราสารฉบับใหม่ควรมีแล้วนำมาประมวลจัดทำเป็นร่างข้อแนะซึ่งได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๙๕ ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๓๑ พฤษภาคม-๑๖ มิถุนายน ๒๕๔๙ ในวาระว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ออกเป็นข้อแนะฉบับที่ ๑๙๘ ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แนวทางในการคุ้มครองคนงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับ

๑. ความไม่แน่ชัดในเรื่องสถานการณ์เป็นลูกจ้างตามกฎหมาย

๒. ความคลุมเครือระหว่างการจ้างทำของและการจ้างแรงงาน

๓. นายจ้างจงใจอำพรางความสัมพันธ์ในการจ้างงาน และ

๔. การไม่สามารถระบุตัวนายจ้างที่แท้จริงได้

โดยแนวทางการคุ้มครองตามข้อแนะฉบับนี้ ได้แก่

ก. การจัดทำนโยบายแห่งชาติเพื่อคุ้มครองคนงานในเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ข. การพิจารณากำหนดและพิจารณาจำแนกลักษณะของคนงานที่ต้องอยู่ในความรับผิดของนายจ้าง

ค. การจัดทำกลไกในการติดตามพัฒนาการของตลาดแรงงานและการจัดโครงสร้างของงาน (หมายถึง วิธีการทำงาน และรูปแบบการจ้างงาน)

มาตรการข้อหนึ่งที่ควรกำหนดในนโยบายแห่งชาติ คือ การปราบปรามความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่ซ่อนเร้นในลักษณะความสัมพันธ์อื่น ๆ ซึ่งรวมถึงการใช้รูปแบบอื่น ๆ ในการทำสัญญาเพื่อปิดบังซ่อนเร้นสภาพที่แท้จริงทางกฎหมาย ซึ่งความสัมพันธ์ในการจ้างแบบซ่อนเร้นอำพรางจะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งในฐานะอื่นที่มิใช่ลูกจ้างโดยมีลักษณะปิดบังสถานะที่แท้จริงทางกฎหมายในฐานะลูกจ้างและในลักษณะซึ่งสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่การทำสัญญานั้น มีผลทำให้คนงานไม่ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่พึงได้รับ และประเทศสมาชิกควรพัฒนามาตรการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งขจัดสิ่งจูงใจที่จะซ่อนเร้นอำพรางความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแห่งชาติตามความในข้อแนะฉบับนี้

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ๑๙๕๑

กำหนดว่า สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดอัตราค่าตอบแทน ซึ่งหมายความรวมถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ พื้นฐาน หรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม อย่างเท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ๑๙๕๘

ซึ่งได้พิจารณาเห็นว่า ปฏิญญาพิลาเดลเฟียยืนยันว่า มนุษย์ทั้งปวง โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศ มีสิทธิแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางด้านวัตถุและพัฒนาการทางด้านจิตใจของตนตามเงื่อนไขแห่งเสรีภาพและเกียรติยศความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาส

ที่เท่าเทียมกัน และได้พิจารณาเห็นต่อไปว่า การเลือกปฏิบัติก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิที่ได้กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งคำว่า "การเลือกปฏิบัติ" ตามมาตรา ๑ กำหนดให้หมายความรวมถึง

(ก) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือสถานภาพทางสังคม ซึ่งมีผลลบล้างหรือทำความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ

(ข) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงอื่นมีผลลบล้างหรือทำความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพตามที่อาจกำหนดโดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนของนายจ้างและของคนงาน ในกรณีที่มีองค์การเช่นว่า และกับหน่วยงาน ที่เหมาะสมอื่น ๆ

การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ในเรื่องงานเฉพาะ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการอย่างแท้จริงของงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

ประเทศอินเดีย

มีกฎหมายเกี่ยวกับการว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงโดยเฉพาะ คือ **Contract Labour (Regulations and Abolition) Act ๑๙๗๐** โดยกฎหมายได้กำหนดให้ผู้รับเหมาค่าแรงจัดสวัสดิการ น้ำดื่ม อาหาร ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ซึ่งหากผู้รับเหมาค่าแรงไม่จัดให้ ผู้ประกอบกิจการผู้ว่าจ้างนั้นก็จะมีหน้าที่ต้องจัดให้กับคนทำงาน

ส่วนการจ่ายค่าจ้างนั้น กฎหมายกำหนดให้ผู้รับเหมาค่าแรงเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้กับคนทำงานซึ่งหากผู้รับเหมาค่าแรงไม่จ่ายค่าจ้าง ผู้ประกอบกิจการจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างต่อคนทำงานในอัตราเดียวกันกับที่ผู้รับเหมาค่าแรงตกลงจ่ายให้ ทั้งนี้ กฎหมายได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า คนทำงานในลักษณะเหมาค่าแรงนี้จะต้องมีสภาพการจ้างและค่าตอบแทนในการทำงานที่เท่าเทียมกับผู้ที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน

ประเทศเวียดนาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศเวียดนาม กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการเก็บรายชื่อของคนทำงานรับเหมาค่าแรง และต้องรับรองด้วยว่าแรงงานเหล่านั้นได้รับความคุ้มครอง

ตามกฎหมายว่าด้วยค่าจ้าง และกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย นอกจากนี้ ผู้ประกอบกิจการจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างต่อคนทำงาน หรือเพื่อสิทธิประโยชน์อย่างอื่น โดยผู้ประกอบกิจการสามารถเรียกค่าใช้จ่ายส่วนนี้คืนจากผู้รับเหมาค่าแรง

ประเทศจีน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ของจีน คือ Law of The People Republic of China on Employment ค.ศ. ๒๐๐๗ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ค.ศ. ๒๐๐๘ (พ.ศ. ๒๕๕๑) กำหนดให้คนทำงานเหล่านี้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเท่ากับผู้ทำงานในลักษณะเดียวกันนั้น แต่หากปรากฏว่าไม่มีคนทำงานในลักษณะเดียวกันในสถานประกอบกิจการขณะนั้นก็ให้เทียบอัตราค่าตอบแทนกับคนทำงานในลักษณะเดียวกันในสถานประกอบกิจการอื่นที่ผู้รับเหมามีการจัดส่งคนไปทำงาน และกฎหมายก็ได้กำหนดห้ามมิให้ผู้ประกอบกิจการสร้างหน่วยงานของตนขึ้นเพื่อประกอบกิจการเป็นผู้รับเหมางานของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการหลีกเลี่ยงกฎหมาย

ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงไว้โดยเฉพาะ คือ Law of Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers โดยมาตรา ๔๐ กำหนดหน้าที่ให้กับผู้ประกอบกิจการในการปฏิบัติต่อลูกจ้างเหมาค่าแรงไว้อย่างเท่าเทียมกับลูกจ้างในระบบเฉพาะในกรณีที่เกี่ยวกับหน้าที่ในการจัดสวัสดิการร้านอาหาร การรักษาพยาบาล เพื่อประโยชน์ของการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดีเท่านั้น

รัฐอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา

พระราชบัญญัติบริการแรงงานชั่วคราวและรายวัน (the Day and Temporary Labor Services Act) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๓ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งมีลักษณะเป็นการรับเหมาค่าแรง สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

◆ มาตรา ๕ กำหนดคำนิยามว่า

- "แรงงานชั่วคราวหรือรายวัน (Day or Temporary Labor)" หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ทำสัญญาจ้างงานกับหน่วยบริการแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน

- "การทำงานชั่วคราวและรายวัน (Day and Temporary Labor)" หมายถึง งานที่แรงงานชั่วคราวหรือรายวันกระทำให้แก่ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สาม (Third party client) โดยสามารถกำหนดระยะเวลาหรือไม่ก็ได้ ตามแต่สัญญาหรือความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันกับลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สาม ทั้งนี้ "การทำงานชั่วคราวและรายวัน" ไม่หมายรวมถึง การทำงานหรือการมีงานทำในลักษณะที่เป็นงานวิชาชีพหรืองานธุรการ

- "หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวัน (the Day and Temporary Labor Services Agency)" หมายถึง บุคคล หรือผู้ที่ได้รับว่าจ้างในธุรกิจด้านการว่าจ้างแรงงานชั่วคราวหรือรายวันเพื่อให้บริการแก่ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สาม ตามสัญญาที่ทำระหว่างหน่วยบริการทำงานชั่วคราวและรายวัน และลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สาม

- "ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สาม" หมายถึง บุคคลใด ๆ ซึ่งทำสัญญากับหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวัน เพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน

◆ มาตรา ๑๐ ว่าด้วยการแจ้งเรื่องการจ้างงาน

(ก) กำหนดให้หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวัน ต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานชั่วคราวหรือรายวันไปทำงานให้กระทรวงแรงงานทราบ ทั้งนี้ รูปแบบการแจ้งและข้อมูลที่ต้องแจ้งให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(ข) ห้ามหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันจัดส่งแรงงานชั่วคราวหรือรายวันไปทำงานให้กับสถานประกอบกิจการที่อยู่ระหว่างการนัดหยุดงาน ปิดงาน หรือมีปัญหาแรงงานอื่น ๆ

(ค) กระทรวงแรงงานต้องแนะนำให้หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันแจ้งข้อมูลตามที่กำหนดในข้อ (ก) และ (ข) เป็นภาษาสเปน โปแลนด์ หรือภาษาที่ใช้กันทั่วไปในท้องถิ่น เพื่อให้แรงงานชั่วคราวหรือรายวันในสังกัดของตนทราบ

◆ มาตรา ๑๒ ว่าด้วยการจัดเก็บบันทึก

กำหนดให้หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันต้องเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานชั่วคราวหรือรายวันไปทำงานโดยให้เก็บรักษาบันทึกนั้นไว้เป็นเวลา ๓ ปี

นับจากวันที่เริ่มบันทึก ทั้งนี้ รูปแบบการจัดทำบันทึกและหลักเกณฑ์ในการเก็บบันทึกให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

◆ มาตรา ๑๕ ว่าด้วยอาหาร

ห้ามหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันหรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามคิดค่าอาหารจากแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน หากแรงงานนั้นไม่ได้รับประทานอาหารที่หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวัน หรือที่ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามจัดให้ แต่หากแรงงานนั้นรับประทานอาหารที่หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันหรือที่ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามจัดหาให้แล้ว ต้องคิดราคาตามความเป็นจริง ทั้งนี้ ต้องไม่นำเรื่องการซื้ออาหารรับประทานมาเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน

◆ มาตรา ๒๐ ว่าด้วยการเดินทาง

(ก) ห้ามหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันหรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามคิดค่าพาหนะในการเดินทางไปทำงานจากแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน

(ข) หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการเดินทางไปทำงานของแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน ตามหลักเกณฑ์และขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

(ค) หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันไม่สามารถฝากให้แรงงานชั่วคราวหรือรายวันร่วมเดินทางไปทำงานกับผู้อื่นได้ เว้นแต่ ๑) เป็นระบบขนส่งมวลชนในรูปแบบที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด หรือ ๒) แรงงานชั่วคราวหรือรายวันไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

(ง) พนักงานขับรถและยานพาหนะในการเดินทางของแรงงานชั่วคราวหรือรายวันที่จัดหาให้โดยหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันหรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามนั้นต้องมีคุณสมบัติถูกต้องตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

(จ) ยานพาหนะในการเดินทางของแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน ต้องมีที่นั่งและเข็มขัดนิรภัยเพียงพอสำหรับผู้โดยสารทุกคน

◆ มาตรา ๒๕ ว่าด้วยอุปกรณ์การทำงานของแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน

เครื่องนุ่งห่ม อุปกรณ์ความปลอดภัย หรืออุปกรณ์ในการทำงานอื่น ๆ ที่จำเป็นซึ่งหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันต้องจัดหาให้แก่แรงงานชั่วคราวหรือรายวันตามลักษณะงาน ธรรมเนียม กฎหมาย หรือที่ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามกำหนด แต่แรงงาน

ชั่วคราวหรือรายวันไม่ได้ส่งคืนสิ่งของดังกล่าวแก่หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวัน หรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สาม ให้หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวัน หรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามนั้นสามารถคิดเงินค่าเครื่องแบบหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวได้ในราคาปกติ ในกรณีที่หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันนำเครื่องนุ่งห่ม อุปกรณ์ความปลอดภัย หรืออุปกรณ์ในการทำงานอื่น ๆ มาจำหน่าย ผู้ใช้แรงงานชั่วคราวและรายวันต้องซื้อสินค้าดังกล่าวได้ในราคาปกติ

◆ มาตรา ๓๐ ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างและการแจ้ง

(ก) กำหนดเกี่ยวกับข้อมูลเรื่อง จำนวนชั่วโมงการทำงาน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง เงินโบนัส รายได้รวมทั้งหมด รายการการหักค่าใช้จ่ายจากเงินรายได้ และอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันต้องแจ้งไว้ในเอกสารการจ่ายค่าจ้างของแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน

(ข) กำหนดให้หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันจัดทำสรุปรายได้ประจำปีให้แก่แรงงานชั่วคราวหรือรายวันไม่เกินวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ของปีถัดไป

(ค) กำหนดเรื่องเวลาการจ่ายค่าจ้างตามคำขอของแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน

(ง) กำหนดห้ามหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันคิดค่าใช้จ่ายจากแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน ในสังกัดของตน ในการนำเช็คค่าจ้างไปขึ้นเป็นเงินสด

(จ) กำหนดห้ามหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานชั่วคราวหรือรายวัน ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด

(ฉ) กำหนดเกี่ยวกับการหักเงินค่าจ้าง เพื่อเป็นค่าอาหาร อุปกรณ์การทำงาน และค่าพาหนะ ซึ่งต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน โดยต้องไม่ทำให้ค่าจ้างของแรงงานชั่วคราวหรือรายวันต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

(ช) กำหนดเกี่ยวกับอัตราการจ่ายค่าจ้าง ในกรณีที่หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันจัดส่งแรงงานชั่วคราวหรือรายวันไปให้ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามตามที่ตกลงกันไว้ แต่ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามไม่ได้ใช้งานแรงงานชั่วคราวหรือรายวันดังกล่าว

◆ มาตรา ๓๕ ว่าด้วยการจัดที่นั่งพัก ณ สถานที่ปฏิบัติงานของแรงงานชั่วคราวหรือรายวัน

◆ มาตรา ๔๐ ว่าด้วยข้อจำกัดในการทำงาน

กำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และข้อปฏิบัติ ในกรณีที่ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามตกลงจ้างให้แรงงานชั่วคราวหรือรายวันทำงานประจำกับตนโดยตรง

◆ มาตรา ๔๕ ว่าด้วยการจดทะเบียน

กำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และข้อปฏิบัติในการยื่นขอจดทะเบียนเป็นหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันกับกระทรวงแรงงาน

◆ มาตรา ๕๐ ว่าด้วยการฝ่าฝืน

กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจถอนหรือระงับทะเบียนหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันได้ หากฝ่าฝืนข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของสาธารณะและกฎหมายฉบับนี้

◆ มาตรา ๕๕ ว่าด้วยการบังคับใช้กฎหมาย

กำหนดเกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกระทรวงแรงงานในการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้

◆ มาตรา ๖๐ ว่าด้วยการทบทวน ภายใต้กฎหมายด้านการทบทวนทางการปกครอง

กำหนดเกี่ยวกับการดำเนินการภายใต้กฎหมายด้านการทบทวนทางการปกครอง (Administrative Review Law) เพื่อขอให้ทบทวนคำสั่งกระทรวงแรงงานที่มีภายใต้กฎหมายฉบับนี้

◆ มาตรา ๖๕ ว่าด้วยการละเมิด

ในกรณีที่หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันไม่ปฏิบัติตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน อธิบดีกระทรวงแรงงานสามารถขอให้ศาลพิจารณาออกคำสั่งให้หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันปฏิบัติตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน หากหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันไม่ปฏิบัติตามให้ถือว่ากระทำความผิดฐานละเมิดอำนาจศาล (Guilty of contempt of court) และให้ได้รับโทษจากการกระทำดังกล่าว

◆ มาตรา ๗๐ ว่าด้วยบทลงโทษ

กำหนดเกี่ยวกับบทลงโทษต่อหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้

◆ มาตรา ๗๕ ว่าด้วยการฝ่าฝืนกฎหมายโดยเจตนา

กำหนดเกี่ยวกับบทลงโทษต่อผู้จงใจกระทำความผิดภายใต้กฎหมายฉบับนี้

◆ มาตรา ๘๐ ว่าด้วยกองทุนสำหรับผู้ใช้แรงงานชั่วคราวและรายวัน และแรงงานเด็ก

กำหนดเกี่ยวกับการนำเงินค่าธรรมเนียมและค่าปรับที่มีภายใต้กฎหมายฉบับนี้ เข้ากองทุนสำหรับแรงงานชั่วคราวและรายวัน และแรงงานเด็ก

◆ มาตรา ๘๕ ว่าด้วยลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สาม

(ก) ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามที่ทำสัญญากับหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันซึ่งไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงานถือว่าได้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายฉบับนี้ ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามมีหน้าที่ต้องตรวจสอบทะเบียนของหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันก่อนทำสัญญา หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวัน ที่ถูกระงับหรือยกเลิกทะเบียนต้องแจ้งให้แรงงานชั่วคราวหรือรายวันในสังกัดของตนและลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามที่ทำสัญญากับตนได้ทราบภายใน ๒๔ ชั่วโมง สัญญาทั้งหมดที่หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันทำไว้กับลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามหรือแรงงานชั่วคราวหรือรายวันต้องเป็นโมฆะนับจากวันที่หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันดังกล่าวถูกระงับหรือยกเลิกทะเบียน

(ข) **ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามต้องรับผิดชอบและมีภาระรับผิดทางกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างร่วมกับหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวัน**

◆ มาตรา ๙๐ ว่าด้วยการตอบโต้ (Retaliation)

(ก) หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันหรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามใดก็ตามที่กระทำการตอบโต้ต่อแรงงานชั่วคราวหรือรายวันที่ใช้สิทธิของตนภายใต้กฎหมายฉบับนี้ ไม่ว่าจะโดยการไล่ออกจากงาน หรือวิธีอื่นใด ให้ถือว่าหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันหรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามนั้นฝ่าฝืนกฎหมายฉบับนี้

(ข) ให้ถือเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายฉบับนี้ ในกรณีที่หน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันหรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามที่กระทำการตอบโต้ต่อแรงงานที่

๑) ร้องเรียนเกี่ยวกับหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวัน ลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สาม หรือผู้ร่วมงาน ต่อสาธารณชน หรือหน่วยงานรัฐบาลกลาง

๒) เป็นเหตุให้มีการดำเนินคดีตามกฎหมายฉบับนี้หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ

๓) ให้ปากคำหรือเตรียมให้ปากคำในการสอบสวนหรือดำเนินคดีภายใต้กฎหมายฉบับนี้

◆ มาตรา ๙๕ ว่าด้วยสิทธิส่วนบุคคล

(ก) ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการฝ่าฝืนกฎหมายฉบับนี้ของหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวัน หรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามสามารถฟ้องร้องบุคคลดังกล่าวได้ โดยแรงงานชั่วคราวหรือรายวันที่ถูกหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันหรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามละเมิดสิทธิภายใต้กฎหมายฉบับนี้ มีสิทธิได้รับ

๑) เงินหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงานที่ค้างจ่าย พร้อมค่าเสียหาย

๒) เงินชดเชยค่าเสียหาย กรณีถูกละเมิดสิทธิด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

๓) การบรรเทาทุกข์ตามกฎหมายหรืออย่างเป็นธรรม ในกรณีได้รับการปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมาย และ

๔) ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมในการจ้างทนาย

(ข) แรงงานชั่วคราวหรือรายวันที่ได้รับความเดือดร้อนมีสิทธิฟ้องร้องได้ภายใน ๓ ปี นับแต่วันสุดท้ายของการจ้างงาน ระยะเวลาดังกล่าวให้เลื่อนออกไปได้ หากหน่วยบริการการทำงานชั่วคราวและรายวันหรือลูกค้าซึ่งเป็นบุคคลที่สามขัดขวางหรือข่มขู่แรงงานชั่วคราวหรือรายวันที่ใช้สิทธิภายใต้กฎหมายฉบับนี้

สาธารณรัฐนามิเบีย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งมีลักษณะเป็นการรับเหมาค่าแรงปรากฏอยู่ในหมวด ๑๐ เรื่อง บทบัญญัติทั่วไป มาตรา ๑๒๖ ซึ่งกำหนดว่า

(๑) ในมาตรานี้ คำว่า "หน่วยบริการรับจ้างทำงาน (employment hire service)" หมายถึง ผู้ซึ่งหารายได้จากการจัดหาบุคคล หรือจัดส่งบุคคล

ก. เพื่อให้บริการ หรือทำงานให้แก่ลูกค้า และ

ข. บุคคลนั้นได้รับค่าตอบแทนจากหน่วยบริการรับจ้างทำงาน หรือจากลูกค้า

(๒) เพื่อวัตถุประสงค์ทั้งปวงแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ให้บุคคลผู้ซึ่งถูกจัดหาหรือถูกจัดส่งโดยหน่วยบริการรับจ้างทำงานเพื่อให้บริการแก่ลูกค้า เป็นลูกจ้างของหน่วยบริการรับจ้างทำงานนั้น และให้หน่วยบริการรับจ้างทำงานเป็นนายจ้างของบุคคลดังกล่าว

(๓) หน่วยบริการรับจ้างทำงานและลูกค้ามีภาระรับผิดร่วมกันทุกประการต่อลูกจ้างแต่ละคน ในกรณีที่หน่วยบริการรับจ้างทำงานฝ่าฝืน

ก. ข้อตกลงร่วม

ข. คำตัดสินชี้ขาด ซึ่งกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้างงาน หรือ

ค. หมวด ๒ หรือหมวด ๓ แห่งพระราชบัญญัตินี้

(๔) หน่วยบริการรับจ้างทำงานต้องไม่จัดให้ลูกจ้างของตนมีสภาพการจ้างงานที่เป็นคุณน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนี้

(๕) เพื่อวัตถุประสงค์แห่งมาตรานี้ ต้องถือว่า ผู้ที่ทำงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้วมีเหตุให้ต้องยุติการทำงานก่อนงานสำเร็จ หรือไม่ได้รับมอบหมายงานให้ทำงานต่อยังคงมีฐานะเป็นลูกจ้าง

(๖) หน่วยบริการรับจ้างทำงานที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้ ถือว่า กระทำความผิดตามกฎหมาย และต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ N$ หรือจำคุกไม่เกิน ๒ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

จะเห็นได้ว่า กฎหมายแต่ละประเทศที่กล่าวข้างต้น กำหนดหลักการแตกต่างกันตามความเหมาะสมของสภาวการณ์ในประเทศของตน มี ๓ ประเทศที่กำหนดถึงการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ได้แก่ ประเทศอินเดีย ประเทศจีน และประเทศญี่ปุ่น

แนวปฏิบัติ

มาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ถือว่า ผู้ประกอบกิจการที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ไม่ใช่ผู้รับอนุญาตจัดหางาน จัดหาคนมาทำงานในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของตน ไม่ว่าบุคคลซึ่งจัดหาคนมาทำงานนั้น จะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงาน

หรือเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม เป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ผู้ประกอบกิจการที่จะถือว่าเป็นนายจ้างของคนที่ถูกจัดหามาทำงานให้แก่ตน จะต้องเข้าองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน

โดยปกติ ผู้ประกอบกิจการจะเป็นผู้ว่าจ้างลูกจ้างเข้าทำงานเอง แต่ถ้าผู้ประกอบกิจการใดมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดจัดหาคนมาทำงานให้ บุคคลที่ได้รับมอบหมายนั้นจะต้องเป็นบุคคลภายนอกซึ่งอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ (เพราะถ้าเป็นบุคคลภายในสถานประกอบกิจการ เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างานได้รับมอบหมายจากสถานประกอบกิจการให้เป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน ก็จะเข้าข่ายผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง และมีสถานะเป็น "นายจ้าง" ตามคำนิยามในมาตรา ๕) และการมอบหมายอาจทำเป็นหนังสือสัญญาชัดเจนหรือโดยพฤตินัยก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดหาคนงานนั้น จะได้เข้ามาเป็นผู้ควบคุมงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม แต่บุคคลที่ได้รับมอบหมายต้องมิใช่ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน และการมอบหมายนั้นต้องมิใช่ลักษณะของการประกอบธุรกิจจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ทั้งนี้ เพราะหากเป็นการดำเนินการในลักษณะของการประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานมีหน้าที่เพียงแต่จัดหาคนหางานส่งให้ผู้ประกอบกิจการโดยตรงเท่านั้น ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานหาได้มีนิติสัมพันธ์กับคนหางานในลักษณะของนายจ้างและลูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ แต่อย่างใด และในกรณีเช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการย่อมมีฐานะเป็นนายจ้างโดยตรงของคนงานที่เข้าไปทำงานให้ตนอยู่แล้ว

๒. การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ โดยจ้างบุคคลภายนอกจัดคนเข้ามาทำงานเพียงอย่างเดียว วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานเป็นของผู้ประกอบกิจการ เช่น

(๑) บริษัทผลิตรถยนต์ว่าจ้างให้บริษัทภายนอกจัดส่งคนงานเข้ามาทำงานในกระบวนการผลิตรถยนต์ร่วมกับลูกจ้างของบริษัทผลิตรถยนต์ โดยให้คนงานเหล่านี้รับค่าจ้างจากผู้รับจ้างเหมา กรณีเช่นนี้ต้องถือว่า ผู้ประกอบกิจการ (บริษัทผลิตรถยนต์) เป็นนายจ้างของลูกจ้างเหล่านี้

(๒) งานบรรจุชิ้นส่วนรถยนต์รวมกล่องเป็น CKD (Complete Knocked Down) เพื่อส่งออกลักษณะของการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตโดยใช้เครื่องมือของผู้ประกอบกิจการ ผู้ประกอบกิจการจึงเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ทำงานในส่วนนี้

(๓) งานบางลักษณะไม่อยู่ในกระบวนการผลิตแต่เป็นงานในธุรกิจของผู้ประกอบกิจการ เช่น

ก. งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลประกอบด้วยงานหน้าที่ต่าง ๆ เช่น การผูกมัดรวมกัน แยกออก จัดเรียงหรือเคลื่อนย้ายสินค้า การให้สัญญาณเพื่อความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้าไปยังที่ที่ต้องการ ควบคุมปั้นจั่นหรือเครื่องกว้าน การทำความสะอาดระวางเรือเดินทะเลก่อนหรือหลังจากการบรรทุกหรือขนถ่าย รวมตลอดถึงการบริการเสริมหรือเกี่ยวเนื่องกับการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ตามคำนิยาม "บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล" ในข้อ ๒ ของกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แม้งานดังกล่าวไม่อยู่ในกระบวนการผลิตเพราะงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลเป็นงานบริการซึ่งเป็นธุรกิจของผู้ประกอบกิจการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ถ้ามีการจ้างบุคคลภายนอกจัดคนเข้ามาทำงานหนึ่งงานใดที่กล่าวข้างต้น ผู้ประกอบกิจการก็เป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ทำงานเหล่านั้น

ข. งานบางตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดให้มีขึ้นในสถานประกอบกิจการแม้จะไม่ใช่การให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง เช่น งานในตำแหน่งเลขานุการของผู้บริหาร พนักงานขับรถทั้งขับรถส่วนกลางและขับรถประจำตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง พนักงานรับ - ส่งเอกสาร พนักงานเก็บเงิน พนักงานบัญชี เป็นต้น ถ้ามีการจ้างบริษัทซึ่งประกอบธุรกิจรับจัดหาคนมาทำงานให้แก่ผู้ประกอบกิจการต่าง ๆ เป็นการทั่วไป ซึ่งเรียกกันว่า บริษัทรับจ้างเหมาค่าแรง จะเห็นได้ว่า งานเหล่านั้นเป็นงานในธุรกิจของผู้ประกอบกิจการและการจ้างบุคคลภายนอกให้จัดคนมาทำงานในงานดังกล่าว ผู้ประกอบกิจการมุ่งประสงค์ต่อการใช้แรงงานของคน

ที่มาทำงาน (Supply of Labour) ดังนี้ การจ้างงานดังกล่าวย่อมบ่งบอกอยู่ในตัวอยู่แล้วว่าเป็นการจ้างเหมาค่าแรง คนที่บริษัทฯ จัดหามาจะทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับลูกจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ้างเองโดยตรงหรือไม่ก็ตาม ผู้ประกอบกิจการย่อมมีฐานะเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว หากเป็นการว่าจ้างบุคคลภายนอกซึ่งประกอบธุรกิจรับจ้างในรูปการให้บริการการงานต่าง ๆ เป็นปกติธุระซึ่งการงานบางประเภทต้องใช้ความเชี่ยวชาญความชำนาญเฉพาะ เช่น งานรับจ้างส่งเอกสาร งานด้านบัญชี งานในวิชาชีพสถาปนิก วิศวกร หรืองานทนายความ จะเห็นได้ว่า ผู้ประกอบกิจการมุ่งประสงค์ต่อการให้ผู้ที่ได้รับการว่าจ้างใช้ความเชี่ยวชาญความชำนาญเฉพาะตัวดำเนินการจัดทำการงานจนแล้วเสร็จ การจ้างงานดังกล่าวจึงเป็นการจ้างทำของมิใช่การจ้างเหมาค่าแรง

หากคนที่มาทำงานนั้นไม่ได้ทำงานส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ย่อมถือไม่ได้ว่า ผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนงานดังกล่าว เช่น

(๑) การจ้างบุคคลภายนอกซึ่งประกอบธุรกิจรับจ้างให้บริการรักษาความปลอดภัยและทำความสะอาดให้แก่ลูกค้าทั่วไปโดยมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำการงานเป็นของตนเอง โดยให้ผู้รับจ้างส่งลูกจ้างของตนเข้ามาทำงานดังกล่าวในสถานประกอบกิจการของเจ้าของสถานประกอบกิจการนั้น การทำงานของลูกจ้างดังกล่าวไม่เป็นการทำงานส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ กรณีเช่นนี้ผู้ประกอบกิจการไม่เป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับจ้างให้บริการรักษาความปลอดภัยและทำความสะอาด

(๒) งานนำส่งรถยนต์ไปยังตัวแทนจำหน่ายทั่วประเทศโดยว่าจ้างบริษัทขนส่งโดยใช้อุปกรณ์พิเศษเป็นลักษณะงานขนส่ง เมื่อไม่ใช่ธุรกิจหรือกระบวนการผลิตของผู้ประกอบกิจการแล้ว ผู้ประกอบกิจการก็ไม่ใช่นายจ้างของลูกจ้างในส่วนนี้

เมื่อพิจารณาครบองค์ประกอบทั้งสองข้อข้างต้นแล้ว กฎหมายให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ดังนี้ ผู้ประกอบกิจการก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต่อคนที่มาทำงานดังกล่าว เสมือนเป็นลูกจ้างของตนด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าคนที่มาทำงานนั้นจะมีสถานะ

เป็นลูกจ้างของบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประกอบกิจการให้จัดหาคนมาทำงานในสถานประกอบกิจการด้วยหรือไม่ก็ตาม ความตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่งนี้หมายความว่า คนที่มาทำงานดังกล่าวอาจมีนายจ้างคนเดียว คือ ผู้ประกอบกิจการ หรือมีนายจ้าง ๒ คน คือ ผู้ประกอบกิจการและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้จัดหาคนมาทำงานโดยวิธีการจ้างเหมาค่าแรง ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงแต่ละกรณี ซึ่งบุคคลนั้นจะมีสถานะเป็นนายจ้างได้ต่อเมื่อเข้าลักษณะ "นายจ้าง" ตามหลักสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ เป็นผู้ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ โดยมีอำนาจรับลูกจ้างเข้าทำงานเอง กำหนดอัตราค่าจ้างและจ่ายค่าจ้างเอง และมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาสั่งงานรวมตลอดถึงการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยตัวเอง ถ้าเข้าข่ายที่กล่าวมานี้ เท่ากับคนที่มาทำงานนั้นมีนายจ้าง ๒ คน คือ ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากแรงงานของคนที่มาทำงานโดยตรงและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้จัดหาคนมาทำงานซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องปฏิบัติ แต่ถ้าบุคคลนั้นไม่มีอำนาจที่นายจ้างจะพึงมีดังที่กล่าวข้างต้น (มิได้มีการจ้างเหมาค่าแรงกันจริง อำนาจต่างๆ ผู้ประกอบกิจการเป็นผู้ใช้) โดยเป็นแต่การที่ผู้ประกอบกิจการเชิดบุคคลนั้นขึ้นมาเป็นคนกลางทำหน้าที่เพียงแต่การจัดหาคนมาทำงานให้แก่ผู้ประกอบกิจการ (หรืออาจนำซองค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจัดให้ไปแจกจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วย) เช่นนี้ ย่อมถือว่าผู้ประกอบกิจการเพียงคนเดียวเป็นนายจ้างที่แท้จริงของคนที่บุคคลนั้นจัดหามาทำงาน คนเหล่านั้นมีฐานะเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการซึ่งต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เท่าเทียมกับลูกจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ้างเองโดยตรง (แนวตอบข้อหารือจังหวัดอ่างทองตามหนังสือที่ รส ๐๖๐๕/๐๗๙๒๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๔๓)

บทบัญญัติตามมาตรานี้ มุ่งประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างโดยวิธีจ้างเหมาค่าแรง (Contract Labour) เท่านั้น ดังนั้น ในเบื้องต้นจึงต้องพิจารณาเสียก่อนว่า การที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปจัดหาคนมาทำงานให้นั้น ผู้ประกอบกิจการมุ่งประสงค์ต่อการจัดหาแรงงาน (Supply of Labour) มิใช่มุ่งประสงค์ต่อการได้รับสินค้าหรือบริการ (Supply of Goods and Service) เพราะหากผู้ประกอบกิจการมุ่งประสงค์ต่อสินค้าหรือบริการแล้ว นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบกิจการและคู่สัญญาจะมีลักษณะเป็น

สัญญาจ้างทำของ (Job Contracting) หรือจ้างเหมาบริการ (Contract for Service) ซึ่งไม่อยู่ภายใต้บังคับของบทบัญญัติมาตรานี้

ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการรายใดได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงโดยให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดจัดหาคนมาทำงานบางงานในจำนวนที่ตกลงกันโดยจ่ายค่าจ้างเหมาให้แก่บุคคลนั้น ซึ่งมาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ถ้าสถานประกอบกิจการนั้นมีคนที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกันรวมกันอยู่สองประเภท กล่าวคือ ลูกจ้างซึ่งผู้ประกอบกิจการจ้างเองโดยตรงประเภทหนึ่ง (มาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง เรียกว่า ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง) กับคนงานที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดหามาให้โดยวิธีจ้างเหมาค่าแรงอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง เรียกว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการดังกล่าวมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างซึ่งผู้ประกอบกิจการจ้างเองโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

คำว่า "งานในลักษณะเดียวกัน" หมายถึง งานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกับงานที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการทำมีลักษณะเดียวกัน โดยอาจพิจารณาจากลักษณะงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน หรืออำนาจหน้าที่ เช่น งานตัด งานเย็บ งานประกอบ งานตรวจสอบคุณภาพ งานบัญชี งานธุรการ งานช่าง งานเก็บข้อมูล งานขาย เป็นต้น

คำว่า **"สิทธิประโยชน์"** (Benefit) มีความหมายดังต่อไปนี้

- Black's Law Dictionary ฉบับแก้ไขครั้งที่ ๗

สิทธิประโยชน์ (Benefit) หมายถึง

๑. สิทธิพิเศษ (Advantage) หรืออภิสิทธิ์ (Privilege)

๒. ผลกำไร (Profit) หรือสิ่งที่ได้เพิ่มขึ้น (Gain)

๓. ความช่วยเหลือทางการเงินจากนายจ้าง การประกัน หรือแผนงานของภาครัฐ (เช่น ประกันสังคม) ที่มีให้ในกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือว่างงาน

Fringe Benefit หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนหรือเงินทดแทน

Webster's Dictionary ก็ให้ความหมายทำนองเดียวกัน

- The American Heritage® Dictionary of the English Language ฉบับแก้ไขครั้งที่ ๔

สิทธิประโยชน์ (Benefit) หมายถึง

๑. สิ่งซึ่งส่งเสริมหรือเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี

๒. **การจ่ายหรือการให้สิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับค่าจ้าง** นโยบายการประกัน หรือแผนงานช่วยเหลือของรัฐ

๓. มหรสพ การแสดง หรืองานสังคมที่จัดขึ้นเพื่อระดมทุนให้แก่บุคคลหรือเพื่อการใดการหนึ่ง

คำว่า "สวัสดิการ" (Welfare) มีความหมายดังต่อไปนี้

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒

สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง

- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

สวัสดิการแรงงาน หมายถึง บริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน เพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน

- Department of Economic and Social Affairs , Industrial Social Welfare ของสหประชาชาติ

สวัสดิการแรงงานเป็นบริการหรือการปฏิบัติกิจกรรมในระดับต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยกลุ่มบุคคลใด ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสวัสดิการให้แก่คนงาน ช่วยคนงานไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนหรือกระทบกระเทือนจากปัญหาซึ่งเกิดจากกระบวนการผลิต

- Dale S. Beach (เดล เอส บีช)

สวัสดิการแรงงาน คือ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ

ที่หน่วยงานจัดให้เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องคนเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุและรายได้พิเศษต่าง ๆ นอกจากการให้เงินอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินตามสมควรและการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่

- H.T.Graham (เอช.ที. เกรแฮม)

สวัสดิการแรงงาน หมายถึง สิ่งของที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างตามปกติ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการ

โดยสรุป สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การที่ฝ่ายนายจ้างได้ให้ผลประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ แก่ฝ่ายลูกจ้างเพื่อที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความพึงพอใจ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือจิตใจตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน ทั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างดี ก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการของฝ่ายนายจ้างและเกิดสันติสุขในกิจการอุตสาหกรรม อันจะส่งผลไปถึงความเจริญรุ่งเรืองในทางเศรษฐกิจโดยส่วนรวม และความสงบสุขของประเทศชาติในที่สุด

ประเภทของสวัสดิการ

แบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภทคือ

๑. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้แก่ การที่รัฐกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความจำเป็นไว้ในด้านการคุ้มครองแรงงาน การกำหนดสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายประกันสังคมด้านอื่น ๆ เช่น กฎหมายประกันการว่างงาน ชราภาพ เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แล้วแต่รัฐจะเป็นผู้กำหนด รวมตลอดถึงสวัสดิการแรงงานที่เกิดจากการต่อรองระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน หรือบรรดาคนงานที่สามารถตกลงกันได้ซึ่งถือเป็นข้อผูกพันอย่างหนึ่งที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องดุจกฎหมายเช่นกัน

๒. สวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการแรงงานที่กำหนดโดยนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่จัดบริการต่าง ๆ ให้แก่คนงาน แบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

(๑) สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ (economic welfare) เป็นสวัสดิการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จบำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงานเบี้ยขยัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต้องสามารถนำมาวิเคราะห์ในรูปของตัว "เงิน" ซึ่งถือเป็นค่าใช้จ่ายในด้าน "ต้นทุนการผลิต" ได้ด้วย

(๒) สวัสดิการทางด้านสังคม (social or humanitarian welfare) เป็นสวัสดิการที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ กีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ การจัดเพลงขณะทำงาน ห้องสมุด การศึกษาในโรงงาน

สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดบางครั้งเรียกกันว่า "ผลประโยชน์อื่นๆ" (fringe benefit) หรือประโยชน์สงเคราะห์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๕ ประเภท คือ

(ก) การจ่ายพิเศษเพื่อตอบแทนการทำงาน เช่น เงินที่ให้ตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทำงานเป็นกะ ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้ในชั่วโมงทำงานพิเศษเมื่อเรียกคนงานที่เสร็จงานประจำแล้วกลับเข้ามาทำงานอีก

(ข) การจ่ายสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับตามชั่วโมงที่กำหนดและตกลงกันไว้เมื่อมารายงานต่อบริษัทว่าพร้อมที่จะทำงานกับนายจ้างอยู่เสมอ (ในขณะว่างงาน) คือ ถ้านายจ้างต้องการตัวก็สามารถเรียกได้ทันที เงินช่วยเหลือเมื่อมีการหยุดงานเพื่อล้างเครื่องจักร ค่าชดเชยเมื่อปลดลูกจ้างออกจากงานโดยไม่มีความผิด เงินช่วยเหลือเมื่อกระแสไฟฟ้าดับเป็นเหตุให้ทำงานไม่ได้ต้องหยุดงาน เงินช่วยเหลือเมื่อนายจ้างสั่งให้หยุดงาน เงินช่วยเหลือครอบครัวเมื่อมีผู้เสียชีวิต เงินค่าเช่าบ้าน

(ค) การจ่ายสำหรับความมั่นคงของลูกจ้าง เช่น การประกันอุบัติเหตุ การประกันความสูญเสียความสามารถในการทำงาน ประกันความเจ็บป่วย เช่น ประกันชีวิต เมื่อพาไปทัศนศึกษา ฯลฯ

(ง) การจ่ายรางวัลและโบนัสที่เกี่ยวกับการผลิต เช่น รางวัลการทำงานครบรอบปี โบนัสเมื่อคริสต์มาส รางวัลดีเด่นในการทำงาน รางวัลในด้านการรักษาความปลอดภัย รางวัลเกี่ยวกับการบริหาร การให้คำแนะนำที่ดีมีประโยชน์แก่หน่วยงาน และโบนัสเมื่อสิ้นปี

(จ) การจ่ายสำหรับบริการแก่ลูกจ้าง เช่น การจัดร้านอาหาร ห้องดื่มน้ำชา ดนตรี สหกรณ์ สโมสร ห้องพักผ่อน บริการขนส่ง ของขวัญแต่งงาน ฯลฯ

ดังนั้น คำว่า "สิทธิประโยชน์" (Benefit) และคำว่า "สวัสดิการ" (Welfare) จึงหมายความรวมถึง ค่าตอบแทน หรือรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่าคะ ค่าอาหาร ค่าครองชีพ หอพัก สิทธิในการได้หยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน สิทธิการได้รับเงินโบนัส หรือเงินพิเศษอื่น การได้โดยสารรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้ การได้รับชุดทำงานจากนายจ้าง เป็นต้น

คำว่า "เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ" หมายถึง การปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมในการจ้างงาน โดยไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างทั้งสองประเภทดังกล่าวแตกต่างกัน หรือด้อยกว่ากัน ในลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับหลักคุณธรรม หรือเงื่อนไขของงาน หรือโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

แนวทางการพิจารณา "เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ" อาจพิจารณาได้จากลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ระยะเวลาทำงาน ทักษะฝีมือ คุณภาพของงานหรือปริมาณของงาน เป็นต้น ดังนั้น หากลูกจ้างทั้งสองประเภทมีคุณสมบัติเหมือนกันจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการภายใต้เงื่อนไขอย่างเดียวกัน เช่น ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทำงานในลักษณะเดียวกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน ผลิตผลของงานอยู่ในระดับเดียวกัน เมื่อนายจ้างจัดสวัสดิการชุดทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงปีละ ๒ ชุด ก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสวัสดิการชุดทำงานปีละ ๒ ชุด เช่นกัน มิฉะนั้นอาจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและเป็นการเลือกปฏิบัติ

อุทาหรณ์

บริษัท ยานยนต์ จำกัด ประกอบกิจการรับจ้างทำเบาะหนังรถยนต์ ส่งให้แก่บริษัทประกอบรถยนต์ทั่วไป เนื่องจากปริมาณงานมีเป็นจำนวนมาก และงานมีความเร่งด่วน

ลูกจ้างโดยตรงของบริษัทฯ ที่มีอยู่ในแผนกตัดหนังทำงานไม่ทัน บริษัท ยานยนต์ จำกัด จึงได้มอบหมายให้ห้างหุ้นส่วนจำกัด ยิ่งรวย จัดหาคนงานเข้ามาทำงานในแผนกตัดหนังเพิ่มขึ้นอีกจำนวน ๕๐ คน เช่นนี้ ย่อมถือได้ว่า บริษัท ยานยนต์ จำกัด เป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานทั้ง ๕๐ คน ตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง และหากลูกจ้างรับเหมาค่าแรงดังกล่าวมีหน้าที่รับผิดชอบและคุณสมบัติเหมือนกับลูกจ้างโดยตรงของบริษัทฯ ดังนี้ บริษัท ยานยนต์ จำกัด มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้ง ๕๐ คน ดังกล่าว ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการภายใต้เงื่อนไขอย่างเดียวกัน ตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง

ข้อสังเกต

๑. สวัสดิการบางประเภท เช่น กองทุนเงินสะสม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งลูกจ้างต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนด้วย มิใช่สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ฝ่ายเดียว การเข้าโครงการดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสมัครใจของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ร่วมโครงการดังกล่าวจะหักค่าจ้างของลูกจ้างจ่ายเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนดังกล่าวโดยพลการไม่ได้ แต่เป็นสวัสดิการที่ผู้ประกอบกิจการต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เสมอภาคกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง

ข้อกำหนดนี้สอดคล้องกับบทบัญญัติมาตรา ๘๔ (๗) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

บทกำหนดโทษ

โดยที่มาตรา ๑๑/๑ เป็นการกำหนดภาระหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการ ดังนั้น บทกำหนดโทษการไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้ จึงกำหนดเอาความผิดแก่ผู้ประกอบกิจการ โดยมาตรา ๑๔๔/๑ กำหนดว่า "ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท"

ข้อควรจำ

โดยที่กฎหมายฉบับนี้มีบทบัญญัติที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับการจ้างงานไว้ ๓ รูปแบบ ได้แก่ จ้างแรงงาน จ้างเหมาค่าแรง และรับเหมาช่วง (จ้างทำของ) ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมาย จักได้เปรียบเทียบลักษณะสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ การจ้างเหมาค่าแรงและการจ้างทำของ รวมตลอดจนความรับผิดกรณีมีการรับเหมาช่วงไว้เป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. เปรียบเทียบสัญญาจ้างแรงงาน : สัญญาจ้างทำของ

จ้างแรงงาน	**จ้างทำของ**
๑. คู่สัญญา เรียกว่า นายจ้าง : ลูกจ้าง	๑. คู่สัญญา เรียกว่า ผู้ว่าจ้าง : ผู้รับจ้าง
๒. ลูกจ้างตกลงทำงานให้ตลอดไปจนกว่าจะเลิกจ้าง	๒. ผู้รับจ้างตกลงรับจะทำการงานให้จนงานสำเร็จ
๓. ถือระยะเวลาที่ทำงานให้เป็นสำคัญ	๓. ถือความสำเร็จของการงานเป็นสำคัญ
๔. นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้	๔. ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายสินจ้างตามความสำเร็จของการงานที่ตกลงกัน
๕. ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้างมีการควบคุมบังคับบัญชากันได้	๕. ผู้รับจ้างไม่ต้องทำงานตามคำสั่งเพียงทำงานให้เสร็จเรียบร้อยตามสัญญาเท่านั้น
๖. ลูกจ้างไม่ต้องจัดหาเครื่องมือสัมภาระในการทำงาน เว้นแต่มีข้อตกลงพิเศษ	๖. ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดเครื่องมือสำหรับใช้ทำงาน บางครั้งอาจต้องหาสัมภาระด้วย
๗. ลูกจ้างไม่ต้องส่งมอบงานที่ทำให้นายจ้าง เพราะอยู่ในความควบคุมดูแลของนายจ้างอยู่แล้ว	๗. ผู้รับจ้างต้องส่งมอบการงานที่ทำให้ทันเวลาต่อผู้ว่าจ้าง
๘. นิติบุคคลเป็นนายจ้างได้ แต่เป็นลูกจ้างไม่ได้	๘. นิติบุคคลเป็นผู้ว่าจ้างได้และเป็นผู้รับจ้างได้

๒. เปรียบเทียบจ้างทำของ : จ้างเหมาค่าแรง

<u>**จ้างทำของ**</u>

๑. ผู้รับจ้างเป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งทำการงานจนสำเร็จโดยอุปกรณ์เครื่องมือของตนเอง และมีลูกจ้างของตนเอง

๒. การทำงานจะทำในสถานประกอบกิจการของตนเอง หรือ ณ สถานที่ที่รับจ้างทำการงานก็ได้

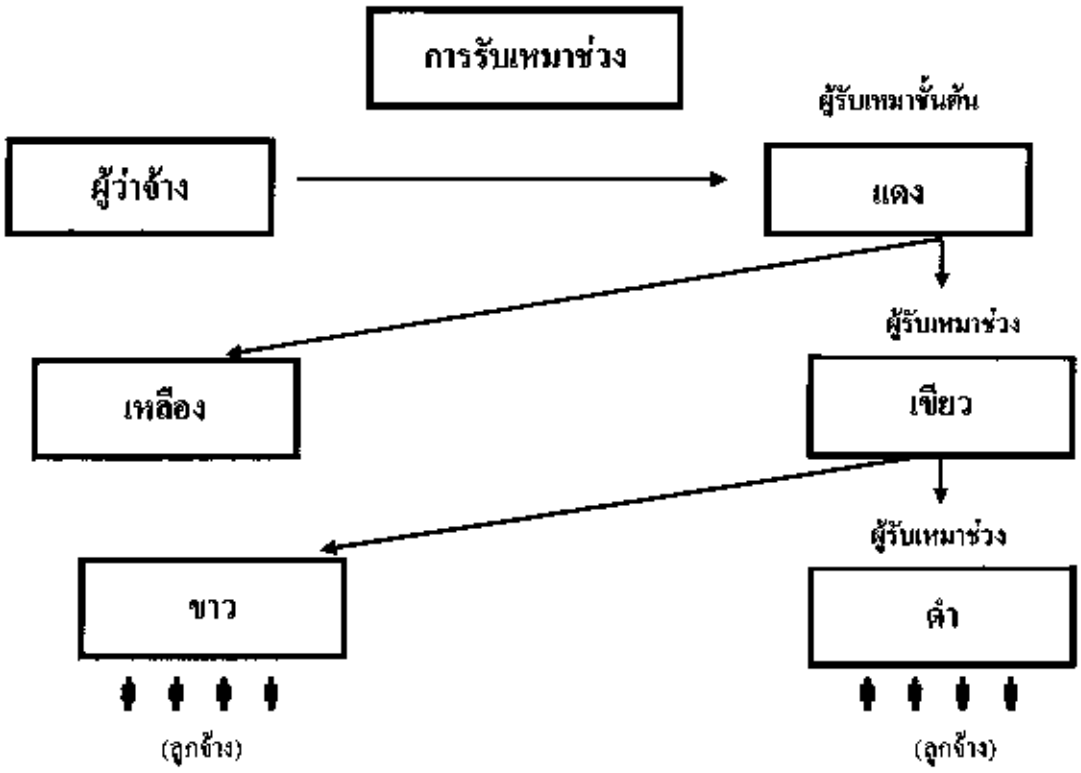
๓. วัตถุดิบที่ใช้ในการทำงานแล้วแต่จะตกลงว่าให้ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับจ้างจัดหา

<u>จ้างเหมาค่าแรง</u>

อุปกรณ์ เครื่องมือ วัตถุดิบ เป็นของผู้ประกอบกิจการทั้งหมด ผู้รับเหมาค่าแรงเพียงแต่จัดคนเข้าทำงานและได้รับค่าจ้างเหมาตอบแทนการทำงานตามที่ผู้ประกอบกิจการมอบให้

๓. รับเหมาช่วง

โดยลักษณะการรับเหมาช่วง ก็คือ การจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมาตรา ๕๘๗ ให้ความหมายของ "สัญญาจ้างทำของ" ว่า เป็นสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้รับจ้างตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า ผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น โดยเมื่อผู้รับจ้างทำของชั้นแรก (ผู้รับเหมาชั้นต้น) รับงานจากผู้ว่าจ้างมาแล้วได้มีการตัดตอนให้มีการรับจ้างทำของต่อไปอีกทอดหนึ่งและอาจจะมีการรับจ้างทำของต่อไปอีกเป็นทอด ๆ ก็ได้ ซึ่งเรียกว่า ผู้รับเหมาช่วง ดังผังต่อไปนี้



โดยมีบทบัญญัติรองรับไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

"ผู้ว่าจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

"ผู้รับเหมาชั้นต้น" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

"ผู้รับเหมาช่วง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาชั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาชั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้างและหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบหรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาชั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

การรับเหมาช่วงตามบทบัญญัติมาตรา ๑๒ นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้รับเหมาชั้นต้นกับผู้รับเหมาช่วง หรือระหว่างผู้รับเหมาช่วงด้วยกัน เป็นไปตามสัญญาจ้างทำของ คือ ผู้รับเหมาชั้นต้นเป็นผู้ว่าจ้างและผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้รับจ้าง หรือผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้ว่าจ้างและผู้รับเหมาช่วงถัดลงมาเป็นผู้รับจ้าง ซึ่งผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงเป็นบุคคลภายนอกมิใช่นายจ้าง แต่ก็เป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง กฎหมายจึงกำหนดให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดในทางแพ่งกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในหนี้ที่ค้างจ่าย เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยในฐานะลูกหนี้ร่วม โดยต้องรับผิดในการชำระหนี้นั้นเต็มจำนวน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างเป็นการเฉพาะหน้าไปก่อน แต่ให้สิทธิในการไล่เบี้ยเงินที่ตนได้จ่ายไปแล้วคืนจากผู้รับเหมาช่วง

ซึ่งเป็นนายจ้างได้เพราะภาระการจ่ายเงินดังกล่าวที่แท้จริงเป็นของผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้าง ทั้งนี้ จะส่งผลให้ผู้รับเหมามีความพิถีพิถันในการคัดเลือกผู้รับเหมาที่ดีมาร่วมดำเนินการ

สถานะและความรับผิดกรณีการรับเหมาช่วงแตกต่างกับกรณีการจ้างเหมาค่าแรง เพราะกรณีรับเหมาช่วงนั้นผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างไม่ใช่นายจ้างของลูกจ้างผู้รับเหมาช่วง กฎหมายจึงกำหนดให้รับผิดเฉพาะในทางแพ่ง แต่ไม่ต้องรับผิดทางอาญา และในการออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งได้แต่เฉพาะผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ในคำสั่งดังกล่าวซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองที่ต้องทำเป็นหนังสือ ซึ่งตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ กำหนดให้ระบุเหตุผลอันประกอบด้วยข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ข้อกฎหมายที่อ้างอิง ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจ พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องระบุความสัมพันธ์ของการว่าจ้างตั้งแต่ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมาชั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง ผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญรวมตลอดถึงข้อสั่งการให้นายจ้างปฏิบัติให้ปรากฏในคำสั่ง และคำสั่งดังกล่าวใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการจดแจ้งความรับผิดในทางแพ่งให้แก่ผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้าง แต่กรณีจ้างเหมาค่าแรงหากมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พนักงานตรวจแรงงานสามารถมีคำสั่งในคราวเดียวให้ผู้ประกอบกิจการและผู้รับเหมาค่าแรงในฐานะนายจ้างทั้งคู่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติดังกล่าวได้และต้องรับผิดทั้งทางแพ่งและทางอาญาทั้งคู่ด้วย

เรื่องที่ ๕ ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

ที่มา

บทบัญญัติมาตรานี้ เป็นหลักการใหม่โดยได้นำแนวคิดและแบบอย่างมาจากพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕ ซึ่งบัญญัติว่า "ข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงาน หรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพ ซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น

ในการวินิจฉัยว่าข้อตกลงตามวรรคหนึ่งทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้หรือไม่ ให้พิเคราะห์ถึงขอบเขตในด้านพื้นที่และระยะเวลาการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ รวมทั้งความสามารถและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมในรูปแบบอื่นหรือกับบุคคลอื่นของผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ ประกอบกับทางได้เสียทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายของคู่สัญญาด้วย"

เจตนารมณ์ในการกำหนดบทบัญญัติมาตรา ๕ เนื่องจากในการรับบุคคลเข้าทำงานในปัจจุบันนายจ้างมักสร้างข้อกำหนดให้แก่ลูกจ้างในอนาคตว่าจะไม่ประกอบธุรกิจแข่งขันหรือไม่ทำงานกับคู่แข่ง ซึ่งโดยหลักแม้จะไม่เป็นเรื่องร้ายแรงและเป็นที่ยอมรับกันได้ แต่ในบางกรณีได้มีการทำสัญญากำหนดข้อจำกัดในเรื่องเช่นว่านี้จนเกินสมควร เช่น อาจจะกำหนดระยะเวลานานเกินไปหรือกำหนดแนวทางในการห้ามประกอบอาชีพแข่งขันที่กว้างจนเกินไป แต่ยังไม่ถึงขนาดที่จะเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงพยายามเข้ามาช่วยเหลือให้เกิดความยืดหยุ่นได้บ้างในการบังคับใช้ข้อกฎหมายดังกล่าว เหตุผลในการตราพระราชบัญญัติฉบับนี้ขึ้นมาสืบเนื่องจากหลักกฎหมายเกี่ยวกับนิติกรรมหรือสัญญาที่ใช้บังคับอยู่มีพื้นฐานมาจากเสรีภาพของบุคคล

ตามหลักของความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา รัฐจะไม่เข้าแทรกแซงแม้ว่าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เว้นแต่จะเป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทำให้ผู้ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจเหนือกว่าถือโอกาสอาศัยหลักดังกล่าวเอาเปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจด้อยกว่าอย่างมากซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่สงบสุขในสังคม สมควรที่รัฐจะกำหนดกรอบของการใช้หลักความศักดิ์สิทธิของการแสดงเจตนาและเสรีภาพของบุคคลเพื่อแก้ไขความไม่เป็นธรรมและความไม่สงบสุขในสังคมดังกล่าว โดยกำหนดแนวทางให้แก่ศาลเพื่อใช้ในการพิจารณาว่าข้อสัญญาหรือข้อตกลงใดที่ไม่เป็นธรรมและให้อำนาจแก่ศาลที่จะสั่งให้สัญญาหรือข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมนั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

โดยที่สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง อาจจะมีข้อความที่เป็นปัญหาหรือเป็นการเอารัดเอาเปรียบกันหรือทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระมากกว่าที่ควรจะเป็น แม้จะมีพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ แล้วก็ตาม แต่ไม่สามารถนำมาปรับใช้กับปัญหาการเอารัดเอาเปรียบทางด้านแรงงานได้ครอบคลุมทุกกรณี ประกอบกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ได้มีบทบัญญัติให้ศาลมีอำนาจใช้ดุลพินิจในการปรับลดข้อสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างให้ใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างไว้โดยแจ้งชัด จึงได้กำหนดบทบัญญัติมาตรานี้ขึ้นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นการเฉพาะ เพราะถ้าการเอารัดเอาเปรียบนั้นไม่ถึงขนาดเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้ว สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างก็ไม่ตกเป็นโมฆะและยังใช้บังคับได้อยู่ แต่เมื่อมีบทบัญญัติมาตรา ๑๔/๑ หากมีการฟ้องคดีต่อศาล ศาลก็มีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งในส่วนที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร มีผลใช้บังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีนั้น

เจตนารมณ์

กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ซึ่งไม่ตกเป็นโมฆะเพราะไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้น มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง อันเป็นบรรทัดฐานเดียวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ เพราะเป็นประเด็นปัญหาดุลพินิจ สถาบันแรกที่สังคมเชื่อถือไว้วางใจในความเป็นกลาง บริสุทธิ์ ยุติธรรม และมีความมั่นใจในคำตัดสินก็คือ สถาบันศาลยุติธรรม

กฎหมายต่างประเทศ

ในทางด้านทฤษฎีกฎหมาย การทำสัญญายึดหลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนาซึ่งเป็นรากฐานของปรัชญาความคิดเสรีนิยมในกฎหมายแพ่ง หลักนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่าบุคคลทุกคนมีอำนาจต่อรองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ทุกคนรู้ถึงฐานะความได้เปรียบเสียเปรียบของตน เจตนาซึ่งแสดงออกในการทำนิติกรรมเป็น สิ่งที่กฎหมายต้องรับรองและบังคับให้เว้นแต่การที่ประสงค์จะผูกพันเป็นการขัดต่อกฎหมาย พ้นวิสัย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน โดยถือกันว่าบุคคลควรมีเสรีภาพในการทำสัญญา รัฐไม่ควรเข้าไปก้าวก่ายหรือวางกรอบกำหนดในเรื่องนิติสัมพันธ์ของบุคคล กฎหมายจะเข้าไปเกี่ยวข้องคุ้มครองก็เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของส่วนรวมเท่านั้น แต่ในทางความเป็นจริงแล้วบุคคลที่เข้าทำสัญญากันไม่ได้มีฐานะหรืออำนาจต่อรองที่เท่าเทียมกันเสมอไป บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่ามักจะมีอำนาจต่อรองสูงกว่าบุคคลที่ด้อยฐานะทางเศรษฐกิจ บรรยากาศเศรษฐกิจระบบทุนนิยมกอปรกับหลักกฎหมายที่ยอมรับความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนาได้ก่อให้เกิดสัญญาสำเร็จรูปขึ้นอันเป็นสัญญาซึ่งคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่มีสิทธิในการต่อรองหากมีสิทธิเพียงแต่ว่าจะเลือกเข้าทำสัญญาหรือไม่เท่านั้น เมื่อปรัชญาสังคมพิทักษ์ (Paternalism) ได้แพร่เข้าไปในกฎหมายแพ่งด้วยเหตุผลที่ว่าในสภาพสังคมปัจจุบัน บุคคลโดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะด้อยในทางเศรษฐกิจไม่อาจเป็นผู้ดูแลพิทักษ์ผลประโยชน์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ องค์กรของรัฐในรูปของศาลยุติธรรมจึงต้องยื่นมือเข้าไปพิทักษ์สมาชิกของสังคมโดยการ

ปฏิเสธที่จะบังคับสัญญาซึ่งศาลเห็นว่าไม่เป็นธรรม เพื่อส่งเสริมให้สังคมมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ประเทศต่าง ๆ จึงได้มีกฎหมายว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมกำหนดกรอบการทำนิติกรรม สัญญา และให้ศาลมีอำนาจใช้ดุลพินิจเกี่ยวกับข้อกำหนดในนิติกรรมบางอย่างเพื่อให้ความเป็นธรรมกับผู้ที่ต้องเสียเปรียบในทางสัญญาที่ขาดอำนาจต่อรองเนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจหรือขาดความรู้ความเข้าใจในทางกฎหมาย ดังเช่น

ประเทศอังกฤษ

ได้ออกพระราชบัญญัติข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมในสัญญา ค.ศ. ๑๙๗๗ (Unfair Contract Terms Act ๑๙๗๗) เพื่อให้ความคุ้มครองผู้บริโภค ซึ่งมาตรา ๑๑ ว่าด้วยการพิสูจน์ความชอบด้วยเหตุผล กำหนดว่า เงื่อนไขข้อตกลงจะต้องเป็นธรรมและสมเหตุผล ซึ่งโดยพฤติการณ์ต้องเป็นที่ล่วงรู้หรือควรจะล่วงรู้ได้โดยคู่สัญญา ณ ขณะที่ทำสัญญา

การพิจารณาถึงความชอบด้วยเหตุผลของสัญญานั้น ไม่ห้ามศาลหรืออนุญาโตตุลาการที่จะนำหลักนิติธรรม (rule of law) มาใช้ เพื่อสั่งมิให้นำเงื่อนไขข้อตกลงยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดมาเป็นส่วนหนึ่งของข้อสัญญา

มาตรา ๑๒ ให้คำนิยาม "บุคคลผู้ทำสัญญาในฐานะผู้บริโภค" ไว้ว่าเป็นบุคคลซึ่ง

(ก) มิได้เข้าทำสัญญาเพื่อวัตถุในทางการค้าหรือเชิดตัวเองในฐานะเช่นนั้น และ

(ข) คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทำสัญญาเพื่อวัตถุประสงค์ในทางการค้า และ

(ค) ในกรณีสัญญาซื้อขาย หรือเช่าซื้อ วัตถุแห่งสัญญาซื้อขาย หรือเช่าซื้อ ต้องเป็นสินค้าซึ่งโดยปกติย่อมเป็นของใช้หรือบริโภคเป็นการส่วนตัว

พระราชบัญญัตินี้ได้วางมาตรการมิให้ผู้ขายในสัญญาซื้อขายหรือผู้ให้เช่าซื้อในสัญญาเช่าซื้อกำหนดข้อตกลงไม่ยอมรับผิดเพื่อการรอนสิทธิ หรือในกรณีที่ผู้ซื้อเป็นผู้บริโภค ผู้ขายจะกำหนดข้อยกเว้นความรับผิดในเรื่องชำรุดบกพร่องมิได้ และตามมาตรา ๒ ได้บัญญัติจำกัดเสรีภาพของบุคคลในการทำสัญญาไว้ว่า บุคคลจะทำสัญญายกเว้นความรับผิดในความตายหรือบาดเจ็บซึ่งเกิดจากการกระทำโดยประมาทมิได้ การตกลงยกเว้นความรับผิดในกรณีอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากการกระทำโดยประมาทจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความชอบธรรม (Reasonableness)

ประเทศสหรัฐอเมริกา

ก็มีกฎหมายทำนองเดียวกัน คือ Uniform Commercial Code ๑๙๗๗ ซึ่งให้อำนาจแก่ศาลในการที่จะไม่รับบังคับตามสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๒ - ๓๐๒ ซึ่งบัญญัติว่า "เมื่อศาลเห็น ในฐานะข้อกฎหมายว่า ในขณะทำสัญญา สัญญาใดหรือข้อตกลงใดในสัญญามีความไม่เป็นธรรม (unconscionable) ศาลมีอำนาจที่จะไม่รับบังคับตามสัญญานั้น หรือบังคับเฉพาะส่วนที่เป็นธรรมในสัญญาโดยไม่บังคับส่วนที่ไม่เป็นธรรม หรือศาลอาจจำกัดการใช้ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่เป็นธรรมแก่คู่สัญญา"

พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่ธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ ของไทยก็ได้นำแนวคิดมาจากกฎหมายต่างประเทศ โดยให้ศาลมีดุลพินิจอย่างกว้างขวางในการพิจารณาว่าสัญญาใดเป็นธรรมหรือไม่ และควรจะใช้บังคับอย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่กรณี มาตรา ๑๔/๑ มีหลักการทำนองเดียวกับพระราชบัญญัติดังกล่าว คือการพิทักษ์ปกป้องและคุ้มครองบุคคลผู้มีอำนาจต่อรองด้อยกว่าในการจ้างแรงงาน จึงให้อำนาจศาลเป็นผู้วินิจฉัยคดีเช่นกัน

แนวปฏิบัติ

โดยที่การจ้างแรงงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งนายจ้างจะใช้สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง เป็นเครื่องมือหรือกลไกในการควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง แต่อาจมีบางกรณีที่นายจ้างนำมาปฏิบัติต่อลูกจ้างในลักษณะที่ไม่เป็นธรรมได้ เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายหน้าที่การงาน และการลงโทษทางวินัย ซึ่งเป็นปัญหาในเรื่องการใช้ดุลพินิจในการวินิจฉัยสั่งการ มาตรา ๑๔/๑ จึงกำหนดให้เป็นอำนาจของศาลในการวินิจฉัย

คำว่า **"สัญญาจ้าง"** ตามคำนิยามในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ในการทำสัญญาจ้างแรงงาน คู่สัญญา คือ นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจ้างไว้ในสัญญา เช่น ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ลูกจ้างทำ สถานที่ทำงาน อัตราค่าจ้าง เงื่อนไขการจ้างการทำงาน ซึ่งจะกำหนดอย่างไรก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของนายจ้างกับลูกจ้าง แต่จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เช่น บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และไม่เป็นการพ้นวิสัยเพราะจะทำให้ข้อตกลงนั้นตกเป็นโมฆะ

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

(๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

(๖) วินัยและโทษทางวินัย

(๗) การร้องทุกข์

(๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น นายจ้างจะต้องประกาศให้ลูกจ้างทราบพร้อมทั้งส่งสำเนาให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายภายในเวลาที่กำหนด

ระเบียบ ซึ่งนายจ้างได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติสำหรับลูกจ้างในการทำงานให้แก่นายจ้างโดยอาจกำหนดด้วยวาจา หรือเป็นหนังสือ หรือได้ถือปฏิบัติกันเป็นประเพณีสืบเนื่องกันตลอดมาจนเป็นที่รู้ทั่วกัน

คำสั่ง ซึ่งนายจ้างได้สั่งให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดหรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดกระทำการตามหน้าที่และลูกจ้างได้รับทราบคำสั่งนั้นแล้ว ไม่ว่าจะเป็นคำสั่งด้วยวาจาหรือคำสั่งเป็นหนังสือก็ตาม

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น จะต้องชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ถ้าข้อบังคับหรือระเบียบหรือคำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เป็นธรรม ลูกจ้างก็ไม่จำต้องปฏิบัติตามและจะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ได้

แต่ในทางปฏิบัติแล้ว นายจ้างอาจทำความตกลงกับลูกจ้างกำหนดเงื่อนไขเป็นข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน เช่น ห้ามลูกจ้างประกอบอาชีพเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง ซึ่งอาจเป็นข้อตกลงห้ามในขณะที่มีสถานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างนั้นหรือเมื่อพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว เช่นนี้ ข้อจำกัดสิทธิดังกล่าวจะใช้บังคับกันได้หรือไม่เพียงใด ซึ่งประเทศในระบบคอมมอนลอว์ เช่น อังกฤษ ถือว่าเป็นหน้าที่โดยปริยายของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ลูกจ้างจึงมีหน้าที่โดยปริยายที่จะไม่ประกอบธุรกิจเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับนายจ้างรวมถึงหน้าที่ที่จะต้องไม่ไปทำงานให้แก่คู่แข่งทางการค้าของนายจ้างด้วย ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษใช้เวลานอกเวลาทำงานปกติไปทำงานให้แก่สถานประกอบกิจการ ที่ผลิตสินค้าอย่างเดียวกันกับนายจ้างถือว่าลูกจ้างปฏิบัติผิดหน้าที่โดยปริยายในข้อนี้ แต่หน้าที่โดยปริยายที่ว่านี้จะไม่ขยายความไปถึงความสัมพันธ์หลังพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างและลูกจ้างแล้ว หากจะตกลงให้มีผลห้ามหลังพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างจะต้องมีข้อตกลงไว้โดยชัดแจ้งจะถือว่าเป็นข้อตกลงโดยปริยายไม่ได้ ข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ห้ามลูกจ้างทำงานกับผู้อื่นหลังพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างโดยทั่วไปถือว่าขัดต่อประโยชน์สาธารณะ เป็นโมฆะไม่มีผลใช้บังคับ เว้นแต่ข้อตกลงนั้นจะสมเหตุสมผล (reasonableness) ซึ่งจะต้องพิจารณาในหลายด้านรวมถึงความถูกต้องของผลประโยชน์ของนายจ้างที่สมควรได้รับความคุ้มครอง (proprietary interest) เช่น ในคดี Mason v Provident Clothing and Supply Co ลูกจ้างทำหน้าที่พบปะลูกค้าเพื่อเก็บข้อมูลและเก็บเงินในเขต Islington มีข้อตกลงกับนายจ้างห้ามลูกจ้างทำงานกับนายจ้างอื่นที่ประกอบธุรกิจในลักษณะอย่างเดียวกันภายในรัศมี ๒๕ ไมล์ของกรุงลอนดอน มีกำหนดเวลา ๓ ปีนับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุด ข้อตกลงนี้ได้รับการวินิจฉัยว่าบังคับไม่ได้ เนื่องจากไม่มีผลประโยชน์

โดยชอบของนายจ้างที่จะต้องคุ้มครอง (เพราะก่อนสิ้นสุดสัญญาลูกจ้างทำงานในเขต Islington เท่านั้น) นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงระยะเวลาของข้อตกลง โดยระยะเวลาการมีผลใช้บังคับของข้อตกลงไม่ควรยาวนานจนเกินไป ศาลของอังกฤษเคยตัดสินว่า ข้อตกลงห้ามพนักงานที่ทำงานเป็นเสมียนชักชวนลูกค้าของนายจ้างมีกำหนด ๑ ปีนับแต่ออกจากงาน ถือว่าเป็นเวลาที่เหมาะสม อีกทั้งจะต้องพิจารณาขอบเขตพื้นที่ในทางภูมิศาสตร์ของข้อตกลงประกอบด้วย

ในทำนองเดียวกันตามกฎหมายเยอรมันถือว่า นอกจากลูกจ้างมีหน้าที่หลักในการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างยังมีหน้าที่เพิ่มเติมที่เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่หลักอีกด้วย เช่น ลูกจ้างต้องไม่เปิดเผยความลับในทางการค้า ไม่กระทำตนเป็นคู่แข่งทางการค้ากับนายจ้าง ส่วนข้อตกลงห้ามแข่งขันทางการค้าหลังจากลูกจ้างพ้นสภาพจากการทำงานแต่เดิมถือว่ามีผลบังคับได้ แต่ต่อมาเห็นว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นการปิดกั้นโอกาสของลูกจ้างในการทำงาน และเห็นว่ามีความจำเป็นต้องให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๔ (a) กำหนดเงื่อนไขการทำข้อตกลงห้ามลูกจ้างกระทำการแข่งขันกับนายจ้างว่าจะกระทำได้ต่อเมื่อ

- ข้อตกลงทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีข้อความชัดเจน มีการส่งมอบข้อตกลงให้แก่ลูกจ้าง
- ข้อตกลงต้องพอสมควรแก่กรณี ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองผลประโยชน์โดยชอบของนายจ้าง ระยะเวลา ขอบเขตพื้นที่ที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ จะต้องไม่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินสมควร
- นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง
- ระยะเวลาของข้อตกลงต้องไม่เกิน ๒ ปี*

ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างจะเป็นปัญหาในกรณีที่นายจ้างใช้อำนาจหรือสิทธิในทางจัดการหรือการบริหารงานบุคคลไป

---

* พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ ๕). (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๕๐) หน้า ๕๕ - ๖๑.

ในทางที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ซึ่งมักจะเป็นกรณีที่นอกเหนือจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีบทบัญญัติชัดเจนรับรองสิทธิของลูกจ้างหรือกำหนดเป็นหน้าที่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัตินั้น เช่น จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือไม่จ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิด ก็จะมีสภาพบังคับทั้งทางแพ่งและทางอาญา แต่ในกรณีที่ว่านี้ถ้าไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ก็ไม่ตกเป็นโมฆะและยังมีผลใช้บังคับระหว่างกันได้ ดังเช่นกรณีต่อไปนี้

๑. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่มีโครงสร้างค่าจ้าง การปรับหรือเลื่อนขั้นค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายจ้าง แม้ในบางส่วนอาจกำหนดเป็นเงื่อนไขที่นำมาประกอบการพิจารณาไว้แน่นอน เช่น กำหนดเกณฑ์วันลามาสาย ขาดงานที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้เลื่อนขั้นหรืองดขั้นไว้ก็ตาม ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างบางคนไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างที่เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน ซึ่งอาจจะมีสาเหตุจากการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้างได้

๒. การทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อลดค่าจ้างในขณะที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งควรจะเป็นเรื่องเฉพาะกาล เมื่อนายจ้างได้พยุงฐานะจนผ่านพ้นภาวะวิกฤติไปได้และสามารถประกอบธุรกิจได้ตามปกติ นายจ้างก็ควรให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าเคยได้รับก่อนการลดค่าจ้าง มิใช่ยังคงจ่ายในอัตราที่ปรับลดลงแล้วอยู่ต่อไป

๓. คำสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกเหนือหน้าที่ เช่น ลูกจ้างทำงานอยู่แผนกจัดส่ง มีหน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมันลงถัง หัวหน้างานสั่งให้ลูกจ้างไปตักน้ำมันและไขมันจากท่อน้ำรวมในโรงงานซึ่งมีน้ำสกปรกไหลผ่านเป็นการสั่งให้ทำงานนอกหน้าที่ของลูกจ้าง หัวหน้างานไม่เคยใช้ผู้อื่นทำมาก่อนและคำสั่งเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง คำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๖/๒๕๔๓)

๔. การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้างที่ต่ำกว่าเดิม เช่น ย้ายจากหน้าที่พนักงานทอผ้าในแผนกทอผ้าไปทำงานที่แผนกสวัสดิการทั่วไป คือ ตักขยะ ตักเศษด้ายจากท้องร่องรอบโรงงาน และกวาดขยะเน่าในโกดัง ศาลวินิจฉัยว่าเป็นงานแตกต่างจากเดิมมาก

ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานในส่วนสำคัญ เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างลงชื่อปฏิบัติงานแต่ไม่ทำงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๗๙/๒๕๔๐) หรือในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงที่ห้ามนายจ้างโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างไว้ และนายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างไปดำรงตำแหน่งใหม่ในระดับเดิม เช่น จากรองผู้อำนวยการระดับ ๙เป็นหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในระดับ ๙ ศาลวินิจฉัยว่าเป็นการใช้ดุลพินิจกำหนดบุคคลในตำแหน่งงานที่เหมาะสมโดยมิได้ทำให้สิทธิต่าง ๆ ลดลงไปจากเดิมหรือมีงานมากกว่าเดิม เช่นนี้ มิใช่กรณีที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๕/๒๕๓๔) ซึ่งถ้าพิจารณาองค์ประกอบอื่น เช่น แม้จะเป็นตำแหน่งในระดับเดียวกัน แต่อำนาจและศักดิ์ในตำแหน่งลดลงกว่าเดิมหรือไม่ มีเหตุผลอันสมควรในการสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือไม่ เงื่อนไขสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ ถ้าลูกจ้างนั้นตำแหน่งเดิมอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชามีอำนาจบริหารและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ถูกสับเปลี่ยนให้ไปอยู่ในตำแหน่งที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา เสมือนเป็นการสร้างตำแหน่งเพื่อแขวนลอยลูกจ้างนั้นไว้ ภายใต้สภาวะเช่นนี้อาจพิจารณาได้ว่ามีเงื่อนงำที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

๕. นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานให้แก่บุคคลภายนอก ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า คำสั่งของนายจ้างที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ มาตรา ๕๘๓ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓) ต้องเป็นคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของลูกจ้างในกิจการของนายจ้าง การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทั้งเจ็ดไปทำงานที่บริษัท อ. ซึ่งมิใช่กิจการของนายจ้างทั้งมิใช่งานในหน้าที่ของลูกจ้าง ย่อมไม่ใช่คำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๖ - ๕๔๒/๒๕๓๘)

๖. การลงโทษทางวินัย ซึ่งไม่มีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้แต่อย่างใด แต่ให้เป็นอำนาจของนายจ้างในการกำหนดโทษและการลงโทษทางวินัย พิจารณาได้จากบทบัญญัติมาตรา ๑๐๘ (๖) ซึ่งกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้..... (๖) วินัยและโทษทางวินัย

คำว่า "วินัย" ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายความว่า การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ, ข้อปฏิบัติ

กล่าวโดยทั่วไป วินัย หมายถึง ข้อกำหนดเพื่อควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง การควบคุมพฤติกรรมหรือความประพฤติของมนุษย์ โดยปกติมีอยู่ ๒ วิธีการ คือ

๑. กำหนดข้อห้ามมิให้ประพฤติ

๒. กำหนดข้อที่ต้องปฏิบัติ

วินัยในการทำงาน จึงหมายถึง คำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติและควบคุมการทำงานของลูกจ้างให้สามารถทำงานให้แก่นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย และสามารถร่วมทำงานกับลูกจ้างอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น เมื่อมีการกำหนดวินัยในการทำงานขึ้น นายจ้างก็ต้องหวังผลให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม จึงต้องมีการกำหนดโทษเป็นสภาพบังคับควบคู่ไปกับวินัยในการทำงานนั้น ซึ่งโทษที่กำหนดไว้และใช้ลงโทษลูกจ้างมีหลายสถาน เช่น ไล่ออก เลิกจ้าง พักงาน ตักเตือนเป็นหนังสือ ตักเตือนด้วยวาจา สำหรับการลงโทษโดยการตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้างนั้นแต่เดิมนายจ้างถือว่าเป็นอำนาจในการบริหารงานบุคคลของนายจ้างจึงมีสิทธิลงโทษเช่นว่านั้นต่อลูกจ้างได้ แต่ปลัดกระทรวงแรงงานได้มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์หลายกรณีแล้วว่านายจ้างจะลงโทษลูกจ้างโดยการตัดค่าจ้างไม่ได้เพราะขัดต่อมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑[๒] ซึ่งศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้ให้ความเห็นว่า โทษดังกล่าวไม่พึงนำมาใช้ เพราะไม่มีกฎหมายใดรับรองไว้โดยตรง และไม่มีผลในทางที่จะสร้างความเกรงกลัวหรือขยาดในการกระทำผิดให้แก่ลูกจ้างมากนัก ลูกจ้างบางคนเมื่อถูกลดค่าจ้างก็เริ่มเปลี่ยนแนวชีวิต เปลี่ยนทัศนคติในการทำงานใหม่กลายเป็นคนชอบ ฝ่าฝืนวินัยมากยิ่งขึ้น[๓]

---

[๒] คำวินิจฉัยของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ ๒/๒๕๔๓ , ที่ ๕/๒๕๔๓ เรื่อง อุทธรณ์คำสั่งแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

[๓] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แรงงานสัมพันธ์ หลักการ กฎหมาย และการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ ๗). (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด , ๒๕๔๖) หน้า ๙๙

ตามมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม ๘๐๐๐ (Social Accountability Standard (SA ๘๐๐๐)) ประกาศเมื่อ ค.ศ. ๑๙๙๘ โดย Councial on Economic Priorities Advisory Board หมวด ๔ ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม ข้อ ๘.๒ กำหนดว่า บริษัทต้องรับรองว่า การหักค่าจ้างมิได้กระทำเพื่อวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางวินัย (The company shall ensure that deductions from wages are not.)

ตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖) ข้อ ๕.๗ วินัยและการลงโทษ กำหนดว่า ๕.๗.๑ สถานประกอบกิจการต้องไม่หักหรือลดค่าจ้าง เพื่อการลงโทษทางวินัย ไม่ว่ากรณีใด

โทษทางวินัยที่จะลงโทษลูกจ้างได้จะต้องเป็นโทษที่ชอบด้วยกฎหมายและได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น โทษที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แม้จะเบากว่าก็ไม่อาจลงโทษลูกจ้างได้

การกำหนดโทษทางวินัย นิยมกำหนด ๒ ประเภท คือ

๑. การกำหนดโทษควบคู่ไปกับวินัยแต่ละข้อและการกระทำผิดแต่ละครั้ง และถ้าโทษทางวินัยนั้นได้กำหนดให้ลงโทษตามลำดับก่อนหลังไว้ นายจ้างก็ต้องลงโทษให้เป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้

๒. การกำหนดโทษไว้ต่างหากจากวินัยและพิจารณาโทษสำหรับการกระทำผิดแต่ละครั้ง ซึ่งนายจ้างใช้ดุลพินิจในการลงโทษลูกจ้างได้อย่างอิสระ นายจ้างจึงอาจลงโทษลูกจ้างหนักเบาแตกต่างกันไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน

หากนายจ้างไม่ลงโทษให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนหรือใช้ดุลพินิจในการลงโทษแก่ลูกจ้างหนักเกินการกระทำความผิด การลงโทษนั้นย่อมไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่ถูกลงโทษ

กฎหมายแรงงานต่างประเทศ บางประเทศก็ไม่มีการกำหนดเรื่องวินัยคนงานไว้เช่นกัน เช่น **สิงคโปร์**[๙] ไม่มีการกำหนดเรื่องวินัยคนงานไว้ในพระราชบัญญัติการจ้างงาน

---

[๙] www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/legislation/Labour_Relations.html

ค.ศ. ๑๙๖๘ พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๐ และพระราชบัญญัติข้อพิพาทแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๑ แต่บางประเทศจะมีบทบัญญัติรองรับเรื่องการลงโทษทางวินัยไว้อย่างชัดเจน ดังเช่น

ประเทศมองโกเลีย

๑. กฎหมายแรงงานแห่งประเทศมองโกเลีย (Labour Law of Mongolia) พ.ศ. ๒๕๓๔ (ค.ศ. ๑๙๙๑) (แก้ไข พ.ศ. ๒๕๓๖)[๔] ซึ่งบังคับใช้กับการจ้างงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยของคนงาน สรุปได้ดังนี้

หมวด ๓ เรื่องสัญญาจ้างแรงงาน

มาตรา ๒๐ ว่าด้วยการบอกเลิกสัญญาจ้างงานโดยฝ่ายจัดการ กำหนดในวรรค ๑ (๓) ว่า ฝ่ายจัดการสามารถเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาการจ้างงานได้ ในกรณีที่คนงานฝ่าฝืนวินัยแรงงานอย่างต่อเนื่อง หรือกระทำความผิดอย่างร้ายแรง อันนำไปสู่เหตุแห่งการสิ้นสุดความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน

หมวด ๖ เรื่องระเบียบวินัยแรงงาน และภาระรับผิดในสาระของงาน

มาตรา ๕๗ ว่าด้วยข้อบังคับภายในด้านแรงงาน กำหนดว่า ฝ่ายจัดการต้องรับรองและปฏิบัติตาม "ข้อบังคับภายในด้านแรงงาน" โดยให้สอดคล้องกับกฎหมายอื่นของประเทศมองโกเลีย โดยข้อบังคับภายในด้านแรงงานต้องกำหนดเกี่ยวกับระเบียบการทำงานขององค์กร สิทธิและหน้าที่ของฝ่ายจัดการและคนงานและเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งคนงาน ทั้งนี้ กลุ่มผู้บริการระดับสูงสามารถรับรองการกำหนดให้มี "กฎพิเศษทางวินัย" ใช้เฉพาะบางสาขาขององค์กรได้

มาตรา ๕๘ ว่าด้วยภาระรับผิดทางวินัยแรงงาน กำหนดว่า ฝ่ายจัดการต้องกระทำการลงโทษคนงานที่กระทำการละเมิดวินัยแรงงาน ดังนี้ (๑) ตักเตือน (๒) ปรับโดยการหักจากค่าจ้างในจำนวนไม่เกินร้อยละ ๒๐ เป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน และ (๓) ให้ออกจากงาน ต้องไม่มีการลงโทษใด ๆ หากพ้น ๑ เดือนนับแต่พบว่ามีการกระทำความผิด และหากพ้น ๖ เดือนนับแต่มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นห้ามฝ่ายจัดการกระทำการลงโทษคนงานซ้ำสำหรับ

---

[๔] www.indiana.edu/~mongsoc/mong/laborlaw.htm

การกระทำความผิดในกรรมเดียว ห้ามบันทึกการได้รับโทษทางวินัยไว้ในสมุดงาน (workbook) ภายหลังจากได้มีการลงโทษทางวินัยแก่คนงานล่วงไปแล้ว ๑ ปีให้ถือว่าคนงานนั้นไม่มีความผิดทางวินัยแล้ว

มาตรา ๕๙ ว่าด้วยภาระรับผิดในสาระของงาน (Material Liability) กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ว่า คนงาน ซึ่งได้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรเนื่องจากความผิดพลาดของคนงานนั้นเอง ต้องมีภาระรับผิดต่อเหตุนั้น โดยไม่คำนึงถึงการลงโทษอื่น ๆ ที่มี (เช่น โทษทางวินัย ทางการปกครอง หรือทางอาญา)

มาตรา ๙๒ ว่าด้วยเรื่องการจัดการข้อพิพาทแรงงานโดยศาลยุติธรรม กำหนดว่า ศาลยุติธรรมต้องตรวจสอบและพิพากษาข้อพิพาทแรงงานในกรณีต่อไปนี้ (๑) ... (๖) การฟ้องร้องของคนงานกรณีการลงโทษทางวินัยที่ไม่เป็นธรรม

๒. ประมวลกฎหมายแรงงานมองโกเลีย (Labour Code) พ.ศ. ๒๕๔๒ (ค.ศ. ๑๙๙๙)[๖] ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่พื้นฐานของนายจ้างและลูกจ้างที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงานกันตามสัญญาจ้างมีบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยของคนงาน สรุปได้ดังนี้

มาตรา ๑๒ ว่าด้วยการเจรจาต่อรอง กำหนดไว้ในข้อ ๑๒.๘ ว่า ในกรณีเกี่ยวกับงานของคนงานทั่วไปและคนงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งได้รับการเลือกตั้งให้เข้าร่วมในการเจรจาต่อรอง แต่มิได้พ้นจากตำแหน่งงานเดิม นั้น ห้ามลงโทษทางวินัยต่อคนงานนั้นโดยไม่ได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากผู้มีอำนาจในระดับที่สูงกว่า ย้ายงานคนงานนั้นหรือไล่คนงานนั้นออกจากงาน ในระหว่างการเจรจาต่อรอง หรือภายใน ๑ ปี หลังจากเสร็จสิ้นการเจรจาต่อรอง

มาตรา ๔๐ ว่าด้วยการบอกเลิกสัญญาจ้างงานโดยนายจ้าง กำหนดไว้ในข้อ ๔๐.๑ ข้อย่อยที่ ๔๐.๑.๔ ว่านายจ้างสามารถเป็นฝ่ายสิ้นสุดสัญญาการจ้างงานได้ หากลูกจ้างฝ่าฝืนวินัยแรงงานซ้ำ หรือกระทำความผิดร้ายแรงซ้ำ ซึ่งเป็นความผิดที่ให้ยุติเรื่องแรงงานสัมพันธ์ได้โดยอัตโนมัติตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของสัญญาจ้าง

---

[๖] www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/๕๗๕๙๒/๖๕๒๐๖/E๙๙MNG๐๑.htm

มาตรา ๑๒๔ ว่าด้วยการประกันสิทธิลูกจ้างในกรณีการยุติข้อพิพาทแรงงานร่วม (settlement of a collective labour dispute) กำหนดว่า

๑๒๔.๒ ระหว่างการยุติข้อพิพาทแรงงานร่วมนั้น ห้ามลงโทษทางวินัย ย้ายงาน หรือไล่ผู้แทนลูกจ้างที่เข้าร่วมในการยุติข้อพิพาทแรงงานร่วมให้ออกจากงาน

๑๒๔.๓ ต้องไม่พิจารณาว่า ลูกจ้างซึ่งเข้าร่วมในการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย กระทำการละเมิดต่อวินัยแรงงาน และต้องไม่ดำเนินมาตรการทางวินัยกับคนงานนั้น

มาตรา ๑๒๘ ว่าด้วยการพิพากษาข้อพิพาทแรงงานโดยศาลยุติธรรม กำหนดไว้ในข้อ ๑๒๘.๑ ข้อย่อยที่ ๑๒๘.๑.๗ ว่า ศาลยุติธรรมต้องตรวจสอบและพิพากษาข้อพิพาทแรงงานซึ่งอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๒๗ แห่งกฎหมายนี้ ในกรณีข้อร้องเรียนของคนงานเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยโดยมิชอบ

มาตรา ๑๓๐ ว่าด้วยข้อบังคับภายในด้านแรงงาน กำหนดไว้ในข้อ ๑๓๐.๓ ว่า องค์กรของรัฐที่เหมาะสมสามารถให้ความเห็นชอบ และบังคับใช้กฎระเบียบพิเศษทางวินัยได้

มาตรา ๑๓๑ ว่าด้วยการลงโทษทางวินัยแรงงาน กำหนดว่า

๑๓๑.๑ นายจ้าง ผู้แทนโดยชอบตามกฎหมายของนายจ้าง หรือเจ้าพนักงานที่มีอำนาจต้องพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่คนงานที่ละเมิดสัญญาจ้างหรือข้อบังคับภายในด้านแรงงาน ตามลำดับ ดังนี้

๑๓๑.๑.๑ ตักเตือน

๑๓๑.๑.๒ ลดค่าจ้างในจำนวนไม่เกินร้อยละ ๒๐ เป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน

๑๓๑.๑.๓ ให้ออกจากงาน

๑๓๑.๒ การลงโทษทางวินัยต้องกระทำภายใน ๖ เดือนนับแต่มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น และภายใน ๑ เดือนนับแต่ได้พบว่ามีการกระทำความผิด

๑๓๑.๓ ไม่อนุญาตให้ใช้บทลงโทษทางวินัยหลายประการต่อการกระทำความผิดทางวินัยเพียงกรรมเดียว

๑๓๑.๔ หลังจากการลงโทษทางวินัยล่วงไปแล้ว ๑ ปี ต้องถือว่าเรื่องนั้นเป็นอันยุติ

ประเทศอิหร่าน

๑. ประมวลกฎหมายแรงงาน (Labour Code) พ.ศ. ๒๕๓๓ (ค.ศ. ๑๙๙๐) แห่งสาธารณรัฐอิสลามอิหร่าน[๗] บังคับใช้กับนายจ้างและคนงานทุกคน ตลอดจนบังคับใช้กับสถานที่ทำงาน สถานที่ทำการผลิต สถานประกอบกิจการอุตสาหกรรม สถานประกอบกิจการภาคบริการ และสถานประกอบกิจการภาคเกษตรกรรม ได้บัญญัติเกี่ยวกับวินัยของคนงานไว้ในมาตรา ๒๗ ว่า หากคนงานละเลยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนหรือคนงานยังคงฝ่าฝืนกฎทางวินัยของสถานที่ทำงาน ภายหลังจากได้รับหนังสือเตือนแล้ว นายจ้างมีสิทธิบอกสิ้นสุดสัญญาจ้างได้ โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินตอบแทนในจำนวนเท่ากับค่าจ้างรายเดือนสุดท้ายต่อทุกรอบหนึ่งปีของอายุงาน โดยความตกลงของสภาแรงงานอิสลาม โดยข้อ ๒ ของหมายเหตุท้ายมาตราได้กำหนดเพิ่มเติมว่า สภาสูงสุดด้านแรงงาน (Supreme Labour Council) ต้องบัญญัติถึงลักษณะการละเลยและการเพิกเฉยต่อคำสั่งและกฎทางวินัยของคนงานโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

๒. ข้อบังคับด้านการจ้างงานทรัพยากรมนุษย์ การประกัน และความมั่นคงทางสังคมในเขตเสรีของสาธารณรัฐอิสลามอิหร่าน[๘] (Regulation on the Employment of Human Resources, Insurance and Social Security in the Free Zones of the Islamic Republic of Iran) ซึ่งบังคับใช้กับนายจ้าง ลูกจ้าง และสถานที่ทำงานทั้งปวงในเขตเสรีทางอุตสาหกรรมและการค้า (Free Trade - Industrial Zone) ของสาธารณรัฐอิสลามอิหร่าน ยกเว้นบุคคลที่อยู่ในบังคับของกฎหมายการจ้างงานแห่งชาติ และคนงานของกิจการภายในครอบครัว มีบัญญัติเกี่ยวกับวินัยของคนงาน สรุปได้ดังนี้

มาตรา ๑๓ กำหนดว่า ในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างด้วยเหตุจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยในการทำงาน ลูกจ้างสามารถร้องเรียนต่อคณะกรรมการด้านการยุติข้อพิพาทตามที่กำหนดไว้ในกฎฉบับนี้ได้

---

[๗] www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/๒๐๙๔๓/๖๔๙๓๐/E๙๐๑RN๐๑.htm

[๘] www.alaviandassociates.com/documents/labourregulations๑.pdf

คณะกรรมการดังกล่าวต้องรับรองคำตัดสิน โดยอาศัยบทบัญญัติของกฎฉบับนี้เป็นพื้นฐาน และรับรองระเบียบวินัยที่บังคับใช้ในสถานที่ทำงาน

มาตรา ๓๕ กำหนดว่า โดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคม เลขาธิการสภาสูง (Secretariat of the High Council) ต้องจัดทำมาตรฐานระเบียบวินัยแรงงานนั้น โดยประสานงานกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและหน่วยบริหารควบคุมเขตเสรี (Zone Authority) แต่ละเขต และต้องแจ้งให้หน่วยบริหารควบคุมเขตเสรีได้ทราบ เพื่อการนำไปปฏิบัติ

มาตรา ๓๖ กำหนดให้นายจ้างของสถานที่ทำงานแต่ละแห่งในเขตเสรีต้องจัดทำระเบียบวินัยแรงงาน สำหรับบังคับใช้ในสถานที่ทำงานของตน โดยต้องผ่านความเห็นชอบจากหน่วยบริหารควบคุมเขตเสรี

ประเทศแคนาดา

ประมวลกฎหมายแรงงานแคนาดา[๔] ในส่วนที่ ๑ เรื่อง แรงงานสัมพันธ์ มีบัญญัติเกี่ยวกับวินัยของคนงาน สรุปได้ดังนี้

มาตรา ๓๖.๑ (๑) กำหนดว่า ในช่วงเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการบังคับใช้ข้อตกลงร่วมฉบับแรก ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน หรือลงโทษทางวินัยกับลูกจ้างที่อยู่ในกลุ่มเจรจาต่อรอง โดยไม่มีเหตุอันควร

มาตรา ๖๐ (๒) กำหนดว่า ในกรณีที่อนุญาโตตุลาการหรือคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการพิจารณาแล้วว่า นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน หรือลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้าง โดยมีเหตุที่ชี้แจงได้ และข้อตกลงร่วมไม่ได้กำหนดบทลงโทษเฉพาะสำหรับการกระทำความผิดในเหตุนั้น อนุญาโตตุลาการหรือคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการมีอำนาจกำหนดบทลงโทษอื่นที่เป็นธรรมและสมควรต่อสภาพการณ์ เพื่อให้นายจ้างใช้ในการลงโทษลูกจ้างนั้น แทนการให้ออกจากงานหรือการลงโทษทางวินัย

มาตรา ๙๔ (๓) กำหนดห้ามนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้างกระทำการ พักงาน ไล่ออก ลงโทษทางการเงิน ลงโทษอื่น ๆ หรือดำเนินมาตรการทางวินัยใด ๆ กับลูกจ้าง ด้วยเหตุว่า

---

[๔] www.laws.justice.gc.ca/en/showdoc/cs/L - ๒๗/bo-ga:l_1//en?noCookie

ลูกจ้างนั้นปฏิเสธการทำหน้าที่หรือความรับผิดชอบโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนของลูกจ้างอื่นที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน หรือการปิดงาน ซึ่งกฎหมายในส่วนนี้อนุญาตให้หยุดงานหรือปิดงานได้ การพักงาน ไล่ออก ลงโทษทางการเงิน ลงโทษอื่น ๆ หรือดำเนินมาตรการทางวินัยใด ๆ กับลูกจ้างด้วยเหตุว่า ลูกจ้างนั้นปฏิเสธที่จะกระทำการใด ๆ ที่กฎหมายในส่วนนี้ห้ามไว้

มาตรา ๙๕ กำหนดห้ามสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนสหภาพแรงงานใช้วิธีการทางวินัย หรือลงโทษใด ๆ ต่อลูกจ้าง โดยการบังคับใช้มาตรฐานทางวินัยของสหภาพแรงงานในทางที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างนั้น

มาตรา ๑๓๔ กำหนดว่า ภายใต้มาตรา ๑๓๓ (๕) (กำหนดเกี่ยวกับการรับคำร้องเรียนจากลูกจ้าง) หากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งแดนาดาพิจารณาแล้วว่านายจ้างกระทำการที่ขัดต่อมาตรา ๑๔๗ แล้ว คณะกรรมการสามารถออกคำสั่งให้นายจ้างนั้นยุติการกระทำดังกล่าว และสามารถออกคำสั่งให้นายจ้างยกเลิกวิธีการทางวินัยใด ๆ ที่เป็นการขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าว และจ่ายเงินแก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในจำนวนไม่เกินวงเงินตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ซึ่งเท่ากับบทลงโทษทางการเงิน หรือบทลงโทษอื่น ๆ ที่นายจ้างกำหนดโทษสำหรับลูกจ้างคนอื่น

มาตรา ๑๔๗ กำหนดว่า นายจ้างต้องไม่ให้ลูกจ้างออกจากงาน พักงาน ปลด ลดตำแหน่ง ลงโทษทางการเงิน หรือลงโทษอื่น หรือปฏิเสธการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ดำเนินวิธีการทางวินัย หรือข่มขู่ที่จะกระทำการใด ๆ ดังกล่าวกับลูกจ้างที่

(ก) ได้ให้ปากคำ หรือจะไปให้ปากคำในการดำเนินคดีทางกฎหมายใด ๆ ภายใต้กฎหมายในส่วนนี้

(ข) ให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลผู้ได้รับมอบหมายภายใต้กฎหมายในส่วนนี้ให้ทำหน้าที่เรื่องสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง หรือนายจ้าง

(ค) กระทำตามกฎหมายในส่วนนี้ หรือกระทำให้เกิดการบังคับใช้บทบัญญัติใด ๆ แห่งกฎหมายในส่วนนี้

มาตรา ๑๔๗.๑ กำหนดว่า

(๑) ภายหลังการสอบข้อเท็จจริงโดยทั้งหมด และการอุทธรณ์ของลูกจ้างที่ใช้สิทธิของตนภายใต้มาตรา ๑๒๘ (การปฏิเสธการทำงานด้วยเหตุผลด้านความปลอดภัย) และมาตรา ๑๒๙ (คำตัดสินของเจ้าพนักงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน) ได้สิ้นสุดลงแล้ว นายจ้างสามารถดำเนินการทางวินัยกับลูกจ้างที่นายจ้างสามารถแสดงให้เห็นได้ว่า ละเมิดสิทธิดังกล่าวโดยเจตนา

(๒) นายจ้างต้องมีหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงเหตุผลในการดำเนินการทางวินัยกับลูกจ้างภายใน ๑๕ วันทำงานหลังจากได้รับคำร้องขอให้ชี้แจงเหตุผลจากลูกจ้าง

ประเทศกัมพูชา

ประมวลกฎหมายแรงงานแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา[๑๐] มีบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยของคนงาน สรุปได้ดังนี้

บทที่ ๓ ข้อบังคับภายในสถานประกอบกิจการ

มาตรา ๒๖ กำหนดว่า นายจ้างไม่สามารถดำเนินการทางวินัยกับคนงานสำหรับความผิดใด ๆ ซึ่งนายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้างได้รับรู้ถึงการทำความผิดนั้น หลังจากเกิดเหตุเกินกว่า ๑๕ วัน นายจ้างต้องพิจารณาที่จะไม่ใช้สิทธิของตนในการให้ลูกจ้างออกจากงานเนื่องจากการกระทำความผิดร้ายแรงหากนายจ้างไม่ได้ใช้สิทธินั้นภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้รับรู้ถึงการกระทำความผิดร้ายแรงนั้น

มาตรา ๒๗ กำหนดว่า ต้องลงโทษทางวินัยตามสัดส่วนความรุนแรงของการกระทำความผิด โดยพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจควบคุมการจัดสัดส่วนการลงโทษดังกล่าว

บทที่ ๔ สัญญาจ้างงาน

หมวด ๓ การสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน

มาตรา ๘๓ กำหนดว่า กรณีต่าง ๆ ต่อไปนี้ ให้ถือเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง

---

[๑๐] www.cdpcambodia.org/labor_law.asp

ก. เมื่อนายจ้าง

๑. ดำเนินมาตรการหลอกลวงให้คนงานทำสัญญาซึ่งมีเงื่อนไขที่คนงานอาจไม่เห็นด้วยหากได้รับทราบข้อเท็จจริง

๒. ปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน

๓. จ่ายค่าจ้างล่าช้ามากกว่าหนึ่งครั้ง

๔. ใช้คำพูดหยาบคาย ทำการข่มขู่ ใช้ความรุนแรง หรือทำร้ายร่างกาย

๕. ไม่จ่ายงานอย่างเพียงพอให้แก่คนงานที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

๖. ไม่นำมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยมาปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข. เมื่อคนงาน

๑. ขโมย ยักยอกทรัพย์ ฉ้อโกง

๒. หลอกลวงในการทำสัญญา (แสดงเอกสารเท็จ) หรือระหว่างการจ้างงาน (ก่อวินาศกรรม ปฏิเสธการกระทำตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างงาน เปิดเผยความลับทางวิชาชีพ)

๓. ละเมิดข้อบังคับด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และระเบียบวินัย

๔. ข่มขู่ ใช้คำพูดหยาบคาย หรือทำร้ายร่างกายนายจ้างหรือคนงานอื่น

๕. ยั่วยุให้คนงานอื่นกระทำความผิดร้ายแรง

๖. แสดงออก กระทำกิจกรรม หรือโฆษณาชวนเชื่อทางการเมืองในสถานประกอบกิจการ

บทที่ ๑๑ เสรีภาพของสหภาพแรงงาน และการทำหน้าที่ผู้แทนคนงานในสถานประกอบกิจการ

หมวด ๒ การคุ้มครองเสรีภาพของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๒๗๙ กำหนดห้ามนายจ้างนำเรื่องการตั้งสหภาพแรงงาน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การบริหารจัดการและมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน การให้สิทธิประโยชน์ มาตรการทางวินัย และการให้ออกจากงาน

บทที่ ๑๓ การนัดหยุดงาน และการปิดงาน

หมวด ๓ ผลจากการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๓๐ กำหนดให้กระทำการนัดหยุดงานโดยสงบเรียบร้อย โดยให้ถือว่า การกระทำรุนแรงระหว่างการนัดหยุดงานเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง อันเป็นเหตุให้ต้องได้รับการลงโทษ พักงาน หรือปลดออกจากงานด้วยเหตุผลทางวินัย

ก่อนมีบทบัญญัติมาตรา ๑๔/๑ กระบวนการเยียวยาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่มีอยู่ ก็คือ การร้องทุกข์ตามที่นายจ้างกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐๘ (๗) ซึ่งเป็นกระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบกิจการ ซึ่งขั้นตอนสุดท้ายอาจถึงที่สุดโดยการวินิจฉัยของผู้บริหารสูงสุดของสถานประกอบกิจการนั้น หากการพิจารณานั้น ลูกจ้างเห็นว่ายังไม่ได้รับความเป็นธรรมก็ไม่มีกระบวนการใดมาแก้ไขปัญหาให้ลูกจ้างได้ แม้แต่พนักงานตรวจแรงงานก็ไม่มีอำนาจตามกฎหมายรองรับให้ดำเนินการประการใดได้

ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมตามสมควรแก่กรณี ในขณะที่ยังมีสถานะเป็นลูกจ้างอยู่ ซึ่งได้รับผลกระทบจากข้อสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือเอาเปรียบเกินสมควรนั้น ดังคดีที่ยกตัวอย่างมาข้างต้น ซึ่งลูกจ้างได้ฟ้องคดีเมื่อถูกเลิกจ้างแล้วเพื่อใช้สิทธิเรียกร้องค่าชดเชยมาใช้จ่ายขณะตกงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่กฎหมายยังมีช่องว่างอยู่ที่ไม่สามารถคุ้มครองให้ความเป็นธรรมและเยียวยาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้กำหนดหลักการตามมาตรา ๑๔/๑ ขึ้นโดยให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งในเรื่องที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรนั้น มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี เนื่องจากเป็นเรื่องดุลพินิจมีแต่สถาบันศาลเท่านั้นที่เมื่อมีคำวินิจฉัยแล้วเป็นที่ยอมรับของประชาชนและผู้เกี่ยวข้องกับคดี ถ้าตรวจสอบบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะเห็นว่าผู้มีอำนาจบังคับการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย คือ พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งจะมีคำสั่งเฉพาะกรณีที่กฎหมายมีมาตรการที่ชัดเจนเท่านั้น ถ้าเป็นเรื่องที่ต้องใช้ดุลพินิจ เช่น เรื่องการย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐ กฎหมายจะให้อำนาจคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี

ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นผู้วินิจฉัย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้ให้อำนาจศาลเป็นผู้วินิจฉัย ดังนั้น เมื่อเป็นบทบัญญัติลักษณะเดียวกัน องค์กรผู้วินิจฉัยจึงควรเป็นองค์กรในระดับเดียวกันเช่นกัน คือ ศาล อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติมาตรา ๑๔/๑ นี้ เป็นอำนาจของศาลแรงงานในการพิจารณาพิพากษาคดีที่มีการฟ้องร้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานไว้แล้วตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เท่านั้น

แนวคำพิพากษา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๖/๒๔๗๙ โจทก์อ้างว่าจำเลยทำงานในร้านเครื่องพิมพ์ดีดของโจทก์ในกรุงเทพ โดยมีข้อสัญญาว่าเมื่อออกจากร้านโจทก์ไปแล้ว ห้ามมิให้จำเลยทำการเป็นนายช่างแก้ซ่อมพิมพ์ดีดในร้านอื่นในเขตกรุงเทพ เช่นนี้ไม่เป็นการเกินสมควร ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๖/๒๔๘๐ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘ - ๒๕๔๙/๒๕๓๓ ข้อสัญญาว่าให้จำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างจะไม่กระทำการโดยตรงหรือโดยอ้อมเกี่ยวกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่ายซึ่งผลิตภัณฑ์อันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของโจทก์ ซึ่งจำเลยมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ในระหว่างที่ทำงานกับโจทก์ แต่มิได้ห้ามขาดมิให้จำเลยกระทำการโดยเด็ดขาด จำเลยอาจกระทำได้เมื่อได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งกำหนดเวลาก็เพียง ๒๔ เดือนเท่านั้น ซึ่งกำหนดเวลาก็ไม่นานเกินสมควร เป็นสัญญาตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดการทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ข้อสัญญาดังกล่าวจึงไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมีผลใช้บังคับได้ไม่เป็นโมฆะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๒๓/๒๕๔๙ สัญญาจ้างที่ตกลงว่าภายในกำหนดระยะเวลา ๖ เดือนนับจากวันสิ้นสุดการจ้างงาน ลูกจ้างต้องไม่ดำเนินการไม่ว่าเพื่อตนเองหรือในฐานะผู้แทนลูกจ้าง หุ้นส่วน กรรมการ ผู้ให้เงินทุน ผู้ถือหุ้น ฯลฯ โดยเข้าไปมีส่วนได้เสียในกิจการหรือเป็นคู่แข่งกับนายจ้าง ชักชวนลูกค้าของนายจ้างให้ไปรับบริการที่ลูกจ้าง

เกี่ยวข้องนั้น เป็นสัญญาที่กระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่เป็นการเกินสมควรหรือเอาเปรียบกันในการทำสัญญาอันจะเข้าลักษณะข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๖๘/๒๕๔๙ สัญญาที่มีข้อห้ามลูกจ้างที่พ้นจากการเป็นลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่นใดที่ประกอบธุรกิจการค้าลักษณะอย่างเดียวกันกับนายจ้างเดิมอันเป็นการแข่งขันและแสวงหาประโยชน์นั้น เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบ มีผลบังคับได้ ส่วนข้อห้ามโดยไม่มีกำหนดเวลาไว้เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างให้ต้องรับภาระมากเกินไป ศาลแรงงานกำหนดให้มีผลบังคับได้เพียง ๒ ปีนับแต่วันที่พ้นจากการเป็นลูกจ้างจึงชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๐/๒๕๕๐ สัญญาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมต่างประเทศ โดยกำหนดให้ลูกจ้างนำวิชาความรู้กลับมาใช้ในการทำงานให้เป็นประโยชน์แก่นายจ้าง มีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทน แม้ระยะเวลาที่ให้นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมและดูงานโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายจะมีกำหนด ๒ สัปดาห์ แต่ระยะเวลาที่ให้ลูกจ้างกลับมาทำงานให้นายจ้างมีกำหนด ๓ ปี ก็ไม่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้าง สัญญาดังกล่าวยังให้สิทธิแก่ลูกจ้างไม่ต้องกลับมาทำงานให้นายจ้างโดยให้ลูกจ้างชดใช้ค่าใช้จ่ายทั้งหมดคืนนายจ้างเท่านั้น การคำนวณจำนวนค่าใช้จ่ายหรือค่าเสียหายที่ลูกจ้างจะต้องชดใช้กรณีลูกจ้างกลับมาทำงานไม่ครบ ๓ ปี โดยเอาค่าใช้จ่ายทั้งหมดมาหารด้วย ๓๖ เดือน แล้วคูณด้วยจำนวนเดือนที่ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบก็สอดคล้องกับข้อตกลงที่ให้สิทธิลูกจ้างเลือกชดใช้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและดูงานทั้งหมดแทนการกลับมาทำงาน ก็ไม่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเช่นกันจึงไม่ใช่ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน สัญญาดังกล่าวมีผลใช้บังคับได้ไม่เป็นโมฆะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๖๒/๒๕๕๐ ข้อความในใบสมัครงานที่ระบุให้พนักงานขาย พนักงานช่าง หรือพนักงานผู้มีส่วนได้รับค่านายหน้าซึ่งเป็นลูกจ้าง จะต้องรับผิดชอบชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้นในกรณีไม่สามารถเก็บเงินค่าสินค้าได้นั้น มิได้หมายความว่าลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยชอบและสุจริตแล้วยังจะต้องรับผิดชอบชดใช้ความเสียหายที่ตนมิได้ก่อให้เกิดขึ้น ลูกจ้างจะต้องรับผิดชดใช้ความเสียหายต่อเมื่อลูกจ้าง

ปฏิบัติหน้าที่ของตนในการพิจารณาตัดสินใจเป็นผู้อนุมัติให้ขาย ให้เช่า เช่าซื้อ ให้แก่ผู้ซื้อหรือผู้รับบริการโดยไม่ถูกต้องและสุจริต อันเป็นผลให้ไม่สามารถเก็บเงินค่าสินค้าให้แก่นายจ้างได้

เรื่องที่ ๖ การล่วงเกินทางเพศ

มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมหลักการตามมาตรา ๑๖ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก" ซึ่งให้การคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างหญิง และลูกจ้างเด็ก (ทั้งหญิงและชายที่มีอายุไม่เกิน ๑๘ ปี) โดยไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างชายที่มีอายุ ๑๘ ปีขึ้นไปด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรา ๓๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่บัญญัติว่า "บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน" จึงได้แก้ไขโดยตัดถ้อยคำ "ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก" ออก เพื่อให้การคุ้มครองครอบคลุมไปถึงลูกจ้างซึ่งเป็นชายด้วย และเพิ่มถ้อยคำว่า ".....คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญ" เพื่อให้มีความหมายที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและสอดรับกับการคุ้มครองเรื่องการล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจตามข้อ ๑๐ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๑๓(๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

เจตนารมณ์

คุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศจากผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างทั้งที่เป็นหญิง ชาย หรือเด็ก โดยไม่เลือกปฏิบัติระหว่างเพศและอายุไม่ว่าจะเกิดจากการกระทำของนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน โดยเป็นความคุ้มครองพิเศษนอกเหนือจากที่ประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดไว้ในลักษณะ ๙ ความผิดเกี่ยวกับเพศซึ่งเป็นความผิดฐานกระทำอนาจาร และข่มขืนกระทำชำเรา ซึ่งในบางกรณีการกระทำของบุคคลดังกล่าวต่อลูกจ้างอาจไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำอนาจารหรือข่มขืนกระทำชำเรา แต่มีผลกระทบหรือสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง

กฎหมายต่างประเทศ

กฎหมายในต่างประเทศก็มีการคุ้มครองโดยห้ามการรังควานทางเพศหรือการรบกวนทางเพศ (Sexual Harassment) เช่น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศกล่าวถึงการคุ้มครองจากการรังควานทางเพศหรือรบกวนทางเพศ (Sexual Harassment) ไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ๒ ฉบับ คือ

๑. Indigenous and Tribal Peoples Convention, ๑๙๘๙ (No. ๑๖๙) ซึ่งเป็นอนุสัญญาฉบับเดียวขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กล่าวถึง Sexual Harassment ไว้โดยชัดแจ้ง โดยกำหนดให้รัฐสมาชิกจะต้องดำเนินการให้บุคคลตามที่กล่าวในอนุสัญญาได้รับความคุ้มครองมิให้มีการล่วงละเมิดทางเพศ

๒. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, ๑๙๕๘ (No. ๑๑๑) เป็นอนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองอย่างกว้างขวางโดยกำหนดห้ามมิให้เลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือประกอบอาชีพ ตลอดจนการกำหนดข้อแตกต่าง การมีข้อยกเว้น เนื่องจากความแตกต่างเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา หรือความเห็นทางการเมือง เป็นต้น โดยมิได้กล่าวถึง Sexual Harassment ไว้โดยชัดแจ้ง แต่สามารถตีความจากอนุสัญญาฉบับนี้ได้ โดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้รับรองว่า การล่วงละเมิดทางเพศลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเป็นการบั่นทอนความเสมอภาค และทำลายความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนประสิทธิภาพในการผลิต[๑] โดยให้คำจำกัดความ Sexual Harassment ว่า "Any insult or inappropriate remark, joke, insinuation and comment on a person's dress, physique, age, family situation, etc; a condescending or paternalistic attitude with sexual implications undermining dignity; any unwelcome invitation or request, implicit, or explicit, whether or not accompanied by threats; any lascivious look

---

[๑] ILO : Equality in employment and occupation : Special survey on equality in employment and occupation in respect of Convention No. ๑๑๑ (Geneva, ๑๙๙๖)

or other gesture associated with sexuality; and any unnecessary physical contact such as touching, caresses, pinching or assault." ซึ่งหมายถึง การดูหมิ่น การแสดงความเห็น การล้อเลียน เสียดสี การติชม หรือกล่าวถึงการแต่งกาย ร่างกาย อายุ สถานภาพทางครอบครัว การแสดงพฤติกรรมหรือแสดงท่าทีอย่างมีเมตตาซึ่งกระทำโดยเกินสมควรและแสดงความประสงค์ในทางเพศอันเป็นการหมิ่นศักดิ์ศรี การเชื้อเชิญ หรือร้องขอที่ไม่สมควรไม่ว่าจะกระทำโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย ไม่ว่าจะกระทำโดยข่มขู่หรือไม่ก็ตาม ตลอดจนการจ้องมองในเชิงชู้สาวหรือกระทำการใด ๆ โดยไม่สมควรในทางเพศ และการสัมผัสโดยไม่จำเป็น เช่น การแตะเนื้อต้องตัว การโอบกอด การหยิก หรือการทำร้ายร่างกาย เป็นต้น

สหภาพยุโรป

ข้อบังคับของสหภาพยุโรป : Directive ๒๐๐๒/๗๓ EC of the European Parliament and of the Council of ๒๓ September ๒๐๐๒ (EU directive (๒๐๐๒/๗๓/EC)

Article ๒

.....

๒. For the purpose of this Directive, the following definitions shall apply :

- Harassment : where an unwantedconduct related of the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment (การรังควาน คือ การกระทำอันไม่พึงประสงค์เนื่องจากเพศของบุคคลโดยเจตนาหรือโดยก่อให้เกิดผลเป็นการล่วงละเมิดในศักดิ์ศรีของบุคคล รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นการข่มขู่ เป็นปรปักษ์ ทำให้เสื่อมเสีย น่าอับอาย หรือเป็นที่น่ารังเกียจ)

- Sexual Harassment : where any form of unwanted verbal, non verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. (การรังควานทางเพศ คือ การกระทำการใดอันไม่พึงประสงค์ทางเพศ ไม่ว่าจะโดยคำพูด การกระทำ ซึ่งกระทำโดย

เจตนาหรือก่อให้เกิดผลเป็นการล่วงละเมิดในศักดิ์ศรีของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นการข่มขู่ เป็นปรปักษ์ ทำให้เสื่อมเสีย น่าอับอาย หรือเป็นที่น่ารังเกียจ)

ประเทศอังกฤษ[๒]

คำจำกัดความของคำว่า Sexual Harassment ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษนั้น จะต้องพิจารณาจากข้อบังคับของสหภาพยุโรป EU Directive (๒๐๐๐/๗๓/EC) เนื่องจากสหราชอาณาจักรเป็นประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรป กฎหมายและการตีความกฎหมายนั้นจะขัดหรือแย้งกับ EU Directive และคำพิพากษาของศาลยุโรปไม่ได้

Sex Discrimination Act ๑๙๗๕ (แก้ไขปรับปรุงเมื่อ ปี ค.ศ. ๒๐๐๕) ให้นิยามคำว่า Harassment ในมาตรา ๔ (๑)(a)[๓] กำหนดให้การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง การดูหมิ่น การหมิ่นประมาทในศักดิ์ศรี การดูถูก การข่มขู่ การกระทำที่เป็นปรปักษ์ ลดคุณค่า

---

[๒] Selwyn, Norman, Selwyn's Law of Employment, London : Butterworths, ๒๐๐๔.

[๓] Article ๔

.....

(๑) For the purposes of this Act, a person subjects a woman to harassment if

(a) on the ground of her sex, he engages in unwanted conduct that has the purpose or effect

(i) of violating her dignity, or

(ii) of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for her,

(b) he engages in any form of unwanted verbal, non - verbal or physical conduct of a sexual nature that has the purpose or effect

(i) of violating her dignity, or

(ii) of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for her, or

(c) on the ground of her rejection of or submission to unwanted conduct of a kind mentioned in paragraph (a) or (b), he treats her less favourably than he would treat her had she not rejected, or submitted to, the conduct.

(๒) Conduct shall be regarded as having the effect mentioned in sub - paragraph (i) or (ii) of subsection (๑)(a) or (b) only if, having regard to all the circumstances, including in particular the perception of the women, it should reasonably be considered as having that effect

ทำให้อับอาย หรือทำให้อยู่ในสภาพที่ไม่พึงปรารถนาไม่ว่าจะกระทำด้วยวาจา หรือการกระทำใด ๆ ซึ่งกระทำเนื่องมาจากเพศของผู้ถูกกระทำ โดยถือเอาความรู้สึกของผู้ถูกกระทำเป็นเกณฑ์

เมื่อพิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในมาตรานี้ จะเห็นได้ว่า ได้นำข้อความตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับของสหภาพยุโรป EU Directive (๒๐๐๐/๗๓/EC) มากำหนดไว้ใน Sex Discrimination Act ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ EU Directive (๒๐๐๐/๗๓/EC) และ Sex Discrimination Act ฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับบุคคลทั่วไปที่มิได้เป็นนายจ้างลูกจ้างด้วย

ประเทศสหรัฐอเมริกา

การล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) เป็นการกระทำกีดกันทางเพศทางหนึ่ง (Sex Discrimination) ตาม Title VII ของ Civil Rights Act (๑๙๖๔) ซึ่งมีผลใช้บังคับกับนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๕ คนขึ้นไป ตลอดจนหน่วยงานของรัฐทั้งส่วนกลางและท้องถิ่น โดย U.S. Equal Employment Opportunity Commission[๔] ได้อธิบายว่า การล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) หมายถึง การกระทำทางเพศ การเรียกร้องเกี่ยวกับทางเพศ ไม่ว่าจะ

---

i of violating her dignity, or

ii of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for her, or

(c) on the ground of her rejection of or submission to unwanted conduct of a kind mentioned in paragraph (a) or (b), he treats her less favourably than he would treat her had she not rejected, or submitted to, the conduct.

(๒) Conduct shall be regarded as having the effect mentioned in sub – paragraph (i) or (ii) of subsection (๑) (a) or (b) only if, having regard to all the circumstances, including in particular the perception of the woman, it should reasonably be considered as having the effect.

[๔] Sexual Harassment is a form of sex discrimination that violates Title VII of the Civil Rights Act of ๑๙๖๔. Title VII applies to employers with ๑๕ or more employees, including state and local governments. It also applies to employment agencies and to labor organizations, as well as to the federal government.

Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute Sexual Harassment when this conduct explicitly or implicitly affects an individual's employment, unreasonably interferes with an individual's work performance, or creates an intimidating, hostile,

โดยการใช้คำพูด หรือการกระทำทางกายภาพที่มีผลกระทบต่อการจ้างงาน การทำงาน หรือทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปรปักษ์

ประเทศฟิลิปปินส์

การล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) ตาม Anti - Sexual Harassment Act of ๑๙๙๕ (No.๗๘๗๗)[๕] กำหนดกรณีการล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นจากผู้เป็นหัวหน้างาน นายจ้าง ผู้จัดการ ตัวแทน ลูกจ้าง อาจารย์ ผู้ฝึก หรือบุคคลอื่นที่อาจมีอำนาจ มีผลประการอื่น

---

or offensive work environment. Sexual harassment can occur in a variety of circumstances, including but not limited to the following:

* The victim as well as the harasser may be a woman or a man. The victim does not have to be of the opposite sex.

* The harasser can be the victim's supervisor, an agent of the employer, a supervisor in another area, a co - worker, or a non - employee.

* The victim does not have to be the person harassed but could be anyone affected by the offensive conduct.

* Unlawful sexual harassment may occur without economic injury to or discharge of the victim.

* The harasser's conduct must be unwelcome.

[๕] Section ๓. Work, education or training - related sexual harassment defined. Work education or training - related sexual harassment is committed by an employer, employee, manager, supervisor, agent of the employer, teacher, instructor, professor, coach, trainer, or any other person who, having authority, influence or moral ascendancy over another in a work or training or education environment, demands, requests or otherwise requires any sexual favour from the other, regardless of whether the demand, request or requirement for submission is accepted by the object of said Act.

* (a) In a work - related or employment environment, sexual harassment is committed when:

* (๑) the sexual favour is made as a condition in the hiring or in the employment, re - employment or continued employment of said individual, or in granting said individual favourable compensation, terms, conditions, promotions, or privileges; or the refusal to grant the sexual favour results in limiting, segregating or classifying the employee which in any way would discriminate, deprive or diminish employment opportunities or otherwise adversely affect said employee;

ต่อการทำงาน การฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมในการศึกษา โดยการกระทำของบุคคลเหล่านี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศเมื่อผลของการกระทำนั้นทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในการข่มขู่สภาพที่ไม่พึงปรารถนาหรือการกระทำที่เป็นปรปักษ์

แนวปฏิบัติ

บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดห้ามมิให้ผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลซึ่งเป็นนายจ้าง และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล (ดูเรื่องที่ ๑) รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างลูกจ้างโดยวิธีจ้างเหมาค่าแรง (มาตรา ๑๑/๑)

---

* (๒) the above acts would impair the employee's rights or privileges under existing labour laws; or

* (๓) the above acts would result in an intimidating, hostile, or offensive environment for the employee.

* (b) In an education or training environment, sexual harassment is committed:

* (๑) against one who is under the care, custody or supervision of the offender;

* (๒) against one whose education, training, apprenticeship or tutorship is entrusted to the offender;

* (๓) when the sexual favour is made a condition to the giving of a passing grade, or the granting of honours and scholarships, or the payment of a stipend, allowance or other benefits, privileges, or considerations; or

* (๔) when the sexualn advances result in an intimidating, hostile or offensive environment for the student, trainee or apprentice.

Any person who directs or induces another to commit any act of sexual harassment as herein defined, or who cooperates in the commission thereof by another without which it would not have been committed, shall also be held liable under this Act.

หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน หมายถึง ผู้มีอำนาจในการบังคับบัญชา หรือให้คุณให้โทษเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง แม้มิได้มีสถานะเป็นนายจ้างตามกฎหมาย เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายมุ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างจากการใช้อำนาจหรือความไม่เท่าเทียมกันในการต่อรองในทางมิชอบ ทั้งนี้ แม้ว่าผู้เป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานนั้น อาจจะมิได้เป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างโดยตรงก็ตาม

ทั้งนี้ มาตรานี้ไม่ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำล่วงเกินทางเพศจากลูกจ้างในระดับเดียวกัน หากเกิดการกระทำเช่นนี้ขึ้นจะเข้าข่ายการกระทำความผิดหรือไม่ต้องพิจารณาตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายอาญา

สำหรับการกระทำที่ต้องห้าม คือ การล่วงเกิน หรือก่อความเดือดร้อนทางเพศ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้กำหนดนิยามการกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศไว้ ดังนั้น จึงต้องค้นหาความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งได้ให้ความหมายคำว่า "ล่วงเกิน" หมายถึง (กริยา) แสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยามารยาทด้วยการลวนลาม ดูหมิ่น สบประมาท เป็นต้น ("ลวนลาม" หมายถึง ล่วงเกินในลักษณะชู้สาวด้วยการพูดหรือการกระทำเกินสมควร เช่น การพูดจาลวนลามหรือถือโอกาสลวนลามด้วยการจับมือถือแขน, "ดูหมิ่น" หมายถึง แสดงกิริยาท่าทาง พูดจา หรือเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นเชิงดูถูกว่ามีฐานะต่ำต้อย หรือไม่ดีจริง ไม่เก่งจริง, "สบประมาท" หมายถึง แสดงกิริยาวาจา ดูถูกดูหมิ่นซึ่ง ๆ หน้า)

"คุกคาม" หมายถึง แสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจาให้หวาดกลัว ทำให้หวาดกลัว

"รำคาญ" หมายถึง ระคายเคือง เบื่อ ทำให้เดือดร้อน เบื่อหน่าย

ดังนั้น การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญนั้นต้องส่อไปในเรื่องทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยทางกาย เช่น การจับมือถือแขน กิริยาท่าทาง คำพูดจา การเขียนหรือแสดงสัญลักษณ์ใด การเปิดวีดีทัศน์ในสถานที่ทำงาน การส่งต่ออีเมลภาพเปลือย หรือการร่วมเพศให้ลูกจ้าง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการกระทำนั้นอาจจะเป็นการกระทำต่อกายโดยตรง หรือเป็นการกระทำที่มีผลต่อจิตใจของผู้ถูกล่วงเกินทางเพศก็ได้ อย่างไรก็ตาม ในทางกฎหมายความรุนแรงของพฤติกรรมมีได้หลายระดับ (ก่อความเดือดร้อนรำคาญ

ตามมาตรานี้ หรือเป็นการกระทำอนาจาร ข่มขืนกระทำชำเรา ซึ่งเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งมีบทกำหนดโทษที่หนักกว่า) ทั้งนี้ ต้องปรากฏด้วยว่า ผู้กระทำมีเจตนามุ่งประสงค์ แสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศด้วย ไม่ว่าจะโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ หรือความสัมพันธ์ในการจ้างงานหรือไม่ก็ตาม

มาตรานี้มิได้กล่าวถึงสถานที่หรือเวลาของการกระทำล่วงเกินทางเพศ ดังนั้น หากมีการกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศเกิดขึ้น ไม่ว่าจะได้กระทำในสถานที่ใด หรือในเวลาทำงานหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างก็ย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรานี้

อนึ่ง "ลูกจ้าง" ตามคำนิยามในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

อุทาหรณ์

การกระทำที่เข้าข่ายการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ เช่น

- การกระทำที่เป็นความผิดฐานอนาจาร หรือข่มขืนซึ่งเป็นความผิดและมีบทกำหนดโทษตามประมวลกฎหมายอาญา
- การให้พนักงานกระทำการสำเร็จความใคร่ให้กับตน
- การแตะเนื้อต้องตัวพนักงานเกินสมควรตามประเพณี เช่น การโอบไหล่ ลูบคลำ เป็นต้น
- การให้ไปเที่ยวเตร่ หรือให้เดินทางไปนอกสถานที่ทำงาน โดยมีความประสงค์ในทางเพศ
- การเปิดอีเมล เว็บไซต์ วิดีโอ หรือการส่งต่อภาพ การติดปฏิทินลามกในที่ทำงาน
- การวิเคราะห์วิจารณ์เกี่ยวกับขนาด รูปร่าง ลักษณะอวัยวะบางส่วนของพนักงาน
- การกระทำการโดยการยั่วยุโดยใช้อวัยวะเพศของตนแสดงต่อพนักงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๒/๒๕๔๕ ลูกจ้างอาศัยอำนาจหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาออกไปเที่ยวเตร่ในเวลากลางคืนนอกเวลางาน หากพนักงานหญิงผู้นั้นไม่ไปก็จะกลั่นแกล้งเสนอความเห็นไม่ยอมให้พนักงานผู้นั้นผ่านการทดลองงาน เห็นได้ว่าลูกจ้างมีความประสงค์จะกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อพนักงานหญิงผู้ใต้บังคับบัญชา

บทกำหนดโทษ

ผู้ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ตามมาตรา ๑๔๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

นอกจากนี้ลูกจ้างผู้ได้รับความเสียหายอาจฟ้องในทางแพ่งเรียกค่าเสียหายในมูลละเมิดจากผู้ก่อให้เกิดความเสียหายนั้นได้อีกทางหนึ่งด้วย

เรื่องที่ ๗ การบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ที่มา

เดิมทีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้กำหนดเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีเลิกสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน ตลอดจนกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดอันเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนี้

มาตรา ๕๘๒ ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดั่งว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

มาตรา ๕๘๓ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดีหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ล่วงไป

โดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

ต่อมา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้นำหลักการในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ มาบัญญัติไว้เป็นมาตรา ๑๗ ดังนี้

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๕๘๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

หลักการสำคัญของมาตรา ๑๗ มีดังนี้

๑) สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดในสัญญา โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

๒) สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ลูกจ้างหรือนายจ้างที่ประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

๓) กรณีลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

๔) กรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ต้องระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง หากไม่ระบุเหตุเลิกจ้างดังกล่าวจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้

บทบัญญัติข้างต้นกำหนดไว้เพื่อให้การเลิกสัญญาจ้างซึ่งได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ มาเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย เพื่อให้การเลิกสัญญาจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและสะดวกแก่การบังคับใช้กฎหมาย โดยทั่วไป การทำสัญญาจ้างลูกจ้างเข้าทำงานมี ๒ ลักษณะด้วยกัน ได้แก่ การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน และการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ตามวรรคหนึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน เช่น สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๐ สิ้นสุดสัญญาวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๐ ซึ่งลูกจ้างรู้ตัวล่วงหน้าแล้วว่าสัญญานั้นสิ้นสุดลงเมื่อใด ดังนั้น กฎหมายจึงกำหนดว่าไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าต่อกัน แต่ถ้าเป็นสัญญาที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ ซึ่งรวมถึงลูกจ้างทดลองงาน ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อให้อีกฝ่ายได้รู้อย่างน้อย ๑ งวดการจ่ายค่าจ้างแต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน ๓ เดือน ทั้งนี้ เพื่อให้การเลิกสัญญาเกิดผลเมื่อถึงงวดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป เช่น กรณีนายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้งทุกวันสิ้นเดือน และประสงค์จะเลิกจ้างนาย ก. ลูกจ้าง เมื่อสิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๕๐ นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้านาย ก. อย่างช้าภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นกำหนดงวดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๒๕ - ๔๗๐๑/๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง นายจ้างมีหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างทราบการบอกกล่าวในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ ดังนี้ ต้องถือว่านายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ลูกจ้างได้ทราบการบอกกล่าวเลิกจ้างคือวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ และเป็นผลให้เลิกสัญญาจ้างกันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๑ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๔๙ - ๘๓๖๕/๒๕๔๒ ก็วินิจฉัยไว้ทำนองเดียวกัน)

ผลกระทบของมาตรา ๑๗

ภายหลังที่มาตรา ๑๗ มีผลบังคับใช้ในระยะแรกได้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ ซึ่งศาลแรงงานยังคงตัดสินไปตามแนวเดิมว่า การเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งแตกต่างกับแนวปฏิบัติและความเห็นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเห็นว่าต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

๑) ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง กำหนดให้นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ดังนั้น กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง หากปรากฏว่าสัญญาจ้างนั้นไม่มีกำหนดระยะเวลาในการจ้างเอาไว้ นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

การที่กฎหมายกำหนดเอาไว้เช่นนี้วัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้รู้ตัวล่วงหน้าว่าจะต้องออกจากงานและเพื่อจะได้มีเวลาเตรียมตัวในการหางานใหม่ บทบัญญัติในเรื่องนี้เดิมทีจะปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ แต่เนื่องจากความจำเป็นในการให้ความคุ้มครองดูแลการจ้างงานให้เกิดความเป็นธรรมโดยรัฐจำต้องกำกับดูแล จึงได้นำบทบัญญัติดังกล่าวมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายมหาชนและกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่ารัฐมีเจตนาจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกรณีนี้ยิ่งกว่าสิทธิหน้าที่ในทางแพ่งทั่วไป

ดังนั้น การจะบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่กำหนดในมาตรา ๑๗ คือ เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่เท่านั้น ซึ่งไม่ปรากฏว่ากฎหมายได้ยกเว้นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงานนายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

หากจะพิจารณาว่าการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงาน เนื่องจากผลงานไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างนั้น นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ จึงต้องพิจารณาว่าการ

ทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่เท่านั้น หากเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาก็ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

๒) การทดลองงานนั้นเป็นเพียงเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของนายจ้าง (โดยกฎหมายมิได้บัญญัติรองรับไว้แต่อย่างใด) ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการประเมินผลการทำงานของลูกจ้างเพื่อที่จะรับไว้ทำงานต่อไป โดยจะทดลองในเรื่องความรู้ ความสามารถ และความประพฤติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งที่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถพิเศษ นายจ้างก็ใช้การทดลองงานเป็นเครื่องมือในการคัดสรรลูกจ้าง แต่หากเป็นตำแหน่งทั่ว ๆ ไป ความจำเป็นในการทดลองงานอาจน้อยหรือไม่จำเป็นเลยสำหรับลูกจ้างไร้ฝีมือและลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานสั้น ๆ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานนั้น ๆ เงื่อนไขในการทดลองงานนั้น หากปรากฏว่า ลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ และความประพฤติเป็นที่พอใจของนายจ้าง นายจ้างก็จะจ้างต่อไป และหากตรงข้าม คือ ลูกจ้างนั้นไม่มีความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติไม่ดี นายจ้างก็จะไม่จ้างต่อไป จะเห็นได้ว่าการจะจ้างต่อไปหรือไม่ เงื่อนไขขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และความประพฤติอันเป็นคุณสมบัติของลูกจ้าง ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการจ้างแต่อย่างใด ทั้งนี้เป็นเพราะตามลักษณะของสัญญาทดลองงาน ฝ่ายนายจ้างไม่ได้ยึดถือระยะเวลาของการทดลองงานที่กำหนดไว้เป็นสาระสำคัญ

อนึ่ง แม้จะทราบระยะเวลาในการทดลองงาน แต่ลูกจ้างก็ไม่อาจทราบได้ว่าจะได้รับการจ้างต่อหรือเลิกจ้าง กรณีไม่ผ่านทดลองงานก็เป็นเพียงเงื่อนไขในการที่นายจ้างจะบอกเลิกจ้างเท่านั้น และหากผ่านการทดลองงานนายจ้างก็จะจ้างต่อไป อายุงานของลูกจ้างก็นับต่อเนื่องไปตั้งแต่วันเริ่มทดลองงาน มิใช่เริ่มนับใหม่ตั้งแต่วันผ่านทดลองงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว การทดลองงานจึงไม่ใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา แต่เป็นเพียงเงื่อนไขในการที่นายจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างได้เท่านั้น หากผลการทดลองงานไม่เป็นที่พอใจของนายจ้าง และนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงานจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

๓) หากจะกล่าวว่าการที่กำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงาน ไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง เนื่องจากระยะเวลาในการทดลองงานนั้นเป็นช่วงสั้น ๆ ทำให้นายจ้างไม่อาจบอกกล่าวล่วงหน้าได้ทัน เป็นการสร้างภาระให้แก่

นายจ้างนั้น เห็นว่านายจ้างสามารถใช้วิธีการในการบริหารงานบุคคลได้อยู่แล้ว เนื่องจากในงานบางตำแหน่งอาจไม่จำเป็นต้องทดลองงานหรือบางตำแหน่งโดยเฉพาะการจ้างงานช่วงสั้น ๆ นายจ้างสามารถใช้วิธีทดสอบฝีมือก่อนรับเป็นลูกจ้างได้อยู่แล้ว เพื่อให้ลูกจ้างทำงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่แก่นายจ้างตลอดระยะเวลาการจ้างโดยเฉพาะการประเมินผลงานของลูกจ้างนั้น นายจ้างสามารถประเมินเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่เริ่มจ้างงานเป็นต้นไปได้อยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องรอให้ครบกำหนดทดลองงานจึงจะทำการประเมิน ในการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงานไม่ได้สร้างภาระแก่นายจ้างหรือไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างแต่อย่างใด แต่ตรงกันข้ามหากจะแปลความไปในทำนองว่าเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากลับจะเป็นความไม่ยุติธรรมแก่ลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ทำเช่นนั้นได้แล้ว นายจ้างที่ไม่ซื่อตรงจะหาเหตุจากช่องว่างของการแปลความเช่นว่านั้นเอาเปรียบลูกจ้างได้

อุทาหรณ์

ในคดีหมายเลขแดงที่ ธบ.๖๙๘/๒๕๔๔ ระหว่าง บริษัท ไทยซูมิล็อคซ์ จำกัด โจทก์ นายวีระพล บุญชูศรี พนักงานตรวจแรงงาน จำเลย **ศาลแรงงาน**พิพากษาว่าการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงานเนื่องจากผลการปฏิบัติงานไม่อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจ นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานจำเลยได้อุทธรณ์ตามแนวความเห็นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่กล่าวข้างต้น ซึ่งต่อมาได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๓๘/๒๕๔๕ วินิจฉัยว่า บทบัญญัติมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานนั้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เข้าเหตุใดเหตุหนึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่งและวรรคสุดท้าย จำเลยจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖๘/๒๕๔๕ ระหว่างนางสุนีย์ นกน้อย โจทก์ บริษัท วัชรกัญญา จำกัด ที่ ๑ กับพวก จำเลย วินิจฉัยทำนองเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าศาลฎีกาจะได้วินิจฉัยว่ากรณีเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าดังกล่าวข้างต้นแล้วก็ตาม ก็ยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาภายหลังที่วินิจฉัยว่าสัญญาทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๒๖/๒๕๔๘ ซึ่งสรุปความได้ว่า ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ข้อเท็จจริงตามที่โจทก์และจำเลยที่ ๒ แถลงรับกันฟังยุติได้ว่า เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๕ จำเลยที่ ๑ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างโจทก์โดยทดลองงานในตำแหน่งผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์ จนกระทั่งวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๕ โจทก์ให้จำเลยที่ ๑ ทดลองงานในตำแหน่งพนักงานขับรถบริการ และเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๔๕ โจทก์ให้จำเลยที่ ๑ ทดลองงานในตำแหน่งพนักงานขับรถบริการอีกมีระยะเวลา ๑ ปี เริ่มวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๖ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๔๖ โจทก์ได้มีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ ๑ ให้เหตุผลว่า การปฏิบัติงานของจำเลยที่ ๑ ยังไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่โจทก์ตั้งไว้จึงไม่อาจจ้างจำเลยที่ ๑ เป็นพนักงานทดลองงานต่อไปได้ โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๖ และแจ้งคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ ทราบเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๖ รวมระยะเวลาการทำงานของจำเลยที่ ๑ ได้ ๑ ปี ๙ เดือน เห็นว่า โจทก์ได้จ้างจำเลยที่ ๑ ทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถบริการโดยให้ทดลองงานมีระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๖ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๔๖ โจทก์ได้มีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ ๑ โดยให้เหตุผลว่า การปฏิบัติงานของจำเลยที่ ๑ ยังไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่โจทก์ตั้งไว้ จึงไม่อาจจ้างจำเลยที่ ๑ เป็นพนักงานต่อไปได้ โดยให้มีผลเลิกจ้างในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๖ สัญญาจ้างทดลองงานดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้อย่างแน่นอนซึ่งจำเลยที่ ๑ ทราบอยู่แล้ว และโจทก์ได้บอกเลิกจ้างจำเลยที่ ๑ ตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ ย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยโจทก์ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗

กรณีดังกล่าวจึงยังเป็นปัญหาในทางปฏิบัติอยู่

๒) ปัญหาในกรณีที่มาตรา ๑๗ วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่บอกเลิกสัญญาจ้างต้องระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง มิฉะนั้นจะยกเอาเหตุเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

ข้อกฎหมายดังกล่าวโดยเจตนารมณ์ต้องการให้นายจ้างแจ้งเหตุผลของการเลิกจ้างแก่ลูกจ้าง เช่น หากลูกจ้างกระทำความผิดอย่างไร นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบขณะเลิกจ้าง เพื่อลูกจ้างจะได้ทราบและสามารถยกข้อต่อสู้ได้หากไม่ได้ทำความผิด ที่ผ่านมาลูกจ้างมักประสบปัญหาว่า ในชั้นการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือชั้นพิจารณาคดีของศาลแรงงาน นายจ้างมักจะยกข้ออ้างในการเลิกจ้างขึ้นมาโดยลูกจ้างไม่เคยทราบมาก่อน ทำให้ไม่สามารถแก้คดีได้ทันเพราะไม่ได้เตรียมพยานหลักฐาน

อย่างไรก็ตาม การที่กฎหมายกำหนดให้ต้องระบุเหตุผลของการเลิกสัญญาจ้างไว้ในหนังสือเลิกสัญญาจ้าง ทำให้เกิดปัญหากับนายจ้างว่า นายจ้างจะต้องบอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็นหนังสือเท่านั้น จึงจะสามารถระบุเหตุเลิกจ้างในหนังสือได้ การบอกเลิกจ้างด้วยวาจาไม่อาจระบุเหตุผลในหนังสือเลิกจ้างได้เพราะไม่มีการเลิกจ้างเป็นหนังสือ นอกจากนั้น กรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงและเป็นการกระทำต่อหน้านายจ้าง หากนายจ้างต้องรอทำหนังสือเลิกจ้างเสียก่อนเพื่อจะได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือเลิกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อที่นายจ้างจะได้รับความคุ้มครองที่จะยกข้อต่อสู้ตามมาตรา ๑๑๙ ที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้น อาจเกิดความเสียหายแก่นายจ้างมากกว่าที่นายจ้างจะสามารถเลิกจ้างด้วยวาจาได้ทันที ซึ่งในส่วนนี้ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาที่ ๙๕/๒๕๔๓ เป็นการแก้ไขปัญหาการตีความในมาตรา ๑๗ วรรคสามว่า ในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้นั้น มีบัญญัติเป็นหลักทั่วไปไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ ซึ่งมิได้กำหนดไว้ว่าการบอกเลิกการจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้น การบอกเลิกการจ้างจึงอาจจะทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ แต่การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือเพื่อเลิกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคท้าย กำหนดมิให้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ด้วยเหตุนี้หากมีเหตุเลิกจ้างตามบทบัญญัติในสองมาตราดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ทันที

ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ว่าถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ขึ้นอ้างเพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุนั้นให้ลูกจ้างทราบ ขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจา ส่วนบทบัญญัติมาตรา ๑๗ วรรคสาม มีความหมายเพียงว่า ในกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทำเป็นหนังสือ หากนายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องระบุเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย มิฉะนั้นนายจ้างจะยกขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้เท่านั้น ดังนั้น มาตรา ๑๗ วรรคสาม จึงมิได้ห้ามเด็ดขาดมิให้นายจ้างบอกเลิกการจ้างด้วยวาจา เมื่อจำเลยให้การต่อสู้ไว้ในรายละเอียดต่าง ๆ ซึ่งมีสาระสำคัญถึงเหตุที่จำเลยจะไม่ต้องรับผิดจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๙ คดีจึงมีประเด็นข้อพิพาทที่ต้องฟังข้อเท็จจริงต่อไป เพราะหากฟังได้ว่าจำเลยได้บอกเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวแก่โจทก์แล้ว แม้จะเป็นการบอกเลิกจ้างด้วยวาจา จำเลยก็อาจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ จึงต้องสืบพยานและฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเสียก่อน

การแก้ไขมาตรา ๑๗

จากผลกระทบของการบังคับใช้มาตรา ๑๗ ดังกล่าวมาแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้แก้ไขมาตรา ๑๗ ดังนี้

๑. เพิ่มเติมในมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

๒. ย้ายหลักการตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม ไปกำหนดในมาตรา ๑๑๙ วรรคสอง โดยเหตุผล คือ เป็นเงื่อนไขที่จะยกข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชยขึ้นอ้างและเพิ่มเติมถ้อยคำให้ครอบคลุมการระบุเหตุผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทั้งการบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือหรือการบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจา

เจตนารมณ์

เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา การบอกเลิกสัญญาจ้างดังกล่าว จึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

กฎหมายต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๕๘ (ค.ศ. ๑๙๘๒) ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม กำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างเป็นระยะเวลาพอสมควร เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาเตรียมตัวหางานใหม่

แนวปฏิบัติ

หลักการตามมาตรา ๑๗ ใหม่ คือ

๑. สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๒๖ - ๓๕๓๐/๒๕๓๐ สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน หมายถึง การจ้างซึ่งกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ว่าจะจ้างกันกี่วัน กี่เดือนหรือกี่ปี เมื่อถึงกำหนดระยะเวลานั้นแล้วการจ้างเป็นอันระงับสิ้นสุดกันทันที และฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหามีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนกำหนดนั้นไม่

๒. สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ลูกจ้างหรือนายจ้างที่ประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างช้าในวันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาในวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๕/๒๕๒๔ การจ้างที่ระบุระยะเวลาการจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงไว้ เช่น ตกลงจ้างกันไม่ต่ำกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๔๑/๒๕๒๕ สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาจ้างขั้นสูงไว้ว่าการจ้างงานไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา เช่น ไม่เกิน ๕ ปี เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๔๑/๒๕๒๗ สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนแต่มีเงื่อนไขว่า ถ้างานหมดก่อนกำหนด นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดได้ถือว่าเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน เพราะไม่รู้ว่างานหมดเมื่อใดกันแน่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๘๐/๒๕๔๒ สัญญาจ้างกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้า ๒ เดือน สัญญาจ้างดังกล่าวจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๖๗ - ๖๗๖๙/๒๕๔๒ สัญญาจ้างที่ระบุว่า "สัญญาฉบับนี้มีระยะเวลา ๒๔ เดือน จากวันเริ่มจ้างจริง แต่อาจมีการทำข้อตกลงกันใหม่ก่อนที่สัญญาจะสิ้นสุดโดยเป็นที่ยอมรับทั้งสองฝ่าย" ข้อความที่ว่า "แต่อาจมีการทำข้อตกลงกันใหม่ก่อนที่สัญญาจะสิ้นสุดโดยเป็นที่ยอมรับทั้ง ๒ ฝ่าย" ย่อมเห็นได้ว่าข้อตกลงการจ้างดังกล่าวมีเงื่อนไขที่ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงจ้างกันต่อไป ถือได้ว่าข้อความดังกล่าวเป็นการจ้างที่มิได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

หลักเกณฑ์การบอกกล่าวล่วงหน้า

กรณีที่สัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลา คู่สัญญา ซึ่งหมายถึง ลูกจ้างและนายจ้างไม่ทราบว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด ดังนั้น หากนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างหรือลูกจ้างประสงค์จะลาออกก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๗ วรรคสอง กล่าวคือ ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างโดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึงงวดการจ่ายค่าจ้างถัดไป แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่าสามเดือน ทั้งนี้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่จำต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติแต่อย่างใด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๒๐/๒๕๔๕)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๙๔/๒๕๔๑ จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๐ แต่เนื่องจากค่าจ้างกำหนดจ่ายกันทุกวันสิ้นเดือน ฉะนั้น ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าของจำเลยจะชอบด้วยกฎหมายต่อเมื่อจำเลยเลิกจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ ซึ่งเป็นกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป การที่จำเลยที่ ๒ บอกเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๐ กำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าของจำเลยจึงไม่ครบถ้วน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๒๕ - ๔๗๐๑/๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง นายจ้างมีหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างทราบการบอกกล่าวในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ ดังนี้ต้องถือว่านายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างลูกจ้าง

ในวันที่ลูกจ้างได้ทราบการบอกกล่าวเลิกจ้างคือวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ และเป็นผลให้เลิกสัญญาจ้างกัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๑ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๔๕ - ๘๓๖๕/๒๕๔๒ ก็วินิจฉัยไว้ทำนองเดียวกัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๗๘/๒๕๔๔ แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างจะกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นเดือนของทุกเดือนก็ตาม แต่การที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนวันสิ้นเดือน ๑ วัน เป็นประจำตลอดมา ย่อมถือได้ว่านายจ้างตกลงกับลูกจ้างให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องกำหนดการจ่ายค่าจ้างจากวันสิ้นเดือนเป็นวันก่อนวันสิ้นเดือน ๑ วัน โดยปริยาย ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

วันที่ครบกำหนดจ่ายสินจ้างตามกฎหมายของจำเลยในเดือนมิถุนายน ๒๕๔๑ คือวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๑ หากจำเลยจะเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๑ จำเลยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์อย่างช้าที่สุดต้องภายในวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๑ จึงจะเป็นการบอกกล่าวเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ วรรคหนึ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๘๙/๒๕๕๐ ลูกจ้างรับทราบการบอกกล่าวเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ นายจ้างจ่ายค่าจ้างก่อนวันที่ ๒๕ ของเดือน ดังนั้น การบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างจึงมีผลให้เลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปคือในวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เมื่อลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๔๕ นายจ้างก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างนับแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นเวลา ๕๓ วัน ลูกจ้างมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ในระหว่างผิดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง

ความสมบูรณ์ของการบอกกล่าวล่วงหน้า

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ บัญญัติว่า "ถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีสิทธิเลิกสัญญาโดยข้อสัญญาหรือโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย การเลิกสัญญาเช่นนั้นย่อมทำด้วยแสดงเจตนาแก่อีกฝ่ายหนึ่ง"

โดยที่การเลิกจ้างหรือการลาออกเป็นการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้าง ดังนั้น การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างหรือขอลาออก นายจ้างหรือลูกจ้างจะต้องแสดงเจตนาให้คู่สัญญาอีกฝ่ายได้ทราบเพื่อให้เกิดผลสมบูรณ์ในการระงับสัญญาจ้าง ซึ่งการแสดงเจตนาสามารถทำได้ ๒ วิธี* คือ

๑) การแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่เฉพาะหน้า

๒) การแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่ห่างโดยระยะทาง

๑) การแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่เฉพาะหน้า ตามมาตรา ๑๖๘ บัญญัติว่า "การแสดงเจตนาที่กระทำต่อบุคคลซึ่งอยู่เฉพาะหน้าให้ถือว่ามีผลนับแต่ผู้รับการแสดงเจตนาได้ทราบการแสดงเจตนานั้น ความข้อนี้ให้ใช้ตลอดถึงการที่บุคคลหนึ่งแสดงเจตนาไปยังบุคคลอีกคนหนึ่งโดยทางโทรศัพท์ หรือโดยเครื่องมือสื่อสารอย่างอื่นหรือโดยวิธีอื่นซึ่งสามารถติดต่อถึงกันได้ทำนองเดียวกัน" ซึ่งหมายถึง การที่คู่กรณีแห่งนิติกรรมสามารถติดต่อทำความเข้าใจกันได้โดยทันที ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นการแสดงเจตนาในระหว่างที่เห็นหน้าเห็นตากัน ด้วยเหตุนี้ในการที่อยู่ในสภาวะที่จะพูดติดต่อกันและได้ยินกันได้ แม้จะมีสิ่งใดมากั้น ไม่อาจเห็นหน้ากันได้ก็ถือว่าเป็นการแสดงเจตนาเฉพาะหน้ากันได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙/๒๔๗๖)

วิธีการแสดงเจตนาที่จะถือว่าเป็นการแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่เฉพาะหน้านั้นอาจมีในลักษณะพูด หรือร้องตะโกน หรือการให้อาณัติสัญญาณ เครื่องหมาย อันสามารถทำให้อีกฝ่ายเข้าใจความหมายก็ได้ หรือการแสดงเจตนาโดยการติดต่อทางโทรศัพท์ก็ได้ ดังนั้นจะเห็นว่าลักษณะของการแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่เฉพาะหน้านั้น มิได้ถือเอาระยะที่อยู่ใกล้ชิดเป็นสำคัญอย่างเดียว แต่ถือเอาลักษณะที่อาจทำความเข้าใจในการแสดงเจตนาต่อกัน

---

* ไชยยศ เหมะรัชตะ, กฎหมายว่าด้วยนิติกรรม, (ฉบับปรับปรุงใหม่) พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐) หน้า ๒๓๗ - ๒๔๐

ได้ทันที ไม่ว่าจะอยู่ห่างกันแค่ไหนเพียงไร ด้วยเหตุนี้แม้จะอยู่ใกล้กันอันอาจสามารถแสดงเจตนาเฉพาะหน้าได้ก็ตาม แต่ถ้าคู่กรณีได้แสดงเจตนาโดยทำเป็นหนังสือส่งถึงกัน ก็ไม่ใช่การแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่เฉพาะหน้า เพราะโดยลักษณะแห่งการแสดงเจตนานั้น มิได้ประสงค์ที่จะทำให้เข้าใจกันได้ทันที (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓๑/๒๔๘๐)

๒) การแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่ห่างโดยระยะทาง ตามมาตรา ๑๖๙ วรรคหนึ่งบัญญัติว่า "การแสดงเจตนาที่กระทำต่อบุคคลซึ่งมิได้อยู่เฉพาะหน้าให้ถือว่ามีผลนับแต่เวลาที่การแสดงเจตนานั้นไปถึงผู้รับการแสดงเจตนา แต่ถ้าได้บอกถอนไปถึงผู้รับการแสดงเจตนานั้นก่อนหรือพร้อมกันกับที่การแสดงเจตนานั้นไปถึงผู้รับการแสดงเจตนา การแสดงเจตนานั้นตกเป็นอันไร้ผล" ซึ่งหมายถึง การที่คู่กรณีแห่งนิติกรรมนั้นจะติดต่อเข้าใจกันในแต่ละครั้งจะต้องใช้ระยะเวลาระยะหนึ่ง โดยไม่อาจจะสามารถติดต่อทำความเข้าใจกันได้โดยทันทีด้วยเหตุนี้การแสดงเจตนาอย่างใดที่ไม่มีลักษณะเป็นการแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่เฉพาะหน้า ก็ย่อมเป็นการแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่ห่างโดยระยะทางทั้งสิ้น แม้คู่กรณีจะอยู่ห่างไกลกัน แต่ถ้าสามารถติดต่อทำความเข้าใจกันได้ในทันทีแล้ว กรณีนี้มิใช่เป็นการแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่ห่างโดยระยะทาง ส่วนวิธีการแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้อยู่ห่างโดยระยะทางนั้น อาจโดยการเขียนจดหมาย โทรเลข การฝากจดหมายบุคคลอื่นมาให้แก่คู่กรณีก็ได้ เพราะวิธีการเช่นนี้มีลักษณะที่ไม่เกิดความเข้าใจกันได้ในทันทีที่แสดงเจตนานั้น

จากบทบัญญัติมาตรา ๑๖๙ การแสดงเจตนานั้นไม่มีผลในทันทีที่แสดงออกมาอย่างเช่นการแสดงเจตนาทำนิติกรรมฝ่ายเดียวโดยเคร่งครัด แต่จะมีผลก็ต่อเมื่อไปถึงคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งถ้อยคำในมาตรา ๑๖๙ วรรคแรก ใช้คำว่า "ไปถึง" ไม่ใช่คำว่า "รู้ว่าไปถึง" เพราะ "ไปถึง" หมายความว่า การแสดงเจตนาได้ส่งไปยังคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งแล้ว ผลของการแสดงเจตนานั้นย่อมมีขึ้นทันที ทั้ง ๆ ที่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งไม่ได้ดู อ่านหรือรู้เห็นการแสดงเจตนานั้น การแสดงเจตนานั้นย่อมมีผลแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๗๘/๒๕๔๔ คณะกรรมการบริหารโรงงานน้ำตาลของจำเลยซึ่งอยู่ที่กรุงเทพมหานครประชุมและมีมติให้เลิกจ้างพนักงานในโรงงานน้ำตาลรวมทั้งโรงงานน้ำตาลลำปาง คือ โจทก์ที่ ๑ ถึงโจทก์ที่ ๕๘ ด้วย จำเลยได้ส่งประกาศ

เลิกจ้างพนักงานโรงงานน้ำตาลของจำเลยกับหนังสือคำสั่งให้ทางโรงงานน้ำตาลลำปาง ทำหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างพนักงานโรงงานน้ำตาลลำปางเป็นรายบุคคลทางโทรสารไปยังโจทก์ที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้จัดการโรงงานน้ำตาลลำปางเพื่อแจ้งให้พนักงานโรงงานน้ำตาลลำปางทราบ มิใช่เป็นการที่จำเลยส่งโทรสารบอกกล่าวเลิกจ้างไปถึงโจทก์ที่ ๒ ถึงที่ ๕๘ โดยตรง เฉพาะเจาะจงแต่เป็นการที่จำเลยมอบหมายให้โจทก์ที่ ๑ เป็นผู้บอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ ถึงที่ ๕๘ ได้ทราบการแสดงเจตนาบอกเลิกจ้างแล้ว แต่สำหรับโจทก์ที่ ๑ เป็นผู้จัดการโรงงานน้ำตาลลำปางของจำเลยและหลังจากโจทก์ที่ ๑ ได้รับทราบหนังสือประกาศเลิกจ้างตามเอกสารซึ่งจำเลยได้ส่งทางโทรสารถึงโจทก์ที่ ๑ โดยตรงแล้ว โจทก์ที่ ๑ ก็ได้สั่งให้นำเอกสารดังกล่าวไปปิดประกาศ ฟังได้ว่าการแสดงเจตนาบอกกล่าวเลิกจ้างของจำเลยไปถึงโจทก์ที่ ๑ แล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๕ - ๙๗๖/๒๕๔๕ การที่จำเลยส่งประกาศเลิกจ้างพนักงานไปยัง ธ. ผู้จัดการโรงงานทางโทรสารเพื่อปิดประกาศให้พนักงานโรงงานทราบนั้น ไม่ใช่เป็นการที่จำเลยส่งโทรสารไปถึงโจทก์ที่ ๒ ถึงที่ ๖๒ โดยตรง แต่เป็นเรื่องที่จำเลยมอบหมายให้ ธ. บอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ ถึงที่ ๖๒ ซึ่งการบอกกล่าวเลิกจ้างในลักษณะนี้เป็นการแสดงเจตนาที่กระทำต่อบุคคลซึ่งอยู่เฉพาะหน้าจะมีผลก็ต่อเมื่อโจทก์ที่ ๒ ถึงที่ ๖๒ ได้ทราบการแสดงเจตนาบอกกล่าวเลิกจ้างนั้นแล้ว แม้ว่า ธ. ได้สั่งให้พนักงานนำสำเนาประกาศเลิกจ้างไปปิดประกาศไว้แล้วแต่ก็เป็นการปิดใกล้เวลาเลิกงาน พนักงานต่างไม่ทราบประกาศดังกล่าวในวันนั้น มารับทราบในวันรุ่งขึ้นบ้าง วันถัดไปบ้าง จึงต้องถือว่าการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างของจำเลยแก่โจทก์ที่ ๒ ถึงที่ ๖๒ ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ วรรคหนึ่ง

การคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ในการเลิกสัญญาจ้าง หากนายจ้างได้บอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว นายจ้างที่ไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนถึงวันที่เลิกจ้าง ก็ชอบที่จะกระทำได้ โดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นตามจำนวนที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นไปจนถึงวันที่เลิกจ้าง แล้วให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีก็ได้

กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้อง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเสียหายซึ่งเรียกว่า สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง ตามระยะเวลาที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งนี้ มีองค์ประกอบที่จะต้องพิจารณา ได้แก่ กำหนดวันจ่ายค่าจ้าง วันบอกกล่าวล่วงหน้า วันเลิกจ้าง

กำหนดวันจ่ายค่าจ้างนั้นต้องเป็นวันที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างจริง หากนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ตรงตามวันที่กำหนดไว้ก็จะไม่มีปัญหาในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่หากการที่นายจ้าง กำหนดวันจ่ายค่าจ้างไว้ทุกวันที่ ๓๐ ของเดือน แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน เช่นนี้ต้องถือว่ากำหนดวันจ่ายค่าจ้างคือวันที่ ๒๕ ของเดือน ไม่ใช่วันที่ ๓๐ ของเดือน ดังนั้น การบอกกล่าวล่วงหน้านายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างช้า ในวันที่ ๒๕ ของเดือน เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๒๕ ของเดือนถัดไป

คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๔๙๔/๒๕๔๑ จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๐ แต่เนื่องจากค่าจ้างกำหนดจ่ายกันทุกวันสิ้นเดือน ฉะนั้น ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า ของจำเลยจะชอบด้วยกฎหมายต่อเมื่อจำเลยเลิกจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ ซึ่งเป็น กำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป การที่จำเลยที่ ๒ บอกเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๐ กำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าของจำเลยจึงไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย ที่ศาลแรงงาน พิพากษาให้จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒ เดือน จึงชอบแล้ว

การนับวันเพื่อคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ก. กรณีลูกจ้างรายวัน

การนับวันเพื่อคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีของลูกจ้างรายวันนั้น ไม่ให้นับวันหยุดประจำสัปดาห์รวมเข้าไปด้วย เนื่องจากเมื่อพิจารณาจากถ้อยคำในมาตรา ๑๗ วรรคสาม ที่กำหนดให้นายจ้างซึ่งได้บอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างแล้ว แต่ประสงค์จะให้ลูกจ้างออกจากงานทันที ต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่าย ถึงวันที่เลิกสัญญา ซึ่งหมายถึงเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับหากลูกจ้างยังคงทำงานจนถึง วันเลิกสัญญาจ้าง และโดยที่ลูกจ้างรายวันไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ตาม มาตรา ๕๖ (๑) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น การจ่ายค่าจ้างตาม

มาตรา ๑๗ วรรคสาม สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันจึงไม่นำวันหยุดประจำสัปดาห์มารวมเพื่อคำนวณจ่ายค่าจ้าง ส่วนกรณีที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๗ วรรคสอง นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งถือว่าเป็นค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณจากฐานค่าจ้างและนับระยะเวลาในการคำนวณเงินดังกล่าวให้ครบถ้วนตามวันที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งก็จะมีผลเช่นเดียวกับมาตรา ๑๗ วรรคสาม โดยนายจ้างต้อง**จ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว** ประกอบกับการคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง นั้น เป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานแล้ว จึงไม่มีเหตุผลที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ ดังนั้น ในการคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีลูกจ้างรายวันตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง จึงไม่นับวันหยุดประจำสัปดาห์รวมเข้าไปด้วยเช่นกัน

ข. กรณีลูกจ้างรายเดือน

การนับวันให้นับ ๑ เดือนมี ๓๐ วัน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๖ วรรคสาม อันเป็นหลักกฎหมายทั่วไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๔๖/๒๕๔๒ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดให้นับเป็นอย่างอื่น จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๖ วรรคท้าย ให้ถือว่าเดือนหนึ่งมี ๓๐ วัน เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๗,๕๐๐ บาท หารด้วย ๓๐ จึงเป็นค่าจ้างวันละ ๑,๒๕๐ บาท

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๖๕/๒๕๔๘ จำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน จำเลยบอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ซึ่งเป็นการบอกกล่าวเลิกจ้างเมื่อก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๖ จึงมีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๔๖ อันเป็นกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า โจทก์ได้รับค่าจ้างคิดเป็นรายเดือนให้ถือว่าเดือนหนึ่งมี ๓๐ วัน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๖ วรรคสาม จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน ๑ เดือน ๒๕ วัน แต่ศาลแรงงานกลางคิดให้เท่ากับ ๑ เดือน

๒๖ วัน โดยคิดในเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ มี ๓๑ วัน ซึ่งไม่ถูกต้อง ศาลฎีกาเห็นควรแก้ไขให้ถูกต้อง

วิธีการบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา ๑๗ วรรคสอง กำหนดว่า นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ซึ่งโดยเจตนารมณ์ประสงค์ให้บอกกล่าวเป็นหนังสือเพื่อความชัดเจนในด้านพยานหลักฐาน แต่ศาลฎีกาได้มีแนวคำวินิจฉัยว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ ไม่ได้กำหนดไว้ว่าต้องทำเป็นหนังสือ จึงอาจทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ ส่วนการเลิกสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง ก็มิได้ห้ามเด็ดขาดมิให้นายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาด้วยวาจาจึงบอกกล่าวเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๐๑/๒๕๔๙)

๔.๓ สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

การเพิ่มหลักการว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนไม่เกิดปัญหาในการตีความ เนื่องจากลูกจ้างทดลองงานนั้นเมื่อครบกำหนดทดลองงานนายจ้างอาจจะจ้างต่อไปหรือไม่ก็ได้ จึงเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ดังนั้น หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กล่าวในข้อ ๔.๒ แต่หากลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ก็จะเข้าข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๗/๒๕๔๘ ในระหว่างทดลองงานลูกจ้างมาทำงานสายจำนวน ๓๐ ครั้ง ภายในระยะเวลาประมาณ ๒ เดือนเศษ ย่อมถือได้ว่าลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสมให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๔.๔ กรณีลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างเลิกจ้างได้

โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามความในมาตรา ๑๗ วรรคสี่ ว่า "การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์" กล่าวคือ หากลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ดูรายละเอียดเรื่องที่ ๑๖ ค่าชดเชย) หรือกระทำการใด ๆ ตามที่บัญญัติในมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

สำหรับข้อยกเว้นตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อันเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า มีดังนี้

๑. ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย

ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง หากลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า อย่างไรก็ตาม คำสั่งของนายจ้างนั้นต้องเป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับการทำงานที่มีเหตุผลชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๘๐/๒๕๓๑ ทัณฑ์บนเป็นหนังสือที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายทำให้แก่นายจ้างไว้เองด้วยความสมัครใจ โดยมีคำรับรองว่า ลูกจ้างจะไม่กระทำผิดซ้ำอีก นายจ้างจึงไม่มีอำนาจที่จะบังคับลูกจ้างให้ทำหนังสือทัณฑ์บนไว้แก่ตนได้ การที่นายจ้างทำหนังสือทัณฑ์บนขึ้น แต่ลูกจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือนั้น จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุนี้จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๑๑/๒๕๔๕ การที่โจทก์ยื่นใบลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์และได้รับอนุญาตให้ลาจนครบกำหนดและมาทำงานแล้วก็ตาม หากจำเลยสงสัยว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่ หรือใช้สิทธิลาป่วยไม่สุจริต ก็ชอบที่จะสั่งให้โจทก์ไปตรวจกับแพทย์อื่นซึ่งจำเลยจัดให้เพื่อตรวจสอบว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่ หากการตรวจปรากฏว่าโจทก์ป่วยจริงและใช้สิทธิลาป่วยโดยสุจริตก็จะเป็นผลดีแก่โจทก์ คำสั่งของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานที่มีเหตุผลชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม โจทก์ต้องปฏิบัติตาม เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามจึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๔๒/๒๕๔๕ แม้บันทึกที่บริษัทจำเลยที่ ๑ มีถึงพนักงานทุกคนให้ละเว้นการออกเงินกู้ด้วยดอกเบี้ยสูงจะมิใช่ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่บันทึกดังกล่าวมีสภาพเป็นคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย การที่โจทก์นำเงินมาให้เพื่อนพนักงานซึ่งมีหน้าที่เก็บเงินจากลูกค้ากู้ยืมและเรียกดอกเบี้ยในอัตราสูงจึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ แต่มิใช่เป็นกรณีที่ร้ายแรง เพราะมิได้ทำให้มีผลกระทบต่อกิจการของจำเลยที่ ๑ ให้เสียหายอย่างชัดแจ้ง เมื่อจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ โดยไม่ปรากฏว่าได้มีการตักเตือนเป็นหนังสือและโจทก์กระทำผิดซ้ำคำเตือน จำเลยที่ ๑ จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ แต่การที่โจทก์จงใจฝ่าฝืนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ดังกล่าว จำเลยที่ ๑ ย่อมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๙๐/๒๕๔๖ ในการจ้างแรงงานนั้น นายจ้างมีสิทธิมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำให้เหมาะสมกับลักษณะหรือสภาพของงาน รวมทั้งกำหนดวันเวลาทำงานและสถานที่ทำงานตามที่นายจ้างเห็นสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน คดีนี้ลักษณะและสภาพของงานที่จำเลยมอบหมายให้โจทก์ทำนั้นเป็นงานฝังเพชรพลอยซึ่งต้องใช้สมาธิ หากพูดคุยกันหรือส่งเสียงดังจะทำให้งานล่าช้าหรือผลงานไม่ได้คุณภาพ แม้ศาลแรงงานกลางจะฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ไม่ได้พูดคุยเสียงดังจนรบกวนการทำงานของพนักงานอื่นก็ตาม แต่จำเลยก็มีสิทธิกำหนดที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายที่นั่งทำงานของโจทก์ซึ่งอยู่ในห้องเดียวกัน โดยไม่ปรากฏว่าทำให้เกิดอุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการทำงานของโจทก์จนไม่สามารถทำงานต่อไปได้นั้น ย่อมเป็นสิทธิของจำเลยผู้เป็นนายจ้างที่จะสั่งได้ จึงเป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว จึงเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๕/๒๕๔๙ เจ้าพนักงานบังคับคดีมีหนังสือถึงกรรมการผู้จัดการบริษัทจำเลย ขอให้จำเลยส่งเงินเดือนของ ส. ให้ตามคำสั่งอายัด โจทก์ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการทั่วไปของบริษัทย่อมมีหน้าที่จัดการกิจการภายในของบริษัท จึงเป็น

หน้าที่ของโจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอายัดดังกล่าว แต่จำเลยกลับมีคำสั่งไม่ให้โจทก์ส่งเงินตามคำสั่งอายัดของเจ้าพนักงานบังคับคดี โดยให้โจทก์ทำหนังสือลงนามแจ้งว่า ส. ไม่ได้ทำงานในบริษัทจำเลย เพื่อปฏิเสธไม่ส่งเงินตามคำสั่งอายัดอันเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย คำสั่งของจำเลยจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ การที่โจทก์ไม่ทำตามคำสั่งจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) ทั้งมิใช่การจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

๒. ลูกจ้างละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิณ

"ลูกจ้างละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้าง" หมายถึง ลูกจ้างละเลยไม่สนใจต่อคำสั่งของนายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างบ่อยครั้ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๗๓-๕๐๙๗/๒๕๔๖ เดิมโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าผู้รักษาความปลอดภัยและผู้ควบคุมงานทั่วไปตามลำดับ ซึ่งเท่ากับเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ไปดำรงตำแหน่งเป็นเพียงยามหรือผู้รักษาความปลอดภัยจึงเป็นการลดตำแหน่งของโจทก์ทั้งสอง แม้จะเป็นคำสั่งในการบริหารงานและมิได้ลดค่าจ้างก็ตาม แต่ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ โดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การที่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยดังกล่าว จึงไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบคำสั่งของนายจ้างหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิณ

๓. ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

การละทิ้งหน้าที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติงานใด ๆ ตามหน้าที่ที่นายจ้างมอบหมายซึ่งหมายถึงการขาดงานและรวมถึงการเข้ามาในที่ทำงานและไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ก็ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่

๔. ทำผิดร้ายแรง

การกระทำผิดร้ายแรงนี้ต้องพิจารณาเป็นกรณีไป ซึ่งดูรายละเอียดได้ในเรื่องที่ ๑๖ ค่าชดเชย

๕. กระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องและสุจริต

โดยปกติลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อนายจ้าง ได้แก่ ทำงานให้แก่นายจ้าง ปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับของนายจ้างอย่างเคร่งครัดตามที่ลูกจ้างโดยทั่วไปควรปฏิบัติ ดังนั้น หากลูกจ้างไม่กระทำการดังกล่าวถือว่าเป็นการกระทำไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๒/๒๕๔๕ คำว่า "สุจริต" ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ มิได้หมายความว่าโจทก์จะต้องกระทำการโดยไม่ทุจริต แต่กรณีนี้มีความหมายว่า โจทก์ทราบถึงเหตุที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างแล้ว แต่โจทก์มิได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรอบคอบเต็มความสามารถ โดยมิได้แจ้งพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งหมดให้เข้มงวดตรวจตราคนเข้าออกภายในอาคารจึงเกิดความเสียหายขึ้น เป็นความประพฤติที่ไม่ชอบด้วยหน้าที่หัวหน้าแผนกรักษาความปลอดภัยของโจทก์ตามความหมายคำว่า "สุจริต" ในบทกฎหมายดังกล่าว จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

ข้อสังเกต

มาตรา ๑๗ เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างเท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าชดเชยกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแต่อย่างใด ดังนั้น แม้ว่านายจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างโดยถูกต้องตามมาตรานี้หรือได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างแล้วก็ตาม ในเรื่องค่าชดเชย นายจ้างนั้นยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่ก็ต้องพิจารณาตามหลักกฎหมายและข้อยกเว้นในเรื่องค่าชดเชยซึ่งมีบทบัญญัติเป็นการเฉพาะ (ศึกษารายละเอียดได้ในเรื่องที่ ๑๖ ค่าชดเชย

เรื่องที่ ๘ การแจ้งการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๘ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด" โดยเพิ่มความ ".....สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่น" เพื่อเพิ่มช่องทางในการแจ้งการดำเนินการหรือส่งเอกสารของนายจ้างได้หลากหลายขึ้น

เจตนารมณ์

เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งการดำเนินการหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

แนวปฏิบัติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการของนายจ้างหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงานหลายมาตรา เช่น

- การแจ้งการจ้างหรือการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๔๕
- การส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐

- การยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา ๑๑๕/๑

- การแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวล่วงหน้าต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๗๕

- การแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๑

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๔ กำหนดว่า ในกรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างแจ้ง ณ สถานที่ดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ที่นายจ้างมีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในเขตซึ่งได้แก่กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดังต่อไปนี้

(ก) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๑ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตดุสิต เขตพระนคร และเขตสัมพันธวงศ์

(ข) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๒ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางเขน เขตบางซื่อ และเขตหลักสี่

(ค) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๓ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตดินแดง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตห้วยขวาง

(ง) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๔ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตจอมทอง เขตทุ่งครุ เขตบางขุนเทียน เขตบางคอแหลม เขตบางบอน และเขตราษฎร์บูรณะ

(จ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๕ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตสาทร และเขตยานนาวา

(ฉ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๖ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคลองเตย เขตบางนา เขตประเวศ เขตพระโขนง เขตวัฒนา และเขตสวนหลวง

(ช) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๗ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคลองสามวา เขตบึงกุ่ม เขตมีนบุรี เขตลาดกระบัง เขตสะพานสูง และเขตหนองจอก

(ซ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๘ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคันนายาว เขตบางกะปิ เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตบางบอน และเขตสายไหม

(ฌ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๙ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตทวีวัฒนา เขตตลิ่งชัน เขตบางแค เขตบางพลัด เขตภาษีเจริญ และเขตหนองแขม

(ญ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๑๐ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคลองสาน เขตธนบุรี เขตบางกอกน้อย และเขตบางกอกใหญ่

(๒) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่นายจ้างมีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในเขตสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

เรื่องที่ ๙ กำหนดเวลาทำงานปกติ

มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

ที่มา

มาตรานี้เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๒๓ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

ของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง"

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการกำหนดเวลาทำงาน และเพื่อมิให้มีการกำหนดเวลาทำงานปกติเกินวันละ ๙ ชั่วโมง ซึ่งจะสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้กำหนดชั่วโมงการทำงานไม่เกินวันละ ๙ ชั่วโมง

เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีเวลาทำงานที่เหมาะสมและไม่ยาวนานเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่ทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยควรได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษเพื่อมิให้สุขภาพของลูกจ้างเสื่อมโทรมก่อนวัยอันสมควร และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

กฎหมายต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ปัญหาเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานเป็นปัญหาสำคัญปัญหาแรกที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศพยายามแก้ไขตั้งแต่มีการก่อตั้งสถาบันดังกล่าวขึ้น

ในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม มีการให้ผู้ใช้แรงงานทำงานเป็นเวลา ๑๔ - ๑๖ ชั่วโมงในแต่ละวัน แต่ต่อมาก็มีการลดชั่วโมงทำงานลงมาเรื่อย ๆ เป็น ๑๒ ชั่วโมง ๑๑ ชั่วโมง และลดเป็น ๑๐ ชั่วโมงต่อวันตอนเกิดสงครามโลกครั้งแรก และในช่วงระหว่างสงครามและภายหลังสงครามเสร็จ การเรียกร้องกดดันให้ลดชั่วโมงการทำงานโดยผู้ใช้แรงงานก็มีมาเรื่อย ๆ ท้ายที่สุดก็มีการรณรงค์ให้ทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง โดยเริ่มในยุโรปและเข้ามาในสหรัฐอเมริกา

ความสำคัญของชั่วโมงการทำงานได้มีการอภิปรายและถือเป็นประเด็นสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาตั้งแต่ต้น สนธิสัญญาแวร์ซาย ข้อ ๑๓ ได้มีคำกล่าวที่ให้ความสำคัญของชั่วโมงทำงานไว้ว่า ควรกำหนดเวลาทำงาน ขั้นสูงต่อวันและสัปดาห์เป็นมาตรการที่เร่งด่วนและจำเป็นในการปรับปรุงสถานภาพของแรงงาน ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานจึงถือเป็นประเด็นแรกที่ถูกกำหนดในวาระการประชุมครั้งแรกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดขึ้นที่กรุงวอชิงตัน ดีซี สหรัฐอเมริกา ในเดือนตุลาคม ค.ศ. ๑๙๑๙ และนับเป็นอนุสัญญาฉบับแรกที่ได้รับการรับรอง นับตั้งแต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศถูกจัดตั้งขึ้นเป็นต้นมาได้มีการรับรองอนุสัญญาที่เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานไปแล้ว ๑๔ ฉบับ และข้อแนะ ๑๐ ฉบับ* ในที่นี้จะกล่าวถึงอนุสัญญาและข้อแนะบางฉบับ ดังนี้

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑ ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. ๑๙๑๙

สถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมต้องกำหนดเวลาทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในกรณีของสถานประกอบกิจการที่มีเวลาทำงานน้อยกว่า ๘ ชั่วโมงใน ๑ วัน หรือมากกว่า ๑ วันในสัปดาห์ สามารถตกลงกันให้วันที่เหลือมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวันได้ แต่ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม จะเพิ่มขึ้นมาได้ไม่เกิน ๑ ชั่วโมงต่อวัน ในกรณีการทำงานกะ อนุญาตให้สถานประกอบกิจการจ้างคนงานเพื่อให้ทำงานเกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน และเกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ แต่เมื่อเฉลี่ยแล้ว จำนวนชั่วโมงการทำงานใน ๓ สัปดาห์ หรือน้อยกว่า ๓ สัปดาห์ต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวันและ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับงานที่จำเป็นต้องทำต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลของลักษณะงานต้องกำหนดเวลาการทำงานไว้โดยเฉลี่ยไม่เกิน ๕๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อนุสัญญา ฉบับที่ ๓๐ ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานพาณิชย์และงานสำนักงาน) ค.ศ. ๑๙๓๐

ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง เวลาที่บุคคลใช้หมดไปเพื่อการงานของนายจ้างโดยไม่รวมถึงช่วงเวลาพัก โดยที่ชั่วโมงทำงานของบุคคลซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน ในการนี้ ชั่วโมงทำงาน

---

* นิคม จันทรวิทุร : องค์การ ไอ. แอล. โอ กับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. ๑๐ ธันวาคม ๒๕๓๐. หน้า ๗๗ - ๗๘

สูงสุดต่อสัปดาห์นั้นสามารถบริหารจัดการแบ่งเวลาในแต่ละวันให้มากกว่า ๘ ชั่วโมงได้ แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ชั่วโมงต่อวัน ในกรณีที่งานต้องหยุดชะงักลงเนื่องจาก (๑) วันหยุดตามประเพณี หรือ (๒) อุบัติเหตุหรือเหตุสุดวิสัยให้สามารถเพิ่มชั่วโมงทำงานต่อวันได้ เพื่อชดเชยชั่วโมงการทำงานที่สูญเสียไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ก. ต้องเพิ่มชั่วโมงการทำงานเพื่อชดเชยไม่เกินกว่า ๓๐ วันต่อปี และให้ชดเชยภายในช่วงเวลาอันสมควร

ข. การเพิ่มชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน ๑ ชั่วโมงต่อวัน

ค. ชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน ๑๐ ชั่วโมงต่อวัน

อนุสัญญา ฉบับที่ ๓๑ ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (ในงานเหมืองถ่านหิน) ค.ศ. ๑๙๓๑

อนุสัญญานี้ครอบคลุมเหมืองถ่านหินทุกประเภท โดยกำหนดว่า การทำงานเหมืองถ่านหินใต้ดินประเภท Hard Coal mine จะเกินกว่าวันละ ๗ ชั่วโมง ๔๕ นาทีไม่ได้ และจะให้ทำงานในวันอาทิตย์หรือในวันหยุดราชการไม่ได้ ต่อมา อนุสัญญาฉบับนี้ได้ถูกเพิกถอนไปโดยได้รับการแก้ไขปรับปรุงในปี ค.ศ. ๑๙๓๕ ด้วยอนุสัญญา ฉบับที่ ๔๖ **ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานเหมืองถ่านหิน) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๕** โดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมง และจำกัดชั่วโมงสูงสุดสำหรับการทำงานล่วงเวลาซึ่งอาจขยายไปถึง ๗๕ ชั่วโมงต่อปี หากชั่วโมงดังกล่าวกำหนดในรูปสัญญาข้อตกลงร่วม ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ได้ถูกเพิกถอนแล้วเช่นกัน

อนุสัญญา ฉบับที่ ๔๓ ชั่วโมงการทำงานของงานเกี่ยวกับกระจกแผ่น

กำหนดเกี่ยวกับการทำงานเป็นกะต่อเนื่องกันของคนงานกระจกแผ่น โดยกำหนดไว้ว่าการทำงานในลักษณะ ๔ กะ ในแต่ละสัปดาห์จะไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง

อนุสัญญา ฉบับที่ ๔๗ ว่าด้วยการทำงานสี่สิบชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค.ศ. ๑๙๓๕

กำหนดให้ลดชั่วโมงทำงานเหลือ ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีสาเหตุจากภาวะการว่างงานที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้คนงานนับล้านคนประสบปัญหาความขาดแคลน การลดชั่วโมงการทำงานนี้ต้องนำไปปฏิบัติโดยมิให้สภาพการครองชีพต้องตกต่ำตามไปด้วย

อนุสัญญา ฉบับที่ ๔๙ การลดชั่วโมงการทำงาน (งานผลิตขวดแก้ว) ค.ศ. ๑๙๓๕ (ถูกระงับชั่วคราว)

กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานโรงแก้ว โดยผลิตขวดด้วยเครื่องจักรอัตโนมัติ และลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ โดยระบุชั่วโมงการทำงานไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อนุสัญญานี้ไม่มีผลกระทบต่อข้อตกลงหรือแนวทางปฏิบัติซึ่งให้สภาพการจ้างที่ดีกว่า

อนุสัญญา ฉบับที่ ๕๑ การลดชั่วโมงทำงาน (งานสาธารณะ) ค.ศ. ๑๙๓๖

กำหนดว่าบุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร และงานวิศวกรรมที่รัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย หรือช่วยเหลือสมทบค่าใช้จ่าย ให้ทำงานไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ยังไม่มีประเทศใดให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้)

อนุสัญญา ฉบับที่ ๖๑ การลดชั่วโมงการทำงาน (งานสิ่งทอ) ค.ศ. ๑๙๓๗ (ถูกเพิกถอนแล้ว)

กำหนดให้ลดชั่วโมงการทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ชั่วโมงทำงาน (ในที่นี้หมายถึงระยะเวลาที่บุคคลถูกว่าจ้างในขณะที่นายจ้างมอบหมายงานให้จัดการโดยไม่รวมเวลาพักและจะไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่มีประเทศใดให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้)

อนุสัญญา ฉบับที่ ๖๗ ชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก (งานขนส่งทางบก) ค.ศ. ๑๙๓๙ (ถูกระงับชั่วคราว)

กำหนดให้หมายถึงพนักงานที่มีอาชีพขับยานพาหนะขนส่งทางบกรวมทั้งคนรถด้วย โดยระบุให้ทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ยกเว้นกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ รถเสีย การเสียเวลาซึ่งไม่อาจคาดได้ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ เวลาทำงานนั้นให้รวมถึงการทำงานในขณะยานพาหนะกำลังเคลื่อนที่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การหยุดพัก และการมีเหตุขัดข้อง

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๕๓ ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพัก (งานขนส่งทางบก) ค.ศ. ๑๙๗๙

กำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักของผู้ทำงานขับขี่รับจ้างโดยห้ามมิให้ผู้ขับขี่รับจ้างทำงานเกิน ๔ หรือ ๕ ชั่วโมงติดต่อกันในบางกรณี และห้ามมิให้เกิน ๙ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ก็ให้รัฐมีอำนาจกำหนดระยะเวลาสำหรับงานบางชนิดแตกต่างจากเวลานี้ได้ แต่ต้องระบุให้ชัดเจน และกำหนดให้ผู้ขับขี่รับจ้างต้องได้รับการพักผ่อน

หลังการทำงานมาแล้ว ๕ ชั่วโมงติดต่อกัน และมีระยะเวลาพักผ่อน (rest day) ๑๐ ชั่วโมงติดต่อกันในทุกระยะ ๒๔ ชั่วโมง แต่ช่วง ๑๐ ชั่วโมงนี้ อาจลดลงเหลือไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมงก็ได้ แต่ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อสัปดาห์

ข้อแนะ ฉบับที่ ๑๑๖ ว่าด้วยการลดชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. ๑๙๖๒

กำหนดให้ลดชั่วโมงการทำงานลงเหลือ ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ประเทศเกาหลี[๒]

กำหนดเวลาทำงานปกติไว้ไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมงและไม่เกิน ๔๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

---

[๒] Pursuant to Art. ๔๙ of the LSA, the statutory working time is not more than ๔๔ hours per week and and ๘ hours per day excluding rest periods. A rest period of half an hour must be granted for every ๔ working hours and of one hour for every ๘ working hours (Art. ๕๓ of the LSA). One day per week must be a holiday (Art. ๕๔ of the LSA). Night work – ๑๐ pm to ๖ am – is forbidden for female workers and minors (Art. ๖๘ of the LSA).

The limits of the average working time may be relaxed with and without a written agreement of the employer and the enterprise trade union or the worker's representative. Without such agreement, the employer may ask the worker to work up to ๔๙ hour in one week, provided that the average working hours in two weeks do not exceed ๔๔ hour (Art. ๕๐ para. ๑ of the LSA). Having succeeded the required agreement the employer may request work of up to ๕๖ hours in a specific week or ๑๒ hours in a particular day, if the average weekly working hours do not exceed ๔๔ hours within a period of one month (Art. ๕๐ para. ๒ of the LSA).

Apart from the normal or flexible working time, the employee may also work overtime of up to ๑๒ hours a week (Art. ๕๒ paras. ๑ and ๒ of the LSA). This, however, requires the agreement of the employer and the enterprise trade union as well as the payment of overtime compensation, at least ๕๐% over the normal wage. In special businesses as stipulated in Art. ๕๓ of the LSA e.g. transportation business, movie production or medical business, the employee may work overtime even in excess of ๑๒ hours per week. In any case, it is prohibited by legislation that female workers do overtime work exceeding two hours per day, ๖ hours per week and ๑๕๐ hours per year (Art. ๖๙ of the LSA).

The legislative limitation of working hours does not apply to employees of the following fields : agricultural and forestry work, cattle - breeding, sericulture and fishery business as well as surveillance or intermittent work (Art. ๖๑ of the LSA). http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/kor.htm

หรือสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง ในกรณีที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานได้ถึง ๕๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ ๑๒ ชั่วโมงต่อวันได้แต่เมื่อเฉลี่ยเวลาทำงานต่อสัปดาห์ในรอบเดือนแล้วจะต้องไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๔ ชั่วโมง หากไม่มีการตกลงข้างต้นนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานถึง ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้แต่เมื่อเฉลี่ยเวลาทำงานใน ๒ สัปดาห์นั้นจะต้องไม่เกิน ๔๔ ชั่วโมง

ประเทศญี่ปุ่น[๑]

กำหนดเวลาทำงานปกติไว้ไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมงและไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

---

[๑] The average working time as stipulated in Article ๓๒ of the LSL is ๔๐ hours per week and ๘ hours per day. These limits may be relaxed for a definite period, which is defined by agreement of the employer and the enterprise trade union or, if such union does not exist, a worker representing a majority of workers. There may be different forms of a flexible working time, which are confined by ordinances. In any case, the average working time during the agreed period must not exceed ๔๐ hours per week (Art. ๓๒ - ๔ of the LSL). The employer must also provide at least one rest day per week as well as rest periods during working hours, at least ๔๕ minutes after ๖ working hours and one hour after ๘ working hours (Art. ๓๔ and ๓๕ of the LSL). Night work against increased wages is legally permitted but cannot be ordered to those workers who are raising a child and request to be excepted.

Overtime work may also be stipulated by agreement of the employer and the trade union. Increased wages must then be paid within a range of no less than ๒๕% and no more than ๕๐% over the normal wage per working hour (Art. ๓๗ of the LSL). On the numbers of hours worked overtime, there is no statutory limit, except for female workers responsible for the care of children and senior workers who must receive special protection. The Ministry of Labour, however, is entitled to set a standard limit, by which employers and trade unions shall endeavour to abide. In fact, the number of hours worked overtime is decreasing. In ๑๙๙๘, it decreased to ๑๓๔ per average worker (source : Labour Situation in Japan ๒๐๐๐, The Japan Institute of Labour).

The exceptional case of a discretionary work scheme applies to legally specified professionals including highly qualified white collar workers. For the application of this scheme, means of accomplishment and allocation of time must be left largely to the discretion of the employee (Art. ๓๘ - ๔ of the LSL). No overtime premium is paid and the number of working hours is stipulated by the above mentioned agreement regardless of any legal limitation.

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/jp.htm

ในกรณีที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานได้มากกว่าหรือน้อยกว่าที่กำหนดข้างต้นก็ได้ แต่อัตราชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยแล้วจะต้องไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง

ประเทศแอฟริกาใต้[๔]

กำหนดเวลาทำงานปกติไว้ไม่เกิน ๔๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน ๙ ชั่วโมงต่อวันในกรณีที่ทำงานสัปดาห์ละ ๕ วันหรือน้อยกว่า หรือไม่เกิน ๔๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน ในกรณีที่ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วันขึ้นไป และยังกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างดำเนินการเพื่อลดชั่วโมงการทำงานลง จนเหลือไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ด้วย

แนวปฏิบัติ

๑. นายจ้างต้องประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ก็ประกาศกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตาม

---

[๔] http://www.labour.gov.za/download/๕๑๐๕/Act%๒๐ - %๒๐Basic%๒๐Conditions%๒๐of%๒๐Employment.pdf

Basic conditions of Employment Act

Ordinary hours of work

๙. (๑) Subject to this Chapter, an employer may not require or permit an employee to work more than-

(a) ๔๕ hours in any week; and

(b) nine hours in any day if the employee works for five days or fewer in a week;or

(c) eight hours in any day if the employee works on more than five days in a week.

(๒) An employee's ordinary hours of work in terms of subsection (๑) may by agreement be extended by up to ๑๕ minutes in a day but not more than ๖๐ minutes in a week to enable an employee whose duties include serving members of the public to continue performing those duties after the completion of ordinary hours of work.

(๓) Schedule ๑ establishes procedures for the progressive reduction of the maximum ordinary hours of work to a maximum of ๔๐ ordinary hours of work per week and eight ordinary hours of work per day.

มาตรา ๑๐๘ (๑) ซึ่งให้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก แต่ถ้ามีลูกจ้างไม่ถึง ๑๐ คน ซึ่งนายจ้างไม่ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างนั้นก็ต้องมีประกาศแจ้งกำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ

๒. การประกาศกำหนดเวลาทำงานปกตินั้นจะต้องระบุเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งต้องไม่เกินชั่วโมงทำงานของแต่ละประเภทงาน ดังนี้

๒.๑ ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๑ กำหนดให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติไม่เกิน ๘ ชั่วโมง เช่น กำหนดวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ - วันเสาร์ เวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา ๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. เวลาพักตั้งแต่ ๑๒.๐๐ น. - ๑๓.๐๐ น. ซึ่งเวลาทำงานปกติแต่ละวัน (ไม่นับรวมเวลาพัก) มี ๘ ชั่วโมง รวม ๖ วัน เท่ากับ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อนายจ้างได้ประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติไว้แล้ว หากมีกรณีที่มีความจำเป็นหรือเกิดเหตุขัดข้องในวันทำงานวันใดวันหนึ่งจนเป็นเหตุให้นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานต่อไปในวันนั้นจนครบเวลาทำงานปกติได้ เช่น ไฟฟ้าดับจึงให้เลิกงานก่อนกำหนดเวลา กรณีเช่นนี้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันอื่นได้แต่เมื่อรวมกับเวลาทำงานปกติของวันทำงานนั้นแล้วจะต้องไม่เกินวันละ ๙ ชั่วโมง โดยเวลาทำงานปกติที่เกิน ๘ ชั่วโมง (การทำงานในชั่วโมงที่ ๙) ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง หรือลูกจ้างตามผลงานจะได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรืออัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ เมื่อรวมเวลาทำงานปกติแต่ละวันทำงานเข้าด้วยกันแล้วจะต้องไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดในอนุสัญญา ฉบับที่ ๑ ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. ๑๙๑๙

๒.๒ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เวลาทำงานตามปกติจะต้องไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง รวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง และตามมาตรา ๓๑ กำหนดมิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือ

ทำงานในวันหยุด ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๒ กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่

(๑) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ เช่น งานก่อสร้าง งานประดาน้ำ งานล้างหม้อน้ำ งานในเหมือง เป็นต้น

(๒) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี หมายถึง งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งในทันทีหรือทิ้งช่วง อันอาจมีผลต่อเซลล์ในร่างกายได้

(๓) งานเชื่อมโลหะ

(๔) งานขนส่งวัตถุอันตราย เช่น งานขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิง ก๊าซ แอมโมเนีย โซดาไฟ ออกซิเจนเหลว วัตถุระเบิด ตลอดจนลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในยานพาหนะที่ใช้ในการขนส่งวัตถุอันตรายดังกล่าวด้วย

(๕) งานผลิตสารเคมีอันตราย

(๖) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย เช่น เครื่องเจาะ เครื่องตัดหิน

(๗) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย เช่น งานหลอมโลหะ การรีดเหล็ก การหลอมแก้ว อุตสาหกรรมการซักผ้า การทำงานกลางแจ้ง การทำงานก่อสร้างกลางแจ้ง เป็นต้น

ทั้งนี้ สภาพของงานดังกล่าวมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

ในทางกลับกัน ถ้านายจ้างสามารถควบคุมหรือปรับสภาพของงานตลอดจนภาวะแวดล้อมในการทำงานข้างต้นให้ปลอดจากอันตราย ไม่เกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ รวมทั้งไม่ต้องให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน งานดังกล่าวก็ไม่เข้าข่ายงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในงานนั้นได้โดยมีเวลาทำงานปกติดังเช่นงานทั่ว ๆ ไป ตามข้อ ๒.๑ และไม่ต้องห้ามการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๓๑ แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๒๖

๒.๓ งานบางประเภทซึ่งไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันแน่นอนได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน เช่น งานเร่ขายชักชวนซื้อสินค้า (เซลส์แมน) จึงให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานปกติไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง และรวมเวลาทำงานปกติทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง

อุทาหรณ์

๑. บริษัท เอวันผลิตอาหารสำเร็จรูป จำกัด ประกาศกำหนดวันและเวลาทำงานปกติคือวันจันทร์ - วันเสาร์ ตั้งแต่เวลา ๘.๐๐ น.-๑๗.๐๐ น. เวลาพักตั้งแต่ ๑๒.๐๐ น.-๑๓.๐๐ น. ซึ่งมีเวลาทำงานปกติวันละ ๘ ชั่วโมง (ไม่นับรวมเวลาพัก) แต่เกิดเหตุขัดข้องไฟฟ้าดับในวันจันทร์หลังจากทำงานมาได้ ๔ ชั่วโมง ไม่สามารถทำการผลิตต่อไปได้ จึงต้องหยุดการทำงานในวันนั้นและให้ลูกจ้างเลิกงาน ดังนี้

ก. ถ้าบริษัทฯและลูกจ้างตกลงกันให้นำชั่วโมงทำงานปกติที่เหลือของวันจันทร์ไปทำงานทดแทนในวันทำงานอื่นคือ วันอังคาร ถึงวันเสาร์ ดังนี้ บริษัทฯ จะนำเวลาทำงานที่เหลือของวันจันทร์ไปรวมหรือเพิ่มได้โดยแต่ละวันรวมแล้วต้องไม่เกิน ๙ ชั่วโมง และเมื่อรวมต่อสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง และต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับชั่วโมงทำงานที่เกิน ๘ ชั่วโมงให้แก่ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง และลูกจ้างตามผลงานไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยตามลำดับ

อนึ่ง การทำงานทดแทนจำเป็นต้องเป็นวันทำงานอื่นในสัปดาห์ที่เกิดเหตุหรือไม่นั้นโดยที่มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง ไม่ได้มีข้อจำกัดว่าต้องเป็นวันทำงานในสัปดาห์นั้น ประการสำคัญคือ ถ้าเหตุเกิดในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันทำงานวันสุดท้ายของสัปดาห์โอกาสจะไปทำงานทดแทนในวันทำงานอื่นของสัปดาห์นั้นก็ไม่สามารถทำได้อยู่แล้ว ดังนั้น จึงสามารถตกลงกันไปทำงานทดแทนในวันทำงานของสัปดาห์อื่นได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า เมื่อนำชั่วโมงทำงานทดแทนไปรวมกับชั่วโมงทำงานในวันนั้นแล้วต้องไม่เกิน ๙ ชั่วโมงและเมื่อรวมต่อสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่สำคัญ

ข. ถ้าลูกจ้างไม่สมัครใจไปทำงานชั่วโมงทำงานที่เหลือในวันทำงานอื่น ย่อมไม่เป็นการขัดคำสั่งแต่อย่างใด เพราะบทบัญญัติมาตรานี้กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างทำความตกลงกัน นายจ้างจะสั่งฝ่ายเดียวไม่ได้

ค. ทั้งกรณี ก. และ ข. การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันจันทร์แม้ลูกจ้างจะทำงานไม่เต็มวันหรือครบ ๘ ชั่วโมงตามกำหนดเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างก็ยังได้รับค่าจ้างเต็มวันเช่นเดิมเพราะการทำงานไม่ครบ ๘ ชั่วโมงไม่ได้เกิดขึ้นจากความผิดของฝ่ายลูกจ้าง ตามหลักสัญญาจ้างแรงงานการมอบงานหรือการสั่งให้ลูกจ้างทำงานเป็นสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างอาจไม่มอบงานหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างแก่ลูกจ้างตามเวลาที่ตกลงจ้างกัน ตราบใดที่การจ้างยังไม่ระงับ นายจ้างต้องผูกพันจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจะมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างต่อเมื่อสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้ (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๐๙/๒๕๒๖ , ๑๒๗๗ - ๑๒๗๘/๒๕๒๙) ประการสำคัญถ้าการที่ไฟฟ้าดับมิใช่เกิดจากเหตุสุดวิสัยนายจ้างย่อมไม่พ้นความรับผิดชอบ ซึ่งกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างยังต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเลยในวันนั้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานตามมาตรา ๗๕ ซึ่งแตกต่างกับกรณีตามอุทาหรณ์ที่ลูกจ้างมาทำงานแล้วในวันนั้น ถ้าให้จ่ายค่าจ้าง ๔ ชั่วโมงตามเวลาที่ทำงานก็ย่อมไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างนั้นเพราะได้รับความคุ้มครองน้อยกว่าลูกจ้างที่หยุดงานตามมาตรา ๗๕ หากจะโต้แย้งว่าชั่วโมงทำงานที่ไปทำงานทดแทนในวันทำงานอื่นนั้นลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตรา ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงอยู่แล้ว ในทางกลับกัน ถ้าไม่ทำความตกลงกันเรื่องชั่วโมงทำงานทดแทน แต่เป็นการให้ทำงานล่วงเวลาโดยลูกจ้างยินยอม ลูกจ้างก็ได้รับค่าตอบแทนในรูปค่าล่วงเวลาในอัตรา ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำโดยไม่ถูกจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่แล้ว ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเต็มเวลาในวันจันทร์ก็ไม่เป็นเหตุให้นายจ้างพ้นความรับผิดในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนแต่อย่างใด

๒. กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดให้วันจันทร์ - ศุกร์ และวันเสาร์ที่ ๒ และที่ ๕ ของเดือนเป็นวันทำงาน กำหนดเวลาทำงานปกติตั้งแต่ ๐๗.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น.

เวลาพักตั้งแต่เวลา ๑๒.๐๐ น. - ๑๓.๐๐ น. ต่อมา หากนายจ้างจะนำเวลาทำงานปกติในวันเสาร์ที่ ๒ และที่ ๕ ของเดือนมาเฉลี่ยเป็นเวลาทำงานในวันจันทร์ – ศุกร์ ซึ่งทำให้เวลาทำงานปกติเพิ่มขึ้นเป็นวันละ ๘ ชั่วโมง ๓๐ นาที และยกเลิกวันทำงานปกติในวันเสาร์ การเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างซึ่งนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้หากกิจการของนายจ้างเป็นกิจการที่เกี่ยวกับงานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและการจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานปกติทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง สำหรับเวลาทำงานปกติที่เกิน ๘ ชั่วโมงมาจำนวน ๓๐ นาทีนั้น สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เช่น ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือตามผลงาน กฎหมายกำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน แต่ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด ทั้งนี้ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) และกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งออกตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อนึ่ง การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าวไม่ได้มีความหมายเป็นการนำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นที่ไม่เกินวันละ ๙ ชั่วโมง ตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง เนื่องจากการตกลงตามมาตรา ๒๓ ต้องเป็นกรณีตกลงกันเป็นครั้งคราว ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ ๙ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนด (แนวความเห็นกรมตามหนังสือที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๑๒๗๔ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๑)

บทกำหนดโทษ

นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ จะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

เรื่อง ๑๐ การใช้แรงงานหญิง

บทบัญญัติในหมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ด้วยเหตุที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีลักษณะทางร่างกายหรือโครงสร้างทางสรีระแตกต่างจากลูกจ้างชาย งานบางประเภทอาจไม่เหมาะสำหรับลูกจ้างหญิง และลักษณะทางเพศซึ่งหญิงต้องเป็นฝ่ายที่ต้องตั้งครรภ์ให้กำเนิดบุตรซึ่งจะเป็นทรัพยากรของชาติต่อไป ซึ่งโดยสภาพของการตั้งครรภ์หากทำงานหนักหรือตรากตรำเกินไปอาจเป็นอันตรายถึงขนาดแท้งบุตรได้ จึงเป็นช่วงเวลาที่ลูกจ้างหญิงนั้นจะต้องได้รับการคุ้มครองดูแลเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงต้องกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้เป็นพิเศษ แต่ต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานและลักษณะของงาน ตลอดจนระบบควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน เพราะแม้งานนั้นโดยสภาพจะเป็นงานอันตรายแต่ถ้ามีระบบควบคุมความปลอดภัยในการทำงานที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ ลูกจ้างหญิงก็สามารถทำงานดังกล่าวได้เช่นเดียวกับลูกจ้างชาย ถ้ากำหนดข้อห้ามไว้เคร่งครัดเกินไปอาจขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๓๐ และมาตรา ๔๓ ในการให้สิทธิลูกจ้างชายและหญิงไม่เท่าเทียมกัน และเป็นการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพ ดังจะกล่าวถึง ๒ กรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

๑. งานที่ห้ามให้ลูกจ้างหญิงทำ

มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๓๘ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

จะเห็นได้ว่า งานตาม (๑) ไม่ได้กำหนดห้ามไว้โดยเด็ดขาด โดยมีข้อยกเว้นให้งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา ถ้าลักษณะของงานดังกล่าวไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างหญิงทำงานดังกล่าวได้ แต่งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟตาม (๓) ไม่มีข้อยกเว้นดังเช่นงานตาม (๑) ซึ่งปรากฏว่า มีวิศวกรหญิงทำงานในโรงกลั่นน้ำมันและปิโตรเคมีเป็นจำนวนมาก และสถานที่ทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย จึงมีเสียงทักท้วงว่า การกำหนดงานที่ห้ามให้หญิงทำตาม (๓) เป็นการจำกัดสิทธิของสตรี ซึ่งได้มีการอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตราพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และออกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๑ โดยมาตรา ๓ (๔) และข้อ ๔ ตามลำดับ กำหนดอนุญาตนายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น อันเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเนื่องจากอยู่ในช่วง ๑๘๐ วันนับแต่วันที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อรอการใช้บังคับ หากจะแก้ไขบทบัญญัติมาตรา ๓๘ โดยยกร่างเป็นพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็จะมีขั้นตอนดำเนินการหลายขั้นตอนและต้องใช้เวลามาก กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้นจึงเห็นควรแก้ไขโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาและออกกฎกระทรวงดังที่กล่าวข้างต้น

ต่อมา เมื่อมีการยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงได้ดำเนินการแก้ไขมาตรา ๓๘ (๓) ใหม่ ความว่า "มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ .....(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ **เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง**" โดยไม่จำกัดประเภทงานหรือวิชาชีพไว้ดังเช่นกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ เพื่อให้มีความหมายกว้างยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างหญิงมีโอกาสทำงานที่อยู่ในขอบข่ายงานดังกล่าวซึ่งไม่เป็นอันตรายได้มากขึ้นกว่าเดิม

เจตนารมณ์

เพื่อให้ผู้หญิงสามารถทำงานที่เกี่ยวกับงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟได้ หากสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

กฎหมายต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้กำหนดให้มีหมวดหนึ่งหมวดใดเพื่อคุ้มครองคนงานหญิงไว้เป็นการพิเศษ เว้นแต่ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองความเป็นมารดาเท่านั้น อย่างไรก็ตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนว่าคนงานหญิงต้องมีโอกาสและความเท่าเทียมกันในการจ้างงานและอาชีพกับคนงานชาย แต่เนื่องจากสภาพร่างกายและสภาพทางสังคมของคนงานหญิงยังคงมีความแตกต่างจากคนงานชาย องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้มีอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติ เพื่อคุ้มครองคนงานหญิงให้ได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน และมีโอกาสในการทำงานเท่าเทียมกับชาย แล้วยังมีอนุสัญญาและข้อแนะบางฉบับกำหนดความคุ้มครองให้กับหญิงเป็นกรณีพิเศษด้วย เช่น

อนุสัญญา ฉบับที่ ๔๕ ว่าด้วยงานใต้ดิน (สตรี) กำหนดห้ามจ้างแรงงานหญิงเพื่อทำงานในเหมือง ยกเว้น ตำแหน่งที่เกี่ยวกับการบริหาร ให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพหรือสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งนักศึกษาหญิงที่ฝึกงานโดยตรงทางด้านนี้ และลงไปในเหมืองได้ในเวลาจำเป็นเท่านั้น

ข้อแนะ ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยพิษของสารตะกั่ว (สตรีและเด็ก) กำหนดห้ามมิให้สตรีและเด็กทำงานเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต และการทำความสะอาดในงานที่เกี่ยวข้องกับแมกนีเซียม และสารตะกั่วประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้ เว้นแต่สภาพการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้าง ตลอดจนกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการนั้น ๆ จัดให้มีการระบายอากาศ ทำความสะอาด มีการแจ้งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง การตรวจสุขภาพ การจัดให้มีห้องอาบน้ำ อุปกรณ์ และชุดป้องกันอันตรายโดยเฉพาะ รวมตลอดจนข้อห้ามเกี่ยวกับการนำอาหารและเครื่องดื่มเข้ามาบริเวณที่ทำงาน

ข้อแนะ ฉบับที่ ๑๑๔ ว่าด้วยการคุ้มครองจากการแผ่รังสี ข้อ ๑๖ กำหนดว่า ควรทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานหญิงในวัยเจริญพันธุ์จะไม่สัมผัสกับการแผ่รังสีที่มีความเสี่ยงสูงเพื่อป้องกันปัญหาทางการแพทย์เฉพาะด้านในการจ้างงานผู้หญิง

ข้อแนะ ฉบับที่ ๑๗๗ ว่าด้วยสารเคมี ข้อ ๒๕ กำหนดว่า คนงานมีครรภ์หรืออยู่ระหว่างให้นมบุตรควรมีสิทธิเลือกทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการใช้หรือสัมผัสกับสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตน

ประเทศบัลแกเรีย

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ ว่าด้วยงานที่ห้ามหญิงทำ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๓๖ (Ordinance Concerning Hazardous Work and Work Prohibited for woman (Ministry of Health Ordinance No.๗) of ๑๖ June ๑๙๙๓) กำหนดห้ามมิให้หญิงทำงานเกี่ยวกับงานเหนื่อยยาก และงานอันตรายโดยกำหนดประเภทของงานไว้ ได้แก่ งานในเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน (Underground work in all kinds of mines) การทำความสะอาดท่อส่งน้ำมัน (cleaning of gas mains) การผลิตโลหะที่ไม่มีส่วนผสมของเหล็ก (non - ferrous metals) การผลิตหรือซ่อมแซม lead - acid batteries, lead dyes และ aniline dyes

ประเทศจีน

Labour Act (๑๙๙๔) กำหนดให้รัฐต้องปกป้องแรงงานหญิงและเด็กเป็นการเฉพาะ ห้ามมิให้แรงงานหญิงทำงานในเหมืองหรือทำงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานตามที่รัฐกำหนด ห้ามเอาไว้หรืองานอื่น ๆ ที่แรงงานหญิงควรหลีกเลี่ยง และห้ามแรงงานหญิงทำงานสูงกว่าพื้นดิน ที่อุณหภูมิต่ำ หรือน้ำเย็น หรือทำงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานตามที่รัฐกำหนดเอาไว้ในช่วงที่มีประจำเดือน

จากรายงานการวิจัยโครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการสู่การแข่งขันทางการค้า (มิถุนายน ๒๕๔๓) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กล่าวถึงกฎหมายของประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ และประเทศฟิลิปปินส์ โดยสรุปดังนี้

ประเทศอินโดนีเซีย

ห้ามแรงงานหญิงทำงานในช่วงเวลากลางคืน เว้นแต่ลักษณะของงาน สถานที่ทำงาน และสภาวะการทำงานเหมาะกับเพศหญิง และการทำงานนั้นเป็นประโยชน์สาธารณะ และได้รับการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยทางเพศตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับของรัฐ

ห้ามมิให้แรงงานหญิงทำงานเหมือง งานขุดแร่ หรืองานอื่น ๆ เกี่ยวกับการสกัดแร่หรือวัตถุอื่นจากธรรมชาติ ทั้งนี้ จะอนุญาตให้ทำงานข้างต้นได้เป็นครั้งคราวหากงานนั้นไม่ต้องทำด้วยมือ

ห้ามแรงงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยรวมถึงการทำงานที่มีลักษณะงาน สถานที่ทำงาน และสภาวะการทำงานที่เป็นอันตรายทางเพศ ตามที่รัฐกำหนด

ประเทศมาเลเซีย

แรงงานหญิงต้องไม่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรมหรือการเกษตรในช่วงเวลาระหว่าง ๒๒.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. หรือเริ่มทำงานใหม่โดยมีเวลาหยุดพักไม่น้อยกว่า ๑๑ ชั่วโมงติดต่อกัน ห้ามแรงงานหญิงทำงานใต้ดิน

ประเทศสิงคโปร์

ห้ามมิให้แรงงานหญิงทำงานใต้ดิน

ประเทศฟิลิปปินส์

ห้ามมิให้แรงงานหญิงทำกิจการอุตสาหกรรมใด ๆ ระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. ห้ามมิให้แรงงานหญิงทำกิจการค้าหรือกิจกรรมอื่น ๆ ระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. ยกเว้นกิจการที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร แรงงานหญิงจะทำงานเกษตรในช่วงเวลาดังกล่าวได้ต่อเมื่อได้พักผ่อนติดต่อกันอย่างน้อย ๙ ชั่วโมง

แนวปฏิบัติ

งานที่กำหนดไว้ในมาตรานี้ เป็นการกำหนดงานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานเนื่องจากเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือต่อชีวิตของลูกจ้างดังกล่าว โดยงานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไปตามมาตรา ๓๘ (๒) เป็นงานที่ห้ามทำโดยเด็ดขาด ส่วนงานตาม (๑) และ (๓) ได้แก่ งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา และงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟแม้จะเป็นงานที่ห้ามให้ลูกจ้างหญิงทำแต่ไม่ได้ห้ามเด็ดขาดดังเช่นงานตาม (๒) โดยมีการผ่อนปรนให้ลูกจ้างหญิงสามารถทำงานเหล่านั้นได้ถ้าสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

การกำหนดห้ามในมาตรานี้คำนึงถึงตัวงานที่ลูกจ้างทำมากกว่าชื่อตำแหน่งหรือกิจการของนายจ้าง ดังนั้น เมื่อพิจารณาว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นจะทำงานนั้นได้หรือไม่ ต้องพิจารณาจากงานที่ลูกจ้างทำโดยตรง เช่นงานตาม (๑) ต้องพิจารณาว่าการทำงานนั้นเป็นงานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างหรือไม่ และจะต้องทำใต้ดินหรือไม่ เป็นต้น ถ้าเข้าข่ายทั้ง ๒ องค์ประกอบ นายจ้างจะให้ลูกจ้างหญิงทำงานนั้นได้ต่อเมื่อสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ซึ่งหมายความว่า สถานประกอบกิจการมีระบบความปลอดภัยในการทำงานที่สามารถควบคุมให้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรืองานตาม (๓) ซึ่งเป็นประเด็นหลักของการแก้ไขมาตรา ๓๘ ก็เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถทำงานในงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟได้หากสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างทำนองเดียวกับที่ได้กำหนดยกเว้นไว้ใน (๑) เช่น การทำงานในงานวิชาชีพหรือวิชาการ

เกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การคัดแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม หรือปิโตรเคมี เป็นต้น

อุทาหรณ์

กิจการผลิตสารเคมีจากปิโตรเลียมหรือที่เรียกกันว่า "ปิโตรเคมี" มีลูกจ้างทั้งหญิงและชายทำงานที่โรงงาน และที่อาคารสำนักงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งธุรการ บัญชี ฝ่ายขาย ฯลฯ ซึ่งงานผลิตปิโตรเคมีนั้นใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ควบคุมกระบวนการผลิต โดยในการทำงานนั้น ลูกจ้างไม่ต้องสัมผัสกับสารเคมีทั้งในการผลิตและการขนส่ง เนื่องจากสารเคมีทั้งหมดจะเข้าสู่ระบบโดยอัตโนมัติ จะเห็นได้ว่า การทำงานของลูกจ้างนั้นไม่มีความเสี่ยงใด ๆ กับสุขภาพหรือร่างกายแต่อย่างใด ดังนั้น นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในโรงงานดังกล่าวได้ ทั้งนี้ หากมีการรั่วไหล ซึม หรือเกิดความผิดพลาดทำให้สารเคมีดังกล่าวอยู่ภายนอกระบบแล้ว หากนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างดำเนินการกับสารเคมีไวไฟนั้น จะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำไม่ได้ เนื่องจากมาตรา ๓๘ (๓) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง แม้จะเป็นเพียงการดำเนินการทำความสะอาดสารเคมีก็ตาม เนื่องจากการรั่วไหลนั้นเป็นผลจากกระบวนการผลิตนั่นเอง

บทกำหนดโทษ

นายจ้างผู้ฝ่าฝืนมาตรา ๓๘ มีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้าการฝ่าฝืนนั้นเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ซึ่งถือเป็นเหตุฉกรรจ์ นายจ้างต้องรับโทษหนักขึ้น คือ จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๒. งานและเวลาที่ห้ามให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน

มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(๔) งานที่ทำในเรือ

(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ที่มา

ทั้งสองมาตราข้างต้นมาจากการแก้ไขบทบัญญัติมาตรา ๓๙ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(๔) งานที่ทำในเรือ

(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง"

และตามข้อ ๕ แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกความตามในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดอนุญาตให้นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ งานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจาก

ลูกจ้างนั้น เนื่องจากเป็นงานเบา ไม่ทำให้ลูกจ้างเหน็ดเหนื่อยตรากตรำซึ่งจะมีผลกระทบต่อสุขภาพและการตั้งครรภ์ของลูกจ้างหญิงนั้นแต่อย่างใด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แยกความในมาตรา ๓๙ เดิม ออกเป็น ๒ มาตรา เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวมีการกำหนด ๒ เรื่องไว้ในมาตราเดียวกัน คือ กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานบางประเภทและกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกาถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด จึงกำหนดงานห้ามไว้ในมาตรา ๓๙ และกำหนดเวลาห้ามไว้ในมาตรา ๓๙/๑ วรรคหนึ่ง โดยเพิ่มความวรรคสองโดยนำข้อยกเว้นงานบางตำแหน่งที่อนุญาตให้ใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ ถ้าหญิงนั้นให้ความยินยอมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ มากำหนดไว้เพื่อให้เกิดความชัดเจน

เจตนารมณ์

บทบัญญัติสองมาตราข้างต้นเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์เป็นพิเศษนอกเหนือจากการได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๓๘ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองจากการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างและการตั้งครรภ์ตลอดจนการห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเพื่อลดเวลาการทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างดังกล่าวมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการหรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชีนั้น เป็นงานที่มิได้ใช้แรงกายมากนักจึงเปิดโอกาสให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งดังกล่าว ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ถ้าลูกจ้างนั้นให้ความยินยอมเป็นคราว ๆ ไปตราบใดที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง

กฎหมายต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ข้อแนะ ฉบับที่ ๙๕ ว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดา กำหนดห้ามหญิงมีครรภ์ทำงานกลางคืนและการทำงานล่วงเวลา*

สหภาพยุโรป

Council Directive ๙๒/๘๕๒ EEC ว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของหญิงมีครรภ์ หญิงซึ่งเพิ่งคลอดบุตร และหญิงให้นมบุตร วางหลักการเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองเรื่องเวลาการทำงานของหญิงมีครรภ์ว่า ให้นายจ้างมีมาตรการอย่างเพียงพอในการตรวจสอบและประเมินความปลอดภัยในการทำงาน หรือผลกระทบที่อาจมีต่อสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานของหญิงมีครรภ์ หญิงซึ่งเพิ่งคลอดบุตร และหญิงให้นมบุตร โดยจะต้องมีการปรับเวลาทำงาน และลดการสัมผัสกับความเสี่ยง

ประเทศญี่ปุ่น

Labour Standards Law (กฎหมายฉบับที่ ๔๙ ลงวันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๔๙๐ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖) กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานมากกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ หากลูกจ้างนั้นไม่ยินยอม

ประเทศจีน

Labour Act (๑๙๙๔) กำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ตั้งแต่ ๗ เดือนขึ้นไปทำงานมากกว่าชั่วโมงการทำงานปกติโดยเด็ดขาด

จากรายงานการวิจัยโครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการสู่การแข่งขันทางการค้าของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่กล่าวมาข้างต้น ได้กล่าวถึงกฎหมายของประเทศเกาหลี และประเทศเวียตนาม โดยสรุปดังนี้

---

* (๑) Night work and overtime work should be prohibited for pregnant and nursing woman and their working hours should be planned so as to ensure adequate rest periods

ประเทศเกาหลี

กำหนดให้แรงงานหญิงมีครรภ์สามารถร้องขอให้ทำงานที่เบาลงและง่ายขึ้น และจะต้องไม่ถูกกำหนดให้ทำงานล่วงเวลา

ประเทศเวียตนาม

กำหนดมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เกินกว่า ๗ เดือนหรืออยู่ระหว่างการเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุน้อยกว่า ๑๒ เดือนทำงานล่วงเวลา หรือไปทำงานในพื้นที่ห่างไกลโดยเด็ดขาด

แนวปฏิบัติ

บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาดังต่อไปนี้

- ระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา
- ทำงานล่วงเวลา ยกเว้นลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ซึ่งได้ยินยอมทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้กับนายจ้างในคราวนั้น ๆ ตราบใดที่การทำงานล่วงเวลานั้นไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ และตามเอกสารการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ฉบับปี ๒๕๔๔ ได้อธิบายความหมายของตำแหน่งงานข้างต้นไว้ ดังต่อไปนี้

๑. งานในตำแหน่งผู้บริหาร กำหนดไว้ในหมวดใหญ่ ๑ หมวดย่อย ๑๒ - ๑๓ ให้หมายถึง ผู้จัดการบริษัท เจ้าหน้าที่บริหารของหน่วยงานเอกชน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานอาชีพในหมวดย่อยนี้ ได้แก่ ผู้พิจารณาตัดสินใจ กำหนดแนวนโยบาย วางแผน กำกับดูแลและประสานกิจกรรมงานต่าง ๆ ของบริษัทและองค์กร รวมทั้งการควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอื่น

๒. งานวิชาการ กำหนดไว้ในหมวดใหญ่ ๒ หมวดย่อย ๒๑ - ๒๔ ได้แก่ ผู้ทำงานวิเคราะห์ วิจัย รวมถึงการสร้างแนวคิดทฤษฎีใหม่ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ให้คำแนะนำความรู้ทางวิชาชีพวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ ศิลปะ ศาสนา การศึกษาและกีฬา

๓. งานธุรการ กำหนดไว้ในหมวดใหญ่ ๔ หมวดย่อย ๔๑ - ๔๒ ให้หมายถึง งานเสมียน เจ้าหน้าที่ซึ่งผู้ปฏิบัติงานอาชีพในหมวดนี้ ได้แก่ ผู้ทำงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูล

ตัวเลข และสถิติในเรื่องต่าง ๆ โดยอาจเป็นเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ไปรษณีย์ สำนักงาน ผู้ที่ให้บริการลูกค้าทางด้านการเงินและข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ

๔. งานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี กำหนดไว้ในหมวดใหญ่ ๔ หมวดย่อย ๔๑๒ ให้หมายถึง เสมียนงานด้านการเงินและตัวเลข โดยผู้ปฏิบัติงานอาชีพในหมวดนี้ ได้แก่ ผู้ที่ทำการบันทึกคิดคำนวณ รวบรวมและ ลงรายการ บัญชี สถิติ การเงิน และข้อมูลตัวเลขอื่น ๆ รวมถึงการดำเนินการเบิกจ่ายเงิน หรือการดำเนินการทางการเงินของทางธนาคาร องค์กรธุรกิจ หรือสถาบันอื่น ๆ ควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ

โดยคำว่า "การทำงานล่วงเวลา" ตามคำนิยามที่กำหนดในมาตรา ๕ หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

"วันทำงาน" หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี โดยที่กฎหมายประสงค์ให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยตรากตรำทำงานมากเกินไป ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสุขภาพ หรือเป็นอันตรายต่อการตั้งครรภ์ได้ จึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในวันหยุดดังกล่าวโดยเด็ดขาดไม่ว่าจะเป็นช่วงเวลาใดก็ตาม

ดังนั้น เมื่อนายจ้างทราบว่าลูกจ้างตั้งครรภ์ นายจ้างจะต้องปรับเปลี่ยนเวลาทำงานเพื่อมิให้ลูกจ้างนั้นต้องทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างมาทำงานล่วงเวลา หรือมาทำงานในวันหยุด และควรปรับปริมาณงานหรือกำหนดเวลาเสร็จสิ้นของงานให้เหมาะสม เพื่อมิให้เป็นการบังคับลูกจ้างให้ต้องทำงานล่วงเวลา หรือมาทำงานในวันหยุดโดยปริยายด้วย ทั้งนี้ นายจ้างควรขอความร่วมมือจากลูกจ้างในการแจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ให้นายจ้างทราบโดยเร็วเพื่อประโยชน์แก่ตัวลูกจ้างนั้นเอง และเพื่อป้องกันไม่ให้มีการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายเกิดขึ้น

ส่วนลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชีนั้น นายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาเฉพาะในวันทำงาน (ซึ่งไม่ใช่ในช่วงเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา ซึ่งเป็นช่วงเวลาต้องห้าม)ได้

หากลักษณะการทำงานและเวลาทำงานนั้นไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างนั้น โดยลูกจ้างนั้นต้องให้ความยินยอมก่อนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานในช่วงเวลาที่กำหนดเป็นแต่ละคราว ๆ ไป แต่หากปรากฏว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ไม่ประสงค์จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน นายจ้างก็จะบังคับให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลามิได้ ส่วนการทำงานในวันหยุดและล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจะให้ลูกจ้างหญิงนั้นทำไม่ได้เลยไม่ว่าลูกจ้างจะให้ความยินยอมหรือไม่ก็ตาม

บทกำหนดโทษ

นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙/๑ มีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

อนึ่ง หากปรากฏว่านายจ้างไม่มีเจตนากระทำความผิด เช่น นายจ้างไม่ทราบว่าลูกจ้างตั้งครรภ์ นายจ้างไม่ต้องรับโทษทางอาญานั้นตามความในมาตรา ๕๙ แห่งประมวลกฎหมายอาญา ที่กำหนดว่า บุคคลจะต้องรับผิดในทางอาญา ก็ต่อเมื่อได้กระทำโดยเจตนา เว้นแต่จะได้กระทำโดยประมาท ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดเมื่อได้กระทำโดยประมาท หรือเว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยแจ้งชัดให้ต้องรับผิดแม้ได้กระทำโดยไม่มีเจตนา ซึ่งในกรณีนี้มิได้กำหนดให้ต้องรับผิดในการกระทำโดยไม่มีเจตนาไว้แต่อย่างใด

เรื่องที่ ๑๑ สถานที่ที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงาน

มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๕๐ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานเต้นรำ รำวง หรือรองเง็ง

(๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่บุคคลอื่น"

ทั้งนี้ เพื่อยุบรวมความใน (๓) สถานเต้นรำ รำวง หรือรองเง็ง และ (๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่บุคคลอื่นตามมาตรา ๕๐ เดิม เป็นความใน (๓) ของมาตรา ๕๐ ใหม่ว่า "สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ" เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยาม "สถานบริการ" ตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ ซึ่งสถานที่ตาม (๓) และ (๔) เดิมก็อยู่ในความหมายของ "สถานบริการ" ตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการอยู่แล้ว และกฎหมายว่าด้วยสถานบริการได้กำหนดห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานในสถานบริการเช่นกัน ดังนั้น หากกฎหมายว่าด้วยสถานบริการมีการกำหนดนิยาม "สถานบริการ" ไว้เป็นประการใด โดยบทบัญญัติตามมาตรา ๕๐ (๓) ใหม่ ก็ปรับใช้ตามนั้นโดยอัตโนมัติ

โดยไม่ต้องแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตาม ซึ่งทำให้การบังคับใช้กฎหมายทั้งสองฉบับมีความสอดคล้องกัน

เจตนารมณ์

บทบัญญัติหมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก (มาตรา ๔๔ - มาตรา ๕๒) ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีเจตนารมณ์เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นพิเศษนอกเหนือจากการได้รับการคุ้มครองแรงงานทั่วไปเช่นเดียวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง เนื่องจากเด็กยังเยาว์วัยจึงสมควรได้รับการทนุถนอมเพื่อจะได้เจริญเติบโตเป็นแรงงานผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและใช้แรงงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เด็กจึงควรได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกใช้ทำงานก่อนเวลาอันควร เพราะเด็กอยู่ในวัยที่กำลังเจริญเติบโต หากให้ทำงานที่ไม่เหมาะสมอาจเป็นการบั่นทอนความเจริญเติบโตทางร่างกายของเด็กหรือเด็กได้รับอันตรายจากการทำงานจนมีสภาพเป็นคนพิการที่สังคมและรัฐต้องรับภาระในการเลี้ยงดู อีกประการหนึ่งเด็กอยู่ในวัยที่จะต้องศึกษาเล่าเรียน การให้เด็กทำงานมีรายได้ รายได้เล็ก ๆ น้อย ๆ นั้นจะผูกมัดเด็กให้อยากทำงานต่อไปแทนที่จะหันไปหาการศึกษาเล่าเรียนเพื่อจะได้มีวิชาความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจอย่างเต็มที่และมีตำแหน่งหน้าที่การงาน รายได้สำหรับการเลี้ยงชีพที่ดีกว่านี้ พระราชบัญญัตินี้จึงได้กำหนดมาตรการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กซึ่งมีหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อจำกัดอายุเด็กที่ห้ามจ้างทำงาน เวลาทำงานและเวลาพักของลูกจ้างเด็ก การคุ้มครองค่าจ้างของลูกจ้างเด็ก สิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม และงานที่ห้ามให้ลูกจ้างเด็กทำ เป็นต้น

ลูกจ้างเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายถึง เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๑๘ ปี (ถ้าลูกจ้างมีอายุครบ ๑๘ ปีขึ้นไปจะอยู่ในช่วยวัยฉกรรจ์ที่สามารถทำงานทั่ว ๆ ไปได้โดยไม่ถูกจำกัดหรือได้รับการคุ้มครองพิเศษตามหมวดนี้) ถ้าเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ต้องห้ามตามมาตรา ๔๔ มิให้จ้างเป็นลูกจ้าง มิเช่นนั้น นายจ้างจะมีความผิดทางอาญาตามมาตรา ๑๔๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับงานที่ห้ามใช้ลูกจ้างเด็กทำ จำแนกเป็น ๒ มาตรา คือ

๑. มาตรา ๔๙ เป็นการกำหนดงานซึ่งโดยสภาพและลักษณะเป็นงานที่หนักเกินกว่าร่างกายของเด็กจะทนทาน และอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของเด็ก เช่น งานหลอมเป่า หล่อ หรือรีดโลหะ งานปั๊มโลหะ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน หรืองานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

๒. มาตรา ๕๐ ตามที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเป็นงานในบางสถานที่ซึ่งมีผลกระทบต่อด้านจิตใจของเด็ก หรือทำให้เด็กซึ่งยังเยาว์ทางด้านความคิดขาดการไตร่ตรองซึ่งอาจถูกมอมเมาให้หลงเดินในทางที่ผิดจนถลำเข้าไปเกลือกกลั้วกับอบายมุขหรือกล้าก่ออาชญากรรมได้โดยไม่เกรงกลัวต่อการกระทำความผิดและอาจต้องเสียอนาคต ในที่สุด จึงต้องมีบทบัญญัติมาตรานี้เพื่อคุ้มครองมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพจิตใจของเด็ก และภาวะแวดล้อมที่ไม่เป็นแบบอย่างทางศีลธรรมอันดีแก่เด็ก

กฎหมายต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ไม่มีอนุสัญญาฉบับใดกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการขึ้นเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ มีอนุสัญญา ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก ดังต่อไปนี้

๑. **อนุสัญญา ฉบับที่ ๗๙** ว่าด้วยข้อจำกัดในการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนในงานที่มิใช่อาชีพอุตสาหกรรม และข้อแนะ ฉบับที่ ๘๐ ว่าด้วยแนวทางการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ ๗๙ กำหนดให้การปฏิบัติตามอนุสัญญาดังกล่าวใช้กับงานทุกสาขาอาชีพซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐมิได้กำหนดให้เป็นงานอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และงานในเรือเดินทะเลซึ่งหมายถึง การทำงานในกิจการหรือการบริการ ได้แก่ โรงแรม หอพัก คลับ คาเฟ่ ภัตตาคาร และร้านขายอาหารและเครื่องดื่ม และกิจการอื่นที่กำหนด โดยหลัก คือ การห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๔ ปีหรือยังอยู่ในการศึกษาภาคบังคับทำงานในเวลากลางคืน ยกเว้นในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอนุญาต เมื่อเด็กมีอายุเกิน ๑๔ ปีและพ้นการศึกษาภาคบังคับแล้ว

สำหรับงานการแสดงในงานมหรสพหรือนักแสดงในการถ่ายทำภาพยนต์ซึ่งงานนั้นต้องไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือศีลธรรมของเด็ก

๒. **อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๓๘** ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่จ้างงานได้ กำหนดให้กฎหมายหรือข้อบังคับของรัฐอาจอนุญาตให้มีการจ้างบุคคลซึ่งมีอายุ ๑๓ - ๑๕ ปีในงานเบาซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนาและงานนั้นไม่เป็นผลเสียต่อการเรียนในโรงเรียน หรือโครงการฝึกอบรมซึ่งอนุญาตโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจหรือไม่มีผลกระทบต่อการรับประโยชน์จากคำสอนนั้นได้

๓. **อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๒** ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก และข้อแนะ ฉบับที่ ๑๙๐ ว่าด้วยแนวทางการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๒ กำหนดให้อนุสัญญานี้ใช้กับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี และกำหนดให้งานซึ่งมีลักษณะหรือสภาพที่อาจมีผลเป็นอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัยหรือศีลธรรมของเด็ก เป็นรูปแบบหนึ่งที่เลวร้ายที่สุดของเด็ก ซึ่งข้อแนะ ฉบับที่ ๑๙๐ กำหนดความหมายของงานในลักษณะหรือสภาพดังกล่าว ได้แก่ งานซึ่งทำให้เด็กได้รับผลกระทบทางกายภาพ จิตใจ หรือความไม่ดีงามทางเพศ (Sexual Abuse)

จากรายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ (มกราคม ๒๕๔๖) ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้กล่าวถึงกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส ประเทศอิตาลี ประเทศบรูไน ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศอังกฤษ โดยสรุปดังนี้

ประเทศฝรั่งเศส

กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๖ ปีทำงานในไนต์คลับ บาร์ คาสิโน ละครสัตว์ และสถานที่เล่นการพนัน

ประเทศอิตาลี

กำหนดห้ามมิให้จ้างเด็กและผู้เยาว์ (อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี) ทำงานขายเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์

ประเทศบรูไน

ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๔ ปีทำงานในโรงแรม ภัตตาคาร และบาร์

ประเทศสิงคโปร์

Employment Act, ๑๙๗๖ มิได้กำหนดห้ามมิให้เด็กทำงานในสถานบริการ แต่ก็ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีในการออกระเบียบกำหนดเงื่อนไขการจ้างเด็กและเยาวชนไว้

ประเทศฟิลิปปินส์

อธิบดีกรมแรงงานอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓๙ ของ Labour Code of the Philippines ออกคำสั่งกรมแรงงาน ฉบับที่ ๔ ค.ศ. ๑๙๗๓ กำหนดงานหรือสถานที่ที่มีผลกระทบต่อจิตใจ ซึ่งห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงาน ได้แก่ งานผสมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ งานบริการด้านบันเทิง พนักงานหญิงบริการในสถานที่อาบน้ำ พนักงานหญิงบริการเพื่อนเที่ยว พนักงานดูแลสถานที่ซึ่งให้บริการด้านการบันเทิงเกี่ยวกับเพศและหญิงบริการส่วนบุคคลในบาร์ ค็อกเทลเลาจน์ ที่พักระหว่างเดินทางมีห้องแยกเป็นสัดส่วนพร้อมที่จอดรถ โรงแรม สถานบริการนวด และสถานที่ดื่มสุรา

ประเทศเกาหลีใต้

ประกาศประธานาธิบดี ฉบับที่ ๔๒๒๐ ซึ่งออกตามมาตรา ๖๓ ของ Labour Standards Act, ๑๙๙๗ กำหนดงานซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจ ได้แก่ งานบันเทิงในสถานที่ดื่มสุรา (Entertainment at drinking place) เป็นต้น

ประเทศญี่ปุ่น

มาตรา ๖๒ วรรคสอง ของ Labour Standards Law, ๑๙๔๗ กำหนดเพียงงานอันตรายต่อความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิภาพของเด็ก โดยไม่มีข้อกำหนดถึงลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อจิตใจหรือศีลธรรมโดยตรง

ประเทศอังกฤษ

กำหนดห้ามมิให้เด็กทำงานอันตรายแต่มิได้มีบทบัญญัติถึงงานซึ่งกระทบต่อจิตใจหรือศีลธรรมโดยตรง ทั้งนี้ พระราชบัญญัติเด็กและเยาวชน ค.ศ. ๑๙๓๓ ให้อำนาจหน่วยปกครองท้องถิ่นออกข้อกำหนดห้ามทำงานในบางอาชีพได้

แนวปฏิบัติ

บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

๔.๑ **โรงฆ่าสัตว์** ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๕ คำว่า "โรงฆ่าสัตว์" หมายความว่า สถานที่ที่กำหนดให้ทำการฆ่าสัตว์ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว (ไม่รวมถึงการฆ่าสัตว์ป่า) ซึ่งหมายถึงโรงฆ่าสัตว์ที่เป็นกิจการปกติการค้าของนายจ้างเท่านั้น แต่โรงฆ่าสัตว์ตามมาตรา ๕๐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ป้องกันมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในสถานที่ที่อาจก่อให้เกิดความเสื่อมทรามต่อสภาวะทางจิตใจหรือศีลธรรม จึงมีความหมายที่กว้างกว่าโดยครอบคลุมทุกสถานที่ที่นายจ้างจัดให้เป็นที่ฆ่าสัตว์

๔.๒ **สถานที่เล่นการพนัน** ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช ๒๔๗๘ คำว่า "การเล่นการพนัน" หมายถึง การเล่นอันระบุไว้ในบัญชี ก. และบัญชี ข. ท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว ตลอดจนการเล่นอื่นใดนอกจากที่กล่าวในมาตรา ๔ จะพนันกันหรือจัดให้มีเพื่อให้พนันกันได้เฉพาะการเล่น ที่ระบุชื่อและเงื่อนไขไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งการเล่นตามกฎกระทรวงนี้รวมตลอดจนถึงการทายและการทำนายด้วย โดยการเล่นตามบัญชี ก. และบัญชี ข. มีดังต่อไปนี้

บัญชี ก.

๑. หวย ก. ข.

๒. โปปั่น

๓. โปกำ

๔. ถั่ว

๕. แปดเก้า

๖. จับยี่กี

๗. ต่อแต้ม

๘. เบี้ยโบก หรือคู่ตี่ หรืออีโจ้ง

๙. ไพ่สามใบ

๑๐. ไม้สามอัน

๑๑. ช้างงา หรือป๊อก

๑๒. ไม้ดำ ไม้แดง หรือปลาดำปลาแดง หรืออีดำอีแดง

๑๓. อีโปงครอบ

๑๔. กำตัด

๑๕. ไม้หมุน หรือล้อหมุนทุก ๆ อย่าง

๑๖. หัวโตหรือทวยภาพ

๑๗. การเล่นซึ่งมีการทรมานสัตว์ เช่น เอามีดหรือหนามผูก หรือวางยาเบื่อเมา ให้สัตว์ชนหรือต่อสู้กัน หรือสุมไฟบนหลังเต่าให้วิ่งแข่งกัน หรือการเล่นอื่น ๆ ซึ่งเป็นการทรมานสัตว์อันมีลักษณะคล้ายกับที่ว่ามานี้

๑๘. บิลเลียดรู ตีผี

๑๙. โยนจิ๋ม

๒๐. สี่เหงาลัก

๒๑. ขลุกขลิก

๒๒. น้ำเต้าทุก ๆ อย่าง

๒๓. ไฮโลว์

๒๔. อีก้อย

๒๕. ปั่นแปะ

๒๖. อีโปงซัด

บัญชี ข.

๑. การเล่นต่าง ๆ ซึ่งให้สัตว์ต่อสู้หรือแข่งกัน เช่น ชนโค ชนไก่ กัดปลา แข่งม้า ฯลฯ นอกจากที่กล่าวไว้ในหมายเลข ๑๗ แห่งบัญชี ก.

๒. วิ่งวัวคน

๓. ชกมวย มวยปล้ำ

๔. แข่งเรือพุ่ง แข่งเรือล้อ

๕. ชี้รูป

๖. โยนห่วง

๗. โยนสตางค์หรือวัตถุใด ๆ ลงในภาชนะต่าง ๆ

๘. ตกเบ็ด

๙. จับสลากโดยวิธีใด ๆ

๑๐. ยิงเป้า

๑๑. ปาหน้าคน ปาสัตว์ หรือสิ่งใด ๆ

๑๒. เต๋าข้ามด่าน

๑๓. หมากแกว

๑๔. หมากหัวแดง

๑๕. ปิงโก

๑๖. สลากกินแบ่ง สลากกินรวบ หรือการเล่นอย่างใดที่เสี่ยงโชคให้เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้เล่นคนใดคนหนึ่ง

๑๗. โตแตไลเซเตอร สำหรับการเล่นอย่างใดอย่างหนึ่ง

๑๘. สวีป สำหรับการเล่นอย่างใดอย่างหนึ่ง

๑๙. บุ๊กเมกิง สำหรับการเล่นอย่างใดอย่างหนึ่ง

๒๐. ขายสลากกินแบ่ง สลากกินรวบ หรือสวีป ซึ่งไม่ได้ออกในประเทศสยาม แต่จัดให้มีขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมายของประเทศที่จัดนั้น

๒๑. ไพ่นกกระจอก ไพ่ต่อแต้ม ไพ่ต่าง ๆ

๒๒. ดวด

๒๓. บิลเลียด

๒๔. ข้องอ้อย

โดยการได้รับอนุญาตให้มี หรือจัดให้เล่น หรือเข้าพนันการเล่นต่าง ๆ นั้น เป็นไปตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช ๒๔๗๘

๔.๓ **สถานบริการ**ตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ

(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ คำว่า "สถานบริการ" หมายถึง สถานที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการโดยหวังผลประโยชน์ในทางการค้า ดังต่อไปนี้

๔.๓.๑ สถานเต้นรำ รำวง หรือรองเง็ง เป็นปกติธุระประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีคู่บริการ

๔.๓.๒ สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า

๔.๓.๓ สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า เว้นแต่

(๑) สถานที่ซึ่งผู้บริการได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ หรือได้รับยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายดังกล่าว หรือสถานพยาบาลตามกฎหมายดังกล่าว หรือสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

(๒) สถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะต้องมีลักษณะของสถานที่ การบริการ หรือ ผู้ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย ประกาศดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นด้วยก็ได้ หรือ

(๓) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๔.๓.๔ สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบ อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) มีดนตรี การแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิงและยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้นักร้อง นักแสดง หรือพนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(๒) มีการจัดอุปกรณ์การร้องเพลงประกอบดนตรีให้แก่ลูกค้าโดยจัดให้มีผู้บริการขับร้องเพลงกับลูกค้า หรือยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้พนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(๓) มีการเต้นหรือยินยอมให้มีการเต้น หรือจัดให้มีการแสดงเต้น เช่น การเต้นบนเวทีหรือการเต้นบริเวณโต๊ะอาหารหรือเครื่องดื่ม

(๔) มีลักษณะของสถานที่ การจัดแสงหรือเสียง หรืออุปกรณ์อื่นใดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๔.๓.๕ สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย โดยจัดให้มีการแสดงดนตรีหรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิง ซึ่งปิดทำการหลังเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา

๔.๔ สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ บทบัญญัติมาตรานี้เป็นการกำหนดห้ามมิให้เด็กทำงานใด ๆ ในสถานที่เหล่านี้โดยเด็ดขาด เนื่องจากกฎหมายประสงค์จะคุ้มครองมิให้เด็กต้องทำงานในสภาวะแวดล้อมของสถานที่ทำงานดังกล่าว

อุทาหรณ์

บริษัท เอบีซี จำกัด ดำเนินกิจการรับออกแบบ จัดงานแสดง หรืองานนิทรรศการต่าง ๆ เพื่อการโฆษณาสินค้าหรือบริการ หรือที่เรียกกันว่า "รับจัดงาน **Event**" นั้น เมื่อรับงานจากลูกค้าแล้วจะต้องดำเนินการให้มีการวางแผนการโฆษณา กำหนดแผนการและดำเนินการตามแผนการโฆษณา ปรากฏว่า งานที่รับนั้นเป็นงานโฆษณาสินค้าประเภท "ถุงยางอนามัย" และต้องจัดสร้างและติดตั้งเวที และสื่อโฆษณาในสถานที่ดังต่อไปนี้ คือ ห้างสรรพสินค้าชั้นนำ เซ็นเตอร์พอยต์ ไนท์บาร์ซาร์ ซอยทองหล่อ ย่านอาร์ซีเอ ถนนรัชดาภิเษก และด้านหน้าบาร์หรือคาเฟ่ที่มีชื่อเสียง บริษัท เอบีซี จำกัด จะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในงานดังกล่าวได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสถานที่ที่ลูกจ้างเด็กต้องเข้าไปทำงานเป็นสถานที่ต้องห้ามตามมาตรา ๕๐ หรือไม่ โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงงานว่าเป็นงานโฆษณาถุงยางอนามัยซึ่งถ้าเป็นสถานที่ต้องห้ามตามมาตรา ๕๐ นายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กทำงานดังกล่าวในสถานที่นั้นไม่ได้ ส่วนการจัด **Event** ด้านนอกสถานที่ดังกล่าว แม้อยู่ในย่านที่น่าจะมีสถานบริการอยู่ก็ไม่ต้องห้ามตามมาตรานี้

บทกำหนดโทษ

หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ จะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และหากปรากฏว่าในกรณีที่ฝ่าฝืนมาตราดังกล่าวนั้นเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ซึ่งเป็นเหตุฉกรรจ์ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

นอกจากนี้ ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการรับผู้มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์เข้าทำงานในสถานบริการด้วย หากฝ่าฝืนจะมีความผิดตามมาตรา ๒๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท อีกกระทงหนึ่งด้วย

เรื่องที่ ๑๒ ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จหรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๖๕ เดิม ใน ๒ ประเด็น คือ

๑. ตัดคำว่า "ลดค่าจ้าง" ใน (๑) ออก เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

๒. เพิ่ม "งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง" ซึ่งเดิมกำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ ข้อ ๖ ให้เป็นงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา โดยกำหนดไว้ใน (๒)

เจตนารมณ์

เพื่อกำหนดประเภทของลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลารวมตลอดถึงการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสมกับงานที่ลูกจ้างดังกล่าวทำ

กฎหมายต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ได้กำหนดเรื่องการทำงานล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาไว้แต่อย่างใด เนื่องจากไม่ประสงค์ให้มีการใช้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เพราะแม้แต่เวลาทำงานปกติจะกำหนดให้ยืดหยุ่นได้บ้าง แต่ก็ได้จำกัดเวลาทำงานปกติขั้นสูงไว้ให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง

แนวปฏิบัติ

โดยปกติ เมื่อลูกจ้างทำงานในระหว่างเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และถ้าลูกจ้างทำงานเกินหรือนอกเวลาทำงานปกติ (ทำงานล่วงเวลา) ก็จะได้รับค่าล่วงเวลาตอบแทนการทำงานในอัตราไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ตามมาตรา ๖๓ แต่มีลูกจ้างดังต่อไปนี้ที่ทำงานล่วงเวลาแล้วไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

๑. ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จหรือการเลิกจ้าง ตามมาตรา ๖๕ (๑) คือ ลูกจ้างซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทนซึ่งเป็นการใช้อำนาจได้โดยเด็ดขาดด้วยตนเองในการดำเนินการดังกล่าวแม้เพียงอย่างหนึ่งอย่างใดมิใช่เพียงแค่การเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้อยู่ระดับเหนือขึ้นไป โดยลูกจ้างนั้นสามารถใช้ดุลพินิจในการจ้างบุคคลเข้าทำงาน หรือในการให้บำเหน็จซึ่งได้แก่การขึ้นค่าจ้าง หรือในการเลิกจ้างลูกจ้างได้เองโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบหรือได้รับอนุมัติจากผู้ใดก่อน การกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอำนาจดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา (ในวันทำงาน)

ค่าล่วงเวลาในวันหยุดแล้ว และยังไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดด้วยตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๖ เนื่องจากลูกจ้างดังกล่าวโดยปกติแล้วจะทำหน้าที่ในการควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างอื่นมีลักษณะเป็นนายจ้างตามคำนิยาม (นายจ้างรับมอบ) หากให้มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ก็อาจดึงงานที่ควรทำให้แล้วเสร็จในระหว่างเวลาทำงานปกติ เพื่อไปทำงานล่วงเวลาให้ตนเองได้รับประโยชน์แล้วยังอาจทำให้งานของนายจ้างล่าช้าหรือเกิดความเสียหายอีกด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๑/๒๕๒๗ ลูกจ้างที่ไม่สามารถทำการแทนนายจ้างโดยตรง ต้องผ่านการพิจารณาของผู้อื่นอีก เช่น ผู้จัดการสาขา หัวหน้าฝ่าย ไม่ใช่ลูกจ้างผู้บังคับบัญชา มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๐๙/๒๕๒๘ หัวหน้างานมีอำนาจเสนอความเห็นเกี่ยวกับความดีความชอบและการลงโทษทางวินัยไปยังผู้บริหารระดับสูงเพื่อชี้ขาด ไม่ใช่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๓๖ (๑) นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าล่วงเวลาให้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๓/๒๕๔๕ ลูกจ้างทำงานตำแหน่งวิศวกรอาวุโสเป็นผู้ให้ความเห็นในใบแจ้งการลาออกของพนักงาน และเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นชาวต่างประเทศ ลูกจ้างไม่อาจอนุมัติให้พนักงานลาออกหรือให้บำเหน็จได้โดยตรง ต้องมีการเสนอความเห็นผ่านผู้บังคับบัญชาอีกชั้นหนึ่งก่อน จึงมิใช่ลูกจ้างที่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างกรณีเลิกจ้างหรือให้บำเหน็จ อันต้องห้ามมิให้ได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๕ (๑)

ข้อควรพิจารณา คือ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) นี้ กฎหมายกำหนดเฉพาะเรื่องอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างเท่านั้น โดยไม่ได้กำหนดว่าต้องมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการ หัวหน้าหน่วย หัวหน้าแผนก และไม่ได้กำหนดตามระดับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับว่าหมายถึงลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตั้งแต่กี่บาทขึ้นไปแต่อย่างใด จึงไม่อาจนำกรณีดังกล่าวมาเป็นหลักในการพิจารณาตามมาตรา ๖๕ (๑) ได้

๒. ลูกจ้างซึ่งทำงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งได้รับค่านายหน้าจากการขายสินค้า (ซึ่งเรียกกันทั่วไปว่า ค่าคอมมิชชั่น) ตามมาตรา ๖๕ (๒) เช่น เซลส์แมน (Salesman) เนื่องจากลูกจ้างดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนในการขายสินค้าแล้ว จึงไม่ควรให้นายจ้างจ่าย

ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นการซ้ำซ้อนอีก เพราะเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้าง แต่ถ้าลูกจ้างซึ่งทำงานดังกล่าวไม่ได้รับค่านายหน้าในการขายสินค้าจากนายจ้างก็ไม่เข้าข่ายลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๒) นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างนั้น

๓. ส่วนลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กฎกระทรวง ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๑) กำหนดให้งานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นงานตามมาตรา ๖๕ (๘) (ซึ่งปัจจุบัน คือ มาตรา ๖๕ (๙)) ด้วย) และงานขนส่งทางบกตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (ออกตามมาตรา ๒๒) ข้อ ๖ ซึ่งกล่าวกันว่างานดังกล่าวเป็นงานเบาหรือไม่ได้ทำต่อเนื่องกันตลอดเวลา จึงกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่ให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำทั้งการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและในวันหยุด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๔๘ ลูกจ้างไม่ต้องไปทำงานที่ทำการนายจ้าง แต่ประจำอยู่ที่บ้าน เมื่อนายจ้างแจ้งว่ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้นลูกจ้างจึงขับรถจักรยานยนต์ของลูกจ้างไปยังที่เกิดเหตุ ตรวจสอบอุบัติเหตุและดำเนินการเกี่ยวกับการประกันภัยให้แก่ลูกค้าเสร็จแล้วก็เดินทางกลับบ้านพัก เป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ตามมาตรา ๖๕ (๖) (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๖๕ (๗)) ขณะที่ลูกจ้างเตรียมพร้อมอยู่ที่บ้านมิใช่การทำงานให้แก่นายจ้าง เวลาทำงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างที่กำหนดไว้ ๘.๓๐ - ๑๗.๐๐ นาฬิกา ใช้กับลูกจ้างอื่นที่ทำงานที่ทำการของนายจ้างเท่านั้น สำหรับลูกจ้างจะถือว่าทำงานให้แก่นายจ้างเมื่อออกไปตรวจสอบอุบัติเหตุตามหน้าที่และต้องถือกำหนดเวลาทำงานปกติวันละ ๘ ชั่วโมง ตามมาตรา ๒๓ วรรคสอง

แต่อย่างไรก็ตาม ความในวรรคสองได้เปิดช่องไว้ให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตาม (๑) ถึง (๙) ได้ ซึ่งเป็นการตกลงใจของนายจ้างเองเพื่อให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างในอัตราสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด กฎหมายก็ไม่ขัดข้อง ซึ่งถ้านายจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าล่วงเวลาก็ต้องจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

บทกำหนดโทษ

ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๕ ซึ่งหมายรวมทั้งการไม่จ่ายค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่ง และไม่จ่ายในอัตราค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเมื่อนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามวรรคสอง จะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

เรื่องที่ ๑๓ ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม

"มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐"

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๖๗ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา ๓๐" เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ (ข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย) เท่านั้น กรณีลูกจ้างลาออกจากงานเองจะไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งเป็นการเพิ่มความโดยคณะกรรมาธิการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา โดยความเข้าใจว่า การเพิ่มความท้ายวรรคว่า ".....และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา ๓๐" จะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่สะสมไว้ด้วย แต่ข้อความดังกล่าวมิได้เป็นเอกเทศ และต้องเชื่อมโยงกับข้อความที่เป็นประธานของประโยค คือ ข้อความว่า "ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี....." จึงทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่พึงมีพึงได้ตามกฎหมายเดิม คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๕/๒๕๒๔ ได้วินิจฉัยรองรับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างมีอยู่ก่อนแล้วแต่ยังไม่ได้ใช้สิทธิว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมิได้กำหนดล่วงหน้าให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีและ

มิได้มีข้อตกลงล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปหยุดในปีอื่น เมื่อจำเลยมิได้กำหนดให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปี แม้ขณะที่ฟ้องโจทก์ยังเป็นลูกจ้างของจำเลยอยู่ก็ตาม โจทก์ก็มีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือให้จำเลยกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีในทางใดทางหนึ่งได้ เมื่อโจทก์เรียกร้องเอาค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำเลยก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างส่วนนี้ให้

ดังนั้น จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๖๗ ใหม่ โดยแยกเป็นสองวรรค เพื่อคุ้มครองและรับรองสิทธิค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างเคยมีมาแต่เดิมไม่ว่าลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างโดยมีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม หรือลูกจ้างลาออกจากงานก็ตาม

เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมกรณีที่ลูกจ้างลาออกจากงาน หรือถูกนายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะได้กระทำผิดประการหนึ่งประการใดตามมาตรา ๑๑๙ ที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่

แนวปฏิบัติ

เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้กำหนดไว้ในหลายมาตราด้วยกัน ดังต่อไปนี้

๑. การจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามมาตรา ๓๐ บัญญัติว่า "ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้"

ตามบทบัญญัติดังกล่าว ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีต่อเมื่อลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑ ปี ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าหลังจากได้ทำงานมาแล้วช่วงหนึ่งไม่น้อยกว่าปีละ ๖ วันทำงานโดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดให้หรือหยุดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ซึ่งในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่มักจะให้ลูกจ้างแสดงความจำนงว่าจะหยุดในช่วงไหน ถ้าไม่มีผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้างแล้วนายจ้างก็จะจัดให้ลูกจ้างได้หยุดตามวันที่ลูกจ้างแสดงความจำนง วันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่ ๑ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดในปีที่ ๒ ส่วนปีที่ ๒ และปีต่อ ๆ ไป กฎหมายไม่ได้บัญญัติว่าลูกจ้างต้องทำงานครบปีจึงจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ดังนั้น นายจ้างอาจจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่ ๒ ในระหว่างปีก็ได้ หรือจัดให้หยุดภายในปีที่ ๓ เป็นอย่างช้า เว้นแต่มีการตกลงกันล่วงหน้าระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีการสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้โดยไปรวมหยุดกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีต่อ ๆ ไป ซึ่งจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าสะสมเพื่อไปรวมหยุดในปีใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๗๖/๒๕๒๕ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดว่าพนักงานผู้ใดทำงานเกี่ยวกับโรงแรมของจำเลยติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีสิทธิลาพักร้อนได้ ๖ วัน รวมทั้งวันหยุดในแต่ละปีทำงาน ดังนั้น สิทธิของลูกจ้างที่หยุดพักผ่อนประจำปีย่อมเกิดขึ้นทันทีเมื่อลูกจ้างทำงานครบ ๑ ปี และเริ่มทำงานต่อไปโดยลูกจ้างไม่ต้องทำงานในปีนั้นจนถึงสิ้นปีก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ ๖ วันทำงาน

การนับปี พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องถือปฏิบัติตามหลักกฎหมายทั่วไป คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๕ ซึ่งบัญญัติว่า "ถ้ากำหนดระยะเวลาเป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี ให้คำนวณตามปีปฏิทิน

ถ้าระยะเวลามิได้กำหนดนับแต่วันต้นแห่งสัปดาห์ วันต้นแห่งเดือนหรือปี ระยะเวลาย่อมสิ้นสุดลงในวันก่อนหน้าจะถึงวันแห่งสัปดาห์ เดือนหรือปีสุดท้ายอันเป็นวันตรงกับวันเริ่มระยะเวลานั้น ถ้าในระยะเวลานับเป็นเดือนหรือปีนั้นไม่มีวันตรงกันในเดือนสุดท้ายให้ถือเอาวันสุดท้ายแห่งเดือนนั้นเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลา" แต่อย่างไรก็ตาม การคำนวณรอบปีทำงานของลูกจ้างแต่ละคนอาจไม่สะดวกต่อนายจ้างในการจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามปีปฏิทิน ดังนั้น ตามวรรคสี่ จึงเปิดโอกาสให้นายจ้างจัดวันหยุดพักผ่อน

ประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามปีปฏิทินได้โดยในปีแรกของการทำงานของลูกจ้างแม้ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบปี นายจ้างจะจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างโดยการคำนวณตามส่วนก็ได้ เช่น ลูกจ้างเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐ มีระยะเวลาทำงานถึงสิ้นธันวาคม ๒๕๕๐ รวม ๖ เดือน ในเดือนมกราคม ๒๕๕๑ นายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามอายุงาน ๖ เดือนดังกล่าวตามส่วน คือ ๓ วันทำงานก็ได้ เพื่อในปีต่อ ๆ มานายจ้างจะได้จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณตามปีปฏิทินต่อไป ทั้งนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานด้วยตามมาตรา ๕๖ (๓) แต่ถ้าให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างช่วงเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยตามมาตรา ๖๒ (๑) และถ้าให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ (ของวันทำงาน)ในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งเรียกว่าการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดนั้นให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยตามมาตรา ๖๓

๒. ในกรณีที่ลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานครบเกณฑ์ที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่นายจ้างไม่จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๓๐ ซึ่งรวมถึงกรณีที่นายจ้างได้กำหนดในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่า ๖ วันทำงาน ซึ่งอาจให้เพิ่มขึ้นตามลำดับตามระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง แต่ไม่ได้จัดให้หยุดหรือให้หยุดน้อยกว่าที่ได้กำหนดไว้ด้วย นอกจากนายจ้างจะมีความผิดฐานไม่จัดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทตามมาตรา ๑๔๖ แล้ว ยังต้องถูกลงโทษทางแพ่งตามมาตรา ๖๔ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเป็นการชดใช้หรือทดแทนการที่ลูกจ้างมิได้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือได้หยุดน้อยกว่าที่กำหนด และถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๔ จะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับอีกกระทงหนึ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๓๗/๒๕๔๕ แม้แต่ละปีจะมีช่วงเวลาที่นายจ้างมีลูกค้าใช้บริการรถโดยสารเพื่อท่องเที่ยวของนายจ้างน้อย ลูกจ้างไม่ต้องขับรถก็ให้หยุดงานโดยได้รับค่าจ้างก็เป็นการหยุดที่ไม่แน่นอน ลูกจ้างอาจได้รับคำสั่งมอบหมายงานจากนายจ้างได้ตามสภาพการใช้บริการของลูกค้า เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยกำหนดล่วงหน้าให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีหรือตกลงกับลูกจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อใดไว้ให้ถูกต้องตามมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง จึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้าง

๓. มาตรา ๖๗ แยกได้เป็น ๒ กรณี คือ

๓.๑ กรณีตามวรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๕ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิตามกฎหมายหรือตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นการชดใช้หรือทดแทนการที่ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี เช่น ลูกจ้างทำงานมาแล้ว ๓ ปี ๖ เดือน โดยนายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับ ๓ ปีที่ทำงานมาแล้ว และในปีที่ ๔ นายจ้างได้เลิกจ้างเมื่อลูกจ้างได้ทำงานมาแล้ว ๖ เดือน โดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ ๑๐ วันทำงาน ดังนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนเท่ากับค่าจ้าง $\frac{๑๐ \times ๖}{๑๒} = ๕$ วัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๘๑/๒๕๔๒ ลูกจ้างยังมิได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๑ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๔๗/๒๕๔๓ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๙๗ - ๕๒๖/๒๕๔๔ การที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๖๗ จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ ในกรณีที่ลูกจ้างลาออกเอง นายจ้างไม่จำต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนนี้ให้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๙/๒๕๔๕ ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโส จัดตั้งบริษัทซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับนายจ้าง และมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง บริษัทที่ลูกจ้างจัดตั้งขึ้นย่อมจะต้องดำเนินกิจการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มเดียวกับลูกค้าของนายจ้าง ลูกค้าจึงอาจจะเลือกใช้บริการการให้คำปรึกษาของบริษัทที่ลูกจ้างก่อตั้งขึ้น ย่อมจะกระทบถึงรายได้ของนายจ้างและทำให้นายจ้างเสียหาย แม้จะยังไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้มีการแข่งลูกค้าของนายจ้างแล้วก็ตาม ถือว่าลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๗๙/๒๕๔๙ นับแต่ต้นปี ๒๕๔๗ จนถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๗ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๔ วัน ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๗ แล้ว ๒ วัน นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ๒ วัน ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิตามมาตรา ๖๗

ข้อสังเกต

ข้อแตกต่างระหว่างมาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๗ วรรคหนึ่ง คือ มาตรา ๖๔ เป็นการคุ้มครองสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างในปีก่อน ๆ ปีที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งเป็นสิทธิเต็มปีไม่ว่าจะกี่ปีก็ตามที่นายจ้างไม่ได้จัดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างหรือจัดให้หยุดน้อยกว่าที่กำหนด แต่มาตรา ๖๗ วรรคหนึ่ง เป็นการคุ้มครองสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ของปีสุดท้ายที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ซึ่งลูกจ้างยังทำงานไม่เต็มปีจึงให้คำนวณจ่ายค่าจ้างให้ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปี

๓.๒ กรณีตามวรรคสอง ซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี ต่อมา นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นเพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดประการหนึ่งประการใดที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ หรือเลิกจ้างเพราะเหตุอื่นใด หรือเป็นกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง (ลาออก) ก็ตาม เนื่องจากลูกจ้างมีสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวอยู่แล้ว เพียงแต่ได้ตกลงกันสะสมไว้ จึงยังไม่ทันได้ใช้สิทธินั้นก็ถูกเลิกจ้างหรือลาออกเสียก่อน บทบัญญัติวรรคนี้จึงกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่สะสมไว้นั้นซึ่งเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีก่อนปีที่ถูกเลิกจ้างหรือลาออกทุกปีรวมกัน ทั้งนี้ การคำนวณค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้คำนวณโดยถืออัตราค่าจ้างในปีที่เลิกจ้าง มิใช่คำนวณจากค่าจ้างในแต่ละปีที่มีสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีย้อนหลังไป เช่น ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมใน ๒ ปีก่อนปีที่เลิกจ้างรวม ๑๔ วัน ลูกจ้างได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในขณะที่ถูกเลิกจ้างหรือลาออกวันละ ๕๐๐ บาท นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมเป็นเงิน = ๑๔ x ๕๐๐ = ๗,๐๐๐ บาท

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๑๙ - ๖๕๒๕/๒๕๓๑ ในการคำนวณค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างไม่ได้หยุดนั้น เมื่อมีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีที่เลิกจ้าง ลูกจ้างก็ย่อมมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับวันที่สะสมมาในปีที่เลิกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างไม่ได้หยุดพักผ่อนประจำปีและถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยคำนวณจากค่าจ้างในปีที่เลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น

อนึ่ง ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนตามวรรคหนึ่ง หรือค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามวรรคสองให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓ วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง ทั้งนี้ ตามมาตรา ๗๐ วรรคสอง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๑๗/๒๕๔๕) แต่ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมสำหรับกรณีที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเอง ไม่มีบทบัญญัติกำหนดการจ่ายไว้เป็นการเฉพาะดังเช่นกรณีเลิกจ้าง

นายจ้างพึงจ่ายพร้อมกับการจ่ายค่าจ้างตามกำหนดจ่ายค่าจ้างตามปกติในงวดการจ่ายที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญานั้นเป็นอย่างช้า

บทกำหนดโทษ

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๗ ไม่ว่าจะเป็นกรณีตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง จะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

โดยที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้หลายมาตราต่างกรณีกัน พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องปรับบทกฎหมายให้ถูกต้องตามพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เรื่องที่ ๑๔ การหยุดกิจการชั่วคราว

มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๗๕ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง"

บทบัญญัติการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นหลักการคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติขึ้นใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้มีรายได้สำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนหรือครอบครัวระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว และในทางกลับกันยังให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างในการลดภาระค่าใช้จ่ายระหว่างที่ประสบปัญหาหรือวิกฤตการณ์จนจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วย ซึ่งบทบัญญัติในลักษณะดังกล่าวไม่เคยกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับก่อน ๆ เมื่อมีปัญหาที่นายจ้างสั่งหยุดกิจการชั่วคราว เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงไม่สามารถดำเนินการใด ๆ เพื่อสั่งการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายและให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้ เพราะไม่มีฐานอำนาจตามกฎหมายรองรับไว้ เจ้าหน้าที่จักแก้ไขปัญหาได้เพียงการใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์โดยการไกล่เกลี่ยอย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างรอมชอมกัน โดยขอความ

ร่วมมือจากนายจ้างให้จ่ายเงินช่วยเหลือการดำรงชีพให้แก่ลูกจ้างเพื่อเยียวยาความเดือดร้อนในขณะที่ขาดรายได้จากค่าจ้างที่เคยได้รับเพื่อตอบแทนการทำงาน หากรอมชอมกันไม่ได้ ลูกจ้างก็ต้องฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ซึ่งศาลจะอาศัยบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ ว่าด้วยจ้างแรงงาน ในการวินิจฉัยคดีดังกล่าวว่าตามสัญญาจ้างแรงงาน การมอบงานหรือการสั่งให้ลูกจ้างทำงานเป็นสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างอาจไม่มอบงานหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างแก่ลูกจ้างตามเวลาที่ตกลงจ้างกัน และโดยที่ค่าจ้างเป็นเงินซึ่งกำหนดขึ้นตามข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉะนั้น ตราบใดที่การจ้างยังไม่ระงับ นายจ้างผูกพันต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจะมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างต่อเมื่อสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดเป็นข้อยกว้นไว้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๔๗/๒๕๒๕, ๒๕๐๙/๒๕๒๖, ๓๕๐๑/๒๕๒๗, ๑๒๗๗ - ๑๒๗๘/๒๕๒๙, ๓๖๑๙/๒๕๒๙)

แนวคิดในการยกร่างมาตรา ๗๕ มีพื้นฐานมาจากกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมาตรา ๒๖ บัญญัติว่า กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานโดยเหตุซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละหกสิบของค่าจ้างโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง (Labour Standards Law of Japan ๑๙๔๗ article ๒๖ : In the event of a suspension of business for reasons attributable to the employer, the employer shall pay an allowance equal to at least ๖๐ percent of the worker's everage wage to each worker concerned during the period of business suspension.)[๑] ซึ่งบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองรายได้ของลูกจ้าง และเนื่องจากบทบัญญัติมาตรา ๗๕ เป็นหลักการใหม่และใช้ถ้อยคำที่เป็นศัพท์กฎหมาย เช่น คำว่า "เหตุสุดวิสัย" และไม่มีการขยายความถ้อยคำบางคำให้เกิดความชัดเจน เช่น **นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว** ทำให้เกิดความสับสนและตีความไปต่างๆ นานา

---

[๑] The Japan Institute of Labour. Labour Standards Law (Law No. ๔๙ of April ๗, ๑๙๔๗). (Tokyo : July ๒๐๐๒). p. ๒๒

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตีความของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน และศาล มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ก. การตีความของกระทรวงแรงงาน[๒]

๑. นายจ้างต้องมีความจำเป็นจึงจะหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรานี้ได้ และมูลเหตุแห่งความจำเป็นต้องถึงขนาดที่ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้เป็นการชั่วคราว ซึ่งมิใช่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างบางคน หรือลดกำลังการผลิตลงโดยยังคงมีวันทำงานอยู่

๒. การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะต้องเกิดขึ้นโดยเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย หากเป็นเหตุสุดวิสัยนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

คำว่า "เหตุสุดวิสัย" มีคำนิยามบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘ ซึ่งหมายความว่า "เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น" ซึ่งเหตุสุดวิสัยเป็นเหตุที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจคาดคิด ไม่อาจป้องกันแก้ไข ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และมิได้เกิดขึ้นโดยความประมาทเลินเล่อของใคร จึงเป็นเหตุที่จะโทษใครไม่ได้ ซึ่งมักเป็นอุบัติภัยหรือเหตุการณ์ทางธรรมชาติ เช่น พายุ น้ำท่วม หรือแผ่นดินไหว เป็นต้น ในทางกลับกันเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ย่อมเป็นเหตุที่คาดหมายได้สามารถป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์นั้นได้ แต่ไม่มีการป้องกัน แก้ไข หรือจัดการระมัดระวังตามสมควร จนเกิดเหตุนั้นขึ้นซึ่งไม่เข้าข่ายทำให้การชำระหนี้ของนายจ้าง คือ การให้ลูกจ้างทำงานและการจ่ายค่าจ้างให้ เป็นอันพ้นวิสัยจึงยังมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างอยู่ ดังเช่นกรณีเครื่องจักรเสียหรือเสื่อมสภาพ โรงงานถูกไฟไหม้เพราะเครื่องจักรระเบิด น้ำท่วมเนื่องจากท่อน้ำประปาภายในโรงงานแตก ขาดวัตถุดิบเพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ เป็นต้น

---

[๒] คำชี้แจงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๑ และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๔๖

๓. การหยุดกิจการชั่วคราวต้องมีช่วงหยุดที่กำหนดได้แน่นอน ซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของเหตุจำเป็นนั้นจะผ่อนคลายหรือสิ้นสุดลงและกลับเข้าสู่ภาวะปกติเมื่อใด ย่อมหยุดกิจการได้เพียงเท่าช่วงเวลานั้นแล้วต้องเปิดให้มีการทำงานตามปกติ ในกรณีที่ให้ลูกจ้างบางคนหยุดทำงานชั่วคราวบางวันขณะที่ลูกจ้างอื่นในหน่วยงานเดียวกันทำงาน โดยยังคงมีวันทำงานอยู่ตามปกติ เป็นการลดกำลังการผลิต หรือมีช่วงหยุดชั่วคราวเป็นช่วง ๆ จำนวนหลายครั้งที่กำหนดระยะเวลาการหยุดชั่วคราวให้แน่นอนไม่ได้แต่ในความเป็นจริงนายจ้างได้ส่งงานไปให้บริษัทในเครือเป็นผู้ดำเนินการแทน ซึ่งเป็นการลดวันทำงานของลูกจ้างลง เพื่อไม่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

๔. การหยุดกิจการชั่วคราวต้องเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น หยุดการทำงานของหน่วยผลิตทั้งหมด ถ้ายังมีการเปิดการทำงานตามปกติ แต่หยุดการทำงานของเครื่องจักรบางเครื่อง หรือให้ลูกจ้างบางคนในหน่วยเดียวกันทำงานต่อไป ขณะที่ให้ลูกจ้างบางคนหยุดงานก็ดีหรือหยุดการผลิตของหน่วยงานบางสาขา ขณะที่สาขาอื่นยังมีการผลิตอยู่ก็ดี กรณีไม่เข้าข่ายเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วน

ข. การตีความของศาล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๕๗/๒๕๔๓ เหตุจำเป็นของนายจ้างในคดีนี้มีมูลเหตุมาจากงานที่ส่วนการประกอบลดน้อยลง ซึ่งก็มีผลโดยตรงถึงคน คือมีงานไม่เพียงพอให้ลูกจ้างในส่วนดังกล่าวทำ เมื่อนายจ้างประสบปัญหาด้านการตลาด คำสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก ทำให้ส่วนการประกอบมีคำสั่งซื้อลดลง ถือว่าเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างสามารถสั่งให้หยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้าง (บางคน) ที่ทำงานในส่วนการประกอบหยุดงานชั่วคราว ๒ เดือน จึงชอบด้วยมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว ซึ่งในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวนั้น นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง แต่นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๗๐ ของค่าจ้างในวันทำงาน เบี้ยขยันเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และค่าอาหารเดือนละ ๔๘๐ บาท บวกรวมแล้วประมาณร้อยละ ๘๐ ของค่าจ้างนับว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างอยู่แล้ว นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างปกติเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานชั่วคราวอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๖๖ - ๒๔๐๖/๒๕๔๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ที่บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน" นั้น เป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่ประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจให้สามารถหยุดการดำเนินกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนไว้ชั่วคราวเพื่อให้โอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปหรือบรรเทาลงไป ฉะนั้น เมื่อลูกค้าของนายจ้างยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าจากนายจ้างเป็นจำนวนมาก หากนายจ้างยังคงผลิตสินค้าดังกล่าวต่อไปก็ไม่แน่นอนว่านายจ้างจะจำหน่ายสินค้าดังกล่าวได้หรือไม่ และในการผลิตต้องมีเงินลงทุนทั้งในด้านวัตถุดิบและค่าแรงงาน ย่อมเสี่ยงต่อการขาดทุนอันจะส่งผลกระทบอย่างมากต่อสถานะทางการเงินและความคงอยู่ของกิจการนายจ้าง ซึ่งอยู่ในระหว่างฟื้นฟูกิจการ กรณีย่อมถือได้ว่าเป็นความจำเป็นตามความหมายของมาตรา ๗๕ แล้ว แม้ต่อมาภายหลังนายจ้างจะได้รับชดใช้ค่าเสียหายบางส่วนจากลูกค้า ก็เป็นจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับความเสียหายที่นายจ้างได้รับ จึงไม่เป็นการลบล้างความจำเป็นที่นายจ้างมีอยู่แต่อย่างใด และบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้าง โดยถือเป็นการคุ้มครองนายจ้างเพื่อให้กิจการของนายจ้างคงอยู่ได้ต่อไป และในขณะเดียวกันลูกจ้างก็จะได้รับประโยชน์ไปในตัวด้วย โดยได้รับการคุ้มครองให้ได้รับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่นายจ้างสั่งหยุดงาน บทกฎหมายดังกล่าวมิใช่มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองแต่เฉพาะลูกจ้าง ฉะนั้น เมื่อมีความจำเป็นที่นายจ้างสามารถสั่งให้หยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ดังที่กล่าวมา การที่นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้งหมดหยุดงานชั่วคราวรวม ๔ ครั้งเป็นเวลา ๑๐๙ วัน เพื่อรอคำสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าหรือหาลูกค้ารายใหม่ทดแทน โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานแก่โจทก์ทั้งหมดแล้ว การประกาศหยุดงานดังกล่าวจึงชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ แล้ว นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างตามปกติเต็มจำนวนแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๒๘/๒๕๔๗ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างครึ่งหนึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนโดยเหตุหนึ่ง

เหตุใดที่มิใช่เหตุสุดวิสัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง หรือไม่ พิเคราะห์แล้ว เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ต้องประสบวิกฤตการณ์ในการดำเนินกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยส่งผลกระทบกระเทือนแก่กิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงจนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว อันเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนทำงานเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้เพื่อให้นายจ้างมีโอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นให้หมดไปหรือบรรเทาลง เมื่อได้ความว่า นายจ้างมีปัญหาด้านเทคโนโลยี ไม่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามความต้องการของตลาด นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลงจากปี ๒๕๔๔ ที่มีคำสั่งซื้อเฉลี่ยไตรมาสละ ๒๕ ล้านหน่วย โดยในปี ๒๕๔๕ ไตรมาสที่ ๒ ที่ ๓ มีคำสั่งซื้อ ๘ ล้านหน่วย ไตรมาสที่ ๔ มีคำสั่งซื้อ ๖.๖ ล้านหน่วย ปี ๒๕๔๖ ไตรมาสที่ ๑ มีคำสั่งซื้อ ๑๑ ล้านหน่วย ไตรมาสที่ ๒ มีคำสั่งซื้อ ๙ ล้านหน่วย ไตรมาสที่ ๓ มีคำสั่งซื้อ ๖.๕ ล้านหน่วย และปรากฏตามหนังสือของนายจ้างลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๔๖ ถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในเอกสารหมาย ล.๑ ว่านายจ้างกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานแบ่งเป็นปีละ ๔ ไตรมาส เริ่มต้นไตรมาสที่ ๑ ในเดือนตุลาคม และสิ้นสุดไตรมาสที่ ๔ ในเดือนกันยายน ไตรมาสที่ ๑ ของปี ๒๕๔๕ เริ่มต้นเดือนตุลาคม ๒๕๔๔ จึงเห็นได้ว่าตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๔๕ ซึ่งอยู่ในไตรมาสที่ ๒ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๔๖ ซึ่งอยู่ไตรมาสที่ ๓ นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลงมากเมื่อเทียบกับในปี ๒๕๔๔ ดังนั้นตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๔๖ หากนายจ้างยังคงผลิตสินค้าในปริมาณเดิมเท่ากับที่ลูกค้ามีคำสั่งซื้อในปี ๒๕๔๔ คือ ไตรมาสละ ๒๕ ล้านหน่วย ก็เห็นได้ชัดว่านายจ้างไม่สามารถจำหน่ายสินค้าได้หมดอย่างแน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสินค้าของนายจ้างมีปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ไม่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามความต้องการของตลาดได้ หากยังคงผลิตออกมาก็ไม่มีตลาดรองรับ ย่อมเสี่ยงต่อการขาดทุนอันส่งผลกระทบอย่างมากต่อสถานะการเงินและความคงอยู่ของกิจการนายจ้าง การที่นายจ้างลดการผลิตลงจึงเป็นความจำเป็นโดยเหตุที่มิใช่เหตุสุดวิสัย และการที่นายจ้างลดการผลิตลงด้วยการให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างบางส่วนทำงานมีผลเท่ากับนายจ้างหยุดการผลิตบางส่วนซึ่ง

ทำให้ผลผลิตลดลง อันเป็นการหยุดกิจการในส่วนที่ต้องลดการผลิตนั้น จึงเป็นการหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราว การที่นายจ้างให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ครึ่งหนึ่ง (เท่ากับร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงาน) ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๔๕ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๔๖ ซึ่งอยู่ในระหว่างที่นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงมากจึงเป็นการปฏิบัติตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง โดยชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓๑๓ - ๙๙๗๖/๒๕๔๗ การที่นายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวรวม ๔ ครั้ง โดยให้มีการหยุดงานในทุกแผนกแต่ยังคงจัดให้มีลูกจ้างบางส่วนทำงานตามความมากน้อยของปริมาณงานที่มีให้ลูกจ้างทำ จำนวนลูกจ้างที่ทำงานในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวมีจำนวนเปลี่ยนแปลงไปตามประกาศหยุดงานชั่วคราวและตารางแผนการทำงานและหยุดงานชั่วคราว ตลอดระยะเวลาการหยุดงานจะมีลูกจ้างทำงานเฉลี่ยวันละ ๒๐๐ คนเศษจากจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ๑,๔๐๐ คน หัวหน้าแผนก หัวหน้าไลน์ หัวหน้าชั้น เป็นผู้คัดเลือกลูกจ้างที่ให้ทำงาน เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับคำสั่งจ้างผลิตสินค้าในจำนวนมาก และส่งสินค้าที่ลูกจ้างทำการผลิตอยู่ในขั้นตอนตัดแล้วแต่ยังไม่ได้เย็บส่งให้สถานประกอบกิจการอื่นทำการเย็บแทนตามที่ลูกจ้างกล่าวอ้าง แต่จากพยานหลักฐานยืนยันได้ว่า นายจ้างได้ลดการผลิตและลดการส่งออกจริงมากกว่า ๑๐ เท่าของมูลค่าที่เคยส่งออก จึงมีความจำเป็นต้องหยุดงานเพื่อดำรงสถานะของบริษัทให้อยู่รอดต่อไป จึงเป็นการหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราว การที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดโดยจ่ายค่าจ้างให้ครึ่งหนึ่ง จึงเป็นการปฏิบัติตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง โดยชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๖๖/๒๕๔๘ นายจ้างมีคำสั่งซื้อลดลงเป็นจำนวนมาก ย่อมไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ทั้งยังประสบภาวะขาดทุน เป็นหนี้ค่าวัสดุ ซึ่งหากยังคงสภาพการผลิตเท่าเดิมต่อไปก็จะส่งผลให้ขาดทุนมากยิ่งขึ้นจนต้องเลิกกิจการหรือล้มละลายต้องเลิกจ้างลูกจ้างที่เหลือทั้งหมด ย่อมถือได้ว่าเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างสามารถสั่งหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ การที่นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างในแต่ละแผนกสลับกันหยุดงานครั้งละ ๑ ถึง ๕ วัน ย่อมเป็นธรรมต่อลูกจ้างมากกว่าที่จะให้ลูกจ้างหยุดประจำเฉพาะกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเท่านั้นก่อให้เกิดความเสมอภาคแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหา

เลือกปฏิบัติ การประกาศให้ลูกจ้างหยุดงานดังกล่าวจึงชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๗๘/๒๕๔๘ นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากประสบปัญหายอดการสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก กรณีที่นายจ้างแบ่งลูกจ้างเป็น ๓ กลุ่ม แล้วให้ลูกจ้างหมุนเวียนกันหยุด กลุ่มละ ๖ วัน เป็นวิธีการลดกำลังการผลิตโดยเฉลี่ยการใช้แรงงานให้มีจำนวนน้อยลงซึ่งเป็นการหยุดกิจการวิธีหนึ่งเพื่อเป็นการลดกำลังการผลิตโดยมีระยะเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร โดยไม่ปรากฏว่านายจ้างเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างคนใดหรือกลุ่มใดเป็นการเฉพาะ ย่อมถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

จากแนวการตีความข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ศาลฎีกามีแนววินิจฉัยว่า บทบัญญัติมาตรา ๗๕ เป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่ประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจให้สามารถหยุดการดำเนินกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนไว้ชั่วคราวเพื่อให้โอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปหรือบรรเทาลงไป โดยถือเป็นการคุ้มครองนายจ้างเพื่อให้กิจการของนายจ้างคงอยู่ได้ต่อไป และในขณะเดียวกันลูกจ้างก็จะได้รับประโยชน์ไปในตัวด้วยโดยได้รับการคุ้มครองให้ได้รับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่นายจ้างสั่งหยุดงาน และการที่นายจ้างลดการผลิตลงด้วยการให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างบางส่วนทำงานตามความมากน้อยของปริมาณงานที่มีให้ลูกจ้างทำมีผลเท่ากับนายจ้างหยุดการผลิตบางส่วนซึ่งทำให้ผลผลิตลดลง อันเป็นการหยุดกิจการในส่วนที่ต้องลดการผลิตนั้น จึงเป็นการหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราว ขณะที่กระทรวงแรงงานมีความเห็นว่า การหยุดกิจการชั่วคราวต้องเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น หยุดการทำงานของหน่วยผลิตทั้งหมด ถ้ายังมีการเปิดการทำงานตามปกติ แต่หยุดการทำงานของเครื่องจักรบางเครื่องหรือให้ลูกจ้างบางคนในหน่วยเดียวกันทำงานต่อไปขณะที่ให้ลูกจ้างบางคนหยุดงาน ซึ่งเป็นการลดกำลังการผลิต ไม่เข้าข่ายเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วน

จากปัญหาการขาดความชัดเจนของบทบัญญัติมาตรา ๗๕ จึงมีการเรียกร้องของกลุ่มผู้ใช้แรงงานมาตลอด นับแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้บังคับ

เช่น ข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติ ข้อเรียกร้องต่อคณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ที่มีความประสงค์ให้แก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติมาตรา ๗๕ เพื่อไม่ให้นายจ้างอ้างบทบัญญัติดังกล่าวเพื่อเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง และผลการสัมมนาซึ่งจัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และองค์กรภายนอกหลายครั้งมักจะได้ข้อสรุปให้แก้ไขบทบัญญัติมาตรา ๗๕ ให้มีความชัดเจนว่าเหตุอะไรที่นายจ้างสามารถสั่งหยุดกิจการชั่วคราวได้ โดยให้นำสาระสำคัญในคำชี้แจงกระทรวงแรงงานมากำหนดเป็นกฎกระทรวง กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการยกร่างเพื่อแก้ไขบทบัญญัติมาตรา ๗๕ เสียใหม่ เพื่อให้มีความชัดเจนขึ้น โดยมีความว่า "มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มิใช่เหตุสุดวิสัยตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาดังกล่าวได้ แต่จะต้องระบุเหตุจำเป็นนั้นด้วย"

แต่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตัดร่างมาตรา ๗๕ ข้างต้นออก โดยเห็นว่า มาตรา ๗๕ ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีความชัดเจนและเหมาะสมดีแล้ว กล่าวคือ หลักการดังกล่าวให้ศาลมีอำนาจใช้ดุลพินิจพิจารณาให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ดีกว่าหลักการตามร่างใหม่ที่กำหนดเหตุหยุดกิจการไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงแล้วไม่สามารถกำหนดให้ครอบคลุมได้ทั้งหมด และจะเป็นการจำกัดกรอบการใช้ดุลพินิจของศาลให้แคบลง เป็นผลให้ศาลไม่อาจใช้ดุลพินิจเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้เท่าที่ควร ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตามหลักการเดิม จึงควรคงไว้ตามหลักการเดิมซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างดีกว่าหลักการตามร่างใหม่ เมื่อเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้มีการทบทวนและผ่านความเห็นชอบตามร่างมาตรา ๗๕ ซึ่งมีการแก้ไขถ้อยคำใหม่ โดยมีความว่า "มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการ

ของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ"

เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพในช่วงที่หยุดงานเพราะเหตุดังกล่าว โดยให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้าง (ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่าบทบัญญัติเดิม) และให้นายจ้างแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการชั่วคราว นอกเหนือจากการแจ้งแก่ลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง

กฎหมายต่างประเทศ

มีกฎหมายต่างประเทศกำหนดเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราวนอกเหนือจากประเทศญี่ปุ่นที่ได้กล่าวไว้แล้ว ดังนี้

สหพันธ์สาธารณรัฐไนจีเรีย[๓]

กฎหมายแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐไนจีเรีย (Law of the Federation Nigeria) ๑๙๙๐ ว่าด้วยกฎหมายแรงงาน มาตรา ๑๗ กำหนดว่า ณ วันที่คนงาน (ซึ่งได้ทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้างแล้ว) มายังสถานที่ทำงานและพร้อมที่จะทำงาน แต่นายจ้างไม่สามารถมอบหมายงาน (fails to provide work) ให้คนงานทำได้ นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่คนงานในอัตราเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติที่คนงานต้องได้รับเมื่อมาทำงาน เว้นเสียแต่ว่านายจ้างไม่สามารถมอบหมายงานได้เนื่องจากเกิดเหตุฉุกเฉินชั่วคราวหรือเหตุการณ์เหนือการควบคุมของนายจ้าง

---

[๓] www.nigeria - law.org/LabourAct.htm,๒๐๐๖

ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งอาทิตย์ หรือระยะเวลาตามที่เจ้าพนักงานแรงงานกำหนดเป็นกรณีไป ในกรณีนี้คนงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างหนึ่งวันในแต่ละช่วงการหยุดมอบหมายงานนั้น

ประเทศมาเลเซีย[๔]

กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ได้ออกแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายในสถานประกอบกิจการ (Guidelines on the implementation of retrenchment) โดยมีส่วนที่เกี่ยวกับการหยุดงานชั่วคราว ดังนี้

- เพื่อหลีกเลี่ยงการยุติการจ้าง (termination) ในกรณีที่มีคนงานมากกว่าปริมาณงาน นายจ้างควรเลิกจ้างคนงานเป็นการชั่วคราว (temporary lay - off) โดยเสนอค่าตอบแทนและความช่วยเหลืออย่างเป็นธรรม จนกว่าจะสามารถจ้างงานตามปกติได้

- นายจ้างจะเลิกจ้างชั่วคราวได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากคนงานหรือสหภาพแรงงานแล้ว

- นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างชั่วคราวไปยังสำนักงานแรงงานที่ใกล้ที่สุด อย่างน้อยหนึ่งเดือนก่อนดำเนินการเลิกจ้าง

สาธารณรัฐมอริเชียส[๕]

พระราชบัญญัติแรงงาน (แก้ไข) ๒๐๐๔ มาตรา ๓๙ กำหนดว่า หากนายจ้างที่มีคนงานตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปต้องการลดจำนวนคนงานทั้งที่เป็นการถาวรและชั่วคราวต้องมีหนังสือแจ้งถึงเหตุผลต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน อุตสาหกรรมสัมพันธ์ และการจ้างงาน โดยรัฐมนตรีจะได้นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาแรงงานต่อไป ทั้งนี้นายจ้างต้องไม่ทำการลดจำนวนคนงานทั้งที่เป็นการถาวรและชั่วคราวในระหว่างการยื่นหนังสือต่อรัฐมนตรี และระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการฯ นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ทำการแจ้งต้องจ่ายค่าตอบแทนการจ้างงานในจำนวน ๑๒๐ วันเป็นเงินก้อน พร้อมกับค่าชดเชยที่คนงานมีสิทธิได้รับในจำนวนหกเท่าให้แก่คนงาน

---

[๔] www.mohr.gov.my/mygoveg/maklaman/gline.htm,๒๐๐๖

[๕] www.gov.mu,๒๐๐๖

หากคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า การลดจำนวนคนงานตามหนังสือแจ้งนั้น

๑. มีเหตุผลอันควร นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามสิทธิให้แก่คนงาน

๒. ไม่มีเหตุผลอันควร นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามสิทธิจำนวนหกเท่าให้แก่คนงาน หรือให้คนงานกลับเข้าทำงาน

ประเทศเบลิซ[๖]

พระราชบัญญัติแรงงาน (แก้ไข) ๒๐๐๐ มาตรา ๓๒ กำหนดว่า นายจ้างต้องมอบหมายงานให้คนงานทำในช่วงเวลาตามสัญญาจ้าง หากนายจ้างไม่สามารถมอบหมายงานให้คนงานทำได้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราปกติให้แก่คนงานตามจำนวนวันที่นายจ้างไม่มอบหมายงานให้แก่คนงาน ทั้งนี้ เว้นแต่คนงานได้ทำการละเมิดสัญญาจ้าง หรือเกิดเหตุสุดวิสัย

ประเทศอังกฤษ[๗]

พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้าง (Employment Right Act) ๑๙๙๖ กำหนดว่า ให้ถือเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างได้ เมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายบอกสิ้นสุดสัญญาจ้าง (มาตรา ๑๓๖ (๑) (a)) และนายจ้างได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ (มาตรา ๑๓๖ (๓) (a)) โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย (มาตรา ๑๑๘ (๓)) แต่ทั้งนี้ ในช่วงก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างงานเดิม หากลูกจ้างได้ทำการต่อสัญญาจ้างงานหรือได้รับกลับเข้าทำงานภายใต้เงื่อนไขเดิมและสถานที่ทำงานเดิมแล้ว ไม่ถือว่าลูกจ้างนั้นถูกเลิกจ้าง (มาตรา ๑๓๘)

นายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างดังกล่าวได้ เนื่องจากต้องการยุติการดำเนินธุรกิจเป็นการถาวรหรือชั่วคราว ไม่ว่าจะโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน (มาตรา ๑๓๙) โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินที่เรียกว่า Redundancy Pay (มาตรา ๑๓๕)

นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างหยุดงานระยะสั้นได้หนึ่งอาทิตย์เนื่องจากการลดปริมาณของงาน โดยลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนตามผลงานจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ส่วนลูกจ้างตาม

---

[๖] www.belizelaw.org,๒๐๐๖

[๗] www.opsi.gov.uk,๒๐๐๖

สัญญาจ้างทั่วไปจะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า กึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนประจำสัปดาห์ (มาตรา ๑๔๗) โดยลูกจ้างทั้งสองกลุ่มมีสิทธิได้รับเงินที่เรียกว่า Redundancy Pay หากได้ทำการแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบถึงความประสงค์ในการขอใช้สิทธิดังกล่าว (notice of intention to claim) (มาตรา ๑๓๕ และมาตรา ๑๔๘)

ประเทศแคนาดา

ข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Regulations) ซึ่งบังคับใช้ทั่วประเทศนั้นกำหนดว่า[๗]

ข้อ ๓๐ (๑) ไม่ถือว่าการหยุดงานดังต่อไปนี้ เป็นการสิ้นสุดการจ้างงาน

(b - c) การหยุดงานไม่เกิน ๓ เดือน หรือการหยุดงานไม่เกิน ๑๒ เดือน โดยมีการประกันการทำงานขั้นต่ำตามข้อตกลงร่วม

(d) การหยุดงานเกิน ๓ เดือน โดยนายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือถึงกำหนดกลับเข้าทำงาน ซึ่งต้องไม่เกิน ๖ เดือนนับจากวันที่เริ่มหยุดงานนั้น

(e) การหยุดงานเกิน ๓ เดือน โดย

- ลูกจ้างยังคงได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้างในจำนวนตามที่ข้อตกลงร่วมกำหนด

หรือ

- นายจ้างยังคงจ่ายเงินตาม Pension Plan หรือ แผนการประกันการจ้างงาน

หรือ

- ลูกจ้างยังคงได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมกรณีว่างงาน (supplementary unemployment benefit)

พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (Employment Standards Act) ๑๙๙๖ ซึ่งบังคับใช้เฉพาะมณฑลบริติชโคลัมเบีย[๘] กำหนดว่า การหยุดงานชั่วคราว (temporary layoff) หมายถึง การหยุดงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการเรียกกลับเข้าทำงาน (a right of recall) โดยให้หยุดงานชั่วคราว

---

[๗] www.laws.justice.gc.ca,๒๐๐๖

[๘] www.labour.gov.bc.ca,๒๐๐๖

ได้ไม่เกิน ๑๓ สัปดาห์ในรอบการทำงาน ๒๐ สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา ๑) และในระหว่างอาทิตย์ที่หยุดงานชั่วคราวนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างประจำสัปดาห์น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของอัตราปกติก่อนการหยุดงาน (มาตรา ๖๒) รวมทั้งการแจ้งเลิกจ้าง (notice of termination) ต่อลูกจ้างระหว่างการหยุดงานชั่วคราวนั้น ไม่มีผลทางกฎหมาย

แนวปฏิบัติ

องค์ประกอบการหยุดกิจการชั่วคราว

๑. นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการ จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ

๒. เป็นการหยุดชั่วคราว

๓. โดยเหตุที่มิใช่เหตุสุดวิสัย

คำอธิบาย

๑. การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะต้องเกิดขึ้นโดยเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย

๑.๑ คำว่า **"เหตุสุดวิสัย"** มีคำนิยามบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘ หมายความว่า "เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น" และพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ เหตุสุดวิสัย หมายความว่า ภาวะที่พ้นความสามารถที่ใครจะป้องกันได้ ซึ่งเหตุสุดวิสัยเป็นเหตุที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจคาดคิด ไม่อาจป้องกันแก้ไขไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และมิได้เกิดขึ้นโดยความประมาทเลินเล่อของใคร จึงเป็นเหตุที่จะโทษใครไม่ได้ ซึ่งมักเป็นอุบัติภัยหรือเหตุการณ์ทางธรรมชาติ เช่น พายุ น้ำท่วม หรือแผ่นดินไหว เป็นต้น หากการชำระหนี้ไม่อาจทำได้เพราะมีเหตุสุดวิสัยมาแทรกแซง เหตุสุดวิสัยนั้นอาจเป็นพฤติการณ์อันทำให้การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยโดยที่ลูกหนี้ไม่ต้องรับผิดได้

ดังนั้น หากเกิดเหตุสุดวิสัย เช่น มีพายุ น้ำท่วม หรือแผ่นดินไหวครั้งใหญ่ หรือฟ้าผ่าจนโรงงานเกิดไฟไหม้ทั้งที่มีอุปกรณ์ป้องกันฟ้าผ่าเป็นอย่างดีแล้ว ซึ่งเป็นผลให้นายจ้างไม่อาจป้องกันหรือแก้ไขได้จนถึงขนาดต้องหยุดกิจการชั่วคราว เหตุสุดวิสัยเช่นว่านี้ทำให้การชำระหนี้ของนายจ้าง คือ การให้ลูกจ้างทำงานโดยจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างเป็นอันพ้นวิสัย นายจ้างจึงจะไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง หากจะมีการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้ขณะหยุดงานประการใด ย่อมเป็นเรื่องดุลพินิจของนายจ้าง แต่เพื่อการสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดี ควรจักได้ใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์โดยการร่วมปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ลูกจ้างมีส่วนรับรู้ในเหตุการณ์และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อันทำให้ลูกจ้างยอมรับผลที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจในที่สุด

๑.๒ ในทางกลับกัน เหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ย่อมเป็นเหตุที่คาดหมายได้สามารถป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์นั้นได้ แต่ไม่มีการป้องกัน แก้ไข หรือจัดการระมัดระวังตามสมควร จนเกิดเหตุนั้นขึ้น ซึ่งโดยพฤติการณ์เช่นว่านี้ไม่ทำให้การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัย ลูกหนี้จึงยังต้องมีความรับผิดชอบในมูลหนี้อยู่ กรณีการจ้างแรงงาน จะเป็นเหตุที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างโดยตรง เพราะอยู่ในอำนาจของนายจ้างที่จะควบคุมดูแลและป้องกันแก้ไขไม่ให้เหตุนั้นเกิดขึ้นได้ แต่ไม่กระทำ ไม่ใช้ความระมัดระวังอย่างเต็มที่จนเกิดเหตุการณ์นั้นขึ้น ซึ่งไม่เข้าข่ายทำให้การชำระหนี้ของนายจ้าง คือ การให้ลูกจ้างทำงานและการจ่ายค่าจ้างให้ เป็นอันพ้นวิสัย จึงยังมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างอยู่ ดังเช่นกรณีต่อไปนี้

- เครื่องจักรเสียเพราะขาดการบำรุงรักษาจนต้องซ่อมหรือเครื่องจักรเสื่อมสภาพต้องติดตั้งเครื่องจักรใหม่
- โรงงานถูกไฟไหม้ เพราะเครื่องจักรระเบิดหรือเกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างที่มีหน้าที่คุมเครื่องจักร
- น้ำท่วมเนื่องจากท่อน้ำประปาภายในโรงงานแตก
- ขาดวัตถุดิบ เพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ
- ไฟฟ้าดับ เพราะหม้อแปลงในโรงงานของนายจ้างเสีย

- ขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง เพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ

- ทางราชการสั่งปิดโรงงานตามกฎหมายโรงงาน

- ปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน นายจ้างล้มละลาย หรือถูกเจ้าหนี้ยึดโรงงาน เพราะนายจ้างบริหารงานไม่ดี จึงประสบภาวะขาดทุนหรือมีหนี้สินล้นพ้นตัว

- ไม่มีใบสั่งสินค้าจากลูกค้า หรือผลิตสินค้าจนล้นตลาด เพราะนายจ้างบริหารการตลาดไม่ดี ผลิตสินค้าไม่ได้คุณภาพ หรือขายแพงเกินไป

๒. นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งต้องพิเคราะห์ภาวะความจำเป็นของนายจ้างว่า ถึงขนาดต้องหยุดกิจการหรือไม่ ถ้าไม่มีมูลเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการ และนายจ้างยังสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จะอ้างมาตรา ๗๕ เพื่อหยุดกิจการโดยจ่ายเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๗๕% ของค่าจ้างไม่ได้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นเต็มจำนวนเสมือนหนึ่งให้ลูกจ้างมาทำงานตามปกติตามหลักสัญญาจ้างแรงงาน

๓. การหยุดกิจการชั่วคราวต้องมีช่วงเวลาหยุดตามเหตุจำเป็นจนกว่าสถานการณ์จะผ่อนคลายหรือสิ้นสุด นายจ้างย่อมหยุดกิจการได้เพียงเท่าช่วงเวลานั้นแล้วต้องเปิดให้มีการทำงานตามปกติ การที่นายจ้างสั่งลดวันทำงานบางวันในแต่ละสัปดาห์หรือหยุดการทำงานบางวันโดยยังคงวันทำงานอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องการลดกำลังการผลิตให้น้อยลงกว่าปกติ แต่ยังสามารถทำการผลิตได้อยู่ ไม่เข้าข่ายการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ และถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันที่หยุดการทำงานหรือจ่ายให้น้อยกว่าค่าจ้างที่ได้รับอยู่ เข้าข่ายผิดสัญญาจ้างหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ ซึ่งต้องทำความตกลงหรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน จึงจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ มิเช่นนั้นจะไม่มีผลบังคับและต้องผูกพันต่อไปตามสภาพการจ้างเดิม

๔. การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นต้องเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น หยุดการทำงานของหน่วยผลิตทั้งหมด ถ้ายังมีการเปิดการทำงานตามปกติ แต่หยุดการทำงานของเครื่องจักรบางเครื่องหรือให้ลูกจ้างบางคนในหน่วยเดียวกันทำงานต่อไป ขณะที่ให้ลูกจ้างบางคนหยุดงานก็ดี หรือหยุดการผลิตของหน่วยงานบางสาขา ขณะที่สาขาอื่นยังมี

การผลิตอยู่ทั้งที่ในทางปฏิบัติมีการกระจายการผลิตให้สาขาต่าง ๆ ก็ดี กรณีดังกล่าวไม่เข้าข่ายการหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วน แต่เป็นการเลือกปฏิบัติและเป็นการผิดสัญญาจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองเรื่องค่าจ้างเต็มจำนวน

หน้าที่ของนายจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุซึ่งไม่ใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๗๕% ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. แจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ (นับวันทำงานโดยไม่รวมวันหยุด) เพื่อให้ลูกจ้างได้เตรียมความพร้อมและพนักงานตรวจแรงงานได้มีโอกาสหามาตรการในการแก้ไขปัญหาในสถานประกอบกิจการ ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งจะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๙ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

อุทาหรณ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๖๖/๒๕๔๔ นายจ้างขึ้นรูปสินค้าเสื้อผ้าแล้วส่งไปให้โรงงานของบริษัทในเครือของนายจ้าง ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดอุบลราชธานีเป็นผู้เย็บแทน แล้วประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยอ้างว่านายจ้างมีปัญหาด้านการตลาดและขาดสภาพคล่อง การประกาศของนายจ้างดังกล่าวเป็นการลดวันทำงานของลูกจ้างลงเพื่อจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มอัตราที่ตกลงกัน โดยลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วย จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงาน และไม่เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๘๒ - ๘๗๘๕/๒๕๔๗ โรงงานปั่นด้าย เอ ๒ ของนายจ้างเกิดเพลิงไหม้จากการขัดสีหรือเสียดสีกันของเศษฝ้ายกับผนังปล่องท่อ โดยมีสาเหตุจากการที่นายจ้างไม่ได้จัดทำแผนการซ่อมบำรุงเครื่องจักร แต่แก้ปัญหาการใช้เครื่องจักรบางส่วน

ที่ดำเนินการผลิตโดยการถอดชิ้นส่วนจากเครื่องจักรเครื่องหนึ่งนำไปใช้ซ่อมบำรุงอีกเครื่องหนึ่ง เนื่องจากไม่มีเงินในการจัดอะไหล่มาซ่อมบำรุง ทั้งนี้ การขัดสีหรือเสียดสีดังกล่าวสามารถป้องกันได้โดยตรวจสอบหรือหาเครื่องมือป้องกันไฟฟ้าสถิต หรือป้องกันไม่ให้มีเศษฝ้ายหลุดเข้าไปในปล่องท่อเหล็กที่เกิดความร้อน กรณีจึงมิใช่เป็นเหตุสุดวิสัย ดังนั้น การที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากสถานที่ตั้งโรงงานของนายจ้างถูกประกาศให้เป็นสถานที่อันตรายและสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการได้มีคำสั่งให้นายจ้างหยุดประกอบกิจการในโรงงานปั่นด้าย เอ ๒ ซึ่งเป็นโรงงานใหญ่ที่สุด ส่วนโรงงานปั่นด้ายของนายจ้างที่เหลืออีก ๒ แห่งมีเครื่องจักรที่ล้าสมัยและเล็ก หากเปิดแล้วไม่คุ้มทุนและรับลูกจ้างทำงานได้เพียง ๔๐๐ คน ประกอบกับนายจ้างยังประสบปัญหาอื่น ๆ คือ ขาดเงินทุนหมุนเวียน การหยุดกิจการชั่วคราวดังกล่าวจึงเป็นกรณีมีเหตุจำเป็น แต่การที่โรงงานปั่นด้าย เอ ๒ ใช้ลูกจ้างประมาณ ๗๐๐ คน และนายจ้างยังมีโรงงานปั่นด้ายอื่นที่สามารถเปิดรองรับลูกจ้างได้ประมาณ ๔๐๐ คน และยังสามารถนำลูกจ้างที่เหลืออีก ๓๐๐ คน ไปจัดสรรทำงานโดยการเกลี่ยไปทำงานที่อื่นได้แต่นายจ้างไม่ทำ นอกจากนั้น นายจ้างยังทยอยรับลูกจ้างใหม่ การหยุดกิจการชั่วคราวดังกล่าวจึงมิใช่กรณีมีเหตุจำเป็นดังที่นายจ้างอ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๕๖/๒๕๔๘ ระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๓ ถึงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างบางส่วนรวม ๕๓๘ คน หยุดงานชั่วคราวเป็นระยะ ๆ จำนวน ๒๓ ครั้ง ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๒ วัน รวม ๓๗ วัน โดยอ้างว่ายอดสั่งซื้อสินค้าลดลง แต่ลักษณะการสั่งให้หยุดงานดังกล่าวเป็นการหยุดงานตามที่นายจ้างคาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าซึ่งไม่มีความแน่นอน ความจำเป็นในการหยุดงานชั่วคราวดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของนายจ้างเองที่ขาดการวางแผนที่ดี มิใช่เหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่นายจ้างสั่งหยุดงานเต็มจำนวน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๐๓ - ๖๗๕๒/๒๕๔๙ ความจำเป็นที่นายจ้างจะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถ

ประกอบกิจการตามปกติได้ เมื่อนายจ้างให้บริษัทอื่นเช่าอาคาร ที่ดิน รวมทั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ ทั้งหมด แล้วประกาศให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒ ครั้ง ครั้งละ ๑ เดือน ด้วยสาเหตุคำสั่งซื้อลดน้อยลง และคำสั่งซื้อน้อยมาก ไม่มีงานให้ทำ ย่อมแสดงให้เห็นว่านับแต่ให้เช่าโรงงานทั้งหมดแล้ว นายจ้างคงประสงค์ที่จะได้รายได้หลักจากการเช่าเดือนละ ๕๐๐,๐๐๐ บาทเท่านั้น นายจ้างหามีเจตนาที่จะประกอบกิจการอย่างแท้จริงอีกต่อไปไม่ มิใช่เป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง

๕. แนวทางการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน

๕.๑ แนวทางพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงานในกรณีนายจ้างสั่งหยุดกิจการชั่วคราวต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงแต่ละกรณี ดังนี้

(๑) กรณีที่สั่งหยุดกิจการเข้าข่าย "มิใช่เหตุสุดวิสัย" หรือไม่

(๒) พิเคราะห์การหยุดงานมีเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการหรือไม่ เช่น ปัญหาขาดสภาพคล่องต้องพิจารณาเกี่ยวกับสถานะการเงิน การตลาด การผลิต การส่งออก วัตถุดิบ และภาระหนี้สินของนายจ้าง ทั้งนี้ โดยการสอบพยานบุคคล พยานแวดล้อม ตลอดจนการประสานข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าไม่มีมูลเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการ และนายจ้างยังสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จะอ้างมาตรา ๗๕ โดยจ่ายเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้าง ๗๕% ไม่ได้ ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองค่าจ้าง ๑๐๐% ตามมาตรา ๗๐

(๓) การหยุดกิจการมีช่วงหยุดตามเหตุจำเป็น ซึ่งกำหนดได้แน่นอนจนกว่าสถานการณ์ผ่อนคลาย เพราะถ้าหยุดโดยไม่มีกำหนดเวลาและไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอาจเข้าข่ายการเลิกจ้างได้

(๔) การหยุดกิจการนั้น อาจหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วน เช่น หยุดการทำงานของหน่วยผลิตทั้งหมด

กรณีที่ไม่เข้าข่ายหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนตามมาตรา ๗๕

- การลดวันทำงานบางวันในแต่ละสัปดาห์ หรือหยุดการทำงานบางวันโดยยังคงวันทำงานอยู่ เป็นการลดกำลังการผลิต อาจเข้าข่ายผิดสัญญาหรือการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ เพราะมีผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างที่ลดลง

หรือไม่จ่ายให้ในวันที่ไม่มีการทำงาน ซึ่งต้องใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหา โดยทำความตกลงหรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน จึงจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ มิเช่นนั้นจะไม่มีผลบังคับและต้องปฏิบัติตามสภาพการจ้างเดิม

- กรณีเปิดการทำงานตามปกติ แต่หยุดการทำงานของเครื่องจักรบางเครื่องหรือลดกำลังคนในบางหน่วยลงโดยคัดเลือกลูกจ้างในหน่วยเดียวกัน บางคนให้ทำงานต่อไป แต่บางคนให้หยุดงานโดยจ่ายเงินให้ ๗๕% ของค่าจ้าง เป็นเรื่องการเลือกปฏิบัติเข้าข่ายผิดสัญญาจ้าง

- การหยุดการผลิตบางสาขา ถ้าสาขาอื่นยังมีการผลิตตามปกติ ต้องศึกษาข้อมูลการบริหารจัดการแต่ละสาขาว่าแยกกันโดยเด็ดขาดหรือไม่ ถ้าไม่แยกกันโดยเด็ดขาดในการกระจายการผลิตในทางปฏิบัติได้มีการเฉลี่ยงานให้แต่ละสาขาหรือไม่ หากมีการเฉลี่ยแต่ไม่ได้เฉลี่ยให้ ย่อมเป็นการเลือกปฏิบัติ และไม่เข้าข่ายมาตรา ๗๕ แต่ถ้าแยกการบริหารจัดการแต่ละสาขาโดยเด็ดขาด ก็ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นแต่ละสาขาไปว่ามีความจำเป็นต้องหยุดกิจการ ซึ่งเข้าข่ายมิใช่เหตุสุดวิสัยตามมาตรา ๗๕ หรือไม่

๕.๒ แนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่

(๑) เมื่อทราบข่าวหรือได้รับแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวจากนายจ้าง ซึ่งมีผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก และอาจต้องเลิกจ้างลูกจ้างในที่สุด ให้เจ้าหน้าที่เข้าดำเนินการตรวจสอบทันที เพื่อวินิจฉัยได้ในเบื้องต้นว่า กรณีเข้าข่ายมาตรา ๗๕ ที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวได้หรือไม่

(๒) การจ่ายเงินช่วยเหลือตามมาตรา ๗๕ เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำ ดังนั้น ไม่ว่ากรณีจะเข้าข่ายมาตรา ๗๕ หรือไม่ก็ตาม ควรแนะนำให้นายจ้างและลูกจ้างใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์นำในการร่วมปรึกษาหารือเพื่อทำความเข้าใจหรือการให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เรื่องยุติลงด้วยการยอมรับและความเต็มใจของทั้ง ๒ ฝ่าย ทั้งนี้ ให้นำแนวทางส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติและมาตรการบรรเทาปัญหาเลิกจ้างมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาวการณ์

กรณีที่นายจ้างลดกำลังการผลิตโดยการทำความตกลงกับลูกจ้างในการสลับกันทำงานสลับกันหยุดซึ่งเป็นการเฉลี่ยการใช้แรงงานให้ทั่วถึง ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

โดยยังเปิดดำเนินกิจการทั้งหมดหรือในแผนกนั้นตามปกติ เพียงแต่กำลังคนบางส่วนลดลงไป ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ (การหยุดกิจการกับการลดกำลังคนมีความหมายแตกต่างกัน การหยุดกิจการบางส่วน หมายถึง ไม่มีการทำงานใด ๆ ในแผนกหรือในส่วนนั้น) แต่การดำเนินการดังกล่าวเป็นการใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์วิธีการหนึ่ง โดยให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในวันที่ลูกจ้างบางคนต้องหยุดงาน ลูกจ้างอาจได้รับเงินช่วยเหลือการดำรงชีพเป็นการทดแทนการขาดรายได้จากค่าจ้างที่เคยได้รับตามปกติตามอัตราที่ตกลงกัน ซึ่งเป็นทางเลือกที่เจ้าหน้าที่ควรนำมาประกอบการพิจารณาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

(๓) ในกรณีที่นายจ้างแจ้งล่วงหน้าก่อนหยุดกิจการน้อยกว่า ๓ วันทำการ ต้องพิจารณาว่า นายจ้างมีเจตนาฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ เพราะในบางสถานการณ์ เช่น ไฟไหม้หรือน้ำท่วมโรงงานจนไม่สามารถเปิดให้มีการทำงานต่อไปตามปกติได้ โดยสภาพดังกล่าวอาจเป็นเหตุให้นายจ้างไม่สามารถแจ้งล่วงหน้า ๓ วันทำการ (ทำงาน) ก่อนหยุดกิจการได้ ซึ่งนายจ้างอาจไม่มีเจตนาฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็ได้

(๔) กรณีที่การหยุดกิจการชั่วคราวเข้าข่ายมาตรา ๗๕ และนายจ้างได้จ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๗๕% ของค่าจ้าง ในช่วงที่หยุดกิจการ ลูกจ้างไม่อาจใช้สิทธิลาป่วยในสภาวะที่ไม่มีการทำงาน เพราะโดยหลักการใช้สิทธิลาป่วยต้องใช้ขณะที่มีการทำงานกันอยู่เพื่อแสดงว่าลูกจ้างมีเหตุจำเป็นต้องหยุดการทำงานเนื่องจากเจ็บป่วย ไม่ได้ขาดงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นอกจากนี้ โอกาสที่จะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ แม้นายจ้างจะได้ประกาศวันหยุดดังกล่าวในช่วงนั้นไว้ก่อนหยุดกิจการก็ตาม เพราะโดยเจตนารมณ์ของการจัดวันหยุดนั้นกฎหมายมีความประสงค์ให้จัดในขณะที่มีการทำงานปกติเพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน การได้มีโอกาสอยู่กับครอบครัว หรือไปประกอบภารกิจตามประเพณี แล้วแต่กรณี ดังนั้น ตลอดช่วงการหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างจะได้รับเพียงเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่า ๗๕% ของค่าจ้างเท่านั้น เว้นแต่นายจ้างจะจ่ายให้เท่ากับค่าจ้าง

(๕) กรณีที่ไม่อาจยุติเรื่องได้โดยกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ด้วยความตกลงหรือยินยอมของลูกจ้างก็ดี กรณีไม่เข้าข่ายมาตรา ๗๕ หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์มาตรา ๗๕ ก็ดี หากลูกจ้างร้องเรียนให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย ให้เร่งดำเนินการเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิอันพึงมีพึงได้ต่อไป

เรื่องที่ ๑๕ แบบแสดงสภาพการจ้างและการทำงาน (มาตรา ๑๑๕/๑)

มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ที่มา

มาตรานี้ เป็นหลักการที่เพิ่มขึ้นใหม่ เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องอัตรากำลังของบุคลากรซึ่งทำหน้าที่พนักงานตรวจแรงงาน จึงให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้างส่วนหนึ่งไว้เพื่อการตรวจสอบและให้การคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจตนารมณ์

เพื่อให้มีข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างและเพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลของพนักงานตรวจแรงงาน

แนวปฏิบัติ

มาตรานี้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นรายงานข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างโดยให้นายจ้างสำรวจตนเอง และยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะส่งแบบล่วงหน้าให้แก่นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ทั้งนี้ ได้มีการออกประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้ว (ดูท้ายเรื่อง)

อย่างไรก็ตาม เมื่อนายจ้างได้ยื่นแบบดังกล่าวแล้ว ต่อมา หากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในแบบดังกล่าวที่ได้ยื่นไว้นั้นเปลี่ยนแปลงไป นายจ้างจะต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

อนึ่ง แบบรายงานสภาพการจ้างและสภาพการทำงานนี้มิได้กำหนดขึ้นเพื่อใช้แทนที่แบบตรวจแรงงานที่พนักงานตรวจแรงงานใช้ในการตรวจสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในการดำเนินการตามมาตรา ๑๓๙ (๑) แบบดังกล่าวเป็นเพียงการให้พนักงานตรวจแรงงานได้มีข้อมูลของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปอยู่ในมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นข้อมูลของสถานประกอบกิจการเพียงส่วนหนึ่ง สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คนลงมา ซึ่งเป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็กและส่วนใหญ่มักไม่มีการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ กฎหมายจึงไม่ประสงค์จะสร้างภาระให้แก่นายจ้างในการกรอกรายการและยื่นแบบดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานจึงยังจำเป็นต้องตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการดังกล่าวเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป แม้นายจ้างจะได้ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานแล้วหรือไม่ก็ตาม ถ้ามีข้อร้องเรียนหรือมีพฤติการณ์ที่น่าสงสัยว่า นายจ้างอาจปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานก็ยังต้องใช้วิธีการตรวจแรงงานเพื่อตรวจตราบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายต่อไป

บทกำหนดโทษ

ในกรณีที่นายจ้างไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน มาตรา ๑๕๕/๑ กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือเตือนนายจ้างนั้นก่อน และเมื่อนายจ้างได้รับหนังสือเตือนแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน นายจ้างนั้นจึงจะมีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

(แบบ คร.๑๑)

แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ ประจำปี พ.ศ. .....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ.....เลขที่.....

หมู่.....ซอย/ตรอก.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....โทรศัพท์.....

E-mail.....ประกอบกิจการ.....

เจ้าของกิจการ/ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล.....

.....

.....

.....

เลขประจำตัวประชาชน.....หรือบัตรอื่นๆที่ราชการออกให้ (ระบุชื่อบัตร หน่วยงานที่ออกและเลขที่บัตร) .....

.....

๒. ประเภทสำนักงาน ☐ สำนักงานใหญ่ ☐ สำนักงานสาขา ☐ โรงงาน ☐ สำนักงานเดียว ☐ อื่นๆ ระบุ

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลจำนวนลูกจ้าง

๑. จำนวนลูกจ้างทั้งหมด.....คน

๒. จำนวนลูกจ้างชาย.....คน

๓. จำนวนลูกจ้างหญิง.....คน

๔. จำนวนลูกจ้างเด็ก.....คน

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน*

๑. วันทำงานและเวลาทำงาน

วันทำงานสัปดาห์ละ.....วัน

เวลาทำงานปกติวันละ.....ชั่วโมง เวลาพักวันละ.....ชั่วโมง

๒. วันหยุดประจำสัปดาห์.....วัน

๓. วันหยุดตามประเพณีปีละ.....วัน

๔. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ.....วัน

๕. อัตราค่าจ้าง(ระบุค่าจ้างต่ำสุด-สูงสุดของแต่ละประเภทการจ้างงาน)

๕.๑ อัตราค่าจ้างรายเดือนต่ำสุด.....บาท สูงสุด.....บาท

๕.๒ อัตราค่าจ้างรายวันต่ำสุด.....บาท สูงสุด.....บาท

๕.๓ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงต่ำสุด.....บาท สูงสุด.....บาท

๕.๔ อัตราค่าจ้างตามผลงานเฉลี่ยต่ำสุดวันละ.....บาท สูงสุด.....บาท

๖. ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ☐ มี ☐ ไม่มี

๗. ในปีที่รายงานสภาพการจ้างและการทำงาน สถานประกอบกิจการมีนโยบายที่จะเพิ่มหรือลดจำนวนลูกจ้างหรือไม่ (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้แจ้งสภาพการจ้างและการทำงาน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

* หมายเหตุ ในกรณีที่ข้อมูลในส่วนที่ ๓ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากที่ได้ยื่นแบบไว้ ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงเป็นหนังสือต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๑๕/๑ วรรคสอง

คำอธิบายและวิธีการกรอบแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ ประจำปี พ.ศ. ..... (ดร.๑๑)

วิธีการกรอกรายละเอียด

ก. ให้เติมคำลงในช่องว่างหรือขีดเครื่องหมาย "—" กรณีไม่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการตอบคำถามนั้น

ข. กาเครื่องหมาย √ ในช่อง ☐ ที่ต้องการ

ค. ปี พ.ศ. ให้กรอกปี พ.ศ. ปัจจุบัน

คำอธิบาย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบกิจการ กรณีเป็นนิติบุคคลให้ระบุชื่อนิติบุคคลตามหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล กรณีไม่เป็นนิติบุคคลแต่เป็นห้างหุ้นส่วนสามัญให้ระบุชื่อห้างหุ้นส่วนสามัญ กรณีเป็นบุคคลธรรมดาให้ระบุชื่อ – นามสกุล ของนายจ้าง

ที่ตั้ง ให้ระบุรายละเอียดของสถานที่ตั้ง

ประกอบกิจการ ให้ระบุประเภทกิจการที่ดำเนินกิจการ เช่น ผลิตเสื้อผ้าส่งออก โรงกลึง เป็นต้น

เจ้าของกิจการ/ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

กรณีเป็นนิติบุคคลให้ระบุชื่อผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลทุกคน

กรณีเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญให้ระบุผู้เป็นหุ้นส่วนทุกคน

กรณีเป็นบุคคลธรรมดาให้ระบุชื่อ – นามสกุล เจ้าของกิจการ

เลขประจำตัวประชาชน ให้ระบุเลขประจำตัวที่ปรากฏในบัตร

บัตรอื่นที่ราชการออกให้ ให้ระบุชื่อบัตร หน่วยงานที่ออก พร้อมเลขที่บัตร วันที่ออก และวันหมดอายุของบัตร

2. **ประเภทสำนักงาน** ให้ระบุสถานะของสถานประกอบกิจการเป็นสำนักงานใหญ่ สำนักงานเดียว สำนักงานสาขา โรงงาน หรืออื่น ๆ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจำนวนลูกจ้าง ให้ระบุจำนวนลูกจ้างทั้งหมด แยกจำนวนลูกจ้างชาย หญิง และเด็ก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (ข้อมูลในส่วนที่ 3 หากต่อมามีการเปลี่ยนแปลงให้แจ้งการเปลี่ยนแปลงเป็นหนังสือเฉพาะเรื่องที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนอัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลง)

1. วันทำงานและเวลาทำงาน หมายถึง การกำหนดวันทำงานและเวลาทำงานปกติของสถานประกอบกิจการของท่าน โดยให้ระบุ

1.1 วันทำงาน ให้ระบุว่าสัปดาห์หนึ่งลูกจ้างทำงานกี่วัน

1.2 เวลาทำงานปกติ ให้ระบุว่าวันหนึ่งลูกจ้างทำงานกี่ชั่วโมง

1.3 เวลาพัก ให้ระบุว่าวันหนึ่งลูกจ้างมีเวลาพักกี่ชั่วโมง

1.4 วันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ระบุว่าสัปดาห์หนึ่งลูกจ้างมีวันหยุดกี่วัน

1.5 วันหยุดตามประเพณี ให้ระบุว่าปีหนึ่งลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีกี่วัน

1.6 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ระบุว่าปีหนึ่งลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีกี่วัน

2. อัตราค่าจ้าง ให้ระบุค่าจ้างต่ำสุด – สูงสุดของแต่ละประเภทการจ้างงาน

3. ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้ระบุว่ามีหรือไม่

4. นโยบายที่จะเพิ่มหรือลดจำนวนลูกจ้าง ให้แจ้งแนวนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานในปีที่กรอกแบบในแต่ละประเภทกิจการและแต่ละพื้นที่

5. ผู้ลงชื่อผู้แจ้งสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ไม่จำเป็นต้องเป็นนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการ แต่ต้องเป็นผู้มีอำนาจที่จะลงชื่อได้ เช่น ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นต้น

เรื่องที่ ๑๖ ค่าชดเชย

มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๑๑๙ เดิม ซึ่งเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างมีความว่า "นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๑๑๙ ใหม่ ได้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเดิมใน ๒ ประเด็น ดังต่อไปนี้

๑. ข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างตาม (๖) ซึ่งบทบัญญัติเดิมกำหนดว่า "(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ" แก้เป็น "(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก"

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย"

ถ้าศึกษาข้อกำหนดเดิมตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ตามกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๐๐) ข้อ ๖ (๗) ได้กำหนดการกระทำซึ่งเป็นความผิดอย่างร้ายแรงที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ความว่า "ลูกจ้างกระทำความผิด ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท อันไม่เป็นการเสียหายเกี่ยวกับหน้าที่ของตน"

ตามข้อ ๒๘ (๕) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๐๗) เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑ กำหนดว่า "ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ"

ตามข้อ ๔๗(๗) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๔) ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๖ ออกตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กำหนดว่า "ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก" และเมื่อยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็ยังคงข้อความดังกล่าวอยู่ แต่ในชั้นพิจารณาของคณะกรรมาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งเข้าร่วมชี้แจงได้ขอเพิ่มความเป็น "(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ" ซึ่งผ่านความเห็นชอบของรัฐสภา เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามร่างของกระทรวงแรงงานได้ตัดความท้ายวรรค "เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ" ออก เนื่องจากข้อยกเว้นตาม (๖) ครอบคลุมถึงกรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกเนื่องจากกระทำความผิดต่อบุคคลภายนอกที่มิใช่นายจ้างด้วย ซึ่งตามบทบัญญัติข้างต้นยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดโดยเจตนาเท่านั้น ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษไม่ว่าลูกจ้างจะถูกจำคุกกี่วันก็ตาม นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้นที่มีอายุงานครบเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างที่ขาดการใช้แรงงานจากลูกจ้างและต้องสงวนตำแหน่งงานนั้นไว้ให้ลูกจ้างกลับมาทำงานหลังพ้นโทษแล้วทั้งที่เป็นความผิดของลูกจ้างเองและยังเป็นการกระทำต่อบุคคลอื่นซึ่งไม่ควรมีข้อกำหนดที่เป็นผลร้ายต่อนายจ้างซึ่งมิได้มีส่วนรู้เห็นและเกี่ยวข้องกับการกระทำผิด อีกทั้งถ้าเป็นงานที่ไม่อาจรอไว้ได้ ถ้านายจ้างจ้างผู้อื่นมาทำงานแทนลูกจ้างเป็นการชั่วคราวแล้วเลิกจ้างเมื่อลูกจ้างที่ทำงานแทนมีอายุงานครบ ๑๒๐ วัน นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างใหม่ด้วย แม้ในชั้นพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติจะคงร่าง (๖) ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอแต่การเพิ่มความวรรคสองในมาตรา ๑๑๙ ว่า "ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย" เท่ากับยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยให้เฉพาะกรณีที่เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งถูกจำคุกเนื่องจากได้กระทำความผิดต่อนายจ้างเท่านั้นและต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายด้วย ถ้าเป็นการกระทำผิด

โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต่อบุคคลภายนอกและนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้น นายจ้างก็ยังมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองที่เข้มงวดยิ่งกว่าบทบัญญัติมาตรา ๑๑๙ (๖) เดิมเสียอีก

๒. ความในวรรคสามของมาตรา ๑๑๙ เป็นการย้ายหลักการตามมาตรา ๑๗ วรรคสามของกฎหมายเดิมซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้" (โดยมีการปรับถ้อยคำเล็กน้อย) มากำหนดไว้ในมาตรานี้เนื่องจากเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวพันกับเรื่องค่าชดเชยโดยตรง จึงควรรวมอยู่ในมาตราเดียวกัน หลักการของวรรคสามนี้ กล่าวคือ ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำความผิดข้อหนึ่งข้อใดตามมาตรา ๑๑๙ (๑) ถึง (๖) นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุที่เลิกจ้างลูกจ้างนั้นให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างเท่านั้น จึงจะได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ถ้าแจ้งภายหลังจากเลิกจ้างลูกจ้างไปแล้วถึงจะนำมากล่าวอ้าง ย่อมไม่อยู่ในข่ายได้รับการยกเว้น

เจตนารมณ์

ค่าชดเชย (Severance Pay) เป็นเงินที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด เพื่อเป็นทุนรอนให้ลูกจ้างได้ใช้จ่ายในการดำรงชีพขณะตกงานต้องสูญเสียรายได้หรือระหว่างการหางานใหม่ทำ ซึ่งบางประเทศอาจเรียกเงินดังกล่าวแตกต่างออกไป เช่น เงินทดแทนการเลิกจ้าง (Dismissal Indemnity) หรือเงินทดแทนการออกจากงาน (Leaving Indemnity) เป็นต้น

การคุ้มครองการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ห้ามนายจ้างไม่ให้เลิกจ้างลูกจ้าง การเลิกจ้างจึงเป็นสิทธิในทางจัดการของนายจ้างที่จะกระทำได้ เพียงแต่เมื่อเลิกจ้างแล้วนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้นหรือไม่ย่อมเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

ตามมาตรา ๕ ได้ให้นิยามคำว่า "ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อย สี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้น

จะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ค่าชดเชยจึงเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง ถ้านายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างลาออกจากงานไป ทิ้งงานไป หรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ในขณะเดียวกันเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวาระอื่นและมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน โดยมิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง เงินจำนวนนั้นก็มิใช่ค่าชดเชย เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างออกจากงานอาจจะมีหลายชื่อเรียกด้วยกัน เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินสะสม เงินกองทุนสงเคราะห์ เป็นต้น ซึ่งเงินเหล่านี้แม้นายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงานเพราะเลิกจ้างด้วยก็ตาม แต่โดยเจตนามิได้มีลักษณะที่จะจ่ายในทำนองเดียวกันกับการจ่ายค่าชดเชยเงินจำนวนดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าชดเชย แม้จะมีจำนวนมากกว่าค่าชดเชยก็ตาม โดยต้องถือหลักไว้ว่า ถ้าเงินจำนวนใดมีลักษณะในการจ่าย หลักเกณฑ์การจ่าย และเงื่อนไขการจ่ายเช่นเดียวกับค่าชดเชยแล้ว ก็ถือว่าเป็นค่าชดเชยได้ แต่ถ้าเงินจำนวนนั้นมีลักษณะการจ่าย มีวัตถุประสงค์ในการจ่ายแตกต่างไปจากค่าชดเชย เช่น นายจ้างจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงาน ไม่ว่าเกษียณอายุ ลาออกหรือตาย มิได้จ่ายให้เฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง เงินจำนวนนั้นก็ไม่ใช่ค่าชดเชย

กฎหมายได้กำหนดค่าชดเชยไว้ ๕ อัตรา ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยมากขึ้นตามระยะเวลาในการทำงานลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑๒๐ วันขึ้นไป การคำนวณค่าชดเชยนั้น กฎหมายให้คำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายซึ่งหมายถึงค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงครั้งสุดท้ายก่อนที่ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้าง สำหรับกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวันให้นำค่าจ้างรายวันนั้นคูณด้วย ๓๐, ๙๐, ๑๘๐, ๒๔๐ หรือ ๓๐๐ สุดแล้วแต่ว่าลูกจ้างนั้นทำงานมานานเท่าไร สำหรับกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต้องเอาค่าจ้างรายเดือนตั้ง แล้วก็หารด้วย ๓๐ เพื่อให้เป็นค่าจ้างรายวันแล้วจึงคูณด้วย ๓๐, ๙๐, ๑๘๐, ๒๔๐ หรือ ๓๐๐ ทั้งนี้ ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๔๖/๒๕๔๒ ซึ่งวินิจฉัยว่า ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดให้นับเป็นอย่างอื่น จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๖ วรรคท้าย

ให้ถือว่าเดือนหนึ่งมี ๓๐ วัน เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๗,๕๐๐ บาท หารด้วย ๓๐ จึงเป็นค่าจ้างวันละ ๑,๒๕๐ บาท ส่วนที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยนั้น กรณีเช่นนี้ต้องนำเอาค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นได้รับจริงแต่ละวันรวมกันย้อนหลังไป ๓๐ วัน ๙๐ วัน ๑๘๐ วัน ๒๔๐ วัน หรือ ๓๐๐ วัน โดยนำมาบวกได้จำนวนเท่าใด จำนวนนั้นคือ จำนวนค่าชดเชยที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างโดยมิต้องเอาไปหารหรือไปคูณอีกแต่อย่างใด ถ้าลูกจ้างนั้นได้รับค่าจ้างหลายประเภท เช่น ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนและได้รับค่าจ้างตามผลงานด้วย กรณีเช่นนี้ให้คิดค่าชดเชยตามวิธีข้างต้นจากค่าจ้างแต่ละประเภทนั้นเสียก่อนแล้วนำผลลัพธ์ของทุกประเภทมารวมเข้าด้วยกัน ก็จะเป็นการคำนวณค่าชดเชยที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ส่วนกำหนดเวลาการจ่ายค่าชดเชย กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทันทีที่นายจ้างเลิกจ้างในวันที่เลิกจ้างนั้น ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในวันที่เลิกจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิจะเรียกดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับจากวันที่เลิกจ้างเป็นต้นไปตามมาตรา ๙ โดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถาม และนายจ้างมีความผิดและมีโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๖/๒๕๓๗ ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างต้องถือว่าผิดนัดนับตั้งแต่วันที่เลิกจ้างเป็นต้นไป และต้องใช้ดอกเบี้ยตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๙๙/๒๕๓๗ แม้สัญญาจ้างมีข้อความว่า ให้สิทธิผู้ว่าจ้างบอกเลิกสัญญาได้โดยผู้รับจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายหรือค่าตอบแทน แต่ข้อสัญญาดังกล่าวเป็นข้อสัญญาที่ผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์ในอันที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างอันเป็นกฎหมายเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงไม่อาจบังคับแก่ข้อตกลงในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๖๖/๒๕๔๓ นายจ้างได้บอกเลิกจ้างลูกจ้าง (ซึ่งได้รับเงินเดือนทุกวันสิ้นเดือน) โดยให้หยุดทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๒ นายจ้าง

จึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างถึงเพียงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๒ เท่านั้น หากนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ชอบด้วยกฎหมายก็มีผลทำให้นายจ้างต้องรับผิดจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างจนถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ ส่วนการนับระยะเวลาทำงานของลูกจ้างเพื่อคำนวณค่าชดเชยจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๒ มิใช่นับถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ แต่อย่างใด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๖๑/๒๕๔๓ ก็วินิจฉัยไว้ทำนองเดียวกัน)

บทบัญญัติมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ได้กล่าวถึงพฤติการณ์ที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไว้ ๒ กรณี คือ

๑. การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเพราะเหตุอื่นใด กรณีนี้หมายถึง ไม่ว่านายจ้างจะกระทำการใด ๆ ก็ตามต่อลูกจ้างที่เป็นการแสดงว่านายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่น ไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการโดยสั่งยามหน้าประตูไว้ไม่ให้เข้าทำงานหรือไม่ให้ลูกจ้างประทับบัตรลงเวลาทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วยเป็นต้น (ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน แต่นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างตามปกติก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างแต่อย่างใด) ส่วนสาเหตุที่นายจ้างจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานนั้นจะเกิดขึ้นด้วยเหตุใดก็ตาม เช่น ไม่ว่าจะเป็นด้วยนายจ้างขาดทุนจนไม่สามารถที่จะให้ทำงานต่อไปได้ หรือเพราะเหตุที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖/๒๕๓๗ การที่นายจ้างสั่งโอนลูกจ้างไปทำงานบริษัทสาขาที่เมืองฮ่องกงเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างไปยังบริษัทที่เมืองฮ่องกงซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากจากนายจ้างเดิมโดยให้ลูกจ้างไปทำสัญญากับบริษัทใหม่ ให้ตำแหน่งในบริษัทของนายจ้างเดิมสิ้นสุดลง ทั้งได้จ้างบุคคลอื่นเข้าทำงานแทน เช่นนี้เป็นการโอนสิทธิของนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วยจึงจะกระทำได้ เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอมโดยไม่ทำสัญญาจ้างฉบับใหม่กับบริษัทที่เมืองฮ่องกง แต่นายจ้างก็ให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งและจ้างบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนจึงเป็นเรื่องที่นายจ้างเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๘๓/๒๕๓๙ การเลิกจ้างตามบทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นมีความหมายว่าเป็นการที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาดโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วย ซึ่งสภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ไม่ใช่เรื่องให้ลูกจ้างหยุดงานเพียงชั่วคราวซึ่งสภาพความเป็นลูกจ้างกับนายจ้างยังไม่สิ้นสุดและลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างระหว่างให้หยุดงานชั่วคราวลูกจ้างก็มีสิทธิเรียกเอาค่าจ้างนั้นได้ ส่วนข้อความที่ว่า "ไม่ว่าเพราะเหตุอื่นใด" ในกฎหมายดังกล่าวนั้นก็หมายถึงมูลเหตุของกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาดโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั้นเองมิใช่กรณีที่นายจ้างให้หยุดงานชั่วคราวหรือพักงานแต่อย่างใด เช่นนี้ การที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอการลงโทษจนกว่าคดีอาญาที่ลูกจ้างต้องหาว่าลักทรัพย์ของนายจ้างจะถึงที่สุดนั้นนับว่าให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นการชั่วคราวสภาพความเป็นนายจ้างลูกจ้างยังคงมีต่อไปไม่ใช่เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาด เพราะเมื่อคดีถึงที่สุดปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างก็ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปเสมือนว่าไม่เคยเลิกจ้างและจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงานให้แก่ลูกจ้าง เพราะการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานนั้นเนื่องมาจากฝ่ายนายจ้างเองไม่ยอมมอบงานให้ทำ แต่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การสั่งพักงานลูกจ้างจึงไม่เป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๐๐/๒๕๔๒ ลูกจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างได้ด้วยการลาออกจากงานและหลังจากลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกจากงานแก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างหามีสิทธิถอนเจตนานั้นได้ไม่ ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ วรรคสอง เมื่อลูกจ้างยื่นหนังสือขอลาออกจากงานต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ โดยระบุให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๐ เช่นนี้ถือว่าการแสดงเจตนาลาออกมีผลตามกฎหมายนับแต่วันที่ลูกจ้างได้ยื่นหนังสือลาออก แม้ต่อมาลูกจ้างได้ยื่นหนังสือต่อนายจ้างขอยกเลิกหนังสือลาออกดังกล่าว ก็หามีผลเป็นการยกเลิกหนังสือลาออกนั้นไม่ เมื่อนายจ้างอนุมัติหนังสือลาออกจากงานของลูกจ้าง การลาออกจึงมีผลนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างประสงค์ การที่ลูกจ้างต้องออกจากงานเพราะเหตุดังกล่าวจึงมิใช่เป็นเพราะถูกนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๒๕/๒๕๔๔ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาชนิดหนึ่ง เมื่อนายจ้างซึ่งเป็นคู่สัญญาแสดงเจตนาเลิกสัญญาแก่ลูกจ้างโดยการเลิกจ้างแล้ว สัญญาจ้างแรงงานย่อมสิ้นสุดลงทันที และการแสดงเจตนาเลิกสัญญาหาอาจถอนได้ไม่ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ วรรคสอง

๒. กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป กรณีนี้หมายถึง นายจ้างมิได้มีเจตนาแท้จริงที่จะไม่จ้างลูกจ้างดังเช่นกรณีแรก แต่เป็นกรณีที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่อาจประกอบกิจการต่อไปได้ เช่น โรงงานถูกไฟไหม้หมด ไม่สามารถที่จะระดมทุนดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือนายจ้างถูกสั่งปิดกิจการโดยไม่มีกำหนด เป็นต้น กรณีนี้แม้นายจ้างจะไม่ได้เอ่ยปากเลิกจ้างลูกจ้างเลยก็ต้องถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๔๘-๑๐๑๒๙/๒๕๓๙ การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกจากจะหมายถึงการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้แล้ว ยังหมายรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ด้วย เมื่อปรากฏว่าลูกจ้าง ๑๘๒ คนไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๘ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๓๘ ไม่ว่าจะเป็นเพราะนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างดังกล่าวทำ หรือเพราะเหตุอื่นใด และลูกจ้างดังกล่าวไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากนายจ้างไม่มีเงินจะจ่ายให้ การกระทำของนายจ้างเช่นนี้ย่อมอยู่ในความหมายที่ว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงว่าในภายหน้านายจ้างจะมีงานให้ลูกจ้างนั้นทำและมีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนหรือไม่

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ มีอยู่ ๒ กรณี คือ

๑. ลูกจ้างซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานน้อย ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่ครบ ๑๒๐ วัน

๒. ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ลูกจ้างประเภทนี้นายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างกันไว้เป็นหนังสือตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้างกำหนดวันที่เริ่มจ้างว่าเป็นวันที่เท่าใดเดือนใดปีใดและกำหนดวันที่สิ้นสุดการจ้างไว้ว่าเป็นวันที่เท่าใด

เดือนใดปีใด ซึ่งสัญญาจ้างที่จะมีผลทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรานี้จะต้องเป็นสัญญาจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานประเภทหนึ่งประเภทใดใน ๓ ประเภทดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ ทำงานตามโครงการ ซึ่งงานตามโครงการนั้นต้องไม่ใช่งานตามปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างโดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

๒.๒ ทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ซึ่งมีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

๒.๓ ทำงานที่เป็นตามฤดูกาล ซึ่งได้จ้างในช่วงระยะเวลาของฤดูกาลนั้น

งานทั้ง ๓ ประเภทดังกล่าวจะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี

ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างตามสัญญาประเภทดังกล่าวแม้จะทำงานเกิน ๑๒๐ วัน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๒๖๐ - ๑๐๒๗๓/๒๕๓๙ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ วรรคสี่ เป็นเรื่องกำหนดประเภทของงานที่สามารถจะทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดเวลาจ้างไว้แน่นอน นายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกำหนดระยะเวลาที่ทำสัญญาจ้างไว้นั้น ซึ่งมีงานอยู่ ๓ ประเภท แต่ในตอนท้ายของวรรคสี่ที่กำหนดประเภทของงานนั้น ได้กำหนดไว้ด้วยว่าซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี กำหนดระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปีดังกล่าวจึงหาได้หมายถึงระยะเวลาการจ้างที่นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างไม่ หากหมายถึงระยะเวลาก็ต้องระบุไว้ในวรรคสาม ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาการจ้าง การที่นำระยะเวลางานมากำหนดไว้ในวรรคสี่ จึงทำให้เห็นได้ว่าหมายถึงระยะเวลาของงานทั้ง ๓ ประเภทนั่นเอง เมื่องานที่นายจ้างต้องกระทำการก่อสร้างโรงกลั่นน้ำมันมีระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งเกินกว่า ๒ ปี แม้จะเป็นงานในโครงการเฉพาะหรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว นายจ้างก็ไม่ได้รับยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔/๒๕๔๐ จำเลยรับเหมางานก่อสร้างทั่วไปตามที่ประมูลได้ หมายความว่าการรับเหมางานก่อสร้างทุกชนิดเป็นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลย โครงการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกเกาะสีชังที่จำเลยประมูลได้เป็นงานก่อสร้างจึงเป็นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลย ไม่อยู่ในข้อยกเว้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง

การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ วรรคสี่ ตามสัญญาจ้าง จำเลยว่าจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานตามโครงการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกเกาะสีชังระยะที่ ๑ ซึ่งแม้ตามสัญญาจ้างจะกำหนดวันสิ้นสุดสัญญาจ้างไว้ แต่ข้อ ๔๕ ของสัญญาดังกล่าวระบุว่าในกรณีที่สัญญาสิ้นสุดตามกำหนดแต่โครงการยังไม่แล้วเสร็จ จำเลยอาจพิจารณาต่อสัญญากับลูกจ้างตามความจำเป็นของงาน ทั้งนี้ จะได้ทำการตกลงกับลูกจ้างที่ได้รับการต่อสัญญาเป็นราย ๆ ไป สัญญาจ้างที่จำเลยว่าจ้างโจทก์ซึ่งเป็นการว่าจ้างให้ทำงานในโครงการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกเกาะสีชังระยะที่ ๑ ทั้งโครงการ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง หากโครงการยังไม่เสร็จก็มีการต่อสัญญากันได้อีก เช่นนี้จึงไม่ใช่การจ้างให้ทำงานในลักษณะที่เป็นครั้งคราวตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๐๔/๒๕๔๐ สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน หมายถึง สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนตั้งแต่แรกเมื่อเข้าทำสัญญากันว่าตกลงจ้างมีกำหนดระยะเวลานานเท่าใดเมื่อครบกำหนดระยะเวลานั้นแล้วก็จะไม่มีการจ้างต่อไปอีก นอกจากจำเลยตกลงจ้างโจทก์มีกำหนดระยะเวลาจ้าง ๑๕ เดือนแล้วยังมีข้อความต่อไปอีก "และสามารถต่ออายุสัญญาได้โดยการตกลงร่วมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของโครงการ" ดังนี้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลา ๑๕ เดือนแล้วหากงานตามโครงการของจำเลยยังมีความต้องการจ้างโจทก์ต่อไปอีกจำเลยและโจทก์สามารถตกลงต่ออายุสัญญาคือขยายระยะเวลาการจ้างต่อไปอีกได้ งานตามโครงการของจำเลยจะหมดความจำเป็นที่จะจ้างโจทก์เมื่อใดไม่อาจกำหนดระยะเวลาให้แน่นอนได้ การจ้างจะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างนานเท่าใดขึ้นอยู่กับความต้องการของโครงการซึ่งอาจมีต่อไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะหมดความจำเป็น การที่สัญญาดังกล่าวได้กำหนดระยะเวลาการจ้างช่วงแรกไว้เป็นเวลา ๑๕ เดือนก็ถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนอันจะทำให้จำเลยได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์เมื่อเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๙๙/๒๕๔๐ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ วรรคสี่ มีความว่า "การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสาม... ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี" ข้อความที่ว่า งานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี ย่อมหมายความว่า เป็นงานทั้งหมดของนายจ้างต้องกระทำให้

แล้วเสร็จใน ๒ ปี หาใช่หมายถึงระยะเวลาการจ้างที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างสำหรับลูกจ้างแต่ละคนไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๑/๒๕๔๑ หลังจากลูกจ้างเกษียณอายุการทำงาน นายจ้างได้ทำสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทำงานอีก ๑ ปี ในหน้าที่เดิม งานที่ทำทั้งก่อนและหลังเกษียณเป็นงานในลักษณะเดียวกัน และเป็นงานปกติของธุรกิจนายจ้าง จึงมิใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน อันจะเข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย ลูกจ้างจึงไม่ใช่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนอันจะเลิกจ้างโดยมิต้องจ่ายค่าชดเชยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๘๐/๒๕๔๒ สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนซึ่งจะเข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม จะต้องเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดสัญญาเอาไว้แน่นอนไม่มีการเปลี่ยนแปลงและจะต้องเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นด้วย ประกอบกับกฎหมายเรื่องค่าชดเชยเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจะดูเจตนาของคู่สัญญาประกอบด้วยไม่ได้ เมื่อสัญญากำหนดให้ลูกจ้างและนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า ๒ เดือน สัญญาดังกล่าวจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ทั้งนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ก่อนครบกำหนดสัญญาจึงไม่เข้าข้อยกเว้นที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๖๗ - ๖๗๖๙/๒๕๔๒ สัญญาจ้างที่ระบุว่า "สัญญาฉบับนี้มีระยะเวลา ๒๔ เดือนจากวันเริ่มจ้างจริง แต่อาจจะมีการทำข้อตกลงกันใหม่ก่อนที่สัญญาจะสิ้นสุดโดยเป็นที่ยอมรับทั้ง ๒ ฝ่าย" ข้อความที่ว่า "แต่อาจจะมีการทำข้อตกลงกันใหม่ก่อนที่สัญญาจะสิ้นสุดโดยเป็นที่ยอมรับทั้ง ๒ ฝ่าย" เป็นข้อตกลงการจ้างที่มีเงื่อนไขที่นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงจ้างกันต่อไปได้ ถือได้ว่าเป็นการจ้างที่มิได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๘๗/๒๕๔๕ มาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติว่า "การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะ

เป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี..." ซึ่งส่วนที่ว่า "ในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน" นั้น อยู่ในบังคับของความต่อไปที่ว่า "ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี" ดังนั้น งานที่นายจ้างจ้างลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนดังกล่าวจะต้องมิใช่งานที่มีอยู่เป็นประจำแต่เป็นงานที่มีชั่วระยะเวลาหนึ่งซึ่งไม่เกิน ๒ ปี และระยะเวลา ๒ ปี ตามบทบัญญัติข้างต้นก็มิใช่ระยะเวลาการจ้างที่นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้าง ตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมานั้น โจทก์มีวัตถุประสงค์ประกอบกิจการรับจ้างเหมาแรงงานทั่วไปและอื่น ๆ โจทก์รับจ้างเหมาจัดหาแรงงานจำนวน ๕๒๗ คน ให้แก่การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยมีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๑ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ ในการรับจ้างเหมาจัดหาแรงงานดังกล่าว โจทก์รับนายภาส สิกพันธ์ เข้าทำงานทำหน้าที่คนสวนประจำคลังปิโตรเลียมจังหวัดสงขลา มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๑ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ และในปี ๒๕๔๒ โจทก์ได้รับการคัดเลือกจากการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยให้เป็นผู้ชนะการประกวดราคาในการรับจ้างเหมาจัดหาแรงงานอีก โดยโจทก์ได้ส่งรายชื่อนายภาสให้การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยคัดเลือกให้ทำงานต่อ แต่ไม่ผ่านการคัดเลือก โจทก์จึงได้เลิกจ้างนายภาสเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง ดังนี้ งานที่โจทก์รับจ้างเหมาจัดหาแรงงานให้แก่การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยและโจทก์จ้างลูกจ้างรวมทั้งนายภาสเข้าทำงานให้แก่โจทก์จึงเป็นงานตรงตามวัตถุประสงค์ในการรับจ้างเหมาแรงงานทั่วไปของโจทก์ ซึ่งเป็นงานที่มีอยู่เป็นปกติและเป็นการประจำ ทั้งงานที่โจทก์รับจ้างเหมาจัดหาแรงงานให้แก่การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยก็มีอยู่ตลอดมา เพียงแต่การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยจัดให้มีการจ้างเหมาจัดหาแรงงานเป็นรายปีเท่านั้น และโจทก์ก็ได้รับการคัดเลือกจากการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยให้เป็นผู้ชนะการประกวดราคารับจ้างเหมาจัดหาแรงงานในปี ๒๕๔๒ ซึ่งหากการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยคัดเลือกให้นายภาสทำงานต่อโจทก์ก็คงจ้างนายภาสต่อมาอีก งานที่โจทก์จ้างนายภาสจึงมิใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานตามบทกฎหมายข้างต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๗๘ - ๗๕๙๑/๒๕๔๘ เมื่อลูกจ้างแต่ละคนทำงานครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างแล้ว นายจ้างยังได้ทำสัญญากับลูกจ้างแต่ละคนต่อไปอีกเดือนต่อเดือนจนบริษัทผู้ว่าจ้างเหมาไม่ได้แจ้งให้นายจ้างกับลูกจ้างเข้าไปทำงานอีก นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว ถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นตามมาตรา ๑๑๘

กฎหมายต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๕๘ ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ค.ศ. ๑๙๘๒ มีสาระสำคัญ

๑. การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างเป็นระยะเวลาพอสมควร เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาในการเตรียมตัวแสวงหางานใหม่และในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่สูญเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อลูกจ้างจะได้มีเวลาหางานใหม่

๒. การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งเหตุผลนั้นอาจเป็นเหตุผลเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรือเนื่องมาจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไปโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรถือว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งกรณีนี้ลูกจ้างมีสิทธิร้องเรียนยังหน่วยงานที่เป็นกลางซึ่งมีอำนาจสั่งให้รับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานดังเดิม หรือให้ได้รับเงินค่าเสียหายอย่างอื่นตามแต่เห็นสมควร

๓. การให้ความคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากการเลิกจ้างเป็นสาเหตุสำคัญซึ่งทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ในการยังชีพ ซึ่งการคุ้มครองในกรณีนี้อาจกระทำในรูปของการประกันสังคม เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน หรือค่าชดเชย ตามแต่จะเห็นควรว่าจะกำหนดในรูปใด

๔. ถ้านายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างจะต้องให้ข้อมูลแก่ผู้แทนลูกจ้าง

ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานทางราชการทราบก่อนล่วงหน้าตามความเหมาะสม และชี้แจงเหตุผลของการเลิกจ้าง จำนวนและประเภทของลูกจ้างที่อยู่ในข่ายถูกเลิกจ้าง พร้อมทั้งกำหนดเวลาที่จะเลิกจ้าง

๕. ในกรณีนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างตามข้อ ๔ นายจ้างต้องให้โอกาสแก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้เข้าร่วมปรึกษาหารือ เพื่อหามาตรการที่จะหลีกเลี่ยงหรือให้มีการเลิกจ้างน้อยที่สุด และหามาตรการที่จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทันทีที่สามารถกระทำได้

"ค่าชดเชย" ตามแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ* ควรเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่คนงานเมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน ไม่ว่าจะสิ้นสุดการจ้างงานด้วยเหตุผลใด ๆ ส่วนการจ่ายในรูปแบบอื่น ๆ ภายใต้การประกันสังคมนั้น ควรเป็นระบบการเงินที่ต้องจ่ายร่วมกันระหว่างนายจ้างและคนงาน หรือรัฐบาลในขณะที่การจ่ายค่าชดเชยเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างฝ่ายเดียว

ในทางปฏิบัตินั้น หลายประเทศที่ไม่มีระบบประกันสังคมหรือมีระบบประกันสังคมที่ยังไม่ครอบคลุมมักจะกำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยเพื่อเป็นการคุ้มครองรายได้ให้แก่คนงานซึ่งนายจ้างมองว่าเป็นภาระด้านต้นทุนทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีการลดพนักงานเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจ การจ่ายค่าชดเชยส่งผลให้สถานะทางการเงินของสถานประกอบกิจการตกต่ำยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ในหลายประเทศมีกฎหมายบัญญัติเรื่องค่าชดเชยไว้อย่างชัดเจน โดยให้การจ่ายค่าชดเชยอยู่ภายใต้การทำข้อตกลงร่วม หรือกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย หรือให้ตั้งกองทุนเพื่อการจ่ายค่าชดเชยโดยมีนายจ้างสมทบจ่าย

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์สำหรับการจ่ายค่าชดเชยมีอยู่หลากหลายและซับซ้อน โดยแต่ละประเทศต่างมุ่งกำหนดรูปแบบการจ่ายค่าชดเชยให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงานภายในประเทศของตน ดังเช่น

---

* ที่มา : หนังสือเรื่อง "Termination of Employment Digest" ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงเจนีวา ตีพิมพ์เมื่อ ค.ศ. ๒๐๐๐ โดยเนื้อหาส่วนที่มีการแก้ไขปรับปรุงไปจากเดิมจะปรากฏข้อมูลอยู่ใน http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/publ_emp.htm

ประเทศฮังการี

กฎหมายฉบับที่ ๒๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ค.ศ. ๑๙๙๒ แห่งประมวลกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาในกรณีปกติทั่วไป หรือนายจ้างเลิกกิจการโดยไม่มีผู้สืบทอดตามกฎหมาย อัตราค่าชดเชยกำหนด ดังนี้

- อายุงานขั้นต่ำ ๓ ปี ได้ค่าชดเชยเท่ากับจำนวนค่าจ้าง ๑ เดือน
- อายุงานขั้นต่ำ ๕ ปี ได้ค่าชดเชยเท่ากับจำนวนค่าจ้าง ๒ เดือน
- อายุงานขั้นต่ำ ๑๐ ปี ได้ค่าชดเชยเท่ากับจำนวนค่าจ้าง ๓ เดือน
- อายุงานขั้นต่ำ ๑๕ ปี ได้ค่าชดเชยเท่ากับจำนวนค่าจ้าง ๔ เดือน
- อายุงานขั้นต่ำ ๒๐ ปี ได้ค่าชดเชยเท่ากับจำนวนค่าจ้าง ๕ เดือน
- อายุงานขั้นต่ำ ๒๕ ปี ได้ค่าชดเชยเท่ากับจำนวนค่าจ้าง ๖ เดือน

ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีสิทธิในเงินบำเหน็จบำนาญการเกษียณอายุจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยดังกล่าวข้างต้น

ประเทศออสเตรีย

ประมวลกฎหมายแพ่งของออสเตรีย กำหนดให้จ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๓ ปี ทั้งนี้ จำนวนค่าชดเชยจะขึ้นอยู่กับอายุงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

- อายุงาน ๓ ปี ได้ค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน ๒ เดือน
- อายุงาน ๕ ปี ได้ค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน ๓ เดือน
- อายุงาน ๑๐ ปี ได้ค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน ๔ เดือน
- อายุงาน ๒๐ ปี ได้ค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน ๙ เดือน
- อายุงาน ๒๕ ปีขึ้นไป ได้ค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน ๑๒ เดือน

แต่ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำข้อตกลงร่วมเพื่อกำหนดอัตราค่าชดเชยให้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ และลูกจ้างสามารถเจรจาต่อรองเป็นรายบุคคลกับนายจ้างเพื่อขอเพิ่มจำนวนเงินค่าชดเชยได้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีลาออกหรือถูกไล่ออกโดยมีเหตุอันควร

ประเทศฝรั่งเศส

ประมวลกฎหมายแรงงานกำหนดว่า หากความสัมพันธ์ในการจ้างงานสิ้นสุดลงก่อนเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา ลูกจ้างมีสิทธิรับค่าชดเชยซึ่งคำนวณจากค่าตอบแทนการทำงานและระยะเวลาตามสัญญา แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด โดยลูกจ้างตามสัญญาไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีที่เป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา การกระทำความผิดร้ายแรง หรือในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัย ในกรณีของลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างซึ่งไม่ได้กำหนดระยะเวลาและถูกเลิกจ้าง โดยลูกจ้างได้ทำงานกับนายจ้างคนนั้นเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า ๒ ปี ให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยขั้นต่ำ เว้นแต่ลูกจ้างนั้นกระทำความผิดร้ายแรง จำนวนและวิธีการคำนวณค่าชดเชยต้องไม่ขัดกับที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง คือ นำค่าจ้าง ๒๐ ชั่วโมง หรือร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือน ๑ เดือน คูณด้วยจำนวนปีของอายุงาน แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี ในแต่ละรอบปีของอายุงานที่เกิน ๑๐ ปีขึ้นไป ให้นำรายได้ต่อเดือนจำนวน ๑ ใน ๑๕ มาจ่ายเพิ่มในแต่ละรอบปีดังกล่าว ทั้งนี้ ลูกจ้างสามารถทำข้อตกลงร่วมหรือข้อตกลงรายบุคคลกับนายจ้าง เพื่อเพิ่มเงินชดเชยให้มากกว่าอัตราขั้นต่ำได้

ประเทศฟิลิปปินส์

ประมวลกฎหมายแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยในจำนวนเท่ากับค่าจ้าง ๑ เดือนต่อการทำงานทุกรอบ ๑ ปี ในกรณีที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดอัตรากำลังเพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือการปรับโครงสร้าง ส่วนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดขนาดกิจการและเนื่องจากเหตุผลด้านสุขภาพของลูกจ้าง ให้ได้รับค่าชดเชยในจำนวนเท่ากับค่าจ้างครึ่งเดือนต่อการทำงานทุกรอบ ๑ ปี นอกจากนี้แล้ว พระราชบัญญัติสาธารณรัฐ (Republic Act) ค.ศ. ๑๙๙๓ ยังกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุ ๖๐ ปีและได้ทำงานต่ออีกอย่างน้อย ๕ ปี (ยกเว้น ลูกจ้างทำงานบ้าน ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม ลูกจ้างในกิจการขายปลีก หรือลูกจ้างในกิจการของครอบครัว) ยังมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำจากการเกษียณอายุในจำนวนเท่ากับค่าจ้างครึ่งเดือนต่อการทำงานทุกรอบ ๑ ปีอีกทางหนึ่งด้วย เว้นแต่ข้อตกลงร่วมหรือกฎหมายอื่นจะกำหนดให้ได้รับมากกว่านี้

ประเทศอินเดีย

พระราชบัญญัติการจ่ายบำเหน็จ (Payment of Gratuity Act) ค.ศ. ๑๙๗๒ กำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป มีสิทธิรับบำเหน็จเมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างจงใจกระทำหรือประมาทเลินเล่อจนเกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของนายจ้าง โดยให้หักบำเหน็จจ่ายเป็นค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ส่วนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากก่อเหตุวุ่นวาย ก่อความรุนแรง หรือผิดศีลธรรมระหว่างการจ้างงาน ให้ได้รับบำเหน็จแต่เพียงบางส่วนหรือให้ระงับเสียทั้งหมด ในส่วนของลูกจ้างที่มีอายุงานมากกว่า ๑ ปี ซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างตามฤดูกาล หากถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดขนาดกิจการแล้ว พระราชบัญญัติข้อพิพาทแรงงาน (Industrial Dispute Act) ค.ศ. ๑๙๔๗ กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินตอบแทน (Compensation) ในจำนวนเท่ากับค่าจ้าง ๑๕ วัน ต่อการทำงานทุกรอบ ๑ ปี และให้จ่ายเช่นเดียวกันนี้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างลดอัตรากำลังคน

ประเทศศรีลังกา

ไม่มีกฎหมายกำหนดอัตราค่าชดเชย โดยพระราชบัญญัติการเลิกจ้างงานคนงาน (Termination of Employment of Workmen Act) ค.ศ. ๑๙๗๑ กำหนดให้นายจ้างต้องขออนุญาตจากคณะกรรมาธิการแรงงาน (Commissioner of Labour) ก่อนการเลิกจ้างคนงานทุกครั้งไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ทั้งนี้ คณะกรรมาธิการแรงงานจะเป็นผู้พิจารณากำหนดอัตราค่าชดเชยของคนงานที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดอัตรากำลังคนในสถานประกอบกิจการ

ประเทศกัมพูชา

ในกรณีการทำงานตามสัญญานั้น ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. ๑๙๙๗ กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (ไม่ว่าจะด้วยเหตุครบกำหนดเวลาหรือทำงานสำเร็จตามสัญญาก็ตาม) ในอัตราตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงร่วม แต่ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ ของจำนวนค่าจ้างทั้งหมดที่ได้รับตลอดระยะเวลาการจ้างงานตามสัญญา ในกรณีของการเลิกจ้างคนงานทั่วไปนั้น (ยกเว้นการเลิกจ้างเนื่องจากคนงานกระทำความผิดร้ายแรง) หากคนงานมีอายุงานระหว่าง ๖ - ๑๒ เดือน ให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจำนวนเท่ากับค่าตอบแทนการทำงาน ๗ วัน หากคนงานมีอายุงานมากกว่า ๑๒ เดือน ให้มีสิทธิ

ได้รับค่าชดเชยจำนวนเท่ากับค่าจ้างรวม ๒ สัปดาห์ต่อการทำงานทุกรอบ ๑ ปี โดยคำนวณตามจำนวนปีที่ทำงาน แต่จำนวนสูงสุดเมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างรวม ๖ เดือน

ประเทศบังคลาเทศ

พระราชบัญญัติการจ้างงาน (Employment of Labour Act) ค.ศ. ๑๙๖๕ กำหนดให้คนงานที่ทำงานเกินกว่า ๑ ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง ๓๐ วันในการทำงานทุกรอบ ๑ ปี และให้จ่ายค่าชดเชยตามจำนวนปีที่ทำงาน หากคนงานถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำความผิดหรือต้องคดีอาญา ให้ลดค่าชดเชยลงเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง ๑๔ วัน ทั้งนี้ การได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อการได้รับค่าชดเชย

ประเทศจีน

กฎหมายแรงงาน ค.ศ. ๑๙๙๔ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ (economic compensation) ให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ และลูกจ้างที่สิ้นสุดสัญญาจ้างในจำนวนเท่ากับค่าจ้าง ๑ เดือนต่อการทำงานทุกรอบ ๑ ปี โดยลูกจ้างที่ถูกให้ออกจากงานเนื่องจากกระทำความผิดไม่มีสิทธิรับเงินทดแทนใด ๆ ในกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากในคราวเดียว ต้องจัดให้ลูกจ้างนั้นได้รับเงินตอบแทนกรณีถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดอัตรากำลังคน ด้วยเหตุที่กฎหมายอนุญาตให้มีการจ่ายเงินตอบแทน (compensation) ในกรณีเลิกจ้าง จึงสามารถกล่าวได้ว่าการจ่ายเงินตอบแทนนี้เป็นการจ่ายค่าชดเชย

แนวปฏิบัติ

ตามมาตรา ๑๑๘ กำหนดให้นายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วันขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้นตามอัตราที่กำหนด แต่ตามมาตรา ๑๑๙ ได้กำหนดเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ตามมาตรา ๑๑๙ (๑) มีเหตุที่ทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างอยู่ ๒ กรณีด้วยกันคือ

๑. ทุจริตต่อหน้าที่

๒. กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

๑. ทุจริตต่อหน้าที่

ความหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ไม่ได้ให้คำนิยาม "ทุจริต" ดังนั้น จึงต้องพิจารณาความหมายจาก

(๑) ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑ (๑) ได้ให้คำนิยาม

"โดยทุจริต" หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ซึ่ง ศาสตราจารย์หยุด แสงอุทัย ได้อธิบายไว้ในคำสอนกฎหมายอาญาว่า ในความหมายตามประมวลกฎหมายอาญา แม้การแสวงหาประโยชน์นั้นจะไม่ทำให้เสียหายแก่ผู้อื่นก็ถือว่าเป็นการกระทำโดยทุจริต ทั้งนี้ เพราะจะทุจริตหรือไม่อยู่ที่มูลเหตุชักจูงใจพิเศษ เพื่อแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น ในเมื่อประโยชน์นั้นเป็นประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งหมายความว่า การแสวงหาประโยชน์นั้นอาจเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือไม่ ประมวลกฎหมายอาญาไม่คำนึงถึง

อนึ่ง "ประโยชน์" ในที่นี้หมายความรวมทั้งประโยชน์ในทางทรัพย์สิน และมิใช่ทรัพย์สิน

(๒) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ และ พ.ศ. ๒๕๔๒

"ทุจริต" หมายความว่า ประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง

ศาลฎีกาได้ตีความโดยอาศัยความหมายตามพจนานุกรม โดยให้เหตุผลว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้ให้ความหมายคำว่า "ทุจริต" ไว้และมิได้ใช้คำว่า "โดยทุจริต" ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑ (๑) จะนำความหมายของคำว่า "โดยทุจริต" ตามกฎหมายอาญามาปรับใช้กับ "ทุจริตต่อหน้าที่" ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ จึงต้องใช้ความหมายตามพจนานุกรม (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๐๕/๒๕๔๒) ซึ่งเป็นการตีความที่แตกต่างจากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเดิมที่วินิจฉัยว่า ทุจริตต่อหน้าที่ หมายถึงการแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตัวลูกจ้างเองหรือผู้อื่น

โดยอาศัยโอกาสที่ได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นหรือเพราะเหตุที่ได้ปฏิบัติหน้าที่นั้น และประโยชน์ดังกล่าวต้องเป็นประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สิน หรือนายจ้างต้องเสียหายเพราะการแสวงหาประโยชน์นั้น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๐๘/๒๕๒๔, ๒๕๖๓/๒๕๒๕, ๓๕๕๖/๒๕๓๔, ๒๖๒๑/๒๕๓๘) อันเป็นการนำบทบัญญัติในมาตรา ๑ (๑) แห่งประมวลกฎหมายอาญามาปรับใช้ในการตีความกฎหมายแม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดนิยาม "ทุจริต" เอาไว้ก็ตาม เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา และคำนิยาม "โดยทุจริต" เป็นหลักกฎหมายทั่วไปที่สามารถนำมาใช้กับกฎหมายที่มีโทษทางอาญาได้ทุกฉบับ

องค์ประกอบ

(๑) ต้องเป็นการแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๗๙/๒๕๓๑ นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างนำกระดาษซึ่งเป็นเอกสารที่เป็นความลับของนายจ้างไปเผา ลูกจ้างกลับนำเอกสารบางส่วนไปขายและเอาเงินที่ขายไปเป็นของตนเอง เป็นการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๖/๒๕๓๑ ลูกจ้างไม่เก็บค่าฝากเช่าสินค้าตามหน้าที่ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายต้องขาดรายได้จากค่าฝากเช่าสินค้า ส่วนลูกค้าย่อมได้รับประโยชน์ไม่ต้องเสียค่าฝากเช่าสินค้า พฤติกรรมของลูกจ้างเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับผู้อื่น เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๘๔/๒๕๔๘ ลูกจ้างอาศัยตำแหน่งหน้าที่ในฐานะเป็นผู้จัดการสาขา ใช้สถานที่ทำการ พนักงาน รถยนต์ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของนายจ้างเพื่อจำหน่ายสินค้าของลูกจ้าง แม้จะเป็นสินค้าซึ่งซื้อจากนายจ้างและมิได้ทำให้ยอดจำหน่ายสินค้าที่สาขาของนายจ้างลดลงก็ตาม ถือได้ว่าเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบสำหรับตนเองอันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

(๒) ประโยชน์ที่ได้รับนั้นเป็นประโยชน์ในเชิงทรัพย์สินหรือทำให้นายจ้างต้องเสียหายจากการแสวงหรือการได้รับประโยชน์นั้น

คำว่าประโยชน์ในเชิงทรัพย์สินนี้อาจหมายถึงตัวทรัพย์นั้น และหมายรวมถึงประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สิน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๘๐/๒๕๒๔ ลูกจ้างเป็นผู้จัดการสำนักงานกฎหมายของนายจ้าง รับเงินค่าฤชาธรรมเนียมที่ศาลสั่งคืน แล้วไม่คืนนายจ้าง กลับเบียดบังเอาไว้เป็นของตนถือว่าลูกจ้างกระทำทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๙/๒๕๒๘ ลูกจ้างมีหน้าที่คัดเลือกผู้สมัครงานเป็นลูกจ้างของนายจ้าง ได้คัดเลือกใบสมัครเฉพาะพวกของตนส่งไปให้นายจ้างพิจารณา เป็นการตัดโอกาสที่นายจ้างจะคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมได้ แม้จะทำให้ลูกจ้างได้รับความยำเกรงจากผู้ได้รับคัดเลือกและเป็นการสร้างสมบารมี แต่ไม่ใช่เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินไม่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๙๕/๒๕๒๙ ลูกจ้างใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปจ่ายกับข้าวให้แก่ร้านอาหารของลูกจ้างเองในเวลาทำงานช่วงเช้าคนหนึ่งและช่วงบ่ายคนหนึ่งเป็นเวลานานประมาณ ๑๐ วัน เป็นการแสวงหาประโยชน์จากหน้าที่การงานเพื่อประโยชน์แก่ตนเองเกินสมควรที่ผู้บังคับบัญชาจะพึงกระทำและเสียหายแก่นายจ้าง ถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๐/๒๕๓๔ ลูกจ้างซึ่งมีตำแหน่งหัวหน้าแผนกบริหารทั่วไปนำรถยนต์ของนายจ้างไปใช้ในเรื่องส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตและลักลอบดูดน้ำมันรถยนต์ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เนื่องจากเป็นการแสวงหาประโยชน์ในเชิงทรัพย์สินและทำให้นายจ้างต้องเสียหายจากการแสวงหาหรือการได้รับประโยชน์นั้นแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๒๑/๒๕๓๘ ลูกจ้างรับงานนอกเข้ามาทำในระหว่างทำงานให้นายจ้างโดยใช้อุปกรณ์ พู่กัน สี และกระดาษของนายจ้าง เป็นการเบียดบังทั้งเวลาและทรัพย์สินของนายจ้างโดยมิชอบเพื่อแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๙๕/๒๕๔๓ คำว่าทุจริต ตามพจนานุกรม คือความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง การที่โจทก์อนุญาตให้นักศึกษานำเอกสารที่เป็นธงคำตอบ

ของข้อสอบ คัดลอกคำตอบข้อสอบ โดยเอกสารดังกล่าวมิใช่เป็นตำราทั่วไป ถือได้ว่าโจทก์ประพฤติไม่ซื่อตรง การกระทำของโจทก์จึงเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

(๓) ลูกจ้างได้อาศัยโอกาสจากการที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นเป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์หรือช่องทางในการรับประโยชน์

ดังนั้น หากลูกจ้างไม่ได้อาศัยโอกาสจากการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นเป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์หรือช่องทางในการรับประโยชน์ หรือแสวงหาประโยชน์หรือรับประโยชน์ในฐานะส่วนตัวไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ กรณีจึงมิใช่การ "ทุจริตต่อหน้าที่"

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๓๑/๒๕๔๒ ระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง "ห้ามลูกจ้างแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานหรือเวลาปฏิบัติงานของบริษัท" ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์ ส. โดยได้รับผลตอบแทนตามสัญญาจ้างที่ปรึกษาอันเป็นธุรกิจเช่นเดียวกับที่นายจ้างประกอบอยู่ และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างในขณะที่ลูกจ้างยังคงเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ ถือได้ว่า ลูกจ้างได้แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานที่ลูกจ้างทำกับนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๕๓/๒๕๔๒ ลูกจ้างเป็นผู้ช่วยสมุห์บัญชี มีหน้าที่ดูแลบัญชีเงินฝากของลูกค้า ตรวจลายมือชื่อของลูกค้า และอนุมัติให้ลูกค้าเบิกเงินจากบัญชี ทั้งยังได้รับมอบหมายจากผู้จัดการสาขาให้ทำหน้าที่รับฝากเงินหน้าเคาน์เตอร์ด้วย การที่ลูกจ้างปลอมลายมือชื่อลูกค้า สมุดคู่ฝากให้ถอนเงินแล้วถอนเงินจากบัญชีของลูกค้า ทั้งยังอนุมัติให้เบิกถอนเงินจากบัญชีของลูกค้าได้เอง จึงเป็นเรื่องที่ลูกจ้างอาศัยการปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ลูกค้า

ข้อสังเกต

ในการสอบข้อเท็จจริงเพื่อให้เข้าองค์ประกอบตามที่กล่าวมาแล้วนั้น มีข้อที่ควรจะพิจารณาประกอบด้วยเพื่อความสมบูรณ์ของการวินิจฉัยดังนี้

(๑) คำว่า "หน้าที่" หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างหรือหน้าที่ตามคำบรรยายงาน (Job Description)

การที่จะถือว่าเป็นการกระทำทุจริตต่อหน้าที่นั้น ต้องได้ความว่าลูกจ้างนั้นได้อาศัยตำแหน่งหน้าที่เป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์ เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่รับสมัคร

บุคคลเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้าง แต่ได้อาศัยตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวเรียกรับเงินจากผู้สมัครงานเพื่อให้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน กรณีดังกล่าวเห็นได้ชัดว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

อย่างไรก็ตาม แนวทางการพิจารณาของศาลฎีกายังตีความคำว่า "หน้าที่" กว้างออกไปถึงหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างหากลูกจ้างไม่ทำงานแต่รายงานเท็จว่าทำงานเพื่อรับค่าจ้าง ถือว่าทุจริตต่อหน้าที่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๐/๒๕๒๔)

ดังนั้น คำว่า "หน้าที่" นอกจากจะหมายถึงหน้าที่การงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างหรือหน้าที่ตามคำบรรยายงานแล้ว ยังหมายถึงหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานที่ลูกจ้างต้องชำระหนี้โดยการทำงานให้แก่นายจ้างด้วย

(๒) ในเรื่องการละทิ้งหน้าที่การงาน โดยการลาป่วยเท็จ หรือลงเวลาทำงานเป็นเท็จนั้น ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาจะวินิจฉัยว่า ลูกจ้างประจำรายเดือน มิได้ถือเอาการทำงานแต่ละวันเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง การที่ลูกจ้างยื่นใบลาป่วย ๑ วันเป็นเท็จไม่เป็นการแสวงหาประโยชน์จากค่าจ้าง จึงไม่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๖๘/๒๕๓๐) ส่วนลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงาน ลูกจ้างไม่ไปทำงานแล้วยื่นใบลาป่วยเท็จ ๑ วัน ทำให้ได้รับค่าจ้างในวันนั้นเป็นการแสวงหาประโยชน์มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย มีความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๕ - ๒๑๒๖/๒๕๓๐)

จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นที่วินิจฉัยว่า ลูกจ้างประจำรายเดือน ลักษณะการจ้างมิได้ถือเอาการทำงานแต่ละวันเป็นเกณฑ์ เนื่องจากเห็นว่าลูกจ้างรายเดือนได้รับค่าจ้างเป็นอัตราเดือนละตามจำนวนที่กำหนดแน่นอน การคิดค่าจ้างเป็นรายเดือนไม่มีการนำจำนวนวันและเวลาปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้าง ลักษณะการจ่ายค่าจ้างเป็นการเหมาจ่ายทั้งเดือนจะมาทำงานหรือไม่ก็ย่อมได้ค่าจ้าง หากลูกจ้างจะขาดงานไปบ้างก็ถือเป็นเพียงการปฏิบัติผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฐานละทิ้งหน้าที่เท่านั้น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๐๖/๒๕๔๐) ถ้าพิเคราะห์คำนิยาม "ค่าจ้าง" หมายถึง เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามหลักสัญญาต่างตอบแทน คือ นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้าง ดังนั้น หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง

ให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง และในทางกลับกันเมื่อลูกจ้างไม่ทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานตามหลัก "No Work No Pay" ซึ่งไม่ยกเว้นแม้จะเป็นลูกจ้างรายเดือนก็ตาม ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่ไม่มาทำงานเฉพาะวันหยุด วันลาที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ดังนั้น ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือไม่เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับว่ามีบทบัญญัติกฎหมายรองรับไว้หรือไม่

ส่วนที่คำนิยาม "ค่าจ้าง" หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น....ฯ นั้น เป็นเพียงการกำหนดค่าจ้างตามระยะเวลาดังกล่าวเท่านั้นมิใช่การเหมาจ่ายตามระยะเวลาดังกล่าวตามที่เข้าใจกัน

ดังนั้น การที่กำหนดค่าจ้างของลูกจ้างเป็นรายเดือน จึงไม่ได้หมายความว่าต้องเหมาจ่ายค่าจ้างทั้งเดือนโดยไม่ถือเอาเกณฑ์การทำงานแต่ละวันเป็นหลัก ยกเว้นนายจ้างได้กำหนดเอาไว้ชัดแจ้งโดยมีเจตนาให้เป็นเช่นนั้น

(๓) กรณีที่ลูกจ้างตอกบัตรหรือลงเวลาทำงานโดยฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง เช่น ตอกบัตรแทนกัน ลงเวลาทำงานไม่ตรงกับความเป็นจริง จะถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือไม่ ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป เช่น การพิจารณาจากระเบียบข้อบังคับฯ ของนายจ้าง ในเรื่องการลงเวลาทำงาน การขาดงาน การละทิ้งหน้าที่ หากปรากฏว่ามีข้อห้ามในเรื่องการลงเวลาทำงานไม่ตรงตามจริง มีบทลงโทษและนายจ้างถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตลอดมา หรือมีรางวัลตอบแทนเป็นพิเศษสำหรับผู้ไม่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับดังกล่าว การที่ลูกจ้างขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่แล้วลงเวลาทำงานอันเป็นเท็จว่าได้อยู่ทำงาน กรณีนี้ถือว่าลูกจ้างมีเจตนาทุจริต เนื่องจากการขาดงาน การละทิ้งหน้าที่ไม่ว่าจะเกิดจากการลาป่วยเท็จ การลงเวลาทำงานเท็จ นอกจากจะเป็นหลักฐานแสดงถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่จริงแล้ว ยังเป็นหลักฐานในการเบิกจ่ายค่าจ้างในแต่ละชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานหรือประโยชน์อื่นตามระเบียบข้อบังคับ เช่น เบี้ยขยันกรณีลูกจ้างไม่หยุดงานเลย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๗๖/๒๕๔๑, ๓๔๓๘/๒๕๒๖) หากนายจ้างมีระเบียบข้อบังคับระบุว่า การไม่ลงเวลามาทำงานและกลับเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ตาม

แต่เมื่อทางปฏิบัตินายจ้างไม่เคร่งครัดให้มีการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และแม้ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อห้ามนายจ้างก็ไม่ลงโทษหรือดำเนินการใด ๆ แก่ลูกจ้าง กรณีเช่นนี้หากลูกจ้างฝ่าฝืนโดยตอกบัตรหรือลงเวลาทำงานไม่ตรงตามความจริง จะถือว่าลูกจ้างมีเจตนาทุจริตไม่ได้ เนื่องจากนายจ้างมิได้ถือเอาเวลาการเข้าออกงานเป็นสาระสำคัญ

ส่วนการที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อห้ามของนายจ้างในการลงเวลาทำงาน หากลูกจ้างทำไปโดยไม่ได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้นจากค่าจ้างปกติ และไม่ได้ทำให้นายจ้างเสียหาย หรือหากเสียหายก็เสียหายเพียงเล็กน้อย เช่น ลูกจ้างทำงาน ๗ ชั่วโมง ๕๕ นาที แต่ลงเวลาว่าทำงาน ๘ ชั่วโมง หรือตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนกันโดยลูกจ้างได้ทำงานและเลิกงานตามเวลาทำงานปกติที่นายจ้างกำหนด การฝ่าฝืนดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นการทุจริตเพื่อโกงค่าแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๗๔/๒๕๓๗, ๕๔๕๐/๒๕๓๔)

๒. กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

องค์ประกอบ

(๑) **ต้องมีการกระทำ** การกระทำ หมายถึง การเคลื่อนไหวหรือไม่เคลื่อนไหวส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายโด**ยอยู่ภายใต้บังคับของจิตใจ** ถ้ามีการเคลื่อนไหวหรือไม่เคลื่อนไหวร่างกาย โดยไม่อยู่ภายใต้บังคับของจิตใจจะถือว่าไม่เป็นการกระทำ เช่น การละเมอ ถูกสะกดจิต เพราะเป็นการเคลื่อนไหวร่างกายโดยจิตใจไม่รู้สำนึกไม่อยู่ภายใต้บังคับของจิตใจ การกระทำนั้นตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๕๘ วรรคท้ายได้บัญญัติว่า การกระทำให้หมายความรวมถึงการให้เกิดผลอันหนึ่งอันใดโดยงดเว้นการที่จักต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้นด้วย ดังนั้น การกระทำในกฎหมายอาญาจึงหมายถึง การงดเว้นด้วย แต่การงดเว้นไม่ใช่การกระทำเสมอไป **ต้องเป็นการงดเว้นที่จักต้องทำเพื่อป้องกันผลอันนั้นจึงจะเป็นการกระทำ** เช่น ลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยบริเวณสระว่ายน้ำให้กับผู้มาใช้บริการรวมทั้งนายจ้างด้วย วันเกิดเหตุนายจ้างได้เดินมาที่สระว่ายน้ำและได้ตกลงไปในสระว่ายน้ำนั้นโดยนายจ้างว่ายน้ำไม่เป็น ลูกจ้างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยของสระว่ายน้ำนั้นและอยู่ใกล้สามารถช่วยเหลือได้แต่ไม่ช่วย ปล่อยให้นายจ้างจมน้ำตายเพราะมีความไม่พอใจนายจ้าง ดังนี้ การช่วยเหลือได้แต่ไม่ช่วยถือว่าเป็นการกระทำของลูกจ้างแล้ว

(๒) การกระทำนั้นจะต้องเป็นความผิดอาญาด้วย การกระทำใดที่จะเป็นความผิดอาญานั้นต้องมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยชัดแจ้ง ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒ ซึ่งบัญญัติว่า บุคคลจะได้รับโทษในทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้ขณะกระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

(๓) ต้องกระทำโดยเจตนา การกระทำโดยเจตนานั้น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๕๙ วรรคสอง ได้ให้ความหมายไว้ว่า ได้แก่ การกระทำโดยรู้สำนึกในการที่กระทำและในขณะเดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น ถ้ามีแต่เพียงการกระทำยังไม่มีความรับผิดในทางอาญา จะต้องมีการกระทำโดยเจตนา และการกระทำโดยเจตนานั้นจะต้องมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นความผิด โดยหลักแล้วบุคคลจะต้องรับผิดในทางอาญาจะมีองค์ประกอบของกฎหมาย ๒ อย่างคือ องค์ประกอบภายนอกและองค์ประกอบภายใน องค์ประกอบภายนอกนั้นได้บัญญัติไว้ในแต่ละมาตราของกฎหมายนั้น ๆ แล้ว สำหรับองค์ประกอบภายในก็คือเจตนา แต่ในกรณีที่ผู้กระทำมิได้รู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิด จะถือว่าผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลการกระทำนั้นไม่ได้ กล่าวคือถือว่าผู้กระทำไม่มีเจตนานั่นเอง การไม่รู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบความผิดนี้หมายถึงองค์ประกอบภายนอกเท่านั้น องค์ประกอบภายนอกนั้นจะประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประการ คือ (๑) มีผู้กระทำ (๒) มีการกระทำ (๓) มีผู้ถูกกระทำหรือผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำ เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๘๘ บัญญัติว่า "ผู้ใดฆ่าผู้อื่นต้องระวางโทษ...." จะมีองค์ประกอบภายนอกคือ ๑. ผู้ใด (ผู้กระทำ) ๒. ฆ่า (การกระทำ) ๓. ผู้อื่น (ผู้ถูกกระทำ) และมีองค์ประกอบภายในคือเจตนา ตัวอย่างเช่น นายสี (ลูกจ้าง) เห็นนายสา (นายจ้าง) เมาสุราคลานมาในความมืดเข้าใจว่าเป็นสัตว์ร้ายจะมาทำร้ายตนจึงใช้ปืนยิงไปหนึ่งนัด กระสุนถูกนายสา (นายจ้าง) ถึงแก่ความตายกรณีนี้ถือว่านายสีได้กระทำครบองค์ประกอบภายนอกของประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๘๘ แล้ว กล่าวคือ นายสีคือผู้ใด (องค์ประกอบข้อ ๑) ได้กระทำโดยใช้ปืนยิงเป็นการฆ่า (องค์ประกอบข้อ ๒) ผู้อื่นคือนายสา (องค์ประกอบข้อ ๓) แต่นายสีไม่รู้ว่าเป็นผู้อื่นแต่คิดว่าเป็นสุนัข ดังนั้น

จะถือว่านายสีประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้นมิได้ กล่าวคือไม่มีเจตนาอันเป็นองค์ประกอบภายในนั่นเอง

(๔) ต้องกระทำแก่นายจ้าง ที่ว่าต้องกระทำแก่นายจ้างหมายความว่า ต้องมีการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่บุคคลอาจจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งมีฐานะเป็นนายจ้าง

ในบางกรณีแม้จะไม่ได้เป็นนายจ้างโดยตรงแต่เป็นสามีหรือภรรยาของนายจ้างและมีพฤติการณ์ที่ทำแทนนายจ้างได้โดยมีอำนาจแนะนำสั่งการเกี่ยวกับการทำงาน แจ้งให้ลูกจ้างปรับปรุงการทำงานได้ กรณีนี้ถือว่าเป็นนายจ้างแล้ว เช่น พันตำรวจเอกนำชัยซึ่งเป็นสามีนางผ่องศรีกรรมการบริษัทอู่ซ่อมรถยนต์แห่งหนึ่งได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นช่างเคาะ ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานกลางเรียกค่าชดเชย ฝ่ายจำเลยซึ่งเป็นบริษัทต่อสู้ว่า จำเลยเป็นนิติบุคคล ดังนั้น ผู้มีสิทธิจะเลิกจ้างโจทก์ได้อันมีผลผูกพันนิติบุคคลจะต้องเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ดังที่ระบุไว้ในหนังสือรับรองของสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทเท่านั้น ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พันตำรวจเอกนำชัยพูดกับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน สามารถแจ้งให้โจทก์ปรับปรุงเกี่ยวกับการทำงานได้ แสดงว่าพันตำรวจเอกนำชัยต้องได้รับอำนาจจากกรรมการจำเลย ดังนั้น พันตำรวจเอกนำชัยจึงเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างโจทก์ด้วย จำเลยซึ่งเป็นบริษัทจึงต้องรับผิดจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๕๙/๒๕๓๖)

นอกจากนี้ ในกรณีที่ไม่ได้เป็นนายจ้างโดยตรงแต่มีพฤติการณ์แสดงออกว่าเป็นตัวแทนเชิดของนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๒๑ ก็ต้องถือว่าเป็นนายจ้าง เช่น ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้จัดการโรงงานถูกผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคลบอกเลิกจ้างจึงไปฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าชดเชย นายจ้างต่อสู้ว่า ผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคลดังกล่าวไม่มีอำนาจเลิกจ้างเพราะไม่ใช่นายจ้าง ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า นางสาววันเพ็ญ ผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคลได้จ้างโจทก์แทนจำเลยซึ่งเป็นบริษัทซึ่งตามหนังสือสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวระบุว่า นางสาววันเพ็ญมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคลของบริษัทจำเลย และเมื่อกรณีที่โจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ นางสาววันเพ็ญก็เป็นผู้เรียกโจทก์ไปตำหนิเป็นพฤติการณ์ที่ถือว่าจำเลยเชิดนางสาววันเพ็ญแสดงออกเป็นตัวแทนของจำเลยในการจ้างหรือเลิกจ้างโจทก์

การที่นางสาววันเพ็ญเลิกจ้างโจทก์ จึงมีผลผูกพันจำเลยเสมือนว่านางสาววันเพ็ญเป็นตัวแทนของจำเลยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๒๑ ถือเป็นนายจ้างแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๖๘/๒๕๓๙)

การพยายามกระทำความผิด หรือการกระทำในฐานะตัวการ ผู้สนับสนุน ผู้ใช้ ก็ถือว่าเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างตามความหมายในมาตรา ๑๑๙ (๑) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่น

๑. **การพยายามกระทำความผิด** ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๘๐ ได้บัญญัติไว้ว่า "ผู้ใดลงมือกระทำความผิดแต่กระทำไปไม่ตลอด หรือกระทำไปตลอดแล้วแต่การกระทำนั้นไม่บรรลุผล ผู้นั้นพยายามกระทำความผิด

กรณีที่จะถือว่าเป็นการพยายามกระทำความผิดได้จะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประการคือ

ก. ผู้กระทำมีเจตนากระทำความผิด

ข. ผู้กระทำจะต้องกระทำการเพื่อให้บรรลุผลตามเจตนาอันเป็นการกระทำที่เลยขั้นตระเตรียม กล่าวคือ ถึงขั้นลงมือกระทำความผิดแล้ว

ค. ผู้กระทำได้กระทำไปไม่ตลอด หรือกระทำไปโดยตลอดแล้วแต่การกระทำนั้นไม่บรรลุผล

ก. ผู้กระทำมีเจตนากระทำความผิด

ในการที่จะวินิจฉัยว่าผู้กระทำลงมือหรือพยายามกระทำความผิดฐานใดนั้นจะต้องพิจารณาในเบื้องต้นเสียก่อนว่า **ผู้กระทำมีเจตนากระทำความผิดฐานใด** เพราะจะถือว่าเป็นการ**พยายามกระทำความผิดได้** ก็ต่อเมื่อฟังได้ว่าผู้กระทำมีเจตนากระทำความผิดนั้น ๆ เช่น พยายามลักทรัพย์ ก็จะต้องได้ความว่าผู้กระทำมีเจตนาลักทรัพย์ เช่น จำเลยมี**เจตนาลักรถจักรยานยนต์**ของผู้เสียหาย จำเลยจึงได้ใช้กุญแจไขล็อกคอรถจักรยานยนต์ของผู้เสียหายที่นำมาจอดไว้ที่หน้าร้านอาหาร แล้วนำสายหัวเทียนต่อเพื่อให้กระแสไฟฟ้าผ่านได้ตลอดพร้อมที่จะสตาร์ทเครื่อง แต่ผู้เสียหายมาพบและขัดขวางเสียก่อน จำเลยจึงไม่สามารถนำรถจักรยานยนต์ของผู้เสียหายไปได้ การกระทำของจำเลยเป็นเพียง**ความผิดฐานพยายามลักทรัพย์** (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๗๖/๒๕๓๑)

ข. ผู้กระทำจะต้องกระทำการเพื่อให้บรรลุผลตามเจตนาอันเป็นการกระทำที่เลยขั้นตระเตรียม กล่าวคือ ถึงขั้นลงมือกระทำความผิดแล้ว

จะเห็นได้ว่าการพยายามกระทำความผิดต้องเป็นการกระทำที่เลยขั้นตอนการตระเตรียมการแล้ว โดยถึงขั้น**ลงมือกระทำความผิด** กล่าวคือ ผู้กระทำได้กระทำ**ขั้นสุดท้าย**เพื่อให้เกิดผลสำเร็จแล้ว เช่น เอกต้องการฆ่าโท โดยการให้โทกินยาพิษ เอกเอายาพิษผสมในขวดน้ำที่โทจะต้องกินเป็นประจำทุกวัน การกระทำของเอก ถือเป็นการลงมือฆ่าโทแล้ว เพราะเป็นการกระทำ**ขั้นสุดท้าย** ที่เอกจำเป็นต้องทำ (การกระทำ**ขั้นสุดท้าย**จริงในที่นี้คือการที่โทมากินน้ำในขวดนั้นด้วยตนเอง แต่สำหรับเอกนั้น เอกได้ทำทุกอย่างที่ตนจะต้องทำเพื่อให้โทตายเพราะการกินยาพิษแล้ว) หรือความผิดฐานฆ่าคนตายโดยเจตนาโดยใช้ปืนยิงนั้น เพียงแต่เล็งปืนไปยังผู้อื่นแม้ยังไม่ได้ขึ้นนกปืน ก็ถือว่าเป็นการกระทำขั้นสุดท้าย อันเป็นการลงมือกระทำความผิดแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๔๖/๒๕๑๘)

ค. ผู้กระทำได้กระทำไปไม่ตลอด หรือกระทำไปโดยตลอดแล้วแต่การกระทำนั้นไม่บรรลุผล

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบตั้งแต่ข้อ ก ข้อ ข แล้ว กล่าวคือ ผู้กระทำมีเจตนากระทำความผิด และมีการกระทำถึงขั้นลงมือแล้วแต่ผู้กระทำได้กระทำไปไม่ตลอด ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างไม่พอใจนายจ้างจึงได้ตรงเข้าไปหานายจ้างและใช้ปืนยิงนายจ้าง แต่บังเอิญมีคนมาปัดปืนหล่นลงพื้นเสียก่อนจึงไม่เกิดอันตรายแก่นายจ้าง กรณีนี้ถือว่าลูกจ้างพยายามฆ่านายจ้างแล้ว เพราะมีเจตนาที่จะฆ่านายจ้างอยู่แล้วการชักปืนแล้วเล็งไปที่นายจ้างแต่มีคนมาปัดปืนหล่นลงพื้นเสียก่อนเป็นการลงมือกระทำความผิดฐานฆ่าคนตายแล้วไม่ใช่เป็นเพียงขั้นตอนการตระเตรียมการแต่กระทำไปไม่ตลอดเพราะมีเหตุมาขัดขวางการกระทำเสียก่อน นายจ้างจึงไม่ตายสมเจตนาของลูกจ้าง **กรณีนี้ถือว่ากระทำไปไม่ตลอด** แต่มีอีกกรณีหนึ่งคือกระทำไปโดยตลอดแล้วแต่การกระทำไม่บรรลุผล เช่น ลูกจ้างมีความไม่พอใจนายจ้างต้องการฆ่านายจ้างจึงเข้าไปหานายจ้างที่ห้องทำงานและได้ตรงเข้าไปใช้ปืนยิงไปที่นายจ้าง ๑ นัด แต่นายจ้างไม่ตายเนื่องจากกระสุนปืนถูกแขนจะเห็นได้ว่าลูกจ้างมีเจตนาฆ่านายจ้างและได้ลงมือกระทำความผิดโดยใช้ปืนยิงซึ่งถือว่าเป็น**การกระทำไปโดยตลอดแล้วแต่การกระทำไม่บรรลุผล** เพราะนายจ้างไม่ตายสมเจตนาของลูกจ้าง

จะเห็นได้ว่าการพิจารณาว่าเป็นการพยายามกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญานั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบข้อ ก. ข. และ ค. ตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวไว้ข้างต้น

๒. การกระทำในฐานะตัวการ

ตัวการคืออะไรนั้น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๘๓ บัญญัติว่า "ในกรณีความผิดเกิดขึ้นโดยการกระทำของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ผู้ที่ได้ร่วมกระทำความผิดด้วยกันนั้นเป็นตัวการ ต้องระวางโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น"

หลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาว่าการกระทำผิดใดเป็นการกระทำผิดในฐานะตัวการมีดังนี้

๒.๑ เป็นการกระทำผิดโดยเจตนา

การกระทำโดยเจตนา คือ การกระทำโดยผู้กระทำรู้สำนึกในการกระทำขณะเดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น หลักสำคัญของการกระทำความผิดในฐานะตัวการประการแรกก็คือต้องเป็นการกระทำโดยเจตนาเท่านั้น ไม่รวมถึงการกระทำโดยประมาท

๒.๒ เป็นการกระทำในระหว่างบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป

ตัวการตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๘๓ หมายถึงบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมกระทำความผิดด้วยกัน หากคน ๆ เดียวทำผิดไม่ถือว่าเป็นตัวการตามมาตรา ๘๓ บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปมีคนหนึ่งอาจเป็นนิติบุคคล อีกคนหนึ่งอาจเป็นบุคคลธรรมดาก็ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙/๒๕๐๗)

๒.๓ โดยมีการกระทำร่วมกัน ในขณะกระทำความผิด

การร่วมกระทำความผิดอาจมีด้วยกันหลายกรณีเช่น

๒.๓.๑ การแบ่งหน้าที่กันทำ หมายความว่า ผู้ร่วมกระทำคนหนึ่งลงมือกระทำการอันเป็นความผิดในตัวเอง ในขณะที่ผู้ร่วมกระทำอีกคนหนึ่งได้ทำหน้าที่อย่างอื่น ๆ ซึ่งไม่เป็นความผิดในตัวเอง เช่น คอยดูต้นทาง หรือคอยแจ้งสัญญาณอันตรายเป็นต้น

๒.๓.๒ อยู่ร่วมในที่เกิดเหตุ ในลักษณะที่พร้อมจะช่วยเหลือกันได้ทันที เช่น จำเลยที่ ๑ เป็นคนใช้ปืนยิงผู้ตาย จำเลยที่ ๒, ๓ มีอาวุธโดดจากเรือนไปพร้อมกับจำเลยที่ ๑ แสดงว่า จำเลยที่ ๒, ๓ รู้เห็น มีเจตนาร่วมกระทำผิดกับจำเลยที่ ๑ การที่จำเลยที่ ๒, ๓ มีอาวุธแสดงว่าจำเลยที่ ๒, ๓ พร้อมที่จะช่วยเหลือจำเลยที่ ๑ ได้ทันที เมื่อจำเลยที่ ๑ ยิงผู้ตายแล้วตอนหนีกลับจำเลยทั้งสามยังหนีกลับทางเดียวกันพร้อมกันอีก จึงนับว่าจำเลยที่ ๒, ๓ ได้ร่วมกันกระทำความผิดกับจำเลยที่ ๑ เป็นตัวการฆ่าผู้ตายด้วยกัน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๖๙ - ๑๓๗๐/๒๕๐๘)

๒.๔ มีเจตนาร่วมกันในขณะกระทำความผิด

หมายความว่า ผู้ที่กระทำการร่วมกันนั้น จะต้องรู้ถึงการกระทำของกันและกันและต่างต้องประสงค์ถือเอาการกระทำของแต่ละคนเป็นการกระทำของตนด้วย กล่าวคือ มุ่งหมายให้ความผิดนั้นสำเร็จดุจทำด้วยตนเอง ถึงแม้จะมิได้กระทำจริงด้วยมือของตนเองก็ตาม เช่น ลูกจ้างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ป้องกันรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง แต่ลูกจ้างรู้เห็นแต่แรกว่า พวกของลูกจ้างจะลักเบียร์ของนายจ้าง ลูกจ้างก็มิได้ห้ามปราม ครั้นพวกของลูกจ้างลักเบียร์ได้ ลูกจ้างก็ได้ร่วมดื่มเบียร์ด้วย การกระทำของลูกจ้างเป็นการร่วมรู้เห็นเป็นใจตั้งแต่ต้นเป็นตัวการร่วมในความผิดฐานลักทรัพย์ นายจ้างจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๒๖/๒๕๓๐)

การพิจารณาว่าความผิดใดมีการร่วมหรือไม่ ให้พิจารณาองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ข้อ ๒.๑ - ข้อ ๒.๔ ให้ครบทุกข้อ จึงจะถือว่าเป็นการกระทำผิดในฐานะตัวการตามประมวลกฎหมายอาญาได้

๓. การกระทำในฐานะผู้ใช้

ผู้ใช้คืออะไรนั้น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๘๔ บัญญัติว่า "ผู้ใดก่อให้ผู้อื่นกระทำความผิดไม่ว่าด้วยการใช้ บังคับ ขู่เข็ญ จ้าง วาน หรือยุยงส่งเสริม หรือด้วยวิธีอื่นใด ผู้นั้นเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิด"

การพิจารณาสถานะการเป็นผู้ใช้มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๓.๑ ต้องมีการกระทำอันเป็นการก่อให้ผู้อื่นกระทำความผิด ซึ่งหมายถึง การกระทำอันเป็นเหตุให้ผู้อื่นตกลงใจหรือตัดสินใจที่จะกระทำความผิด ดังนั้น หากผู้อื่นตั้งใจหรือตกลงใจกระทำความผิดอยู่ก่อนแล้ว ก็ไม่ถือว่าเป็นการก่อให้ผู้อื่นกระทำความผิด

๓.๒ การกระทำอันเป็นการก่อให้ผู้อื่นกระทำความผิดต้องเป็นการกระทำโดยเจตนาเท่านั้นไม่รวมถึงการกระทำโดยประมาทด้วย

๓.๓ ผู้ถูกใช้ (ผู้ลงมือกระทำความผิดโดยตรง) ต้องมีเจตนาที่จะกระทำความผิดนั้น ๆ อยู่แล้ว ถ้าผู้ถูกใช้ไม่มีเจตนาที่จะกระทำความผิดนั้น ๆ เช่น ถูกหลอกให้กระทำ ไม่ถือว่าผู้ที่หลอกให้คนอื่นกระทำความผิดเป็นผู้ใช้ ผู้ถูกหลอกเป็นเพียงผู้กระทำผิดโดยทางอ้อมกล่าวคือผู้ถูกหลอกเป็นเสมือนเครื่องมือของผู้ที่หลอกให้กระทำผิดเท่านั้น

การพิจารณาว่าความผิดใดมีผู้ใช้หรือไม่ ให้พิจารณาองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ข้อ ๓.๑ - ๓.๓ ให้ครบทุกข้อ จึงจะถือว่าเป็นผู้ใช้ตามประมวลกฎหมายอาญา

๔. การกระทำในฐานะผู้สนับสนุน

ผู้สนับสนุนคืออะไร ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๘๖ บัญญัติว่า "ผู้ใดกระทำด้วยประการใด ๆ อันเป็นการช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกในการที่ผู้อื่นกระทำความผิดก่อนหรือขณะกระทำความผิด แม้ผู้กระทำความผิดจะมิได้รู้ถึงการช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกนั้นก็ตาม ผู้นั้นเป็นผู้สนับสนุนการกระทำความผิด..."

การพิจารณาว่าเป็นผู้สนับสนุนหรือไม่ มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๔.๑ ต้องมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นซึ่งก็หมายความว่า ต้องมีการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาเกิดขึ้นแล้ว

๔.๒ มีการกระทำด้วยประการใด ๆ อันเป็นการช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกในการที่ผู้อื่นกระทำความผิดที่เกิดขึ้น การกระทำด้วยประการใด ๆ อันเป็นการช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกนั้นกระทำได้หลายวิธีอาจจะใช้คำพูดก็ได้ เช่น จำเลยที่ ๓ ได้วิ่งมาพูดยุยงให้จำเลยที่ ๑ ฟันผู้ตายให้ตาย หลังจากที่จำเลยที่ ๑ ลงมือทำร้ายผู้ตายได้ ๑ แผล จึงเห็นได้ว่าจำเลยที่ ๓ มิได้เป็นผู้ก่อให้จำเลยที่ ๑ กระทำความผิดเพราะจำเลยที่ ๑ ได้เริ่มลงมือกระทำความผิดไปแล้ว คำยุยงของจำเลยที่ ๓ เป็นเพียงสนับสนุนเร้าใจให้จำเลยที่ ๑

มุ่งทำร้ายผู้ตายให้ถึงตายหนักแน่นยิ่งขึ้นเท่านั้น การกระทำของจำเลยที่ ๓ จึงฟังได้ว่า เป็นการสนับสนุนจำเลยที่ ๑ แล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๒/๒๕๑๒) หรือกรณีที่รู้ว่ามีลูกจ้างอื่นกระทำผิดแต่ก็ยังช่วยปกปิดความผิดนั้นไว้ก็เป็นผู้สนับสนุนแล้ว เช่น ลูกจ้างมีส่วนรู้เห็นโดยตลอดในการที่ลูกจ้างอีกคนหนึ่งเรียกเงินจากบุคคลภายนอก และไม่นำเงินดังกล่าวส่งให้แก่นายจ้างตามระเบียบ ทั้งยังช่วยปกปิดการกระทำดังกล่าว พฤติการณ์เช่นนี้ถือว่าเป็นการสนับสนุนการกระทำผิด เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๙/๒๕๒๖)

๔.๓ ต้องมีเจตนาช่วยเหลือหรือให้ความสะดวก ในการที่ผู้อื่นกระทำความผิดที่ได้เกิดขึ้นนั้น เช่น แดง (ลูกจ้าง) นัดหมายกับขาวคนร้ายให้มาลักทรัพย์ของนายดำซึ่งเป็นนายจ้างของแดง โดยแดงบอกขาวว่าจะเปิดประตูโรงงานไว้ให้ขาวมาตามนัด ขาวมาตามนัดและลักทรัพย์ของนายดำไป เช่นนี้ แดงเป็นผู้สนับสนุนการกระทำผิดของขาวในความผิดฐานลักทรัพย์แล้ว เพราะขาวคนร้ายได้รับประโยชน์จากการช่วยเหลือของแดง

๔.๔ ต้องเป็นการกระทำอันเป็นการช่วยเหลือก่อนหรือขณะกระทำความผิด ถ้ามีการกระทำความผิดสำเร็จไปแล้วจึงช่วยเหลือ กรณีเช่นนี้จะไม่เป็นผู้สนับสนุน

๔.๕ ผู้กระทำความผิดนั้นจะรู้หรือไม่ได้รู้ถึงการช่วยเหลือหรือการให้ความสะดวกนั้นหรือไม่ก็ไม่เป็นข้อสำคัญ แม้ผู้กระทำความผิดจะไม่รู้ถึงการช่วยเหลือนั้น ผู้ที่ช่วยเหลือนั้นก็เป็นผู้สนับสนุนแล้ว

การกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างตามมาตรา ๑๑๙ (๑) ที่มักเป็นประเด็นเข้าสู่การพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน ได้แก่

ความผิดฐานปลอมเอกสาร

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๖๔ บัญญัติว่า "ผู้ใดทำเอกสารปลอมขึ้นทั้งฉบับหรือแต่ส่วนหนึ่งส่วนใด เติมหรือตัดทอนข้อความ หรือแก้ไขด้วยประการใด ๆ ในเอกสารที่แท้จริง หรือประทับตราปลอมหรือลงลายมือชื่อปลอมในเอกสาร โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน ถ้าได้กระทำเพื่อให้ผู้หนึ่งผู้ใดหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริง ผู้นั้นกระทำความผิดฐานปลอมเอกสาร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดกรอกข้อความลงในแผ่นกระดาษหรือวัตถุอื่นใด ซึ่งมีลายมือชื่อของผู้อื่นโดยไม่ได้รับความยินยอม หรือโดยฝ่าฝืนคำสั่งของผู้อื่นนั้น ถ้าได้กระทำเพื่อนำเอาเอกสารนั้นไปใช้ในกิจการที่อาจเกิดเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือประชาชน ให้ถือว่าผู้นั้นปลอมเอกสารต้องระวางโทษเช่นเดียวกัน"

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑ (๗) ให้คำจำกัดความ **"เอกสาร"** หมายความว่า **กระดาษหรือวัตถุอื่นใดซึ่งได้ทำให้ปรากฏความหมายด้วยตัวอักษร ตัวเลข ผัง หรือแผนแบบอย่างอื่น จะเป็นโดยวิธีพิมพ์ ถ่ายภาพ หรือวิธีอื่นอันเป็นหลักฐานแห่งความหมายนั้น** โดยปกติ ถ้าพูดถึงเอกสารส่วนใหญ่มักจะเข้าใจว่าเป็นกระดาษ แต่โดยที่แท้จริงแล้วให้หมายความ**รวมถึงวัตถุอื่นใดซึ่ง**ทำให้ปรากฏความหมายขึ้น โดยมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้เป็นบรรทัดฐานสิ่งเหล่านี้ถือเป็นวัตถุอื่นใด เช่น ตัวอักษรและเลขที่พานท้ายปืน หลักเขตที่ดิน ป้ายทะเบียนรถยนต์ หมายเลขเครื่องของรถยนต์ ศิลาจารึกต่าง ๆ เป็นต้น

สิ่งที่ต้องพิจารณาอีกประการหนึ่งว่าเป็นเอกสารหรือไม่ คือ จะต้องทำให้ปรากฏความหมาย กล่าวคือ จะต้องทำให้ปรากฏโดยบุคคลเป็นผู้ทำ เช่น นาฬิกาเดินเองได้ไม่ได้ทำให้ปรากฏด้วยตัวบุคคลเป็นผู้ทำ นาฬิกาจึง**ไม่เป็นเอกสาร** ตัวเลขมิเตอร์วัดระยะทางวิ่งไปเองโดยเราไม่ได้ทำให้ปรากฏจึง**ไม่เป็นเอกสาร** แต่ถ้ามีการบังคับให้เลขมิเตอร์หยุดเพื่อกำหนดระยะทางตามมิเตอร์ให้มากขึ้นหรือลดลงโดยไม่เป็นไปตามปกติสากลที่ตั้งไว้นั้นอาจจะมีความผิดฐานปลอมเอกสารได้ หรือถ่ายรูปข้อความไว้ในฟิล์ม ข้อความก็ยังไม่ปรากฏต้องนำไปล้างจึงจะปรากฏข้อความนั้น ถือเป็นเอกสารได้เหมือนกัน จะเห็นได้ว่า การทำให้ปรากฏความหมายนั้นจะต้องทำโดยบุคคลเท่านั้นเป็นผู้ทำและนอกจากนั้นจะต้องปรากฏอีกว่าเป็นความหมาย**ที่แสดงความคิดของผู้ทำเอกสาร** โดยผู้อื่นจะเข้าใจความหมายนั้นหรือไม่ก็ไม่สำคัญ เช่น ดาราภาพยนตร์ลงลายมือชื่อให้กับประชาชนที่ไปขอลายมือชื่อ (ลายเซ็น) ไม่ใช่เอกสารเพราะ**ไม่ได้แสดงความคิด**อะไรเพียงแต่ลงลายมือชื่อให้เป็นที่ระลึกเท่านั้นเอง หรือกรณีที่ตัวเองไม่ได้สำเร็จวิชาแพทย์ ก็อยากให้คนอื่นเชื่อว่าตัวเองสำเร็จแพทย์ ก็นำรูปคนอื่นที่รับปริญญาแพทย์ศาสตร์บัณฑิตมาและตัดรูปตัวเองโดยตัดเฉพาะใบหน้าติดเข้าไปแล้วก็ไปถ่ายขยายติดไว้ที่บ้าน ใครที่เห็นก็คิดว่าสำเร็จแพทย์ ก็มีการฟ้องว่าเป็นการปลอมเอกสาร ศาลฎีกาตัดสินว่าไม่มีความผิด โดยอธิบายได้ว่า**ภาพถ่ายดังกล่าวเป็นเพียงภาพที่**

ระลึกเท่านั้นในตัวของมันของไม่มีความหมาย และมิได้เป็นหลักฐานแห่งความหมายตามกฎหมายเขียนไว้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๐/๒๕๒๒)

องค์ประกอบของความผิดฐานปลอมเอกสารตามมาตรา ๒๖๔ แบ่งออกเป็น ๒ วรรค วรรคหนึ่งเป็นเรื่องปลอมเอกสารโดยตรง วรรคสองให้ถือว่าเป็นการปลอมเอกสาร

มาตรา ๒๖๔ วรรคหนึ่ง มีองค์ประกอบของความผิดดังนี้คือ

๑. **ผู้ใด** คือ บุคคลผู้กระทำซึ่งต้องมีสภาพบุคคลเท่านั้น

๒. **ทำเอกสารปลอมขึ้นทั้งฉบับ** องค์ประกอบข้อนี้เป็นการกระทำตามประมวลกฎหมายอาญา (การกระทำ หมายถึงการเคลื่อนไหวร่างกายโดยรู้สำนึก) ซึ่งการทำเอกสารปลอมขึ้นทั้งฉบับนี้ ไม่จำเป็นต้องมีเอกสารที่แท้จริง ถ้าได้กระทำเพื่อให้ผู้อื่นหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริงย่อมมีความผิดฐานปลอมเอกสารได้ เช่น ทำสำเนาเอกสารมีข้อความเป็นเท็จทั้งสิ้นแล้วลงนามรับรองว่าเป็นสำเนาถูกต้อง แม้ต้นฉบับที่แท้จริงไม่มีเท่ากับเป็นการปลอมขึ้นมาทั้งฉบับ เพื่อให้เห็นว่าตนคัดมาจากต้นฉบับที่แท้จริง **เป็นการปลอมเอกสารโดยการทำเอกสารปลอมขึ้นทั้งฉบับโดยไม่มีเอกสารที่แท้จริง** (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๓๓/๒๕๑๔)

๓. **ทำเอกสารปลอมขึ้นแต่ส่วนหนึ่งส่วนใด** องค์ประกอบข้อนี้ เป็นกรณีที่มีผู้ทำเอกสารขึ้นจริงแต่ยังไม่ครบถ้วนเป็นเอกสารที่สมบูรณ์ก็หยุดทำ หากมีผู้ใดไปเติมข้อความขึ้นอีกจนเป็นเอกสารที่สมบูรณ์เพื่อให้บุคคลอื่นหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริง เช่นนี้ ย่อมเป็นการปลอมแต่บางส่วน

๔. **เติมหรือตัดทอนข้อความหรือแก้ไขด้วยประการใด ๆ ในเอกสารที่แท้จริง** จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบข้อนี้ จะต้องเป็นการกระทำในเอกสารที่แท้จริงเท่านั้น และจะต้องเป็นการเติมหรือตัดทอนข้อความหรือแก้ไขข้อความในเอกสารโดยที่ตนไม่มีอำนาจที่จะกระทำได้ การเติมหรือแก้ไขเอกสารในขณะที่ตนมีอำนาจที่จะแก้ไขได้ แม้จะทำให้ข้อความนั้นเป็นเท็จก็ไม่เป็นความผิดฐานปลอมเอกสาร เช่น ตัดทอนแก้ไขหนังสือที่ตนทำขึ้นก่อนส่งมอบให้ผู้อื่น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๓/๒๕๐๗) หรือเจ้าพนักงานที่ดินลบวันเดือนปีที่ออกโฉนดและลายเซ็นของตนก่อนมอบโฉนดให้แก่ผู้ขอออกโฉนด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗/๒๕๐๗) ทั้งสองตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นไม่ถือว่าเป็นความผิดเพราะเป็นการกระทำในขณะที่ตนยังมีอำนาจแก้ไขได้ แต่ถ้าเอกสารนั้นตนได้ส่งมอบให้ผู้อื่นไปแล้ว **ไม่มีอำนาจจะแก้ไขแล้วไปแก้ไข**

น่าจะเกิดความเสียหายย่อมเป็นความผิด เช่น ผู้ขายเติมข้อความในเอกสารที่ตนทำขึ้นเอง แต่หมดอำนาจที่จะเติมเช่นนั้นแล้วเพราะนำไปใช้เป็นหลักฐานในการขายสินค้าเชื่อให้แก่ผู้ซื้อ จนผู้ซื้อตรวจรับสิ่งของและลงชื่อในบิลส่งของที่ซื้อแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๘/๒๕๐๘ และ ๑๐๐/๒๕๒๓)

๕. ประทับตราปลอมหรือลงลายมือชื่อปลอมในเอกสาร องค์ประกอบข้อนี้ไม่เหมือนองค์ประกอบข้อ ๔ กล่าวคือ การประทับตราปลอมหรือลงลายมือชื่อปลอมในเอกสารนั้น กฎหมายมิได้บัญญัติว่าจะต้องกระทำต่อเอกสารที่แท้จริง ดังเช่น การเติม ตัดทอน หรือแก้ไข ซึ่งต้องทำในเอกสารที่แท้จริง ฉะนั้น การประทับตราปลอมหรือลงลายมือชื่อปลอม **ไม่ว่าจะทำลงในเอกสารที่แท้จริงหรือเอกสารที่ตนปลอมขึ้น** ย่อมเป็นความผิดทั้งสิ้น เช่น หลอกเอาสินค้าไปจากร้านค้าอ้างว่ามีผู้ต้องการซื้อแล้วทำใบรับสิ่งของ ใบผลัดใช้เงิน และลงลายมือชื่อ และ**ประทับตรานิติบุคคลที่ไม่มีตัวจริง** สลักหลังเช็คมอบให้ไว้เพื่อปกปิดความผิด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๘ - ๒๗๙/๒๕๐๑)

๖. โดยประการน่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน องค์ประกอบข้อนี้ไม่ใช่การกระทำโดยแท้ และไม่ใช่เจตนาพิเศษ แต่ถือว่าเป็นพฤติการณ์ที่ประกอบการกระทำที่น่าจะเกิดความเสียหายได้ แม้จะไม่เกิดความเสียหายขึ้นจริงก็ตามก็เป็นความผิดแล้ว ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความคิดธรรมดาของบุคคลทั่วไป เช่น จำเลยที่ ๑ ได้ปลอมข้อความในใบบันทึกการขายโดยปลอมหมายเลขผู้ถือบัตรเครดิต วันหมดอายุบัตร ชื่อผู้ถือบัตรและลายมือชื่อผู้ถือบัตร แม้ยังไม่อาจนำไปเรียกเก็บเงินได้เพราะจะต้องนำไปลงข้อมูลของร้านค้า จำนวนเงิน รหัสอนุมัติวงเงิน วันที่ทำรายการและหมายเลขหนังสือเดินทางก่อน เห็นได้ว่าแม้จะยังไม่เกิดความเสียหายขึ้นจริง แต่ก็น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นซึ่งเป็นผู้ถือบัตรดังกล่าวแล้ว จึงผิดฐานปลอมเอกสาร (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗/๒๕๔๓)

๗. ได้กระทำเพื่อให้ผู้ใดผู้หนึ่งหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริง องค์ประกอบข้อนี้เป็นองค์ประกอบภายในถ้าสังเกตจะพบว่ามีเจตนาพิเศษรวมอยู่ด้วยถ้อยคำที่แสดงว่าเป็นเจตนาพิเศษคือคำว่า "เพื่อ" ถ้าในประมวลกฎหมายอาญามาตราใด มีคำว่า "เพื่อ" รวมอยู่ด้วยนั้น หมายถึง จะต้องมีเจตนาพิเศษ เป็นองค์ประกอบความผิดด้วย การที่ผู้กระทำได้ทำเอกสาร

ปลอมขึ้นเพื่อให้ผู้หนึ่งผู้ใดหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริงก็เป็นความผิดแล้ว แม้ผู้กระทำยังมิได้นำเอกสารดังกล่าวไปใช้แสดงต่อบุคคลอื่นก็ตาม

๘. ได้กระทำโดยเจตนา

สรุป การพิจารณาองค์ประกอบของความผิดฐานปลอมเอกสารตามมาตรา ๒๖๔ วรรคแรกนี้ ให้ไล่องค์ประกอบตั้งแต่ข้อ ๑ ไล่ลงมาจนถึงข้อ ๘ โดยองค์ประกอบข้อ ๒-๕ นั้น เข้าข้อใดข้อหนึ่งก็พอไม่จำเป็นจะต้องครบทุกข้อ แต่องค์ประกอบข้อ ๑, ๖, ๗, ๘ จะขาดไม่ได้เลย ถ้าขาดถือว่าไม่ครบองค์ประกอบความผิดฐานปลอมเอกสารตามมาตรานี้ ทำให้การกระทำไม่เป็นความผิด

มาตรา ๒๖๔ วรรคสอง มีองค์ประกอบความผิดดังนี้

๑. ผู้ใด คือ บุคคลผู้กระทำซึ่งมีสภาพบุคคล

๒. กรอกข้อความลงในแผ่นกระดาษหรือวัตถุอื่นใด ซึ่งมีลายมือชื่อของผู้อื่นโดยไม่ได้รับความยินยอมหรือโดยฝ่าฝืนคำสั่งของผู้อื่นนั้น องค์ประกอบข้อ ๒ นี้ มีข้อสังเกต คือ กระดาษหรือวัตถุอื่นใดต้องมีลายมือชื่อของผู้อื่นลงไปแล้ว มิใช่การไปตัดลายมือชื่อของบุคคลอื่นมาติดในกระดาษที่เราทำขึ้น ถ้าตัดลายมือชื่อของผู้อื่นมาติดในกระดาษอีกชิ้นหนึ่งดังนี้จะเป็นความผิดตามมาตรา ๒๖๔ วรรคหนึ่ง หรือแม้จะได้กรอกข้อความลงในแผ่นกระดาษหรือวัตถุอื่นใดซึ่งมีลายมือชื่อของผู้อื่นได้ลงไว้จริง แต่การกรอกข้อความไม่ได้รับความยินยอมหรือฝ่าฝืนคำสั่งของเจ้าของลายมือชื่อ ก็เข้าองค์ประกอบข้อ ๒ นี้เหมือนกัน

๓. กระทำเพื่อนำเอาเอกสารนั้นไปใช้ในกิจการที่อาจเกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือประชาชน องค์ประกอบข้อ ๓ นี้ เป็นองค์ประกอบภายใน โดยจะมีเจตนาพิเศษรวมอยู่ด้วย สังเกตคำว่า "เพื่อ" ฉะนั้น การกระทำที่จะเข้าองค์ประกอบของความผิดตามข้อนี้จะต้องมีเจตนาพิเศษ คือ เพื่อนำเอกสารนั้นไปใช้ในกิจการที่อาจเกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือประชาชนจะเห็นได้ว่าไม่จำเป็นต้องเกิดความเสียหายจริง ๆ เพียงแต่อาจเกิดความเสียหายก็พอแล้วซึ่งตรงนี้ใช้หลักพิจารณาได้จากความคิดธรรมดาของบุคคลทั่วไป เช่น จำเลยที่ ๒ และผู้เสียหายทราบแล้วว่า ย. ถึงแก่ความตาย แต่จำเลยที่ ๒ ยังนำหนังสือมอบอำนาจซึ่งยังไม่ได้กรอกข้อความ คงมีแต่ลายพิมพ์นิ้วมือของ ย. ในช่องผู้มอบอำนาจ

เรียบร้อยแล้วมาบอกให้ ส. กรอกข้อความ ส. กรอกข้อความว่า ย.มอบอำนาจให้จำเลยที่ ๑ ขายที่ดินแทน การกระทำของจำเลยที่ ๒ เป็นการกระทำโดยพลการ **เพื่อให้จำเลยที่ ๑ นำหนังสือมอบอำนาจไปใช้ในการทำสัญญา** จะซื้อขายที่ดินกับผู้เสียหาย แม้เป็นการกระทำที่ตรงกับความประสงค์ของ ย. ก็ตาม แต่การมอบอำนาจยังไม่สมบูรณ์เมื่อผู้มอบอำนาจถึงแก่ความตาย การมอบอำนาจก็สิ้นผล แต่จำเลยที่ ๒ กลับทำให้การมอบอำนาจซึ่งยังไม่ได้เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ ดูเหมือนกับว่าเกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ด้วยการกรอกข้อความ การกระทำดังกล่าว แม้ผู้เสียหายจะไม่เสียหาย **แต่ก็อาจเกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือประชาชน** ดังนี้ การกระทำของจำเลยที่ ๒ จึงเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๖๔ วรรคสอง

๔. ได้กระทำโดยเจตนา

สรุป การพิจารณาองค์ประกอบของความผิดฐานปลอมเอกสารตามมาตรา ๒๖๔ วรรคสอง ให้ไล่องค์ประกอบตั้งแต่ข้อ ๑ ไล่ลงมาจนถึงข้อ ๔ จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้เลย เพราะถ้าขาดถือว่าไม่ครบองค์ประกอบความผิดฐานปลอมเอกสารตามมาตรานี้ ทำให้การกระทำไม่เป็นความผิด

อุทาหรณ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๓๔/๒๕๒๓ ลูกจ้างแก้ไขใบรับรองแพทย์ซึ่งยื่นต่อนายจ้างตามระเบียบเพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณาอนุญาตให้ลูกจ้างลาป่วยโดยเพิ่มวันที่แพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวขึ้นอีก ๑ วัน และได้ยื่นใบรับรองของแพทย์ที่ได้แก้ไขแล้วนั้นต่อนายจ้าง เป็นความผิดฐานปลอมเอกสารและความผิดฐานใช้เอกสารปลอมทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๓๒/๒๕๓๑ ลูกจ้างรายวันไม่ไปทำงานและไม่ได้ลาตามระเบียบ ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง แต่ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชากลับปลอมใบลาโดยปลอมลายมือชื่อของลูกจ้างลงในใบลาเพื่อเป็นหลักฐานว่า ลูกจ้างได้ลาถูกต้องตามระเบียบและมีสิทธิได้รับค่าจ้าง และนำใบลาปลอมแสดงต่อนายจ้าง เช่นนี้ถือว่าลูกจ้างซึ่งเป็น

ผู้บังคับบัญชาทำผิดฐานปลอมเอกสารและใช้เอกสารปลอม ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง กรณีร้ายแรง

ความผิดฐานหมิ่นประมาท

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๖ บัญญัติว่า "ผู้ใดใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง ผู้นั้นกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาท ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

องค์ประกอบ

๑. **ผู้ใด** คือ ผู้กระทำ

๒. **ใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม** องค์ประกอบข้อนี้ เป็นการกระทำโดยวิธีการใส่ความ การใส่ความเป็นถ้อยคำในกฎหมาย หมายถึง การยืนยันข้อเท็จจริงซึ่งอาจเป็นความจริงหรือเป็นความเท็จก็ได้ แม้แต่การเล่าเรื่องที่ได้ยินมาให้กับผู้อื่นฟังก็อยู่ในความหมายของคำว่า "ใส่ความ" ฉะนั้น การใส่ความจึงไม่จำกัดวิธี อาจเป็นการใช้คำพูด หรือแสดงอาการอย่างหนึ่งอย่างใด หรือใช้ภาษาใบ้ สัญลักษณ์ต่าง ๆ ก็ได้ แต่การกล่าวคำหยาบก็ดี คำกล่าวถึงสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ก็ดี การกล่าวข้อความที่มีลักษณะคลุมเครือยังไม่ชัดเจนว่าเลวอย่างไรชั่วอย่างไรก็ดี ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเป็นข้อเท็จจริงที่ยัง**ไม่ถือว่าเป็นการใส่ความ** และนอกจากนั้นศาลฎีกายังวินิจฉัยไปในแนวที่ว่า ต้องเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงในปัจจุบันหรือในอดีตที่ผ่านมา ถ้าเป็นการพูดหรือการคาดคะเนในอนาคตไม่เป็นหมิ่นประมาท เช่น มารดาถูกขว้างด้วยก้อนอิฐ บุตรไม่เห็นคนขว้างแต่ได้กล่าวต่อหน้าคนหลายคนว่า **"ไม่มีใครนอกจากไอ้แก้ว (โจทก์) ไอ้ชาติหมาไอ้ฉิบหาย"** ดังนี้ พฤติการณ์ในคดีแสดงว่าเป็นแต่เพียงคาดคะเน**ไม่เจตนาใส่ความ**ให้โจทก์เสียชื่อเสียงหรือถูกดูหมิ่นเกลียดชังไม่ผิดฐานหมิ่นประมาท ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๓๔/๒๕๐๓ (ประชุมใหญ่)) ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งขององค์ประกอบข้อ ๒ นี้ คือ การใส่ความผู้อื่นต้องกระทำต่อบุคคลที่สามด้วย บุคคลที่สามหมายถึงบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ผู้ใส่ความและไม่ใช่ผู้ถูกใส่ความ (ผู้อื่น) เช่น จำเลยกับผู้เสียหายเคยมีความขัดแย้งกันในเรื่อง

หนี้เงินกู้มาก่อนประกอบกับพฤติการณ์ของผู้เสียหายเมื่อไปถึงรั้วบ้านของจำเลยได้เรียกจำเลยซึ่งเป็นเจ้าหนี้ให้ออกมาพูดนอกรั้วบ้านถือว่าเป็นการไม่ให้เกียรติจำเลยทำให้จำเลยโกรธผู้เสียหายและด่าผู้เสียหาย "มึงเป็นเมียน้อยสารวัตร ส. อย่ามาทำใหญ่ให้กูเห็นนะ **ต่อหน้า พ. ซึ่งมากับผู้เสียหาย (พ. เป็นบุคคลที่สาม)** การกระทำของจำเลยจึงเป็นการทำให้ผู้เสียหายเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นถูกเกลียดชังจาก พ. **(บุคคลที่สาม)** อันเป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗/๒๕๔๑)

๓. **โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นถูกเกลียดชัง** เป็นพฤติการณ์ประกอบการกระทำ แม้จะยังไม่เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นถูกเกลียดชัง เพียงแต่น่าจะเกิดก็เป็นความผิดแล้ว ซึ่งพิจารณาจากวิญญูชนทั่วไปที่มีความเข้าใจเช่นนั้น เช่น สิทธิส่วนบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัว ย่อมได้รับความคุ้มครอง การที่จำเลยซึ่งเป็นผู้จัดการธนาคารกล่าวข้อความต่อ อ. ลูกค้าของธนาคารว่า "โจทก์มีปัญหาในครอบครัว ทะเลาะเบาะแว้งกัน มีปัญหากับพนักงานในสาขาถึงได้ถูกย้ายไปสำนักงานใหญ่คงอยู่ไม่ได้นานต้องถูกไล่ออก" ย่อมเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงที่ล่วงสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งข้อความดังกล่าว วิญญูชนทั่วไปย่อมเข้าใจได้ว่าโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายสินเชื่อเป็นคนไม่ดี ทะเลาะกับสามี มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน จนต้องถูกย้ายและกระทำความผิดร้ายแรงถึงขนาดจะถูกไล่ออกจากงานด้วย จึงเป็น**ข้อความที่น่าจะทำให้โจทก์เสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง ถือว่า**เป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๐๑/๒๕๔๑)

๔. **เจตนา** เป็นองค์ประกอบภายใน (ได้อธิบายแล้วข้างต้น) กรณีที่จะถือว่าผู้กระทำมีเจตนา จะต้องปรากฏว่า ผู้กระทำต้องรู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบภายนอกของความผิดและผู้กระทำจะต้องประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น หลักที่สำคัญประการแรกก็คือ ต้องรู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบภายนอกของความผิด เช่น ความผิดฐานหมิ่นประมาทนี้มีองค์ประกอบภายนอก คือ มีผู้ใด (ผู้กระทำ) มีการใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม องค์ประกอบภายใน คือ เจตนา ส่วนคำว่า โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นถูกเกลียดชัง เป็นพฤติการณ์ประกอบการกระทำ ผู้กระทำไม่จำเป็นต้องรู้เพียงแต่คาดหมายได้ว่าน่าจะเกิดก็เป็นความผิดแล้ว สำหรับองค์ประกอบข้อ ๑, ข้อ ๒ นั้น

ผู้กระทำจะต้องรู้ ถ้าไม่รู้ถือว่าไม่มีเจตนา กล่าวคือ ต้องรู้ว่ามีผู้ใดซึ่งเป็นผู้กระทำ และต้องรู้ว่ามีการกระทำโดยเป็นการใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม

สรุป การพิจารณาองค์ประกอบความผิดฐานหมิ่นประมาทตามมาตรา ๓๒๖ ให้ไล่องค์ประกอบความผิดตั้งแต่ข้อ ๑ ว่ามีผู้ใด (คือผู้กระทำ) หรือไม่ หลังจากนั้นจึงพิจารณาองค์ประกอบข้อ ๒ ว่ามีการใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สามหรือไม่ หลังจากนั้นจึงพิจารณาข้อ ๓ ซึ่งไม่เรียกว่าเป็นองค์ประกอบของความผิดแต่เป็นพฤติการณ์ประกอบการกระทำ และพิจารณาองค์ประกอบข้อ ๔ คือ เจตนา เป็นองค์ประกอบภายใน ซึ่งจะต้องประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น สำหรับองค์ประกอบข้อ ๓ ผู้กระทำไม่จำเป็นต้องรู้เพียงแต่คาดหมายได้ว่าน่าจะเกิดก็เป็นความผิดแล้ว

ความผิดฐานดูหมิ่นซึ่งหน้า

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๓ บัญญัติว่า "ผู้ใดดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้าหรือด้วยการโฆษณา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

องค์ประกอบ

๑. **ผู้ใด** คือ ผู้กระทำ

๒. **ดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้าหรือด้วยโฆษณา** องค์ประกอบข้อนี้จะต้องมีการดูหมิ่น คำว่า "ดูหมิ่น" หมายถึง ดูถูกเหยียดหยาม ทำให้อับอายเสียหาย สบประมาท

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๑/๒๕๔๔ ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ทำหนังสือและกล่าวถ้อยคำต่อผู้จัดการแผนกต้อนรับบนเครื่องบินว่าเป็นต้นเหตุให้เช็คถูกปฏิเสธการจ่ายเงิน เป็นคนไม่ดีถูกผู้บังคับบัญชาที่ต่างประเทศเรียกไปด่าบ่อย ๆ เป็นการดูถูกเหยียดหยาม สบประมาท อันเป็นการดูหมิ่นนายจ้าง อันเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

แต่ถ้าเป็นเพียงการกล่าวถ้อยคำไม่สุภาพ ไม่ถือว่าเป็นการดูหมิ่น ดังกรณีต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๑/๒๕๒๕ ลูกจ้างเมาสุราไม่สวมเสื้อในขณะปฏิบัติงาน อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ หาเป็นกรณีฝ่าฝืนที่ร้ายแรงไม่ และเมื่อนายจ้างบอกให้ลูกจ้างสวมเสื้อก็พูดว่า "คุณไม่เกี่ยว" นายจ้างสั่งให้ออกไปจากโรงงานก็พูดว่า "กูจะอยู่

ที่นี่ได้ไหม" และออกไปหน้าโรงงานก็พูดว่า "กูเข้าไปไม่ได้หรือ" ถ้อยคำดังกล่าวเป็นเพียงถ้อยคำไม่สุภาพและก้าวร้าวหาเป็นความผิดทางอาญาฐานดูหมิ่นซึ่งหน้าอันจะเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๑๑/๒๕๓๗ ลูกจ้างด่านายจ้างซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่และเป็นหญิงว่า "อีหัวล้าน" คำว่าอีหัวล้านเป็นคำไม่สุภาพ ไม่ถึงกับดูหมิ่นนายจ้างซึ่งหน้าถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕/๒๕๔๐ สาเหตุที่ลูกจ้างพูดว่านายจ้างนั้น เนื่องจากลูกจ้างไม่พอใจที่นายจ้างไม่จ่ายเงินรางวัลให้แก่ลูกจ้างจึงเกิดการทะเลาะโต้เถียงกัน แล้วลูกจ้างพูดว่านายจ้างว่า "เป็นนายจ้างที่ใช้ไม่ได้ พูดจากลับกลอก เดี๋ยวว่าให้เดี๋ยวว่าไม่ให้" คำพูดดังกล่าวเป็นเพียงคำพูดที่ไม่สุภาพ ไม่ถึงกับเป็นการดูหมิ่นซึ่งหน้าต่อหน้าธารกำนัล ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

การดูหมิ่นอาจกระทำด้วยวาจาหรือกริยาอย่างอื่นก็ได้ เช่น ยกเท้าให้ หรือเปลือยกายให้ของลับ เป็นต้น การดูหมิ่นนี้ต้องเป็นการกระทำต่อผู้อื่น และเป็นการกระทำโดยซึ่งหน้าหมายถึง กระทำต่อหน้าต่อตา รวมทั้งการกระทำโดยจงใจให้ผู้ถูกดูหมิ่นรู้ แม้จะทำข้างหลังหรือข้าง ๆ ก็ตาม ถ้าอยู่ในระยะที่จะทำให้ผู้ถูกดูหมิ่นรู้ในขณะนั้น ก็เป็นซึ่งหน้า เช่น การด่ากรอกหูให้ได้ยิน แม้ผู้ถูกว่าจะอยู่คนละห้องกับผู้ด่า ก็เป็นดูหมิ่นซึ่งหน้า ก. ด่า ข. ให้ ข. ได้ยิน เป็นการด่ากรอกหู แม้ ข. อยู่ในห้องไม่อยู่ต่อหน้ามองไม่เห็นกัน ก็เป็นดูหมิ่น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙/๒๔๗๖) ถ้าไม่ได้กระทำโดยซึ่งหน้าแล้วอาจจะมีความผิดฐานหมิ่นประมาทตามมาตรา ๓๒๖ ก็ได้ ถ้ามีบุคคลที่สามเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย นอกจากนี้การดูหมิ่นผู้อื่นอาจทำโดยการโฆษณาก็ได้ การโฆษณาตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึง "การเผยแพร่ข้อความออกไปยังสาธารณชน ป่าวร้อง ป่าวประกาศ หรือการกระทำไม่ว่าโดยวิธีใด ๆ ให้ประชาชนเห็นหรือทราบข้อความ" การส่งจดหมายไปยังผู้ถูกด่า และจดหมายถึงผู้ถูกด่าอีก ๒ วันต่อมา ไม่เป็นการดูหมิ่นซึ่งหน้า และส่งจดหมายถึงเป็นการเฉพาะตัว **ไม่เป็นการโฆษณา** เพราะไม่ได้เผยแพร่หนังสือออกไปยังสาธารณชน หรือถือว่าเป็นการกระทำไม่ว่าวิธีใด ๆ ให้ประชาชนเห็นหรือทราบข้อความนั้น

๓. **เจตนา** เป็นองค์ประกอบภายใน คือ ผู้กระทำต้องประสงค์หรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำและจะต้องรู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิดตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ด้วย จึงจะถือว่าได้กระทำโดยเจตนา

สรุป การพิจารณาองค์ประกอบของความผิดฐานดูหมิ่นซึ่งหน้านี้จะต้องพิจารณาองค์ประกอบไล่ลงมาแต่ละข้อ โดยมีองค์ประกอบข้อ ๑ คือมีผู้ใดหรือไม่ (ต้องรู้ว่าเป็นผู้ใด) เมื่อมีองค์ประกอบข้อ ๑ แล้วต้องพิจารณาองค์ประกอบข้อ ๒ ต่อไปว่ามีการกระทำอันเป็นการดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้าหรือด้วยการโฆษณาหรือไม่ ถ้ามีก็ให้พิจารณาองค์ประกอบข้อสุดท้าย คือ ข้อ ๓ ว่า มีเจตนาหรือไม่ ถ้าขาดองค์ประกอบข้อใดข้อหนึ่ง ถือว่าไม่เป็นความผิดฐานดูหมิ่นซึ่งหน้าตามมาตรา ๓๙๓ นี้

ความผิดฐานลักทรัพย์

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๓๔ บัญญัติว่า "ผู้ใดเอาทรัพย์ของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยไปโดยทุจริต ผู้นั้นกระทำความผิดฐานลักทรัพย์ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี และปรับไม่เกินหกพันบาท"

คำว่า "ทรัพย์" ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๓๗ หมายถึงวัตถุมีรูปร่าง พลังงานต่าง ๆ ซึ่งไม่มีรูปร่าง แต่อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยไว้ว่ากระแสไฟฟ้าเป็นทรัพย์ที่ลักได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๗/๒๕๐๑) ส่วนกรณีที่นำโทรศัพท์มือถือมาปรับจูนและก็อปปี้คลื่นสัญญาณโทรศัพท์ของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นเพียงการแย่งใช้คลื่นสัญญาณโทรศัพท์โดยไม่มีสิทธิไม่ใช่การลักทรัพย์ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๕๙/๒๕๓๙)

องค์ประกอบ

๑. ผู้ใด คือ ผู้กระทำ

๒. **เอาไป** องค์ประกอบข้อนี้เป็นการกระทำ คือ การเอาไป ในที่นี้หมายถึง การแย่งการครอบครองจากผู้ครอบครอง ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์เพียงแต่ครอบครองทรัพย์นั้นแทนเจ้าของ โดยเจ้าของไม่ได้มอบอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์นั้นให้ก็เป็นความผิดแล้ว ลักษณะของการเอาไป คือ การทำให้ทรัพย์นั้นเคลื่อนที่จากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งในลักษณะตัดกรรมสิทธิ์แม้เคลื่อนที่เล็กน้อยก็เป็นความผิดสำเร็จแล้ว เช่น จำเลย

ล้วงกระเป๋าได้ธนบัตรออกมานอกกระเป๋าแล้วพอดีเจ้าของทรัพย์ตบกระเป๋าถูกมือจำเลย ธนบัตรร่วงหล่นลงที่เท้าเจ้าของทรัพย์ กรณีเช่นนี้เป็นความผิดลักทรัพย์สำเร็จแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๘๒/๒๕๐๐) เพราะทรัพย์นั้นได้พ้นจากกระเป๋าแล้วก็อยู่ในสภาพที่เอาไปได้ ดังนั้น เมื่อทรัพย์มีการเคลื่อนที่พ้นจากกระเป๋าแม้แต่เพียงเล็กน้อยก็เป็นความผิดสำเร็จทันที

๓. **ทรัพย์ของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย** ลักษณะขององค์ประกอบข้อนี้ คือ เป็นทรัพย์ของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย จะเห็นได้ว่าทรัพย์ที่ลักได้จะต้องเป็นทรัพย์**ที่มีเจ้าของ** ดังนั้น ถ้าเจ้าของได้สละกรรมสิทธิ์แล้วเด็ดขาด ทรัพย์นั้นก็จะกลายเป็นทรัพย์ที่ไม่มีเจ้าของอีกต่อไป ตัวอย่างเช่น มีปากกาอยู่หนึ่งด้ามต่อมาได้ขว้างทิ้งลงในถังขยะ เช่นนี้ก็ย่อมถือได้ว่าทรัพย์นั้นเป็นทรัพย์ไม่มีเจ้าของ ถ้ามีใครมาเอาไปก็ไม่เป็นความผิดฐานลักทรัพย์ แต่ในกรณีที่เจ้าของทรัพย์ตายก่อนแล้วเอาทรัพย์ไปจากศพซึ่งไม่มีสถานะบุคคล (ไม่ใช่ผู้อื่น) ก็ถือว่าเป็นลักทรัพย์เพราะทรัพย์เป็นมรดกตกทอดแก่ทายาท ทายาทเป็นเจ้าของทรัพย์ ไม่ใช่ทรัพย์ที่ไม่มีผู้ใดเป็นเจ้าของ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๒๖/๒๕๐๐)

๔. **โดยทุจริต** องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน เป็นเจตนาพิเศษ คำว่าโดยทุจริตตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑ (๑) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น การแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้นี้ ประโยชน์ที่ได้รับไม่จำเป็นจะต้องเป็นประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินก็ได้ แต่กรณีที่เอาทรัพย์ไปโดยถือวิสาสะคิดว่ามีสิทธิทำได้ถือว่าขาดเจตนาทุจริต เช่น สมชายกับพวกจับปลาในสระของวัดเพื่อนำมาประกอบอาหาร เนื่องจากอาหารไม่พอเลี้ยงดูกัน โดยก่อนหน้านั้นเจ้าอาวาสเคยพูดเป็นนัยว่าให้ใช้ของวัดในกรณีขาดแคลน เมื่อพวกในวัดทักท้วงสมชายก็ไม่ได้ดื้อดึง การกระทำของสมชายกับพวกถือว่าเป็นการกระทำโดยถือวิสาสะคิดว่ามีสิทธิทำได้ขาดเจตนาทุจริตไม่เป็นลักทรัพย์ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๗/๒๕๓๔)

๕. เจตนา องค์ประกอบข้อนี้เป็นองค์ประกอบภายใน คือ จะต้องประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลด้วย

สรุป ความผิดฐานลักทรัพย์ องค์ประกอบต้องครบทุกข้อตั้งแต่ข้อ ๑ จนถึง ข้อ ๕ จะขาดข้อหนึ่งข้อใดไม่ได้ เพราะจะไม่เป็นความผิดตามมาตรานี้

อุทาหรณ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๒๖/๒๕๓๐ ลูกจ้างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ป้องกันรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง แต่ลูกจ้างรู้เห็นแต่แรกว่าพวกของลูกจ้างจะลักเบียร์ของนายจ้าง ลูกจ้างก็มิได้ห้ามปราม ครั้นพวกลูกจ้างลักเบียร์ได้ ลูกจ้างก็ได้ร่วมดื่มเบียร์นั้นด้วย การกระทำของลูกจ้างเป็นการร่วมรู้เห็นเป็นใจตั้งแต่ต้น และมีความผิดฐานลักทรัพย์หรือรับของโจร นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๙๑๔/๒๕๔๙ ลูกจ้างเบิกมอเตอร์ไฟฟ้าจากนายจ้าง ๓ เครื่อง เพื่อนำไปติดตั้งให้นายจ้าง ติดตั้งได้ ๒ เครื่อง ส่วนอีก ๑ เครื่องลูกจ้างนำไปซุกซ่อนไว้ตามที่นายชินของร้อง เพื่อที่นายชินจะได้แอบมาเอาไป แต่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้พบเข้าเสียก่อน นายชินจึงไม่สามารถนำเอาไปได้ การกระทำของลูกจ้างเป็นการสมคบกับนายชินเพื่อที่จะให้นายชินมาลักเอามอเตอร์ไฟฟ้าของนายจ้างไป เป็นการแบ่งหน้าที่กันทำเป็นความผิดฐานร่วมกับนายชินพยายามลักทรัพย์ของนายจ้าง เป็นการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ความผิดฐานยักยอก

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๕๒ บัญญัติว่า "ผู้ใดครอบครองทรัพย์ซึ่งเป็นของผู้อื่น หรือซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย เบียดบังเอาทรัพย์นั้นเป็นของตนหรือบุคคลที่สามโดยทุจริต ผู้นั้นกระทำความผิดฐานยักยอก ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าทรัพย์นั้นได้ตกมาอยู่ในความครอบครองของผู้กระทำความผิดเพราะผู้อื่นส่งมอบให้โดยสำคัญผิดไปด้วยประการใด หรือเป็นทรัพย์สินหายซึ่งผู้กระทำความผิดเก็บได้ ผู้กระทำต้องระวางโทษแต่เพียงกึ่งหนึ่ง"

องค์ประกอบ

๑. ผู้ใด คือ ผู้กระทำ

๒. **ครอบครองทรัพย์ของผู้อื่นหรือผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย** ความผิดฐานยักยอกจะต้องมีการครอบครองทรัพย์ ถ้าหากไม่มีการครอบครองทรัพย์ก็จะเป็นความผิดฐานยักยอกทรัพย์ไม่ได้ เช่น โจทก์ซื้อที่ดินพร้อมบ้านจากผู้มีชื่อโดยให้จำเลยลงชื่อรับโอน

ที่ดินบ้านแทนโจทก์ **แต่จำเลยไม่ได้เข้าครอบครองที่ดินและบ้านนั้นแต่ประการใด** ดังนั้น แม้จำเลยจะโอนที่ดินและบ้านของโจทก์ให้บุคคลอื่นไป การกระทำของจำเลยก็ไม่เป็นความผิดฐานยักยอก (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๑๑/๒๕๓๑) สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ทรัพย์ที่ครอบครองนั้นจะต้องเป็นของผู้อื่นหรือทรัพย์ที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย ถ้าครอบครองทรัพย์ของตนเองจะไม่เป็นความผิดฐานยักยอกทรัพย์เลย

๓. **เบียดบังทรัพย์นั้นเป็นของตนหรือบุคคลที่สาม** ลักษณะของการเบียดบังทรัพย์นั้น คือ การที่ผู้ครอบครองทรัพย์มีอำนาจในการครอบครองทรัพย์นั้นในระยะเวลาหนึ่งและเอาทรัพย์นั้นไปเป็นประโยชน์สำหรับตนทั้ง ๆ ที่ไม่มีสิทธิในการที่จะเอาทรัพย์นั้นไปได้ เมื่อเอาทรัพย์นั้นไปเป็นประโยชน์ของตนหรือประโยชน์ของบุคคลที่สาม ย่อมเป็นความผิดฐานยักยอก เช่น ช. ทำสัญญาเช่ารถพิพาทกับผู้เสียหายโดยมีข้อสัญญาว่าผู้เช่าจะต้องใช้รถยนต์ที่เช่าภายในเขตจังหวัดภูเก็ตเท่านั้น แต่พฤติการณ์ที่ ช. ครอบครองรถที่เช่าแล้วจงใจไม่ส่งคืนเป็นเวลา ๓๐ วัน โดยมิได้แจ้งเหตุผลที่ไม่ส่งรถคืนให้แก่ผู้เสียหายทราบทั้งได้ขับรถออกนอกเขตจังหวัดภูเก็ตไปไกลถึงอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ใกล้กับประเทศกัมพูชาจึงชี้ให้เห็นว่า ช. มีเจตนายักยอกทรัพย์แล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๕๒/๒๕๔๐)

๔. **เจตนา** การกระทำโดยเจตนาได้แก่การกระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำในขณะเดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น องค์ประกอบข้อนี้เป็นองค์ประกอบภายในและสำคัญถ้าผู้กระทำไม่รู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิดจะถือว่าผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำไม่ได้กล่าวคือไม่มีเจตนานั้นเอง เมื่อไม่มีเจตนาก็ขาดองค์ประกอบความผิด (องค์ประกอบภายใน) ผู้กระทำย่อมไม่ผิดฐานยักยอก

๕. **โดยทุจริต** หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองและผู้อื่น องค์ประกอบข้อนี้เป็นเจตนาพิเศษ และเป็นองค์ประกอบภายในถ้าขาดองค์ประกอบข้อนี้ไม่เป็นความผิด เช่น กรณีที่มีการโต้แย้งเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ในทรัพย์พิพาท การที่จำเลยทั้งสองไม่คืนอุปกรณ์ให้โจทก์ร่วม เพราะมีหลักฐานเชื่อได้ว่าอุปกรณ์บางส่วนเป็นของ ม. และ ม. เป็นเจ้าของบริษัทจำเลยที่ ๑ ด้วย จำเลยทั้งสอง จะคืนให้เมื่อโจทก์ใช้ค่าติดตั้งในการดำเนินการเคเบิ้ลทีวีรวมกันในนามของ ว. จึงเป็นการใช้สิทธิ

ยึดหน่วงอย่างหนึ่ง ไม่ถือว่าเป็นการแสวงหาประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น การกระทำของจำเลยทั้งสองขาดเจตนาทุจริตไม่ผิดฐานยักยอก (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๔/๒๕๓๗)

สรุป ความผิดฐานยักยอกองค์ประกอบต้องครบทุกข้อ ตั้งแต่ข้อ ๑ - ๕ ขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งการกระทำย่อมไม่เป็นความผิดฐานยักยอก ทั้งนี้ องค์ประกอบข้อ ๑ - ๓ เป็นองค์ประกอบภายนอก และองค์ประกอบข้อ ๔ - ๕ เป็นองค์ประกอบภายใน

อุทาหรณ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๙/๒๕๒๖ ลูกจ้างมีส่วนรู้เห็นโดยตลอดในการที่ลูกจ้างอีกคนหนึ่งเรียกเงินจากบุคคลภายนอกแล้วไม่นำเงินจำนวนดังกล่าวส่งให้แก่นายจ้างตามระเบียบ ทั้งยังรายงานปกปิดความจริง เป็นการสนับสนุนการกระทำความผิด แม้ไม่ใช่ตัวการ ก็ถือว่าเป็นการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๘๖/๒๕๔๖ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ และนาง ส. มารดาโจทก์มีชื่อเป็นเจ้าของบัญชีเงินฝากประจำที่ธนาคารของจำเลยที่ ๑ โดยกำหนดเงื่อนไขในการสั่งจ่ายเงินว่าคนใดคนหนึ่งเป็นผู้มีอำนาจถอนเงินจากบัญชีดังกล่าว แต่คงมีเฉพาะโจทก์เพียงคนเดียวเท่านั้นที่ให้ตัวอย่างลายมือชื่อผู้สั่งจ่าย จึงน่าเชื่อว่าในทางปฏิบัติคงมีเฉพาะโจทก์เท่านั้นที่ทำหน้าที่ในการสั่งจ่ายถอนเงินจากบัญชีเงินฝากประจำ การที่โจทก์ไม่ได้นำสมุดคู่ฝากสำหรับบัญชีเงินฝากประจำมาดำเนินการตามระเบียบปฏิบัติของจำเลยที่ ๑ นั้น เนื่องจากโจทก์เกรงว่านาง ส. จะทราบเรื่องที่โจทก์ถอนเงินจำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาทไป จึงทำให้โจทก์ต้องสร้างหลักฐานตัวเลขขึ้น ๒๐๐,๐๐๐ บาท ในบัญชีเงินฝากออกทรัพย์เลขที่ ๓๒๑-๑-๐๑๔๒๘-๗ แล้วโอนมาเข้าบัญชีเงินฝากประจำเพื่อให้ตัวเลขจำนวนเงินในสมุดคู่ฝากของบัญชีเงินฝากประจำคงเดิม การกระทำของโจทก์ดังกล่าวแม้จะเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ก็ตามแต่ก็เป็นการกระทำต่อบัญชีเงินฝากของโจทก์และมารดาโจทก์ซึ่งโจทก์มีสิทธิในการถอนเงินตามบัญชีดังกล่าวได้อยู่แล้ว โจทก์มิได้ปลอมแปลงลายมือชื่อของผู้ใด การกระทำของโจทก์ไม่เกิดผลกระทบต่อลูกค้าอื่น ๆ ของจำเลยที่ ๑ และเงินสดของจำเลยที่ ๑ ก็มิได้สูญหาย อีกทั้งข้อเท็จจริงยังไม่เพียงพอที่จะฟังว่า

โจทก์ได้กระทำความผิดฐานยักยอกหรือลักทรัพย์ จึงยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการทำงานของจำเลยที่ ๑ กรณีร้ายแรง การที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ไม่ใช่การเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๙ จำเลยที่ ๑ จึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์ตามมาตรา ๖๗

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ (๒) คือ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ซึ่งหมายถึง การกระทำใด ๆ ที่ลูกจ้างประสงค์จะให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างไม่ว่าความเสียหายจะเกิดขึ้นจริงตามความประสงค์ของลูกจ้างหรือไม่ก็ตาม และไม่ว่านายจ้างจะได้รับความเสียหายมากน้อยเพียงใดก็ตาม

โดยปกติการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนั้นจะเป็นความผิดในทางอาญาด้วย เช่น ทำความเสียหายแก่ทรัพย์สินของนายจ้างก็จะเป็นความผิดฐานทำให้เสียทรัพย์[๑]

ศาลฎีกาได้วินิจฉัยวางหลักกฎหมายของการกระทำโดยจงใจ ไว้ดังนี้

๑. การกระทำโดยเจตนาในทางอาญาและการกระทำโดยจงใจในทางแพ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน กล่าวคือ การกระทำโดยเจตนาในทางอาญา หมายถึง การกระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำและในขณะเดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น ส่วนการกระทำโดยจงใจในทางแพ่ง หมายถึง กระทำโดยรู้สำนึกถึงผลเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำของตน หรืออีกนัยหนึ่ง คือ แม้ผู้กระทำจะไม่ประสงค์ต่อผลหรือไม่เล็งเห็นผลของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตนแต่กระทำโดยรู้ว่าจะเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น อันมีความหมายกว้างกว่าการกระทำโดยเจตนาในทางอาญา (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๐๓/๒๕๔๓)

๒. ในกรณีที่ผู้กระทำได้กระทำโดยสุจริตโดยเข้าใจผิดในข้อเท็จจริงจะถือว่าเป็นการกระทำโดยจงใจไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๕/๒๔๙๒)

๓. กรณีที่ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เมื่อลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว ไม่ว่าความเสียหายจะเกิดขึ้นตามความ

---

[๑] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๕) หน้า ๑๒๗.

ประสงค์ของลูกจ้างแล้วหรือไม่ ก็ต้องด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) แล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๔๗ - ๔๐๕๓/๒๕๔๖)

อุทาหรณ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๙/๒๕๒๕ ลูกจ้างทำงานเป็นหัวหน้าคนงานบอกให้คนงานเก็บเครื่องมือและหยุดงานประท้วงนายจ้างเพราะไม่พอใจที่นายจ้างไล่ลูกจ้างบางคนออกจากงาน เมื่อการนัดหยุดงานดังกล่าวยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างจึงเป็นการต้องห้ามตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๖/๒๕๒๕ ลูกจ้างตำแหน่งหัวหน้างานไม่พอใจนายจ้างจึงสั่งให้ลูกจ้างอื่นเข้าไปอยู่ในห้องพักคนงานและไม่ยอมให้ออกมาทำงานจนนายจ้างต้องจัดลูกจ้างอื่นมาทำงานแทน ถือว่าจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๗/๒๕๒๕ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านขั้นตอนการเจรจาแล้วไม่เป็นผล สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๙ ได้ แต่ไม่มีกฎหมายอนุญาตให้สหภาพแรงงานออกหนังสือเวียนแจ้งให้ลูกค้าของนายจ้างทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สหภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองอาจเป็นเหตุให้ลูกค้าของนายจ้างงดใช้หรือลังเลที่จะใช้บริการของนายจ้าง อันอาจเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานออกหนังสือเวียนไปยังลูกค้าว่าจะมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นในกิจการของนายจ้าง การกระทำดังกล่าวถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๗ - ๓๕๙๘/๒๕๒๕ สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องและเจรจากันตามขั้นตอนของกฎหมายแล้วแต่ตกลงกับนายจ้างไม่ได้ จึงนัดหยุดงาน ลูกจ้างกับพวกปิดกั้นรถขนสินค้าของนายจ้าง ทำให้นายจ้างขนสินค้าไม่ได้ เป็นการทำละเมิดต่อนายจ้าง ถือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๑๖ - ๒๙๑๘/๒๕๒๖ นายจ้างเป็นฝ่ายผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างหลายงวด ลูกจ้างย่อมมีสิทธิพร้อมใจกันหยุดงานได้ กรณีหาใช่เป็นการนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้อันจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไม่ และกรณีดังกล่าวก็มิใช่เป็นการที่ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๖๘/๒๕๒๘ ลูกจ้างกับพวกร่วมกันนัดหยุดงานเพื่อประท้วงนายจ้างโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมาย เป็นการกระทำผิดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งมีโทษทางอาญาและยังมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของนายจ้างให้ได้รับความเสียหาย ถือว่าจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๖๑๐ - ๙๖๒๓/๒๕๓๙ เมื่อลูกจ้างทั้ง ๑๔ ได้ร่วมกันนัดหยุดงานโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นการละเมิดต่อนายจ้างและเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๖/๒๕๔๓ ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายเป็นตำแหน่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการหารายได้ให้แก่นายจ้าง การที่ลูกจ้างสั่งพนักงานขับรถซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาขับรถนำพนักงานขายของนายจ้างไปชมสาธิตเครื่องดูดฝุ่นยี่ห้อเรนโบว์ของบริษัท ฮ. อันเป็นสินค้าประเภทเดียวกันกับสินค้าที่นายจ้างจำหน่าย ฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่มีคำสั่งให้พนักงานขับรถนำพนักงานขายไปขายสินค้าของนายจ้างที่บริเวณฝั่งธนบุรี ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้บอกกล่าวให้นายจ้างทราบก่อนหรือกระทำไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ประกอบกับภายหลังถูกเลิกจ้างลูกจ้างก็ได้ทำงานที่บริษัท ฮ. โดยมีพนักงานขายของนายจ้างที่เคยเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของลูกจ้างลาออกไปทำงานที่บริษัท ฮ. ด้วย การที่ลูกจ้างมีคำสั่งดังกล่าวเป็นการกระทำโดยพลการเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเอง นอกจากเป็นการไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างแล้วยังเห็นได้อย่างชัดแจ้งว่า นายจ้างจะต้องได้รับความเสียหายเสียค่าใช้จ่ายโดยไม่ได้รับประโยชน์ จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๙๑/๒๕๔๔ ก่อนเกิดเหตุลูกจ้างเคยฝังเพชรพลอยเครื่องประดับบกพร่องมาแล้ว นายจ้างมิได้ถือเป็นเหตุเลิกจ้างเพียงแต่ตักเตือนด้วยวาจา เมื่อลูกจ้างทำงานฝังเพชรแหวนบกพร่อง นายจ้างก็ยังยอมรับในคุณภาพฝีมือของลูกจ้าง การทำงานบกพร่อง

ดังกล่าวถือเป็นเรื่องปกติของช่างฝีมือทุกคน และลูกจ้างไม่ได้พลิกแพลงวิธีการทำงานให้ผิดไปจากปกติที่เคยปฏิบัติ การที่ลูกจ้างเจาะรูตัวเรือนแหวนกว้างเท่ากันตลอดก็มิได้เป็นไปเพื่อจะให้ได้เศษทองมากขึ้น ถือไม่ได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๙/๒๕๔๕ นายจ้างประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาด้านระบบคุณภาพ ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโส ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาระบบคุณภาพ ไอเอสโอ ๙๐๐๐ ในระหว่างการทำงานลูกจ้างจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท ค. จำกัด เพื่อประกอบธุรกิจให้บริการเป็นที่ปรึกษา ให้คำปรึกษาด้านระบบคุณภาพ อันมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับนายจ้างและมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง บริษัทที่ลูกจ้างจดทะเบียนจัดตั้งย่อมจะต้องดำเนินกิจการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มเดียวกันกับลูกค้าของนายจ้าง ลูกค้าอาจจะเลือกใช้บริการการให้คำปรึกษาของบริษัทที่ลูกจ้างจัดตั้งขึ้น ย่อมมีผลกระทบต่อรายได้ของนายจ้างและทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย การกระทำของลูกจ้างถือว่าจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๘๔ - ๖๓๙๔/๒๕๔๖ กรรมการลูกจ้างกับลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ยังตกลงกันไม่ได้ กรรมการลูกจ้างทั้งสิบเจ็ดคนออกแถลงการณ์ ส่วนหนึ่งมีข้อความกล่าวพาดพิงถึงคุณภาพสินค้าของนายจ้างว่าขาดคุณภาพขอให้สหภาพแรงงานอื่นตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและขอให้ช่วยกดดันนายจ้าง เมื่ออ่านข้อความทั้งหมดแล้ว จะเห็นเจตนาของกรรมการลูกจ้างได้ว่ามุ่งหวังที่จะทำลายชื่อเสียงเกียรติคุณในทางการค้าของนายจ้าง เพื่อเป็นข้อต่อรองกดดันให้นายจ้างปฏิบัติตามความประสงค์ของตน อันเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ถือว่ามีเหตุอันสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คำว่า "ประมาทเลินเล่อ" เป็นถ้อยคำที่ใช้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ในกฎหมายดังกล่าวมิได้ให้คำนิยามไว้

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๕๙ วรรคสี่ ได้บัญญัติว่า "กระทำโดยประมาท ได้แก่ การกระทำความผิดมิใช่โดยเจตนา แต่เป็นการกระทำโดยปราศจากความระมัดระวังซึ่ง

บุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังเช่นว่านั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมาย "ประมาทเลินเล่อ" หมายความว่า กระทำโดยปราศจากความระมัดระวัง หรือละเลยในสิ่งที่ควรกระทำ

ดังนั้น คำว่า "ประมาทเลินเล่อ" จึงมีความหมายว่าเป็นการกระทำโดยไม่เจตนา แต่เป็นการกระทำโดยขาดความระมัดระวังสำนึกในความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจะต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์และอาจใช้ความระมัดระวังเช่นว่านั้นได้ กล่าวคือ การกระทำโดยปราศจากความระมัดระวังนั้นผู้กระทำไม่ได้มีความคิดสำนึกหรือรู้ว่าหากกระทำแล้วจะเกิดความเสียหายต่อผู้อื่น หรือไม่คำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้อื่นได้

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ (๓) คือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ซึ่งหมายถึง ลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความระมัดระวังตามวิสัยของปกติชนหรือตามวิสัยของลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นหรือตามวิสัยของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น หรือลูกจ้างไม่ได้ทำงานตามหน้าที่หรือได้เลินเล่อในการทำงานจนกระทั่งเกิดความเสียหายแก่นายจ้างเป็นจำนวนมาก[๒]

องค์ประกอบ

๑. กระทำโดยประมาทเลินเล่อ

๒. เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๗๓/๒๕๒๕ ลูกค้าขอกู้เงินจากธนาคารซึ่งเป็นนายจ้างโดยจำนองที่ดินเป็นประกัน พนักงานธนาคารตรวจสอบและรายงานว่าที่ดินติดซอยสาธารณะ ธนาคารจึงให้กู้ ต่อมาลูกจ้างขอกู้เพิ่มอ้างว่าได้ปลูกสร้างอาคารพาณิชย์ลงในที่ดินแล้ว ธนาคารบอบให้ลูกจ้างกับพวกตรวจสอบ ลูกจ้างกับพวกไม่ได้ไปตรวจดูที่ดินและรายงานว่ามีการก่อสร้างอาคารพาณิชย์จริง ทำให้ธนาคารให้ลูกค้ากู้เงินเพิ่ม ปรากฏต่อมาว่า

---

[๒] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๑) หน้า ๑๕๙.

ที่ดินไม่ติดซอยสาธารณะและไม่มีสิ่งปลูกสร้าง ถือว่าลูกจ้างประมาทเลินเล่อ ทำให้ธนาคารซึ่งเป็นนายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๔๓/๒๕๒๗ ลูกจ้างโรงงานกระสอบดำรงตำแหน่งสมุห์บัญชีลงชื่อและประทับตราโรงงานฯ รับทราบการโอนสิทธิเรียกร้องซึ่งห้างหุ้นส่วนจำกัด จ. และห้างหุ้นส่วนจำกัด บ. โอนสิทธิเพิ่ม การรับเงินค่าปอจากโรงงานฯ ให้แก่บริษัท ท. อันมีผลตามกฎหมายที่โรงงานฯ จะต้องจ่ายเงินให้แก่บริษัท ท. เท่านั้น เช่นนี้การที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยจ่ายเงินให้แก่ห้างทั้งสองแทนที่จะจ่ายให้แก่บริษัท ท. เป็นเหตุให้บริษัท ท. มีหนังสือทวงถามจากนายจ้าง จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อและก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างมีสิทธิใช้อำนาจตามระเบียบเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ และถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๘๐/๒๕๓๐ ลูกจ้างเป็นหัวหน้าแผนกขายส่วนกลางมีหน้าที่ขายแบตเตอรี่และจ่ายของ แต่ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบของนายจ้างเกี่ยวกับการเบิกของโดยยินยอมให้ผู้เบิกรับของไปก่อน และให้ผู้เบิกจัดส่งใบเบิกของและใบรับประกันในภายหลัง แม้จะมีการปฏิบัติกันเช่นนี้มานานแล้วก็ตาม แต่เมื่อปรากฏว่ามีการทุจริตเกิดขึ้นจากผลของการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามระเบียบของนายจ้าง ทำให้นายจ้างเสียหายเป็นเงิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงานเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๕-๖๒๖/๒๕๓๔ ลูกค้าขอติดต่อกู้เงินจำนวน ๖๐ ล้านบาทจากนายจ้างเพื่อทำธุรกิจเหมืองแร่ โดยได้เสนอที่ดินโฉนดเลขที่ ๒๕๖๓ เป็นหลักประกัน ลูกจ้างมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบโครงการของลูกค้า ได้พิจารณาการขอสินเชื่อโดยไม่ได้ตรวจสอบและรายงานว่าเป็นเหมืองแร่เก่าหรือเหมืองแร่ใหม่ แต่กลับเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้าและทำบันทึกเสนอให้กู้เงินถึง ๖๕ ล้านบาท เป็นเหตุให้ผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้กู้ตามที่เสนอมา เมื่อปรากฏว่าเหมืองแร่นั้นเป็นเหมืองแร่เก่าและธุรกิจไม่ประสบผลสำเร็จทำให้ลูกค้าชำระหนี้ธนาคารได้เพียง ๓๕ ล้านบาทเศษ นับว่าเป็นความเสียหายอย่างร้ายแรง ถือได้ว่าลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ส่วนลูกจ้างอีก ๒ คนซึ่งร่วมกันประเมินราคาที่ดินโฉนดเลขที่ ๒๕๖๓ โดยไม่ได้ตรวจสอบราคากับ

สำนักงานที่ดินประจำเขต ราคาที่ดินที่ประเมินไว้จึงสูงเกินกว่าความจริง ถือว่าเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๖๙/๒๕๔๕ ลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์ แจ้งผลการตรวจเลือด ไม่สอดคล้องกับอาการของผู้ป่วยซึ่งเป็นโรคไต เมื่อแพทย์สั่งให้ตรวจเลือดผู้ป่วยคนเดิมอีกครั้งก็ได้ผลแตกต่างจากครั้งแรกมาก ทั้งยังตรวจเลือดไม่ครบตามรายการที่แพทย์สั่งตรวจด้วย จึงเป็นการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๒๐/๒๕๔๖ ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อไม่ควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้จัดทำบัญชีคุมตั๋วโดยสารตามระเบียบ เป็นเหตุให้ตั๋วโดยสารขาดหาย นายจ้างเสียรายได้จากการจำหน่ายตั๋วโดยสารเป็นเงิน ๓๑๗,๒๐๐ บาท ในช่วงเวลาเพียง ๔ เดือน ถือว่าประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๗/๒๕๔๘ การที่สินค้าคงคลังซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของลูกจ้างขาดหายไปโดยไม่ทราบสาเหตุ ๕๒,๖๐๙.๕๔ กิโลกรัม มูลค่า ๖,๒๖๑,๒๒๒.๑๕ บาท แม้รับฟังไม่ได้ว่าเกิดจากการกระทำของผู้ใด แต่ก็แสดงว่าลูกจ้างปล่อยปละละเลยไม่ควบคุมดูแลขาดความระมัดระวัง เป็นกรณีประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

กรณีข้างต้นเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเพราะผลจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง กรณีนี้ ความเสียหายของฝ่ายนายจ้างนั้นจะต้องเป็นความเสียหายที่เกิดขึ้นแล้วและเป็นความเสียหายที่แน่นอน สามารถพิสูจน์ได้ หากเป็นการคาดการณ์ว่าอาจจะเกิดความเสียหาย ก็ไม่เข้าตามข้อสันนิษฐานของกฎหมาย และความเสียหายนั้นจะต้องเป็นความเสียหายที่ร้ายแรงด้วย ถ้าเสียหายเพียงเล็กน้อย หากนายจ้างเลิกจ้างก็จะต้องจ่ายค่าชดเชย การที่จะพิจารณาว่าร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงอย่างไรเป็นข้อเท็จจริงที่จะต้องพิจารณาเป็นรายกรณีไป และฝ่ายนายจ้างผู้กล่าวอ้างจะต้องเป็นผู้พิสูจน์ให้เห็นจริงว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นร้ายแรงหรือสูงเพียงใด หากพิสูจน์ให้เห็นไม่ได้ย่อมไม่เข้าข้อสันนิษฐานของกฎหมาย เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๖๕/๒๕๒๕ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ปรากฏความเสียหายที่เกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๑๙/๒๕๒๗ ความผิดครั้งแรกลูกจ้างทำให้สายพานของนายจ้างเสียหาย ๑๐ เส้น ความผิดครั้งที่สองเสียหาย ๖ เส้น ความผิดครั้งแรกนายจ้างเพียงแต่ประกาศเตือนไม่เลิกจ้าง แสดงให้เห็นว่านายจ้างมิได้ถือว่าการกระทำดังกล่าวของลูกจ้างเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จึงมิได้เลิกจ้างทันที ส่วนความผิดครั้งที่สองลูกจ้างทำให้สายพานของนายจ้างเสียหายเพียง ๖ เส้น มีจำนวนน้อยกว่าครั้งแรก แม้ราคาจะแตกต่างกัน ก็ถือไม่ได้ว่านายจ้างได้รับความเสียหายมากกว่าครั้งแรก ยิ่งกว่านั้นยังปรากฏอีกว่าบริษัทนายจ้างมีคนงาน ๕๐ - ๖๐ คน มีเครื่องนึ่งสายพาน ๖ เครื่อง แต่ละเครื่องนึ่งสายพานได้วันละ ๘๐ - ๑๐๐ เส้น เมื่อเทียบผลิตผลต่อวันกับจำนวนที่ลูกจ้างทำเสียหายแล้ว นายจ้างย่อมได้รับความเสียหายไม่มากนัก กรณีนี้จึงถือไม่ได้ว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๘๗/๒๕๒๘ แม้ความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างทำให้นายจ้างเสียหายแต่ความเสียหายที่เกิดขึ้นก็มีจำนวนไม่มาก ทั้งก่อนหน้านี้ลูกจ้างก็ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเรียบร้อยตลอดมาจึงถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีร้ายแรง ดังนั้น เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุนี้จึงต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๖๘/๒๕๔๕ พนักงานเก็บค่าโดยสารรับเงินจากผู้โดยสาร ๒๐ บาท ตัดตั๋วราคา ๖ บาท และทอนเงินให้ผู้โดยสาร ๔ บาท โดยไม่ปรากฏว่าทุจริต แม้จะกระทำโดยประมาทเลินเล่อก็ไม่ถือว่าทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๓๒/๒๕๔๕ พนักงานขับรถประจำตำแหน่งผู้บริหารขับรถด้วยความประมาทด้วยความเร็วสูงพุ่งชนรถยนต์คันหน้า รถเสียหลักชนเกาะกลางถนนเป็นเหตุให้รถยนต์ได้รับความเสียหาย ๖๖,๔๐๐ บาท และทำให้ผู้จัดการทั่วไปได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย นายจ้างต้องเสียค่าเช่าระหว่างซ่อมและเช่ารถยนต์มาใช้แทน แต่รถยนต์ดังกล่าวเป็นของผู้ให้เช่า ค่าเสียหายจากการซ่อมรถยนต์ บริษัทประกันภัยเป็นผู้รับผิดชอบ นายจ้างได้รับความเสียหายอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก ยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลใช้บังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

องค์ประกอบ

๑. ลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ได้จัดทำขึ้นตามมาตรา ๑๐๘

ระเบียบ คือ แบบแผนที่นายจ้างกำหนดเป็นแนวปฏิบัติสำหรับลูกจ้างในการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งอาจกำหนดด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ หรือระเบียบที่เป็นประเพณีปฏิบัติสืบเนื่องกันตลอดมาจนเป็นที่รู้ทั่วกัน

คำสั่ง ซึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดกระทำการตามหน้าที่ อาจเป็นคำสั่งด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้

ข้อยกเว้นข้อนี้ลูกจ้างต้องมีการกระทำความผิดหรือมีการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ถ้าลูกจ้างมิได้กระทำความผิดหรือมิได้ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง นายจ้างจะกล่าวหาว่า ลูกจ้างกระทำความผิดไม่ได้ มีบางกรณีที่ไม่เป็นความผิดแต่นายจ้างถือว่าเป็นความผิด เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๑๙ - ๒๙๒๐/๒๕๒๖ กรณีที่ลูกจ้างได้รับการประเมินผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน ถือว่าเป็นการหย่อนสมรรถภาพและมีความบกพร่องในการทำงานหาใช่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๓๖/๒๕๓๐ กรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยอันเป็นเหตุให้หย่อนความสามารถในการทำงาน ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างอย่างร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๔/๒๕๓๑, ๙๗/๒๕๓๓ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๖๐/๒๕๓๐ การที่ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือนเป็นหนังสือไม่เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งนายจ้าง เพราะการแจ้งให้ลูกจ้างทราบยังมีวิธีอื่น เช่น การแจ้งด้วยวาจาหรือการปิดประกาศคำเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๗๖/๒๕๓๑ การที่ลูกจ้างป่วยเป็นอัมพาต ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างปกติทำให้ลูกจ้างหย่อนความสามารถนั้นเป็นเหตุที่เกิดขึ้นตามสภาพของร่างกายโดยธรรมชาติมิได้เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างได้กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง อันจะทำให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๒. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างต้องชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ถ้าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างจะกล่าวหาว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๗๙/๒๕๔๐ นายจ้างให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่พนักงานทอผ้าในแผนกทอผ้าตลอดมาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน นายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างไปปฏิบัติงานที่แผนกสวัสดิการทั่วไป มีหน้าที่ตักขยะ ตักเศษด้ายขึ้นจากท้องร่องรอบ ๆ โรงงาน และกวาดขยะเน่าในโกดัง ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะแตกต่างจากที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่เดิมที่แผนกทอผ้ามาก ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานในส่วนสำคัญและเป็นการย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าเดิม จึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม แม้ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามโดยนายจ้างได้ตักเตือนแล้วด้วย กรณียังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๖/๒๕๔๓ ขณะเกิดเหตุลูกจ้างทำงานอยู่แผนกจัดส่งมีหน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมันลงถัง การที่หัวหน้างานสั่งให้ลูกจ้างไปตักน้ำมันและไขน้ำมันจากท่อน้ำรวมในโรงงานซึ่งมีน้ำสกปรกไหลผ่าน จึงเป็นการสั่งให้ทำงานนอกหน้าที่ของลูกจ้าง เมื่อหัวหน้างานไม่เคยใช้ผู้อื่นทำมาก่อน และคำสั่งของหัวหน้างานเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง คำสั่งหัวหน้างานที่สั่งให้ลูกจ้างไปตักน้ำมันและไขน้ำมันจากท่อน้ำรวมในโรงงานดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๓๘ - ๗๒๓๙/๒๕๔๔ นายจ้างมีคำสั่งยกเลิกตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขายและให้ลูกจ้างไปทำงานในหน้าที่พนักงานทั้งลดค่าจ้างลงเดือนละ ๗,๐๐๐ บาทด้วย เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๑๑/๒๕๔๕ คำสั่งของนายจ้างที่สั่งให้ลูกจ้างซึ่งยื่นใบลาป่วยโดยมีใบรับรองของแพทย์ผู้หนึ่งว่าเป็นโรคปอดอักเสบ ไปรับการตรวจที่โรงพยาบาลรามาธิบดี เนื่องจากนายจ้างมีข้อสงสัยตามสมควรว่าลูกจ้างป่วยเป็นโรคดังกล่าวจริงตามที่แพทย์รับรองหรือไม่ โดยนายจ้างประสานงาน ออกค่าใช้จ่ายในการตรวจ และอนุญาตให้ลูกจ้างไปตรวจโดยได้รับค่าจ้าง เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๑๔ - ๕๑๑๖/๒๕๔๕ นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างให้ความร่วมมือกับนายจ้าง โดยให้แจ้งรายละเอียดเรื่องสถานที่ทำงาน ที่อยู่อาศัยและรายละเอียดอื่นของญาติลูกจ้างซึ่งลักทรัพย์ของนายจ้างไป ซึ่งเรื่องที่ให้ลูกจ้างกระทำนั้น มิใช่เรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานตามหน้าที่ของลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าเป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖ - ๑๖๗/๒๕๔๖ คำสั่งของนายจ้างที่สั่งย้ายลูกจ้างซึ่งมีรายได้น้อยให้ไปทำงานที่โรงงานผลิตและจำหน่ายสินค้าที่จังหวัดเพชรบุรี ห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง ๑๒๐ กิโลเมตร โดยนายจ้างไม่จัดที่พักหรือจัดหารถรับส่งในการไปทำงานให้ อีกทั้งลูกจ้างไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง ยากที่ลูกจ้างซึ่งมีรายได้น้อยอยู่แล้วจะปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างได้ จึงมีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง คำสั่งของนายจ้างดังกล่าวแม้จะชอบด้วยกฎหมายแต่เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๗๓ - ๕๐๙๗/๒๕๔๖ คำสั่งที่ให้ลูกจ้างที่เป็นหัวหน้าผู้รักษาความปลอดภัยและผู้ควบคุมงานทั่วไปซึ่งเท่ากับหัวหน้างานไปดำรงตำแหน่งยามหรือผู้รักษาความปลอดภัย เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมที่ไม่เป็นคุณ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘/๒๕๔๘ การย้ายลูกจ้างตำแหน่งเลขานุการ พนักงานระดับ ๔ ไปเป็นพนักงานทั่วไปประจำแผนกผักและผลไม้ ซึ่งหัวหน้าแผนกเป็นพนักงาน

ระดับ ๓ เป็นการย้ายที่ลดตำแหน่งของลูกจ้างลง แม้จะจ่ายค่าจ้างเท่ากัน ก็เป็นคำสั่งย้ายที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมไปทำงานในตำแหน่งใหม่ มิใช่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง นายจ้างไม่อาจลงโทษลูกจ้างได้

๓. การฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างมี ๒ กรณี คือ

๑) กรณีร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ในการกระทำครั้งแรกของลูกจ้าง โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้

๒) กรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างจะต้องตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อน ถ้าลูกจ้างได้กระทำความผิดในเรื่องเดียวกันนั้นซ้ำอีกภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิดครั้งแรก นายจ้างจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

กรณีใดจะถือว่าเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง ศาลฎีกาได้มีแนววินิจฉัย ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๔๓/๒๕๔๔ การพิจารณาว่าการกระทำของลูกจ้างจะเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำผิดของลูกจ้าง ตลอดจนผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดว่ามีมากน้อยเพียงใด การที่ลูกจ้างเป็นหัวหน้าพนักงานล้างภาชนะไม่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้า สมัครใจทะเลาะวิวาทกับพนักงานอื่นซึ่งเป็นหัวหน้าพนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งมิใช่ผู้ใต้บังคับบัญชาของลูกจ้าง ขณะเกิดเหตุเป็นเวลาภายหลังเลิกงาน และที่เกิดเหตุอยู่นอกที่ทำการของนายจ้าง มิได้เกิดขึ้นต่อหน้าลูกค้าหรือพนักงานอื่น จึงไม่มีผลกระทบต่อชื่อเสียงของนายจ้าง อีกทั้งไม่ปรากฏว่ามีฝ่ายใดได้รับอันตรายถึงบาดเจ็บ ยังไม่อาจถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้างในกรณีที่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๒๔/๒๕๔๔ การที่จะถือว่าการกระทำความผิดใดเป็นกรณีร้ายแรงจะต้องพิจารณาจากการกระทำความผิดนั้น มิใช่จะดูแต่เพียงว่าถ้าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดไว้ว่าเป็นกรณีร้ายแรงแล้วต้องถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงเสมอไปแต่อย่างใด การที่ลูกจ้างทั้งสองละทิ้งหน้าที่ไปทั้งสองครั้งเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ นานประมาณ ๑๕ นาที และ ๒๐ นาทีตามลำดับ โดยยังอยู่ภายในบริเวณบริษัทนายจ้าง ไม่ได้ออกไปนอกบริษัท และไม่ปรากฏว่าทำให้นายจ้างเสียหาย การละทิ้งหน้าที่ทำไปเพื่อไปตามลูกจ้างของนายจ้างอีก

คนหนึ่งให้กลับเข้าไปทำงานซึ่งเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ส่วนการที่ลูกจ้างทั้งสองทะเลาะวิวาทกับพนักงานรักษาความปลอดภัยก็เป็นเพียงการถกเถียงกันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งแม้จะมีลักษณะเป็นการไม่เคารพต่อหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโจทก์ แต่ลูกจ้างก็มิได้จะทำร้ายพนักงานรักษาความปลอดภัยแต่อย่างใด และการที่ลูกจ้างดื่มสุราก่อนเข้าทำงานก็ไม่ถึงขนาดมึนเมาเพียงแต่มีกลิ่นสุราออกมาเท่านั้น การกระทำผิดของลูกจ้างทั้งสองแต่ละฐานเป็นเรื่องเล็กน้อย ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำผิดร้ายแรง

การกระทำความผิดลักษณะเดียวกัน แต่ลูกจ้างมีสถานภาพ พฤติการณ์ และสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน บางกรณีอาจเป็นการร้ายแรง ขณะที่บางกรณีไม่เป็นการร้ายแรง เช่น

๓.๑ **การทะเลาะวิวาท** ก็ต้องพิจารณาถึงผลของการทะเลาะวิวาทว่ามีความร้ายแรงมากน้อยเพียงใด ถ้าเป็นการด่าว่ากันก็จะพิจารณาถึงถ้อยคำที่ด่าว่าถึงขั้นเป็นการทำให้ผู้ถูกด่าว่าเสียหายหรือไม่ เป็นการดูถูกดูหมิ่นหรือไม่ หากเป็นถ้อยคำรุนแรงถึงขนาดทำให้ผู้ถูกด่าได้รับความเสียหายหรือถึงขนาดเป็นการดูถูกดูหมิ่น ก็จะพิจารณาว่าเป็นกรณีร้ายแรง แต่ถ้าหากเป็นเพียงถ้อยคำหยาบคายเป็นคำพูดที่ไม่เหมาะสมก็จะเป็นความผิดไม่ร้ายแรง การทะเลาะวิวาทนั้นหากรุนแรงถึงขั้นลงมือทำร้ายร่างกายกันก็จะพิจารณาถึงผลของการทำร้ายร่างกายกันว่ามีบาดแผลหรือแค่ฟกช้ำ ถ้าถึงขนาดมีบาดแผลก็จะถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง แต่ถ้าไม่ถึงขนาดเป็นบาดแผลเพียงแค่ฟกช้ำก็จะถือว่าไม่มีความผิดถึงขั้นร้ายแรง อย่างไรก็ตาม กรณีที่ลูกจ้างเกิดการทะเลาะวิวาทกันนั้น ยังมีพฤติการณ์และเหตุอื่นที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบกันอีกด้วย เช่น การทะเลาะวิวาทกันโดยอีกฝ่ายหนึ่งมีอาวุธหรือมีวัตถุอื่นที่ใช้เป็นอาวุธ หรือกรณีที่อีกฝ่ายหนึ่งเป็นลูกจ้างระดับสูงหรือเป็นกรณีที่นายจ้างประกอบกิจการที่อาศัยความสุภาพเรียบร้อย เช่น กิจการโรงแรม ร้านอาหาร หากลูกจ้างทะเลาะวิวาทกัน ระดับของความผิดที่ลูกจ้างกระทำก็จะเปลี่ยนไป ซึ่งจะศึกษาได้จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ดังนี้

- ชกหัวหน้างาน ไม่ได้รับบาดเจ็บไม่ร้ายแรงเพราะถูกทำละเมิดก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๗๙/๒๕๒๙ ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) สั่งให้ลูกจ้างไปทำงาน ลูกจ้างไม่ไป หัวหน้างานจึงผลักอกลูกจ้างเบา ๆ ๒ ครั้ง ลูกจ้างจึงชก

หัวหน้างานถูกซอกคอ แล้วปล้ำกันจนมีคนมาแยกออกจากกัน ไม่ปรากฏว่าหัวหน้างานได้รับบาดเจ็บ แม้ลูกจ้างจะกระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับแต่หัวหน้างานก็ได้กระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิในร่างกายของลูกจ้างก่อน การกระทำของลูกจ้างจึงไม่ถือว่าเป็นความผิดข้อบังคับกรณีร้ายแรง

- ถูกชกก่อนจึงโต้ตอบไม่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๕/๒๕๒๗ ลูกจ้างเป็นพนักงานติดรถส่งของได้บอกให้เพื่อนร่วมงานที่ติดรถไปด้วยกันช่วยยกขวดเปล่า พนักงานขับรถได้บอกเพื่อนของลูกจ้างว่าให้ฝ่ารถ ไม่ต้องยกขวดเปล่า ลูกจ้างจึงพูดขึ้นลอย ๆ ว่า "มาแล้วไม่ทำงานจะมาทำ..อะไร" พนักงานขับรถจึงถามลูกจ้างว่าให้ของลับใคร แล้วเตะต่อยลูกจ้างก่อน ลูกจ้างจึงต่อยโต้ตอบออกไปบ้าง แม้นายจ้างจะมีข้อบังคับว่า การทะเลาะวิวาทในบริเวณที่ทำงานหรือในเวลาทำงาน หรือการทำร้ายร่ายกายซึ่งกันและกันหรือทำร้ายผู้อื่น เป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายถือเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ตาม ก็หาเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับร้ายแรงตามที่นายจ้างกำหนดไว้ไม่ เพราะลูกจ้างพูดขึ้นมาลอย ๆ มิได้เจาะจงถึงใคร การที่พนักงานขับรถลุแก่โทสะทำร้ายลูกจ้างก่อนเป็นการไม่สมควร แม้ลูกจ้างจะแต่งเครื่องแบบพนักงานของนายจ้างขณะทะเลาะวิวาทกัน ก็ไม่เป็นผลโดยตรงที่จะทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

- พูดจาก้าวร้าวหัวหน้างานผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๕๗/๒๕๒๕ ลูกจ้างพูดจาก้าวร้าวหัวหน้าแผนกธุรการ แล้วละทิ้งหน้าที่ไป เป็นการก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบการปกครอง ทั้งยังเป็นการเสียหายต่อนายจ้างโดยตรงที่ ละทิ้งหน้าที่การงาน ถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๑๐/๒๕๓๓ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลสอบถามลูกจ้างเรื่องการขาดงานและเรื่องที่ลูกจ้างพูดจายุยงลูกจ้างอื่นไม่ให้ทำงาน ลูกจ้างกลับด่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้วยถ้อยคำหยาบคายพร้อมทั้งดึงแขนและท้าทายผู้จัดการฝ่ายบุคคลชกต่อหน้าลูกจ้างอื่น เป็นการก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบการบังคับบัญชา นายจ้างมีข้อบังคับว่า

ห้ามพูดจาก้าวร้าว ดูถูกเหยียดหยาม ขัดคำสั่งหรือทะเลาะวิวาทกับผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย การกระทำของลูกจ้างดังกล่าวถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง

- ผู้บังคับบัญชาทำร้ายร่างกายผู้ใต้บังคับบัญชาแม้ไม่บาดเจ็บก็ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๐๔/๒๕๔๒ ลูกจ้างเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานสาขา ดื่มสุรามาจากการช่วยงานศพแล้วกลับเข้ามาทำร้ายผู้ใต้บังคับบัญชาขณะกำลังปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานต่อหน้าพนักงานอื่นและบุคคลภายนอก ได้รับบาดเจ็บมีรอยช้ำแดงและหายภายใน ๔ ชั่วโมง การกระทำดังกล่าวทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายต่อภาพพจน์และการปกครองบังคับบัญชา จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง

- ทะเลาะวิวาทนอกที่ทำงาน นอกเวลาทำงานไม่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๘๐/๒๕๒๙ ลูกจ้างตบภรรยา (คนงานด้วยกัน) ในสถานที่ทำงาน นอกเวลาทำงาน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายจากการที่ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๗๔/๒๕๓๐ ลูกจ้างทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงานนอกที่ทำงาน นายจ้างไม่ได้รับความเสียหายจากการที่ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง อันนายจ้างจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- ชกผู้บังคับบัญชาบาดเจ็บเล็กน้อยก็ผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๓๐/๒๕๓๐ ลูกจ้างชกต่อยผู้บังคับบัญชาระหว่างมีการประชุมลูกจ้างในสถานประกอบการ นอกจากจะมีความผิดอาญาแล้ว ยังเป็นการประพฤติไม่เหมาะสม ไม่เคารพยำเกรงผู้บังคับบัญชา แม้จะได้รับบาดเจ็บเล็กน้อยโดยมีแผลแตกที่ปากโลหิตไหล แม้ว่าข้อบังคับของนายจ้างจะไม่กำหนดว่าร้ายแรงมากน้อยเพียงใดก็ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรงแล้ว เพราะเสียหายต่อระบบการบังคับบัญชา

- ถ้าเป็นผู้บังคับบัญชาแค่ค้ำคอก็ผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๘/๒๕๓๘ ช. หัวหน้างานเรียกลูกจ้างเข้าไปถามถึงอาการป่วย (ในโรงงาน) เกิดโต้เถียงกันแล้วเลิกกันไป ถึงเวลาเลิกงานลูกจ้างและ

ช. ออกมาตอกบัตรลงเวลาเลิกงานพร้อมกัน พอออกไปนอกโรงงาน ลูกจ้างเข้าไปค้ำคอ ถือไม้หน้าสามทำท่าจะตี ช. บังเอิญ ศ. มาห้ามไว้ ลูกจ้างจึงไม่ได้ตี ช. ศาลฎีกาเห็นว่า การกระทำของลูกจ้างเป็นการกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีสิทธิที่จะสอบถามได้ เพราะเป็นผู้รับใบลา แม้เหตุวิวาทจะเกิดนอกบริษัทฯ แต่ก็เป็นการกระทำต่อเนื่องจากในบริษัทฯ ถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง ไม่ว่าลูกจ้างจะมีความผิดฐานพยายามทำร้ายร่างกายหรือไม่ ก็ไม่มีผลทำให้ความผิดฐานฝ่าฝืนข้อบังคับร้ายแรงเปลี่ยนแปลงไป

- ทำร้ายร่างกายลูกจ้างด้วยกันไม่ได้รับบาดเจ็บไม่ผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๘๘/๒๕๒๖ ลูกจ้างดื่มสุรานอกเวลาทำงาน แล้วชกต่อยเพื่อนร่วมงานได้รับบาดเจ็บที่ขอบตามีรอยช้ำ ไม่ถือว่าเป็นความผิดกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๓๒/๒๕๓๐ โจทก์เคยเป็นประธานสหภาพแรงงานมาก่อน ต่อมาจำเลยได้รับเลือกตั้งเป็นประธานสหภาพแรงงาน โจทก์จำเลยทะเลาะวิวาทกันเรื่องการบริหารสหภาพแรงงานแล้วโจทก์ได้ทำร้ายร่างกายจำเลยระหว่างการเปลี่ยนกะเข้าทำงาน ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้รับบาดเจ็บมากน้อยเท่าใด ไม่ถือว่าเป็นความผิดกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๖/๒๕๓๐ นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับกำหนดห้ามลูกจ้างก่อการวิวาท ทำร้ายร่างกาย พูดหยาบ ตลอดจนส่งเสียงอื้ออึงโดยไม่จำเป็น แต่ระเบียบดังกล่าวมิได้กำหนดว่า การฝ่าฝืนจะถือเป็นกรณีร้ายแรงประการใด การที่ลูกจ้างชกต่อยลูกจ้างด้วยกันก็เนื่องจากลูกจ้างที่ถูกต่อยพูดให้ของลับก่อน และไม่ปรากฏว่าลูกจ้างดังกล่าวได้รับบาดเจ็บ จึงถือไม่ได้ว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนระเบียบของนายจ้างกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๕๑/๒๕๓๒ ลูกจ้างตบเพื่อนร่วมงาน ๑ ครั้ง เนื่องจากถูกด่าว่าป้าหลายครั้ง ไม่ปรากฏว่ามีบาดแผลเพียงแต่มีอาการหูอื้อ แม้จะเป็นเวลาปฏิบัติงานก็ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๕ - ๑๔๖/๒๕๓๕ ลูกจ้าง ๒ คนทะเลาะกันที่หน้าห้องน้ำไม่ปรากฏว่าได้ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ แก่นายจ้างแม้จะเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับแต่ก็ไม่ใช่กรณีร้ายแรง

- ตบเพื่อนร่วมงานเพราะถูกด่าก่อนไม่เป็นความผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๑/๒๕๓๓ ลูกจ้างตบเพื่อนร่วมงานนอกบริษัทในเวลาพักแต่เพื่อนหลบทัน แม้จะเป็นการทะเลาะวิวาทแต่ก็ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้างอื่นและไม่ได้ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำความผิดกรณีร้ายแรง

- ลูกจ้างโรงพยาบาลทะเลาะกันไม่มีคนเห็นไม่ผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๕๒/๒๕๓๓ นายจ้างประกอบกิจการสถานพยาบาล ลูกจ้างทะเลาะกันนอกห้องทำงาน ไม่ปรากฏว่ามีคนไข้หรือผู้อื่นมาติดต่อกับโรงพยาบาลพบเห็นการทะเลาะวิวาท ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง

- ใช้วาจาไม่สุภาพไม่มีความผิดกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๑๑/๒๕๓๗ ลูกจ้างด่านายจ้างว่า "อีหัวล้าน" ถ้อยคำดังกล่าวเป็นเพียงคำไม่สุภาพ ไม่ถึงกับเป็นการดูหมิ่นนายจ้างซึ่งหน้า ลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง และไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

๓.๒ **กิจการโรงแรม ร้านอาหาร** การฝ่าฝืนแม้จะไม่รุนแรงแต่ก็ถือว่ามีความผิดร้ายแรง เพราะกิจการโรงแรม ร้านอาหารต้องอาศัยความเชื่อถือไว้วางใจจากแขกผู้มาใช้บริการพักอาศัยและต้องมีความสะดวกปลอดภัย ดังเช่น

- ลูกจ้างโรงแรมฝ่าฝืนคำสั่ง ทรัพย์สินแขกสูญหายเป็นความผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๘๗/๒๕๒๗ ลูกจ้างมีหน้าที่คอยตรวจดูแลแขกที่ผ่านไปมาบนชั้นที่ลูกจ้างรับผิดชอบ ปรากฏว่ามีแขกชาวต่างประเทศเข้าไปในห้องของแขกชาวญี่ปุ่น ลูกจ้างมิได้สอบถามแขกชาวต่างประเทศดังกล่าว ปรากฏว่าทรัพย์สินของแขกชาวญี่ปุ่นสูญหายคิดเป็นเงินประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรง

- ชกเพื่อนร่วมงานแม้ไม่ได้รับบาดเจ็บก็ผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๔๘/๒๕๓๐ ลูกจ้างชก ช. ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เป็นเหตุให้ได้รับอันตราย เหตุเกิดในบริเวณที่ทำงานของนายจ้าง ระหว่าง ช. ปฏิบัติงานในหน้าที่และเนื่องจากนายจ้างประกอบกิจการธุรกิจด้านโรงแรม การทะเลาะวิวาทหรือชกต่อยกันของพนักงานที่เกิดขึ้นในบริเวณโรงแรมขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงเกียรติคุณของโรงแรมเป็นอย่างมาก การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง อันเป็นความผิดตามข้อบังคับของนายจ้างเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๑๙ (๔))

- ทะเลาะวิวาทในห้องครัว แขกไม่เห็นไม่ผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๖๔/๒๕๓๓ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างที่กำหนดให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างผู้ก่อเหตุทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกายนั้นต้องอยู่ภายใต้บังคับของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๑๙ (๔)) ในคดีนี้ลูกจ้างชกนางสาวใบบุญฯ ถูกบริเวณใบหน้าและหน้าอก นางสาวใบบุญฯ ไม่ได้รับอันตรายแก่กายและจิตใจ สถานที่เกิดเหตุอยู่ในห้องครัวแยกต่างหากจากห้องรับประทานอาหารไม่ทำให้แขกของโรงแรมตกใจกลัว ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียงของนายจ้าง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกรณีร้ายแรง

- ประพฤติตัวไม่เหมาะสมถ้าเป็นกิจการโรงแรมถือว่าฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๓๘ ลูกจ้างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรม ลูกจ้างได้เรียกนางอรศิริ อ่องบางน้อย พนักงานทำความสะอาดของบริษัทซึ่งรับจ้างทำความสะอาดให้โรงแรมไปพบแล้วเอามือโอบไหล่พร้อมพูดขอหอมแก้มถือเป็นการผิดระเบียบข้อบังคับของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว นายจ้างประกอบกิจการธุรกิจโรงแรม ซึ่งต้องอาศัยความเชื่อถือไว้วางใจจากคนเดินทางหรือแขกผู้มาใช้บริการว่าเป็นที่ซึ่งให้ความปลอดภัย สะดวก สบาย สงบ จึงจะแข่งขันกับผู้ประกอบกิจการรายอื่นในลักษณะเดียวกันได้

๓.๓ การลงเวลาทำงาน

การฝ่าฝืนการลงเวลาทำงานเป็นเงื่อนไขอย่างหนึ่งที่นายจ้างนำมาอ้างเป็นเหตุในการเลิกจ้างโดยถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบการลงเวลาทำงาน เช่น ห้ามลูกจ้างลงเวลาทำงานแทนกัน ไม่ลงเวลาทำงานถือว่า ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พร้อมทั้งถือว่าเป็นการขาดงานและนำไปสู่เงื่อนไขเรื่องการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร การลงเวลาทำงานเท็จถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับและเป็นการทุจริต ซึ่งมีหลักในการพิจารณาความร้ายแรงของการกระทำของลูกจ้างว่า การที่ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับดังกล่าวลูกจ้างได้ผลประโยชน์อะไรตอบแทนจากการที่ฝ่าฝืนนั้น เช่น ได้ค่าจ้างเพิ่ม ได้ค่าล่วงเวลา ได้เบี้ยขยัน ได้สิทธิพิเศษอย่างอื่น เช่น โบนัส การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ถ้าการกระทำดังกล่าวมีผลทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ตอบแทนหรือได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างมีเจตนาไม่สุจริต การฝ่าฝืนดังกล่าวถือว่าเป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรงได้ แต่ถ้าลูกจ้างไม่ได้สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการกระทำดังกล่าว ก็ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๙๓ - ๑๔๙๔/๒๕๒๖ แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างระบุว่า หากให้พนักงานอื่นตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนมีโทษถึงไล่ออกก็ตาม แต่การที่ลูกจ้างให้เพื่อนร่วมงานตอกบัตรลงเวลาแทนนั้น ไม่ปรากฏว่าทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างไร จึงยังถือไม่ได้ว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๘๘/๒๕๒๖ นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าถ้าลูกจ้างคนใดไม่ขาดงานเลยจะได้เบี้ยขยัน ลูกจ้างออกจากโรงงานเมื่อเวลาประมาณ ๑๖.๐๐ น. โดยไม่ได้ขอนุญาตนายจ้าง ลูกจ้างกลับเข้าทำงานเมื่อเวลา ๑๗.๓๐ น. แต่ตอกบัตรลงเวลาทำงานแสดงว่าอยู่ทำงานตลอดเวลา การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไป ๑ ชั่วโมงเศษ ถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่และเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานของนายจ้างกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๐๑/๒๕๒๙ ลูกจ้างได้กระทำความผิดโดยมีการตอกบัตรลงเวลาแทนกัน นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับว่าการตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนกันเป็นการกระทำผิดวินัย ศาลฎีกาพิจารณาว่า การตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนกัน

มีความสำคัญในการปกครองพนักงานของบริษัทนายจ้างเพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นหลักฐานในการจ่ายค่าจ้าง ที่ลูกจ้างให้เพื่อนร่วมงานตอกบัตรลงเวลาแทนกันเป็นการแสวงหาประโยชน์ในการได้ค่าจ้างโดยมิได้มาทำงานเป็นการส่อไปในทางทุจริต ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๒/๒๕๓๑ ลูกจ้างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ตกลงแลกเปลี่ยนเวรกับเพื่อนร่วมงานแล้ว และมิได้เข้าเวรตามวันเวลาที่นายจ้างกำหนด ลูกจ้างเข้าใจว่ามีสิทธิได้รับค่าจ้างเพราะได้เข้าเวรแทนกันแล้วจึงลงเวลาทำงานเพื่อเป็นหลักฐานในการเบิกค่าจ้าง การกระทำของลูกจ้างไม่ถึงกับเป็นการละทิ้งหน้าที่และลงเวลาทำงานอันเป็นเท็จ จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้างกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๑/๒๕๓๖ ลูกจ้างเข้าทำงานก่อนเวลาทำงานปกติ และได้ใช้ให้เพื่อนร่วมงานตอกบัตรลงเวลาทำงานแทน ลูกจ้างจึงมิได้มาทำงานสายในวันดังกล่าว ไม่มีผลทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและรางวัลในการทำงานให้ลูกจ้างมากกว่าความเป็นจริง ความเสียหายที่นายจ้างได้รับมีเพียงแต่การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างเท่านั้น จึงมิใช่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง

๓.๔ กรณีดื่มสุรา

การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างให้พิจารณาจากความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงาน หากงานที่ลูกจ้างทำต้องใช้ความระมัดระวังต้องรับผิดชอบต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลอื่น งานอาจเกิดอันตรายได้ง่าย การที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งนายจ้างในการดื่มสุราแม้ดื่มเพียงเล็กน้อยก็ถือว่าเป็นความผิดกรณีร้ายแรง เช่น

- งานผลิตเหล็กซึ่งใช้ความร้อนสูง งานเดินรถ งานขับรถเครนซึ่งต้องใช้ความระมัดระวัง ลูกจ้างดื่มสุราถือว่าฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๘/๒๕๒๕ ลูกจ้างเป็นผู้ช่วยนายสถานีได้ร่วมกับบุคคลภายนอกดื่มสุราในห้องนายสถานีขณะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเดินรถ แม้ไม่ถึงขั้นมึนเมาก็ถือว่าการกระทำดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างและประชาชนอย่างร้ายแรงได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๐๕/๒๕๓๐ นายจ้างประกอบกิจการผลิตเหล็กโดยใช้เครื่องจักรเป็นเครื่องมือในการผลิต เป็นกิจการที่อาจเกิดอันตรายแก่ลูกจ้างและก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ง่ายนายจ้างจึงมีระเบียบข้อบังคับห้ามเสพสุราหรือของมึนเมาในบริเวณโรงงานหรือขณะปฏิบัติงาน การฝ่าฝืนถือว่ามีความผิดร้ายแรง แม้ลูกจ้างจะดื่มสุราเพียงเล็กน้อยไม่ทำให้มึนเมาก็ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรงแล้ว เพราะระเบียบข้อบังคับดังกล่าวนายจ้างประสงค์จะป้องกันอันตรายที่จะเกิดแก่ลูกจ้างและนายจ้างเอาไว้ล่วงหน้า การดื่มสุราย่อมทำให้เกิดความประมาท จึงมีความผิดกรณีร้ายแรงโดยไม่ต้องรอให้เกิดความเสียหายก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๘/๒๕๓๔ งานขับรถเครนเป็นงานที่ต้องใช้ความระมัดระวังอย่างสูง และงานดังกล่าวเคยมีลูกจ้างอื่นได้รับอันตรายสาหัสมาแล้ว การที่ลูกจ้างออกไปดื่มสุราข้างนอกบริษัท และเมาสุรากลับเข้าไปทำงานในโรงงานอีก ถือได้ว่าลูกจ้างเมาสุราขณะปฏิบัติงาน เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรงแล้ว

- ดื่มสุราก่อนเข้าเวรดูแลรักษาความปลอดภัยผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๑๖/๒๕๒๕ สถานีโทรทัศน์ช่อง ๓ มีข้อบังคับห้ามยามดื่มสุราก่อนเข้าทำงาน ๔ ชั่วโมง ลูกจ้างดื่มสุราแล้วเข้าทำงาน ศาลฎีกาพิพากษาว่าการที่ยามดื่มสุราในเวลาปฏิบัติหน้าที่อาจทำให้เกิดความผิดพลาดและเกิดความบกพร่องได้ง่ายเพราะขาดสติสัมปชัญญะ อาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมากแก่สถานีโทรทัศน์ช่อง ๓ ผู้ว่าจ้างและแก่บริษัทผู้เป็นนายจ้าง จึงถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

- ดื่มสุราโดยหน้าที่หรือโดยสภาพของงานไม่ทำให้เกิดความเสียหายไม่ผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๗/๒๕๒๕ นายจ้างมีข้อบังคับกำหนดห้ามพนักงานที่มีหน้าที่ต้อนรับแขกหรือต้องบริการแขกนำของมึนเมาเข้ามาในที่ทำงาน หรือดื่มของมึนเมาในเวลาทำงานหรือต้อนรับหรือบริการแขกขณะมีอาการมึนเมา การฝ่าฝืนเป็นความผิดกรณีร้ายแรง ลูกจ้างเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลมิได้มีหน้าที่ดังกล่าว แม้จะมีแขกมาติดต่อกับแผนกบุคคลก็ไม่ถือว่าลูกจ้างมีหน้าที่ต้อนรับหรือให้บริการโดยตรง การที่ลูกจ้างฝ่าฝืนจึงไม่เป็นความผิดกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๒๗ - ๑๒๓๐/๒๕๓๕ ลูกจ้างมีหน้าที่ควบคุมเครื่องจักรโดยสภาพไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลภายนอกหรือทรัพย์สินอื่นได้ แม้มิได้ควบคุมใกล้ชิดตลอดเวลา ลูกจ้างดื่มสุราก่อนเข้าทำงาน นายจ้างมิได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าการดื่มสุราก่อนเข้าทำงานเป็นความผิดร้ายแรง การที่ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับดังกล่าวจึงไม่ใช่ความผิดกรณีร้ายแรง

- ลักษณะงานที่ลูกจ้างทำไม่เกิดความเสียหายหรือเป็นอันตรายแก่บุคคลอื่นไม่ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๖/๒๕๓๗ นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า ถ้าพนักงานเสพสุรามึนเมาในขณะปฏิบัติงาน จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย นายจ้างประกอบกิจการผลิตเครื่องประดับและลูกจ้างมีหน้าที่ขัดเครื่องประดับ การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไปซื้อเบียร์จากร้านค้ามาดื่มก่อนเลิกงาน ๔๐ นาที แม้จะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่ก็มิใช่กรณีร้ายแรง เพราะงานดังกล่าวมิใช่งานที่หากผู้ปฏิบัติงานมึนเมาแล้วอาจจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้างหรือเป็นอันตรายต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด แม้นายจ้างจะกำหนดว่าจะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยถ้าพนักงานเสพสุรามึนเมาในขณะปฏิบัติงาน ก็มิใช่จะต้องถือว่าการกระทำผิดวินัยดังกล่าวเป็นกรณีร้ายแรงทุกเรื่องไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๙๒/๒๕๔๒ ลูกจ้างดื่มสุราในระหว่างละทิ้งหน้าที่ไปทำธุระส่วนตัวนอกสถานที่ทำงาน มิใช่ดื่มสุราในเวลาปฏิบัติหน้าที่ แม้ลูกจ้างมีเรื่องทะเลาะวิวาทกับผู้อื่นในบริเวณที่ทำงานภายหลังเลิกงานแล้วไม่ทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง จึงมิใช่เป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง

๓.๕ กรณีสูบบุหรี่

การที่นายจ้างกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งห้ามลูกจ้างสูบบุหรี่ หากฝ่าฝืนจะถือว่ามีความผิดร้ายแรงให้พิจารณาถึงสภาพแวดล้อม ลักษณะงานที่ลูกจ้างทำว่ามีการฝ่าฝืนจะมีผลทำให้เกิดความเสียหาย (เพลิงไหม้) แก่นายจ้างหรือไม่ โดยปกติการสูบบุหรี่ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง แต่ถ้าเป็นการสูบบุหรี่บริเวณปั๊มน้ำมัน ปั๊มก๊าซ โรงงานผลิตสีที่ต้องใช้ทินเนอร์หรือโรงงานกระดาษ การฝ่าฝืนข้อห้ามนายจ้างดังกล่าวถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๙/๒๕๒๖ นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ห้ามลูกจ้างสูบบุหรี่ในบริเวณโรงงาน ฝ่าฝืนมีโทษร้ายแรงถึงขั้นให้ออกจากงาน ลูกจ้างยืนสูบบุหรี่ห่างโกดังกระดาษ ๒.๕๐ เมตร และยืนอยู่ในที่มีน้ำนองพื้นยากแก่การที่จะเกิดไฟไหม้เนื่องจากการสูบบุหรี่ และสภาพกระดาษไม่ใช่วัตถุไวไฟถึงขนาดจะเกิดลุกไหม้ได้ในระยะดังกล่าว จึงไม่ถือว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๙๕/๒๕๒๖ โรงงานของนายจ้างประกอบกิจการทำกล่องกระดาษ เคยถูกไฟไหม้เสียหาย นายจ้างจึงมีคำสั่งห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณโรงงาน และได้จัดให้มีเครื่องดับเพลิงติดป้ายห้ามสูบบุหรี่ทั่วโรงงานการที่ลูกจ้างสูบบุหรี่ใกล้กล่องกระดาษ ถือเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างกรณีร้ายแรง

๓.๖ ความผิดอื่น ๆ เช่น

- เบียดบังเวลาทำงานและทรัพย์สินของนายจ้างเป็นความผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๒๑/๒๕๓๘ ลูกจ้างทำงานออกแบบเสื้อโดยหน้าที่ย่อมต้องปฏิบัติงานให้ลุล่วงและคุ้มค่ากับค่าจ้าง การที่ลูกจ้างรับงานนอกเข้ามาทำในโรงงานโดยใช้อุปกรณ์อันได้แก่ พู่กัน สี และกระดาษของนายจ้าง ถือเป็นการเบียดบังเวลาทำงานและทรัพย์สินของนายจ้างโดยมิชอบ นายจ้างย่อมได้รับความเสียหาย เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง

- ล่วงเกินทางเพศผู้ใต้บังคับบัญชา ถือว่าผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๒/๒๕๔๕ ลูกจ้างประสงค์ที่จะล่วงเกินทางเพศต่อพนักงานหญิงผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้สมัครงานหญิง นอกจากจะเป็นการประพฤติผิดศีลธรรมหรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมและฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างแล้ว ยังมีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของนายจ้าง ทำให้พนักงานภายใต้การบังคับบัญชาของลูกจ้างที่ไม่ยอมทำตามที่ลูกจ้างประสงค์ถูกลูกจ้างกลั่นแกล้งย่อมจะขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมมีผลกระทบต่อความเจริญของกิจการนายจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

- หากข้อบังคับระบุว่าเป็นการทำผิดไม่ร้ายแรง แม้ว่าตามสภาพอาจถือว่าผิดร้ายแรง ต้องถือว่าทำผิดไม่ร้ายแรงตามที่นายจ้างกำหนด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๘๔/๒๕๔๐ ลูกจ้างด่าผู้บังคับบัญชาของตนว่า "ตอแหล" ต่อหน้าพนักงานอื่นในสถานที่ทำงาน ขณะผู้บังคับบัญชาสั่งห้ามพนักงานพูดเสียงดัง การที่ลูกจ้างด่าโดยใช้ถ้อยคำดังกล่าว ซึ่งมีความหมายว่าเป็นคนพูดเท็จอันเป็นการแสดงกิริยากระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการใช้วาจาดูหมิ่นเหยียดหยาม ก้าวร้าว เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างจัดไว้ในหัวข้อเรื่องวินัยและความประพฤติทั่วไปของพนักงานทั่วไป แยกต่างหากจากหัวข้อเรื่องความผิดร้ายแรงซึ่งได้ระบุการกระทำผิดที่เป็นความผิดร้ายแรงไว้เป็นการเฉพาะ แสดงว่านายจ้างมิได้ถือว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรงแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อปรับการกระทำของลูกจ้างกับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างดังกล่าวแล้ว การกระทำของลูกจ้างเป็นเพียงการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีทั่วไป ไม่ใช่กรณีร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๙๑/๒๕๔๔ นายจ้างกำหนดบทลงโทษทางวินัยไว้ ๔ ประการ ตามความหนักเบาแห่งความผิด โดยกำหนดว่าการเลิกจ้างที่ไม่จ่ายค่าชดเชยเป็นโทษสถานหนักสุด ปรากฏว่าความผิดที่ลูกจ้างกระทำล้วนแต่ตามข้อบังคับของนายจ้างถือว่าไม่เป็นความผิดที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย แสดงว่านายจ้างไม่ถือว่าการกระทำผิดดังกล่าวของลูกจ้างเป็นความผิดร้ายแรง ดังนั้น จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

- ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับทำให้นายจ้างเสียหายมาก ถือว่าร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๔/๒๕๔๕ ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานจัดซื้อทั่วไปได้จัดซื้อสินค้าให้แก่นายจ้างโดยไม่ได้สอบราคาและเปรียบเทียบราคาก่อนจัดทำใบสั่งซื้อ เป็นการไม่ปฏิบัติตามวิธีการจัดซื้อที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงานและคู่มือปฏิบัติงานของนายจ้างว่าด้วยวิธีการจัดซื้อทั่วไป แม้การกระทำของลูกจ้างไม่ปรากฏว่า

มุ่งหมายทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แต่การกระทำดังกล่าวของลูกจ้างถือได้ว่าฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งมีผลทำให้นายจ้างต้องซื้อสินค้าในราคาสูงกว่าท้องตลาดและนายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นเงิน ๑,๔๙๔,๖๐๕.๓๐ บาท จึงเป็นกรณีร้ายแรง

- ผู้ช่วยสมุห์บัญชีของธนาคารพิมพ์รายการฝากเงินในสมุดคู่ฝากโดยไม่มีการฝากเงิน ถือว่าร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๑๘/๒๕๔๕ ขณะลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยสมุห์บัญชีประจำธนาคารนายจ้างสาขาพระประแดง ได้พิมพ์รายการฝากเงินด้วยเครื่องพิมพ์ดีดในสมุดคู่ฝากของนาย ก. ซึ่งเป็นบิดาสามีของตน ๒ รายการ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท และ ๑๐๐,๐๐๐ บาท โดยไม่มีการฝากเงินตามรายการดังกล่าวจริง เป็นการเติมข้อความอันเป็นเท็จลงในสมุดคู่ฝากของนาย ก. อันเป็นเอกสารที่แท้จริง แม้ลูกจ้างจะนำสืบอ้างว่ากระทำเพื่อไม่ให้นาย ก. ทะเลาะกับภริยาน้อย แต่การกระทำของลูกจ้างดังกล่าวอาจทำให้บุคคลภายนอกเข้าใจว่านาย ก. มีเงินในบัญชีตามที่ลูกจ้างพิมพ์ไว้จริง ทำให้นายจ้างซึ่งเป็นธนาคารเสียหาย การกระทำของลูกจ้างเป็นการปลอมเอกสาร อีกทั้งเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเกี่ยวกับเงินฝากของลูกค้าให้ผิดไปจากความจริงอันมีผลทำให้ลูกค้าอื่นขาดความเชื่อถือในกิจการของนายจ้าง จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างกรณีร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

- นำของใช้แล้วที่ทิ้งถังขยะไป ไม่ถือว่าร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๒ - ๑๐๓/๒๕๔๗ ลูกจ้างนำถุงพลาสติกที่ใช้แล้วและนายจ้างได้นำไปทิ้งถังขยะรวม ๒ ใบ ออกจากสถานประกอบกิจการโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีไม่ร้ายแรง

- โยกย้ายลูกจ้างไปทำงานแผนกที่ใช้เครื่องจักร โดยลูกจ้างไม่สามารถทำงานนั้นได้ จึงไม่ยอมย้ายตามคำสั่ง แต่นายจ้างไม่ได้รับความเสียหายร้ายแรง ถือว่าไม่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๔/๒๕๔๘ การโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกที่ใช้เครื่องจักรได้ แม้ลูกจ้างจะไม่มีความสามารถใช้เครื่องจักรก็ตาม เมื่อไม่ปรากฏว่าการสั่งย้ายทำให้สภาพการจ้าง

ต่ำกว่าเดิมหรือสั่งไปโดยมีเจตนากลั่นแกล้ง คำสั่งย้ายดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม แต่การที่ลูกจ้างไม่ยอมย้ายตามคำสั่งกรณีดังกล่าวไม่ได้ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรืออาจจะเสียหายอย่างร้ายแรง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งกรณีที่ร้ายแรง

- ถ่ายสำเนาบัญชีค่าจ้างไปแต่ไม่ได้ไปเปิดเผยต่อใคร ไม่ถือว่าร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘/๒๕๔๙ ลูกจ้างเป็นวิศวกรฝ่ายผลิตไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเอกสารบัญชีการเงิน ได้ให้ลูกจ้างอีกคนหนึ่งไปเอาบัญชีค่าจ้างมาถ่ายสำเนาเสร็จแล้วก็ได้นำกลับไปคืนที่เดิม แสดงว่าลูกจ้างไม่มีเจตนาจะเอาบัญชีค่าจ้างไปเป็นของตน ยังไม่เข้าข่ายเป็นความผิดฐานลักทรัพย์ของนายจ้าง ส่วนที่ถ่ายสำเนาโดยใช้กระดาษและเครื่องถ่ายเอกสารของนายจ้าง ก็ปรากฏว่าลูกจ้างที่เคยใช้เครื่องถ่ายเอกสารของนายจ้างถ่ายเอกสารส่วนตัว ก็เพียงถูกตักเตือนด้วยวาจาเท่านั้น แสดงว่านายจ้างมิได้ถือเป็นความผิดร้ายแรง การกระทำของลูกจ้างเป็นการถือวิสาสะมากกว่า ไม่มีเจตนาทุจริต เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้นำบัญชีค่าจ้างไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกหรือลูกจ้างคนใดของนายจ้าง หรือนำออกนอกบริษัท หรือมีบุคคลภายนอกล่วงรู้ความลับดังกล่าว จึงมิใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวข้างต้น พอจะได้ข้อสรุปว่า แม้นายจ้างจะกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า การกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างสถานใดเป็นความผิดที่ร้ายแรง ศาลฎีกาก็มิได้ยึดถือว่าจะต้องเป็นกรณีที่ร้ายแรงเสมอไป ขณะเดียวกันหากนายจ้างกำหนดความผิดทางวินัยของลูกจ้างกรณีใดไว้ว่ามิใช่กรณีที่ร้ายแรง ศาลฎีกาจะถือตามที่นายจ้างกำหนดไว้นั้น

การตักเตือนเป็นหนังสือ กรณีฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างไม่ใช่กรณีร้ายแรง โดยที่กฎหมายกำหนดให้หนังสือเตือนมีผลใช้บังคับได้ไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด ระยะเวลา ๑ ปีจึงนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างกระทำผิดครั้งก่อนจนกระทั่งถึงวันที่กระทำผิดครั้งต่อมา แม้นายจ้างจะออกหนังสือเตือนหลังวันที่ลูกจ้างกระทำผิดครั้งก่อนก็ตาม ทั้งนี้ เพื่อให้นายจ้างเร่งดำเนินการโดยเร็ว (มิใช่ล่วงเลยเวลาไปเป็นปี ๆ แล้วจึงจะออกหนังสือเตือน ซึ่งมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยว่าคำเตือนนั้นสิ้นผลไปแล้ว) เช่น ลูกจ้างกระทำผิดเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๑ นายจ้าง

ได้ออกหนังสือเตือนเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๑ การนับระยะเวลาของหนังสือเตือนต้องนับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๑ ซึ่งครบ ๑ ปี ในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ถ้าลูกจ้างทำความผิดครั้งต่อมาภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และนายจ้างได้เลิกจ้างภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ จึงจะเข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้น

ข้อปฏิบัติในการออกหนังสือเตือน

๑. การตักเตือนเป็นหนังสือ คือ ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรมีข้อความระบุถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดของลูกจ้าง วัน เวลา และลักษณะของการกระทำผิดว่าลูกจ้างกระทำการอย่างใดบ้าง การกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของนายจ้างในเรื่องใด ข้อความที่แสดงการตักเตือนโดยอาจเป็นข้อแนะนำหรือห้ามปรามมิให้ลูกจ้างกระทำความผิดนั้นอีก ลายมือชื่อของผู้ออกหนังสือเตือนและวันเดือนปีที่ออกหนังสือเตือน

ตัวอย่างกรณีที่เป็นหนังสือเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๓๖/๒๕๒๗ กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าหนังสือเตือนของนายจ้างจะต้องมีรูปแบบ อย่างใดจึงจะเป็นการสมบูรณ์ การที่จะวินิจฉัยว่าหนังสือใดเป็นหนังสือเตือน จะพิจารณาโดยความเห็นของบุคคลสามัญจะพึงเข้าใจ แม้นายจ้างจะมีแบบฟอร์มใบเตือนใช้อยู่ทั่วไป และนายจ้างเตือนลูกจ้างโดยไม่ได้ใช้แบบฟอร์มดังกล่าวก็ตาม หากหนังสือดังกล่าวมีข้อความเตือนลูกจ้างอย่างชัดแจ้ง ทั้งมีข้อความว่าต่อไปจะลงโทษหากปฏิบัติในทำนองเดิมอีก ก็ถือได้ว่าเป็นการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑๖/๒๕๒๗ หนังสือภาคทัณฑ์มีข้อความว่า "...ท่านได้ละทิ้งหน้าที่ ดังนั้นจึงออกหนังสือนี้เพื่อเป็นการภาคทัณฑ์ท่านในความผิดดังกล่าว หากปรากฏว่าท่านฝ่าฝืนระเบียบอีกบริษัทจะเลิกจ้างท่าน" หนังสือนี้มีลักษณะเป็นการตักเตือนลูกจ้างในความผิดนั้นแล้ว เมื่อลูกจ้างละทิ้งหน้าที่อีก นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๒๕/๒๕๔๘ หนังสือเตือนที่ระบุการกระทำผิดของลูกจ้างว่าลูกจ้างขาดงานในวันเดือนปีใด พร้อมทั้งมีข้อความเตือนมิให้ลูกจ้างกระทำผิดในลักษณะนี้อีกเป็นหนังสือเตือนที่ชอบด้วยกฎหมาย

ตัวอย่างกรณีไม่ใช่หนังสือเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๐/๒๕๒๖ ข้อความในเอกสาร แม้จะมีชื่อว่า "คำเตือน" แต่ใจความเป็นเรื่องที่ลูกจ้างรับสารภาพว่าได้ทำการฝ่าฝืนระเบียบของบริษัท แล้วบรรยายว่ากระทำอย่างไร เมื่อใด ทำให้บริษัทเสียประโยชน์ เคยถูกหัวหน้าเตือนมาแล้วกี่ครั้ง ตอนท้ายเป็นคำรับว่า เป็นการกระทำผิดครั้งที่เท่าใด ตามระเบียบว่าด้วยการลงโทษ ว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และรับรองว่าจะไม่ทำตัวเช่นนี้อีก เนื้อความเป็นเรื่องที่ฝ่ายลูกจ้างแสดงข้อเท็จจริงและเจตนาออกมาเป็นหนังสือ ผู้ใดจะเป็นผู้เขียนข้อความไม่สำคัญ ข้อสำคัญคือ **ไม่มีข้อความตอนใดเลยที่เป็นคำเตือนของฝ่ายนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างกระทำผิดซ้ำอีก** เอกสารดังกล่าวจึงมิใช่คำเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๕๒/๒๕๒๖ หนังสือที่ลูกจ้างให้สัญญาแก่นายจ้างโดยมีข้อความรับทราบการลงโทษและทำทัณฑ์บนไว้ เนื่องจากลูกจ้างขับรถโดยประมาทเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุและเกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ถือไม่ได้ว่ามีลักษณะเป็นหนังสือตักเตือนของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๐๓/๒๕๒๗ เอกสารที่เป็นเพียงคำรับสารภาพของลูกจ้างว่าได้กระทำผิด ๒ ครั้ง คือ นอนหลับในขณะปฏิบัติหน้าที่และดื่มสุราแล้วเมาอาละวาดในโรงงานมาแล้วโดยมีบันทึกแสดงเป็นหลักฐานว่าได้ตักเตือนด้วยวาจาจากผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ไม่ใช่คำเตือนเป็นหนังสือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๘๘/๒๕๒๗ ลูกจ้างกับพวกสับเปลี่ยนเวรโดยไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง นายจ้างจึงประกาศลงโทษตักเตือนลูกจ้าง ๓ เดือน และมีข้อความต่อท้ายว่า หากอาจารย์ท่านใดมีความประพฤติไม่ถูกต้องอีกจะพิจารณาลงโทษขั้นต่อไป จึงประกาศมาให้ทราบทั่วกัน แล้วให้อาจารย์ในโรงเรียนรวมทั้งลูกจ้างที่ถูกลงโทษลงชื่อรับทราบไว้ในเอกสารดังกล่าวไม่มีข้อความตักเตือนมิให้กระทำผิดอีกไม่ถือว่าประกาศเป็นคำเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๔๖/๒๕๒๘ ตามคำสั่งของนายจ้างที่ว่า "...อนึ่ง บริษัทฯ ขอเตือนพนักงานทุกคนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินให้ใช้ความระมัดระวัง ถ้าเผอเรอก็จะก่อความเสียหายให้แก่ส่วนตัวและบริษัท ถ้าทำสูญหายบ่อย ๆ แม้จะเป็นการสูญหายโดยสุจริตก็อาจถูกพิจารณาโทษฐานหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน หากพิสูจน์ได้ว่าสูญหายโดยทุจริตก็จะถูกลงโทษไล่ออก และดำเนินคดีทางอาญาได้" นั้น เป็นประกาศทั่วไป ไม่มีข้อความตอนใดระบุว่าถ้าลูกจ้างทำผิดซ้ำอีกจะได้รับพิจารณาโทษ คำสั่งดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นการเตือนลูกจ้าง จึงมิใช่หนังสือเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๗๗/๒๕๒๘ กรณีลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งของนายจ้างกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างต้องตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือ การที่นายจ้างเคยตักเตือนลูกจ้างด้วยวาจาหลายครั้ง จะถือว่าเท่ากับเป็นการตักเตือนเป็นหนังสือแล้วหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑๙/๒๕๒๙ ลูกจ้างลากิจและลาป่วยเกิน ๔๕ วันต่อปีและไม่ได้ขึ้นขั้นเงินเดือน จึงทำหนังสือทัณฑ์บนให้แก่นายจ้างว่า หากไม่ได้เงินเดือนขึ้นอีกในปีถัดไปยอมให้เลิกจ้างได้ หนังสือดังกล่าวเป็นเพียงการบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้าว่าหากถูกงดขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ปีติดต่อกันอาจถูกนายจ้างเลิกจ้างได้เท่านั้น ไม่เป็นหนังสือเตือนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๘/๒๕๓๑ คำสั่งของนายจ้างที่ลงโทษและภาคทัณฑ์ลูกจ้างมีข้อความระบุว่า ลูกจ้างมีความผิดทางวินัยตามระเบียบว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๘ จำนวน ๕ ข้อ และมีคำเตือนว่า หากลูกจ้างทำผิดวินัยไม่ว่าข้อใดอีกหลังจากประกาศตักเตือนเป็นคำสั่งฉบับนี้แล้ว บริษัทอาจเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย คำสั่งดังกล่าวระบุว่าลูกจ้างทำผิดวินัยข้อใดบ้างเท่านั้น ทั้งระบุไว้ถึง ๕ ข้อ เป็นการเตือนที่กว้างเกินไป ลูกจ้างย่อมไม่อาจทราบและปรับปรุงตนเองเพื่อไม่ให้ทำผิดซ้ำคำเตือนนั้น คำเตือนไม่ชอบ นายจ้างไม่อาจอ้างว่าลูกจ้างทำผิดซ้ำคำเตือนได้ นายจ้างเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๕๕/๒๕๓๑ เอกสารที่นายจ้างอ้างเป็นแต่เพียงหนังสือทัณฑ์บนที่ลูกจ้างทำให้ไว้แก่นายจ้างว่าจะแก้ไขตัวเองในเรื่องต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ โดยมิได้มีข้อความตอนใดที่แสดงว่านายจ้างได้เตือนลูกจ้างในเรื่องที่ลูกจ้างทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องใดไว้ เอกสารดังกล่าวจึงขาดลักษณะที่จะถือว่าเป็นคำเตือนได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๒/๒๕๔๑ ตามคู่มือสภาพการจ้างของจำเลยมีขั้นตอนที่จะเลือกลงโทษพนักงานเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น จำเลยมีบันทึกการลงโทษโจทก์ระบุให้สั่งพักการทำงานโจทก์เป็นเวลา ๕ วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้างระหว่างวันที่ ๒๔ ถึง ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ เท่านั้น หาได้มีข้อความใดระบุว่าให้ลงโทษโดยการเตือนเป็นหนังสือด้วย แม้ในตอนท้ายของบันทึกดังกล่าวจะมีข้อความในลักษณะห้ามมิให้โจทก์ฝ่าฝืนและกระทำผิดอีก จึงไม่มีผลเป็นการตักเตือนเป็นหนังสือ ดังนี้ เมื่อการลงโทษโจทก์เป็นการลงโทษพักงาน ๕ วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างแล้ว จะถือว่าจำเลยได้ลงโทษโจทก์โดยการตักเตือนเป็นหนังสือรวมอยู่ด้วยอีกไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๒๐/๒๕๔๔ หนังสือที่นายจ้างอ้างว่าเป็นหนังสือเตือนเนื้อความในหนังสือเป็นเรื่องการทดลองงานและมีลักษณะตำหนิการทำงานของลูกจ้างว่าขาดความรับผิดชอบ มิได้มีข้อความกล่าวถึงว่าการกระทำของลูกจ้างเข้าลักษณะเป็นการกระทำผิดใดและหากกระทำผิดเช่นนั้นซ้ำอีกจะถูกลงโทษอย่างไร แม้ตามกฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของหนังสือตักเตือนไว้ว่าจะต้องมีรูปแบบและข้อความอย่างไร แต่จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างตักเตือนลูกจ้างที่ได้กระทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างมิให้กระทำความผิดเช่นว่านั้นอีก หากกระทำจะต้องถูกลงโทษ หนังสือเรื่องการทดลองงานจึงมิใช่หนังสือเตือน การที่นายจ้างกล่าวอ้างว่าเลิกจ้างลูกจ้างเพราะกระทำผิดซ้ำคำเตือนซึ่งได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว จึงมิอาจรับฟังได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๒๒/๒๕๔๕ หนังสือเตือนนอกจากจะมีข้อความซึ่งแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างให้เพียงพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำนั้นของตนได้แล้ว ก็จะต้องมีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามไม่ให้ลูกจ้างกระทำการเช่นนั้นซ้ำอีกด้วย แม้หนังสือเตือนของจำเลยจะมีข้อความแสดงข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับการที่โจทก์ฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งของจำเลยเพียงพอที่โจทก์จะเข้าใจการกระทำของโจทก์ได้ แต่ไม่มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามไม่ให้โจทก์กระทำเช่นนั้นซ้ำอีก คงมีแต่คำว่า "ใบเตือนครั้งที่ ๑" และ "ใบเตือนครั้งที่ ๒" อยู่ด้านบนของเอกสาร เอกสารดังกล่าวจึงเป็นเพียงหนังสือของจำเลยที่แจ้งการ

ฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งของโจทก์ให้โจทก์ทราบเท่านั้น ไม่เป็นหนังสือเตือนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๙ (๔)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๔๕๓/๒๕๔๖ ลูกจ้างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ก่อนออกหนังสือเตือน นายจ้างไม่เคยออกคำสั่งห้ามลูกจ้างเข้าไปในสำนักงานเพื่อใช้ห้องน้ำ มาก่อนการไปเข้าห้องน้ำก็เป็นวิสัยอันจำเป็นของปุถุชนโดยทั่วไป ครั้นเมื่อเข้าไปแล้วก็ได้รับการร้องขอจากพนักงานให้ช่วยเปิดสวิตซ์ไฟฟ้าและโทรศัพท์เรียกรถรับส่งพนักงาน แม้จะมิได้เป็นหน้าที่โดยตรงของลูกจ้างก็ตาม แต่ก็เป็นการปฏิบัติตามอัธยาศัยอันดีเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง การไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในระยะเวลาสั้น ๆ ของลูกจ้างกรณีดังกล่าว ยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้าง ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร หนังสือเตือนของนายจ้างที่อ้างว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๒. หนังสือเตือนต้องออกโดยผู้มีอำนาจ ซึ่งโดยปกติได้แก่ นายจ้างหรือผู้ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้าง บุคคลอื่นที่ไม่มีอำนาจจะออกใบเตือนไม่ได้ ถ้าฝ่าฝืนออกไปไม่ถือว่าได้มีการเตือนเป็นหนังสือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๔๓/๒๕๒๖ หัวหน้าแผนกออกคำเตือนแก่ลูกจ้างที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากลูกจ้างมาทำงานสายและไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างได้มอบอำนาจให้หัวหน้าออกคำเตือนได้ คำเตือนที่ออกโดยหัวหน้าแผนกจึงไม่มีผล

๓. เมื่อนายจ้างได้ทำหนังสือเตือนแล้วก็จะต้องให้ลูกจ้างได้ทราบหนังสือเตือนนั้น โดยส่งหนังสือเตือนไปให้ลูกจ้าง หรือให้ลูกจ้างอ่านหนังสือเตือน หรือหัวหน้างานอ่านหนังสือเตือนให้ลูกจ้างฟัง นายจ้างไม่ควรปิดประกาศเพราะอาจเป็นการประจานลูกจ้างได้ การปิดประกาศควรกระทำเมื่อไม่อาจแจ้งให้ลูกจ้างทราบหนังสือเตือนด้วยวิธีการข้างต้นแล้วเท่านั้น นายจ้างอาจขอให้ลูกจ้างลงชื่อรับหนังสือเตือนหรือลงชื่อรับทราบหนังสือเตือนได้ แต่ไม่อาจสั่งหรือบังคับลูกจ้างให้ลงชื่อรับหรือทราบหนังสือเตือนได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๕๘/๒๕๒๔ ลูกจ้างฉีกใบเตือนถือไม่ได้ว่าลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๙๙/๒๕๒๔ ลูกจ้างเล่นหมากรุกหรือหมากฮอสในระหว่างทำงานฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ นายจ้างจึงออกหนังสือเตือน การที่ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบ

คำเตือนตามคำสั่งของนายจ้าง และนำใบเตือนวางไว้บนโต๊ะผู้จัดการโรงงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา แม้มีลักษณะเป็นการท้าทายไม่เคารพผู้บังคับบัญชาแต่ก็ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๖๐/๒๕๓๐ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดวิธีการแจ้งคำเตือนให้ลูกจ้างทราบไว้ประการใด ถ้าลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือน นายจ้างอาจใช้วิธีการอย่างอื่นได้ เป็นต้นว่า แจ้งด้วยวาจา หรือปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบ การที่ลูกจ้าง**ไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือนเป็นหนังสือ จึงไม่เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งนายจ้าง นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างเพราะเหตุนี้ไม่ได้**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๒๐/๒๕๓๔ การที่ลูกจ้างเอาใบเตือนไปจากการครอบครองของนายจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นการเอาทรัพย์ของนายจ้างไปโดยพลการอันส่อให้เห็นเจตนาทุจริต และเมื่อนายจ้างสั่งให้นำใบเตือนมาคืนลูกจ้างไม่ยอมนำมาคืน จึงเป็นเรื่องที่ลูกจ้างขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอันเป็นกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๕๑/๒๕๓๔ กฎหมายมิได้กำหนดว่าเมื่อนายจ้างออกหนังสือเตือนลูกจ้างแล้ว นายจ้างต้องแจ้งหนังสือเตือนให้ลูกจ้างทราบโดยต้องให้ลูกจ้างลงชื่อรับทราบในหนังสือเตือน หรือต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบโดยวิธีการใด การที่นายจ้างออกหนังสือเตือนและแจ้งให้ลูกจ้างทราบ แม้ลูกจ้างจะไม่ได้ลงชื่อรับทราบในหนังสือเตือน ก็ถือว่าลูกจ้างทราบหนังสือเตือนแล้ว

นายจ้างจะอ้างเหตุที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างได้ต่อเมื่อลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งในเรื่องเดียวกับที่ได้ตักเตือนเป็นหนังสือไว้ (ทำซ้ำ)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓/๒๕๒๔ แม้ลูกจ้างจะเคยฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจนนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือมาแล้ว ๒ ครั้งก็ตาม หากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอีก**ในกรณีอื่นมิใช่เรื่องเดียวกับที่นายจ้างเคยตักเตือนไว้ย่อมไม่เข้าข้อยกว้นที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๙๐/๒๕๒๗ ความผิดครั้งก่อน เป็นเรื่องลูกจ้าง**ปล่อยนมทิ้งที่พื้นโรงงาน** ส่วนครั้งหลังเป็นเรื่องหลงลืมใส่ไขมันมะพร้าวในการผสมนม **จึงเป็นความผิดคนละเหตุ** แม้ครั้งแรกนายจ้างจะมีหนังสือเตือนลูกจ้างแล้วก็ตาม นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากความผิดครั้งหลัง ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๐ - ๑๕๑๑/๒๕๓๑ ลูกจ้างเคยถูกนายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือ ๒ ครั้ง ครั้งแรกเตือนในเรื่องขาดงานโดยไม่ยื่นใบลาป่วยและมาสาย ครั้งที่สองเตือนในเรื่องข้อความในใบลาเป็นเท็จ ก่อนถูกเลิกจ้างลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องการลากิจ การกระทำผิดในครั้งหลังจึงเป็นคนละเรื่องกับคำเตือนทั้งสองครั้งดังกล่าว จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๐/๒๕๓๒ นายจ้างตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือครั้งแรกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันมิให้ทรัพย์สินของพนักงานที่เก็บไว้ในสำนักงานสูญหาย ไม่ใช่เป็นการตักเตือนเรื่องดื่มสุราใช้ถ้อยคำไม่สุภาพและก้าวร้าวต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นความผิดที่ลูกจ้างกระทำครั้งหลังและนายจ้างถือเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นการตักเตือนในความผิดคนละเหตุกันไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๔๓/๒๕๓๗ การที่นายจ้างออกหนังสือเตือนลูกจ้างเรื่องการลาป่วยผิดระเบียบ มิใช่เตือนเรื่องขาดงาน ต่อมาลูกจ้างขาดงานจึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำผิดซ้ำคำเตือน นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๒/๒๕๔๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๑๙ (๔)) ที่ระบุกรณีนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยว่าฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือน (มาตรา ๑๑๙ (๔) ให้นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด) นั้น เป็นกำหนดระยะเวลาขั้นสูงเอาไว้ว่ามิให้บังคับกันเกินไปกว่า ๑ ปีเท่านั้น หาได้บังคับเป็นการตายตัวว่าจะต้องบังคับกันเป็นเวลา ๑ ปีโดยเด็ดขาดไม่ นายจ้างและลูกจ้างจึงตกลงกันวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนที่เกี่ยวกับการบังคับใช้กำหนดระยะเวลาของการเตือนเป็นหนังสือให้มีผลบังคับต่ำกว่าหรือน้อยกว่า ๑ ปีก็ได้ ไม่เป็นการขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) จึงย่อมใช้บังคับได้ การที่จำเลยออกหนังสือเตือนโจทก์เรื่องการขาดงานเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๓๙ และโจทก์ขาดงานเมื่อวันที่ ๖ และ ๗ พฤษภาคม ๒๕๔๐ อีก แต่เมื่อหนังสือเตือนของจำเลยฉบับเดือนกรกฎาคม ๒๕๓๙ สิ้นผลบังคับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่

โจทก์จำเลยตกลงกันตามข้อกำหนดในคู่มือสภาพการจ้างไปแล้ว กรณีถือไม่ได้ว่าโจทก์ได้กระทำผิดซ้ำคำเตือน จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอาศัยเหตุนี้จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๑๐/๒๕๔๖ ลูกจ้างเคยถูกนายจ้างเตือนเป็นหนังสือเนื่องจากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีลากิจ ดังนั้น ต่อมาไม่ว่าลูกจ้างจะฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีลาป่วยหรือไม่ ก็เป็นคนละเรื่องกับกรณีลากิจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๔/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน นายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างจากสำนักงานสาขาในกรุงเทพมหานคร ไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ จังหวัดนครนายก โดยไม่ได้ลดตำแหน่งและค่าจ้างกับได้สวัสดิการเช่นเดิม ซึ่งเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ลูกจ้างไม่ยอมไป นายจ้างออกหนังสือเตือน ต่อมาวันที่ ๒๑ เดือนเดียวกัน นายจ้างมีคำสั่งย้ายลูกจ้างอีกครั้ง ลูกจ้างก็ไม่ยอมไปทำงานตามคำสั่งอีก เป็นการกระทำผิดซ้ำหนังสือเตือนภายในเวลาไม่เกิน ๑ ปี นายจ้างย่อมเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๖๑/๒๕๔๘ ลูกจ้างมาสาย ถูกตักเตือนด้วยวาจา ลูกจ้างมาสายอีก ถูกตักเตือนด้วยวาจาอีก ต่อมาลูกจ้างมาสายอีก ถูกตักเตือนเป็นหนังสือและตัดค่าจ้าง ๑๖๐ บาท ลูกจ้างมาสายอีกครั้ง ถูกตักเตือนด้วยวาจา ลูกจ้างก้าวร้าวผู้บังคับบัญชา ถูกตักเตือนเป็นหนังสือ ต่อมาลูกจ้างนำโทรศัพท์ส่วนกลางไปใช้โทรศัพท์ส่วนตัว การกระทำผิดในเรื่องก้าวร้าวและเรื่องใช้โทรศัพท์ มิใช่การกระทำผิดซ้ำคำเตือน นายจ้างไม่สามารถนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๔๖/๒๕๔๙ ลูกจ้างได้รับคำสั่งจากหัวหน้างานให้ไปทำงานแผนกเย็บ ซึ่งเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม แต่ลูกจ้างไม่ยอมไปทำงานตามคำสั่งทันที จนต้องหาคนอื่นมาทำงานแทน นายจ้างได้ออกหนังสือเตือนไว้ ต่อมาอีก ๕ วัน หัวหน้างานได้สั่งให้ลูกจ้างไปทำงานอีกแผนกหนึ่ง ซึ่งเป็นคำสั่งชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม แต่ลูกจ้างไม่ยอมไปทำงานตามคำสั่งอีก จึงเป็นการกระทำผิดในลักษณะเดียวกันซ้ำคำเตือน นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

๑. ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่

คำว่า "ละทิ้งหน้าที่" หมายความว่า ลูกจ้างหยุดการทำงานที่กำลังทำอยู่และไปที่อื่นเสียหรือไม่ยอมไปทำงานหรือไม่ยอมเข้าทำงานทั้งที่สามารถไปทำงานหรือเข้าทำงานได้ (ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายคำว่า "ละทิ้ง" ไว้ว่า ละด้วยวิธีทิ้ง เช่น ละทิ้งหน้าที่) ซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกับคำว่า "ละทิ้งการงาน" ซึ่งเป็นคำที่ใช้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒

การละทิ้งหน้าที่นั้นต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีเจตนาไม่ทำงานให้นายจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานตามปกติเพราะเกิดอุบัติภัยธรรมชาติ เกิดอุบัติเหตุ ถูกตำรวจจับและควบคุมตัวไว้ในคดีอาญา หรือถูกจำคุกตามคำพิพากษาของศาลไม่ถือเป็นการละทิ้งการงานหรือละทิ้งหน้าที่ เพราะลูกจ้างยังประสงค์จะไปทำงานอยู่ แต่ไปทำงานไม่ได้เพราะเหตุภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ และเหตุอื่น ๆ ไม่ว่าเหตุนั้นลูกจ้างจะเป็นผู้ก่อขึ้นเองหรือไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๐๑/๒๕๒๓, ๒๐๒๙/๒๕๒๓)

๒. การละทิ้งหน้าที่นั้นต้องเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม กล่าวคือ การละทิ้งหน้าที่ของลูกจ้างจะต้องมีระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานให้แก่นายจ้างนั้นนับได้ถึงสามวันทำงานติดต่อกัน ทั้งนี้ ไม่ว่าในระหว่างสามวันทำงานติดต่อกันนั้นจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีคั่นอยู่หรือไม่ก็ตาม ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานเต็มวันทำงานติดต่อกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๐๙/๒๕๓๘ การละทิ้งหน้าที่นั้น ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานเต็มวัน การลงเวลาเข้าทำงานหรือเลิกงาน รวมทั้งการตอกบัตรมิใช่สาระสำคัญของการจ้างงานเพราะเป็นเพียงพยานหลักฐานเบื้องต้นที่แสดงว่าลูกจ้างได้เข้าทำงานหรือเลิกงานเวลาใดเท่านั้น เมื่อลูกจ้างมาทำงานแล้ว การที่ลูกจ้างออกไปจากที่ทำงานก่อนเวลาเลิกงานโดยไม่ได้ตอกบัตรลงเวลาเลิกงาน แม้จะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ แต่ก็ไม่ใช่การละทิ้งหน้าที่ตลอดวัน จะนำไปรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่ได้เข้าทำงานเป็นเวลาสามวันติดต่อกันเพื่อให้เข้ากรณีตามข้อ ๔๗ (๕) (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๑๙ (๕)) ดังกล่าวไม่ได้

๓. การละทิ้งหน้าที่นั้นไม่มีเหตุอันสมควร คือ การขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่นั้นลูกจ้างไม่มีเหตุผลอันสมควรที่จะหยิบยกขึ้นเป็นข้ออ้างไม่มาปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๗ - ๒๙๗๑/๒๕๒๓ การนัดหยุดงานของลูกจ้างแต่ละคนเป็นการละทิ้งหน้าที่ของลูกจ้างอยู่ในตัว เมื่อได้นัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันต้องถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๘๙ - ๑๖๙๐/๒๕๔๓ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๔๘/๒๕๒๕ ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าทำรายงานเท็จจึงยื่นใบลาหยุดพักผ่อนประจำปีโดยมิได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งกำหนดว่าลูกจ้างจะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ สัปดาห์ ลูกจ้างยื่นใบลาหยุดพักผ่อนแล้วไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ ๒ ถึงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๒๔ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาต ถือได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๙๙/๒๕๒๖ การที่ผู้จัดการฝ่ายขายพูดดูหมิ่นลูกจ้างว่าลูกจ้างได้เสียมีสัมพันธ์กับชายอื่นซึ่งมีภริยาแล้ว ทำให้ลูกจ้างอับอายไม่มาทำงานเกินสามวันทำงานติดต่อกันจนเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างนั้น เป็นเรื่องส่วนตัว การพูดเช่นนี้ไม่ใช่เป็นการกีดกันไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน เมื่อลูกจ้างไม่ไปทำงานติดต่อกันเกิน ๗ วันทำงาน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๑๐/๒๕๒๗ การที่ลูกจ้างมาเซ็นชื่อในสมุดลงเวลาทำงานแล้วกลับไปโดยมิได้ปฏิบัติงานใด ๆ ให้แก่นายจ้าง ถือว่าลูกจ้างขาดงานในวันนั้นโดยไม่มีเหตุอันสมควร และเมื่อลูกจ้างได้ขาดงานก่อนหน้าวันดังกล่าวมาแล้วสองวันโดยมิได้ลาตามระเบียบและไม่ปรากฏว่ามีเหตุจำเป็น จึงถือว่าลูกจ้างดังกล่าวละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๓/๒๕๒๘ การที่ลูกจ้างหยุดงานไปโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้ลาหยุดได้จึงเป็นการหยุดโดยไม่มีเหตุผลสมควรและมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ และเมื่อลูกจ้างหยุดงานเกินสามวันทำงานติดต่อกัน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๑๑/๒๕๒๘ นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไปทำงานที่อื่นชั่วคราว ซึ่งเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง การที่ลูกจ้างเข้าใจว่าคำสั่งของนายจ้างเป็นการกลั่นแกล้งเป็นความเข้าใจผิดของลูกจ้างเอง เมื่อไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ลูกจ้างจะอ้างว่าเป็นความเข้าใจโดยสุจริตว่านายจ้างกลั่นแกล้งไม่ได้ จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๐/๒๕๓๑ ลูกจ้างดื่มสุราอยู่จนดึก ทำให้ไม่สามารถไปทำงานในวันรุ่งขึ้นได้ มิใช่เป็นกรณีลูกจ้างขาดงานเนื่องจากป่วย เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างไม่ไปทำงานตามปกติและมิได้ลาตามระเบียบถือว่าลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยไม่ได้รับอนุญาต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๔/๒๕๓๑ ลูกจ้างเดินทางไปต่างประเทศเพื่อเยี่ยมดูอาการป่วยของภริยาซึ่งเป็นโรคติดเชื้อ โดยลูกจ้างมิได้ยื่นใบลาตามระเบียบของนายจ้าง การที่ลูกจ้างเร่งร้อนไปเยี่ยมดูแลอาการป่วยของภริยา จึงไม่เป็นเหตุสมควรที่ลูกจ้างจะละทิ้งหน้าที่ถึง ๑๗ วัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๖ - ๒๒๓๗/๒๕๓๓ มารดาของลูกจ้างป่วยเป็นโรคความดันโลหิตสูงต้องเข้ารับการรักษาตามปกติไม่ปรากฏว่ามีอาการรุนแรงและเฉียบพลัน และไม่ได้ป่วยหนักจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องรีบเดินทางไปทันที การที่ลูกจ้างขาดงานไปเยี่ยมมารดาโดยไม่ได้ลากิจให้ถูกต้อง จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๕๔/๒๕๓๔ ลูกจ้างเดินทางไปประเทศญี่ปุ่นโดยมิได้รับอนุญาตจากนายจ้าง โดยให้มารดาโทรศัพท์แจ้งการลาไปยังนายจ้างอ้างว่าป่วยเป็นหัดเยอรมัน เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าอาการป่วยของลูกจ้างไม่ถึงขนาดที่จะไปทำงานไม่ได้ และลูกจ้างได้ไปติดต่อสถานทูตญี่ปุ่นเพื่อขอวีซ่าตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๓๓ ทั้งได้ซื้อตั๋วเครื่องบินเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๓๓ แต่เพิ่งไปพบแพทย์ในภายหลัง พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงว่าลูกจ้างตั้งใจจะเดินทางไปเที่ยวประเทศญี่ปุ่นโดยไม่ขออนุญาตจาก

นายจ้างก่อน ถือได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เกินกว่าสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๗/๒๕๓๕ นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่เครื่องอัดอะลูมิเนียมเครื่องเล็กโดยชอบด้วยระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และชอบด้วยกฎหมาย โดยได้แจ้งการโยกย้ายให้ลูกจ้างทราบ ทั้งได้อธิบายให้ทราบด้วยว่าการทำงานด้วยเครื่องอัดอะลูมิเนียมเครื่องเล็กมีขั้นตอนในการทำงานน้อยกว่าเครื่องใหญ่ เมื่อลูกจ้างได้รับทราบคำสั่งแล้ว เพียงแต่มาที่ทำงานเพื่อลงเวลาเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติโดยไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง การกระทำดังกล่าวของลูกจ้างย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๕๗/๒๕๔๖ ลูกจ้างการลาออกด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมิได้เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง จึงไม่มีผลทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างไม่ไปทำงานให้แก่นายจ้างตลอดมา ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

แต่ถ้าการละทิ้งหน้าที่นั้นมีเหตุอันสมควร หากนายจ้างเลิกจ้างก็ไม่เข้าข่ายละเว้นให้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๔/๒๕๒๓ ลูกจ้างไม่ไปทำงานตั้งแต่วันที่ ๘ ถึง ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๒๓ เนื่องจากวันที่ ๘ บุตรของลูกจ้างเจ็บป่วยมากจำเป็นต้องคอยดูแลอย่างใกล้ชิด ส่วนวันที่ ๙ และ ๑๐ ฝนตกในกรุงเทพน้ำท่วมถนนทุกสายที่ลูกจ้างจะต้องเดินทางไปทำงาน และโทรศัพท์เสียหายจำนวนมาก ลูกจ้างอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานไม่สามารถเดินทางไปทำงานหรือแจ้งให้นายจ้างทราบทางโทรศัพท์ได้ ถือว่าลูกจ้างไม่ได้ไปทำงานตามปกติเนื่องจากมีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๐๔/๒๕๒๖ ลูกจ้างขาดงาน ๓ วันติดต่อกันเพราะป่วยไม่สามารถทำงานได้ไม่ใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๙๘/๒๕๒๖ ลูกจ้างไม่ได้ไปทำงาน ๘ วันเพราะไปช่วยงานศพมารดาของสามีและเพราะลูกจ้างเจ็บป่วยมีใบรับรองแพทย์เป็นหลักฐานเห็นว่า การช่วยจัดงานศพมารดาของสามีเป็นการปฏิบัติตามธรรมเนียมประเพณี และการเจ็บป่วยก็เป็นอุปสรรคในการทำงาน นับว่าลูกจ้างมีเหตุผลสมควรที่จำต้องละทิ้งหน้าที่การงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๓๐/๒๕๒๙ ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานระหว่างวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๒๘ เพราะป่วยทางจิต ลูกจ้างมอบให้สามีมายื่นใบลาพร้อมใบรับรองแพทย์ แต่นายจ้างไม่อนุมัติเพราะใบรับรองแพทย์ระบุว่าป่วยเท่านั้น ไม่ได้ระบุให้หยุดงาน ดังนี้ กรณีไม่ใช่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๑/๒๕๒๙ ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ลากิจ ๓ วัน ก่อนครบกำหนดลา ลูกจ้างโทรเลขมาแจ้งผู้บังคับบัญชาทราบว่ามารดาป่วยยังไม่หายและลูกจ้างอยู่ดูแลมารดาอีก ๑๒ วันโดยไม่ได้ลาเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๖๗/๒๕๓๐ ลูกจ้างขอลาหยุดงานต่อนายจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๙ – ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๓๐ นายจ้างไม่อนุญาต แต่ลูกจ้างหยุดไปเพื่อจัดงานสมรสให้บุตรสาวซึ่งต้องมีการเตรียมงานตามประเพณีท้องถิ่น การหยุดงานของลูกจ้างเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓๓/๒๕๔๕ บุตรของลูกจ้างป่วยเป็นไข้เลือดออก ลูกจ้างเป็นผู้นำส่งโรงพยาบาลและต้องอยู่เฝ้าดูแล การที่ลูกจ้างหยุดงานเพื่อเฝ้าดูแลบุตรซึ่งป่วยเป็นไข้เลือดออกโดยไม่ขออนุญาตจากนายจ้าง ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

เหตุยกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ (๖) มีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. **ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา** หมายความว่า ลูกจ้างจะต้องกระทำความผิดทางอาญาซึ่งอาจจะกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือกฎหมายอื่น ๆ ที่มีโทษทางอาญา เช่น กฎหมายว่าด้วยยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค เป็นต้น และศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุก

แต่ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดฐานละเมิดอำนาจศาล ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๓๐, ๓๑, ๓๒, ๓๓ ไม่ใช่การกระทำผิดทางอาญาเช่น

๑.๑ ลูกจ้างขัดขืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของศาลตามมาตรา ๓๐ ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งที่บัญญัติให้ศาลมีอำนาจออกข้อกำหนดใด ๆ แก่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือแก่บุคคลภายนอกที่อยู่ต่อหน้าศาลตามที่เห็นจำเป็นเพื่อรักษาความเรียบร้อยในบริเวณศาลและเพื่อให้กระบวนพิจารณาดำเนินไปอย่างเที่ยงธรรมและรวดเร็ว อำนาจเช่นว่านี้ให้รวมถึงการสั่งห้ามคู่ความมิให้ดำเนินกระบวนพิจารณาในทางก่อความรำคาญ หรือในทางประวิงให้ชักช้าหรือในทางฟุ่มเฟือยเกินสมควร

๑.๒ เมื่อลูกจ้างได้มีคำขอและได้รับอนุญาตจากศาลให้ฟ้องหรือต่อสู้คดีในคดีแพ่งอย่างคนอนาถาแล้ว (การต่อสู้คดีอย่างคนอนาถา หมายถึง การที่คู่ความคนใดอ้างว่าเป็นคนยากจนไม่สามารถเสียค่าธรรมเนียมศาลในศาลชั้นต้นหรือชั้นอุทธรณ์หรือชั้นฎีกา และศาลเชื่อว่าเป็นคนยากจนและไม่มีทรัพย์สินพอจะเสียค่าธรรมเนียมจริง จึงอนุญาตให้ฟ้องคดีหรือต่อสู้คดีอย่างอนาถา) ต่อมา ปรากฏว่าได้นำคดีนั้นขึ้นสู่ศาลโดยตนรู้อยู่แล้วว่าไม่มีมูลหรือได้สาบานตัวให้ถ้อยคำว่าตนไม่มีทรัพย์สินพอที่จะเสียค่าฤชาธรรมเนียมได้ ซึ่งเป็นความเท็จ

๑.๓ เมื่อลูกจ้างรู้ว่าจะมีการส่งคำคู่ความหรือส่งเอกสารอื่นถึงตนแล้วจงใจไปเสียให้พ้นหรือหาทางหลีกเลี่ยงที่จะไม่รับคำคู่ความหรือเอกสารนั้นโดยสถานอื่น (คำว่า "คำคู่ความ" หมายถึง บรรดาคำฟ้อง คำให้การ หรือคำร้องทั้งหลายซึ่งอ้างประเด็นระหว่างคู่ความ ส่วนเอกสารอื่นนั้นมีหลายชนิด เช่น หมายเรียกพยาน เป็นต้น)

๑.๔ ตรวจเอกสารทั้งหมดหรือฉบับใดฉบับหนึ่งซึ่งอยู่ในสำนวนความหรือคัดเอาเอกสารเหล่านั้นไป โดยฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๕๔ ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง กล่าวคือ กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นคู่ความหรือพยานในคดีพิจารณาโดยไม่เปิดเผย หรือในคดีที่ศาลมีคำสั่งห้ามการตรวจหรือคัดสำเนาเอกสารในสำนวนทั้งหมดหรือบางฉบับ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือผลประโยชน์ทั่วไปของประชาชน ได้ทำการตรวจเอกสารทั้งหมดหรือบางฉบับในสำนวนเรื่องนั้น หรือขอคัดสำเนา

๑.๕ ลูกจ้างขัดขืนไม่มาศาล กรณีที่ศาลได้สั่งให้มาศาลด้วยตนเอง หรือกรณีที่ศาลมีหมายเรียกลูกจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ตามคำพิพากษาในคดีแพ่งให้มาให้ถ้อยคำ ขัดขืนไม่มาศาลตามหมายเรียกดังกล่าว

๑.๖ กรณีที่ได้พิมพ์หรือโฆษณาข้อความหรือความเห็นอันเป็นการเปิดเผยข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์อื่น ๆ แห่งคดีหรือกระบวนพิจารณาใดแห่งคดี ซึ่งศาลได้มีคำสั่งห้ามการออกโฆษณาสิ่งเหล่านั้น หรือได้แสดงข้อความซึ่งพอเห็นได้ว่าจะทำให้การพิจารณาคดีเสียความยุติธรรมไป

ดังนั้น เมื่อลูกจ้างกระทำการตามข้อ ๑.๑ - ๑.๖ ซึ่งถือว่าเป็นการทำละเมิดอำนาจศาล การละเมิดอำนาจศาลเป็นการละเมิดต่ออำนาจหน้าที่ของศาลในการดำเนินกระบวนพิจารณาและรักษาความสงบเรียบร้อยในบริเวณศาลไม่ใช่เป็นการกระทำความผิดทางอาญา ถ้าศาลลงโทษจำคุกฐานละเมิดอำนาจศาล จึงไม่ถือว่าลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา

๒. โทษจำคุกตามคำพิพากษาที่ลูกจ้างได้รับนั้น ต้องเป็นคำพิพากษาถึงที่สุดด้วย

คำพิพากษาถึงที่สุด อาจเกิดได้ในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ หรือศาลฎีกา ก็ได้ คำพิพากษาถึงที่สุดในศาลชั้นต้นเกิดขึ้นในกรณีที่ศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษาแล้ว คู่ความ (โจทก์หรือจำเลย) ไม่ใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ภายในกำหนดหนึ่งเดือนนับแต่วันอ่านหรือถือว่าได้อ่านคำพิพากษาให้คู่ความฟัง หรือในกรณีที่ถูกห้ามอุทธรณ์โดยบทบัญญัติของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่น ก็ถือว่าคำพิพากษาดังกล่าวเป็นคำพิพากษาถึงที่สุดในศาลชั้นต้นเหมือนกัน

ส่วนกรณีที่คำพิพากษาถึงที่สุดในศาลอุทธรณ์นั้น เกิดขึ้นในกรณีที่ศาลอุทธรณ์ได้อ่านคำพิพากษาแล้ว คู่ความไม่ใช้สิทธิฎีกาคัดค้านคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันอ่านหรือถือว่าได้อ่านคำพิพากษาให้คู่ความฟัง หรือในกรณีที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากำหนดห้ามไว้ คำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ก็ถึงที่สุดเหมือนกัน

กรณีที่คำพิพากษาถึงที่สุดในชั้นฎีกา เกิดขึ้นในกรณีที่คู่ความไม่ถูกจำกัดสิทธิในการฎีกา และได้ใช้สิทธิฎีกาภายในกำหนดหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ศาลอุทธรณ์ได้อ่านคำพิพากษาหรือถือว่าได้อ่านคำพิพากษาให้คู่ความฝ่ายที่ฎีกาฟังและต่อมาศาลฎีกาได้มีคำพิพากษา ถือว่าเป็นคำพิพากษาถึงที่สุดทันที เพราะศาลฎีกาเป็นศาลสูงสุด คำพิพากษาของศาลฎีกา คู่ความไม่อาจโต้แย้งได้

๓. โทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้น ลูกจ้างต้องได้รับโทษในขณะที่เป็นลูกจ้าง

การกระทำความผิดอาญาจนศาลพิพากษาจำคุกนั้นอาจกระทำก่อนหรือในขณะที่เป็นลูกจ้างของนายจ้าง แต่ข้อสำคัญลูกจ้างจะต้องได้รับโทษในขณะที่เป็นลูกจ้าง ดังนั้น การกระทำผิดของลูกจ้างจึงอาจกระทำต่อนายจ้างหรือบุคคลอื่นก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๐๙/๒๕๒๔ ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้น หมายถึง ลูกจ้างได้รับโทษตามคำพิพากษาให้จำคุกและคดีถึงที่สุดในขณะที่เป็นลูกจ้าง หาใช่กรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกและพ้นโทษมาแล้วจึงมาเป็นลูกจ้างไม่

โดยสรุป เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับเรื่องที่ต้องพิจารณาตามมาตรา ๑๑๙ (๖) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ควรสอบข้อเท็จจริงให้ครบตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา โดยได้กระทำความผิดทางอาญาหรือไม่ หรือเป็นเพียงการกระทำความผิดฐานละเมิดอำนาจศาลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งเท่านั้น

๒. โทษจำคุกตามคำพิพากษาที่ลูกจ้างได้รับนั้นเป็นโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดหรือไม่

๓. โทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดที่ลูกจ้างได้รับต้องเป็นการกระทำโดยเจตนาเท่านั้น ไม่ใช่กระทำผิดโดยประมาทหรือลหุโทษ

๔. ขณะลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้น ได้รับขณะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนปัจจุบันที่ทำการเลิกจ้าง

๔. โทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้น หากเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

กรณีที่ได้กระทำโดยประมาท คือ ลูกจ้างได้กระทำผิดอาญาแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ตามมาตรา ๕๙ วรรคสี่ แห่งประมวลกฎหมายอาญา การกระทำโดย

ประมาท คือ การกระทำความผิดมิใช่โดยเจตนา แต่กระทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังเช่นนั้นได้แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่ ความผิดใดเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ให้พิจารณาในถ้อยคำของตัวบทกฎหมายจะเขียนไว้ชัดว่าความผิดมาตรานี้เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๙๑ บัญญัติว่า "ผู้ใดกระทำโดย**ประมาท** และการกระทำนั้นเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษ....."

นอกจากนี้ก็ให้สังเกตจากคำพิพากษาของศาลก็จะระบุฐานความผิดที่ลงโทษไว้เหมือนกัน

ดังนั้น แม้ลูกจ้างจะได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกก็ตามแต่ถ้าเป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทและนายจ้างไม่ได้รับความเสียหายเพราะการกระทำความผิดนั้น ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างที่ทำงานอยู่กับนายจ้าง นายจ้างยังต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘

กรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดอาญา แต่เป็นความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกและนายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๐๒ บัญญัติไว้ว่า คือ ความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ การพิจารณาว่าความผิดใดเป็นความผิดลหุโทษหรือไม่ มีข้อสังเกต คือ ให้ดูว่าอัตราโทษที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ซึ่งจะใช้คำว่า ระวางโทษ.....ไม่ดูโทษที่ศาลจะลงแก่ผู้กระทำความผิด เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๖๘ บัญญัติว่า "ผู้ใดทราบคำสั่งของเจ้าพนักงานซึ่งสั่งการตามอำนาจที่มีกฎหมายให้ไว้ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นโดยไม่มีเหตุหรือข้อแก้ตัวอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบวัน หรือปรับไม่เกินห้าร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

สำหรับโทษที่ศาลจะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้น แม้บางกรณีศาลลงโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนก็อาจไม่ใช่ความผิดลหุโทษ เช่น ความผิดฐานลักทรัพย์ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๓๔ บัญญัติไว้ว่า "ผู้ใดเอาทรัพย์ของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยไปโดยทุจริต ผู้นั้นกระทำความผิดฐานลักทรัพย์ **ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี**

และปรับไม่เกินหกพันบาท ศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าจำเลยกระทำความผิดฐานลักทรัพย์ ให้ลงโทษจำคุกจำเลยหนึ่งเดือน ปรับหนึ่งพันบาท กรณีนี้ถือว่าไม่ใช่ความผิดลหุโทษ ดังนั้น แม้ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกก็ตาม แต่ไม่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดลหุโทษ ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างที่ทำงานอยู่กับนายจ้าง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘

ข้อสังเกตและการพิจารณาตามมาตรา ๑๑๙ (๖)

๑. กรณีที่ลูกจ้างถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกคดีถึงที่สุด แต่ศาลรอการลงโทษไว้นั้นไม่ถือว่าลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตามความในมาตรา ๑๑๙ (๖)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๒/๒๕๒๓ วินิจฉัยไว้ว่า ผู้ที่ศาลรอการลงโทษไว้นั้นในระหว่างรอการลงโทษไปกระทำความผิดขึ้นอีกในคดีหลัง ในคดีหลังศาลก็จะยังรอการลงโทษได้อีก เพราะไม่ถือว่าที่ศาลพิพากษาให้จำคุกและให้รอการลงโทษนั้นเป็นการได้รับโทษจำคุกมาก่อน

๒. กรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกขณะทำงานกับนายจ้าง ก่อนหรือในวันเลิกจ้างได้มีกฎหมายล้างมลทิน หรือมีการนิรโทษกรรมตามกฎหมายนิรโทษกรรม หรือการอภัยโทษ ถือว่าได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือไม่

๒.๑ กรณีมีกฎหมายล้างมลทินออกมา ก็จะมีผลลบล้างคำพิพากษาหรือการถูกจำคุกนั้นออกไปการล้างมลทินนั้นเท่ากับคำพิพากษานั้นถูกลบล้างไป

๒.๒ กรณีที่มีกฎหมายนิรโทษกรรม กฎหมายนิรโทษกรรมนั้นออกมาในบางโอกาส คือ เพื่อยกเลิกการกระทำในช่วงระยะเวลาหนึ่งในขณะที่การกระทำนั้นเป็นความผิดแล้วกฎหมายให้ผู้นั้นพ้นจากการเป็นผู้กระทำผิดและพ้นจากความรับผิด เพราะฉะนั้นถ้ามีกฎหมายนิรโทษกรรมแล้วก็จะฟ้องร้องไม่ได้ หรือถ้าอยู่ระหว่างการฟ้องร้องคดีอยู่ที่ศาลหรืออยู่ในชั้นสอบสวน หรือศาลพิพากษาลงโทษและได้รับโทษไปแล้ว ก็จะถูกลบล้างหมดการกระทำนั้นจะไม่เป็นความผิด ผู้กระทำพ้นจากการเป็นผู้กระทำความผิดและความรับผิดทั้งปวง ถ้าฟ้องอยู่ศาลก็ยกฟ้องหรือจำหน่ายคดีไป หรือถ้ามีคำพิพากษาแล้วและกำลังรับโทษการลงโทษก็ต้องสิ้นสุดลงและต้องถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับโทษมาก่อน

๒.๓ กรณีที่มีการอภัยโทษ การอภัยโทษนั้นจะต่างกับการล้างมลทินและการนิรโทษกรรมเพราะการอภัยโทษนั้นจะทำให้ได้รับการลดโทษที่ได้รับอยู่ตามคำพิพากษา หรืออาจจะได้รับการปล่อยตัวไปเลย แต่ว่าผู้ที่พ้นโทษไปเพราะเหตุที่ได้รับอภัยโทษ ก็ถือเสมือนว่าผู้นั้นได้รับโทษจำคุกไปแล้ว

โดยสรุป ถ้ามีกฎหมายล้างมลทินหรือนิรโทษกรรมออกมาใช้บังคับขณะที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ถือว่าลูกจ้างไม่เคยได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกก่อนหรือขณะที่มีการเลิกจ้าง ถ้านายจ้างเลิกจ้างนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ (๖) สำหรับกรณีที่มีการอภัยโทษถือว่าลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด ไม่มีผลลบล้างโทษดังกล่าวแต่ประการใด นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้เพราะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ (๖)

๓. กรณีที่ศาลพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกลูกจ้างและศาลได้หักจำนวนวันที่ถูกคุมขังออกจากระยะเวลาจำคุกตามคำพิพากษา ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๒ ทำให้ลูกจ้างไม่ต้องถูกจำคุกตามคำพิพากษา กรณีนี้ ถือว่าลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือไม่

มาตรา ๒๒ ของประมวลกฎหมายอาญา ที่ให้ศาลหักจำนวนวันที่ถูกคุมขังออกจากระยะเวลาจำคุกตามคำพิพากษา นั้น เป็นดุลพินิจของศาลที่จะหักให้หรือไม่หักให้ก็ได้ ถือว่าเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของศาลที่ใช้เพื่อความยุติธรรมและเป็นคุณแก่จำเลย

ตัวอย่าง เช่น นาย ก. ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ๒ เดือน คดีถึงที่สุด แต่ก่อนที่นาย ก. จะถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษนั้น ได้ถูกคุมขังก่อนศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด ๒ เดือนพอดี เมื่อศาลได้หักวันที่ถูกคุมขังออกจากระยะเวลาจำคุกตามคำพิพากษาแล้ว นาย ก. จึงไม่ต้องถูกจำคุก กรณีนี้ ถือว่านาย ก. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแล้ว การที่ศาลหักจำนวนวันที่ถูกคุมขังออกจากระยะเวลาจำคุกตามคำพิพากษาให้นาย ก. นั้นเป็นดุลพินิจของศาลและวิธีการอย่างหนึ่งของศาลที่ใช้เพื่อประโยชน์ความยุติธรรมและเป็นคุณแก่นาย ก. (จำเลย) ถ้าศาลใช้ดุลพินิจไม่หักวันที่ถูกคุมขังตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๒ ให้นาย ก. นาย ก. ก็ต้องได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกอยู่แล้ว

การระบุเหตุเลิกจ้างในขณะเลิกจ้าง

มาตรา ๑๑๙ วรรคสาม บัญญัติว่า "การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้" โดยเป็นการนำบทบัญญัติตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม เดิม มาบัญญัติไว้เป็นมาตรา ๑๑๙ วรรคสาม เพราะสัมพันธ์กับมาตรา ๑๑๙ วรรคหนึ่งโดยตรง ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ แต่อย่างใด

การกำหนดให้นายจ้างแจ้งข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุเลิกจ้างในขณะเลิกจ้างนี้ มีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุใด ทั้งนี้ เพื่อลูกจ้างจะสามารถชี้แจงเหตุผลหรือต่อสู้คดีได้ ในส่วนของนายจ้างหากลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ (๑) - (๖) ซึ่งเป็นเหตุยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้น นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยก็ต่อเมื่อได้แจ้งเหตุเลิกจ้างนั้นให้ลูกจ้างทราบในขณะเลิกจ้าง ซึ่งหากบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือนายจ้างก็ต้องแจ้งเหตุเลิกจ้างในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างนั้น ส่วนการบอกเลิกจ้างด้วยวาจานายจ้างก็ต้องแจ้งเหตุเลิกจ้างด้วยวาจาในขณะเลิกจ้างด้วยเช่นกัน

ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างไว้ นายจ้างจะยกเหตุเลิกจ้างมาอ้างภายหลังการเลิกจ้างแล้วเพื่อที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้ และเมื่ออ้างเหตุหนึ่งเหตุใดในการเลิกจ้างแล้ว นายจ้างจะยกเหตุอื่นขึ้นมาอ้างภายหลังอีกไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๕๙ - ๒๖๐๖/๒๕๔๑ ตามประกาศของนายจ้างที่ปลดลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างอ้างเหตุเพียงว่าลูกจ้างละทิ้งการปฏิบัติงานเท่านั้น เท่ากับนายจ้างประสงค์จะถือเอาเฉพาะเหตุที่ระบุในประกาศเพียงประการเดียวเป็นเหตุเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างถูกฟ้องก็ชอบที่จะยกเหตุตามที่ระบุในประกาศดังกล่าวเป็นข้อต่อสู้เท่านั้น จะยกเหตุอื่นเป็นข้อต่อสู้เพื่อจะไม่จ่ายค่าชดเชยหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๗๓/๒๕๔๓ แม้นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างกระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างอันมีลักษณะตามข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แต่เมื่อนายจ้างมิได้อ้างเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือเลิกจ้าง โดยนายจ้างเพิ่งยกเหตุนั้นขึ้นเป็นข้อต่อสู้ในคำให้การเมื่อถูกลูกจ้างฟ้องคดี ศาลแรงงาน

ย่อมไม่สามารถหยิบยกข้อต่อสู้ของนายจ้างมาประกอบการพิจารณาได้เพราะต้องห้ามตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๑๙ วรรคสาม)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๐ - ๔๕๓๕/๒๕๔๓ การกระทำความผิดของลูกจ้างที่จะทำให้นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้น จะต้องเป็นการกระทำผิดที่นายจ้างถือเป็นเหตุในการเลิกจ้าง ซึ่งจะต้องเป็นเหตุที่มีอยู่ในขณะเลิกจ้าง นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๑ โดยให้การเลิกจ้างมีผลในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๑ นายจ้างจึงไม่อาจอ้างความผิดฐานละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสมควรซึ่งเกิดขึ้นภายหลังวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๑ เพื่อจะไม่จ่ายค่าชดเชยลูกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๑๐/๒๕๔๔ เมื่อหนังสือเลิกจ้างมิได้ระบุเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ไว้ การที่นายจ้างยกข้อต่อสู้ในคำให้การว่าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเนื่องจากลูกจ้างหมิ่นประมาทนายจ้างอันเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างจึงเป็นการยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ (๑) ขึ้นอ้างในภายหลัง ต้องห้ามตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๑๙ วรรคสาม)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๙๖/๒๕๔๕ การที่นายจ้างสั่งด้วยวาจาพักงานโดยไม่มีกำหนดเวลาและมิได้จ่ายค่าจ้างให้ เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามบทกฎหมายแล้วตั้งแต่วันที่สั่งพักงาน เมื่อการเลิกจ้างในคดีนี้เกิดขึ้นโดยผลของกฎหมาย เพื่อความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างจึงต้องนำเหตุแห่งการสั่งพักงานของนายจ้างมาเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างในการพิจารณาถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘, ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๒๑/๒๕๔๕ บทบัญญัติมาตรา ๑๗ วรรคสาม (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๑๙ วรรคสาม) มีเจตนารมณ์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยให้นายจ้างแสดงเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทราบว่าลูกจ้างนั้นถูกเลิกจ้างด้วยเหตุใด ซึ่งลูกจ้างอาจพิจารณาต่อไปได้ว่าเหตุผลดังกล่าวเป็นจริงหรือไม่

ลูกจ้างสมควรที่จะเรียกร้องค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่นอันเนื่องมาจากการเลิกสัญญานั้นหรือไม่เพียงใด ดังนั้น ตามนัยบทกฎหมายดังกล่าว การบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ว่าจะกรณีเป็นหนังสือหรือกรณีด้วยวาจา นายจ้างก็ต้องระบุเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทราบ โดยหากกระทำเป็นหนังสือก็ต้องระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง แต่หากกระทำด้วยวาจา ก็ต้องระบุเหตุผลไว้ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้างนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๒/๒๕๔๖ แม้นายจ้างมิได้อ้างว่าลูกจ้างกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างข้อใดไว้ในหนังสือเลิกจ้าง แต่เมื่อนายจ้างได้อ้างการกระทำของลูกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างแล้ว ย่อมยกเป็นข้อต่อสู้ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๑๕/๒๕๔๖ นายจ้างบอกเลิกจ้างด้วยวาจาตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๔๕ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงสิ้นสุดลงตั้งแต่วันดังกล่าว แม้ต่อมาวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๔๕ นายจ้างจะได้มีหนังสือเลิกจ้างลูกจ้าง โดยระบุเหตุว่าเพราะลูกจ้างขาดงานมากกว่า ๓ วันทำการติดต่อกัน ก็จะนำมาถือว่าการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๔๕ เนื่องจากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยได้มีเหตุอันสมควรมิได้ เพราะขณะนั้นความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างได้สิ้นสุดลงแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๙ - ๘๓๐/๒๕๔๗ หนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างระบุข้อความว่า เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำการยักยอกทรัพย์สินของบริษัท จงใจทำให้บริษัทเสียหายอย่างร้ายแรง กล่าวคือ ได้ครอบครองเก็บรักษาเงินของบริษัทตามหน้าที่แล้วทำให้เงินจำนวน ๔๔๖,๖๓๗ บาท หายไปจากที่เก็บรักษาของตน เป็นการแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงสาเหตุการเลิกจ้างว่ามาจากลูกจ้างกระทำผิดไม่ว่าจงใจหรือประมาทเลินเล่อในเรื่องการเก็บรักษาเงิน อันเป็นการระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง ตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๑๙ วรรคสาม) แล้ว ส่วนข้อความที่ว่าลูกจ้างยักยอกหรือจงใจทำให้นายจ้างเสียหายเป็นเพียงแต่การอ้างข้อกฎหมายมาปรับบทแก่ความผิดเท่านั้น หากปรับบทกฎหมายคลาดเคลื่อนไป พนักงานตรวจแรงงานหรือศาลย่อมมีอำนาจปรับบทเสียใหม่ให้ถูกต้องได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๕/๒๕๔๗ นายจ้างทราบมูลเหตุการกระทำของกรรมการลูกจ้างที่อ้างว่าเป็นการกระทำผิดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ทั้งนายจ้างก็ได้ดำเนินการย้ายตำแหน่งงานของกรรมการลูกจ้างมาอยู่ในตำแหน่งงานที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินอีกต่อไปก่อนที่จะยื่นคำร้องถึง ๓ ปี ต้องถือว่านายจ้างไม่ติดใจที่จะลงโทษเกี่ยวกับการกระทำของกรรมการลูกจ้างที่อ้างว่ากระทำผิดนั้นอีกต่อไปแล้ว นายจ้างไม่อาจอ้างการกระทำนั้นมาเป็นเหตุที่จะขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างดังกล่าวได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๒๘/๒๕๔๘ ลูกจ้างทำงานด้วยความสะเพร่าจนทำให้มีสิ่งแปลกปลอมในผลิตภัณฑ์ นายจ้างได้ลงโทษลูกจ้างในความผิดดังกล่าวด้วยการพักงานเป็นเวลา ๓.๕ วันโดยไม่จ่ายค่าจ้างถือว่าความผิดดังกล่าวได้หมดไป นายจ้างย่อมไม่อาจนำความผิดนั้นมาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๙๕/๒๕๔๘ ตามหนังสือเลิกจ้างอ้างเหตุเพียงว่า ลูกจ้างไม่สนองตอบต่อความต้องการของนายจ้างอย่างเพียงพอเท่านั้น เท่ากับนายจ้างประสงค์จะถือเอาเฉพาะเหตุที่ระบุในหนังสือเลิกจ้างเพียงประการเดียวเป็นเหตุเลิกจ้าง ไม่ได้ถือเอาเหตุอื่นเป็นเหตุเลิกจ้างด้วย เมื่อลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชย นายจ้างจะยกเหตุอื่นขึ้นเป็นข้อต่อสู้เพื่อที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๓๖/๒๕๔๘ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นายจ้างจะอ้างเหตุไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นต่อสู้ได้หรือไม่นั้นต้องอยู่ในบังคับของมาตรา ๑๗ วรรคสาม (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๑๙ วรรคสาม) แม้โจทก์กระทำความผิดฐานประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงซึ่งเข้าข้อยกเว้นให้จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ (๓) (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๑๙ (๔)) แต่เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้ระบุเหตุผลในการเลิกจ้างไว้ จำเลยจึงไม่อาจยกเหตุดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อให้พ้นความรับผิดได้ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

เรื่องที่ ๑๗ ย้ายสถานประกอบกิจการ

มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณีโดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้นจึงจะฟ้องคดีได้

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรานี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด"

เนื่องจากบทบัญญัติเดิมมีปัญหาที่เป็นประเด็นสำคัญเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งตามมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสามารถมีคำวินิจฉัยเมื่อลูกจ้างยื่นคำขอให้พิจารณาได้เพียงว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้นเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่เท่านั้น คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไม่มีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง แม้จะวินิจฉัยว่าเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวก็ตาม ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างนั้นก็ต้องไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๓[๑] เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔[๒] ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างอันเป็นการเพิ่มขั้นตอนโดยไม่จำเป็นและเป็นภาระแก่ฝ่ายลูกจ้าง จึงแก้ไขให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจวินิจฉัยและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว ซึ่งจะเป็นการสอดรับกับการให้สิทธินายจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานและได้อุทธรณ์คำสั่งต่อศาลซึ่งถูกบังคับให้ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอ (บทบัญญัติใหม่เปลี่ยนเป็นวางหลักประกัน) จึงจะฟ้องคดีได้

เจตนารมณ์

มาตรา ๑๒๐ เป็นการจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อที่จะคุ้มครองและบรรเทาปัญหาแก่ลูกจ้างที่นายจ้างต้องย้ายสถานประกอบกิจการ

---

[๑] มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

[๒] มาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่ง เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว โดยลูกจ้างอาจได้รับผลกระทบต่อการทำงานและการดำรงชีวิตของลูกจ้างด้วย เช่น เดินทางไปลำบาก ครอบครัวไม่อาจย้ายตามไปด้วยได้ มีปัญหาในเรื่องที่พักอาศัย เรื่องสถานที่เรียนของบุตร อาจทำให้ลูกจ้างไม่พร้อมที่จะไปทำงาน ณ ที่แห่งใหม่ ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานขึ้น เพราะจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่จะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยก็ยังไม่ได้ เนื่องจากนายจ้างมิได้เลิกจ้างและยังประสงค์ที่จะจ้างลูกจ้างให้ทำงานอยู่ แต่จำเป็นต้องย้ายสถานที่ทำงานและลูกจ้างไม่สะดวกที่จะไปทำงานด้วยเพราะมีปัญหาเกี่ยวกับการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างต้องบอกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้าง จึงให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยพิเศษเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในการดำรงชีพขณะที่ออกจากงาน

กฎหมายต่างประเทศ

เท่าที่ศึกษาไม่ปรากฏว่า มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการในกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ

แนวปฏิบัติ

การย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรานี้มีองค์ประกอบสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายข้ามอำเภอภายในจังหวัด ข้ามจังหวัด หรือข้ามภาคก็ได้

๒. การย้ายนั้นมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ซึ่งหมายถึง กรณีที่หากลูกจ้างต้องไปทำงาน ณ ที่ตั้งสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ลูกจ้างนั้นจะได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีวิตตามปกติ เช่น ลูกจ้างต้องเดินทางไกลขึ้น ใช้เวลาไปกลับในการทำงานมากและเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากขึ้น หรือลูกจ้างต้องย้ายไปพักอาศัยอยู่ใกล้สถานที่ตั้งแห่งใหม่ไม่อาจดูแลบุตรช่วงก่อน - หลังเวลาทำงานดังเช่นที่เคยปฏิบัติมาได้

คำว่า "ครอบครัว" ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายความว่า สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามีภรรยาและหมายความรวมถึงลูกด้วย

การย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวก่อให้เกิดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้าง ดังนี้

หน้าที่ของนายจ้าง

๑. แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ถ้าไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบไม่ว่าเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ได้แจ้งหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าเวลาที่กำหนดไว้ คือ น้อยกว่า ๓๐ วันก็ตาม นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วันสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามระยะเวลา (ลูกจ้างรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน) หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน ๓๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

๒. จ่ายค่าชดเชยพิเศษเท่ากับค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ ถ้าลูกจ้างนั้นไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยและได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

ทั้ง ๒ กรณีข้างต้น นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

สิทธิของลูกจ้าง

๑. ได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน หากนายจ้างไม่ได้แจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยถูกต้องตามกฎหมาย

๒. บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ และได้รับค่าชดเชยพิเศษเท่ากับค่าชดเชยกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นตามมาตรา ๑๑๘

การยื่นคำร้องและการดำเนินการ

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน ๓๐ วัน

นับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องได้ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในท้องที่ที่สถานประกอบกิจการแห่งเดิมหรือสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ตั้งอยู่ หรือที่กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นองค์กรไตรภาคีซึ่งจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๙๒ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๔ คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน (ซึ่งได้มาตามหลักเกณฑ์และวิธีการในระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด) ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

๑. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

๒. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

๓. ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

๔. ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

๕. ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต้องพิจารณาและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้กำหนดแนวทางในการพิจารณา ๒ ประเด็น คือ

๑. ประเด็นแรก พิจารณาว่ากรณีดังกล่าวเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการหรือไม่เป็นอันดับแรก โดยวางแนวบรรทัดฐานว่า

๑.๑ การย้ายนั้นจะต้องมิใช่การย้ายตัวบุคคล

๑.๒ การย้ายสถานประกอบกิจการจะเป็นการย้ายทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ ซึ่งจะเป็นการย้ายไปตั้งในสถานที่แห่งใหม่

๑.๓ การย้ายสถานประกอบกิจการบางส่วนนั้น หน่วยที่ย้ายต้องย้ายออกไปทั้งหมดไม่มีสภาพการทำงานของหน่วยที่ย้ายในสถานที่เดิมอีกต่อไป

๒. เมื่อพิจารณาว่าเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นแล้ว จะทำการพิจารณาในประเด็นต่อไปว่า การย้ายสถานประกอบกิจการนั้นมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวหรือไม่ ถ้าปรากฏว่าการย้ายสถานประกอบกิจการนั้นก่อให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้าง ก็ต้องพิจารณาต่อไปว่าเป็นผลกระทบสำคัญหรือไม่ เพราะสิทธิจะได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรานี้จะต้องเป็นผลกระทบสำคัญ ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจะพิจารณาจากภาระค่าใช้จ่าย ภาระด้านครอบครัว และภาระในการเดินทางของลูกจ้างแต่ละรายที่เกิดขึ้นจากการย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วชั่งน้ำหนักถึงผลกระทบและความเสียหายต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับมีความร้ายแรงเพียงใดและเปรียบเทียบกับการดำเนินการต่าง ๆ ของนายจ้าง เช่น การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกหรือเยียวยาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างประกอบกัน

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วหากเห็นว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต้องมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง แต่ถ้าเห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ต้องมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบด้วย

อุทาหรณ์

แนวคำวินิจฉัยคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ในที่นี้ได้นำคำวินิจฉัยคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ซึ่งวินิจฉัยกรณีการย้ายสถานประกอบกิจการรายนี้ว่า มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างบางราย และมีผลกระทบแต่ไม่สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างบางราย และคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีหมายเลขดำที่ ๑๗๕๘/๒๕๕๐ คดีหมายเลขแดงที่ ๘๑๘/๒๕๕๑ ระหว่างบริษัท ปราณีเทค จำกัด โจทก์ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน จำเลย เรื่อง เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๐ ซึ่งศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของพยานหลักฐานในสำนวนและใช้ดุลพินิจโดยมีเหตุผลอันรอบคอบและชอบธรรม (โจทก์ไม่อุทธรณ์ คำพิพากษาถึงที่สุด) มาเป็นกรณีศึกษาท้ายเรื่องนี้

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๒๘/๒๕๔๕ นายจ้างสั่งปิดสำนักงานขายที่กรุงเทพมหานครและย้ายพนักงานทั้งหมดไปทำงานที่หน่วยงานจังหวัดภูเก็ต มิใช่กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๙๘/๒๕๔๖ นายจ้างมีสถานที่ทำงาน ๒ แห่ง คือ สำนักงานตั้งอยู่ที่แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร และโรงงานตั้งอยู่ที่ตำบลบางจาก อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ นายจ้างย้ายสำนักงานไปรวมอยู่ที่โรงงาน เป็นกรณีที่นายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างอีกแห่งหนึ่งซึ่งมีอยู่แล้ว ไม่ใช่เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด แต่ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่เห็นด้วยก็มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง หากนายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งจึงจะฟ้องคดีต่อศาลได้ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างประวิงเวลาหรือถ่วงเวลาในการจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๘๑ - ๖๘๙๒/๒๕๔๙ นายจ้างได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแล้วไม่อุทธรณ์คำวินิจฉัยดังกล่าวต่อศาลแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงเป็นที่สุดและย่อมผูกพันนายจ้าง นายจ้างไม่มีสิทธิยกเรื่องการย้ายสถานประกอบกิจการและการบอกเลิกสัญญาจ้างซึ่งยุติไปแล้วมาอ้างในชั้นศาลได้อีก การใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างของลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๐ เป็นการใช้สิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ ไม่อยู่ภายใต้บังคับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง และระเบียบการลาของนายจ้าง อันเป็นกฎหมายและระเบียบที่ใช้บังคับแก่การบอกเลิกสัญญาจ้างกรณีทั่วไป

บทบัญญัตินี้ ได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการในกรณีที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิเรียกร้องค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น จะดำเนินการได้ต่อเมื่อลูกจ้างได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด หากนายจ้างไม่จ่ายลูกจ้างต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานโดยมิได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก่อนไม่ได้ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งแล้ว ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่เห็นด้วยจึงจะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า "คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว"

บทกำหนดโทษ

นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง จะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ที่ ๑/๒๕๕๐

วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

ตามที่นายวานิช รอดรัตน์ กับพวกรวม ๑๗ คน ได้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานว่า บริษัท ปราณีเทค จำกัด นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการจากเลขที่ ๒/๓ หมู่ที่ ๓ ถนนรามอินทรา แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ไปตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๑ ถนนปทุมเทศ ตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าว มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว จึงขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบกิจการนี้เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ปรากฏว่า

๑. นายวานิช รอดรัตน์ กับพวกรวม ๑๗ คน เป็นลูกจ้างของบริษัท ปราณีเทค จำกัด ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ทั้งหมดทำงานอยู่ที่โรงงานเลขที่ ๒/๓ หมู่ที่ ๓ ถนนรามอินทรา แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร บริษัทมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๑ ถนนปทุมเทศ ตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีลูกจ้างทั้งหมด ๔๙ คน ประกอบกิจการผลิตเครื่องทำน้ำอุ่น เครื่องกรองน้ำ เครื่องกลั่น และถังเก็บน้ำร้อน มีนายศักดิ์สิทธิ์ กลิ่นสุนทร เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงนามกระทำการแทนบริษัท ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกคลังวัตถุดิบ พนักงานบัญชี พนักงานทั่วไป พนักงานฝ่ายผลิต ช่างเชื่อม ช่างกลึง ช่างประกอบ และช่างขัดเงา

เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๔๘ นายจ้างได้ประกาศแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการด้วยวาจาว่า บริษัทฯ จะย้ายสาขาโรงงานมีนบุรีไปตั้งอยู่อาคารในพื้นที่บริเวณสำนักงานใหญ่ เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวติดภาระจำนองกับธนาคารและธนาคารได้มีหนังสือให้บริษัทฯ ดำเนินการขนย้ายทรัพย์สินวัสดุ อุปกรณ์ และลูกจ้างออกจากพื้นที่ในโรงงานภายในสิ้นปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนด การย้ายสาขาโรงงานดังกล่าวในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘

ระหว่างวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๔๘ ถึง ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ บริษัทฯ ได้ดำเนินการขนย้ายสิ่งของ อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องจักร ไปไว้ที่สถานที่ทำงานแห่งใหม่ พร้อมทั้งมีคำสั่งให้ลูกจ้างบางส่วนที่ประสงค์จะไปทยอยเดินทางไปทำงาน ณ อาคารสถานที่ทำงานแห่งใหม่

เพื่อช่วยขนย้ายและจัดเตรียมอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องจักร และลูกจ้างบางส่วนยังคงปฏิบัติงาน ณ สถานที่เดิม

วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๘ นายศักดิ์สิทธิ์ กลิ่นสุนทร กรรมการผู้จัดการบริษัทได้เรียกประชุมลูกจ้างทั้งหมด โดยแจ้งให้ทราบว่าบริษัทฯ จะจัดสวัสดิการรถรับ-ส่ง จำนวน ๓ คัน โดยไม่คิดมูลค่าจำนวน ๒ ปี

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ นายวานิช รอดรัตน์ กับพวกรวม ๑๗ คน ไปยื่นคำขอ ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวข้างต้น เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ณ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๑๐ ประกอบด้วย นายวานิช รอดรัตน์ นายสุชิน อินทรประสาท นายสังคม จำปาลา นางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ นายอำนวย ภูยาแพทย์ นายสำรวย ภูยาแพทย์ นายไพรัตน์ แสงขาว นายเกียติคุณ แสนสุข นายวิสิทธิ์ รอดรัตน์ นายธงชัย มนต์ขลัง นายจำนวน ไชยศรีษะ นายอุทัย สิมลี นายลอย บานเย็น นายวันชัย พิกุลแก้ว นายพรชัย นาคมรกฎ นายสุพจน์ พิณพงษ์ และนายพรมงคล ฮมภาราช ซึ่งลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ทั้ง ๑๗ คน ได้อ้างเหตุผลดังนี้

๑.๑ สถานที่ทำงานแห่งใหม่มีระยะทางไกลจากสถานที่ทำงานเดิมประมาณ ๔๐ กิโลเมตร ต้องใช้เวลาเดินทางเพิ่มมากขึ้นไป-กลับ วันละ ๒-๓ ชั่วโมง ทำให้กระทบต่อการดำเนินชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว

๑.๒ ทำให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นและลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ มีเหตุผลประกอบเพิ่มเติมดังนี้

๑.๒.๑ นายวานิช รอดรัตน์ ไม่มีผู้ดูแลบุตร รับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน

๑.๒.๒ นายสุชิน อินทรประสาท ไม่มีผู้ดูแลหลานในอุปการะจำนวน ๓ คน ซึ่งเป็นบุตรของน้องชายที่เสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุพร้อมภรรยา

๑.๒.๓ นายสังคม จำปาลา ไม่มีเวลารับ-ส่งภรรยาไปทำงาน

๑.๒.๔ นางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ ไม่มีเวลาดูแลบุตร รับ-ส่งบุตรไปโรงเรียนและที่ทำงานใหม่ไม่มีร้านอาหารอิสลาม

๑.๒.๕ นายอำนวย ภูยาแพทย์ ไม่มีเวลาดูแลบุตร รับ-ส่งบุตรไปโรงเรียนและที่ทำงานใหม่ไม่มีร้านอาหารอิสลาม

๑.๒.๖ นายสำรวย ภูยาแพทย์ ไม่มีเวลาดูแลบุตร และรับ-ส่งภรรยาไปขึ้นรถรับ-ส่งบริษัทฯ

๑.๒.๗ นายไพรัตน์ แสงขาว ไม่มีเวลารับ-ส่งภรรยาไปขึ้นรถรับ-ส่ง และไม่มีเวลาดูแลบุตร

๑.๒.๘ นายเกียติคุณ แสนสุข ไม่มีผู้ดูแลบุตรช่วงหลังเลิกเรียน และไม่มีเวลาประกอบอาชีพเสริมช่วงหลังเลิกงาน

๑.๒.๙ นายวิสิทธิ์ รอดรัตน์ ไม่มีผู้ดูแลบุตร และรับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน

๑.๒.๑๐ นายธงชัย มนต์ขลัง ไม่มีผู้ดูแลบุตร และรับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน

๑.๒.๑๑ นายจำนวน ไชยศรีษะ ไม่มีผู้ดูแลบุตร รับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน และรับ-ส่งภรรยาไปขึ้นรถประจำทาง

๑.๒.๑๒ นายอุทัย สิมลี ไม่มีผู้ดูแลบุตร รับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน และรับ-ส่งภรรยาไปขึ้นรถรับ-ส่งบริษัทฯ

๑.๒.๑๓ นายลอย บานเย็น ไม่มีเวลารับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน

๑.๒.๑๔ นายวันชัย พิกุลแก้ว ได้รับความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง

๑.๒.๑๕ นายพรชัย นาคมรกฎ ไม่มีเวลาปฏิบัติภารกิจส่วนตัว

๑.๒.๑๖ นายสุพจน์ พิณพงษ์ ไม่มีเวลาปฏิบัติภารกิจส่วนตัวและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง

๑.๒.๑๗ นายพรมงคล ฮมภาราช ไม่มีเวลาปฏิบัติภารกิจส่วนตัวและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ บริษัทฯ ได้ย้ายโรงงานไปตั้งอยู่ ณ พื้นที่บริเวณสำนักงานใหญ่เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๑ ถนนปทุมเทศ ตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีลูกจ้างย้ายตามไปปฏิบัติงานจำนวน ๓๑ คน ลาออก ๑ คน ไม่ประสงค์ไปทำงานจำนวน ๑๗ คน และทั้งหมดกล่าวคือ นายวานิช รอดรัตน์ กับพวกรวม ๑๗ คน ได้บอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และมีผลในวันทำงานถัดไป พร้อมทั้งได้ยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยดังกล่าวในวันต่อมา

๒. ในระหว่างการพิจารณา นายจ้างและลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ทั้ง ๑๗ คน ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานดังนี้

๒.๑ นายวานิช รอดรัตน์ อายุ ๔๓ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๓๓ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๑๔ ปี ๗ เดือน ในตำแหน่งช่างเชื่อม ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๙,๕๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๒๘๖ หมู่ที่ ๓ ซอยรามอินทรา ๘๖ ถนนรามอินทรา แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านพักของตนเอง มีผู้อาศัยรวม ๔ คน ประกอบด้วย ตนเอง ภรรยา บุตร ๒ คน อายุ ๘ ปี และ ๑๑ ปี ภรรยาทำงานรับจ้างผลิตดอกไม้ประดิษฐ์ ต้องออกเดินทางไปรับงานต่างจังหวัดเป็นประจำ การเดินทาง ไปทำงานด้วยรถยนต์ส่วนตัว โดยไปส่งบุตรที่โรงเรียนก่อนไปทำงาน

ทำงานและรับกลับในช่วงเย็นทุกวัน หากไปทำงานที่แห่งใหม่ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๓๐ นาที และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๓๐ นาที ทำให้ไม่มีเวลารับ-ส่งบุตร ต้องจ่ายค่ารถรับ-ส่งบุตรและค่าเลี้ยงดูบุตรในช่วงเย็น รวมเป็นเงิน ๒,๘๐๐ บาท

ทั้งนี้ นายวานิช รอดรัตน์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ ขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการ นายวานิช รอดรัตน์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๒ นายสุชิน อินทรประสาท อายุ ๕๑ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๑๓ ปี ๘ เดือน ในตำแหน่งช่างเชื่อม ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๑,๑๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๒/๖๓-๖๔ ถนนรามอินทรา (กม.๘) แขวงคันนายาว เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านเช่า อัตราค่าเช่าเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท มีผู้อาศัยรวม ๖ คน ประกอบด้วย ตนเอง ภรรยา มารดาอายุ ๗๗ ปี ป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูง และหลานในอุปการะจำนวน ๓ คน อายุ ๑๐ ปี ๑๒ ปี และ ๑๔ ปี ซึ่งบิดา คือ น้องชายได้เสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุพร้อมภรรยา ส่วนภรรยาทำงานที่บ้านพักคนชราอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี การเดินทางไปทำงานด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว โดยไปส่งภรรยาขึ้นรถประจำทางก่อนไปทำงานทุกวัน ซึ่งใช้เวลาในการเดินทางประมาณ ๑๐ นาที หากเดินทางไปทำงานสถานที่แห่งใหม่ทำให้ไม่สามารถใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัวได้ จึงต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๒ ชั่วโมง และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๒ ชั่วโมง ๓๐ นาที ทำให้ไม่สามารถรับ-ส่งภรรยาไปขึ้นรถประจำทางได้ ต้องเดินทางด้วยรถประจำทางพร้อมภรรยาเพื่อไปขึ้นรถรับ-ส่งของบริษัทฯ ทำให้มีค่าใช้จ่ายเป็นค่ารถประจำทางทั้งของตนเองและภรรยาเพิ่มขึ้นเดือนละ ๔,๕๐๐ บาท หลังจากหักค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์ส่วนตัวแล้วเดือนละ ๕๐๐ บาท อีกทั้งทำให้ไม่มีเวลาดูแลหลานในอุปการทั้ง ๓ คนได้ และมารดาซึ่งป่วยเป็นโรคความดันโลหิตสูง

ทั้งนี้ นายสุชิน อินทรประสาท ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการ นายสุชิน อินทรประสาท ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๓ นายสังคม จำปาลา อายุ ๔๙ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๓๖ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๑๒ ปี ๑ เดือน ในตำแหน่งพนักงานขัดเงา ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๘,๓๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๗๓/๑๔๙ หมู่ที่ ๑๑ ซอยรามอินทรา ๑๑๗ ถนนรามอินทรา

แขวงบางชัน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านเช่า อัตราค่าเช่าเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท พักอาศัยอยู่กับภรรยา ภรรยาทำงานเป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร การเดินทางไปทำงานด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว โดยไปส่งภรรยาที่ทำงานก่อนจึงไปทำงานใช้เวลาเดินทาง ๒๐ นาที ส่วนช่วงเย็นก็ไปรับภรรยาที่ทำงานก่อนกลับบ้านเช่นกัน หากเดินทางไปทำงานสถานที่แห่งใหม่ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที จึงไม่สามารถใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัวได้ ทำให้ไม่สามารถรับ-ส่งภรรยาได้ โดยต้องเดินทางไปทำงานพร้อมภรรยาด้วยรถประจำทางเพื่อไปขึ้นรถ ณ จุดรับ-ส่ง ทำให้มีค่าใช้จ่ายเป็นค่ารถประจำทางทั้งของตนเองและภรรยาเพิ่มขึ้นรวมเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท หลังจากหักค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์ส่วนตัวแล้วเดือนละ ๔๐๐ บาท และมีค่าอาหารกลางวัน ๕๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๒,๑๐๐ บาท

ทั้งนี้ นายสังคม จำปาลา ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ ขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการ นายสังคม จำปาลา ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๔ นางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ อายุ ๒๙ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๙ ปี ๘ เดือน ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน อัตราสุดท้ายวันละ ๒๕๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๘๑๗ หมู่ที่ ๒ แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านของตนเอง มีผู้พักอาศัยรวม ๔ คน ประกอบด้วย ตนเอง สามี และบุตร ๒ คน อายุ ๖ ปี และ ๑๒ ปี สามีทำงานอยู่บริษัทเดียวกัน ชื่อนายอำนวย ภูยาแพทย์ การเดินทางไปทำงานและกลับด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัวพร้อมสามีได้ ใช้เวลาเดินทาง ๑ ชั่วโมง โดยช่วงเช้าก่อนไปทำงานได้เดินทางไปส่งบุตรที่โรงเรียนก่อน ส่วนขากลับให้บุตรเดินทางกลับด้วยรถจักรยานยนต์รับจ้าง มีค่าใช้จ่ายเดือนละ ๖๐๐ บาท นางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้ทดลองเดินทางไปทำงานสถานที่ทำงานแห่งใหม่แล้วจำนวน ๖ วัน ก่อนบอกเลิกสัญญาจ้าง ซึ่งการเดินทางไม่สามารถใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัวเดินทางทำงานพร้อมสามี ทำให้ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ออกจากบ้านเร็วขึ้น ๓๐ นาที โดยเดินทางด้วยรถประจำทางพร้อมสามีเพื่อไปขึ้นรถ ณ จุดรับ-ส่ง มีค่าใช้จ่ายเป็นค่ารถประจำทางเพิ่มขึ้นต่อคนเดือนละ ๑,๑๐๐ บาท หลังจากหักค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์ส่วนตัวแล้วเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท ระยะทางจากบ้านไปที่ทำงานแห่งใหม่ประมาณ ๕๙ กิโลเมตร ต้องใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับ ประมาณ ๒-๓ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีเวลาดูแลบุตรและส่งบุตรไปโรงเรียนในช่วงเช้าได้ จึงต้องจ้างจักรยายนต์รับจ้างไปส่งบุตร ๒ คน ไปโรงเรียนทำให้มีค่ารถจักรยานยนต์รับจ้างเพื่อส่งบุตรไปโรงเรียนเพิ่มขึ้นเดือนละ ๖๐๐ บาท รวมค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเดือนละ

๑,๗๐๐ บาท อีกทั้งสถานที่ทำงานแห่งใหม่ไม่มีร้านอาหารอิสลาม ทำให้ได้รับความเดือดร้อนเรื่องอาหารมื้อกลางวันด้วย

ทั้งนี้ นางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการ นางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๕ นายอำนวย ภูยาแพทย์ อายุ ๓๖ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๓๘ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๑๐ ปี ๖ เดือน ในตำแหน่งช่างเชื่อม ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน อัตราสุดท้ายวันละ ๒๗๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๘๑๗ หมู่ที่ ๒ แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านของตนเอง มีผู้พักอาศัยรวม ๔ คน ประกอบด้วย ตนเอง ภรรยา และบุตร ๒ คน อายุ ๖ ปี และ ๑๒ ปี ภรรยาทำงานอยู่บริษัทเดียวกัน ชื่อนางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ การเดินทางไปทำงานและกลับด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัวพร้อมภรรยา ใช้เวลาเดินทางไปทำงานไป-กลับ ๑ ชั่วโมง ในช่วงเช้าก่อนไปทำงานได้เดินทาง ไปส่งบุตรที่โรงเรียนก่อน ส่วนขากลับให้บุตรเดินทางกลับด้วยรถจักรยานยนต์รับจ้าง มีค่าใช้จ่ายเดือนละ ๖๐๐ บาท นายอำนวย ภูยาแพทย์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้ทดลองเดินทางไปทำงานสถานที่ทำงานแห่งใหม่แล้วจำนวน ๖ วัน ก่อนบอกเลิกสัญญาจ้าง ซึ่งการเดินทางไม่สามารถเดินทางไปทำงานด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัวพร้อมภรรยาได้ ทำให้ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ออกจากบ้านเร็วขึ้น ๓๐ นาที โดยเดินทางไปทำงานด้วยรถประจำทางพร้อมภรรยาเพื่อไปขึ้นรถรับ-ส่งของบริษัท ณ จุดรับ-ส่ง ทำให้มีค่าใช้จ่ายเป็นค่ารถประจำทางเพิ่มขึ้นต่อคนเดือนละ ๑,๑๐๐ บาท หลังจากหักค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์ส่วนตัวแล้วเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท ระยะทางจากบ้านไปที่ทำงานแห่งใหม่ประมาณ ๕๙ กิโลเมตร ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับกว่า ๒-๓ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีเวลาดูแลบุตรและส่งบุตรไปโรงเรียนในช่วงเช้าได้ ทำให้มีค่ารถจักรยานยนต์รับจ้างเพื่อไปส่งบุตรไปโรงเรียนเพิ่มขึ้นเดือนละ ๖๐๐ บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในครอบครัว โดยในส่วนตัวมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเดือนละ ๑,๑๐๐ บาท อีกทั้งสถานที่ทำงานแห่งใหม่ไม่มีอาหารอิสลาม ทำให้ได้รับความเดือดร้อนเรื่องอาหารมื้อกลางวัน

ทั้งนี้ นายอำนวย ภูยาแพทย์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการ นายอำนวย ภูยาแพทย์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๖ นายสำรวย ภูยาแพทย์ อายุ ๓๔ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๓๗ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ รวมอายุงาน

๑๑ ปี ๕ เดือน ในตำแหน่งช่างเชื่อม ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๘,๖๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๘๒/๒๙๘ ซอยรามอินทรา ๑๑๙ ถนนรามอินทรา แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านเช่า อัตราค่าเช่าเดือนละ ๑,๗๐๐ บาท มีผู้อาศัยรวม ๓ คน ประกอบด้วย ตนเอง ภรรยา และบุตรอายุ ๓ ปี ภรรยาทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง การเดินทางไปทำงานด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัวพร้อมภรรยาและบุตร โดยไปส่งบุตรที่สถานรับเลี้ยงเด็กและส่งภรรยา ณ จุดรถรับ-ส่งก่อนเดินทางไปทำงาน ใช้เวลาเดินทางไปทำงานประมาณ ๒๐ นาที นายสำรวยฯ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้ทดลองเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่แล้วจำนวน ๖ วัน ก่อนบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยเดินทางด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัวไปที่บริษัทฯ ทำให้ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๒๐ นาที เพื่อไปขึ้นรถรับ – ส่ง ไปทำงานแห่งใหม่ ซึ่งสถานที่ทำงานแห่งใหม่มีระยะทางห่างจากบ้านพักประมาณ ๔๐ กิโลเมตร ทำให้ต้องใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับ รวมวันละกว่า ๒ ชั่งโมง ทำให้ไม่สามารถไปรับบุตรจากสถานรับเลี้ยงเด็กในตอนเย็นหลังเลิกงานได้ทัน จึงมีค่าจ้างในการเลี้ยงดูบุตรในตอนเย็นเพิ่มขึ้นอีกเดือนละ ๕๐๐ บาท จากค่าจ้างเดิมเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท รวมเป็นค่าจ้างเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ นายสำรวย ภูยาแพทย์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการ นายสำรวย ภูยาแพทย์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๗ นายไพรัตน์ แสงขาว อายุ ๔๔ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๓๖ ทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๑๒ ปี ๕ เดือน ในตำแหน่งช่างเชื่อม ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๙,๕๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๔/๖๙๐ หมู่ที่ ๑๔ ถนนเสรีไทย แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านเช่า อัตราค่าเช่าเดือนละ ๑,๓๐๐ บาท มีผู้พักอาศัยรวม ๓ คน ประกอบด้วย ตนเอง ภรรยา และบุตรอายุ ๙ ปี ภรรยาทำงานเป็นลูกจ้างบริษัท ยูเนียนไพโอเนียร์ จำกัด ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา การเดินทางไปทำงานด้วยรถยนต์ส่วนตัว โดยไปส่งภรรยาที่จุดรับ-ส่งบริษัทก่อนไปทำงาน ใช้เวลาในการเดินทางไปทำงาน ๓๐ นาที หากเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่แห่งใหม่ไม่สามารถใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัวได้ ทำให้ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ออกจากบ้านเร็วขึ้น ๑ชั่งโมง ๓๐ นาที ไม่สามารถไปส่งภรรยาขึ้นรถ ณ จุดรถรับ-ส่งได้ ต้องเดินทางไปด้วยรถจักรยานยนต์รับจ้างเพื่อไปขึ้นรถรับ-ส่งของบริษัท ทำให้มีค่าใช้จ่ายเป็นค่ารถจักรยานยนต์รับจ้างส่วนตัวเดือนละ ๖๐๐ บาท อีกทั้งทำให้ไม่มีเวลาอยู่ใกล้ชิดบุตรที่อยู่ในช่วงเยาว์วัย

ทั้งนี้ นายไพรัตน์ แสงขาว ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการ นายไพรัตน์ แสงขาว ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๘ นายเกียรติคุณ แสนสุข อายุ ๒๙ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ รวมอายุงาน ๑ ปี ๘ เดือน ในตำแหน่งช่างเชื่อม ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๕,๒๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๑๓๙ ห้อง ๑๗ ซอยโชคดี ถนนรามอินทรา แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานครเป็นบ้านเช่า อัตราค่าเช่าเดือนละ ๑,๘๐๐ บาท มีผู้พักอาศัยรวม ๓ คน ประกอบด้วย ตนเอง ภรรยา และบุตรอายุ ๘ ปี ภรรยาทำงานเป็นลูกจ้างอยู่โรงงานเย็บผ้าบริเวณถนนรามอินทรา ๓๙ การเดินทางไปทำงานด้วยรถโดยสารประจำทาง ใช้เวลาในการเดินทางประมาณ ๔๐ นาที หากเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานใหม่ ซึ่งมีระยะทางห่างจากบ้านพักประมาณ ๔๖ กิโลเมตร ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที ออกจากบ้านเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที เพื่อไปขึ้นรถประจำทาง ณ จุดรถรับ – ส่ง ซึ่งต้องใช้เวลาในการเดินทางไป–กลับ ประมาณวันละ ๒–๓ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีผู้ดูแลบุตรในช่วงเย็นต้องจ้างคนช่วยดูแลบุตรในช่วงเย็น ทำให้มีค่าใช้จ่ายจากค่าจ้างดูแลบุตรเพิ่มขึ้นเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท อีกทั้งกระทบต่ออาชีพเสริมในช่วงเย็นหลังเลิกงานกล่าวคือ ทำให้ไม่มีเวลารับจ้างทำงานพิเศษเป็นช่างเชื่อมที่มีผู้ว่าจ้างเป็นครั้ง ๆ ไป

ทั้งนี้ นายเกียรติคุณ แสนสุข ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการ นายเกียรติคุณ แสนสุข ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๙ นายวิสิทธิ์ รอดรัตน์ อายุ ๓๗ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๓๔ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๑๓ ปี ๕ เดือน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๙,๙๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๑๑/๓ หมู่ที่ ๓ แขวงคลองสามวาตะวันออก เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านพักของตนเอง มีผู้พักอาศัยรวม ๖ คน ประกอบด้วย ตนเอง ภรรยา บิดาภรรยาอายุ ๖๘ ปี มารดาภรรยาอายุ ๕๙ ปี บุตร ๒ คน อายุ ๒ ปี และ ๑๒ ปี ภรรยาทำงานอยู่บริษัท มูราโต้ อิเลคตรอน จำกัด อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา การเดินทางไปทำงานด้วยรถจักรยาน ใช้เวลาในการเดินทางประมาณ ๑ ชั่วโมง โดยไปส่งบุตรคนโตที่โรงเรียนก่อนไปทำงาน ส่วนภรรยาเดินทางโดยรถรับ–ส่งของบริษัท บุตรคนเล็กฝากสถานรับเลี้ยงเด็ก หากเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ต้องเดินทางด้วยรถโดยสารประจำทางเพื่อไปขึ้นรถที่จุดรับ–ส่ง ต้องตื่นนอนเ

เร็วขึ้น ๓๐ นาที ออกจากบ้านเร็วขึ้น ๔๐ นาที มีค่ารถประจำทางเพิ่ม ๘๓๒ บาท ทำให้ไม่สามารถส่งบุตรคนโตไปโรงเรียนก่อนได้ต้องจ้างรถจักรยานยนต์รับจ้างรับ–ส่งบุตรคนโตไปโรงเรียนเป็นเงิน ๒๒๐ บาท และต้องจ่ายค่าดูแลบุตรในช่วงเย็น ๒,๖๐๐ บาท ค่าอาหารเช้าและกลางวันอีกเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั่วไปรวม ๕,๑๕๒ บาท

ทั้งนี้ นายวิสิทธิ์ รอดรัตน์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการ นายวิสิทธิ์ รอดรัตน์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๑๐ นายธงชัย มนต์ขลัง อายุ ๓๖ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๘ ปี ๘ เดือน ในตำแหน่งพนักงานแผนกเครื่องทำน้ำอุ่น ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน อัตราสุดท้ายวันละ ๓๒๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๔๕/๕ หมู่ที่ ๓ ซอยรามอินทรา ๘๔ ถนนรามอินทรา แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านพักของตนเอง มีผู้พักอาศัยรวม ๔ คน ประกอบด้วยตนเอง ภรรยา บุตร ๒ คน อายุ ๕ ปี และ ๗ ปี ภรรยาทำงานเป็นลูกจ้างร้านเย็บผ้าบริเวณเขตบางกะปิและสุทธิสารการเดินทางไปทำงานด้วยรถจักรยานยนต์ ใช้เวลาในการเดินทาง ๑๐ นาที โดยไปส่งบุตรทั้งสองคนที่โรงเรียนก่อน ส่วนภรรยาเดินทางไปทำงานด้วยรถประจำทาง หากเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่แห่งใหม่ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๓๐ นาที ออกจากบ้านเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๓๕ นาที ใช้เวลาเดินทางไป–กลับ ๑ ชั่วโมง ๒๐ นาที ทำให้ไม่มีเวลาดูแลบุตร รับ–ส่งบุตรในช่วงเช้าและช่วงเย็นต้องจ้างรถรับ–ส่งของโรงเรียนเป็นเงิน ๘๐๐ บาท ค่าจ้างดูแลบุตรในตอนเย็นเดือนละ ๒,๖๐๐ บาท ค่าอาหารกลางวัน ๑,๐๐๐ รวมเป็นเงิน ๔,๔๐๐ บาท อีกทั้งทำให้ไม่มีเวลาช่วยภรรยาสอยผ้าในช่วงเย็นเพื่อเป็นรายได้เสริม

ทั้งนี้ นายธงชัย มนต์ขลัง ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ นายธงชัย มนต์ขลัง ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทาง ไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๑๑ นายจำนวน ไชยศรีษะ อายุ ๓๒ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๔๓ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๕ ปี ในตำแหน่งช่างประกอบเครื่องทำน้ำอุ่น ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๕,๖๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๑๔๕/๒ หมู่ที่ ๒ ซอยลมูล เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านเช่า อัตราค่าเช่าเดือนละ ๒,๑๐๐ บาท มีผู้พักอาศัยรวม ๔ คน ประกอบด้วย ตนเอง ภรรยา บุตร ๒ คน อายุ ๓ ปี และ ๕ ปี ภรรยาทำงานเป็นแม่บ้านของบริษัทบริเวณถนนสุขุมวิท ๓๙

การเดินทางไปทำงานด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว ใช้เวลาในการเดินทาง ๑ ชั่วโมง โดยไปส่งภรรยาขึ้นรถประจำทางและบุตร ๒ คน ที่โรงเรียนก่อนไปทำงาน หากเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่แห่งใหม่ไม่สามารถใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัวได้ ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๓๐ นาที ออกจากบ้านเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที เพื่อขึ้นรถประจำทาง ไปขึ้นรถที่จุดรับ–ส่ง ซึ่งใช้เวลาเดินทางไป-กลับ ๑ ชั่งโมง ๒๐ นาที ทำให้ไม่มีเวลารับ–ส่งบุตรไปโรงเรียนและภรรยาไปขึ้นรถประจำทาง ต้องจ้างรถจักรยานยนต์รับจ้างให้ภรรยาเพื่อไปส่งบุตรที่โรงเรียน ต้องจ้างผู้ดูแลบุตรในช่วงเวลาเย็นหลังเลิกงานทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นประมาน ๑,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ นายจำนวน ไชยศรีษะ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการ นายจำนวน ไชยศรีษะ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๑๒ นายอุทัย สิมลี อายุ ๓๖ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๘ ปี ๘ เดือน ในตำแหน่งพนักงานผลิตเครื่องทำน้ำอุ่น ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน อัตราสุดท้ายวันละ ๒๘๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๗๑/๓๘๔ หมู่ที่ ๓ ถนนเลียบวารี แขวงโคกแฝด เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านของตนเอง มีผู้พักอาศัยรวม ๓ คน ประกอบด้วย ตนเอง ภรรยา และบุตร อายุ ๑๕ ปี ภรรยาทำงานเป็นลูกจ้างบริษัท มิตซูบิชิอิเล็คทริค ออโตเมชั่น จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร การเดินทางไปทำงานด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว โดยเดินทางไปส่งบุตรที่โรงเรียนและภรรยาที่ทำงานก่อนไปทำงาน ใช้เวลาเดินทางทั้งสิ้น ๓๐ นาที หากเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ ทำให้ไม่สามารถใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัวได้ ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๑๐ นาที ออกจากบ้านเร็วขึ้น ๒ ชั่วโมง เพื่อขึ้นรถประจำทางไปขึ้นรถที่จุดรับ-ส่ง ซึ่งใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับ ๑ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีเวลาไปส่งบุตรและภรรยาได้ และมีค่าใช้จ่ายเป็นค่ารถของบุตร ๗๘๐ บาท ค่ารถประจำทางทั้งของตนเองและภรรยา ๑,๑๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑,๘๘๐ บาท อีกทั้งไม่มีผู้ดูแลบุตรในช่วงเย็นหลังเลิกงาน

ทั้งนี้ นายอุทัย สิมลี ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ นายอุทัย สิมลี ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติ ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๑๓ นายลอย บานเย็น อายุ ๓๓ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๓๗ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๑๑ ปี ๑๐ เดือน ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ

๖,๓๐๐ บาทปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๖๐๙ ซอยลาดพร้าว ๑๐๑ ถนนลาดพร้าว แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านของตนเอง มีผู้พักอาศัยรวม ๕ คน ประกอบด้วย ตนเอง ภรรยา บิดา อายุ ๗๐ ปี มาดาอายุ ๖๘ ปี บุตรอายุ ๔ ปี ภรรยาทำงานรับจ้างทำงานบ้านภายในบริเวณหมู่บ้านที่พักการเดินทางของนายลอย บานเย็น จะเดินทางไปทำงานด้วยรถจักรยานยนต์รับจ้าง โดยก่อนเดินทาง จะขี่รถจักรยานไปส่งบุตรที่โรงเรียนก่อน ใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานประมาณ ๓๐ นาที และภรรยาเดินทางไปทำงานด้วยรถจักรยานยนต์รับจ้างเช่นกัน หากเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๑๐ นาที ออกจากบ้านเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๒๐ นาที และไม่มีเวลารับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน จะต้องจ้างรถจักรยานยนต์รับจ้างรับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน และไม่มีเวลาดูแลบุตร อีกทั้งไม่สามารถประกอบอาชีพเสริมในการรับจ้างตัดหญ้าตามหมู่บ้านช่วงหลังเลิกงานได้

ทั้งนี้ นายลอย บานเย็น ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ นายลอย บานเย็น ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติ ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๑๔ นายวันชัย พิกุลแก้ว อายุ ๕๓ ปี สถานภาพ สมรส เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๑๓ ปี ในตำแหน่งช่างเชื่อม ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๑๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๕๑/๑ ซอยเจริญพัฒนา ๒ ถนนรามอินทรา ๑๑๗ แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านเช่า อัตราค่าเช่าเดือนละ ๑,๔๐๐ บาท พักอาศัยอยู่คนเดียว คือ ตนเอง ภรรยาประกอบอาชีพรับจ้างเย็บผ้า มีร้านตั้งอยู่บริเวณบ้านของตนเอง ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ ๑๓๔/๘ หมู่ที่ ๑๕ ซอยเพชรเกษม ๓๙ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร บุตรพักอาศัยอยู่กับภรรยา การเดินทางไปทำงานด้วยการเดินเท้าไปทำงานทุกวัน เนื่องจากบ้านพักอยู่ห่างจากโรงงานเพียง ๑ กิโลเมตร ใช้เวลาในการเดินทางประมาณ ๔๕ นาที หากเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่จะต้องตื่นนอนเร็วขึ้นเพื่อไปขึ้นรถรับ-ส่ง ต้องใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับกว่า ๓ ชั่วโมง ทำให้ได้รับความเหน็ดเหนื่อย เนื่องจากอายุมากแล้ว

ทั้งนี้ นายวันชัย พิกุลแก้ว ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ นายวันชัย พิกุลแก้ว ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติ ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๑๕ นายพรชัย นาคมรกฎ อายุ ๓๓ ปี สถานภาพ โสด เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๔๐ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘

อายุงาน ๘ ปี ๗ เดือน ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกคลังวัตถุดิบ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๓,๖๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๙/๑๙-๒๐ ซอยพหลโยธิน ๔๗ ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาวเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านเช่า อัตราค่าเช่าเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท พักอาศัยอยู่คนเดียว คือ ตนเอง การเดินทางไปทำงานด้วยรถประจำทาง ซึ่งมีระยะห่างจากที่ทำงานเดิมประมาณ ๒๑ กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทาง ๕๐ นาที หากเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ จะต้องตื่นนอนเร็วขึ้นเพื่อไปขึ้นรถที่จุดรถรับ-ส่ง ต้องใช้เวลาเดินทางไป-กลับกว่า ๓ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีเวลาปฏิบัติภารกิจส่วนตัวได้ เช่น การออกกำลังกาย การประกอบอาหารรับประทานเอง

ทั้งนี้ นายพรชัย นาคมรกฎ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ นายพรชัย นาคมรกฎ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติ ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๑๖ นายสุพจน์ พิณพงษ์ อายุ ๓๔ ปี สถานภาพ โสด เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๓๖ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๑๒ ปี ๕ เดือน ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน อัตราสุดท้ายวันละ ๒๙๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๕๗/๑๑๗ หมู่ที่ ๑ หมู่บ้านพนาสนธิ์๗ ซอย ๑๑ ถนนนิมิตใหม่ เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านเช่า อัตราค่าเช่าเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท พักอาศัยอยู่คนเดียว คือ ตนเอง การเดินทาง ไปทำงานด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว ระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงานเดิม ๘ กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทาง ๓๐ นาที หากเดินทางไปสถานที่ทำงานแห่งใหม่ซึ่งมีระยะทางห่างจากบ้านพัก ๔๘ กิโลเมตร ต้องเดินทางด้วยรถประจำทางเพื่อไปขึ้นรถ ณ จุดรับ-ส่ง ทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจส่วนตัวในช่วงเช้าและช่วงเย็นหลังเลิกงาน และทำให้เหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง

ทั้งนี้ นายสุพจน์ พิณพงษ์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ นายสุพจน์ พิณพงษ์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติ ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๑๗ นายพรมงคล ฮมภาราช อายุ ๓๖ ปี สถานภาพ หย่า เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๓๗ และทำงานติดต่อกันมาโดยตลอดจนถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ อายุงาน ๑๑ ปี ๒ เดือน ในตำแหน่งช่างกลึง ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่ ๒๘๖ หมู่ที่ ๓ แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นบ้านเช่า อัตราค่าเช่าเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท พักอาศัยอยู่คนเดียว คือ ตนเอง มีบุตรอายุ ๙ ปี

พักอาศัยอยู่กับบิดา มารดา ที่ต่างจังหวัด การเดินทาง ไปทำงานด้วยการเดินไปทำงาน ซึ่งบ้านพักห่างจากที่ทำงานเดิม ๑ กิโลเมตร ใช้เวลาในการเดินทาง ๓๐ นาที หากเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ ต้องตื่นนอนเร็วขึ้นเพื่อไปขึ้นรถที่จุดรถรับ-ส่ง ซึ่งบ้านพักมีระยะทางห่างจากที่ทำงานแห่งใหม่ประมาณ ๔๐ กิโลเมตร ต้องใช้เวลาเดินทางไป-กลับ ๓ ชั่วโมง ทำให้ได้รับความเหน็ดเหนื่อยและไม่มีเวลาปฏิบัติภารกิจส่วนตัวประจำวันได้

ทั้งนี้ นายพรมงคล ฮมภาราช ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ และขอให้มีผลในวันทำงานถัดไป และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ นายพรมงคล ฮมภาราช ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ ก็มิได้เดินทางไปปฏิบัติ ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่แต่ประการใด

๒.๑๘ นายบุญเพ็ง วรรณทวี ผู้รับมอบอำนาจจากบริษัท ปราณีเทค จำกัด ชี้แจงว่าบริษัทฯ เริ่มดำเนินกิจการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๑ ถนนเทศปทุม ตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สำนักงานสาขาแห่งที่ ๑ ตั้งอยู่เลขที่ ๒๑๕๙/๑ ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โรงงานตั้งอยู่เลขที่ ๒/๓ หมู่ที่ ๓ ถนนรามอินทรา แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีความจำเป็นต้องย้ายโรงงานไปตั้งรวมอยู่ในบริเวณพื้นที่สำนักงานใหญ่เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๑ ถนนเทศปทุม ตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากพื้นที่โรงงานเดิมติดภาระจำนองเป็นประกันกับธนาคารไทยพาณิชย์ และธนาคารไทยพาณิชย์มีคำสั่งให้บริษัทฯ ย้ายทรัพย์สิน อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องจักร และลูกจ้าง ออกจากพื้นที่ภายในสิ้นปี ๒๕๔๘ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ประกาศแจ้งย้ายให้ลูกจ้างทั้งหมดทราบด้วยวาจาเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๘ โดยจะทำการย้ายให้เสร็จสิ้นและให้ลูกจ้างเริ่มไปปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งในระหว่างนี้บริษัทฯ ได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างบางส่วนที่ประสงค์จะไปทำงานทยอยเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ เพื่อช่วยขนย้าย จัดเตรียมอุปกรณ์สำนักงาน และจัดวางเครื่องจักร ก่อนเริ่มดำเนินการในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ และมีลูกจ้างบางส่วนปฏิบัติอยู่ ณ โรงงานเดิมจนกว่าจะถึงกำหนดวันย้าย ซึ่งเมื่อถึงวันดังกล่าว มีลูกจ้างไปปฏิบัติงานจำนวน ๓๑ คน ลาออก ๑ คน ไม่ไปปฏิบัติงานจำนวน ๑๗ คน โดยได้มีการยื่นหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งประกอบด้วย นายวานิช รอดรัตน์ นายสุชิน อินทรประสาท นายสังคม จำปาลา นางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ นายอำนวย ภูยาแพทย์ นายสำรวย ภูยาแพทย์ นายไพรัตน์ แสงขาว นายเกียรติคุณ แสนสุข นายวิสิทธิ์ รอดรัตน์ นายธงชัย มนต์ขลัง นายจำนวน ไชยศรีษะ นายอุทัย สิมลี นายลออ บานเย็น นายวันชัย พิกุลแก้ว นายพรชัย นาคมรกฎ นายสุพจน์ พิณพงษ์ และนายพรมงคล ฮมภาราช ซึ่งบริษัทฯ ได้อนุมัติให้มีผลในวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๘ โดยได้พิจารณาไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากเห็นว่าไม่มีผลกระทบสำคัญใด ๆ ต่อลูกจ้างทั้งหมด เพราะบริษัทฯ โดยนายศักดิ์สิทธิ์ กลิ่นสุนทร กรรมการผู้จัดการ ได้มีการเรียกประชุมและชี้แจงให้

ลูกจ้างทั้งหมดทราบแล้วว่า การย้ายสถานประกอบกิจการครั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการรถรับ-ส่งบริการแก่ลูกจ้าง โดยไม่คิดมูลค่าเป็นเวลา ๒ ปี จำนวน ๓ คัน ประกอบด้วย รถตู้จำนวน ๒ คัน และรถกระบะจัดเป็นที่นั่งจำนวน ๑ คัน โดยมีจุดรับ-ส่งบริเวณหน้าปั๊มน้ำมันบางจากตรงข้างโรงงานเดิม มีเวลาออกในช่วงเช้าเวลา ๐๖.๓๐ น. และในเวลาช่วงเย็นเวลา ๑๗.๐๐ น. ทุกวัน นอกจากนี้ บริษัทฯ ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินหรือสวัสดิการใด ๆ แก่ลูกจ้างอีก

๓. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาข้อเท็จจริงและหลักฐานตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้วเห็นว่า บริษัท ปราณีเทค จำกัด ได้ย้ายโรงงานจากที่ตั้งเลขที่ ๒/๓ หมู่ที่ ๓ ถนนรามอินทรา แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ไปตั้งรวมอยู่ในพื้นที่บริเวณสำนักงานใหญ่เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๑ ถนนเทศปทุม ตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี นั้น เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น เนื่องจากบริษัทฯ ได้ยุบเลิกโรงงาน ณ สถานที่เดิม ไปตั้ง ณ สถานที่แห่งใหม่ แต่จากข้อเท็จจริงของลูกจ้างแต่ละคนที่ยื่นคำขอนั้น ปรากฏว่า

๓.๑ การย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบแต่ไม่สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัวจำนวน ๔ ราย ดังนี้

๓.๑.๑ นายวันชัย พิกุลแก้ว ได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบกิจการเฉพาะเรื่องระยะเวลาในการเดินทางซึ่งสามารถแก้ไขได้ เนื่องจากได้เช่าบ้านพักอาศัยอยู่ตามลำพังคนเดียว ครอบครัวไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน จึงไม่มีภาระด้านครอบครัว การย้ายไปเช่าบ้านพักอยู่ใกล้สถานที่ทำงานแห่งใหม่จะเป็นการสะดวกเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางได้ จึงไม่ก่อให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของนายวันชัย พิกุลแก้ว ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ หรือครอบครัว

๓.๑.๒ นายพรชัย นาคมรกฎ ได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบกิจการเฉพาะเรื่องระยะเวลาในการเดินทางซึ่งสามารถแก้ไขได้ เนื่องจากได้เช่าบ้านพักอาศัยอยู่ตามลำพังคนเดียวและมีสถานภาพเป็นโสด การย้ายไปเช่าบ้านพักอยู่ใกล้สถานที่ทำงานแห่งใหม่จะเป็นการสะดวกเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางได้ จึงไม่ก่อให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของนายพรชัย นาคมรกฎ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ หรือครอบครัว

๓.๑.๓ นายสุพจน์ พิณพงษ์ ได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบกิจการเฉพาะเรื่องระยะเวลาในการเดินทางซึ่งสามารถแก้ไขได้ เนื่องจากได้เช่าบ้านพักอาศัยอยู่ตามลำพังคนเดียวและมีสถานภาพเป็นโสด การย้ายไปเช่าบ้านพักอยู่ใกล้สถานที่ทำงานแห่งใหม่จะเป็นการสะดวกเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางได้ จึงไม่ก่อให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของนายสุพจน์ พิณพงษ์ ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ หรือครอบครัว

๓.๑.๔ นายพรมงคล ฮมภาราช ได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบกิจการเฉพาะเรื่องระยะเวลาในการเดินทางซึ่งสามารถแก้ไขได้ เนื่องจากได้เช่าบ้านพักอาศัย

อยู่ตามลำพังคนเดียว บุตรพักอาศัยอยู่กับย่าที่ต่างจังหวัดจึงไม่มีภาระในเรื่องบุตร การย้ายไปเช่าบ้านพักอยู่ใกล้สถานที่ทำงานแห่งใหม่จะเป็นการสะดวกเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางได้ จึงไม่ก่อให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของนายพรมงคล ฮมภาราช ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ หรือครอบครัว

๓.๒ การย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัวจำนวน ๑๓ ราย ดังนี้

๓.๒.๑ นายวานิช รอดรัตน์ ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว กล่าวคือ บ้านที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเองจึงไม่สามารถย้ายไปเช่าบ้านที่ทำงานใหม่ได้ ส่งผลกระทบต่อภาระการเดินทาง โดยต้องตื่นเร็วขึ้น ๓๐ นาที และออกจากบ้านเร็วขึ้น๔๐ นาที ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านถึงสถานที่ทำงานใหม่ประมาณ ๒ ชั่วโมง ๔๐ นาที ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมอาหาร ดูแลบุตรอายุ ๘ ปี และ ๑๑ ปี ซึ่งเป็นผู้หญิงทั้ง ๒ คน และไม่มีเวลารับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน ภาระค่าใช้จ่าย ต้องจ่ายค่ารถรับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน จ้างคนดูแลบุตรในตอนเย็น รวมเป็นเงิน ๒,๘๐๐ บาท ภาระครอบครัว ภรรยารับจ้างทำดอกไม้ประดิษฐ์ต้องเดินทางไปต่างจังหวัด เวลากลับบ้านไม่แน่นอน บุตรจึงอยู่ในความดูแลของลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ เป็นส่วนใหญ่

๓.๒.๒ นายสุชิน อินทรประสาท ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว กล่าวคือ ภาระการเดินทาง ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๒ ชั่วโมง และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๒ ชั่วโมง ๓๐ นาที ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านถึงสถานที่ทำงานใหม่ประมาณ ๒ ชั่วโมง ๕๐ นาที ภาระค่าใช้จ่าย ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้น ๑,๕๐๐ บาท เนื่องจากสวัสดิการรถรับ-ส่งมีกำหนด ๒ ปี ภาระครอบครัว กลับถึงบ้านช้ากว่าเดิมจึงไม่มีเวลาดูแลมารดาอายุ ๗๗ ปี ซึ่งเป็นโรคความดันโลหิตสูง และไม่มีเวลาดูแลหลานในอุปการะจำนวน ๓ คน ซึ่งเป็นบุตรของน้องชายที่เสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุพร้อมภรรยา

๓.๒.๓ นายสังคม จำปาลา ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว กล่าวคือ ภาระการเดินทาง ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านถึงสถานที่ทำงานแห่งใหม่ประมาณ ๑ ชั่วโมง ๒๐ นาที ภาระค่าใช้จ่าย ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้นประมาณ ๑,๖๐๐ บาท ค่าอาหารกลางวันเพิ่มขึ้น ๕๐๐ บาท รวมประมาณ ๒,๑๐๐ บาท ภาระครอบครัว ถ้าหากย้ายไปเช่าบ้านที่จังหวัดปทุมธานีก็จะส่งผลกระทบต่อการเดินทางไปทำงานของภรรยา เนื่องจากภรรยาทำงานอยู่ที่มีนบุรี ปกติจะเดินทางไปทำงานพร้อมกันโดยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว

๓.๒.๔ นางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว กล่าวคือ บ้านที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเองจึงไม่สามารถย้ายไปเช่าบ้านที่ทำงานใหม่ จึงส่งผลกระทบต่อภาระการเดินทาง ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๓๐ นาที ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านถึงสถานที่ทำงานใหม่ประมาณ ๒ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมอาหาร ดูแลบุตรอายุ ๖ ปี และ ๑๒ ปี และไม่มีเวลารับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน ภาระค่าใช้จ่าย ต้องจ่ายค่ารถรับ-ส่งบุตรไปโรงเรียนเดือนละ ๖๐๐ บาท และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ๑,๑๐๐ บาท รวมค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ๑,๗๐๐ บาท ภาระด้านครอบครัว ไม่มีผู้ดูแลบุตร ต้องไปฝากยายหลังเลิกเรียน ภาระด้านอื่น ๆ นางมณีรัตน์ฯ นับถือศาสนาอิสลาม จึงมีปัญหาในเรื่องการหาอาหารรับประทาน

๓.๒.๕ นายอำนวย ภูยาแพทย์ ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว กล่าวคือ บ้านที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเองจึงไม่สามารถย้ายไปเช่าบ้านที่ทำงานใหม่ จึงส่งผลกระทบต่อภาระการเดินทาง ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๓๐ นาที ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านถึงสถานที่ทำงานใหม่ประมาณ ๒ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมอาหาร ดูแลบุตรอายุ ๖ ปี และ ๑๒ ปี และไม่มีเวลารับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน ภาระค่าใช้จ่าย ต้องจ่ายค่ารถรับ-ส่งบุตรไปโรงเรียนเดือนละ ๖๐๐ บาท จ่ายร่วมกับนางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ ซึ่งเป็นภรรยา และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ๑,๑๐๐ บาท เป็นค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ๑,๑๐๐ บาท ภาระด้านครอบครัว ไม่มีผู้ดูแลบุตร ต้องไปฝากยายหลังเลิกเรียน ภาระด้านอื่น ๆ นายอำนวยฯ นับถือศาสนาอิสลาม จึงมีปัญหาในเรื่องการหาอาหารรับประทาน

๓.๒.๑๐ นายธงชัย มนต์ขลัง ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว กล่าวคือ บ้านที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเองจึงไม่สามารถย้ายไปเช่าบ้านที่ทำงานใหม่ จึงส่งผลกระทบต่อภาระการเดินทาง ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๓๐ นาที และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๓๕ นาที ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านถึงสถานที่ทำงานใหม่ประมาณ ๑ ชั่วโมง ๒๐ นาที ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมอาหาร ดูแลบุตรอายุ ๕ ปี และ ๗ ปี ไม่มีเวลารับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน ภาระค่าใช้จ่าย ต้องจ่ายค่าจ้างดูแลบุตรในตอนเย็นรวมเป็นเงิน ๒,๖๐๐ บาท ค่ารถรับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน ๘๐๐ บาท ค่าอาหารเช้า-กลางวันประมาณ ๑,๐๐๐ บาทรวมประมาณ ๔,๔๐๐ บาท ภาระครอบครัว บุตรเรียนหนังสืออยู่โรงเรียนบางขัน ภรรยาทำงานที่ร้านเย็บผ้า ๒ แห่ง คือ ที่บางกะปิเป็นร้านที่ต้องไปเย็บประจำและรับงานเย็บจากสุทธิสารไปทำที่บ้านตอนเย็นและวันหยุด ถ้าหากตนเองย้ายไปเช่าบ้านใกล้สถานที่ทำงานใหม่จะส่งผลกระทบต่อการเรียนของบุตรและการเดินทางไปทำงานของภรรยา

๓.๒.๑๑ นายจำนวน ไชยศรีษะ ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว กล่าวคือ บ้านที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเองจึงไม่สามารถย้ายไปเช่าบ้านที่ทำงานใหม่ จึงส่งผลกระทบต่อภาระการเดินทาง ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๓๐ นาที และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านถึงสถานที่ทำงานใหม่ประมาณ ๒ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมอาหาร ดูแลบุตรอายุ ๔ ปี และ ๗ ปี ไม่มีเวลารับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน ภาระค่าใช้จ่าย ต้องจ่ายค่ารถรับ-ส่งบุตรและค่าจ้างดูแลบุตรรวมเป็นเงิน ๑,๑๐๐ บาท ภาระครอบครัว บุตรเรียนหนังสืออยู่โรงเรียนใกล้บ้าน ภรรยาทำงานเป็นแม่บ้านบ้านพักส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่ในซอยสุขุมวิท ๓๙ เขตพระโขนง เดินทางโดยรถรับ-ส่งของบริษัท ถ้าหากตนเองย้ายไปเช่าบ้านใกล้สถานที่ทำงานใหม่จะส่งผลกระทบต่อการเรียนของบุตรและการเดินทางไปทำงานของภรรยา

๓.๒.๑๒ นายอุทัย สิมลี ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว กล่าวคือ บ้านที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเองจึงไม่สามารถย้ายไปเช่าบ้านที่ทำงานใหม่ จึงส่งผลกระทบต่อภาระการเดินทาง ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๑๐ นาที และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๒ ชั่วโมง ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านถึงสถานที่ทำงานใหม่ประมาณ ๑ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีดูแลบุตรและไม่มีเวลารับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน ภาระค่าใช้จ่าย ต้องจ่ายค่ารถของบุตรเพื่อไปโรงเรียน ๗๘๐ บาท และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานจำนวน ๑,๑๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑,๘๘๐ บาท ภาระครอบครัว บุตรเป็นผู้หญิงเรียนหนังสืออยู่โรงเรียนวัดหนองจอก ภรรยาทำงานอยู่ที่บริษัท มิตซูบิชิอิเล็คทริค ออโตเมชั่น จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางชัน มีนบุรี ตอนเช้าต้องไปส่งภรรยาทำงาน ถ้าหากย้ายไปเช่าบ้านใกล้สถานที่ทำงานใหม่จะส่งผลกระทบต่อการเรียนของบุตรและการเดินทางไปทำงานของภรรยา

๓.๒.๑๒ นายอุทัย สิมลี ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว กล่าวคือ บ้านที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเองจึงไม่สามารถย้ายไปเช่าบ้านที่ทำงานใหม่ จึงส่งผลกระทบต่อภาระการเดินทาง ต้องตื่นนอนเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๑๐ นาที และออกจากบ้านเร็วขึ้น ๑ ชั่วโมง ๒๕ นาที ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านถึงสถานที่ทำงานใหม่ประมาณ ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมอาหาร ดูแลบุตรอายุ ๕ ปี ไม่มีเวลารับ-ส่งบุตรไปโรงเรียน ภาระค่าใช้จ่าย ต้องจ่ายค่ารถให้บุตรไปโรงเรียนเป็นเงิน ๔๐๐ บาท ภาระครอบครัว บุตรเป็นผู้หญิง อายุ ๕ ปี เรียนหนังสืออยู่โรงเรียนวัดบึงทองหลาง ภรรยาทำงานเป็นแม่บ้านตามบ้านพักในหมู่บ้าน เช่น งานทำความสะอาดบ้าน ซักเสื้อผ้า ถ้าหากตนเองย้ายไปเช่าบ้านใกล้สถานที่ทำงานใหม่จะส่งผลกระทบต่อการเรียนของบุตรและการเดินทางไปทำงานของภรรยา

๔. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้พิจารณาจากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้ว เห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวข้างต้นเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ หรือครอบครัว จำนวน ๑๓ คน คือ นายวานิช รอดรัตน์ นายสุชิน อินทรประสาท นายสังคม จำปาลา นางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ นายอำนวย ภูยาแพทย์ นายสำรวย ภูยาแพทย์ นายไพรัตน์ แสงขาว นายเกียรติคุณ แสนสุข นายวิสิทธิ์ รอดรัตน์ นายธงชัย มนต์ขลัง นายจำนวน ไชยศรีษะ นายอุทัย สิมลี และนายลอย บานเย็น และมิใช่กรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างและไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ หรือครอบครัว จำนวน ๔ คน คือ นายวันชัย พิกุลแก้ว นายพรชัย นาคมรกฎ นายสุพจน์ พิณพงษ์ และนายพรมงคล ฮมภาราช

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๙๓ (๕) และมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงมีคำวินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง บริษัท ปราณีเทค จำกัด เป็นกรณีที่ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ จำนวน ๑๓ คน คือ นายวานิช รอดรัตน์ นายสุชิน อินทรประสาท นายสังคม จำปาลา นางมณีรัตน์ ภูยาแพทย์ นายอำนวย ภูยาแพทย์ นายสำรวย ภูยาแพทย์ นายไพรัตน์ แสงขาว นายเกียรติคุณ แสนสุข นายวิสิทธิ์ รอดรัตน์ นายธงชัย มนต์ขลัง นายจำนวน ไชยศรีษะ นายอุทัย สิมลี และนายลอย บานเย็น มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเป็นกรณีที่ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอฯ จำนวน ๔ ราย คือ นายวันชัย พิกุลแก้ว นายพรชัย นาคมรกฎ นายสุพจน์ พิณพงษ์ และนายพรมงคล ฮมภาราช ไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างและไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ลงชื่อ _____ ประธานกรรมการ
(นายนคร ศิลปอาชา)
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา)
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(ผศ. ดร. จิตติ มงคลชัยอรัญญา)
คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นายแพทย์ณรงค์ศักดิ์ อังคะสุวพลา)
อธิบดีกรมอนามัย

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นางพนิตา กำภู ณ อยุธยา)
อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นายคมกฤษณ์ กิตติจำเริญ)

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นายสมัยศักดิ์ เจียรธนะกานนท์)

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นายชื่น รมย์ทอง)

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นายชูชีพ รักงาม)

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นายสุรัตน์ จันทร์วันเพ็ญ)

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นายสมศักดิ์ อุดมทรัพย์)

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นางบุณฑริกา เพลงอินทร์)

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นายสุรินทร์ ชูบัว)

ลงชื่อ _____ กรรมการ
(นางสาวพเยาว์ กุศลช่วย)

หมายเหตุ มาตรา ๑๒๐ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

(๓๑ ทวิ)

คำพิพากษา

สำหรับศาลไร่

คดีหมายเลขดำที่ ๑๗๕๘/๒๕๕๐

คดีหมายเลขแดงที่ ๗๑๙/๒๕๕๑

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลแรงงานกลาง

วันที่ ๕ เดือน มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๑

ความแพ่ง

	บริษัท ปราณีเทค จำกัด	โจทก์
ระหว่าง	นายนคร ศิลปอาชา ที่ ๑ นายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา ที่ ๒ ผศ.ดร.จิตติ มงคลวัยธวัญญา ที่ ๓ นายแพทย์ณรงค์ศักดิ์ อังคะถุวพลา ที่ ๔ นางพนิดา กำภู ณ อยุธยา ที่ ๕ นายคมกฤษณ์ จิตติจำเริญ ที่ ๖ นายสมัยศักดิ์ เจียรชนะกานนท์ ที่ ๗ นายชื่น รมย์ทอง ที่ ๘ นายชูชีพ รักงาม ที่ ๙ นายสุรัตน์ จันพร้อมเพ็ญ ที่ ๑๐	จำเลย

(๓๑ ทวิ) สำหรับศาลใช้

- ๒ -

	บริษัท ปราณีเทค จำกัด	โจทก์
ระหว่าง	นายสมศักดิ์ อุดมทรัพย์ ที่ ๑๑	
	นางบุณฑริกา เพลงอินทร์ ที่ ๑๒	
	นายสุรินทร์ ชูบัว ที่ ๑๓	
	นางสาวพเยาว์ กุศลช่วย ที่ ๑๔	จำเลย

เรื่อง เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๐

โจทก์ฟ้องและขอแก้ฟ้องว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีนายศักดิ์สิทธิ์ กลิ่นสุนทร และนางสาวศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร เป็นกรรมการมีอำนาจกระทำการแทนโจทก์ จำเลยทั้งสิบสี่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจวินิจฉัยกรณีการจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างและอื่นๆตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๙๓ และมาตรา ๑๒๐ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ นายวาณิช รอดรัตน์ กับพวกรวม ๑๗ คน พนักงานโจทก์ได้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานขอให้พิจารณาวินิจฉัยว่าการย้ายสถานประกอบการของโจทก์เป็นกรณีที่โจทก์ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ หรือไม่ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบการของโจทก์เป็นกรณีที่ลูกจ้าง

/จำนวน ๑๓ ราย

(๓๑ ทวิ)

สำหรับศาลใช้

จำนวน ๑๓ ราย มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษและกรณีลูกจ้างจำนวน ๔ ราย ไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยได้รับค่าชดเชยพิเศษตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ โจทก์ได้รับคำวินิจฉัยดังกล่าววันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๐ โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย การที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำวินิจฉัยให้ลูกจ้างโจทก์จำนวน ๑๓ คน มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เป็นคำวินิจฉัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายวานิช รอดรัตน์ กับพวกรวม ๑๗ คน ไม่มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไม่มีอำนาจวินิจฉัยคำร้องของนายวานิชกับพวกรวม ๑๗ คน จึงขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เฉพาะลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องจำนวน ๑๓ คน ที่มีสิทธิบอกเลิกจ้างสัญญาจ้างและได้รับค่าชดเชยพิเศษ

จำเลยให้การว่า คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เป็นคำวินิจฉัยที่ถูกต้องและเป็นธรรมชอบด้วยกฎหมาย ไม่มีเหตุผลที่จะเพิกถอนเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขคำวินิจฉัยแต่ประการใด ก่อนที่จำเลยทั้งสิบสี่ในฐานะกรรมการสวัสดิการแรงงานจะได้มีคำวินิจฉัยก็ได้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานจากลูกจ้างผู้ร้องจำนวน ๑๗ คน และโจทก์ในฐานะนายจ้างด้วยเหตุผลข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายทั้งหมดที่จำเลยทั้งสิบสี่ให้การมาได้พิจารณาหลักฐานทั้งของนายจ้างและลูกจ้างแล้วคำวินิจฉัย

/ดังกล่าว

ดังกล่าวจึงเป็นธรรมและถูกต้องตามหลักกฎหมายทุกประการ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลกำหนดประเด็นข้อพิพาทเพียงข้อเดียวว่า มีเหตุที่เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เฉพาะลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องจำนวน ๑๓ คน หรือไม่

พิเคราะห์พยานหลักฐานที่โจทก์และจำเลยทั้งสิบสี่นำสืบตลอดจนคำฟ้อง คำให้การแล้วข้อเท็จจริงที่รับกันฟังได้ในเบื้องต้นว่า นายวานิช รอดรัตน์ กับพวกรวม ๑๗ คน ได้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานว่าโจทก์ในฐานะนายจ้างย้ายสถานประกอบการจากกรุงเทพมหานครไปยังจังหวัดปทุมธานีซึ่งการย้ายดังกล่าวทำให้มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว จึงขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัย ต่อมาคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำวินิจฉัยที่ ๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ วินิจฉัยว่าลูกจ้างผู้ยื่นคำขอจำนวน ๑๓ คน มีสิทธิบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งโจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยดังกล่าว

ต่อไปจะได้วินิจฉัยประเด็นข้อนี้ว่า มีเหตุที่เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เฉพาะลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องจำนวน ๑๓ คน หรือไม่เห็นว่า ข้อเท็จจริงในคดีนี้ที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานคือจำเลยทั้งสิบสี่ได้พิจารณาจากพยานหลักฐานต่างๆที่ได้จากนายวานิช รอดรัตน์ กับพวกรวม ๑๗ คน ได้ยื่นคำขอ

ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้วินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบการกิจการของนายจ้างเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ หรือไม่ ซึ่งจากการสอบสวนข้อเท็จจริงจากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายก็ได้ความจากลูกจ้างผู้ร้องทั้งสิบสามว่า การย้ายสถานประกอบการจากเลขที่ ๒/๓ หมู่ที่ ๓ ถนนรามอินทรา แขวงมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ไปยังเลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๑ ถนนเทศปทุม ตำบลบึงยะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวัน อาทิเช่น การรับส่งคู่สมรสไปทำงานและบุตรไปโรงเรียน ระยะทางที่ทำงานใหม่ไกลจากเดิมมากทำให้ต้องเตรียมตัวในการทำงานเร็วขึ้นและไม่มีเวลาดูแลบุคคลในครอบครัวอีกทั้งเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย ทำให้มีผลกระทบต่อรายได้ จากข้อมูลต่างๆที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนำมาประกอบการพิจารณานำมาทำคำวินิจฉัย ก็พิจารณาถึงการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างโดยดูจากเหตุผลธรรมดาทั่วไปของการดำรงชีวิตของลูกจ้างเป็นพื้นฐานสำคัญ และจากมูลเหตุดังกล่าวข้างต้นก็มีผลกระทบกระเทือนต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างผู้ร้องทั้งสิบสามแล้ว คำวินิจฉัยของจำเลยทั้งสิบสี่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของพยานหลักฐานในสำนวนและใช้ดุลพินิจโดยมีเหตุผลอันสมควรและชอบธรรม ส่วนที่โจทก์ต่อสู้ว่านายวานิชกับพวกรวม ๑๗ คน ใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งตามกฎหมายจะต้องยื่นภายหลังจากการประกาศแล้วสามสิบวัน เห็นว่า เอกสารหมาย จล.๑ หน้า ๔๕ ถึงหน้า ๖๐ เป็นหนังสือเตือนลูกจ้างผู้ร้องทั้งสิบเจ็ดให้ปฏิบัติตามคำสั่งของโจทก์ในฐานะนายจ้างที่ให้ไปทำงาน

(๓๑ ทวิ)

สำหรับศาลใช้

ที่โรงงานปทุมธานีจึงเป็นกรณีที่โจทก์ได้ประกาศแจ้งการย้ายให้พนักงานของโจทก์ทราบแล้ว และก่อนหน้านี้ก็มีการเตรียมการทยอยย้ายพนักงานและเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตมาโดยตลอด จึงเปรียบเสมือนการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้ามาก่อนหน้านี้แล้ว นายวานิชกับพวกรวม ๑๗ คน ย่อมมีสิทธิที่จะยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน สำหรับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งได้ความจากนายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา จำเลยที่ ๒ ว่ามีจำนวน ๑๕ คน และข้อเท็จจริงในคดีนี้ปรากฏว่าคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ร่วมกันพิจารณาทำคำวินิจฉัยมีจำนวน ๑๔ คน ซึ่งมีจำนวนกรรมการเกินกว่ากึ่งหนึ่งจึงไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย พยานหลักฐานที่จำเลยทั้งสิบสี่นำสืบมาจึงมีน้ำหนักให้รับฟังได้มากกว่าพยานหลักฐานโจทก์ อาศัยเหตุที่ได้วินิจฉัยมาข้างต้นจึงไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เฉพาะลูกจ้างผู้ยื่นคำขอจำนวน ๑๓ คน

พิพากษายกฟ้อง./

นายพงศธร นิ่มมานพ

นางสาวอัจฉรีย์ งามพร้อมสกุล

นายวรวุธ ยวมศิริ

น้ำอ้อย/พิมพ์/ทาน

จิราญ/ตรวจ

เรื่องที่ ๑๘ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง"

มาตรา ๑๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด**หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว** การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป"

ที่มา

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๒๓ ให้สิทธิลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่รับคำร้อง ในกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน มาตรา ๑๒๔ วรรคสามเดิม ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับระยะเวลาที่ให้สิทธิแก่นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งนั้นนำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง อันเป็นขั้นตอนการอุทธรณ์ให้มีการทบทวนความถูกต้องและความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้น ภายในกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์แม้จะล่วงเลยระยะเวลา ๑๕ วันนับแต่วันที่นายจ้างได้ทราบคำสั่งแล้วก็ตาม หากนายจ้างยังไม่จ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างซึ่งตามมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง บัญญัติว่า "ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี

หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ" แต่ก็ไม่อาจดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างได้จนกว่าจะครบกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์โดยนายจ้างไม่ได้ยื่นอุทธรณ์และไม่ได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดเวลาอุทธรณ์ ๓๐ วันนั้น จึงได้มีการแก้ไขกำหนดระยะเวลาในมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม จาก "๑๕ วัน" เป็น "๓๐ วัน" เพื่อให้สอดคล้องกัน

เจตนารมณ์

เพื่อแก้ไขกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม ให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่นายจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลตามมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง

แนวปฏิบัติ

๑. ในกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๓ ว่า นายจ้างไม่จ่ายเงินใด ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก่ลูกจ้าง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานต้องมีคำสั่งตามแบบที่อธิบดีกำหนด (แบบ คร. ๘) ให้นายจ้างจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ทั้งนี้ จะกำหนดเวลาให้นายจ้างจ่ายเงินน้อยกว่าหรือเกินกว่า ๓๐ วันไม่ได้เพราะเป็นระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้

อุทาหรณ์

นายแดง ลูกจ้างของบริษัท ดวงดี จำกัด ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย พนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่านายแดงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย จึงมีคำสั่งให้บริษัท ดวงดี จำกัด นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่นายแดง**ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง**

๒. ตามมาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่ง กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่รับคำร้อง แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจมี

คำสั่งได้ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว มาตรา ๑๒๔ วรรคสอง กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกิน ๓๐ วันนับแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลา ๖๐ วันนับแต่วันที่รับคำร้อง ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจะต้องมีคำสั่งภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ถ้าไม่อาจออกคำสั่งได้ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่รับคำร้องได้ ต้องขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายและได้รับอนุญาตให้ขยายเวลา ระยะเวลาการมีคำสั่งจึงจะขยายออกไปได้ ถ้าพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเมื่อเกินกำหนดเวลา ๖๐ วันโดยไม่ได้ขอขยายเวลา ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเพราะเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๘๒ - ๘๗๘๕/๒๕๔๗ นอกจากนี้ ลูกจ้างผู้ได้รับความเสียหายอาจฟ้องพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลปกครองเป็นคดีพิพาทจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควรตามมาตรา ๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนเรียกร้องค่าเสียหายตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้ด้วย พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องตระหนักและให้ความสนใจต่อการดำเนินการดังกล่าวเป็นอย่างมาก เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างและมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกรม

๓. ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามบทบัญญัติเดิมไม่ได้กำหนดรองรับให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปดังเช่นกรณีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ซึ่งมาตรา ๑๔๑ เดิม (ปัจจุบัน คือ มาตรา ๑๔๑ วรรคสาม ใหม่) ได้บัญญัติรองรับไว้ว่า "ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป (ดูเรื่องที่ ๒๑) ดังนั้น จึงเพิ่มหลักการใหม่ตามมาตรา ๑๒๔/๑ กำหนดให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปทำนองเดียวกับการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) และได้ขยายความให้ครอบคลุมถึงกรณีที่มีการฟ้องคดีต่อศาล ถ้านายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็น

อันระงับไปเช่นกัน เพราะเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องและได้สอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ย่อมแสดงได้ว่านายจ้างได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อยู่ก่อนแล้ว นายจ้างจึงมีความผิดทางอาญาและต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ในแต่ละมาตรา แต่ถ้านายจ้างได้จ่ายเงินตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างก็ให้เป็นอันระงับไป แต่ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างนำคดีไปสู่ศาลและศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเช่นใด (ไม่ว่าคำพิพากษาของศาลแรงงานหรือศาลฎีกาที่พิพากษาชี้ขาดในประเด็นแห่งคดี คำพิพากษาตามยอม หรือคำสั่งประการหนึ่งประการใดของศาล) นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นแล้วการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างก็เป็นอันระงับไปเช่นกัน

อุทาหรณ์

กรณีตามอุทาหรณ์ข้อ ๑ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและบริษัท ดวงดี จำกัด นายจ้างได้รับคำสั่งแล้ว นายจ้างได้นำเงินค่าชดเชยไปจ่ายให้นายแดง ลูกจ้างภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง เช่นนี้ เมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่งแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างจึงให้เป็นอันระงับไป

อนึ่ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีแนวทางดำเนินการตามมาตรา ๑๒๔/๑ ที่ชัดเจน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดแนวปฏิบัติว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ไว้ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม ให้นายจ้างจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง และนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนดดังกล่าว ให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป

๓.๒ กรณีนายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งตามมาตรา ๑๒๕ แห่ง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การพิจารณาดำเนินคดีอาญานายจ้างนั้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ระงับการดำเนินคดีอาญา เมื่อ

(๑) ศาลมีคำพิพากษาให้ยกฟ้องนายจ้าง เนื่องจากคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานชอบด้วยกฎหมาย และลูกจ้างได้รับเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลแล้ว

(๒) ศาลมีคำพิพากษาตามยอม เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน และลูกจ้างได้รับเงินตามคำพิพากษาดังกล่าว

(๓) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากนายจ้างขอถอนฟ้อง และลูกจ้างได้รับเงินแล้ว

(๔) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากนายจ้างไม่มาศาลตามกำหนดนัดตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยลูกจ้างได้รับเงินแล้ว

๓.๒.๒ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างในข้อหาที่เป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งและในข้อหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม เมื่อ

(๑) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากนายจ้างไม่วางเงินหรือวางเงินไม่ครบต่อศาล หรือนายจ้างขอถอนฟ้องโดยลูกจ้างยังไม่ได้รับเงิน

(๒) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากนายจ้างไม่มาศาลตามกำหนดนัดตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยลูกจ้างยังไม่ได้รับเงิน

๓.๓ กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม ให้นายจ้างจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง แต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนดดังกล่าวและไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่ง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างทั้งในข้อหาที่เป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงาน

ออกคำสั่งและในข้อหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม

๓.๔ กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และลูกจ้างนำคดีไปสู่ศาลเพื่อฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๕ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีศาลแรงงานได้มีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในประเด็นแห่งคดีว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หากนายจ้างปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษา และลูกจ้างประสงค์จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะพิสูจน์ให้เห็นถึงการกระทำความผิดของนายจ้างได้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาในความผิดฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) กรณีคำพิพากษาตามยอม เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน และนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษา การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

เรื่องที่ ๑๙ การจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ "เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย **หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี**"

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ เดิม โดยเพิ่มความท้ายวรรคว่า ".....หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี" ซึ่งตามบทบัญญัติมาตรา ๑๒๕ เป็นบทบัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา ๑๒๔ ซึ่งให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการสอบสวนข้อเท็จจริงกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องเรียกเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่นายจ้างไม่ชำระให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๓ และให้มีคำสั่งภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่รับคำร้องทั้งในกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิหรือไม่มีสิทธิได้รับเงินนั้น เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งแล้ว ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งนั้น มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง ให้สิทธิบุคคลนั้นนำคดีไปสู่ศาล คือศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่ง ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด คำสั่งดังกล่าวก็เป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น แต่ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม ได้บัญญัติให้นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจึงจะมีสิทธิฟ้องคดีได้ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้นายจ้างประวิงเวลาในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างโดยการนำคดีไปฟ้องศาล ซึ่งตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ เดิม บัญญัติว่า "เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้" นั้น แต่ในทางปฏิบัติ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย

ค่าจ้าง หรือเงินอื่น ๆ ให้ ตามมาตรา ๑๓๔ และมาตรา ๑๓๕ กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่ จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ เพื่อให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างตามที่กล่าวข้างต้นได้ด้วย

เจตนารมณ์

เพื่อให้ลูกจ้างและกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้รับการชำระเงินจากนายจ้างตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเร็ว

แนวปฏิบัติ

คำว่า "เมื่อคดีถึงที่สุด" ตามบทบัญญัติมาตรานี้ หมายถึง เมื่อมีการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแล้ว และคดีนั้นสิ้นสุดลงไม่ว่าด้วยเหตุใด เช่น นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาประนีประนอมยอมความและศาลพิพากษาตามยอม หรือกรณีศาลแรงงานมีคำพิพากษาและไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ เป็นต้น หากคดีดังกล่าวนี้ มีผลให้นายจ้างต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ศาลแรงงานก็มีอำนาจสั่งจ่ายเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้ และในกรณีที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ อันสืบเนื่องมาจากนายจ้างผู้ฟ้องคดีไม่จ่ายเงินต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ที่ค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เช่น ค่าชดเชย ค่าจ้าง ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด แม้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะไม่ใช่คู่ความในคดีแต่ได้ใช้สิทธิตามมาตรานี้โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นผู้มีกรรมสิทธิ์ในเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอรับเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลแรงงาน ซึ่งศาลแรงงานก็มีอำนาจสั่งจ่ายเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ ในทางปฏิบัติการ

ยื่นคำร้องต่อศาล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะมอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่หน่วยปฏิบัติ เจ้าของเรื่องเป็นผู้ดำเนินการขอให้ศึกษารายละเอียดจากแนวปฏิบัติกรมประกอบการดำเนินการด้วย

อุทาหรณ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๖๔/๒๕๔๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ บัญญัติให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลเมื่อคดีถึงที่สุดแล้ว ดังนั้น แม้คดีถึงที่สุดในชั้นใดศาลก็มีอำนาจจ่ายเงินดังกล่าวได้ และมิได้จำกัดว่าคดีจะต้องถึงที่สุดด้วยคำพิพากษาของศาลเท่านั้น ศาลจึงจะมีอำนาจจ่ายเงินได้เมื่อคดีนี้ถึงที่สุดแล้ว (โดยโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างขาดนัดพิจารณา ศาลแรงงานมีคำสั่งให้จำหน่ายคดี โจทก์ยื่นคำร้องขอให้ยกคดีขึ้นพิจารณาใหม่ ศาลแรงงานมีคำสั่งให้ยกคำร้อง คดีถึงที่สุด) และโจทก์มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าว ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจจ่ายเงินที่โจทก์นำมาวางไว้ให้แก่จำเลยที่ ๓ ซึ่งเป็นลูกจ้างได้

เรื่องที่ ๒๐ สิทธิไล่เบี้ยเงินสงเคราะห์จากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว **ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืน**จากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง **ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่**

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๑๓๕ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิเรียกให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

สิทธิเรียกร้องของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินไปตามวรรคหนึ่ง"

โดยที่การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์หลัก ๒ ประการ คือ

๑. เป็นเงินออมของลูกจ้างเพื่อเป็นทุนในการเลี้ยงชีพเมื่อลูกจ้างออกจากงาน แหล่งที่มาของเงินมาจากการเก็บเงินสะสมซึ่งหักจากค่าจ้างของลูกจ้าง เงินสมทบจากนายจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป และดอกผลจากเงินดังกล่าว แต่ปัจจุบันยังไม่มีการดำเนินการในส่วนนี้แต่อย่างใด

๒. เป็นเงินสงเคราะห์ที่จะจ่ายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดตามมาตรา ๑๓๔ ซึ่งจะเป็นกรณีที่นายจ้าง

ค้างจ่ายบรรดาเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่าย และระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้โดยสรุปดังนี้

๒.๑ เงินสงเคราะห์ที่จะนำมาจ่ายเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้จ่ายจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่มิใช่เงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินสะสมหรือเงินสมทบดังกล่าว

๒.๒ ลูกจ้างมีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีต่อไปนี้

๒.๒.๑ นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย โดยพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๒๔ และคำสั่งดังกล่าวถึงที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ แล้ว หากลูกจ้างมีความประสงค์จะขอรับเงินสงเคราะห์จะต้องยื่นคำขอต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำขอจากลูกจ้างแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะต้องเสนอคำขอรับเงินสงเคราะห์พร้อมด้วยความเห็นต่อผู้มีอำนาจอนุมัติการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงิน ซึ่งได้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายสำหรับราชการส่วนกลาง หรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายสำหรับราชการส่วนภูมิภาค การจ่ายเงินสงเคราะห์ในกรณีนี้ให้จ่ายแก่ลูกจ้างในคราวเดียวกันทั้งจำนวนตามอัตราดังต่อไปนี้

(๑) สามสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วันแต่ไม่ครบ ๖ ปี

(๒) หกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป

๒.๒.๒ นายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกเหนือจากเงินค่าชดเชย เช่น ค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น โดยพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว หากลูกจ้างมีความประสงค์

จะขอรับเงินสงเคราะห์จะต้องยื่นคำขอต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้าง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำขอจากลูกจ้างแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะต้องเสนอคำขอรับเงินสงเคราะห์พร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะต้องเสนอคำขอรับเงินสงเคราะห์ต่อผู้มีอำนาจอนุมัติการจ่ายเงินสงเคราะห์ซึ่งได้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายสำหรับราชการส่วนกลาง หรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายสำหรับราชการส่วนภูมิภาคพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงิน การจ่ายเงินสงเคราะห์ในกรณีนี้ให้จ่ายแก่ลูกจ้างในคราวเดียวกันทั้งจำนวนในอัตราไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของลูกจ้างที่พึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เมื่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างแล้ว กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะเรียกเงินดังกล่าวคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (ได้แก่ นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการตามมาตรา ๑๑/๑ ผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างตามมาตรา ๑๒) แต่มีบางกรณีที่นายจ้างบางรายได้จ่ายเงินค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนหลังจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างแล้ว และปฏิเสธที่จะจ่ายเงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอ้างว่าได้จ่ายให้ลูกจ้างครบถ้วนแล้วจึงไม่มีหนี้ที่ต้องจ่ายแก่กองทุนแต่อย่างใด หรือลูกจ้างได้ขอรับเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลไปแล้วเต็มจำนวน ลูกจ้างจะปฏิเสธในการจ่ายเงินสงเคราะห์คืนกองทุนเพราะเห็นว่าเป็นเงินคนละประเภทกัน โดยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเป็นเงินสงเคราะห์เพื่อเยียวยาความเดือดร้อนของลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างค้างจ่ายเงินขณะที่เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นสิทธิของลูกจ้างที่พึงได้รับตามกฎหมาย ทั้งที่นายจ้างไม่ควรจ่ายซ้ำซ้อนทั้งสองทาง และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ได้รับเงินชดใช้คืนเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการสงเคราะห์ลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนรายต่อ ๆ ไป จึงได้มีการแก้ไขบทบัญญัติมาตรา ๑๓๕ เสียใหม่ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยเอาเงินคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ แม้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินค้างจ่ายเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างไปแล้วก็ตาม เนื่องจากแหล่งที่มาของเงินสงเคราะห์

มาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินค่าปรับที่ได้จากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เจตนารมณ์

เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยเงินสงเคราะห์เท่ากับจำนวนที่จ่ายจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง คืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีเนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าชดเชย ค่าจ้าง หรือเงินอื่นให้แก่ลูกจ้างตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่ก็ตาม

กฎหมายต่างประเทศ

เท่าที่ศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศจะไม่มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อจ่ายเงินสงเคราะห์ดังเช่นกฎหมายของประเทศไทย โดยทั่วไป จะใช้ระบบประกันสังคม มีบางประเทศจัดตั้งเป็นกองทุนเงินสะสม (Provident Fund) เช่น สิงคโปร์ อินเดีย แหล่งที่มาของเงินกองทุนเหล่านี้ จะมาจากเงินสมทบซึ่งอาจเรียกเก็บจากนายจ้างฝ่ายเดียวหรือจากทั้งสองฝ่ายแล้วแต่กรณีและวัตถุประสงค์ของแต่ละประเทศ

แนวปฏิบัติ

ในกรณีที่นายจ้างค้างจ่ายเงินที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้แก่ ค่าชดเชย ค่าจ้างและเงินอื่น ๆ เมื่อลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๓ และพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ ให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างแล้ว หากลูกจ้างมายื่นคำขอเพื่อขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจสอบให้ได้ความชัดเจนถึงสาเหตุที่นายจ้างไม่จ่ายเงิน เพราะถ้านายจ้างมีสถานะการเงินที่สามารถจ่ายเงินค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้

ก็ควรใช้มาตรการบังคับทางอาญาและทางแพ่งตามปกติในการเร่งรัดให้นายจ้างจ่าย แต่ถ้านายจ้างอยู่ในสภาวะขาดสภาพคล่องหรือมีปัญหาทางการเงินไม่สามารถจ่ายเงินค้างจ่ายให้ลูกจ้างได้ จึงจะจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อเยียวยาความเดือดร้อนให้ลูกจ้างไปก่อนแล้วไปไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายในภายหลัง แต่เพื่อมิให้มีการจ่ายซ้ำซ้อน พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจสอบให้ได้ความชัดเจนจากทั้งสองฝ่ายว่านายจ้างยังไม่ได้จ่ายเงินค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเลย

การไล่เบี้ยเรียกเงินคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะผู้มีกรรมสิทธิ์ในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างสามารถไล่เบี้ยจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายซึ่งได้แก่ นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการกรณีมีการรับเหมาค่าแรงนอกเหนือจากผู้รับเหมาค่าแรงที่มีสถานะเป็นนายจ้างตามคำนิยาม "นายจ้าง" และตามหลักสัญญาจ้างแรงงาน ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นกรณีมีการรับเหมาช่วงในลักษณะสัญญาจ้างทำของตามมาตรา ๑๒ เฉพาะกรณีนี้เป็นการร่วมรับผิดในทางแพ่งในฐานะลูกหนี้ร่วม แต่ถ้านายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งมีการวางเงินต่อศาลไว้ก่อนแล้วก็ควรยื่นคำขอรับเงินที่วางศาลโดยประสานแจ้งทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้เรียบร้อยเพื่อไม่ให้เกิดการจ่ายเงินซ้ำซ้อน แต่ถ้านายจ้างได้จ่ายเงินค้างจ่ายเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างไปก่อนแล้วหรือมีเหตุที่ไม่สามารถขอรับเงินที่วางศาลได้ ก็ให้แจ้งผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายให้จ่ายคืนเงินสงเคราะห์ ถ้าบุคคลดังกล่าวไม่ยอมจ่าย ก็ใช้มาตรการทางปกครองโดยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓๖ วรรคสามต่อไป

สิทธิไล่เบี้ยมีอายุความ ๑๐ ปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แต่พนักงานตรวจแรงงาน ก็ต้องเร่งรัดการดำเนินการเพื่อเยียวยาความเดือดร้อนของลูกจ้างได้ทันการณ์และไม่เป็นปัญหาในเรื่องพยานหลักฐาน

การติดตามหนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแต่ไม่ยอมชดใช้ตามมาตรา ๑๓๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้ยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของ

ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างชดใช้เงินที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยซึ่งเป็นมาตรการบังคับทางปกครอง แต่ในบางกรณีไม่สามารถใช้มาตรการทางปกครองได้เนื่องจากมีกฎหมายเฉพาะบัญญัติไว้เป็นพิเศษ เช่น ผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างถูกเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาในคดีอื่นยึดหรืออายัดทรัพย์สินไว้ หรือถูกฟ้องล้มละลายจนศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดหรือผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอยู่ระหว่างการฟื้นฟูกิจการตามกฎหมายล้มละลาย การติดตามหนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีนี้ต้องดำเนินการตามบทบัญญัติของกฎหมายเฉพาะในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งจะได้อธิบายถึงการติดตามหนี้แต่ละวิธีต่อไป

๑. การติดตามหนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยใช้มาตรการบังคับทางปกครอง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๖ กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไป โดยหลักเกณฑ์และวิธีการยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด จึงได้มีการออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔ ไว้ โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) ให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไปที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีมีอำนาจออกคำสั่งยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินจะทำได้ต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้ผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างนำเงินมาชำระภายในเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับคำเตือนแล้วผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินไม่นำเงินมาชำระภายในเวลาที่กำหนด

(๒) ในการยึดหรืออายัดทรัพย์สิน ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งคำสั่งยึดหรือคำสั่งอายัดทรัพย์สินให้ผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินหรือบุคคลซึ่งต้องชำระเงินหรือส่งมอบสิ่งของนั้น

การยึดหรืออายัดทรัพย์สินประเภทมีทะเบียน ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งการยึดหรืออายัดทรัพย์สินให้เจ้าพนักงานทางทะเบียนทราบด้วย

(๓) ให้พนักงานตรวจแรงงานปิดประกาศการยึด อายัดทรัพย์สินไว้ ณ สถานที่และสำนักงานแห่งท้องที่ที่ทรัพย์สินตั้งอยู่

(๔) การยึดทรัพย์สินให้ทำการยึดทรัพย์สินในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในระหว่างเวลาทำการปกติของผู้ถูกยึดทรัพย์สิน เว้นแต่มีเหตุฉุกเฉินโดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานได้ลงมือยึดทรัพย์สินในระหว่างเวลาดังกล่าวถ้ายังไม่แล้วเสร็จจะดำเนินการต่อไปก็ได้

(๕) เมื่อได้ทำการยึดทรัพย์สิน หรือได้รับมอบทรัพย์สินตามคำสั่งอายัดแล้วให้พนักงานตรวจแรงงานผู้มีอำนาจยึดหรืออายัดทรัพย์สินออกคำสั่งให้ขายทอดตลาดทรัพย์สินนั้น เมื่อมีคำสั่งให้ขายทอดตลาดทรัพย์สินแล้วให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการขายทอดตลาดได้จนกว่าจะเสร็จสิ้น

(๖) ก่อนดำเนินการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้พนักงานตรวจแรงงานจัดทำประกาศการขายทอดตลาดทรัพย์สินและให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ส่งสำเนาคำสั่งและประกาศการขายทอดตลาดทรัพย์สินแก่ผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๒. ส่งสำเนาประกาศการขายทอดตลาดทรัพย์สินแก่ลูกหนี้แห่งสิทธิเรียกร้องในกรณีที่มีการอายัดสิทธิเรียกร้องนั้น และผู้ซื้อที่ได้วางมัดจำไว้แล้วแต่ไม่ชำระเงินที่เหลือตามกำหนด ตลอดจนบุคคลผู้มีส่วนได้เสียในการบังคับเอาแก่ทรัพย์สินที่จะขายทอดตลาดซึ่งทราบได้ตามทะเบียนหรือโดยประการอื่นตามที่เห็นสมควร

๓. ปิดประกาศการขายทอดตลาดทรัพย์สินไว้โดยเปิดเผยไว้ก่อนวันขายไม่น้อยกว่า ๕ วัน ณ สถานที่จะขาย สถานที่ทรัพย์ตั้งอยู่ ที่ชุมชน หรือสำนักงานแล้วแต่กรณี และสถานที่ราชการอื่นอันสมควรจะปิด ทั้งนี้ อาจโฆษณาในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นและหรือทางวิทยุกระจายเสียงก่อนวันขายด้วยก็ได้

(๗) การกำหนดวันขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้นับตั้งแต่วันที่ลงในประกาศขายทอดตลาด โดยถือเกณฑ์ดังนี้

๑. ที่ดินไม่น้อยกว่า ๑ เดือน แต่ไม่เกิน ๒ เดือน

๒. เรือน โรง สิ่งปลูกสร้าง และทรัพย์สินรายใหญ่ ไม่น้อยกว่า ๒๐ วัน แต่ไม่เกิน ๑ เดือน

๓. ทรัพย์สินอื่น ไม่น้อยกว่า ๕ วัน แต่ไม่เกิน ๒๐ วัน

(๘) ให้ทำการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ณ ที่ตั้งหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือสถานที่ที่ทรัพย์สินตั้งอยู่

(๙) ในการขายทอดตลาดหรือจำหน่ายทรัพย์สิน ให้พนักงานตรวจแรงงานไม่น้อยกว่า ๓ คน ร่วมกันในการประมาณราคาและดำเนินการขาย และให้ดำเนินการขายโดยเปิดเผย

(๑๐) ในกรณีที่ทรัพย์สินที่ยึดไว้เสื่อมสลายไปทั้งหมด หรือถึงขนาดทำให้ไร้ค่าหรือหลุดพ้นไปจากอำนาจตามคำสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สิน หรือมีเหตุอื่นใดอันทำให้พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถขายทอดตลาดทรัพย์สินนั้นได้อีกต่อไป ให้พนักงานตรวจแรงงานสั่งการตามที่เห็นสมควร หรือนำเงินมัดจำที่ริบจากการขายทอดตลาดทรัพย์สินดังกล่าวซึ่งได้เก็บรักษาไว้มาใช้หนี้เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการยึด อายัด และขายทอดตลาดหรือจำหน่ายทรัพย์สินที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

(๑๑) เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดหรือจำหน่ายทรัพย์สินซึ่งยึดหรืออายัดรวมทั้งมัดจำที่ริบได้ให้จัดใช้หนี้ตามลำดับดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายทั้งปวงเกี่ยวกับการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินหรือจำหน่ายทรัพย์สิน

๒. เงินที่ผู้มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องนำส่งเป็นเงินสะสม เงินสมทบ เงินเพิ่มหรือชดใช้หนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่ได้จ่ายสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง

๓. ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่เจ้าของทรัพย์สินต่อไป

(๑๒) ค่าใช้จ่ายทั้งปวงเกี่ยวกับการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินหรือจำหน่ายทรัพย์สินให้ผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินเป็นผู้รับผิดชอบ โดยให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ออกเงินทดรองไปก่อนและให้หักเอาจากเงินที่ได้รับจากผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินหรือจากการขายทอดตลาดทรัพย์สินหรือจำหน่ายทรัพย์สิน

(๑๓) ในกรณีที่ระเบียบนี้ไม่ได้กำหนดเรื่องใดไว้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒. การติดตามหนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยใช้สิทธิทางแพ่ง

ในกรณีที่ทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างถูกเจ้าหนี้ตามคำพิพากษายึดหรืออายัดไว้ หรือผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างล้มละลาย ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดหรืออยู่ระหว่างฟื้นฟูกิจการตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ กรณีดังกล่าวถึงแม้พนักงานตรวจแรงงานจะไม่มีอำนาจในการดำเนินการตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้ก็ตาม แต่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะเจ้าของกรรมสิทธิ์ในเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างก็ยังสามารถใช้สิทธิในทางแพ่งได้ ซึ่งการใช้สิทธิในทางแพ่งก็เป็นวิธีการติดตามหนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอีกทางหนึ่งดังจะได้กล่าวดังต่อไปนี้

(๑) การขอเฉลี่ยทรัพย์ในคดีแพ่ง เป็นกรณีที่ผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ถูกเจ้าหนี้รายอื่นยื่นฟ้องคดีเป็นจำเลยต่อศาลและไม่ชำระหนี้เงินตามคำพิพากษา ในกรณีดังกล่าวพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถใช้อำนาจตามมาตรา ๑๓๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่จะยึดหรืออายัดทรัพย์สินนั้นซ้ำอีกได้เพราะเป็นข้อห้ามตามมาตรา ๒๙๐ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง แต่บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวได้ให้สิทธิแก่เจ้าหนี้ซึ่งเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาในคดีอื่น ๆ หรือเจ้าหนี้ค่าภาษีอากรสามารถยื่นคำขอเป็นคำร้องเข้าเฉลี่ยในทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาในคดีที่ได้มีการยึดหรืออายัดทรัพย์สินนั้นได้ และถึงแม้ว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะมิได้เป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษา แต่เนื่องจากมาตรา ๑๑ กำหนดให้หนี้เงินที่ต้องชดใช้กองทุนตามมาตรา ๑๓๕ เป็นหนี้บุริมสิทธิซึ่งอยู่ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร นอกจากนี้พนักงานตรวจแรงงานก็มีอำนาจตามมาตรา ๑๓๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในการออกคำสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งเป็นอำนาจตามกฎหมายเฉพาะซึ่งตามมาตรา ๒๘๗ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา

ความแพ่งได้บัญญัติไว้ว่าการบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษานั้นย่อมไม่กระทบถึงบุริมสิทธิหรือสิทธิอื่น ๆ ซึ่งบุคคลภายนอกอาจร้องขอให้บังคับเหนือทรัพย์สินนั้นได้ตามกฎหมาย ทั้งนี้ โดยเทียบเคียงกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๕๐/๒๕๓๑ ซึ่งวินิจฉัยว่าประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน โดยให้อธิบดีกรมแรงงานออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ไม่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและหรือเงินเพิ่มได้เองโดยไม่ต้องฟ้องร้องต่อศาล ถือได้ว่าเป็นสิทธิอื่น ๆ ซึ่งบุคคลภายนอกอาจร้องขอให้บังคับเหนือทรัพย์สินนั้นได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๘๗ กรมแรงงานจึงมีสิทธิขอเข้าเฉลี่ยหนี้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๙๐ ได้ แม้จะมิได้เป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาและไม่ใช่หนี้ภาษีอากรก็ตาม ฉะนั้นเพื่อให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิได้รับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งถูกบังคับคดีตามคำพิพากษา จึงจำเป็นต้องยื่นคำขอเป็นคำร้องขอเข้าเฉลี่ยในทรัพย์สินต่อศาลที่ออกหมายบังคับคดีนั้น

กรณีที่พบว่าทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างถูกเจ้าพนักงานบังคับคดียึดหรืออายัดหรือขายทอดตลาดทรัพย์สินตามคำพิพากษาของศาลในคดีอื่น ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีทรัพย์สินอื่นใดพอที่จะยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินเพื่อนำเงินมาชำระหนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ว่า หน่วยงานเจ้าของเรื่องซึ่งได้แก่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ที่จ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างจะต้องรายงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพร้อมแนบหลักฐานการตรวจสอบทรัพย์สิน ทะเบียนการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง สำเนาคำพิพากษาของศาลหรือประกาศการขายทอดตลาดทรัพย์สินในคดีที่ผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างถูกฟ้องและถูกบังคับคดี เพื่อเสนอให้อธิบดีลงนามในใบแต่งทนายเพื่อแต่งตั้งพนักงานอัยการเป็นทนายความยื่นคำร้องขอเฉลี่ยทรัพย์สินต่อศาล

(๒) การขอรับชำระหนี้ในคดีล้มละลาย เป็นกรณีที่ผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีหนี้สินล้นพ้นตัวแล้วถูกเจ้าหนี้อื่นฟ้องล้มละลายจนศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์

เด็ดขาด ซึ่งตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ มาตรา ๒๗ กำหนดว่า เมื่อศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาดแล้ว เจ้าหนี้แม้จะเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาหรือเป็นเจ้าหนี้ที่ได้ฟ้องคดีแพ่งไว้แล้วแต่คดียังอยู่ระหว่างการพิจารณาก็ตาม จะขอรับชำระหนี้ได้ก็แต่โดยปฏิบัติตามวิธีการที่กล่าวไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดว่าเจ้าหนี้จะต้องยื่นคำขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ภายในกำหนดเวลา ๒ เดือนนับแต่วันโฆษณาคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด โดยคำขอรับชำระหนี้นั้นจะต้องทำตามแบบที่พิมพ์โดยมีบัญชีแสดงรายละเอียดแห่งหนี้สิน และข้อความระบุถึงหลักฐานประกอบหนี้และทรัพย์สินอย่างหนึ่งอย่างใดของลูกหนี้ที่ยึดไว้เป็นหลักประกันหรือตกอยู่ในความครอบครองของเจ้าหนี้ ดังนั้น กรณีนี้พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถใช้อำนาจตามมาตรา ๑๓๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่จะยึดหรืออายัดทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดได้ เพราะเป็นข้อห้ามตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะเจ้าของกรรมสิทธิ์ในเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ภายในกำหนดเวลา ๒ เดือนนับแต่วันโฆษณาคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ตามมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ที่จ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะต้องรายงานให้กรมทราบ พร้อมแนบหลักฐานทะเบียนการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง สำเนาประกาศโฆษณาคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด เพื่อเสนอให้อธิบดีลงนามในหนังสือมอบอำนาจให้นิติกรกองนิติการร่วมกับนิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานที่สังกัดสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ที่จ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างยื่นคำขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์

(๓) การขอรับชำระหนี้ในกรณีผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอยู่ในระหว่างฟื้นฟูกิจการตามมาตรา ๙๐/๑ มาตรา ๙๐/๓ และมาตรา ๙๐/๔ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๑

กำหนดว่า กรณีที่ลูกหนี้ที่เป็นบริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด หรือนิติบุคคลอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงมีหนี้สินล้นพ้นตัวคือมีหนี้สินตั้งแต่สิบล้านบาทขึ้นไป เจ้าหนี้ หรือลูกหนี้ที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือธนาคารแห่งประเทศไทย หรือสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือกรมการประกันภัย หรือหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของลูกหนี้ซึ่งเป็นนิติบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว แล้วแต่กรณี มีสิทธิยื่นคำร้องขอต่อศาลขอให้ฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวนั้นได้ และมาตรา ๙๐/๑๒ (๕) กำหนดว่าเมื่อศาลมีคำสั่งรับคำร้องขอให้ฟื้นฟูกิจการไว้แล้วจนถึงวันครบกำหนดระยะเวลาดำเนินการตามแผน หรือวันที่ดำเนินการเป็นผลสำเร็จตามแผนหรือวันที่ศาลมีคำสั่งยกคำร้องขอหรือจำหน่ายคดีหรือยกเลิกคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการหรือยกเลิกการฟื้นฟูกิจการ หรือถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด ห้ามมิให้เจ้าหนี้ตามคำพิพากษาบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของลูกหนี้ถ้ามูลแห่งหนี้ตามคำพิพากษานั้นเกิดขึ้นก่อนวันที่ศาลเห็นชอบด้วยแผน และมาตรา ๙๐/๒๖ กำหนดว่า เจ้าหนี้แม้จะเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาหรือเป็นเจ้าหนี้ที่ได้ฟ้องคดีแพ่งไว้แล้วแต่คดียังอยู่ระหว่างพิจารณาก็ตาม ต้องยื่นคำขอรับชำระหนี้พร้อมสำเนาต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันโฆษณาคำสั่งตั้งผู้ทำแผน กรณีนี้พนักงานตรวจแรงงานจึงไม่สามารถใช้อำนาจตามมาตรา ๑๓๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่จะยึดหรืออายัดทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่อยู่ระหว่างฟื้นฟูกิจการได้ เพราะเป็นข้อห้ามตามมาตรา ๙๐/๑๒ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ เพิ่มเติมโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะเจ้าของกรรมสิทธิ์ในเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ภายในกำหนดเวลา ๑ เดือนนับแต่วันโฆษณาคำสั่งตั้งผู้ทำแผนตามมาตรา ๙๐/๒๖ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ เพิ่มเติมโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ที่จ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องรายงานให้กรมทราบพร้อมแนบหลักฐานทะเบียนการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง สำเนาประกาศโฆษณาคำสั่งรับคำร้องขอฟื้นฟูกิจการ เพื่อเสนอให้อธิบดีลงนามในหนังสือมอบอำนาจให้นิติกรกองนิติการร่วมกับนิติกรหรือพนักงานตรวจแรงงานที่สังกัดสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จังหวัดหรือกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ที่จ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ยื่นคำขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์

เรื่องที่ ๒๑ การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓)

มาตรา ๑๔๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๑๔๑ เดิม ซึ่งมีบทบัญญัติเพียงวรรคเดียวความว่า "ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป" เนื่องจากไม่มีการกำหนดขั้นตอนการอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงอยู่ภายในบังคับของพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ที่ต้องนำบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติดังกล่าวมาถือปฏิบัติเพราะคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นคำสั่งทางปกครอง เช่น การแจ้งสิทธิการอุทธรณ์ให้คู่กรณี (นายจ้าง ลูกจ้าง) ทราบตามมาตรา ๔๐ การอุทธรณ์คำสั่งและผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ตามมาตรา ๔๔ มาตรา ๔๕ ซึ่งตามข้อ ๒ แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามมาตรา ๔๕ วรรคสาม กำหนดผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองไม่เห็นด้วยกับการอุทธรณ์ไว้หลากหลาย เช่น (๑) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดในกรณีที่ผู้ทำคำสั่งเป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดของส่วนราชการประจำจังหวัดหรือส่วนราชการประจำอำเภอของกระทรวงทบวงกรมเดียวกัน (๒) หัวหน้าส่วน

ราชการระดับกองในกรณีที่ผู้ทำคำสั่งเป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดของส่วนราชการนั้น (๓) อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม แล้วแต่กรณี ในกรณีที่ผู้ทำคำสั่งเป็นเลขานุการกรม หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง (๔) ปลัดกระทรวง ในกรณีที่ผู้ทำคำสั่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดีหรือเทียบเท่า เป็นต้น และคำสั่งกระทรวงแรงงานแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานตั้งแต่ข้าราชการพลเรือนระดับ ๓ ขึ้นไปจนถึงระดับอธิบดี เป็นผลให้คำวินิจฉัยอุทธรณ์ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงได้แก้ไขมาตรา ๑๔๑ เพื่อเพิ่มเติมบทบัญญัติกำหนดขั้นตอนอุทธรณ์ไว้ในวรรคหนึ่งและวรรคสองดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

เจตนารมณ์

ให้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ทั้งนี้ เพื่อให้มีการกลั่นกรองทบทวนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานอีกชั้นหนึ่ง เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

แนวปฏิบัติ

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจแรงงาน (ตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง) ในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการตามมาตรา ๑๓๙ (๑) และพบว่านายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในเวลาที่กำหนดในคำสั่งได้โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างได้รับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้วไม่พอใจหรือไม่เห็นด้วยจะต้องอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดในเขตพื้นที่จังหวัดและผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ ๒๖๔/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑) ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่งนั้น ซึ่งรูปแบบคำอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๔๔ กำหนดให้ทำเป็นหนังสือโดยระบุข้อโต้แย้งและ

ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่อ้างอิงประกอบคำอุทธรณ์ด้วย แต่การอุทธรณ์ดังกล่าวไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเว้นแต่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น (ซึ่งในทางปฏิบัตินายจ้างหรือลูกจ้างผู้อุทธรณ์จะต้องมีคำขอเพื่อแสดงความประสงค์ขอทุเลาการบังคับตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน โดยแจ้งเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องขอทุเลาเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการของอธิบดี ทั้งนี้ จะระบุในคำอุทธรณ์ก็ได้) หรือได้วางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

เมื่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำอุทธรณ์ของนายจ้างหรือลูกจ้างแล้ว จะต้องพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้เป็นที่สุด

แต่ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป แม้นายจ้างหรือลูกจ้างได้กระทำความผิดก่อนที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งก็ตาม เพราะกฎหมายฉบับนี้มุ่งในการป้องปรามมากกว่าการลงโทษอย่างเข้มงวดดังเช่นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาฉบับอื่น ๆ หากเมื่อนายจ้างได้แก้ไขเยียวยาความเดือดร้อนที่ลูกจ้างได้รับแล้ว ก็ควรยุติการดำเนินคดี

การบริหารกฎหมาย

ในการบริหารกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้น เป็นภารกิจและความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน กลไกที่สำคัญในการบริหารกฎหมาย คือ พนักงานตรวจแรงงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และการที่พนักงานตรวจแรงงานจะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายได้นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๙ ได้ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานไว้ดังนี้

๑. เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

๒. มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

๓. มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่หลัก ๒ ด้าน ดังนี้

๑. การตรวจแรงงาน คือ การที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสภาพการจ้าง สภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ เพื่อแนะนำทางด้านวิชาการให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และบังคับใช้กฎหมายไปในคราวเดียวกัน โดยใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามมาตรา ๑๓๙ (๒) หากพบว่านายจ้างกระทำการไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกำหนดระยะเวลาในคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ถ้านายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไปตามมาตรา ๑๔๑ ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนด พนักงานเจ้าหน้าที่ก็จะดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างนั้นตามมาตรา ๑๓๙ (๓)

๒. การรับและพิจารณาคำร้อง เมื่อลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริง และใช้อำนาจตามมาตรา ๑๓๙ (๑) และหรือ (๒) เพื่อเข้าตรวจสภาพการจ้าง สภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ และแสวงหาพยานหลักฐานต่าง ๆ โดยจะต้องมีการออกคำสั่งภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่รับคำร้องตามมาตรา ๑๒๔ ในกรณีมีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวได้พนักงานตรวจแรงงานต้องขอขยายระยะเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมแสดงเหตุผลและอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตขยายระยะเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกิน ๓๐ วันนับแต่วันที่ครบกำหนด

กรณีพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินตามคำร้อง พนักงานตรวจแรงงานจะมีคำสั่งแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ แต่ถ้าพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานจะมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ถ้านายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ถึงแม้ว่าการที่นายจ้างไม่จ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างจะเป็นความผิดอาญาเกิดขึ้นแล้วก่อนวันที่มีคำสั่งก็ตาม แต่มาตรา ๑๒๔/๑ ได้กำหนดให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างนั้นเป็นอันระงับไป (ดูเรื่องที่ ๑๘) แต่ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวก็จะมีความผิดทางอาญาและพนักงานเจ้าหน้าที่ก็จะดำเนินคดีอาญาต่อไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติบทกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติดังกล่าวไว้ในหมวด ๑๖ ตั้งแต่มาตรา ๑๔๔ ถึงมาตรา ๑๕๙ โดยกำหนดโทษไว้ ๑๐ ขั้น ขั้นต่ำสุดปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท ขั้นสูงสุดจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยมาตรา ๑๕๙ ได้บัญญัติให้ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ เป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ ได้แก่

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น ในส่วนของการดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกียรติขจร วัจนสวัสดิ์. รวมคำบรรยายสำนักศึกษาอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ภาค ๑ วิชากฎหมายอาญา มาตรา ๕๙-๑๐๖ กรุงเทพมหานคร : จิระการพิมพ์, ๒๕๔๒.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๕.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แรงงานสัมพันธ์ หลักการ กฎหมาย และการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๖.

ไกรฤกษ์ เกษมสันต์. รวมคำบรรยายสำนักศึกษาอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ภาค ๑ วิชากฎหมายอาญา มาตรา ๒๘๘-๓๖๖ กรุงเทพมหานคร : จิระการพิมพ์, ๒๕๔๒.

ไชยยศ เหมะรัชตะ. กฎหมายว่าด้วยนิติกรรม, (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

นิคม จันทรวิทุร. องค์การ ไอ. แอล. โอ. กับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. ๑๐ ธันวาคม ๒๕๓๐.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม , ๒๕๕๐.

สถิต ไพเราะ. รวมคำบรรยายสำนักศึกษาอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ภาค ๑ วิชากฎหมายอาญา มาตรา ๒๐๙-๒๘๗ กรุงเทพมหานคร : จิระการพิมพ์, ๒๕๔๒.

หยุด แสงอุทัย. คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค ๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

www.alaviandassociates.com/documents/labourregulations๑.pdf

www.belizelaw.org,๒๐๐๖

www.cdpcambodia.org/labor_law.asp

www.dole.gov.ph/laborcode/book๓.asp

www.global-standards.com/Resources/VNLaborCode๑๙๙๔-๒๐๐๒.pdf

www.gov.mu,๒๐๐๖

www.indiana.edu/~mongsoc/mong/laborlaw.htm

www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/๒๑๘๔๓/๖๔๘๓๐/E๙๐IRN๐๑.htm

www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/๕๗๕๙๒/๖๕๒๐๖/E๙๙MNG๐๑.htm

www.labour.gov.bc.ca,๒๐๐๖

www.law.e-gov.go.jp/htmldata/s๒๒/s๒๒HO๐๔๙.html

www.laws.justice.gc.ca/en/showdoc/cs/L - ๒/bo-ga:l_I//en?noCookie

www.laws.justice.gc.ca,๒๐๐๖

www.mohr.gov.my/mygoveg/maklaman/gline.htm,๒๐๐๖

www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/legislation/Labour_Relations.html

www.nigeria - law.org/LabourAct.htm,๒๐๐๖

www.opsi.gov.uk,๒๐๐๖

กฎหมายต่างประเทศ

International Labour Organization. Equality in employment and occupation : Special survey on equality in employment and occupation in respect of Convention No. ๑๑๑. (Geneva, ๑๙๙๖)

The Japan Institute of Labour. Labour Standards Law (Law No. ๔๙ of April ๗, ๑๙๔๗). (Tokyo : July ๒๐๐๒).