



มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รายงานการวิจัย

เรื่อง

ผลกระทบอันเกิดจากการแก้ไขกฎหมายแรงงาน; ศึกษาเปรียบเทียบ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

CONSEQUENCE ON THE LABOUR LAW AMENDMENT;
COMPARATIVE ON LABOUR PROTECTION ACT B.E. 2541
TO LABOUR PROTECTION ACT (EDITION 2) AND
(EDITION 3) B.E. 2551

เจียมจิต สุวรรณน้อย

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา ๒๕๕๑



มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รายงานการวิจัย

เรื่อง

ผลกระทบอันเกิดจากการแก้ไขกฎหมายแรงงาน; ศึกษาเปรียบเทียบ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

CONSEQUENCE ON THE LABOUR LAW AMENDMENT;
COMPARATIVE ON LABOUR PROTECTION ACT B.E. 2541
TO LABOUR PROTECTION ACT (EDITION 2) AND
(EDITION 3) B.E. 2551

เจียมจิต สุวรรณน้อย

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา ๒๕๕๑

คำนำ

กรณีสืบเนื่องมาจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้เร่งออกกฎหมายจำนวนมากในระหว่างปี ๒๕๕๐ ถึงต้นปี ๒๕๕๑ รวมถึงการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเป็นกฎหมายพื้นฐานสำคัญที่ใช้บังคับถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงหลักการสำคัญบางประการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่บังคับใช้อยู่เดิม เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามมาตรา ๕ และมาตรา ๘๗ หรือการเพิ่มหลักการสัญญาจ้างที่นายจ้างได้เปรียบเกินสมควรตามมาตรา ๑๔/๑ หรือข้อยกเว้นกรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ตามมาตรา ๑๑๕ (๖) เป็นต้น

ผู้วิจัยเห็นว่า หากได้มีการศึกษาวิเคราะห์หลักการต่าง ๆ ตามบทบัญญัติที่ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง รวมทั้งศึกษาจากคำพิพากษาฎีกาและกรณีปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เปรียบเทียบกับบทบัญญัติต่าง ๆ ที่ได้แก้ไขใหม่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยนำแนวทางตามมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) มาร่วมศึกษาก็จะเป็นแนวทางให้เกิดความชัดเจนและให้ทราบถึงประวัติ วิวัฒนาการ หลักกฎหมาย และการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร

หวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่การศึกษาสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไปตามสมควร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบุคคลทั้งหลายที่ได้อนุเคราะห์ช่วยเหลือให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ดร.รัชนิพร พุกยาภรณ์ อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม และมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ หัวหน้าภาควิชากฎหมายเพื่อการพัฒนา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่กรุณาสละเวลาให้การส่งเสริมและแนะนำ และนายบัญชา สุวรรณน้อย ผู้พิพากษาศาลแพ่ง ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นอันมีคุณค่าทั้งในเชิงวิชาการและแนวปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนจบ

ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

เจียมจิต สุวรรณน้อย

ธันวาคม ๒๕๕๒

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

หัวข้อวิจัย : ผลกระทบอันเกิดจากการแก้ไขกฎหมายแรงงาน; ศึกษาเปรียบเทียบ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ผู้วิจัย : นางเจียมจิต สุวรรณน้อย

หน่วยงาน : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีที่พิมพ์ : พ.ศ. ๒๕๕๒

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการในการคุ้มครองแรงงาน แนวคิดพื้นฐาน แนวทางและความหมายของการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการให้ความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

เริ่มต้นจากสังคมในยุคโบราณจนพัฒนาความสัมพันธ์ขึ้นในลักษณะจ้างแรงงาน ต่อมาในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมศตวรรษที่ ๑๘ ถึงต้นศตวรรษที่ ๑๙ ภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม นายจ้างส่วนใหญ่อยู่ในฐานะที่ได้เปรียบลูกจ้าง ทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานเพิ่มขึ้น รัฐจึงเข้าแทรกแซงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมโดยวิธีตรากฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในอดีตของไทยตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาตลอดมาจนถึงกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น มีระบบจ้างงานลักษณะคล้ายสัญญาเช่าหรือยืม บทบัญญัติกฎหมายตราสามดวงแสดงถึงการปะปนกันอยู่ของสัญญาประเภทต่าง ๆ ไม่ชัดเจน ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ ๕ มีการเลิกทาส เริ่มมีความคิดนำกฎหมายอย่างประเทศตะวันตกมาใช้ จนกระทั่งปลายสมัยรัชกาลที่ ๖ จึงได้ยกเลิกกฎหมายตราสามดวงและนำประมวลกฎหมาย (Code Law) มาใช้แทน สมัยรัชกาลที่ ๗ ได้ประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ ถึงบรรพ ๔ และสมัยรัชกาลที่ ๘ ได้ประกาศใช้ บรรพ ๕ และบรรพ ๖ การยกร่างประมวลกฎหมายทั้งหกบรรพจึงเสร็จสมบูรณ์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ ว่าด้วยจ้างแรงงาน ได้วางแนวคิดและพื้นฐานให้คู่สัญญาแสดงเจตนาทำข้อตกลงบนพื้นฐานหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาที่เท่าเทียมกัน แต่นายจ้างส่วนใหญ่อาศัยความได้เปรียบของตนกำหนดให้ลูกจ้างเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานตามที่นายจ้างกำหนดแต่ฝ่ายเดียว ด้วยเหตุนี้รัฐในฐานะผู้ปกครองจึงเข้าแทรกแซง รวมทั้งทำหน้าที่เป็นคนกลางคอยไกล่เกลี่ยความขัดแย้งเพื่อยุติปัญหาโดยสันติวิธี เครื่องมือที่รัฐจะใช้ใน

การสร้างสมดุลอำนาจต่อรองของนายจ้างกับลูกจ้าง คือ การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) ขึ้นใช้บังคับเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการใช้แรงงาน โดยวางมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ในการใช้แรงงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามสมควร ฝ่ายนายจ้างมีความมั่นคงของแรงงานไว้ใช้ในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว

การศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในพิจารณาเกี่ยวกับการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยกำหนดหัวข้อตามลำดับที่มีการแก้ไข คือ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง สัญญาจ้างที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ดอกเบี้ยค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า การเรียกหรือรับหลักประกัน ลำดับแห่งบุริมสิทธิ การล่วงเกินทางเพศ ต่อลูกจ้าง ลูกจ้างทดลองงาน การแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ กำหนดเวลาทำงาน การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ การใช้แรงงานเด็ก ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดในงานเร่งด่วนหรือชักชวนซื้อสินค้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เงินชดเชยกรณี นายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการ การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การย้ายสถานประกอบการ การฝ่าฝืนคำสั่งให้จ่ายเงินของพนักงานตรวจแรงงาน และสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า จากการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีทั้งข้อดีและข้อเสียซึ่งผู้วิจัยได้กล่าวไว้โดยละเอียดในบทที่ ๔ พร้อมสรุป และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว หวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่บ้างตามสมควร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

คำสำคัญ : การแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การใช้แรงงาน สิทธิของลูกจ้าง

Research Title : Consequence on the Labour Law Amendment; Comparative on Labour Protection Act B.E. 2541 to Labour Protection Act (Edition 2) and (Edition 3) B.E. 2551

Name of Researcher : Mrs. Cheamchit Suwarnnoi

Name of Institution : Faculty of Laws, Sripatum University

Year of Publication : B.E. 2552

Abstract

The objective of this research is to examine The Labour Protection Act B.E. 2541 (The 2nd Amendment) and (The 3rd Amendment) B.E. 2551 by comparing with The Labour Protection Act B.E. 2541. This study will review the background and development of the Labour Protection Act and its basic principle, approaches and the definition of the Labour Protection including the International standard of Labour Protection.

Starting from the ancient society of labour use to the development of labour employment in the industrial revolution in 18th Century until the beginning of the 19th Century. After the industrial revolution most of the employers were in the advantage of the employees. This resulted in the increasing of the labour disputes; Government therefore, has to intervene to provide the fairness by issuing the Labour Protection Law.

Since the Ayutthaya era to beginning of Rattanakosin era, Thailand has the employment system similar to the lease or borrowing contract. Tra Sam Dong Law demonstrated of the combination of many kinds of contracts, which were not noticeably categorized. In The King Rama V's regime, there was an adoption of the Western Law until the end of The King Rama VI , the Tra Sam Dong was terminated and replaced with the Code Law. In The King Rama VII , there was the declaration of The Civil and Commercial Code Book 1 to Book 4 and In The King Rama VIII were proclamation Book 5 and Book 6 so that all code law were completed.

The Civil and Commercial Code Book 3 Title 6 concerning on the employment on the concept and basic of contractors to demonstrated the intention on the deal based on the liberty of fair intention, but the employer who always take advantages to execute the contract on the conditions benefits to employers only. Therefore, Government need to intervene and being the intermediate agency to resolve the disputes on the peaceful methods. To build the negotiation power between employer and employee the Labour Protection Law was set as the Government tools to reinforce the standard of employment by set up the minimum standard of employment so that the workforces will have the health and safety standard in both physical and life and receiving the reasonable remuneration. The employer then will have the workforces for their production or service, which will secure their business in the long run.

In this study, the author has defined the topics to investigate on the consequence on the Labour Law Amendment of Labour Protection Act (Edition 2) and (Edition 3) B.E. 2551 by a comparative study with the Labour Protection Act B.E. 2541 together with the international standard of Labour Protection. The author defined the topics according to the amendment series which was the turn-key wages employee, unfair contract, labour standard wage rate, special severance pay in live of forehand notice wages interest, call or receive security, rank of preferential right, sexual harassment, probation employee, information to official, hour of work, female labour, maternity labour, child labour, overtime wages and overtime wages in sale, annual leave with pay, payment on temporary affair closure, breach of labour inspector payment order and appeal rights on labour inspector order.

From the research study, it was found that the amendment of the Labour Protection (Edition 2) and (Edition 3) B.E. 2551 contained both advantages and disadvantages which the author demonstrated in details in chapter 4, summarized and provided recommendations to improve the Labour Protection Law. The author aims that more or less the results of this study will provide the benefits to all lawyers who interested and study in the Labour Protection Law.

Keyword : Amendment on Labour Protection Law, Employment, Employee Rights

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑. ความเป็นมาของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๑
๒. ความสำคัญของปัญหา	๔
๓. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๔. ขอบเขตการวิจัย	๗
๕. วิธีวิจัย	๗
๖. สมมติฐานการวิจัย	๘
๗. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๘
บทที่ ๒ แนวคิดและหลักการสำคัญในการคุ้มครองแรงงาน	
๑. แนวคิดพื้นฐานการคุ้มครองแรงงาน	๕
๑.๑ วิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐาน	๕
๑.๒ แนวคิดพื้นฐานการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน	๑๑
๒. ความหมายของแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	๑๒
๒.๑ ความหมายของแรงงาน	๑๒
๒.๒ ความหมายของการคุ้มครองแรงงาน	๑๓
๒.๓ ความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๑๔
๓. แนวทางการคุ้มครองแรงงาน	๑๕
๓.๑ แนวทางคุ้มครองทางด้านบริหาร	๑๕
๓.๒ แนวทางคุ้มครองทางด้านนิติบัญญัติ	๑๖
๓.๓ แนวทางคุ้มครองทางด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ	๑๗
๔. ประวัติความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงาน	๒๐
๕. การให้ความคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	๒๓
๖. การให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายไทย	๒๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๓ การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉบับเดิม และที่แก้ไขใหม่	
๑. ลักษณะของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๓๕
๒. ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง	๓๖
๓. สภาพบังคับ	๓๗
๔. การตีความ	๓๘
๕. หลักการสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๓๘
๕.๑ มาตรฐานการจ้างแรงงานขั้นต่ำ	๓๙
๕.๑.๑ การคุ้มครองแรงงานทั่วไป	๓๙
๕.๑.๒ การคุ้มครองแรงงานเฉพาะกลุ่ม	๓๙
๕.๑.๓ การจัดทำเอกสาร	๔๐
๕.๑.๔ ขั้นตอนการร้องทุกข์	๔๑
๕.๒ กำหนดสภาพบังคับ	๔๑
๕.๓ ความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ภายในประเทศ	๔๒
๕.๔ ความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	๔๒
๖. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๔๒
๖.๑ บทนิยาม	๔๓
๖.๑.๑ นายจ้าง	๔๓
๖.๑.๒ ลูกจ้าง	๔๕
๖.๑.๓ ค่าจ้าง	๔๖
๖.๒ บททั่วไป	๔๘
๖.๒.๑ การคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์ลูกจ้างตามกฎหมายอื่น	๔๙
๖.๒.๒ การมีผู้ช่วยเหลือทางกฎหมาย	๔๙
๖.๒.๓ ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม	๔๙
๖.๒.๔ เงินประกันการทำงาน	๕๐
๖.๒.๕ บุริมสิทธิ	๕๒
๖.๒.๖ ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วง	๕๓
๖.๒.๗ การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง	๕๓

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๖.๒.๘ การปฏิบัติตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	๕๔
๖.๒.๙ การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน	๕๔
๖.๒.๑๐ การล่วงเกินทางเพศ	๕๕
๖.๒.๑๑ การเลิกสัญญาจ้าง	๕๖
๖.๒.๑๒ การนับระยะเวลา	๕๗
๖.๒.๑๓ การออกค่าใช้จ่าย	๕๗
๖.๒.๑๔ การคุ้มครองแรงงานกรณีพิเศษ	๕๗
๖.๓ การใช้แรงงานทั่วไป	๕๘
๖.๓.๑ เวลาทำงานปกติ	๕๘
๖.๓.๒ การทำงานล่วงเวลา	๕๙
๖.๓.๓ การทำงานในวันหยุด	๖๑
๖.๓.๔ เวลาพัก	๖๒
๖.๓.๕ วันหยุด	๖๒
๖.๓.๖ วันลา	๖๕
๖.๓.๗ การขยับย้ายของหนัก	๖๘
๖.๔ การใช้แรงงานหญิง	๖๙
๖.๔.๑ การคุ้มครองหญิงมิให้ทำงานอันตราย	๗๐
๖.๔.๒ การคุ้มครองหญิงซึ่งทำงานในยามวิกาล	๗๐
๖.๔.๓ การคุ้มครองหญิงมีครรภ์	๗๑
๖.๕ การใช้แรงงานเด็ก	๗๑
๖.๕.๑ กำหนดอายุลูกจ้างเด็ก	๗๒
๖.๕.๒ การจัดเวลาพักระหว่างการทำงาน	๗๒
๖.๕.๓ กำหนดเวลาทำงาน	๗๓
๖.๕.๔ ประเภทของงาน	๗๓
๖.๕.๕ สถานที่ทำงาน	๗๔
๖.๕.๖ การจ่ายค่าจ้าง	๗๔
๖.๕.๗ การเรียกหรือรับเงินประกัน	๗๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๖.๖ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน	๗๕
๖.๖.๑ ค่าจ้าง	๗๕
๖.๖.๒ ค่าล่วงเวลา	๗๖
๖.๖.๓ ค่าทำงานในวันหยุด	๗๖
๖.๖.๔ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	๗๗
๖.๗ คณะกรรมการค่าจ้าง	๗๗
๖.๘ สวัสดิการแรงงาน	๗๗
๖.๙ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗๘
๖.๑๐ การจัดทำเอกสารการจ้าง	๗๙
๖.๑๐.๑ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	๗๙
๖.๑๐.๒ ทะเบียนลูกจ้าง	๘๐
๖.๑๐.๓ เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน	๘๐
๖.๑๑ การพักผ่อน	๘๑
๖.๑๒ ค่าชดเชย	๘๑
๖.๑๒.๑ การเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด	๘๒
๖.๑๒.๒ การเลิกจ้างโดยลูกจ้างมีความผิด	๘๓
๖.๑๓ การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน	๘๓
๖.๑๔ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๘๔
๖.๑๕ พนักงานตรวจแรงงาน	๘๔
๗. การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑	๘๕
๗.๑ บทนิยาม	๘๕
๗.๑.๑ นายจ้าง	๘๕
๗.๑.๒ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน	๘๖
๗.๒ ดอกเบี้ยค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	๘๖
๗.๓ ประกันการทำงาน	๘๗
๗.๔ บุริมสิทธิ	๘๗

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๗.๕ สัญญาจ้างที่นายจ้างได้เปรียบเกินสมควร	๘๕
๗.๖ การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง	๘๕
๗.๗ สัญญาจ้างทดลองงาน	๘๕
๗.๘ การแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่	๕๐
๗.๙ กำหนดเวลาทำงาน	๕๑
๗.๑๐ การใช้แรงงานหญิงในงานอันตราย	๕๑
๗.๑๑ การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์	๕๒
๗.๑๒ การใช้แรงงานเด็ก	๕๓
๗.๑๓ การเรียกประกันการทำงานจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก	๕๓
๗.๑๔ ค่าล่วงเวลา	๕๔
๗.๑๕ วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๕๕
๗.๑๖ นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว	๕๕
๗.๑๗ ค่าชดเชย	๕๖
๗.๑๘ นายจ้างย้ายสถานประกอบการ	๕๗
๗.๑๙ การจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน	๕๘
๗.๒๐ การจ้างเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาล	๕๕
๗.๒๑ สิทธิไล่เบี้ยของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๕๕
๗.๒๒ การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน	๑๐๐
๗.๒๓ บทลงโทษนายจ้าง	๑๐๑
๗.๒๔ บทกำหนดโทษผู้ไม่อำนวยความสะดวกแก่คณะกรรมการ	๑๐๑
๗.๒๕ บทกำหนดโทษผู้ไม่แจ้งแบบแสดงสถานภาพ	๑๐๒
๘. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	๑๐๒
๘.๑ อนุสัญญาที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน	๑๐๔
๘.๑.๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔ ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำ สัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม	๑๐๔
๘.๑.๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕ ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันใน เรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนงาน ต่างชาติ	๑๐๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๘.๑.๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๒๕ ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือ แรงงานบังคับ	๑๐๕
๘.๑.๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๐ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของ อนุสัญญา	๑๐๖
๘.๑.๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน	๑๐๗
๘.๑.๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน	๑๐๘
๘.๑.๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๔ ว่าด้วยการยกเลิกบังคับทางอาญา แก่คนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง	๑๐๘
๘.๑.๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ	๑๐๘
๘.๑.๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน	๑๐๙
๘.๑.๑๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ ทำงานในเหมืองใต้ดิน	๑๐๙
๘.๑.๑๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาต ให้ลูกจ้างคนหนึ่งแบกหามได้	๑๑๐
๘.๑.๑๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ จ้างงานได้	๑๑๐
๘.๑.๑๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ของการใช้แรงงานเด็ก	๑๑๑
๘.๒ ข้อเสนอแนะที่ประเทศไทยให้การรับรอง	๑๑๒
๘.๓ อนุสัญญาที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน	๑๑๓
๘.๓.๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๒ ว่าด้วยการว่างงาน	๑๑๔
๘.๓.๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๓ ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์	๑๑๕
๘.๓.๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๔ ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีทำงานใน เวลากลางคืน	๑๑๕
๘.๓.๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๕ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานอุตสาหกรรม	๑๑๖
๘.๓.๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๖ ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของเยาวชน	๑๑๖
๘.๓.๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑ ว่าด้วยกำหนดชั่วโมงทำงานในงาน อุตสาหกรรม	๑๑๗

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๘.๓.๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๗ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานทางทะเล ..	๑๑๖
๘.๓.๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๘ ว่าด้วยค่าชดเชยลูกจ้างที่ว่างงาน ...	๑๑๖
๘.๓.๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานเกษตรกรรม	๑๑๗
๘.๓.๑๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานปรับหรือ คนงานหม้อไอน้ำ	๑๑๗
๘.๓.๑๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๖ ว่าด้วยการตรวจทางการแพทย์แก่ เยาวชนในงานทางทะเล	๑๑๗
๘.๓.๑๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๒๖ ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม ...	๑๑๗
๘.๓.๑๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๓๐ ว่าด้วยชั่วโมงทำงานในงาน พาณิชยกรรมและงานสำนักงาน	๑๑๗
๘.๓.๑๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๓๑ ชั่วโมงทำงานในเมืองถ่านหิน ..	๑๑๘
๘.๓.๑๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๓๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานที่ไม่ใช่ งานอุตสาหกรรม	๑๑๘
๘.๓.๑๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๔๕ ว่าด้วยการใช้แรงงานสตรีในงาน ใต้ดิน	๑๑๘
๘.๓.๑๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๔๖ ว่าด้วยชั่วโมงทำงานในเมือง ถ่านหิน	๑๑๙
๘.๓.๑๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๔๗ ว่าด้วยกำหนดชั่วโมงทำงาน	๑๑๙
๘.๓.๑๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๕๒ ว่าด้วยค่าจ้างในวันหยุด	๑๑๙
๘.๓.๒๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๕๔ ว่าด้วยค่าจ้างในวันหยุดในงาน ทางทะเล	๑๑๙
๘.๓.๒๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๕๗ ว่าด้วยชั่วโมงทำงานและคนงาน ทางทะเล	๑๒๐
๘.๓.๒๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๕๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานทางทะเล	๑๒๐
๘.๓.๒๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๕๙ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงาน อุตสาหกรรม	๑๒๐
๘.๓.๒๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๖๐ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงานที่ ไม่ใช่งานอุตสาหกรรม	๑๒๐

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๘.๓.๒๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๖๒ ว่าด้วยข้อกำหนดความปลอดภัย ในงานก่อสร้าง	๑๒๑
๘.๓.๒๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๖๗ ว่าด้วยกำหนดชั่วโมงการทำงาน และเวลาพักในงานขนส่งทางบก	๑๒๑
๘.๓.๒๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๗๒ ว่าด้วยค่าตอบแทนในวันหยุด ของกะลาสีเรือ	๑๒๑
๘.๓.๒๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๗๖ ว่าด้วยค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน ของคนเรือ	๑๒๑
๘.๓.๒๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๗๙ ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของ เยาวชนในงานที่ไม่ใช่วิชาชีพอุตสาหกรรม	๑๒๒
๘.๓.๓๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๑ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน	๑๒๒
๘.๓.๓๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๕ ว่าด้วยการใช้แรงงานหญิงในงาน กลางคืน	๑๒๒
๘.๓.๓๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๐ ว่าด้วยการใช้แรงงานเยาวชนใน เวลากลางคืนในงานอุตสาหกรรม	๑๒๓
๘.๓.๓๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๑ ว่าด้วยค่าตอบแทนวันหยุดของ กะลาสีเรือ	๑๒๓
๘.๓.๓๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๔ ว่าด้วยการกำหนดหัวข้อด้าน แรงงานในสัญญาจ้างแรงงานที่เกี่ยวข้องกับรัฐ	๑๒๓
๘.๓.๓๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๕ ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง	๑๒๔
๘.๓.๓๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๙ ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำในงานซ่อม เครื่องจักรกลหรืองานเกษตรกรรม	๑๒๔
๘.๓.๓๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๑ ว่าด้วยค่าจ้างในวันหยุดในงาน เกษตรกรรม	๑๒๔
๘.๓.๓๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๓ การคุ้มครองหญิงมีครรภ์	๑๒๕
๘.๓.๓๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๖ ว่าด้วยการหยุดพักประจำสัปดาห์ ในงานพาณิชย์และงานสำนักงาน	๑๒๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๘.๓.๔๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และ คนงานเรือ	๑๒๕
๘.๓.๔๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๐ ว่าด้วยการคุ้มครองคนงานเพาะ ปลูก	๑๒๕
๘.๓.๔๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติ การ จ้างงาน และอาชีพ	๑๒๖
๘.๓.๔๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๒ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำของงานประมง	๑๒๖
๘.๓.๔๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๕ ว่าด้วยการคุ้มครองการขายรังสี	๑๒๖
๘.๓.๔๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๐ ว่าด้วยอาชีวอนามัยในงาน พาณิชย์และสำนักงาน	๑๒๗
๘.๓.๔๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ จ้างงานในเมืองใต้ดิน	๑๒๗
๘.๓.๔๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๑ ว่าด้วยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๒๗
๘.๓.๔๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๒ ว่าด้วยค่าตอบแทนในวันหยุด พักผ่อนประจำปี	๑๒๗
๘.๓.๔๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๐ ว่าด้วยการลาไปศึกษาโดยได้ รับค่าจ้าง	๑๒๘
๘.๓.๕๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๖ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อน โดยได้ รับค่าจ้างของกะลาสีเรือ	๑๒๘
๘.๓.๕๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๘ ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างจาก อันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน อากาศ เป็นพิษ เสี่ยง และการสั่นสะเทือน	๑๒๙
๘.๓.๕๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๓ ว่าด้วยชั่วโมงทำงานและเวลา พักในงานขนส่งทางบก	๑๒๙
๘.๓.๕๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๕ ว่าด้วยความปลอดภัยในการ ทำงาน สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๒๙

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๘.๓.๕๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๖ ว่าด้วยโอกาสเท่าเทียมและ การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายหญิงและ ลูกจ้างซึ่งต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว	๑๓๐
บทที่ ๔ ข้อพิจารณาเกี่ยวกับการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑	
๑. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง	๑๓๑
๒. สัญญาจ้างที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร	๑๔๑
๓. อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	๑๔๕
๔. ดอกเบี้ยค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	๑๔๕
๕. การเรียกหรือรับหลักประกัน	๑๕๑
๖. ลำดับแห่งบูรณสิทธิ	๑๕๔
๗. การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง	๑๕๘
๘. ลูกจ้างทดลองงาน	๑๖๑
๙. การแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่	๑๖๕
๑๐. กำหนดเวลาทำงาน	๑๖๗
๑๑. การใช้แรงงานหญิง	๑๗๓
๑๒. การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์	๑๘๐
๑๓. การใช้แรงงานเด็ก	๑๘๕
๑๔. ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดในงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า	๑๙๑
๑๕. ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๙๓
๑๖. เงินชดเชยกรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการ	๑๙๖
๑๗. การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย	๑๙๕
๑๘. การย้ายสถานประกอบกิจการ	๒๐๕
๑๙. การฝ่าฝืนคำสั่งให้จ่ายเงินของพนักงานตรวจแรงงาน	๒๐๕
๒๐. สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน	๒๑๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ	
๑. บทสรุป	๒๑๖
๑.๑ การคุ้มครองแรงงานทั่วไป	๒๑๖
๑.๒ การคุ้มครองแรงงานเด็ก	๒๒๑
๑.๓ การคุ้มครองแรงงานหญิง	๒๒๒
๒. ข้อเสนอแนะ	๒๒๓
๒.๑ การปรับปรุงในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๒๒๓
๒.๒ การปรับปรุงในส่วนอื่น ๆ	๒๒๔
บรรณานุกรม	๒๒๕
ประวัติย่อผู้วิจัย	๒๓๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในสังคมสมัยโบราณมนุษย์ต้องทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง ในระยะแรกสมาชิกในครอบครัวจะแบ่งหน้าที่กันทำ แต่เมื่อมนุษย์เริ่มอยู่รวมกันเป็นสังคม มีการลงทุนประกอบกิจการเพื่อหากำไรและขยายกิจการ การใช้แรงงานในครอบครัวจึงไม่เพียงพอ มีความจำเป็นต้องหาบุคคลภายนอกมาช่วยเหลือ โดยให้ค่าตอบแทนตามแต่จะตกลงกัน เกิดเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นในลักษณะการจ้างแรงงาน

สังคมโลกก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) การจ้างแรงงาน (Hire of Service) ในสังคมเกษตรกรรมและสังคมอุตสาหกรรมครัวเรือนมีลักษณะเรียบง่าย ไม่เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานมากนัก นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกันตามเจตนารมณ์ที่ทั้งสองฝ่ายได้แสดงออกและตกลงกันตามประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยรัฐไม่เข้าไปควบคุมดูแลวางหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำข้อตกลงหรือสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระยะเริ่มแรกจึงอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา (Freedom of Contract)

ต่อมาในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมศตวรรษที่ ๑๘ ต่อเชื่อมต้นศตวรรษที่ ๑๙ ภายหลังจากปฏิวัติอุตสาหกรรม มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างแรงงานจากสังคมเกษตรกรรมและสังคมอุตสาหกรรมครัวเรือนที่มีลักษณะเรียบง่ายไปสู่การจ้างแรงงานในสังคมเกษตรกรรมและสังคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีรูปแบบ โครงสร้างการจ้างแรงงานที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น นายจ้างที่มุ่งแต่จะเอาไรต์เอาเปรียบแสวงหากำไรจากการประกอบกิจการและไร้สำนึก ไม่ตระหนักถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการของลูกจ้างได้ก่อให้เกิดปัญหาและข้อพิพาทแรงงานตามมามากขึ้น เนื่องจากนายจ้างเริ่มนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต ทำให้สามารถผลิตสินค้าได้คราวละมาก ๆ ภายใต้อัตราเร็ว ฐานะของลูกจ้างก็เริ่มตกต่ำลงจากการเป็นช่างฝีมือกลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่จะต้องเริ่มต้นเรียนรู้การผลิตในเชิงอุตสาหกรรม นายจ้างส่วนใหญ่จึงอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบลูกจ้างและมีอำนาจต่อรองในการจ้างแรงงานมากกว่าข้อตกลงจ้างแรงงานส่วนใหญ่ นายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่ฝ่ายเดียว การปล่อยให้ นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันเองตามเจตนารมณ์บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาตามรูปแบบเดิมมีผลทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องจำยอมรับข้อผูกพันหรือข้อกำหนดบางประการเป็นช่องทางให้นายจ้าง

บางส่วนที่เห็นแก่ตัวตั้งข้อกำหนดที่ได้เปรียบลูกจ้างมากขึ้น โดยนายจ้างสามารถกำหนดค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และเลิกจ้างได้ตามอำเภอใจ ทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

เมื่อสภาพความไม่เป็นธรรมนี้ปรากฏอยู่ทั่วไป บรรดาลูกจ้างจึงรวมตัวกันเคลื่อนไหวเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ตลอดจนให้มีการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ในระยะแรกนายจ้างก็ไม่ยินยอมจนเกิดมีการปะทะกันอย่างรุนแรงหลายครั้งในประวัติศาสตร์ ด้วยเหตุนี้รัฐต่าง ๆ จึงไม่อาจจะปล่อยให้ปัญหาดังกล่าวลุกลามกระทบต่อความสงบสุขของประชาชนในสังคม จำเป็นต้องยื่นมือเข้ามาแทรกแซงถ่วงดุลอำนาจต่อรองของนายจ้างตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างอำนาจต่อรองของนายจ้างกับลูกจ้าง โดยวิธีการตรากฎหมายคุ้มครองลูกจ้างอันเป็นที่มาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานขึ้นใช้บังคับเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการจ้างแรงงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ในอดีตตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาตลอดมาจนถึงกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นในช่วงรัชกาลที่ ๑ ถึงที่ ๔ ประเทศไทยมีระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม การทำงานส่วนใหญ่เป็นการใช้แรงงานในครัวเรือน ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ก็มีไพร่และทาสเป็นแรงงาน การทำการเกษตรต้องพึ่งดินฟ้าอากาศเป็นหลักจึงมีงานทำเป็นฤดูกาลไม่ได้ทำตลอดปี ความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานจากบุคคลภายนอกครอบครัวมีอยู่น้อย การจ้างงานในยุคดังกล่าวมักเป็นการจ้างงานสำหรับช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อทำกิจการเฉพาะอย่าง สัญญาจ้างแรงงานในยุคดังกล่าวมีลักษณะไม่ชัดเจนเนื่องจากเป็นสัญญาที่ถือเอาประโยชน์จากการรับใช้ผู้อื่นเพื่อกิจการสิ่งหนึ่งสิ่งใดในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งมีลักษณะคล้ายกับการส่งมอบทรัพย์สินเช่นเดียวกับสัญญาฝากเช่า หรือยืม เป็นต้น โดยทรัพย์สินที่ส่งมอบได้แก่แรงงานซึ่งอาจเป็นทาสหรือไพร่ที่ได้รับอนุญาตจากผู้เป็นนายให้ไปทำงานกับผู้ว่าจ้างชั่วคราว สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะคล้ายสัญญาเช่าหรือยืมโดยมีวัตถุประสงค์หนึ่งเป็นค่านายจ้างก็เทียบได้กับเป็นค่าเช่า ทั้งบทบัญญัติกฎหมายตราสามดวงก็แสดงถึงการปะปนกันอยู่ของสัญญาประเภทต่าง ๆ ไม่ชัดเจน ส่วนลูกจ้างมักเป็นบุคคลที่อยู่ในฐานะเป็นลูก ทาส บ่าว หรือไพร่ที่ได้รับคำสั่งจากพ่อแม่ มุลนาย หรือนายให้ไปทำงานตามที่พ่อแม่ มุลนาย หรือนายให้ไปตกลงกับผู้ว่าจ้างมา ลูกจ้างจึงไม่ได้เข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกับผู้ว่าจ้างเองโดยตรง (วินัย สุวิโรจน์, ๒๕๕๑: ๑)

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ ๕ เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเลิกทาส การจ้างแรงงานจากคนที่ไม่ใช่ทาสเริ่มต้นมีมากขึ้น บทบัญญัติพระอัยการเบ็ดเสร็จในกฎหมายตราสามดวงไม่อาจใช้บังคับได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ แต่ก็ได้มีการใช้เรื่อยมาจนกระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงระบบกฎหมายของไทยที่สำคัญ โดยการยกเลิกกฎหมายเดิมที่ใช้กันมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจนถึงรัชกาลที่ ๔ และรับเอากฎหมายของประเทศตะวันตกเข้ามาใช้ เนื่องจากในยุคนี้ประเทศตะวันตกเริ่มแผ่อิทธิพลเข้ามาในประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียซึ่งกดดันให้ไทยยอมรับความคิดและระบบกฎหมายของประเทศตะวันตกในสมัยรัชกาลที่ ๕ ถึงรัชกาลที่ ๖

เป็นเวลาถึงครึ่งศตวรรษที่ไทยจำเป็นต้องยอมรับเอาหลักกฎหมายและหลักปฏิบัติตามจารีตประเพณีของอังกฤษเข้ามาใช้ในการตัดสินคดีในศาลไทยในส่วนที่กฎหมายไทยไม่มีบทบัญญัติหรือมีบทบัญญัติที่ล้าสมัย รวมถึงการเรียนการสอนในโรงเรียนกฎหมาย ส่วนกฎหมายของไทยดั้งเดิมที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายตราสามดวงและที่อื่น ๆ ก็ยังคงเป็นกฎหมายรากฐานของบ้านเมืองใช้บังคับควบคุมกันไปจนกระทั่งถึงปลายสมัยรัชกาลที่ ๖ ได้มีการตัดสินใจยกเลิกกฎหมายไทยดั้งเดิมและทำประมวลกฎหมาย (Code Law) อย่างประเทศตะวันตกขึ้นใช้แทน ในสมัยรัชกาลที่ ๗ ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ ถึงบรรพ ๔ และในสมัยรัชกาลที่ ๘ มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๕ และบรรพ ๖ การยกร่างประมวลกฎหมายของไทยทั้งหกบรรพจึงเสร็จสมบูรณ์โดยใช้เวลายกร่างยาวนานถึง ๓ รัชกาล (วินัย ลู่วิโรจน์, ๒๕๕๑:๒-๓)

เมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ ประเทศไทยได้พัฒนากฎหมายแรงงานขึ้นอีกระดับหนึ่งโดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ เอกเทศสัญญา ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน ตั้งแต่มาตรา ๕๑๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน โดยวางแนวคิดและพื้นฐานให้คู่สัญญาเข้าแสดงเจตนาทำข้อตกลงผูกพันตนในลักษณะที่มีอำนาจต่อรองที่เท่าเทียมกัน ซึ่งการแสดงเจตนาขึ้นต้องเกิดจากความสมัครใจไม่มีปัจจัยภายนอกกระตุ้นเร่งเร้าหรือบีบบังคับให้คู่สัญญาต้องจำยอมต้องทำสัญญา อย่างไรก็ตามกฎหมายดังกล่าวมีบทบัญญัติที่เปิดช่องว่างให้คู่สัญญาสามารถทำความตกลงกันแตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมายได้ กล่าวคือ หากคู่สัญญาตกลงกระทำการใดที่เป็น การแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมายไปบ้าง ถ้ามิใช่กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๑) และมีใช้กรณีมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพันวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐) ข้อตกลงนั้นก็มิผลใช้บังคับได้

ในสภาพความเป็นจริงลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในฐานะทางสังคมที่ด้อยกว่านายจ้างทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบนายจ้างและต้องจำยอมรับข้อตกลงบางประการตามที่นายจ้างกำหนดเพื่อให้ได้งานทำและมีเงินมาใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัว บทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่สามารถนำไปบังคับใช้เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมการจ้างแรงงานตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายได้อย่างแท้จริง ปัญหาข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงดำรงอยู่ต่อไปและสะสมมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามสถานการณ์ของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของไทย อันเป็นเหตุปัจจัยที่เร่งเร้าผลักดันให้รัฐต้องตรากฎหมายแรงงานที่เหมาะสมขึ้นใหม่โดยวางมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ในการจ้างแรงงานกำหนดสิทธิและหน้าที่แก่นายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อกันเพื่อคุ้มครอง

ลูกจ้าง ทำให้นายจ้างไม่อาจใช้ความได้เปรียบของตนกำหนดข้อตกลงให้แตกต่างจนต่ำไปกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ได้ เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างมากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำดังกล่าว เรียกกันทั่วไปว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” (Labor Protection Law) ซึ่งประเทศไทยปัจจุบันมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน

๒. ความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากในช่วงที่ประเทศไทยมีการรัฐประหารระหว่างปี ๒๕๔๙ ถึงต้นปี ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้เร่งออกกฎหมายและแก้ไขกฎหมายเป็นจำนวนมาก และหนึ่งในกฎหมายที่แก้ไบนั้น ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งนี้ โดยการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์พื้นฐานสำคัญบางประการที่ใช้บังคับถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ส่วนหนึ่งของประเทศ เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวแม้เพียงเล็กน้อยก็อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนและเศรษฐกิจในวงกว้าง โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงหลักการสำคัญบางประการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่บังคับใช้อยู่เดิม ประกอบกับกฎหมายดังกล่าวถูกเสนอแก้ไขโดยภาครัฐ และออกมาในช่วงที่ประเทศไทยไม่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ประชาชนและนักกฎหมายส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานไม่มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวเพิ่งออกใช้บังคับยังไม่มีกรณีศึกษากฎหมายที่แก้ไขใหม่หรือตำราวิชาการเขียนไว้

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีความสลับซับซ้อนและมีรายละเอียดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอยู่มาก หากแก่นายจ้างผู้ประกอบการและลูกจ้างรวมทั้งบุคลากรทางด้านแรงงานและนักกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานจะคาดเดาได้ว่ากฎหมายดังกล่าวมีข้อดีข้อเสียและจะส่งผลกระทบอย่างไรบ้าง เช่น การแก้ไขหลักการเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๘๗^๑ กับเพิ่ม

^๑ คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๗/๒๕๑๖ (ประชุมใหญ่) ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ (กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ ๒) มีวัตถุประสงค์เพื่อมิให้มีเหตุการณ์ต่าง ๆ อันเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้าง ทั้งป้องกันมิให้เกิดความระส่ำระสายในการเศรษฐกิจของประเทศและความสงบสุขของบ้านเมือง จึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย สัตยญาประนีประนอมยอมความที่ผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายดังกล่าวจึงตกเป็นโมฆะ

^๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ ... และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

หลักการและเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ซึ่งเดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้แต่เฉพาะเรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น หรือการแก้ไขข้อยกเว้นกรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษตามมาตรา ๑๑๕ (๖) โดยเพิ่มหลักเกณฑ์ว่าต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายด้วย³ นอกจากนี้ยังย้ายหลักการในนิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา ๕ (๓) ซึ่งวางหลักการเกี่ยวกับการที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีจ้างเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี หรือการมอบหมายให้

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้”

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”

³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๕ นายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนี้ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ซึ่งให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓ และมาตรา ๖⁴ ที่แก้ไขมาตรา ๕ (๓) ใหม่โดยนำหลักการดังกล่าวไปบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑/๑ และเพิ่มบทกำหนดโทษผู้ประกอบกิจการอีกหลายประการ เช่น บทกำหนดโทษแก่ผู้ประกอบกิจการที่ไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติตามมาตรา ๑๔๔/๑ เป็นต้น

ดังนั้น หากได้มีการศึกษาบทบัญญัติต่าง ๆ ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยนำกรณีปัญหาต่าง ๆ ที่เคยเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือน่าจะเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ศึกษาเปรียบเทียบโดยวิเคราะห์ร่วมกับบทบัญญัติต่าง ๆ ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศรวมทั้งข้อแนะนำต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทั้งฉบับที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันและยังไม่ได้ให้สัตยาบัน แต่ได้ยอมรับมาปฏิบัติตามเป็นแนวทาง ซึ่งมาตรฐานแรงงานและข้อแนะนำดังกล่าวนี้เป็นที่ยอมรับเป็นสากลของนานาประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า การแก้ไขเพิ่มเติมนั้นจะมีผลกระทบสำคัญอย่างไรต่อการใช้แรงงาน มีข้อดีข้อเสียอย่างไร ย่อมเป็นประโยชน์แก่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นการแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวให้ตรงกับเจตนารมณ์ของการคุ้มครองแรงงานต่อไป

๓. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๓.๑ เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมา ปรัชญา แนวคิด เจตนารมณ์และวิวัฒนาการเกี่ยวกับการออกกฎหมายตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑/๑ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการและโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

๓.๒ เพื่อศึกษาถึงหลักการสำคัญ แนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

๓.๓ เพื่อศึกษาถึงหลักการสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลง ข้อดีข้อเสียของการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๔ เพื่อศึกษาและค้นหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับ หลักสากลแห่งการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๔. ขอบเขตการวิจัย

วิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษากรณีปัญหาต่าง ๆ อันเกิดขึ้นแก่นายจ้างและลูกจ้างในประเทศไทย โดยมุ่งเน้นทำการศึกษาวิจัยเฉพาะปัญหาอุปสรรค ผลกระทบต่อการให้ความคุ้มครองแรงงาน และแนวทางแก้ไขปัญหาในเชิงลึกมากกว่าการพิจารณาทุกบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่ปี ๒๕๔๑ ถึงปัจจุบัน โดยศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาดังกล่าวเฉพาะในส่วนสำคัญที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีเนื้อหาการวิจัยครอบคลุมในเรื่องดังนี้

๔.๑ ความเป็นมา แนวความคิด และทฤษฎีพื้นฐานการคุ้มครองแรงงาน

๔.๒ ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องให้ความคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

๔.๓ ศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัญหากับหลักการสำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและตามมาตรฐานสากล

๔.๔ ศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัญหากับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมแรงงาน เป็นอุปสรรคและมีปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่ส่งผลไม่ให้อุปสรรคได้รับความคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๔.๕ นำเสนอแนวทางแก้ไขและพัฒนาบทบัญญัติแห่งกฎหมายเพื่อสร้างคุณภาพการจ้างแรงงานให้เป็นธรรมและเหมาะสมแก่สภาพสังคม

๕. วิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีคุณค่าทางวิชาการ และเป็นประโยชน์แก่การศึกษาทำความเข้าใจ จึงใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยจำแนกประเภทตามเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นข้อมูล

ทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ รายงานผลการวิจัย คำพิพากษาของศาลฎีกา กฎหมายระหว่างประเทศตามอนุสัญญาต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปฎิญาสาครว่าด้วยสิทธิมนุษยชนอันเป็นหลักสากลที่นานาประเทศยอมรับ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมถึงบทบัญญัติกฎหมายของไทย ข้อมูลจากเครือข่ายระหว่างประเทศหรืออินเทอร์เน็ต (International Network or Internet) และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมแรงงานปัจจุบัน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาวิเคราะห์เชิงประวัติศาสตร์ (Historical Analysis) และเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Analytical and Comparative Research) โดยนำเสนอในลักษณะการวิเคราะห์แบบพรรณนา (Descriptive Analysis)

๖. สมมติฐานการวิจัย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีบทบัญญัติบางส่วนที่ไม่สมบูรณ์และชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้ความคุ้มครองแรงงานได้ครอบคลุมตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติบางส่วนให้เป็นธรรมและเหมาะสมแก่สภาพของสังคมแรงงานในปัจจุบัน

๗. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมา ปรัชญา แนวคิด เจตนารมณ์และวิวัฒนาการเกี่ยวกับการออกกฎหมายตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

๗.๒ ทำให้ทราบถึงหลักการสำคัญ แนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

๗.๓ ทำให้ทราบถึงหลักการสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลง ข้อดีข้อเสียของการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

๗.๔ ทำให้พบแนวทางแก้ไขและพัฒนาบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักสากลแห่งการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

บทที่ ๒

แนวคิดและหลักการสำคัญในการคุ้มครองแรงงาน

ก่อนที่จะศึกษาวิจัยถึงปัญหาและผลกระทบอันเกิดจากการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ในบทต่อ ๆ ไป ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรียนรู้วิวัฒนาการ แนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองแรงงาน และความหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงหลักการต่าง ๆ ที่สำคัญของการคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาบทต่อไปดังนี้

๑. แนวคิดพื้นฐานการคุ้มครองแรงงาน

แนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองแรงงานมีวิวัฒนาการมายาวนานนับแต่มนุษย์เริ่มเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม จนกระทั่งพัฒนาไปสู่สังคมในระบบทุนนิยมเช่นในปัจจุบัน ผู้ใช้แรงงานนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เมื่อสังคมเปลี่ยนไปแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานก็มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับสังคมด้วย ดังต่อไปนี้ คือ

๑.๑ วิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐาน

นับแต่มนุษย์ในระยะเริ่มต้นได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตจากการล่าสัตว์หาของป่าเพื่อการดำรงชีพเป็นรู้จักการเพาะปลูกและอยู่รวมกันเป็นสังคม มนุษย์ก็จะเริ่มที่จะเรียนรู้ว่านอกจากการใช้แรงงานของตนอย่างอิสระเพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพโดยตรงแล้ว ยังสามารถนำแรงงานไปใช้เพื่อประโยชน์ของผู้อื่นโดยได้รับสิ่งตอบแทนได้ ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการใช้แรงงานจากสังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในครัวเรือนแบบดั้งเดิม มีการประดิษฐ์คิดค้นและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จึงเกิดแนวคิดในการผลิตสิ่งต่าง ๆ เป็นสินค้าและบริการออกสู่แก่ประชาชน เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมและการใช้เงินลงทุนจำนวนมากเพื่อที่จะผลิตสินค้าและบริการแก่ประชาชนได้คราวละมาก ๆ ส่งผลให้เกิดความต้องการใช้แรงงานที่หลากหลายในปริมาณสูง และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างแรงงานจากสังคมเกษตรกรรมและสังคมอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่มีลักษณะเรียบง่ายไปสู่การจ้างแรงงานในสังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ซึ่งมีรูปแบบโครงสร้างการจ้างแรงงานที่ซับซ้อนมากขึ้น เกิดเป็นระบบเศรษฐกิจแบบ “ทุนนิยม” (Capitalism) มีการพัฒนาโดยนำเครื่องจักรกลเข้ามา

ใช้แทนแรงงานบางส่วน ทำให้ผู้ใช้แรงงานซึ่งมีความเป็นอิสระต้องเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าสภาพสังคมจะได้พัฒนาไปเพียงใด การใช้แรงงานก็ยังเป็นสิ่งจำเป็นและมีผลต่อความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจอยู่เสมอ

เมื่อเกิดระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ผู้มีเงินทุนหรือนายจ้างส่วนใหญ่ย่อมคำนึงถึงแต่การทำผลกำไรสูงสุด นายจ้างจึงต้องการลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานสูง ขณะเดียวกันก็ต้องการรักษาต้นทุนการผลิตของตนให้มากที่สุดโดยการจ่ายค่าจ้างแรงงานในอัตราตอบแทนที่ต่ำ ปล่อยให้สภาพการทำงานของลูกจ้างให้ต่ำเพื่อลดต้นทุนและให้เกิดกำไรสูงสุดจากการประกอบการ ในทางกลับกันลูกจ้างก็ต้องการสภาพการทำงานที่ดี มีความมั่นคง สะดวกสบาย มีความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย และได้ค่าจ้างแรงงานในอัตราสูง อย่างไรก็ตาม นับแต่อดีตถึงปัจจุบันทุกยุคทุกสมัยลูกจ้างส่วนใหญ่ก็อยู่ในฐานะที่ด้อยกว่านายจ้างทั้งการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม นายจ้างส่วนใหญ่ที่มุ่งแต่จะแสวงหากำไรสูงสุดจากการประกอบการโดยอาศัยความได้เปรียบของตนในฐานะทางสังคมที่มีอำนาจต่อรองในการจ้างแรงงานมากกว่าลูกจ้าง มักให้ลูกจ้างทำข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานตามที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่ฝ่ายเดียว เช่น การให้ลูกจ้างทำงานหนักเกินกำลังซึ่งทำลายทั้งสุขภาพและชีวิตร่างกายของลูกจ้าง การให้ลูกจ้างทำงานในสถานที่ที่ไม่ปลอดภัยและมีโอกาสสูงที่จะได้รับพิษภัยอันตรายจากการทำงานโดยไม่มีกำบังกัน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ไปปฏิบัติหน้าที่อื่น การตัดหรือลดสวัสดิการ หรือการกดดันให้ลูกจ้างทำงานเพิ่ม ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด เป็นต้น

ถ้ารัฐปล่อยให้ให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันเองตามเจตนารมณ์บนพื้นฐานหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา ซึ่งในสภาพความเป็นจริงลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบไม่มีอำนาจต่อรอง จึงต้องจำยอมรับข้อตกลงหรือข้อกำหนดบางประการเพื่อให้ได้งานทำจะได้มีเงินไปไว้ใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว อันเป็นช่องทางให้นายจ้างที่เห็นแก่ตัวตั้งข้อกำหนดเอาเปรียบลูกจ้างมากขึ้น เมื่อลูกจ้างถูกเอาเปรียบมากขึ้นจนถึงระดับที่ไม่สามารถจะทนได้ ก็อาจเกิดการกระทำในลักษณะตอบโต้นายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยปัจเจกบุคคลหรือรวมกันเป็นหมู่คณะ หรือในรูปขององค์การต่าง ๆ ของลูกจ้าง เช่น การนัดหยุดงานประท้วงของสหภาพแรงงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อจนถึงขั้นกระทำผิดอาญาแก่นายจ้าง ทบทำลายทรัพย์สิน หรือเผาโรงงานของนายจ้าง เป็นต้น เกิดเป็นปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรงติดตามมา ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจสังคมและต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนโดยรวม ด้วยเหตุนี้รัฐในฐานะผู้ปกครองดูแลราษฎรให้มีความสงบร่มเย็นเป็นปกติสุขจึงยอมไม่อาจจะละเลยปัญหาดังกล่าวได้และจำเป็นต้องยื่นมือเข้าไปแทรกแซงถ่วงดุลอำนาจต่อรองของนายจ้างตามความเหมาะสม รวมทั้งทำหน้าที่เป็นคนกลางคอยไกล่เกลี่ยความขัดแย้งเพื่อยุติปัญหาโดยสันติวิธีและเสมอภาค เครื่องมือที่รัฐจะใช้ในการสร้างสมดุลระหว่างอำนาจต่อรองของนายจ้างกับลูกจ้าง คือ การใช้วิธีออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) ขึ้นใช้บังคับแก่นายจ้างลูกจ้างเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการใช้แรงงาน โดย

วางมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ในการใช้แรงงาน การจัดสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำงาน กำหนดสิทธิและหน้าที่แก่นายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อกันเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิทธิประโยชน์ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้าง เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามสมควร ฝ่ายนายจ้างก็จะได้มีความมั่นคงของแรงงานไว้ใช้ในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว เมื่อนายจ้างลูกจ้างมีความสุขร่วมเย็น ย่อมส่งผลให้ประเทศชาติมีความเจริญทางเศรษฐกิจ มีความสงบเรียบร้อยและมีความมั่นคงทางสังคมตามไปด้วย (เกษมสันต์ วัฒวรรณ, ๒๕๔๔: ๑๕)

๑.๒ แนวคิดพื้นฐานการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน

การให้ความคุ้มครองแรงงานโดยวิธีตรากฎหมายเป็นวิธีการหนึ่งที่รัฐต่าง ๆ นิยมใช้มากที่สุด โดยให้การยอมรับว่าเป็นวิธีที่สามารถแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานได้ในระดับหนึ่ง ก่อนศตวรรษที่ ๑๕ ทุกประเทศทั่วโลกยังไม่มีมาตรการกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้นใช้บังคับเป็นการเฉพาะ คงใช้กันเพียงรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บังคับแก่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น (สุชาติ วิเศษศรี, ๒๕๓๘: ๘)

ต่อมาจึงเกิดแนวความคิดว่า การบังคับใช้กฎหมายแพ่งและพานิชย์นั้นไม่เพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้ ไม่ว่าจะประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) ซึ่งวิวัฒนาการมาจากกฎหมายโรมันและใช้กันอย่างแพร่หลายในประเทศภาคพื้นยุโรป หรือประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) อย่างในอังกฤษหรือประเทศในเครือจักรภพ เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวเป็นเพียงการวางกฎเกณฑ์ทั่วไปไม่ได้เจาะจงเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (พรเพชร วิชิตชลชัย, ๒๕๒๗: ๒) ทั้งประเทศภาคพื้นยุโรปต่างก็ยึดถือในหลักเสรีนิยม (Liberalism) โดยคู่กรณีมีเสรีภาพในการทำสัญญา ส่วนกฎหมายโรมันและกฎหมายจารีตประเพณีก็ยึดถือหลักในเรื่องความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา ซึ่งบุคคลมีเสรีภาพในการแสดงเจตนาทำนิติกรรมหรือสัญญาใด ๆ ก็ได้เท่าที่ไม่ขัดแย้งกับเงื่อนไขหรือข้อห้ามตามกฎหมาย นายจ้างกับลูกจ้างจึงมีเสรีภาพที่จะตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกันได้ตามใจสมัคร เป็นเหตุให้นายจ้างอาศัยโอกาสที่ตนเป็นผู้มีอำนาจต่อรองเหนือกว่า ต่อรองให้ลูกจ้างจำต้องยอมรับข้อตกลงตามที่นายจ้างต้องการ กฎหมายแพ่งและพานิชย์จึงไม่อาจใช้แก้ไขข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นได้โดยแท้จริง รัฐในฐานะผู้ปกครองจึงได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงานตามที่รัฐเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งมีข้อกำหนดส่วนใหญ่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง เวลาทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตลอดจนกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ปัจจุบัน

การให้ความคุ้มครองแรงงานได้พัฒนาไปสู่ระบบความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยนานาชาติได้ร่วมกันจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เพื่อให้ประเทศสมาชิกร่วมกันกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงาน อันถือได้ว่าเป็นที่มาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่าง ๆ ในปัจจุบัน ซึ่งแนวความคิดของนักกฎหมายแรงงานสมัยใหม่จะเน้นหลักการที่สำคัญ ๒ ประการ คือ

(๑) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมิใช่เป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชนเท่านั้น แต่จะต้องมีฝ่ายที่สามคือรัฐในฐานะคนกลางเข้าไปเกี่ยวข้องกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนทั้งสองฝ่ายให้เป็นไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่สังคม

(๒) นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมิใช่ลักษณะเป็นเพียงความสัมพันธ์ในฐานะปัจเจกชน (Individual) แต่อาจเป็นความสัมพันธ์ในรูปของกลุ่มร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ได้

จากแนวความคิดพื้นฐานดังกล่าว กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงหลักการตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องของความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา และในหลักการเรื่องเสรีภาพในการทำสัญญา มาเป็นหลักการภายใต้ “หลักประโยชน์และนโยบายสาธารณะ” (Public Policy) ตามกฎหมายมหาชนจนถึงปัจจุบัน (เพ็งอึ้ง, ๔) อย่างไรก็ตาม แม้หลักการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างจะได้พัฒนาไปสู่วิธีการตรากฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม แต่การสร้างความเป็นธรรมและคุณภาพในสังคมแรงงานให้เกิดขึ้นได้โดยแท้จริงจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจกับต้องทันต่อสภาวการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาวการณ์ของสังคมอยู่เสมอ

๒. ความหมายของแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เมื่อได้ศึกษาถึงแนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองแรงงานแล้ว การศึกษาต่อไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำว่าแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญในการศึกษาในบทต่อไป โดยจะกล่าวถึงตามลำดับต่อไปนี้ คือ

๒.๑ ความหมายของแรงงาน

คำว่า “แรงงาน” (Labour) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายว่า แรงงาน หมายถึง ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้

ประกอบกิจการเพื่อหากำไร ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่
คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ ผู้ใช้แรงงาน (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕,
๒๕๓๕: ๓๑๑)

ศาสตราจารย์ ดร.จี๊ด เศรษฐบุตร ให้ความหมายว่า แรงงาน หมายถึง การกระทำของ
มนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้นโดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้คนได้รับสิ่งที่บำบัดความต้องการของตนได้
(จี๊ด เศรษฐบุตร, ๒๕๓๕: ๒)

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ให้ความหมายว่า แรงงาน หมายถึง ความสามารถในการ
ทำงานของมนุษย์ ไม่ว่าจะใช้กำลังของร่างกายเป็นส่วนใหญ่หรือกำลังความคิดเป็นส่วนใหญ่ก็
ตาม ซึ่งก็คือมนุษย์ที่อยู่ในวัยทำงาน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ๒๕๔๓: ๖๔, ๘๔)

รองศาสตราจารย์สุชาติ วิสวงค์ ให้ความหมายว่า แรงงาน ไว้ดังนี้

(๑) ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง ประชากรวัยทำงานทุกคนซึ่งรวมถึงผู้ที่ทำงานอยู่
หรือผู้ที่กำลังว่างงาน และผู้ที่กำลังหางานทำ รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระ นายจ้าง ลูกจ้าง นัก
วิชาชีพต่าง ๆ และแรงงานทหารด้วย

(๒) ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผู้ที่หาเลี้ยงชีพโดยอาศัยค่าจ้าง (Wage and Salary
Earner) ที่ได้รับจากนายจ้างหรือรัฐบาล ปกติมักเรียกว่า “ลูกจ้าง”

(๓) ความหมายในวงแคบที่สุด หมายถึง ลูกจ้างซึ่งอยู่ใต้การปกครองบังคับบัญชาของ
นายจ้างหรือหัวหน้างาน ในความหมายนี้จึงไม่รวมถึงผู้ที่ป็นหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการ (สุชาติ
วิสวงค์, ๒๕๓๕: ๖)

Ralph H. Blodgett ให้ความหมายว่า แรงงาน หมายถึง การใช้แรงงานสติปัญญาของ
มนุษย์ (human effort) เพื่อมุ่งหมายที่จะได้มาซึ่งรายได้ (โสภณ เจริญ, ๒๕๔๘: ๗-๘)

เมื่อสรุปจากความหมายต่าง ๆ ที่ได้นิยามคำว่าแรงงานไว้จึงได้ความว่า แรงงาน
หมายถึง การกระทำของมนุษย์ซึ่งมีความสามารถในการทำงาน ไม่ว่าจะด้วยกำลังกาย กำลัง
ความคิด โดยมุ่งหวังว่าจะได้รับสิ่งที่สามารถบำบัดความต้องการของตนเองเพื่อประโยชน์ในทาง
เศรษฐกิจจากการกระทำนั้น

๒.๒ ความหมายของการคุ้มครองแรงงาน

คำว่า “การคุ้มครองแรงงาน” (Labour Protection) มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ให้ความหมายว่า การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง
การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด
และวันลา (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ๒๕๒๓: ๕๖)

รองศาสตราจารย์สุดาศิริ วรวงศ์ ให้ความหมายว่า การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือกฎเกณฑ์ขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานของผู้ใช้แรงงานหรือ ลูกจ้างให้ได้มีเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ได้มีเวลาพักในการทำงานแต่ละวัน ได้มีวันหยุด ในแต่ละสัปดาห์ ได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่เป็นธรรม ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ฯลฯ เป็นวิธีการหนึ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องยังให้เกิดความสุขความเจริญ เป็นหลักประกันการดำรงชีวิตคนงาน ป้องกันมิให้นายจ้างกดขี่ข่มเหงหรือ เอารัดเอาเปรียบคนงานซึ่งเป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน (สุดาศิริ วรวงศ์, ๒๕๓๘: ๘๗)

เมื่อสรุปความหมายแล้ว “การคุ้มครองแรงงาน” จึงน่าจะหมายถึง การกำหนด มาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานลูกจ้างเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างเกี่ยวกับเวลาการ ทำงาน ค่าตอบแทน สุขอนามัย และสวัสดิการ เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๒.๓ ความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

คำว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” (Labour Protection Law) มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ให้ความหมายว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพ อนามัยอันดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร นายจ้างมี แรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีความ สงบมั่นคงทางสังคม (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ๒๕๔๔: ๑๕)

ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิฑูร ให้ความหมายกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่า หมายถึง กฎหมายที่วางแนวทางปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่าย แนวทางที่ รัฐบาลจะเข้าดูแลส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย ซึ่งโดยปกติจะมีบทบัญญัติเกี่ยวกับ เรื่องดังต่อไปนี้

(๑) คุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของคนงาน ความปลอดภัย และ สวัสดิการต่าง ๆ

(๒) วางแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนด วิธีการหรือหรือการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท และกำหนดวิธีการในการจัดตั้งและดำเนินการ องค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง

(๓) วางมาตรการในการส่งเสริมอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน (นิคม จันทรวิ- ฑูร, ๒๕๓๐: ๒)

เมื่อสรุปความหมายแล้ว “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” จึงหมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายให้มีสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของคนงาน ความปลอดภัย และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยอันดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร รวมทั้งวางแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศก็จะมีเศรษฐกิจและมีความสงบมั่นคงทางสังคม

๓. แนวทางการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายสังคม (Social Legislation) ที่รัฐตราออกมาเพื่อคุ้มครองสังคมแรงงานให้อยู่ร่วมกัน โดยปกติสุข ไม่เอารัดเอาเปรียบกันเกินไปจนเกินควร และทำให้นายจ้างลูกจ้างได้มีส่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ กฎหมายแรงงานจึงต้องพัฒนาอยู่ตลอดให้ตามทันกระแสของโลกและทันการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสังคม โดยแนวทางการคุ้มครองแรงงานในแต่ละประเทศนั้นอาจกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานหลากหลายแตกต่างกันไปตามสภาพของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองภายในของแต่ละประเทศ ซึ่งอาจสรุปแนวทางการคุ้มครองออกได้เป็นหลักใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ แนวทางคุ้มครองทางด้านบริหาร

แนวทางคุ้มครองแรงงานโดยอาศัยวิธีการทางด้านบริหารนั้นเป็นการกำหนดวางแนวทางปฏิบัติในเรื่องสภาพการจ้างงานที่นายจ้างควรปฏิบัติหรือกระทำต่อลูกจ้าง โดยอาศัยรัฐบาลซึ่งทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารมีอำนาจปกครองประเทศ และเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการคุ้มครองแรงงาน แต่มิได้ตราเป็นกฎหมายขึ้นใช้บังคับ ซึ่งแม้จะไม่มีสภาพบังคับโดยกฎหมายอย่างเด็ดขาด แต่หากนายจ้างรายใดหนึ่งปฏิบัติต่อลูกจ้างได้ครบถ้วนถูกต้องในเรื่องสภาพการจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับการปฏิบัติ นายจ้างนั้นก็จะได้รับการยกย่องจากรัฐและสังคม รวมถึงอาจได้รับการปฏิบัติในทางบริหารที่ดีจากรัฐ เช่น แนวทางการให้คุ้มครองแก่แรงงานเกี่ยวกับการจ้างงานโดยไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานในประเทศกับแรงงานต่างด้าว อันเป็นการกระทำที่สอดคล้องกับหลักของสิทธิมนุษยชน (Human Rights) และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งรัฐนั้น ๆ ให้การรับรองและให้ความสำคัญ เป็นต้น

๓.๒ แนวทางคุ้มครองทางด้านนิติบัญญัติ

แนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานทางด้านนิติบัญญัติ คือ แนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงาน โดยการตรากฎหมาย ซึ่งแนวทางนี้เป็นวิธีการที่นานาประเทศส่วนใหญ่ยอมรับ และนิยมนำไปปฏิบัติมากที่สุดเนื่องจากเป็นวิธีการที่ชัดเจนแน่นอน และเป็นรูปธรรม กับทั้งมีสภาพบังคับหรือบทลงโทษแก่นายจ้างผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่ชัดเจน โดยในระยะเริ่มแรกการบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานของประเทศต่าง ๆ อาจมีขอบเขตจำกัดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และต่อมาจึงค่อย ๆ แก้ไขเพิ่มเติมขยายความคุ้มครองเพิ่มมากขึ้นอย่างกว้างขวาง รวมทั้งมีการนำทบัญญัติที่มีลักษณะของการคุ้มครองเหมือนกัน ไปไว้ในกฎหมายฉบับใหญ่ฉบับเดียวกัน ซึ่งโดยปกติจะมีเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

- (๑) การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
- (๒) การทำงานในกิจการเหมืองแร่
- (๓) ชั่วโมงการทำงานในการค้าและธุรกิจ
- (๔) การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- (๕) การทำงานของแรงงานหญิงและเด็ก
- (๖) ค่าจ้างขั้นต่ำ
- (๗) การไต่ถ้อยและการระงับข้อพิพาทแรงงาน
- (๘) การอนุญาตตุลาการ
- (๙) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- (๑๐) การประกันสังคม
- (๑๑) การจัดหางาน
- (๑๒) การฝึกอาชีพ (นิคม จันทรวินัย, ๒๕๓๐: ๕-๑๐)

บทบัญญัติของกฎหมายที่มีลักษณะการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวอาจจะจำแนกกฎหมายตามประเภทการคุ้มครองต่างหากจากกัน เนื่องจากการจัดทำเป็นประมวลกฎหมายแรงงานในทำนองเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือประมวลกฎหมายอาญานั้นทำได้ยาก เพราะกฎหมายแรงงานแต่ละเรื่องมีความแตกต่างกันในเรื่องนิยาม ขอบเขตการบังคับ และผู้ที่ต้องอยู่ภายในบังคับของกฎหมายซึ่งต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยอาจจำแนกออกตามลักษณะการคุ้มครองได้ดังนี้

- (๑) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- (๒) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- (๓) กฎหมายฝึกอบรม
- (๔) กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน

(๕) กฎหมายประกันสังคม

(๖) กฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (นิคม จันทรวินิจ, ๒๕๓๐: ๑๐)

แนวทางการคุ้มครองแรงงาน โดยอาศัยวิธีการตรากฎหมายจะมีขอบเขตของการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานครอบคลุมกว้างขวางและเหมาะสมเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มนโยบายของรัฐในขณะนั้นว่าให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองแรงงานเพียงใด

อย่างไรก็ดี การบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อคุ้มครองรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานนั้น มีราคาหรือค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งของมาตรฐานแรงงานที่ต้องสูญเสียไป หากกฎหมายกำหนดมาตรฐานแรงงานสูง ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานก็สุขสบายตามไปด้วย แต่ขณะเดียวกันก็มีผลกระทบต่อราคาผลิตภัณฑ์ให้สูงตามไปด้วย ประเทศที่มาตรฐานแรงงานที่สูงจึงต้องเผชิญกับการแข่งขันกับสินค้าที่มาจากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำ เช่น การโต้เถียงระหว่างประเทศสมาชิกของ Gatt (General Agreement on Tariff and Trade) ปัญหาส่วนหนึ่งก็มาจากเรื่องของต้นทุนทางด้านแรงงานของสินค้าจากประเทศกำลังพัฒนา (Developing Country) ซึ่งต่ำกว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) (Richard N. Black, Kalen Roberts and R. Oliver Clarke, 14-15)

๓.๓ แนวทางคุ้มครองทางด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ

เนื่องจากปัญหาข้อพิพาทแรงงานเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รัฐต่าง ๆ จึงพยายามที่จะวางมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานให้พ้นจากการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ปัจจุบันการให้ความคุ้มครองแรงงานได้พัฒนาไปสู่ระบบความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยนานาชาติได้ร่วมกันจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เพื่อให้ประเทศสมาชิกร่วมกันกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงาน อันถือได้ว่าเป็นที่มาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่าง ๆ อีกทางหนึ่งด้วย เนื่องจากประเทศสมาชิกที่ลงนามรับรองอนุสัญญาและให้สัตยาบันแล้วย่อมมีหน้าที่ที่จะต้องนำไปบังคับใช้อย่างกฎหมายภายในของตนหรือต้องนำไปบัญญัติเป็นกฎหมายภายในของตนเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาดังกล่าวด้วย

นอกจากแนวทางการคุ้มครองแรงงานผ่านทางอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การระหว่างประเทศดังกล่าวโดยตรงแล้ว กฎหมายแรงงานบางประเทศยังอาจมีที่มาจากสนธิสัญญาระหว่างประเทศ (Treaties) ซึ่งมีผลผูกพันเฉพาะประเทศคู่สัญญา หรืออาจมีที่มาโดยอ้อมจาก

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติก็ได้ด้วย สำหรับประเทศไทยได้ให้การรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights) ซึ่งตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ แม้ปฏิญญาดังกล่าวเป็นเพียงสาส์นที่ให้การรับรองสิทธิของมนุษยชาติซึ่งกำหนดสิทธิมนุษยชนไว้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกประเทศ แต่มีความผูกพันรัฐทั้งหลายเพียงด้านจริยธรรมทางการเมืองระหว่างประเทศ โดยไม่ก่อให้เกิดพันธะหรือความผูกพันทางกฎหมายแก่บรรดารัฐทั้งหลายที่ร่วมกันลงมติรับรองอย่างกฎหมายระหว่างประเทศดังเช่นข้อตกลงระหว่างประเทศในรูปสนธิสัญญา อนุสัญญา หรือกติการะหว่างประเทศ (กุลพล พลวัน, ๒๕๔๓: ๒๗-๒๘) ทั้งปฏิญญาดังกล่าวไม่ได้สร้างกลไก (machinery) ใ้ว่ารัฐสมาชิกที่ร่วมลงมติรับรองจะต้องปฏิบัติอย่างไรหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้นในประเทศหนึ่งประเทศใด อย่างไรก็ตาม นานาประเทศต่างก็ให้ความเคารพและพยายามปฏิบัติทำให้สอดคล้องมากที่สุดหรือขัดแย้งกับปฏิญญาดังกล่าวให้น้อยที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของรัฐสมาชิกแต่ละรัฐว่าจะให้ความเคารพและมีความจริงใจที่จะปฏิบัติตามหลักการมากน้อยเพียงใด ดังนั้น เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลจริงจึงสมควรตามเจตนารมณ์ของปฏิญญา จึงต้องมีกลไกที่มีผลในทางกฎหมายระหว่างประเทศ สหประชาชาติจึงได้ดำเนินการทำให้สิทธิมนุษยชนที่ระบุในกฎบัตรสหประชาชาติและในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแปลงเป็นสิทธิตามกฎหมายโดยการจัดทำข้อตกลงระหว่างประเทศขึ้นจำนวนมาก ซึ่งข้อตกลงจำนวนที่น่าสนใจเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานนั้น ได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights, 1966) และพิธีสารที่เกี่ยวข้อง (Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, 1966) ซึ่งมีข้อบทที่บัญญัติให้การคุ้มครองสิทธิในการทำงาน สิทธิในการได้รับสภาพการทำงานที่ดี สิทธิในการก่อตั้งสหภาพการค้าและเข้าร่วมในสหภาพดังกล่าว สิทธิในการหยุดงาน สิทธิในความมั่นคงทางสังคมรวมทั้งการประกันสังคม เป็นต้น (เพ็งอึ้ง: ๓๓)

อย่างไรก็ดี การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมนั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วย ฉะนั้น แนวทางการคุ้มครองแรงงานโดยวิธีการหรือแนวทางใดแนวทางหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียวไม่อาจสำเร็จประโยชน์ตามความประสงค์ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่รวดเร็วได้ ในปัจจุบันจึงมีการใช้แนวทางการคุ้มครองแรงงานแบบต่าง ๆ มาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้

นอกจากภาครัฐส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองแรงงานแล้ว ปัจจุบัน นายจ้างหรือองค์กรเอกชนที่เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงาน ได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานอีกทางหนึ่งด้วย มาตรฐานแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ SA 8000

เป็นมาตรฐานแรงงานที่กำหนดขึ้นในปี ๒๕๔๐ โดยองค์กร Social Accountability International ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) ต้องไม่จ้างหรือสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานเด็ก (อายุต่ำกว่า ๑๕ ปี) หรือเยาวชน (อายุระหว่าง ๑๕ ถึง ๑๘ ปี) หรือจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่าที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด กรณีที่มีการจ้างเด็กทำงานอยู่ก่อนแล้ว ต้องให้เด็กได้เข้าโรงเรียนและอยู่ในโรงเรียนจนพ้นวัยเด็ก และต้องมีมาตรการดูแลมิให้เด็กอยู่ในสถานะอันตราย ไม่ปลอดภัย หรือไม่ถูกสุขอนามัย ทั้งภายในหรือนอกสถานที่ทำงาน รวมทั้งจัดทำบันทึกรายละเอียดของเด็กเก็บรักษาไว้เป็นหลักฐาน

(๒) ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการบังคับการใช้แรงงาน โดยการเรียกเก็บเงินประกัน หรือให้ลูกจ้างมอบบัตรหรือหลักฐานประจำตัวแก่บริษัทเมื่อจ้างงาน

(๓) ต้องจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัยแก่ลูกจ้าง ต้องจัดให้มีขั้นตอน การปฏิบัติ และระบบตรวจสอบที่เชื่อถือได้ในการป้องกันการบาดเจ็บหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตลอดจนต้องจัดให้มีห้องน้ำ และน้ำดื่มสะอาดเพียงพอสำหรับลูกจ้างทุกคน

(๔) ต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ต้องเคารพสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของผู้แทนลูกจ้าง และต้องรับรองว่าผู้แทนลูกจ้างจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสามารถติดต่อกับสมาชิกในสถานที่ทำงานได้

(๕) ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ วรรณะ ชาตินาเกิด ศาสนา ความพิการ เพศ หรือความเยี่ยงเบนทางเพศ สถานการณ์เป็นสมาชิกสหภาพ หรือการสังกัดทางการเมือง

(๖) ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้วิธีทำโทษ โดยการทำร้ายร่างกาย หรือการบังคับขู่เข็ญทั้งทางร่างกายและจิตใจ

(๗) ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่ากรณีใด ๆ ลูกจ้างต้องไม่ถูกกำหนดให้ทำงานปกติเกินกว่า ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุก ๆ ระยะเวลา ๗ วัน หากจำเป็นต้องทำงานเกินเวลาต้องกระทำเฉพาะในสถานการณ์ที่จำเป็นทางธุรกิจในช่วงเวลาสั้น ๆ เท่านั้น ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราพิเศษเสมอ

(๘) ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างอย่างน้อยเท่ากับอัตราที่กฎหมายกำหนด หรือตามมาตรฐานขั้นต่ำของอุตสาหกรรมนั้น ๆ และต้องเพียงพอสำหรับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแต่ละงวดจะต้องได้รับทราบรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับส่วนประกอบของค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ การจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวอาจจ่ายในรูปแบบเงินสด หรือเช็ค ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความสะดวกของลูกจ้าง การหักค่าจ้างเพื่อการลงโทษทาง

วินัยจะกระทำมิได้ นอกจากนี้บริษัทต้องรับรองว่าจะไม่ใช้วิธีการทดลองงานลูกจ้างหรือทำสัญญาจ้างระยะสั้น ๆ และมีการว่าจ้างใหม่เป็นระยะ ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย หรือหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมายประกันสังคม

(๕) เพื่อรับรองว่าจะปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ รวมทั้งข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ บริษัทต้องกำหนดเป็นนโยบายและมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจน และประกาศให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน

กฎหมายแรงงานที่สอดคล้องกับอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและคล้ายกับบทบัญญัติที่ทันสมัยของกฎหมายแรงงานในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรม (Industrialized Country) ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนากฎหมายในประเทศนั้น ๆ เป็นการแสดงถึงความมีศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ ในทางตรงข้าม ประเทศที่มีกฎหมายแรงงานเป็นอย่างอื่น เช่น ให้จ้างแรงงานเด็กอายุน้อยมากเข้าทำงานได้ ย่อมทำให้เกิดการตั้งข้อรังเกียจหรือการร่วมกันไม่ติดต่อกับค้าขายด้วย (boycott) การประณาม หรือการประท้วงจากองค์กรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องแพร่หลาย (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ๒๕๔๔: ๑๔)

๔. ประวัติความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงาน

เดิมการใช้แรงงานมีลักษณะที่เรียกว่า “แรงงานทาส” ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง ไม่มีสิทธิใด ๆ และไม่สามารถเรียกร้องสิทธิใด ๆ จากนายจ้างได้ สุดท้ายนายจ้างจะให้แรงงานจึงเปรียบเสมือนสินค้าอย่างหนึ่ง ต่อมาในยุโรปสมัยกลางได้เกิดระบบศักดินา (Feudalism) มีข้าแผ่นดินเกิดขึ้น จึงได้มีการใช้แรงงานจากข้าแผ่นดินโดยเจ้าของที่ดิน และเมื่อระบบศักดินาเสื่อมอำนาจลง ได้เกิดช่างฝีมือ (Craft man) ที่รับจ้างทำงานฝีมือตามบ้านเรือน เกิดระบบการจ้างงานในครัวเรือน ส่วนแรงงานในสหรัฐอเมริกาในยุคแรกเริ่มส่วนใหญ่เป็นทาสผิวดำ (Douglas L. Leslie, 1984: 1) ต่อมาเมื่อมีการผลิตขยายตัวเพิ่มมากขึ้น การจ้างงานในครัวเรือนไม่เพียงพอ จึงมีการจ้างช่างฝีมือเข้าทำงานในโรงงาน ซึ่งในระบายนั้นยังไม่มีมาตรการกฎหมายแรงงานขึ้นใช้บังคับ (สุชาติ วิสวงค์, ๒๕๓๘: ๑๓)

ช่วงต้นศตวรรษที่ ๑๙ มีการเคลื่อนไหวและพัฒนาโครงสร้างทางสังคมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม ซึ่งเรียกว่า “ยุคแห่งการปฏิวัติอุตสาหกรรม” (Industrial Revolution) มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรม การนำเครื่องมือเครื่องจักรกลและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตสินค้าควบคุมไปกับการใช้แรงงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายประการ คือ

(๑) มีการเปลี่ยนแปลงฐานะของผู้ใช้แรงงานอิสระมาเป็นลูกจ้างของเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม

(๒) เกิดสภาพความไม่ปลอดภัยในการทำงาน มีลูกจ้างจำนวนมากประสบอันตรายแก่ชีวิตและร่างกายจากสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย สภาพโรงงานที่ไม่เหมาะสมและมันคงเพียงพอ

(๓) เกิดการเอารัดเอาเปรียบในการจ้างแรงงาน มีการใช้แรงงานเกินกว่าที่สุขภาพของมนุษย์จะทนทานได้ มีการใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างทารุณ มีการขูดรีดค่าจ้างแรงงาน ทั้งนี้ โดยถือหลักว่า “จะจ้างทำงานโดยให้ค่าจ้างเท่านี้ เมื่อไม่ยอมทำก็มีคนอื่นรอทำอีกมาก”

(๔) เกิดระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism) ซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุดเน้นในเรื่องวัตถุนิยม และมองลูกจ้างในฐานะเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิต เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ

จากสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วดังกล่าว เป็นผลให้เกิดปัญหาด้านแรงงานติดตามมาหลายประการ เช่น การกำหนดเวลาทำงานให้ลูกจ้างทำงานในระยะเวลาที่ยาวนาน การใช้แรงงานหญิงและเด็กโดยไม่ถูกต้องเหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในอัตราต่ำไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง เป็นต้น นายจ้างที่มุ่งเน้นจะทำกำไรสูงสุดโดยมิได้คำนึงถึงสวัสดิการและสภาพการทำงานองลูกจ้างทำให้ลูกจ้างเรียกร้องให้นายจ้างจัดสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ ตลอดจนเงื่อนไขในการจ้างแรงงานที่ดีขึ้น เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศเกิดปัญหาดังกล่าวจึงมีผลกระทบต่อสภาพของสังคมและเศรษฐกิจโดยรวม รัฐบาลในประเทศแถบตะวันตกโดยเฉพาะ รัฐบาลของประเทศอังกฤษซึ่งมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นประเทศแรก (นิคม จันทรวาทูร, ๒๕๓๐: ๒) ได้หันมาให้ความสนใจการแก้ปัญหาดังกล่าว และเห็นว่ากฎหมายที่มีอยู่ภายในประเทศของตนไม่เพียงพอและไม่สามารที่จะให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน ได้อย่างแท้จริง จึงได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้นเป็นการเฉพาะ กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของประเทศอังกฤษ คือ กฎหมายว่าด้วยสุขภาพและจิตใจของผู้ฝึกงาน ค.ศ. ๑๘๐๒ (The Health and Moral of Apprentice Act 1802) ซึ่งมีบทบัญญัติวางมาตรฐานการใช้แรงงานของผู้ฝึกงาน โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างสูงและค่าจ้างแรงงานไว้ ต่อมาได้ขยายความคุ้มครองครอบคลุมไปถึงคนงานทั่วไป ในปี ค.ศ. ๑๘๓๓ ประเทศอังกฤษได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน กำหนดให้ลูกจ้างในโรงงานทำงานไม่เกินวันละ ๑๒ ชั่วโมง และกำหนดเงื่อนไขการใช้แรงงานเด็กไว้โดยละเอียด

หลังจากประเทศอังกฤษให้ความสำคัญและเริ่มตรากฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานแล้ว ประเทศต่าง ๆ ในภาคพื้นยุโรปจึงได้ตรากฎหมายกำหนดชั่วโมงการทำงานขึ้นบ้างเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในโรงงานเช่นเดียวกัน โดยประเทศฝรั่งเศสได้ประกาศใช้กฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. ๑๘๓๔ ประเทศเยอรมนีประกาศใช้กฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. ๑๘๓๘ ประเทศรัสเซียประกาศใช้กฎหมายโรงงานครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๘๘๒ ประเทศเบลเยียมประกาศใช้กฎหมายแรงงานในปี ค.ศ. ๑๘๘๕ ประเทศเนเธอร์แลนด์ ประเทศฟินแลนด์ และประเทศสวีเดนประกาศใช้กฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. ๑๘๘๕ นอกจากนี้กฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้วประเทศอังกฤษและ

ประเทศฝรั่งเศสยังได้ออกกฎหมายรับรองสิทธิของคนงานในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน และสิทธิที่จะทำการต่อรองกับนายจ้างและการนัดหยุดงานขึ้นบังคับใช้ในปี ค.ศ. ๑๙๒๔ และ ค.ศ. ๑๙๖๖ ตามลำดับ (นิคม จันทรวาทูร, ๒๕๓๐: ๑๗-๑๘)

แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากสังคมนิยมไปสู่อสังคมนิยมในประเทศตะวันตกในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๕ แต่ประเทศในภูมิภาคเอเชียก็ยังคงมีการจ้างงานน้อย ยกเว้นประเทศที่ได้รับอิทธิพลหรือเคยอยู่ภายใต้การปกครองของประเทศตะวันตก เช่น ประเทศอินเดีย ประเทศศรีลังกา ประเทศมาเลเซีย เป็นต้น ได้หันมาให้ความสนใจและตรากฎหมายแรงงานขึ้นใช้บังคับ สำหรับประเทศอินเดียประกาศใช้กฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. ๑๙๔๑ ประเทศศรีลังกาประกาศใช้กฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. ๑๙๒๓ ประเทศมาเลเซียประกาศใช้กฎหมายโรงงานปี ค.ศ. ๑๙๑๒ ประเทศอินโดนีเซียซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองของประเทศเนเธอร์แลนด์ประกาศใช้กฎหมายแรงงานในปี ค.ศ. ๑๙๐๘ และยังได้ออกกฎหมายให้สิทธิคนงานก่อตั้งสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองในปี ค.ศ. ๑๙๒๖ ประเทศฟิลิปปินส์ประกาศใช้กฎหมายแรงงานในปี ค.ศ. ๑๙๓๕ และประเทศญี่ปุ่นประกาศใช้กฎหมายโรงงานปี ค.ศ. ๑๙๔๐ (เพ็งอึ้ง: ๑๘-๑๙)

เมื่อประเทศในภาคพื้นยุโรปเริ่มให้การคุ้มครองแรงงานด้วยวิธีการตรากฎหมายเป็นพิเศษแยกไว้เป็นการเฉพาะ ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ ๒ ได้มีการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานอย่างกว้างขวางและมีการตรากฎหมายแรงงานออกใช้บังคับในหลายลักษณะ รวมทั้งให้ความคุ้มครองในเรื่องการเจ็บป่วย ชราภาพ และการหยุดงาน ในปี ค.ศ. ๑๙๔๕ ประเทศอังกฤษได้ประกาศใช้กฎหมายสวัสดิการสังคมให้ความคุ้มครองประชาชนทุกคน โดยเฉพาะลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานในด้านหลักประกันการดำรงชีพตั้งแต่เกิดจนตาย

สำหรับภูมิภาคเอเชียหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ในระหว่างที่ประเทศญี่ปุ่นอยู่ภายใต้การปกครองของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานออกใช้บังคับหลายฉบับ ไม่ว่าจะเป็น การให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการก่อตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเจรจาต่อรองรักษาผลประโยชน์ของตน การออกกฎหมายประกันสังคม ปัจจุบันทุกประเทศในภูมิภาคเอเชียมีกฎหมายแรงงานบังคับใช้เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานในหลายด้านแตกต่างกันตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ โดยประเทศส่วนใหญ่มีหลักการให้ความคุ้มครองอย่างสมบูรณ์นับแต่เข้าทำงาน เจ็บป่วย ทูพลาภาพ ต่อดอนการว่างงาน

ปัญหาข้อพิพาทแรงงานเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศโดยรวม ความพยายามที่จะร่วมมือกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาดังกล่าวของประเทศต่าง ๆ จึงเริ่มขึ้นอย่างชัดเจนในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๔๑ ถึง ค.ศ. ๑๙๑๘ หลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ โดยในการเปิดประชุมเพื่อจัดทำสนธิสัญญาสันติภาพ ณ เมืองแวร์ซายส์ นานาประเทศต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สันติภาพถาวรของโลกจักดำรงอยู่ได้ต้องอาศัย “ความยุติธรรมทางสังคมเป็นมูลฐาน” ผู้ใช้แรงงานเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวพันกับปัญหาดังกล่าวอย่างมาก และการให้ความ

คุ้มครองแก่บุคคลดังกล่าวก็ยังไม่เพียงพอ จึงยังไม่อาจนำความสงบมาสู่โลกได้ เห็นสมควรที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานเป็นการด่วน เช่น วางข้อบังคับการจ้างคนงาน หาทางป้องกันการไร้งาน กำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอ คุ้มครองสุขภาพอนามัยและอุบัติเหตุจากการทำงาน คุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก สตรี และคนชราให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม เป็นต้น ที่ประชุมดังกล่าวจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนภาวะการณ์จัดหางานจากที่สนระหว่างประเทศและพิจารณาวิธีการระหว่างประเทศที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติร่วมกันในเรื่องเกี่ยวกับภาวะการณ์จัดหางาน และการจัดทำข้อเสนอแนะในเรื่องรูปแบบของสำนักงานถาวรที่จะจัดตั้งเพื่อการสอบสวนและพิจารณาปัญหาแรงงาน จนกระทั่งได้ยกร่างธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งแห่งสนธิสัญญาแวร์ซายส์ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ I.L.O. จึงได้เกิดขึ้นเมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ค.ศ. ๑๙๑๙ ด้วยวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงแก้ไขภาวะแรงงานอันจะเป็นผลสะท้อนไปสู่การบรรเทาความขัดแย้งทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างประเทศ นอกจากสนธิสัญญาดังกล่าวจะวางบทบัญญัติของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมของคนงานไว้ในข้อ ๔๒๗ เพื่อให้ผู้ประกอบอุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นข้อบังคับสำหรับการทำงาน ดังนี้

- (๑) แรงงานไม่ควรถือเป็นสินค้าหรือวัตถุแห่งสินค้า
- (๒) สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีสิทธิตั้งสมาคมได้เมื่อไม่เป็นการผิดกฎหมาย
- (๓) กำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมแก่สภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้าง
- (๔) กำหนดเวลาทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง
- (๕) หยุดพักผ่อนทำงานสัปดาห์ละ ๒๔ ชั่วโมง เป็นอย่างน้อย
- (๖) เด็กจ้างเด็กทำงาน ส่วนชายหนุ่มหญิงสาวควรจ้างแต่ที่จำเป็น เพื่อเปิดโอกาสให้

ได้รับการศึกษาและความเจริญแก่นามัย

- (๗) กำหนดอัตราค่าจ้างเท่ากัน ไม่นิยมว่าเป็นเพศใด เมื่องานนั้นมีลักษณะเหมือนกัน
- (๘) ข้อบังคับควรวางเงื่อนไขการทำงานของประเทศหนึ่งซึ่งบัญญัติไว้สำหรับแรงงานชาติของตนประการใด แรงงานชาติอื่นซึ่งอยู่ในประเทศนั้นควรได้รับความคุ้มครองและประโยชน์เช่นเดียวกัน
- (๙) ทุกประเทศควรจัดตั้งกรรมการตรวจตรางานขึ้นคณะหนึ่งรวมทั้งสตรีด้วยสำหรับคอยระมัดระวังให้การทำงานเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อป้องกันประโยชน์ของคนงาน

๕. การให้ความคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

สืบเนื่องจากนานาประเทศต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหาแรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่ง และมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม จึงได้ร่วมกันจัดตั้ง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสม อันเป็นที่มาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศภาคีสมาชิก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) เป็นองค์กรทางเศรษฐกิจและสังคมที่เก่าแก่ที่สุดของสหประชาชาติ ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ค.ศ. ๑๙๑๙ (พ.ศ. ๒๔๖๒) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ เป็นองค์กรที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว กล่าวคือ เป็นองค์กรที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีเสียงทัดเทียมกันกับผู้แทนฝ่ายรัฐในการกำหนดนโยบายและวางระเบียบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นที่รวมขององค์คณะผู้แทนสามฝ่าย (Tripartite Body) (ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๕๓: ๒๒๑) ในปี ค.ศ. ๑๙๔๖ องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรชำนาญพิเศษของสหประชาชาติองค์กรแรก โดยได้รับการรับรองให้ทำหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องสังคมและแรงงาน (นิคม จันทรวินุท, ๒๕๓๑: ๑๐) มีบทบาทสำคัญในการกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกรับไปใช้ปฏิบัติหรือใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานในประเทศสมาชิก ดังนั้น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจึงเป็นกฎหมายระหว่างประเทศนั่นเอง

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standard) คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐภาคีสมาชิกได้ประชุมใหญ่ (International Labour Conference) และลงมติให้การรับรอง เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานชายและหญิง เป็นต้น โดยมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งที่ประชุมประเทศภาคีสมาชิกเห็นว่าเหมาะสมแก่สภาพการณ์และเวลา ก็ได้รับการเสนอแนะและรับรองแล้ว ทั้งเป็นตราสารที่กำหนดขึ้นโดยวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันมีผลผูกพันทางกฎหมายจะอยู่ในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งที่ประชุมประเทศภาคีสมาชิกเห็นว่ายังไม่สมควรที่จะให้การรับรองเป็นอนุสัญญา ไม่ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ภาคีสมาชิกให้สัตยาบัน แต่มีลักษณะเป็นการกำหนดครุละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย กฎหมาย และแนวปฏิบัติให้แก่ประเทศสมาชิกก็จะอยู่ในรูปของข้อเสนอแนะ (Recommendation) เพื่อให้ประเทศสมาชิกเลือกปฏิบัติโดยวิธีการให้สัตยาบัน (Ratification) หรือยืนยัน (Confirmation) นำไปถือปฏิบัติตามที่เห็นว่าเหมาะสมกับประเทศของตน สำหรับประเทศสมาชิกที่มีให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา คณะกรรมการบริหารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจขอให้ประเทศนั้นจัดทำรายงานให้ทราบถึงเหตุผลที่ไม่อาจให้สัตยาบันได้

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ สันนิบาตชาติได้มีหนังสือเชิญประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งขณะนั้นใช้ชื่อว่า องค์การกรรมกรระหว่างประเทศ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเล็งเห็นความสำคัญจึงได้จัดส่งผู้แทนของประเทศไทยเข้าร่วมประชุมก่อตั้งองค์การดังกล่าว ณ กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. ประเทศสหรัฐอเมริกา (บทบาทของ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อการพนักงานสัมพันธ์ในประเทศไทยในเอกสารการสอนชุดวิชาการพนักงานสัมพันธ์, ๒๕๔๓: ๒๑๕) นับได้ว่าประเทศไทยเป็นสมาชิกประเภทก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นสมาชิกตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแก่นุสัญญาและรับรองข้อแนะนำโดยนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อวางมาตรฐานในการจ้างงานและบัญญัติเป็นกฎหมายภายใน ดังอนุสัญญาและข้อแนะนำต่อไปนี้

(๑) อนุสัญญาระดับที่ ๑๔ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม (Weekly Rest, Industry) ค.ศ. ๑๙๒๑ (พ.ศ. ๒๔๖๔)^๕

กำหนดให้ลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชนจะต้องได้รับการหยุดพักผ่อนอย่างน้อย ๒๔ ชั่วโมงติดต่อกันในทุกระยะเวลา ๗ วัน แต่กฎเกณฑ์ดังกล่าวไม่ใช้กับบุคคลที่รับจ้างทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมซึ่งมีสมาชิกของครอบครัวเพียงครอบครัวเดียวรับจ้างทำงาน และหากเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาหยุดพักผ่อนสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละสถานประกอบการให้ตรงกัน

(๒) อนุสัญญาระดับที่ ๑๕ ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ (Equality of Treatment, Accident Compensation) ค.ศ. ๑๙๒๕ (พ.ศ. ๒๔๖๘)^๖

กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนงานต่างชาติหรือทายาทของบุคคลเหล่านั้นในกรณีที่ประสบอันตรายจากการทำงาน เช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นคนชาติของประเทศตน โดยปราศจากเงื่อนไขในเรื่องถิ่นที่อยู่ ทั้งนี้ จะต้องกำหนดระบบการจ่ายค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานไว้ด้วย

(๓) อนุสัญญาระดับที่ ๒๕ ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. ๑๙๓๐ (พ.ศ. ๒๔๗๓)^๗

กำหนดให้ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันจะต้องดำเนินการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ ภายในระยะเวลาที่เร็วที่สุด

การเกณฑ์แรงงานบังคับ หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เชิญ ลงโทษ และบุคคลดังกล่าวไม่มีได้สมัครใจ ยกเว้น

^๕ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑.

^๖ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑.

^๗ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑.

๑. งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและต้องเป็นงานตามลักษณะการทหารอย่างแท้จริง

๒. งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง

๓. งานหรือบริการใด ๆ ที่เกณฑ์จากบุคคลที่ถูกตัดสินลงโทษโดยศาลยุติธรรมและอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ

๔. งานหรือบริการใด ๆ ที่เรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉินอันอาจเป็นอันตรายต่อการดำรงชีพ หรือความกินดีอยู่ดีของประชาชนทั้งหมดหรือบางส่วน อันหมายถึงกรณีการเกิดสงครามหรือภัยพิบัติสาธารณะ

๕. งานบริการต่าง ๆ ของชุมชนขนาดเล็ก ซึ่งดำเนินการ โดยสมาชิกของชุมชนนั้นเพื่อประโยชน์ของชุมชนนั่นเอง

การเกณฑ์แรงงานบังคับตามข้อ ๑. ถึง ๕. นั้นมีข้อจำกัดตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาด้วย

(๔) อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน (The Organization of the Employment Service) ค.ศ. ๑๙๔๘ (พ.ศ. ๒๔๙๑)^๘

กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องจัดให้มีบริการจัดหางานโดยให้เปล่าแก่ประชาชน โดยในการดำเนินการดังกล่าวจะต้องผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาในระดับชาติ และหากจำเป็นอาจมีคณะกรรมการในระดับภูมิภาคหรือระดับท้องถิ่นก็ได้ โดยให้มีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการจำนวนเท่า ๆ กัน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริการจัดหางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริการดังกล่าวต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. ช่วยเหลือคนหางานให้ได้งานที่เหมาะสม และช่วยเหลือนายจ้างให้ได้คนงานที่เหมาะสม

๒. ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มีการปรับปรุงอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกับงานที่มีอยู่ในสาขาอาชีพต่าง ๆ

๓. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ตลอดจนวิเคราะห์สถานการณ์ของการจ้างงานและการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีขึ้น

๔. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือแก่องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมการว่างงาน และเพื่อวางแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

^๘ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒.

(๕) อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๔ ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง (The Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contract of employment by Indigenous Workers) ค.ศ. ๑๙๕๕ (พ.ศ. ๒๔๙๘)⁹

กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องยกเลิกการบังคับทางอาญาแก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นคนชาติของประเทศนั้นหรือไม่ก็ตามที่ละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ต้องไม่ช้ากว่า ๑ ปี นับนับแต่วันที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญานี้ ด้วยความมุ่งหมายที่จะยกเลิกการปฏิบัติอันไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างซึ่งเป็นคนชาติ และลูกจ้างที่มีได้เป็นคนชาติของประเทศนั้น

(๖) อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (The Abolition of Forced Labour) ค.ศ. ๑๙๕๗ (พ.ศ. ๒๕๐๐)¹⁰

ด้วยเหตุที่อนุสัญญาต่าง ๆ ที่กำหนดเรื่องแรงงานบังคับยังไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้เพียงพอ จึงต้องตราอนุสัญญาฉบับนี้เพื่อกำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องไม่ใช้วิธีการเกณฑ์แรงงานบังคับในกรณีดังนี้ คือ เพื่อประโยชน์ในทางการเมืองและการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อลงโทษลูกจ้างทางวินัย เพื่อลงโทษลูกจ้างที่นัดหยุดงาน หรือเป็นการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

(๗) อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน (Employment Policy) ค.ศ. ๑๙๖๔ (พ.ศ. ๒๕๐๗)¹¹

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดนโยบายการทำงานเพื่อเร่งรัดให้มีการขยายและพัฒนาการทางเศรษฐกิจ ยกระดับมาตรฐานการครองชีพให้สูงขึ้น มีกำลังแรงงานเพียงพอแก่ความต้องการ ขจัดปัญหาการว่างงานและการทำงานที่ไม่เต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีงานทำตามความเหมาะสมเท่าที่สามารถจะจัดหาให้ได้ มีเสรีภาพในการเลือกทำงานโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ และพื้นฐานทางสังคม

(๘) อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน (The Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines) ค.ศ. ๑๙๖๕ (พ.ศ. ๒๕๐๘)¹²

⁹ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๐๗.

¹⁰ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๐๐.

¹¹ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒.

¹² ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑.

กำหนดให้ประเทศที่ลงนามรับรองอนุสัญญากำหนดให้ผู้ที่จะทำงานในเหมืองใต้ดินได้จะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๖ ปี โดยจัดให้มีการปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อน และต้องจัดให้มีการตรวจตราแรงงานอย่างเพียงพอเพื่อให้มีการดำเนินงานตรงตามที่ได้กำหนดไว้

(๘) อนุสัญญานับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้ลูกจ้างคนหนึ่งแบกหามได้ (Maximum Weight) ค.ศ. ๑๙๖๗ (พ.ศ. ๒๕๑๐)¹³

ประเทศที่ลงนามรับรองอนุสัญญาจะต้องกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างแบกหามหรือขนถ่ายของที่มีน้ำหนักอันอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จะต้องจัดให้มีการตรวจสภาพการทำงานดังกล่าว และต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับคำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับวิธีทำงานที่เหมาะสมเพื่อรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง และเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ทั้งยังได้ระบุให้การใช้แรงงานหญิงและเด็กทำงานแบกหามหรือขนถ่ายต้องมีข้อยกเว้นพิเศษ และจะต้องน้อยกว่าน้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับลูกจ้างชายเสมอ

ส่วนข้อแนะนำ (Recommendation) ที่สำคัญซึ่งประเทศไทยรับรองและถือปฏิบัตินำมาเป็นหลักในการบัญญัติกฎหมาย ได้แก่

(๑) ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๘ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชยกรรม ค.ศ. ๑๙๒๑ (พ.ศ. ๒๔๖๔)

(๒) ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยสิ่งประกอบในตู้ยาประจำเรือ ค.ศ. ๑๙๕๘ (พ.ศ. ๒๕๐๑)

(๓) ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๐๗ ว่าด้วยการจ้างชาวเรือให้ทำงานในเรือที่จดทะเบียนในต่างประเทศ ค.ศ. ๑๙๕๘ (พ.ศ. ๒๕๐๑)

(๔) ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๐๘ ว่าด้วยสภาพทางสังคมและความปลอดภัยของชาวเรือในเรื่องการจดทะเบียนเรือ ค.ศ. ๑๙๕๘ (พ.ศ. ๒๕๐๑)

(๕) ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๑๗ ว่าด้วยการฝึกอาชีพ ค.ศ. ๑๙๖๒ (พ.ศ. ๒๕๐๕)

(๖) ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. ๑๙๖๕ (พ.ศ. ๒๕๐๘)

(๗) ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๒๖ ว่าด้วยการฝึกอาชีพให้แก่ชาวประมง ค.ศ. ๑๙๖๖ (พ.ศ. ๒๕๐๙)

¹³ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๑.

(๘) ข้อเสนอฉบับที่ ๑๒๘ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้ลูกจ้างคนหนึ่งแบกหาม ได้ ค.ศ. ๑๙๖๗ (พ.ศ. ๒๕๑๐)

(๙) ข้อเสนอฉบับที่ ๑๒๙ ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการและลูกจ้างในสถานประกอบการ ค.ศ. ๑๙๖๗ (พ.ศ. ๒๕๑๐)

(๑๐) ข้อเสนอฉบับที่ ๑๓๐ ว่าด้วยการพิจารณาและยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ ค.ศ. ๑๙๖๗ (พ.ศ. ๒๕๑๐) (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กองแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, ๑๕ เมษายน ๒๕๔๔)

เมื่อพิจารณาหลักการตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยส่วนใหญ่แล้วจะเห็นได้ว่าสอดคล้องและเป็นไปตามบทบัญญัติของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันและรับรองไว้ แม้จะมีอนุสัญญาบางฉบับที่ประเทศไทยยังมิได้ให้สัตยาบันหรือรับรอง แต่ได้มีการปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลดังกล่าวด้วย เช่น กำหนดอายุของลูกจ้างเด็กต้องไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี โดยอ้างอิงอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงาน ค.ศ. ๑๙๓๓ (อนุสัญญา ปุณฺณกริชยากร, ๒๕๔๑: ๘๘) คงมีแต่บทบัญญัติบางส่วนเท่านั้นที่ปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสภาพการณ์ของประเทศ นับได้ว่าประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองแรงงานไปในแนวทางเดียวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (นิคมจันทร์วิฑูร, ๒๕๓๑: ๓๕)

๖. การให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายไทย

การใช้แรงงานของสังคมไทยในสมัยกรุงศรีอยุธยาซึ่งเป็นสังคมเกษตรกรรมแบบครัวเรือน เป็นการใช้แรงงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ไม่มีลักษณะของการจ้างงาน การเกณฑ์ราษฎรมาใช้แรงงานอยู่ภายใต้อำนาจพระมหากษัตริย์ ไม่มีบทกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ คงมีเพียงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเป็นครั้งคราวเท่านั้น

ในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถมีการออกกฎหมายเข็รบาล พ.ศ. ๒๕๐๐ กำหนดให้ราษฎรชายต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกหัดและรับใช้งานราชการในสังกัดเจ้าขุนมูลนายต่าง ๆ ที่เรียกกันว่า “ไพร่” ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานฉบับแรกของประเทศไทย ต่อมาในสมัยสมเด็จพระเจ้าปราสาททองมีการออกกฎหมายลักษณะทาสเพื่อรับรองการใช้แรงงานทาส จนกระทั่งในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีการออกกฎหมายที่สำคัญยิ่งต่อการใช้แรงงาน อันได้แก่ พระบรมราชโองการประกาศลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพา ร.ศ. ๑๒๓ (พ.ศ. ๒๔๔๓) โดยกำหนดให้นายเงินลดค่าตัวทาสลงทุกเดือนเดือนละ ๔ บาท จนกว่าจะหมดค่าตัว สำหรับทาสที่เป็นไทหรืออิสระแล้วห้ามมิ

ให้ขายตัวลงเป็นทาสอีก นอกจากนั้นผู้เป็นทาสจะเปลี่ยนนายเงินก็ได้ถ้าทำสัญญาเป็นลูกจ้างรับใช้การงานต่อกันโดยลูกจ้างรับเงินล่วงหน้าไปก่อนนั้น แต่ห้ามมิให้กำหนดค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ ๔ บาท (เกษมสันต์ วัฒวรรณ, ๒๕๒๓: ๕๐) ซึ่งอาจนับได้ว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานฉบับแรกของไทย

ช่วงปี พ.ศ. ๒๔๔๔ ประเทศไทยเริ่มมีการติดต่อค้าขายกับชาวต่างชาติมากขึ้น เป็นผลให้มีชาวต่างชาติจำนวนมากเข้ามาประกอบกิจการและตั้งบ้านเรือนอยู่ในประเทศไทย โดยมีคนไทยรับจ้างทำงานเป็นคนงานตามบ้านให้แก่ชาวต่างชาติเหล่านั้น กรมตำรวจจึงได้ออกข้อบังคับเพื่อควบคุมคนงานไทยโดยกำหนดให้มีการจดทะเบียนเพื่อป้องกันมิให้คนงานไทยกระทำความผิดแล้วหลบหนีไป แม้การออกข้อกำหนดดังกล่าวจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานโดยตรง แต่ก็เกินไปเพื่อควบคุมและรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างต่างชาติ มิใช่การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานแต่อย่างใด

จนกระทั่งหลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศในปี พ.ศ. ๒๔๖๒ ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งองค์การดังกล่าว นับเป็นก้าวแรกของประเทศไทยที่มีบทบาทในด้านแรงงานระหว่างประเทศ ต่อมาประเทศไทยได้พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับระบบกฎหมายของนานาประเทศ โดยเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๔๗๒ ได้ตราประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ออกใช้บังคับ ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานใน บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๗๕ ถึง มาตรา ๕๘๖ เพื่อวางหลักเกณฑ์การจ้างแรงงาน การจ่ายสินจ้าง การเลิกจ้าง สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายดังกล่าวจะกำหนดสิทธิหน้าที่และมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในบางเรื่องก็ตาม แต่ภายหลังการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองในปี ๒๔๗๕ ปัญหาข้อพิพาทแรงงานก็เริ่มรุนแรงมากยิ่งขึ้น มีการนัดหยุดงานของลูกจ้างการรถไฟ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ. ๒๔๗๕ โดยจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งเพื่อทำหน้าที่สอบสวนและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของลูกจ้างเพื่อนำมาวางนโยบายและออกกฎหมายแรงงาน

ความพยายามที่จะตรากฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเป็นการเฉพาะเริ่มขึ้นในปี ๒๔๘๒ โดยมีการเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาเป็นครั้งแรก ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายเงินทดแทนและเงินบำเหน็จบำนาญ แต่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในขณะนั้นลงมติไม่รับหลักการเป็นเหตุให้ร่างพระราชบัญญัติตกไป (พรเพชร วิชิตชลชัย, เรื่องเดียวกัน, ๒๕๒๓ : ๑๓)

ต่อมาปี ๒๔๘๑ กรมประชาสงเคราะห์ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบด้านปัญหาแรงงานในขณะนั้นได้เสนอให้รัฐบาลทราบว่ามีข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นบ่อยครั้ง เป็นผลให้เกิดความเสียหายแก่ประเทศโดยรวม และเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับแนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ จึงเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

และร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงานให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ จนกระทั่ง ปี พ.ศ. ๒๔๘๘ ลูกจ้างได้รวมตัวกันเรียกร้องให้จัดวันหยุดในการทำงาน รัฐบาลภายใต้การนำของ จอมพล ป. พิบูลสงคราม ซึ่งกำลังปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตยจึงมอบหมาย ให้กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทยพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงาน โดยเร่งด่วน ด้วย เหตุดังกล่าวกรมประชาสงเคราะห์จึงได้รวบรวมร่างพระราชบัญญัติที่ร่างไว้เดิม คือ พระราชบัญญัติ คຸ້ມຄອງແຮງງານ พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน พระราชบัญญัติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง พระราชบัญญัติคຸ້ມຄອງສະໄຫມສຳລັບການทำงานของกรรมกรหญิงและเด็ก และพระราชบัญญัติ กำหนดวันหยุดของสถานร้านค้าขึ้นพิจารณาร่วมกับคณะกรรมการกฤษฎีกา และเห็นสมควร รวมกันเหลือเพียง ๓ ฉบับ คือ

๑) ร่างพระราชบัญญัติคຸ້ມຄອງແຮງງານ โดยนำพระราชบัญญัติคຸ້ມຄອງສະໄຫມສຳລັບການทำงานของกรรมกรหญิงและเด็กรวมเข้ากับพระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดของสถานร้านค้า

๒) ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน และ

๓) ร่างพระราชบัญญัติข้อพิพาท

มีการนำร่างดังกล่าวออกเผยแพร่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้แทนหน่วยงาน องค์กรลูกจ้าง องค์กร นายจ้าง เจ้าของกิจการ และประชาชนทั่วไปร่วมพิจารณาและแสดงความคิดเห็น และต่อมาได้มี ความเห็นให้รวมร่างทั้ง ๓ ฉบับ เข้าด้วยกัน โดยใช้ชื่อว่า พระราชบัญญัติว่าด้วยคนงาน การ พิจารณาเสร็จสิ้นเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๔๘๘ และได้เปลี่ยนชื่อร่างเป็น “พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘” และสภาผู้แทนราษฎรมีมติเห็นชอบให้ร่างดังกล่าวมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๐๐ เป็นต้นไป

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการคຸ້ມຄອງແຮງງານและการ แຮງງານสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคຸ້ມຄອງแก่ลูกจ้างใน เรื่องวัน เวลาการทำงาน วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้าง การเลิกจ้าง เงินค่าทดแทน สวัสดิการ การคຸ້ມຄອງการใช้แรงงานหญิงและเด็ก วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้ง สหภาพแรงงานเพื่อทำหน้าที่เจรจาต่อรองซึ่งมีลักษณะเป็น ไตรภาคี ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยข้อ พินาศแรงงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานที่สมบูรณ์และสอดคล้องกับแนวทางองค์การ แຮງງານระหว่างประเทศพอสมควร

เมื่อมีการปฏิวัติในเดือนตุลาคม ๒๕๐๑ คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๐๑ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ โดยได้นำบทบัญญัติใน ส่วนของการให้ความคຸ້ມຄອງແຮງງານมาบัญญัติใหม่ไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย คือ

๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาการทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้ แຮງງานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลง วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑

๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างและงานเบา ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๐๒

๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการหยุดงานประจำสัปดาห์ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๐๑

๔. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทดแทน ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑

๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑

การให้ความคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวโดยส่วนใหญ่สอดคล้องและมีหลักการเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ แต่ตัดสิทธิลูกจ้างบางประการ ทำให้ลูกจ้างไม่อาจจัดตั้งองค์การลูกจ้างและไม่อาจใช้สิทธิรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ ต่อมาในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๑๔ คณะปฏิวัติได้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานอีกครั้ง โดยออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘ และให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกำหนดการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ภายหลังจากนั้นกระทรวงมหาดไทยจึงได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยออกใช้บังคับเพื่อคุ้มครองแรงงานต่อมาอีกหลายฉบับ

ต่อมาในปี ๒๕๑๖ ถึง ๒๕๑๗ เมื่อประชาชนลุกขึ้นต่อต้านรัฐบาลเผด็จการของจอมพลถนอม กิตติขจร สภาการณประเทศไทยในขณะนั้นประชาชนส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณเองได้รับสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ ประกอบกับเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจขึ้นในประเทศ ลูกจ้างได้รวมตัวกันเรียกร้องและนัดหยุดงานเป็นจำนวนมาก เกิดปัญหาแรงงาน รัฐบาลในขณะนั้นเห็นสมควรที่จะให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะจัดตั้งองค์การลูกจ้างให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ เช่นเดียวกับลูกจ้างในนานาประเทศ จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อปี ๒๕๑๘ ต่อมาสภานิติบัญญัติแห่งชาติลงมติเห็นชอบเป็นกฎหมายเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๑๘ และมีผลใช้บังคับวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีผลเป็นการยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ข้อ ๔ และข้อ ๑๑ ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ส่วนข้ออื่น ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานยังมีผลบังคับใช้อยู่ (เพ็งอ่าง, ๑๕)

ต่อมาในปี ๒๕๒๒ ได้มีการประกาศบังคับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ขึ้นใช้บังคับ อันมีผลเป็นการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นศาลชำนาญพิเศษ โดยมีวิธีพิจารณาคดีเป็นพิเศษแตกต่างไปจากคดีทั่วไปจนถึงปัจจุบัน นอกจากนั้นประเทศไทยยังได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่สำคัญขึ้นอีกหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติจัดหา

งานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นต้น นับว่าประเทศไทยได้มีการขยายความคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างสูง

จนกระทั่งปี ๒๕๔๑ มีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ขึ้นใช้บังคับแทนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อขยายความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง โดยเพิ่มบทบัญญัติต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอแก่การคุ้มครองแรงงานตามสภาวะการณ์ของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน

ภายหลังการปฏิวัติเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๔๙ มีการประกาศเจตนารมณ์ไว้ชัดเจนเป็นที่รู้กันทั่วไปว่าเป็นไปเพื่อปฏิรูปการเมืองและการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ เนื่องจากความล้มเหลวของการปฏิรูปการเมืองภายใต้รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๔๐ ซึ่งระบบการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐต้องล้มเหลวจากการครอบงำทำลายด้วยวิธีการต่าง ๆ ของนักการเมืองทุจริตที่เข้ามามีอำนาจปกครองรัฐ เมื่อมีการร่างและประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้มีการบัญญัติรับรองสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานไว้ในรัฐธรรมนูญอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรก โดยบัญญัติไว้ในส่วนที่ ๖ หมวดสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ มาตรา ๔๔ ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

ต่อมาสถานการณ์บัญญัติแห่งชาติในขณะนั้นเห็นว่าบทบัญญัติบางประการของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ รวมทั้งสภาพการจ้างและการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ปัญหาทางด้านแรงงานมีความซับซ้อนและมีปริมาณทวีขึ้นเป็นอย่างมาก อันเป็นสาเหตุให้ข้อพิพาททางด้านแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลมีความยุ่งยากและมีปริมาณมากขึ้นตามไปด้วย สมควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ขึ้นบังคับใช้ ซึ่งในส่วนของ การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีการแก้ไขหลักการที่สำคัญตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หลายประการ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งสองฉบับประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ แต่ฉบับที่ ๒ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๙๐ วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

นุเบกษาเป็นต้นไป¹⁴ จึงมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ส่วนฉบับที่ ๓ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป¹⁵ จึงมีผลใช้บังคับในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

¹⁴พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒.

¹⁵พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒.

บทที่ ๓

การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๑ ฉบับเดิมและที่แก้ไขใหม่

ในบทนี้จะได้กล่าวถึงลักษณะ ขอบเขต และหลักการตามบทบัญญัติต่าง ๆ ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของการให้ความคุ้มครองแรงงานในกฎหมายฉบับเดิมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และการแก้ไขเพิ่มเติมใหม่ตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งกฎหมายซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัยต่อไปตามลำดับ ดังต่อไปนี้

๑. ลักษณะของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) ที่ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการเรียกร้องของลูกจ้างที่ถูกเอารัดเอาเปรียบในสังคม การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมเป็นธรรมและสามารถสร้างคุณภาพในสังคมแรงงานได้อย่างแท้จริงจึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ความเป็นไปของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และโครงสร้างของการทำงานภายในประเทศในขณะนั้น การเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในแต่ละครั้ง จึงสะท้อนถึงสภาพการณ์ของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งจำเป็นต้องบัญญัติให้สอดคล้องกับหลักสากลตามแนวทางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของอนุสัญญาและข้อแนะที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันรับรองไว้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงาน การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยอันดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศก็จะมีความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบมั่นคงทางสังคม จึงเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนั้น ข้อตกลงหรือสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกี่ยวกับแรงงานข้อหนึ่งข้อใดอันเกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือเป็นการต้องห้ามตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยชัดแจ้ง ย่อมตกเป็นโมฆะ¹⁶ และข้อตกลงหรือสัญญาระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างข้อใดที่เป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในข้อที่มี วัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างซึ่งทำให้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างด้อยลงย่อม ตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐ และมาตรา ๑๕๑¹⁷ เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ดี หากความเป็นนายจ้างกับลูกจ้างได้สิ้นสุดลงและนายจ้างกับลูกจ้างไปตกลงกันภายหลัง สิ้นสุดสัญญาจ้าง ข้อตกลงหรือสัญญานั้นย่อมมีผลบังคับใช้ได้¹⁸

๒. ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่มีขอบเขตการให้ความ คุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างในกิจการทุกประเภทไม่ว่ากิจการนั้นจะมีลูกจ้างมากน้อยเพียงใด เว้น แต่กิจการดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔ กฎหมายบัญญัตินี้มิให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากรม ราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ และราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วน ตำบล รวมทั้งเทศบาล และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น ดังนั้น บรรดาข้าราชการและลูกจ้างของทาง ราชการจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

¹⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๔๐๘ / ๒๕๒๗ การจ่ายค่าชดเชยเป็นหน้าที่ของนายจ้าง หากฝ่าฝืนนายจ้างมีความผิดทาง อาญา และถือว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย การที่ลูกจ้างทำหนังสือสละสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยให้ ไว้แก่นายจ้างไม่ทำให้สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับค่าชดเชยระงับไป.

¹⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๔๘๘ / ๒๕๓๘ สัญญาจ้างมีข้อความให้สิทธิแก่ผู้ว่าจ้างบอกเลิกสัญญาได้โดยผู้รับจ้างไม่มี สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายหรือค่าตอบแทน เป็นข้อสัญญาที่ผิดแผกแตกต่างไปจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มี วัตถุประสงค์ในอันที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างอันเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ข้อสัญญา ดังกล่าวจึงไม่อาจใช้บังคับได้.

¹⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๑๒๑/๒๕๔๓ นายจ้างมีหนังสือเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๔๒ ซึ่งลูกจ้างทราบการเลิกจ้างและไม่ไปทำงานตั้งแต่วันที่ดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ลูกจ้าง ไปทำหนังสือกับนายจ้างยินยอมรับค่าชดเชยและเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพียง ๑๖๘,๖๐๐ บาท โดยไม่ คิดใจเรียกร้องเงินใด ๆ จากนายจ้างอีก อันเป็นระยะเวลาภายหลังลูกจ้างไม่ไปทำงานถึง ๒ เดือนเศษ ลูกจ้างจึงมี อิศระแก่ตน พ้นพ้นกระณีและอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างโดยสิ้นเชิง การสละสิทธิเรียกร้องตามข้อตกลง ดังกล่าวไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและไม่เป็นโมฆะ มีผลใช้บังคับได้ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตาม กฎหมายในส่วนที่ควรจะได้มากกว่านั้น รวมถึงค่าล่วงเวลาด้วย.

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้แก่ รัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ หรือกฎหมายฉบับใหม่ที่จะตราออกมาใช้บังคับแทนพระราชบัญญัติดังกล่าว เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าฝ่ายผลิต เป็นต้น

(๓) กิจการที่มีกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ซึ่งกิจการประเภทที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงดังกล่าวกฎหมายกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจออกกฎกระทรวงยกเว้นนายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดมิให้นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานไปใช้บังคับทั้งหมดหรือแต่บางส่วนได้ เช่น กิจการ โรงเรียนเอกชนยกเว้นไม่ให้ใช้กฎหมายทั้งฉบับบังคับแก่โรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู¹⁹ งานเกษตรกรรม²⁰ และงานรับไปทำที่บ้าน²¹ และข้อยกเว้นมิใช้บังคับกฎหมายบางส่วนแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยและนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ (เกษมสันต์ วัฒวรรณ, ๒๕๔๔: ๒๑-๒๔)

๓. สภาพบังคับ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่มีสภาพบังคับทั้งทางแพ่งและทางอาญา เพื่อให้เงื่อนไขต่าง ๆ ในการจ้างแรงงานได้รับการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด นายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายอาจถูกดำเนินคดีแพ่งบังคับให้จ่ายเงินและค่าเสียหายต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง และยังอาจถูกดำเนินคดีอาญาได้ด้วยแม้ไม่มีลูกจ้างหรือผู้ใดร้องทุกข์กล่าวโทษ หากพนักงานเจ้าหน้าที่ (พนักงานตรวจแรงงาน) ตรวจพบก็อาจดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างได้ โดยโทษทางอาญาที่บัญญัติไว้ตามมาตรา ๑๔๔ ถึงมาตรา ๑๕๕ มีทั้งหมด ๘ ชั้น ขั้นต่ำสุดคือ ปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท ส่วนขั้นสูงสุดมีโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับอย่างไรก็ดี บรรดาความผิดตามกฎหมายดังกล่าวยกเว้นความผิดตามมาตรา ๑๕๗ เป็นความผิดที่เปรียบเทียบปรับได้ กฎหมายให้อำนาจอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร ส่วน

¹⁹ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

²⁰ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗

²¹ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗

ความคิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่นผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย²²

เพื่อให้มาตรฐานต่าง ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ได้รับการปฏิบัติโดยเคร่งครัด ดังนั้นกฎหมายจึงสร้างกลไกในการตรวจสอบดูแลไว้ โดยกำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบ ดูแล และสั่งการเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายนี้ และให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานไว้ในมาตรา ๑๓๕ ดังนี้ คือ

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง และการกระทำการอื่นในอันที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา และ

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา ๑๓๕ (๓) ไม่มีบทบัญญัติให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ดังเช่นมาตรา ๑๒๕ จึงเป็นคำสั่งทางปกครอง ซึ่งต้องอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๕

๔. การตีความ

การตีความบทบัญญัติต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนที่กำหนดความคิดและมีโทษทางอาญา จะต้องให้เป็นไปเช่นเดียวกับการตีความกฎหมายอาญาทั่วไป ส่วนการตีความในกรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยว่าจะตีความบทกฎหมายที่ไม่ชัดเจนไปทางใด ก็ให้ตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้การคุ้มครองลูกจ้าง และสร้างปทัสถานที่ดีแก่สังคมแรงงานยิ่งกว่าที่จะตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้ประโยชน์แก่นายจ้างหรือปัจเจกบุคคล (เพ็งอึ้ง, ๒๓)

๕. หลักการสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันประเทศไทยได้พยายามพัฒนามาตรฐานการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานมาโดยตลอด สำหรับส่วนที่เป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้น ได้มีการพัฒนามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากลตามที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ในสนธิสัญญาต่าง ๆ โดยมีหลักการสำคัญเป็นแนวทาง ดังต่อไปนี้

²² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๕.

๕.๑ มาตรฐานการจ้างแรงงานขั้นต่ำ

เนื่องจากความไม่เหมือนกันในอำนาจต่อรองกันในการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง รัฐจึงเข้าแทรกแซงอำนาจต่อรองโดยการออกกฎหมายขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานเท่าที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อให้ นายจ้างพึงต้องปฏิบัติตาม นายจ้าง ไม่อาจกำหนดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ของลูกจ้างให้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ ความตกลงใด ๆ ที่ผิดแผกแตกต่างและต่ำไปกว่ามาตรฐานที่กฎหมายดังกล่าวกำหนดย่อมเป็นการขัดต่อ กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ในทางกลับกันหากนายจ้างให้สิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง มากไปกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ข้อตกลงดังกล่าวย่อมใช้บังคับได้ ซึ่งมาตรฐาน ขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่จะบัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานทั่วไปการคุ้มครองแรงงานเฉพาะกลุ่ม การจัดทำเอกสารและขั้นตอนการร้องทุกข์ กล่าวคือ

๕.๑.๑ การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

การคุ้มครองแรงงานทั่วไป คือ มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่กฎหมาย กำหนดไว้เป็นการทั่วไป ไม่จำเพาะเจาะจงแก่แรงงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ได้แก่ การ กำหนดวันและเวลาทำงาน เวลาพัก การจัดวันหยุด วันลา การเรียกดอกเบี้ยและเงินเพิ่มในกรณี นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายเงินตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ การปฏิบัติต่อชายหญิงโดยเท่าเทียมกัน การเลิกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าชดเชย สวัสดิการ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่นายจ้างต้องจัดการให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น

๕.๑.๒ การคุ้มครองแรงงานเฉพาะกลุ่ม

การคุ้มครองแรงงานเฉพาะกลุ่ม หมายถึง กลุ่มของแรงงานที่รัฐต้องการให้ ความคุ้มครองเป็นพิเศษจึงได้บัญญัติกฎหมายกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแก่แรงงานกลุ่มนั้น ๆ ว่าเป็นพิเศษแตกต่างจากแรงงานทั่วไป ได้แก่ แรงงานหญิง แรงงานหญิงมีครรภ์ แรงงานเด็กและ เยาวชน เนื่องจากในอดีตกลุ่มแรงงานดังกล่าวได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างในลักษณะที่ถูกกดขี่ไม่ เท่าเทียมกันกับกลุ่มแรงงานชายทั่วไป ประกอบกับสรีระร่างกายของหญิง หญิงมีครรภ์ และเด็กโดย ปกตินั้นไม่เท่าเทียมกับชาย กฎหมายจึงมุ่งคุ้มครองแรงงานหญิง หญิงมีครรภ์ และเด็กโดยห้ามมิให้ นายจ้างใช้แรงงานหญิง หญิงมีครรภ์ และเด็กทำงานบางประเภทซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยของลูกจ้าง ซึ่งจะมีบทบัญญัติที่กำหนดเกี่ยวกับเวลาการทำงาน เวลาพัก การทำงาน ล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าตอบแทนเด็ก หรือการลาคลอดและเงินค่าจ้างใน ระหว่างลาคลอดไว้เป็นการเฉพาะ

๕.๑.๓ การจัดทำเอกสาร

เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้โดยง่าย กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดมาตรฐานการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ้างโดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดทำเอกสารการจ้าง ๓ ประเภท คือ

๕.๑.๓.๑ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นเอกสารที่นายจ้างแต่ละสถานประกอบการกิจการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป จะต้องจัดให้มีขึ้นตามมาตรา ๑๐๘ เพื่อกำหนดนโยบาย สิทธิ หน้าที่ และแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งหากได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนแล้วก็จะทำให้การบริหารบุคคลของนายจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะต้องมีรายการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้ คือ

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

๕.๑.๓.๒ ทะเบียนลูกจ้าง

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยเก็บไว้ในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และทะเบียนลูกจ้างจะต้องมีรายการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๓ ดังนี้ คือ

- (๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (๒) เพศ
- (๓) สัญชาติ
- (๔) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ
- (๕) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (๖) วันที่เริ่มจ้าง

- (๗) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่
 (๘) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
 (๙) วันสิ้นสุดของการจ้าง

๕.๑.๓.๓ เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา ๑๑๔ กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังนี้ คือ

- (๑) วันและเวลาทำงาน
 (๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าวไว้เป็นหลักฐาน

๕.๑.๔ ขั้นตอนการร้องทุกข์

เมื่อรัฐเป็นผู้กำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ในการจ้างงานโดยกฎหมายขึ้นแล้ว ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องครบถ้วน เมื่อใดที่นายจ้างฝ่าฝืนเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องไม่ได้รับสิทธิหรือขาดสิทธิประโยชน์อย่างใด ๆ ก็จะมีบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องโดยวิธีการร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ด้วย

๕.๒ กำหนดสภาพบังคับ

ดังกล่าวมาแล้วในข้อ ๓. กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีสภาพบังคับทั้งทางแพ่งและทางอาญา ทั้งนี้ เพื่อให้กฎหมายมีประสิทธิภาพในการบังคับใช้ และมาตรฐานขั้นต่ำต่าง ๆ ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการจ้างแรงงานได้รับการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และเป็นการให้ความคุ้มครองสิทธิในการทำงาน สิทธิในการได้รับสภาพะการทำงานที่ดีที่รัฐจะต้องให้ความคุ้มครองอันเป็นพื้นฐานทางสังคมเพื่อความผาสุกในสังคมแรงงาน

๕.๓ ความสอดคล้องกับสภาพการณ์ภายในประเทศ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายซึ่งมีที่มาจากข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของลูกจ้างที่ผู้นำจ้างเออาร์ดีเอเปียบ ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เหมาะสมและสามารถสร้างคุณภาพในสังคมแรงงานได้อย่างแท้จริงจึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ภายในประเทศตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างแรงงานในช่วงระยะเวลาแต่ละครั้งนั้นย่อมส่งผลต่อการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงพอแก่การให้ความคุ้มครอง

๕.๔ ความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

นับแต่ประเทศไทยได้ร่วมลงมติรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างประเทศหรือแนวปฏิบัติระหว่างประเทศทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ก็ได้พัฒนากติกาต่าง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามหลักสากลตามแนวมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ข้อใดที่ยังไม่อาจปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าวได้โดยทันทีก็อาจตั้งข้อสงวนไว้ แต่เมื่อสภาพการณ์ภายในประเทศเปลี่ยนแปลงไปและสามารถปฏิบัติได้ก็จะถอนข้อสงวนนั้นและปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทันที

๖. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่ออกใช้บังคับแทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งใช้อยู่เดิม และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๑ เป็นต้นมา^{๒๓} โดยแบ่งออกเป็นบทนิยามและบทบัญญัติต่าง ๆ ๑๖ หมวด ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปเฉพาะในส่วนที่เป็นเนื้อหาสาระที่สำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เดิม) ก่อนมีการแก้ไขตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามลำดับดังต่อไปนี้

^{๒๓} ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๕ ตอนที่ ๘ ก หน้า ๑ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑ โดยมาตรา ๒ ให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๑๘๐ วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป.

๖.๑ บทนิยาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ เดิมก่อนแก้ไข ให้นิยามความหมายเฉพาะของศัพท์บางคำที่ใช้ในกฎหมายฉบับนี้ มีนิยามที่สำคัญ ได้แก่

๖.๑.๑ นายจ้าง

คำว่า “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย²⁴

ตามคำนิยามดังกล่าวอาจจำแนกนายจ้างออกได้เป็น ๔ ประเภท คือ

(๑) นายจ้างตัวจริง หมายถึง บุคคลที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ งานที่ลูกจ้างทำนั้นจะต้องเป็นงานของนายจ้างเองและค่าจ้างก็ต้องหมายถึงเงินของนายจ้าง ถ้างานไม่ใช่ของนายจ้างหรือเงินที่จ้างก็ไม่ใช่ของนายจ้าง ผู้นั้นก็ไม่ใช่นายจ้าง²⁵

นายจ้างตัวจริงจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ สำหรับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา หมายถึงบุคคลทั่วไปที่มีชนิติบุคคล หากบุคคลดังกล่าวตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วจ่ายค่าจ้างให้ก็เป็นนายจ้าง

(๒) นายจ้างตัวแทน หมายถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ในกรณีนี้นายจ้างตัวจริงก็คือนิติบุคคล แต่นิติบุคคลทำอะไรเองไม่ได้จึงต้องมีผู้ทำการแทน ผู้ที่มีอำนาจทำการแทนก็คือเป็นนายจ้าง เช่น หัวหน้าผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัด

²⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ นำหลักการตามมาตรา ๕ (๓) เดิมไปบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑/๑

²⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๔๘ / ๒๕๒๔.

กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทตามที่กำหนดไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิ ซึ่งมักเรียกว่า กรรมการผู้จัดการ หรือผู้อำนวยการนิติบุคคล²⁶ ประชานมุนิธิ²⁷ เป็นต้น

(๓) นายจ้างรับมอบ หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างตัวจริง หรือได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างตัวแทน ในบางกรณีนอกจากตัวนายจ้างเองแล้วยังอาจมอบหมายให้มีผู้ทำงานแทนนายจ้างได้ ซึ่งนิยามใช้คำว่า หมายความร่วมมือถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง การทำงานแทนนายจ้างไม่ใช่หมายถึงนายจ้างมีอำนาจทำอะไรแล้วผู้ได้รับมอบหมายจะไปทำอย่างนั้นได้ทั้งหมด แต่หมายถึงหากได้รับมอบหมายอะไรไป เช่น นายจ้างมอบหมายให้มีอำนาจในการสั่งจ้างหรือเลิกจ้างได้ ผู้นั้นก็อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างด้วย (ชลิต จัน-ประดับ, ๒๕๕๐: ๑๑) ถ้าผู้ได้รับมอบหมายไปจ้างลูกจ้างเข้าทำงานย่อมเป็นลูกจ้างของนายจ้างด้วย²⁸ ที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนี้เพื่อให้มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องจะได้เอาโทษแก่นายจ้างตัวจริงและนายจ้างผู้ได้รับมอบหมายจากนายจ้างตัวจริงได้ นอกจากนี้ในกรณีที่ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลมอบหมายให้คนอื่นกระทำการแทนได้ ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลในการสั่งจ้างหรือเลิกจ้างก็ถือเป็นนายจ้างด้วย

(๔) นายจ้างรับถือ หมายถึง ผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรง ผู้ประกอบกิจการดังกล่าวนอกจากจะถือว่าเป็นนายจ้างของลูกจ้างของตนเองแล้วยังเป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงที่ทำงานในกิจการของตนเองด้วย

การจ้างเหมาค่าแรง หมายถึง การที่ผู้ประกอบกิจการไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างเองไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ แต่ได้ตกลงจ้างเหมาบุคคลหนึ่งบุคคลใดให้รับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น หรือจัดหาลูกจ้างมาทำงานให้แก่ผู้ประกอบกิจการ ซึ่งงานที่ทำนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือในธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ โดยผู้ประกอบกิจการจ่ายค่าจ้างเหมาให้แก่ผู้รับเหมาค่าแรงตามที่ตกลงกัน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ๒๕๔๔: ๒๕-๒๖) เช่น ธนาคารจ้างบริษัท ก. ขนเงินสดให้ในกิจการอื่น

²⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๔๓ / ๒๕๒๕ ผู้อำนวยการของการประปานครหลวงถือเป็นผู้มีอำนาจทำการแทนการประปานครหลวง จึงเป็นนายจ้างด้วย.

²⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๑๑๑ / ๒๕๒๕ ประธานกรรมการของมูลนิธิถือว่าเป็นผู้แทน เป็นผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล เป็นนายจ้างด้วย.

²⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๗๑๓ / ๒๕๓๑ นายจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ แยกออกได้เป็น ๒ จำพวก คือ นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาและนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล สำหรับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา นอกจากจะเป็นผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้แล้ว ยังหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างด้วย และลูกจ้างที่ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างรับเข้าทำงานตามอำนาจที่นายจ้างมอบหมายย่อมเป็นลูกจ้างของนายจ้างผู้มอบหมายด้วย.

เป็นธุรกิจของธนาคาร โดยตกลงค่าจ้างเหมือนกันเป็นรายเที่ยว บริษัท ก. จ้างลูกจ้างมาขับรถและขนเงินสดให้แก่ธนาคาร ดังนี้ บริษัท ก. เป็นนายจ้างตัวจริงของลูกจ้างที่มาขับรถและขนเงินสด ส่วนธนาคารคือผู้ประกอบกิจการที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นนายจ้างด้วยตามนิยามดังกล่าว โดยต้องร่วมกับนายจ้างตัวจริงในการจ่ายเงินต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้าง

การที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงให้ถือเป็นนายจ้างไว้เช่นนี้ก็เพื่อให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงมีหลักประกันมั่นคงขึ้น เพราะส่วนใหญ่ผู้รับเหมาค่าแรงนั้นมักเป็นนายจ้างรายย่อย มีฐานะทางการเงินไม่มั่นคง เมื่อกฎหมายให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงเป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงย่อมทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันความมั่นคงทางสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากยิ่งขึ้น ทั้งเป็นการป้องกันมิให้ผู้ประกอบกิจการดังกล่าวหลีกเลี่ยงภาระความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงานโดยวิธีการจ้างเหมาค่าแรง เช่น ต้องส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน หรือต้องจ่ายเงินค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง เป็นต้น (ชลิต จันประดับ, ๒๕๕๐: ๑๔)

๖.๑.๒ ลูกจ้าง

คำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ลูกจ้างคือบุคคลที่สำคัญอีกคนหนึ่งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีการแบ่งลูกจ้างออกเป็นลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว แต่ปัจจุบันได้ถูกแก้ไขยกเลิกไปแล้วตั้งแต่ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๑๑ ตามกฎหมายฉบับนี้จึงมีแต่คำว่า ลูกจ้าง เท่านั้น ไม่มีการแบ่งแยกประเภทของลูกจ้างอีกต่อไป ดังนั้นไม่ว่านายจ้างจะเรียกชื่อลูกจ้างว่าอย่างไร เช่น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่กำหนดระยะเวลาทำงานไว้แน่นอน ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part time) ลูกจ้างสัญญาจ้างพิเศษ ลูกจ้างทำงานบ้าน หรือลูกจ้างทดลองงาน ก็เป็นลูกจ้างที่มีสิทธิเท่าเทียมกันตามกฎหมายฉบับนี้

การที่จะเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามกฎหมายฉบับนี้นั้นจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีการตกลงที่จะทำงานให้แก่ นายจ้าง^{๒๙}

(๒) การที่ตกลงทำงานในนั้นเพื่อประสงค์สิ่งตอบแทนการทำงานเป็นค่าจ้าง ไม่ได้ทำให้เปล่า ส่วนใครจะเป็นคนรับค่าจ้างไม่สำคัญ

^{๒๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๐๒ / ๒๕๒๓ โจทก์เป็นเกษตรกร ในสัปดาห์หนึ่งทำงานเพียง ๒ ถึง ๓ วัน เท่านั้น ได้มีการตกลงทำงานให้แก่จำเลยผู้เป็นนายจ้างในหน้าที่ที่จำเลยมอบหมาย และจำเลยตกลงจะให้สินจ้างเป็นรายเดือนตลอดระยะเวลาที่โจทก์ทำงานให้ ลักษณะของสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แม้โจทก์จะไม่ได้ทำงานเต็มเวลาของบริษัทจำเลยก็ตาม.

(๓) ต้องมีอำนาจบังคับบัญชากัน กล่าวคือ นายจ้างต้องมีอำนาจสั่งการลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งแม้ตามกฎหมายไม่ได้กล่าวถึงเรื่องอำนาจบังคับบัญชาไว้ แต่ศาลฎีกาได้นำเรื่องดังกล่าวมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคำว่าลูกจ้างด้วย ทั้งนี้เพื่อแยกการจ้างแรงงานกับการจ้างทำของออกจากกันให้ชัดเจน และมองว่าการจ้างแรงงานตามความเป็นจริงต้องมีอำนาจบังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบด้วย เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๐๕ / ๒๕๔๕³⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๖๗ / ๒๕๔๕³¹ และ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๒ / ๒๕๔๘³² เป็นต้น

๖.๑.๓ ค่าจ้าง

คำว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ๆ หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดังกล่าวของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

จากนิยามดังกล่าว ค่าจ้าง จึงมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ

³⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๐๕ / ๒๕๔๕ จำเลยจ้างโจทก์เป็นนักร้องประจำห้องอาหาร โดยให้ทำงานตั้งแต่เวลา ๑๘.๓๐ น. ถึง ๑.๓๐ น. เงินเดือน ๑๘,๖๓๐ บาท ต้องตอกบัตรลงเวลาทำงาน ถ้ามาทำงานช้าถูกหักค่าจ้างใน ๑๐ บาท ไม่ตอกบัตรลงเวลาจะไม่ได้ค่าจ้างในวันนั้น ลาหรือไม่มาทำงานเกิน ๑ วันในแต่ละเดือนจะถูกหักค่าจ้างในวันนั้น หยุดโดยไม่มีใบลาจะตัดค่าจ้าง ๒ วัน ระหว่างเวลาทำงานต้องอยู่ในบริเวณโรงแรมและห้องอาหาร ต้องร้องเพลงตามที่หัวหน้าวงดนตรีกำหนด เห็นได้ว่า โจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบของจำเลย อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของจำเลย จึงมีฐานะเป็นลูกจ้างของจำเลย.

³¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๖๗ / ๒๕๔๕ โจทก์เป็นมัคคุเทศก์อิสระได้รับค่าจ้างตามการทำงานแต่ละครั้ง โดยนำนักท่องเที่ยวไปตามตารางทัวร์ที่กำหนดไว้ หากไม่ไปทำงานก็ไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่มีกำหนดวันทำงานแน่นอน ไม่มีวันหยุด วันลา ไม่มีสวัสดิการ แสดงว่า โจทก์มีอิสระในการทำงาน ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงไม่ใช่ลูกจ้างกับนายจ้าง.

³² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๒ / ๒๕๔๘ โจทก์เข้าไปบริหารงานของบริษัทจำเลยในฐานะผู้ถือหุ้น การทำงานอิสระไม่ต้องมาทำงานทุกวัน ไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ใดในบริษัทจำเลย และไม่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ แม้โจทก์จะได้รับค่าตอบแทนจากจำเลยเป็นเงินเดือนก็มีค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อโจทก์มิใช่ลูกจ้างจำเลยจึงไม่ต้องหักเงินสมทบส่งสำนักงานประกันสังคม การที่จำเลยหักเงิน โจทก์ส่งเป็นเงินสมทบแก่สำนักงานประกันสังคมก็ไม่มีผลทำให้โจทก์กลับมีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลย.

(๑) เป็นเงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างในระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ๆ หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานก็ได้

(๒) รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายฉบับนี้ด้วย

เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้าน ค่าพาหนะ หรือค่าเที่ยว เป็นต้น หากแต่มีลักษณะเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างในระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ๆ หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานดังกล่าวแล้วกฎหมายให้ถือเป็นค่าจ้างทั้งสิ้น ส่วนลักษณะการจ่ายเงินอย่างไรเป็นค่าจ้างนั้นศาลฎีกาได้วินิจฉัยวางแนวไว้หลายเรื่องสามารถใช้เป็นแนวทางพิจารณาว่าเงินลักษณะใดถือเป็นค่าจ้างได้ เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๗๒/๒๕๒๔ เงินที่นายจ้างจ่ายเหมารายเดือนเป็นค่าพาหนะให้แก่ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องออกไปติดต่อกานนอกสถานที่ ไม่ว่าจะลูกจ้างจะเสียค่าใช้จ่ายมากหรือน้อยในการเดินทาง แต่นายจ้างยังคงจ่ายให้ในอัตราเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ถือเป็นเงินตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง จึงเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๖/๒๕๒๕ เงินเบี้ยเลี้ยงที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนที่ไปทำงานประจำตามหน่วยงานที่นายจ้างส่งไปประจำหน่วยงานก่อสร้าง มีหลักเกณฑ์การจ่ายแน่นอน ไม่ใช่จ่ายเฉพาะลูกจ้างที่ออกไปทำงานนอกสถานที่เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว เป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๗๒๔/๒๕๓๗ ค่านายหน้าที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือน แม้เป็นการจงใจให้ขายสินค้าได้มากขึ้นแต่ขณะเดียวกันก็เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้โดยตรง จึงเป็นค่าจ้าง ส่วนนายจ้างจะกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการหรือจะเรียกชื่ออย่างไรก็ไม่ใช่ข้อสำคัญ

คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๖๘๕/๒๕๔๒ นายจ้างตกลงจ่ายเงินเดือนเดือนละ ๖๕,๐๐๐ บาท และผลตอบแทนอีกเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท โดยไม่จัดรถยนต์และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์ให้ลูกจ้างในอัตราที่แน่นอนเท่ากันทุกเดือน เงินผลตอบแทนดังกล่าวจึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานทำนองเดียวกับเงินเดือน จึงเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๔๐๒-๗๔๐๓/๒๕๔๔ เงินค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์ที่นายจ้างจ่ายให้ในลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท โดยไม่คำนึงถึงว่าลูกจ้างจะได้จ่ายเป็นค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์ไปจำนวนมากน้อยเท่าใด และไม่ต้องแสดงใบเสร็จค่าน้ำมัน

รถและค่าโทรศัพท์เป็นหลักฐานในการรับเงินด้วย จึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง เป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๐๒๔/๒๕๔๘ เงินประจำตำแหน่ง เงินค่ารถ และเงินค่ารับรองที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท เท่ากันทุกเดือนเป็นจำนวนแน่นอน โดยไม่ปรากฏว่าเงินดังกล่าวเป็นสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลืออื่นใดแก่ลูกจ้าง จึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าจ้าง

ส่วนกรณีที่ไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น เบี้ยเลี้ยง โบนัส เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยค่าอาหาร เป็นต้น ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยไว้ ได้แก่

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๓๓๕/๒๕๒๓ เงินค่าเบี้ยเลี้ยงที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัดตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว เป็นการจ่ายนอกเหนือจากการทำงานปกติของวันทำงาน ไม่เป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๕๗๓-๕๒๒๘/๒๕๔๔ เงินโบนัสที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานเท่านั้น มิใช่เป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๐๒๘/๒๕๔๕ ภาษีเงินได้และเงินสมทบกองทุนประกันสังคมที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระ แต่นายจ้างมิได้หักเงินดังกล่าวจากค่าจ้างของลูกจ้างโดยนายจ้างออกเงินในส่วนดังกล่าวมาส่งแทนลูกจ้าง จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้างแต่มิได้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เป็นเงินประเภทอื่น ไม่เป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๕๒๖/๒๕๔๕ ค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำทุกเดือน แม้มีจำนวนแน่นอนและไม่มีเงื่อนไข แต่ก็จ่ายเพื่อเป็นค่าที่พักแก่ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานที่โรงงานอันเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ไม่เป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๒๘/๒๕๔๘ เงินโบนัสที่จ่ายให้ปีละครั้ง และเงินค่าน้ำค่าไฟที่จ่ายให้เป็นสวัสดิการตามใบเสร็จรับเงินตามจำนวนที่จ่ายจริง ไม่เป็นค่าจ้าง

๖.๒ บททั่วไป

บททั่วไปในหมวด ๑ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตั้งแต่ มาตรา ๗ ถึงมาตรา ๒๒ ซึ่งอาจจำแนกได้ดังต่อไปนี้ คือ

๖.๒.๑ การคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์ลูกจ้างตามกฎหมายอื่น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างในกรณีที่ถูกจ้างซึ่งได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้แล้ว ย่อมไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่นไว้ในมาตรา ๗ เหตุที่กฎหมายบัญญัติรับรองสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่นดังกล่าวก็เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาข้อโต้แย้งว่าลูกจ้างจะยังมีสิทธิเรียกร้องตามกฎหมายอื่นอีกหรือไม่ บทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นการปิดปากมิให้ผู้มีหน้าที่ต้องให้สิทธิหรือจ่ายประโยชน์แก่ลูกจ้างยกการได้สิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่นเพื่อปิดความรับผิดโดยบัญญัติรับรองสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายอื่นทุกฉบับ

๖.๒.๒ การมีผู้ช่วยเหลือทางกฎหมาย

โดยปกติการฟ้องหรือต่อสู้คดีแรงงานนั้น ลูกจ้างหรือนายจ้างสามารถฟ้องหรือต่อสู้คดีด้วยตนเองได้โดยไม่ต้องว่าจ้างทนายความมาช่วยเหลือได้อยู่แล้ว แต่บางครั้งในคดีที่มีข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ซับซ้อนยุ่งยาก หากจะมีผู้ช่วยเหลือทำนองเดียวกับทนายความก็จะช่วยให้การดำเนินคดีเป็นไปโดยชัดเจนครบถ้วน ช่วยให้การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลเป็นไปโดยสะดวกรวดเร็ว ฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่มีฐานะเพียงพอที่จะจ้างทนายความทำหน้าที่ช่วยเหลือได้ แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะว่าจ้างทนายความ กฎหมายจึงกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด ไม่ว่าจะคดีนั้นจะเป็นคดีที่พิพาทกันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายอื่น แต่ต้องเป็นคดีแรงงานที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

๖.๒.๓ ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไว้หลายประเภท ซึ่งเงินดังกล่าวมีความสำคัญต่อการดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว ได้แก่ เงินประกันตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ หากนายจ้างจ่ายช้ากว่ากำหนดหรือไม่ยอมจ่ายให้โดยดีต้องให้ลูกจ้างฟ้องเรียกร้องเอา ย่อมทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ดังนั้น กฎหมายจึงต้องกำหนดมาตรการให้นายจ้างประเภทดังกล่าวต้องรับผิดเพิ่มขึ้นในกรณีที่จ่ายเงินผิดเวลา และอาจต้องรับผิดเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษกรณีจงใจไม่จ่ายเงินนั้นเพื่อป้องปรามมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง โดยกำหนดความรับผิดไว้ในมาตรา ๕ วรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ถึงกำหนดให้จ่ายตามกฎหมาย และในกรณีจงใจไม่จ่ายเงินโดย

ปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างจะต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นกำหนด ๗ วัน นับแต่วันที่ตั้งกำหนดให้จ่ายตามกฎหมายในอัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินค้างจ่าย ทุกระยะเวลา ๗ วัน ส่วนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีอื่น เช่น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน เป็นต้น ไม่อยู่ในบังคับมาตรา ๕ วรรคหนึ่งและวรรคสอง ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยได้ไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๗ และมาตรา ๒๒๔

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๕ วรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่ไม่อาจคืนหรือจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้เนื่องจากไม่พบตัวลูกจ้างหรือด้วยเหตุประการอื่น มาตรา ๕ วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างนำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการหรือคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นำเงินนั้นไปมอบไว้^{๓๓}

๖.๒.๔ เงินประกันการทำงาน

เงินประกัน หมายความว่า เงินที่นายจ้างเรียกหรือรับจากลูกจ้างเพื่อประกันการทำงานของลูกจ้างหรือประกันความเสียหายในการทำงานที่ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้น^{๓๔}

ในอดีตการเรียกเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างเป็นการกระทำที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างตลอดมา เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้เดือดร้อนในเรื่องนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ (เดิม) จึงได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายจากลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันควร เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกัน

^{๓๓} มาตรา ๕ “ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๓๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ตั้งกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้”

^{๓๔} ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๑ ข้อ ๑.

จากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ เรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง งานที่ เกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินที่นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความ เสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้ ได้แก่

(๑) งานสมุหบัญชี

(๒) งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน

(๓) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความ รับผิดชอบของนายจ้าง

(๔) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(๕) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

(๖) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ เก็บของในคลังสินค้า รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่ง เงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการทำเช่นนั้น³⁵

นายจ้างมีสิทธิเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความ เสียหายในการทำงานของลูกจ้างได้ไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ในวันที่นายจ้างรับเงินประกัน³⁶ ในกรณีที่เงินประกันซึ่งนายจ้างเรียกหรือรับไว้ดังกล่าวลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้างตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกัน หรือตาม ข้อตกลงหรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้ไม่เกิน จำนวนเงินที่กำหนดไว้ดังกล่าวเท่านั้น³⁷ และเมื่อนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันมาแล้ว กฎหมาย กำหนดให้นายจ้างนำเงินดังกล่าวไปฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มี บัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชีให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่รับเงินประกัน โดยนายจ้างจะ เก็บรักษาเงินประกันโดยวิธีอื่นหรือนำไปจัดหาผลประโยชน์อื่นใดนอกจากที่กำหนดไว้ไม่ได้³⁸

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อ ชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกัน

³⁵ ประกาศกระทรวง เรื่องเดียวกัน ข้อ ๔.

³⁶ ประกาศกระทรวง เรื่องเดียวกัน ข้อ ๕.

³⁷ ประกาศกระทรวง เรื่องเดียวกัน ข้อ ๖.

³⁸ ประกาศกระทรวง เรื่องเดียวกัน ข้อ ๗.

สิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออกหรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ³⁹

หากนายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติตามมาตรา ๑๐ จะมีความผิดและมีโทษทางอาญา ตามมาตรา ๑๔๔ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ และลูกจ้างยังมีสิทธิเรียกคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ยจากนายจ้างได้

นอกจากนี้ บทบัญญัติมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง บัญญัติห้ามในส่วนที่เกี่ยวกับการ เรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก หมายความว่ารวมถึงตัวลูกจ้างเด็ก บิดามารดา หรือญาติของเด็กด้วย หากนายจ้างฝ่าฝืนก็มีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ วรรคหนึ่ง เช่นกัน

๖.๒.๕ บุริมสิทธิ

บุริมสิทธิ หมายถึง สิทธิที่จะได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินของลูกหนี้ก่อน เจ้าหนี้รายอื่น

ในกรณีที่นายจ้างมีหนี้ซึ่งต้องชดใช้แก่เจ้าหนี้อื่นหลายราย โดยปกติการบังคับ ชำระหนี้จากทรัพย์สินของนายจ้างต้องนำมาเฉลี่ยกันระหว่างเจ้าหนี้ ดังนั้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ เดือดร้อนแก่การดำรงชีพ กฎหมายจึงบัญญัติให้ลูกจ้างเป็นเจ้าหนี้อันบุริมสิทธิสามัญ โดยไม่ต้องนำหนี้ ของตน ไปเฉลี่ยกับเจ้าหนี้สามัญรายอื่นของนายจ้าง ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๕๓⁴⁰ และมาตรา ๒๕๗⁴¹ ให้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำ

³⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๐๒๕ / ๒๕๔๔ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุด และลูกจ้าง ไม่ได้ก่อความเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างจะต้องคืนเงินประกันทั้งหมดแก่ลูกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๐ วรรคสอง ดังนั้นข้อตกลงในสัญญาจ้างที่กำหนดว่าหากลูกจ้างผิดสัญญาจะไม่ขอรับเงินประกันทั้งหมด คืน จึงขัดต่อกฎหมายดังกล่าวอันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงดังกล่าวย่อมตก เป็นโมฆะ และเมื่อการผิดสัญญาของโจทก์ผู้เป็นลูกจ้างไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยผู้เป็นนายจ้าง จำเลย จึงต้องคืนเงินประกันการทำงานทั้งหมดให้แก่โจทก์.

⁴⁰ ป.พ.พ. มาตรา ๒๕๓ “ถ้าหนี้นี้อยู่เป็นคุณแก่บุคคลผู้ใดในมูลอย่างหนึ่งอย่างใดดังกล่าวต่อไปนี้ บุคคลผู้นั้น ย่อมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของลูกหนี้ คือ

(๑) ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์อันร่วมกัน

(๒) ค่าปลงศพ

(๓) ค่าภาษีอากร และเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง

(๔) ค่าเครื่องอุปโภคบริโภคอันจำเป็นประจำวัน”

⁴¹ ป.พ.พ. มาตรา ๒๕๗ “บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างนั้น ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่น ใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้ นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาท ต่อลูกจ้างคนหนึ่ง”

ให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างนั้นมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของลูกหนี้อยู่ในลำดับเดียวกันกับค่าภาษีอากร โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑ เดิมก็บัญญัติให้บุริมสิทธิดังกล่าวอยู่ในลำดับเดียวกันกับบุริมสิทธิค่าภาษีอากรเช่นเดียวกัน⁴²

๖.๒.๖ ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒ ได้กำหนดความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงในลำดับถัดขึ้นไปต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงด้วยแม้ลูกจ้างดังกล่าวจะไม่ใช่ลูกจ้างของตนก็ตาม กล่าวคือ ถ้ามีการรับเหมาและผู้รับเหมาขั้นต้นไปจ้างเหมาช่วงไม่ว่าที่ช่วงก็ตาม ผู้รับเหมาขั้นต้นก็ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงในบรรดาเงินทั้งหลายที่นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และผู้รับเหมาช่วงลำดับต้นก็ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงที่รับเหมาช่วงต่อจากตนตลอดสายเช่นเดียวกัน เมื่อผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงลำดับต้นได้จ่ายเงินที่ต้องจ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงไปเท่าใดแล้ว ผู้รับเหมาขั้นต้นมีสิทธิไล่เบี้ยเอาจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างที่แท้จริงนั้นได้

๖.๒.๗ การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

กรณีที่เกิดการซึ่งลูกจ้างรับจ้างอยู่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดาโดยการโอนกิจการของนายจ้าง การรับมรดก หรือด้วยประการอื่นใด หรือกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลโดยมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบรวมกับนิติบุคคลอื่น มาตรา ๑๓ ได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในกิจการดังกล่าวไว้โดยให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดก็ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการเสมือนหนึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ลดน้อยลง นอกจากนี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ ยังได้บัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับการโอนสิทธิของนายจ้างไว้ว่า “นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย” ดังนั้น หาก

⁴² พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑ (เดิม) “หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

ลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจให้ออนสิทธิต้องถือว่านายจ้างเดิมเลิกจ้าง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย⁴³

๖.๒.๘ การปฏิบัติตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๔ บัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดกฎหมายซ้อนกฎหมาย ซึ่งเจตนารมณ์ของการบัญญัติไว้น่าจะเนื่องมาจากบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา ลักษณะ ๖ เรื่อง จ้างแรงงาน ตามมาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ มีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชนซึ่งนายจ้างกับลูกจ้างอาจทำข้อตกลงหรือสัญญาแตกต่างไปจากกฎหมายดังกล่าวได้ เมื่อกำหนดมาตรา ๑๔ ซึ่งอยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยแล้ว ก็น่าจะมีผลเป็นการทำให้บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างนั้นเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยไปด้วยซึ่งนายจ้างกับลูกจ้างจะทำข้อตกลงหรือสัญญาแตกต่างไปจากกฎหมายดังกล่าวไม่ได้ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ๒๕๔๔: ๔๐-๔๑)

๖.๒.๙ การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

มาตรา ๑๕ บัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงาน ไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ และมาตรา ๕๓ บัญญัติให้ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือเป็นหญิง

บทบัญญัติทั้งสองมาตราดังกล่าวมีลักษณะซ้ำซ้อนกัน และมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง โดยไม่มีข้อแตกต่างในเรื่องเพศ

⁴³ คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๖/๒๕๓๗ การที่นายจ้างส่งโอนลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทอื่นในต่างประเทศ ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากจากนายจ้างเดิม โดยให้ลูกจ้างไปทำสัญญากับบริษัทดังกล่าวใหม่และให้ตำแหน่งของลูกจ้างในบริษัทนายจ้างเดิมสิ้นสุดลงและจ้างบุคคลอื่นทำงานในตำแหน่งแทน กรณีเช่นนี้เป็นการโอนสิทธิของนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๗ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วยจึงจะกระทำได้ เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอมโดยไม่ยอมทำสัญญาจ้างฉบับใหม่กับบริษัทอื่นที่โอนไป นายจ้างก็ให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งและจ้างบุคคลอื่นดำรงตำแหน่งแทน กรณีจึงเป็นเรื่องนายจ้างสั่งเลิกจ้าง และเมื่อการสั่ง โอนดังกล่าวไม่ได้ระบุว่าลูกจ้างกระทำความผิด จึงเป็นการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดและเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม.

ที่น่าจะเข้าช้อนกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันปี ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐^{๔๔} อย่างไรก็ตาม การนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ทำให้สามารถลงโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนได้ตามมาตรา ๑๔๖ ของพระราชบัญญัตินี้ เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๖๕/๒๕๔๘ แม้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจำเลยจะต้องรับผิดชอบทางอาญาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์^{๔๕} มาตรา ๑๓๑ แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะต้องเป็นข้อตกลงที่ชอบด้วยกฎหมายและใช้บังคับได้ด้วยเมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดเรื่องการออกจางานกรณีเกษียณอายุไว้ให้ลูกจ้างชายเกษียณเมื่ออายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ และลูกจ้างหญิงเมื่อครบอายุ ๕๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งแตกต่างกันโดยพิจารณาจากเพศของลูกจ้างแต่เพียงอย่างเดียว และต่อมามีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับ โดยมาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณเมื่ออายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์ จึงขัดต่อกฎหมายดังกล่าว ตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐

๖.๒.๑๐ การล่วงเกินทางเพศ

มาตรา ๑๖ ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

การล่วงเกินทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่ไม่สมควรอันเป็นการล่วงเกินจารีตประเพณีหรือจรรยาบรรณเพื่อให้บุคคลหนึ่งได้รับการสัมผัสทางกายหรือได้รับการสื่อสารในเรื่องเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์หรือความแตกต่างระหว่างเพศ โดยบุคคลผู้กระทำมุ่งหมายที่จะเอาเปรียบ หากำไร หรือสนองกามารมณ์แห่งตน และบุคคลผู้ถูกระทำเกิดความไม่พอใจต่อการกระทำนั้น

^{๔๔} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”.

การล่วงเกินทางเพศตามกฎหมายนี้จึงรวมถึงการกระทำที่เป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ฐานข่มขืนกระทำชำเรา ฐานกระทำอนาจาร ฐานกระทำการอันควรขายหน้าต่อหน้าธารกำนัล รวมถึงการกระทำอื่น ๆ ที่อาจไม่มีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา แต่เป็นการล่วงละเมิดจารีตประเพณีหรือจรรยาบรรณทางสังคม เช่น นายจ้างชายให้ลูกจ้างหญิงใช้มือหรือปากช่วยสำเร็จความใคร่ต่ออวัยวะเพศของนายจ้างในที่ทำงาน การฉวยโอกาสสัมผัสร่างกายลูกจ้างหญิง โดยแกล้งทำเป็นสนิสนมเอ็นดู การเกี่ยวพาราสิวิพากษ์วิจารณ์อวัยวะบางส่วนของลูกจ้างหญิง หรือการนำภาพลามกอนาจารมาปิดหรือวางไว้ในที่ทำงาน โดยมีเจตนาให้ลูกจ้างหญิงได้เห็น เป็นต้น⁴⁵ อย่างไรก็ตาม จะสังเกตเห็นได้ว่าบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ เดิมก่อนแก้ไขนั้นให้ความคุ้มครองแต่เฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก ไม่รวมถึงลูกจ้างที่เป็นชายด้วย

๖.๒.๑๑ การเลิกสัญญาจ้าง

นอกจากการเลิกสัญญาจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างลูกจ้างจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ แล้ว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ ยังได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการเลิกสัญญาจ้างไว้เป็นพิเศษยิ่งไปกว่าบทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพื่อให้การเลิกสัญญาจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและสะดวกแก่การบังคับใช้กฎหมาย โดยให้การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ถ้าจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๕ ขึ้นเป็นข้ออ้างปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชย นายจ้างต้องแจ้งเหตุนั้นให้ลูกจ้างทราบขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้างด้วย⁴⁶

⁴⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๒/๒๕๔๕ ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกสินค้าอสังหาริมทรัพย์ในหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาใช้ให้พนักงานไปทาบตามพนักงานหญิงได้บังคับบัญชาให้ไปดูภาพยนตร์ รับประทานอาหาร และฟังเพลงกับตนนอกเวลางานในเวลาค่ำคืน บางครั้งก็เกี่ยวพาราสิ ในการสัมภาษณ์เข้าทำงานก็สัมภาษณ์เรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัวเกินขอบเขต ใครไม่ไปตามที่ทาบตามก็ไม่ผ่านงานประจำให้ เช่น ไม่อนุมัติงานล่วงเวลาหรือไม่ให้ผ่านการทดลองงาน เป็นการประพฤติผิดศีลธรรมหรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคม เป็นการล่วงเกินทางเพศ.

⁴⁶ มาตรา ๑๗ บัญญัติว่า “สัญญาจ้างข่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาจ้างเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๕ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

๖.๒.๑๒ การนับระยะเวลา

บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๐ ได้บัญญัติเกี่ยวกับการนับระยะเวลาไว้เป็นพิเศษ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของผู้จ้าง และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเลี่ยงกฎหมายกระทำกรใด ๆ เพื่อให้การนับระยะเวลาการทำงานของผู้จ้างติดต่อกัน โดยเจตนาจะไม่ให้ผู้จ้างได้สิทธิตามพระราชบัญญัตินี้⁴⁷

๖.๒.๑๓ การออกค่าใช้จ่าย

บทบัญญัติในมาตรา ๒๑ เป็นการกำหนดหน้าที่แก่นายจ้างในการออกค่าใช้จ่ายในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย อันได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องใด ๆ ก็ดี หรือการจัดสวัสดิการ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม กี่ดี หรือการจัดการเพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ดี นายจ้างจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายแต่เพียงฝ่ายเดียว จะเรียกร้องให้ผู้จ้างจ่ายหรือช่วยจ่ายหรือเก็บเงินจากผู้จ้างไม่ได้⁴⁸

๖.๒.๑๔ การคุ้มครองแรงงานกรณีพิเศษ

บทบัญญัติในมาตรา ๒๒ เป็นการกำหนดชั่วโมงงานบางประเภท ได้แก่ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอาจกำหนดใน

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ผู้จ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่า การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้จ้างตามวรรคนี้เป็น การจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้จ้างตามมาตรา ๕๘๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

⁴⁷ มาตรา ๑๕ บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของผู้จ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของผู้จ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของผู้จ้างด้วย”

มาตรา ๒๐ บัญญัติว่า “การที่ผู้จ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ผู้จ้างนั้นมีสิทธิใด ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ผู้จ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของผู้จ้างนั้น”

⁴⁸ มาตรา ๒๑ บัญญัติว่า “ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น”

กฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานเฉพาะบางเรื่องในกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้⁴⁹ ซึ่งบทบัญญัติตามมาตรานี้เป็นเครื่องแสดงว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ใช้บังคับแก่กิจการทุกประเภท แต่สามารถให้มีการคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้

๖.๓ การใช้แรงงานทั่วไป

การใช้แรงงานทั่วไปในหมวด ๒ มีบทบัญญัติตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ บัญญัติคุ้มครองแรงงานทั่วไปไว้ดังนี้ คือ

๖.๓.๑ เวลาทำงานปกติ

การคุ้มครองแรงงานเรื่องเวลาทำงานปกติเป็นการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยต้องกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ซึ่งเมื่อรวมเวลาทำงานวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง สำหรับงานทั่วไป (ไม่รวมเวลาพัก⁵⁰) และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ส่วนงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน ๗ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง

สำหรับกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันแต่ละวันไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง⁵¹

นอกจากนี้ก็มีกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง ได้กำหนดเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติไว้ดังนี้ คือ

ข้อ ๑. ใ้ทำงานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง

ข้อ ๒. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่

(๑) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ

⁴⁹ มาตรา ๒๒ บัญญัติว่า “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

⁵⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๓ วรรคสอง.

⁵¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๓.

- (๒) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- (๓) งานเชื่อม โลหะ
- (๔) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- (๕) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- (๖) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความ
สิ้นเสือนอนอาจเป็นอันตราย
- (๗) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็น
อันตราย

ทั้งนี้ โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการ
ทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ ซึ่งไม่
สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

กฎกระทรวงฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๒ กำหนดว่า งานที่ใช้วิชาชีพหรือ
วิชาการ งานด้านบริหารหรืองานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพ
ด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลง
กันกำหนดเวลาทำงานตามปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้น
แล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานตามปกติตามวรรคหนึ่งเกิน
กว่าวันละแปดชั่วโมง สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวัน
ทำงานสำหรับการทำงานแปดชั่วโมงและจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้าง
ต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อ
หน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตาม
ผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย และถ้าเป็นการทำงานในวันหยุดให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดสำหรับการ
การทำงานแปดชั่วโมงและจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวัน
ทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกิน โดยคำนวณเป็นหน่วย⁵²

๖.๓.๒ การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ
หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันให้นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือ
วันหยุดแล้วแต่กรณี⁵³ จากนิยามดังกล่าว การทำงานล่วงเวลาจึงหมายความรวมถึง การทำงานนอก

⁵² ข้อ ๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๒ แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓)

⁵³ บทนิยามคำว่า “การทำงานล่วงเวลา” ในมาตรา ๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เวลา การทำงานเกินเวลา และการทำงานเกินชั่วโมงทำงาน ซึ่งการทำงานนอกเวลาหรือการทำงานเกินเวลาหมายถึง การทำงานนอกชั่วโมงทำงานปกติที่นายจ้างกำหนดไว้ คือ ก่อนเวลาเริ่มงานหรือหลังเวลาเลิกงานแล้ว ส่วนการทำงานเกินชั่วโมงทำงาน หมายถึง กรณีที่นายจ้างไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานเป็นการแน่นอนได้ นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันว่าให้ลูกจ้างทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง โดยเริ่มทำงานเมื่อใดก็ได้แล้วแต่ก็ให้ทำไปจนครบ ๘ ชั่วโมง ก็เป็นอันเลิกงานได้ กรณีเช่นนี้การทำงานล่วงเวลาคือการทำงานในชั่วโมงที่ ๕ เป็นต้นไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๔ กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน นายจ้างจึงไม่มีสิทธิบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยฝืนใจลูกจ้าง ทั้งการให้ความยินยอมของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลานั้นเป็นสิทธิตามอำเภอใจของลูกจ้างที่จะทำงานหรือไม่ก็ได้ กฎหมายยังคุ้มครองลูกจ้างต่อไปด้วยว่าลูกจ้างต้องให้ความยินยอมก่อนเป็นคราว ๆ ไป มิใช่ว่าลูกจ้างให้ความยินยอมทำงานล่วงเวลาครั้งเดียวแล้วนายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในคราวต่อไปได้⁵⁴ เว้นแต่กรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นกรณีฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

อีกทั้งกฎหมายได้คุ้มครองจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁵⁵ ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) กำหนดให้ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

นอกจากนี้ กฎหมายยังได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง ซึ่งได้แก่

⁵⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๑๒๑/๒๕๔๓ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง วางหลักเกณฑ์ว่า นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน นอกจากเข้าข้อยกเว้นที่กำหนด หากนายจ้างประสงค์ให้มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงใด นายจ้างต้องตกลงกับลูกจ้าง โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายถึงกำหนดช่วงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาไว้ล่วงหน้า และหากจะออกคำสั่งทำงานล่วงเวลาอีกก็ต้องสอดคล้องกับข้อตกลงดังกล่าว หากไม่สอดคล้องก็ถือว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยบทบัญญัติดังกล่าว ลูกจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามก็ได้ เมื่อไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเรื่องกำหนดช่วงเวลาของการทำงานล่วงเวลา คำสั่งให้ทำงานล่วงเวลาจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย แม้โจทก์ลงชื่อยินยอมก็ไม่ผูกพัน โจทก์ให้ต้องทำงานล่วงเวลา การที่โจทก์ไม่ทำงานล่วงเวลาทุกวันตามคำสั่งของจำเลยถือไม่ได้ว่าโจทก์ขัดคำสั่งจำเลยเรื่องการทำงานล่วงเวลา.

⁵⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๖.

งานที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๑) เช่น งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ เป็นต้น อีกด้วย⁵⁶

๖.๓.๓ การทำงานในวันหยุด

วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี⁵⁷

มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง ได้กำหนดเรื่องการทำงานในวันหยุดไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้นายจ้างใช้อำนาจบังคับลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งเป็นวันที่ประสงค์จะให้ลูกจ้างได้พักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน หรือมีเวลาไปทำกิจธุระตามประเพณีตามลักษณะวันหยุดนั้น ๆ ซึ่งบทบัญญัติเรื่องการทำงานในวันหยุดก็มีลักษณะเดียวกันกับเรื่องการทำงานล่วงเวลา กล่าวคือ นายจ้างไม่มีอำนาจบังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี

การให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป เว้นแต่กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามมาตรา ๒๕ วรรคสอง ซึ่งนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้⁵⁸ โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน และนายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างที่ไม่มาทำงานตามที่นายจ้างสั่งได้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป⁵⁹

อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) กำหนดให้ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

นอกจากนี้ กฎหมายบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง เช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลา ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๑)

⁵⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๑๑.

⁵⁷ บทนิยามคำว่า “วันหยุด” ในมาตรา ๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

⁵⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๕ วรรคสอง.

⁵⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๕ วรรคสาม.

๖.๓.๔ เวลาพัก

การกำหนดเวลาพักในระหว่างวันที่มีการทำงานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในชั่วโมงทำงานอันยาวนานโดยไม่มีเวลาหยุดพัก ทั้งเป็นการถนอมแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติเกี่ยวกับเวลาพักในมาตรา ๒๗ ว่า

“ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน”

อย่างไรก็ดี กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๓ กำหนดว่า “งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกินสองชั่วโมงก็ได้”

หากนายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๒๗ โดยกำหนดเวลาพักน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด จะมีความผิดและมีโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๔๖

๖.๓.๕ วันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง โดยให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังต่อไปนี้ คือ

๖.๓.๕.๑ วันหยุดประจำสัปดาห์

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน ซึ่งจะกำหนดเป็นวันใดก็ได้ไม่จำเป็นต้องเป็นวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ตามที่นิยมกำหนดเป็นวันหยุดกัน โดยนายจ้างและ

ลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้⁶⁰ แต่จะตกลงกันให้ลูกจ้างไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ได้⁶¹

สำหรับงานบางประเภท ได้แก่ กิจการโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจไม่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างหยุดงานทุกสัปดาห์ โดยนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดคราวเดียวหลายวันก็ได้ แต่จะต้องไม่เกิน ๔ สัปดาห์ติดต่อกัน⁶² เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๒๕/๒๕๓๔ โจทก์ทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนขบวนรถไฟดีเซลราง เริ่มเข้าทำงานก่อนขบวนรถจะออก ๑ ชั่วโมง และทำงานอยู่บนรถไฟตลอดการเดินทางจนถึงสถานีปลายทาง ในเที่ยวกลับก็ทำงานลักษณะเดียวกัน การทำงานของโจทก์ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดในการเดินทางของขบวนรถไฟแต่ละครั้งจึงเป็นการทำงานตามปกติ ลักษณะงานที่ทำจะต้องทำต่อเนื่องคาบเกี่ยวกันในวันที่ติดต่อกัน สภาพของงานจะหยุดเต็มวันในวันเดียวตามธรรมดาไม่อาจทำได้ เมื่อจำเลยมีเวลาให้โจทก์หยุดงานติดต่อกันเกิน ๒๔ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๒ ครั้ง ถือได้ว่าในแต่ละสัปดาห์จำเลยได้ให้โจทก์หยุดทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว

๖.๓.๕.๒ วันหยุดตามประเพณี

เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้หยุดงานไปปฏิบัติภารกิจตามประเพณี นายจ้างมีหน้าที่ต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด⁶³ ซึ่งนายจ้างจะประกาศไว้เป็นการแน่นอนครั้งเดียวในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือจะประกาศแต่ละปีโดยมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน ก็ได้

ในการพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีนั้นกฎหมายให้นายจ้างพิจารณากำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น⁶⁴

⁶⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง.

⁶¹ คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๖๓๐/๒๕๔๗ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งวัน นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันในใบสมัครงานว่า ลูกจ้างไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ข้อตกลงเช่นนี้ย่อมขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงเป็นโมฆะ

⁶² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๘ วรรคสอง.

⁶³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง.

⁶⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๘ วรรคสอง.

วันหยุดราชการประจำปีนั้น ทางราชการจะประกาศให้ทราบทั่วกันในแต่ละปี โดยปกติ ได้แก่ วันขึ้นปีใหม่ วันมาฆบูชา วันพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชและวันที่ระลึกมหาจักรีบรมราชวงศ์ วันสงกรานต์ วันฉัตรมงคล วันพืชมงคล วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ วันปิยมหาราช วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว วันพระราชทานรัฐธรรมนูญ และวันเริ่มเทศกาลปีใหม่(วันที่ ๓๑ ธันวาคม)

กรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป⁶⁵

กรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้และให้ลูกจ้างมาทำงาน เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้⁶⁶

โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) กำหนดงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดงานตามประเพณีได้ไว้ดังนี้ คือ

(๑) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการท่องเที่ยว

(๒) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

หากนายจ้างคนใดไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณี ย่อมมีความผิดและมีโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๔๖ ทั้งจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดรวมถึงค่าล่วงเวลาในวันหยุด(ถ้ามี) ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๔

๖.๓.๕.๓ วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า ๖ วันทำงาน ก็ได้ นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปี

⁶⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๕ วรรคสาม.

⁶⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๒๕ วรรคสี่.

ต่อ ๆ ไปได้ อย่างไรก็ตาม สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้⁶⁷

นายจ้างส่วนใหญ่มักกำหนดเรื่องการหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในเรื่องการลา เรียกว่า ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักร้อน โดยกำหนดให้ลูกจ้างยื่นใบลาเมื่อนายจ้างเห็นสมควรให้หยุดก็จะอนุมัติให้หยุด และหากลูกจ้างยื่นในลาในจำนวนวันที่ครบถ้วนตามกฎหมายแล้วนายจ้างอนุมัติก่อน โลมให้ถือว่านายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ถ้าลูกจ้างไม่ลาต้องถือว่านายจ้างยังไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายเป็นค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๔ นายจ้างบางรายกำหนดข้อบังคับไว้ว่า ถ้าลูกจ้างไม่ลา ให้สะสมวันหยุดไว้ได้ไม่เกินกี่วัน หรือให้ถือว่าสละสิทธิ ข้อบังคับเช่นนี้ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นายจ้างที่ไม่ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างย่อมมีความผิดและโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๔๖ ทั้งจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๔ รวมถึงกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิดตามมาตรา ๑๑๕ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ซึ่งรวมถึงวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมด้วย⁶⁸

๖.๓.๖ วันลา

วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อคลอดบุตร⁶⁹

วันลาตามกฎหมายฉบับนี้ที่ลูกจ้างมีสิทธิลาได้มี ๖ ประเภท คือ วันลาป่วย วันลาเพื่อทำหมั้นหรือเนื่องจากการทำหมั้น วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และวันลาเพื่อคลอดบุตร

ส่วนวันลาอีกประเภทหนึ่งซึ่งไม่อยู่ในบทนิยามข้างต้น คือ วันลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือเพื่อการอื่นของลูกจ้างเด็กตามมาตรา ๕๒

๖.๓.๖.๑ วันลาป่วย

กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้ตามจำนวนวันที่ป่วยจริง การป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงาน ขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผน

⁶⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๓๐.

⁶⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๖๗.

⁶⁹ บทนิยามคำว่า “วันลา” ในมาตรา ๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้ ส่วนวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วย⁷⁰

ทั้งนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๓๐ วัน⁷¹

๖.๓.๖.๒ วันลาเพื่อทำหมันหรือเนื่องจากการทำหมัน

การทำหมัน หมายถึง การกระทำที่ชายหรือหญิงไม่มีบุตรด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่กระทำต่อร่างกาย อาจกระทำด้วยการตัดหรือผูกอวัยวะส่วนที่ทำให้เกิดการตั้งครรภ์ขึ้นมา ส่วนการคุมกำเนิดนั้นไม่ใช่การทำหมัน

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์ออกใบรับรอง⁷² ซึ่งกรณีนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้แน่ชัดจึงเป็นไปตามความเห็นของแพทย์ตามความจำเป็นและสมควร โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันในวันลานั้นด้วย⁷³

๖.๓.๖.๓ วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้น ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาได้เป็นจำนวนกี่วันและจะได้รับค่าจ้างในวันลาหรือไม่จึงเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง⁷⁴ การลาดังกล่าวกฎหมายมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างมีโอกาสลาเพื่อไปทำธุระส่วนตัวอันจำเป็นได้ โดยไม่ได้ระบุว่าเป็นกิจธุระเพื่อการอันใดบ้าง ทั้งไม่ได้กำหนดจำนวนวันที่สามารถใช้สิทธิลาได้ แต่ให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๐๘ บัญญัติให้เป็นอำนาจของนายจ้างฝ่ายเดียวที่จะกำหนดข้อบังคับในส่วนนี้หรือจัดให้มีขึ้น

⁷⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๓๒.

⁷¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง.

⁷² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๓๓.

⁷³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๕๗ วรรคสอง.

⁷⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๓๔.

๖.๓.๖.๔ วันลาเพื่อรับราชการทหาร

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร⁷⁵ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๖๐ วัน⁷⁶

๖.๓.๖.๕ วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง⁷⁷

โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถไว้ดังนี้ คือ

ข้อ ๑. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

(๒) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตาม (๑) จะต้องมีการฝึกอบรมหรือหลักสูตร และกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ข้อ ๒. ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วัน ก่อนวันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อ ๓. นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ในปีที่แล้วนั้น ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือ ๓ ครั้ง หรือ

(๒) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

⁷⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๓๕.

⁷⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๕๘.

⁷⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๖๖.

๖.๓.๖.๖ วันลาเพื่อคลอดบุตร

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๕๐ วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย⁷⁸

การลาเพื่อคลอดบุตรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรและมีเวลาอยู่ดูแลเลี้ยงดูบุตรด้วย ซึ่งการลาจะลาก่อนคลอดเพื่อเตรียมตัวในการคลอดหรือลาหลังคลอดก็ได้ และไม่ถือว่าวันลาดังกล่าวเป็นวันลาป่วย

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน⁷⁹

๖.๓.๖.๗ วันลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา

แม้กฎหมายมิได้บัญญัติวันลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนาไว้ในนิยามของคำว่า วันลา แต่ได้บัญญัติเรื่องวันลาเพื่อการประชุมสัมมนาไว้ในหมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก มาตรา ๕๒ ว่า “เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๓๐ วัน”

๖.๓.๗ การขนย้ายของหนัก

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทั้งหญิงและชายไม่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้เพื่อเป็นการถนอมแรงงานไม่ให้เคลื่อนย้ายของหนักเกินกว่าความสามารถตามปกติของมนุษย์ ซึ่งตามกฎกระทรวง กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดว่า ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน ดังต่อไปนี้

(๑) ๒๐ กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่ ๑๕ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๘

ปี

⁷⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๔๑.

⁷⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๕๕.

(๒) ๒๕ กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กชายอายุตั้งแต่ ๑๕ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๘ ปี

(๓) ๒๕ กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง

(๔) ๕๕ กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นชาย

ในกรณีของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ให้นายจ้างจัดให้มีและให้ลูกจ้างใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

๖.๔ การใช้แรงงานหญิง

ในอดีตประเทศไทยมีปัญหาความไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีมาอย่างยาวนาน เห็นได้จากกฎหมายดั้งเดิมประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. ๑๙๐๔ สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี และได้มีการตรวจแก้ไขชำระเมื่อตอนต้นกรุงรัตนโกสินทร์ว่า “สตรีเป็นเสมือนทรัพย์สิน ในระหว่างเป็นเด็กก็ถือเป็นทรัพย์สินของบิดามารดา เมื่อสมรสแล้วก็ถือเป็นทรัพย์สินของสามี บิดามารดาจึงมีสิทธิขายบุตร และสามีมีสิทธิโบยตีหรือขายภรรยาได้” ต่อมาเมื่อประเทศไทยมีการติดต่อสัมพันธ์กับต่างชาติและมีการพัฒนาความคิดในเรื่องความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีมากขึ้น เห็นได้จากพระราชบัญญัติเลิกทาส พ.ศ. ๒๔๐๘ มีคำปรารภว่า “บิดามารดาไม่ได้เป็นเจ้าของบุตรชายบุตรหญิงตั้งหนึ่งคนเป็นเจ้าของ โศก ระเบิด ช้าง ม้า จะตั้งราคาขายตามใจได้” โดยกำหนดยกเลิกอำนาจบิดามารดาของบุตร ถ้าบิดามารดาขายจนลงจะขายบุตรต้องได้รับความยินยอมจากบุตรก่อน จึงจะขายได้ และต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๔๑๐ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติผู้ขายเมีย พ.ศ. ๒๔๑๐ ห้ามขายเมีย ถ้าจะขายต้องได้รับความยินยอมจากเมียก่อนจึงจะขายได้

สำหรับปัญหาด้านแรงงานในอดีตนั้น ชายได้รับค่าแรงงานมากกว่าหญิง ดังปรากฏในพระอัยการทาส บทที่ ๗๖ กฎหมายตราสามดวง ซึ่งเป็นกฎหมายเก่าแก่เมื่อต้นกรุงรัตนโกสินทร์ และได้มีการยกเลิกประมาณร้อยกว่าปีแล้ว เมื่อมีการเลิกทาสในสมัยรัชกาลที่ ๕ ว่า “ถ้าผู้ใดเอาทาสหญิงของผู้อื่นไปใช้งาน ให้จ่ายค่าป่วยการให้แก่นายเงินเจ้าของทาส ทาสหญิงให้ค่าป่วยการวันละ ๑๕๐ เบี้ย ทาสชายให้ค่าป่วยการวันละ ๓๐๐ เบี้ย” (กุศล พลวัน, ๒๕๔๔: ๑๑๒-๑๑๓) การจ้างแรงงานสตรีนั้นมีปัญหาในเรื่องความเหลื่อมล้ำของการจ้างแรงงานระหว่างบุรุษและสตรีมาช้านาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของลักษณะงาน ค่าจ้าง การเลี้ยงชีพ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลาพักผ่อน ลากลด ฯลฯ ซึ่งทำให้องค์กรต่าง ๆ ที่เรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิสตรีได้เรียกร้องให้มีการแก้ไขปรับปรุงการจ้างแรงงานเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน

ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาเรื่องนี้โดยพยายามพัฒนากติกาต่าง ๆ เช่น กฎหมายในประเทศนับแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๕ มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๕ ครั้งสำคัญเพื่อรับรองสิทธิของหญิงให้เท่าเทียมกับชาย การประกาศใช้

พระราชบัญญัติป้องกันปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. ๒๕๑๕ และพระราชบัญญัติการค้าเด็กและสตรี พ.ศ. ๒๕๔๐ รวมทั้งประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ซึ่งนับเป็นรัฐธรรมนูญที่ได้มาจากการร่างอย่างเป็นประชาธิปไตยโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางมากที่สุดเท่าที่เคยมีการร่างรัฐธรรมนูญในประเทศไทย รวมทั้งได้เข้าเป็นภาคีสมาชิกอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ เป็นต้น กับดำเนินการแก้ไขปรับปรุงมาตรการในการคุ้มครองสิทธิสตรีในเรื่องการจ้างแรงงานตลอดมา จนกระทั่งในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งมีมาตรการในการคุ้มครองสิทธิของสตรีเกี่ยวกับการจ้างแรงงานในหมวดที่ ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ ไว้เป็นการเฉพาะ ดังต่อไปนี้ คือ

๖.๔.๑ การคุ้มครองหญิงมิให้ทำงานอันตราย

เนื่องจากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีลักษณะทางร่างกายหรือสรีระแตกต่างจากลูกจ้างชาย งานบางประเภทที่เป็นงานเสี่ยงภัยอันตราย กฎหมายจึงบัญญัติคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในมาตรา ๓๘ ว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่หน้า ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่งานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายลูกจ้างนั้น
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตร ขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- (๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๖.๔.๒ การคุ้มครองหญิงซึ่งทำงานในยามวิกาล

เนื่องจากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย หรือความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือความปลอดภัยทางเพศ ในขณะที่ลูกจ้างหญิงต้องเดินทางไปทำงาน และกลับจากทำงาน หรืออยู่ทำงานในช่วงระยะเวลาซึ่งอาจมีอันตรายแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นได้ กฎหมายจึงได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานหญิงเกี่ยวกับการทำงานในยามวิกาลในมาตรา ๔๐ ว่า

“ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่าง ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว”

และหากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๐ กล่าวคือ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานของอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย

ตามที่พนักงานตรวจแรงงานรายงาน อาจมีความผิดทางอาญาและมีโทษตามมาตรา ๑๔๔ วรรคหนึ่ง จำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๖.๔.๓ การคุ้มครองหญิงมีครรภ์

เนื่องจากกฎหมายต้องการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์ จึงได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา หรือทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด และห้ามมิให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานจับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน ๑๕ กิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง^{๘๐}

นอกจากนี้กฎหมายยังให้สิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้นอาจขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ ทั้งนี้เพื่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์ โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ และนายจ้างมีหน้าที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น^{๘๑}

จากบทบัญญัติกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ดังกล่าว อาจมีผลทำให้นายจ้างได้รับผลงานจากลูกจ้างดังกล่าวน้อยลงและเป็นภาระเพิ่มมากขึ้นแก่นายจ้าง เป็นเหตุให้นายจ้างไม่ต้องการจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต่อไป กฎหมายจึงได้บัญญัติป้องกันมิให้นายจ้างอาศัยเหตุเพราะการมีครรภ์ดังกล่าวมาเลิกจ้างลูกจ้างหญิง^{๘๒} ซึ่งหากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ย่อมมีความผิดและมีโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๔๔

๖.๕ การใช้แรงงานเด็ก

ในอดีตประเทศไทยประสบปัญหาการใช้แรงงานเด็กจนถูกประเทศตะวันตกนำไปเป็นประเด็น โจมตีในเรื่องสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กหลายครั้ง ไม่ว่าจะ

^{๘๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๓๕.

^{๘๑} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๔๐.

^{๘๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๔๓.

เป็นปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม การหน่วงเหนี่ยวกักขัง กดขี่แรงงานเด็ก การจัดตั้งสถานประกอบการโดยไม่ได้รับอนุญาต การไม่จัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย หรือความปลอดภัยในการทำงาน หรือปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานเด็กโดยมิชอบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการส่งออกสินค้าของไทยเนื่องจากถูกต่อต้านสินค้าเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก รัฐบาลไทยได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเรื่อยมาเพื่อคุ้มครองและดูแลแรงงานเด็ก โดยการออกกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก เมื่อมีการออกพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงได้นำมาบัญญัติไว้ในหมวดที่ ๔ ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

๖.๕.๑ กำหนดอายุลูกจ้างเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๔ กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กที่นายจ้างจะสามารถจ้างเป็นลูกจ้างได้ โดยบัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง”

นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๔ ย่อมมีความผิดและมีโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๔๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

นอกจากนี้ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างจะต้องปฏิบัติดังนี้ คือ

(๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วัน⁸³

๖.๕.๒ การจัดเวลาพักระหว่างการทำงาน

การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นมีบทบัญญัติแตกต่างจากการจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไปตามมาตรา ๒๗ โดยมาตรา ๔๖ บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกัน

⁸³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๔๕.

หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

แต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงเหมือนกับลูกจ้างทั่วไปไม่ได้

นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๖ ย่อมมีความผิดและมีโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๔๔ วรรคหนึ่ง

๖.๕.๓ กำหนดเวลาทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กเกี่ยวกับเวลาทำงานไว้ดังนี้ คือ

มาตรา ๔๗ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี และเป็นนักแสดงภาพยนตร์ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร”

มาตรา ๔๘ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด”

๖.๕.๔ ประเภทของงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๙ ได้บัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กเกี่ยวกับประเภทของงานไว้ โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (๒) งานป้อนโลหะ
- (๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- (๙) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๑๐) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังงานไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (๑๑) งานที่ต้องทำให้ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (๑๒) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๑๓) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (๑๔) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตร ขึ้นไป
- (๑๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๖.๕.๕ สถานที่ทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๐ ได้บัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กเกี่ยวกับประเภทของงานไว้ โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานเดินรำ รำวง หรือร้องเงี้ยว
- (๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือ โดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
- (๕) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๖.๕.๖ การจ่ายค่าจ้าง

เพื่อคุ้มครองมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กถูกลูกคนอื่นใดแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงาน มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง จึงบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ไม่ว่าจะบิดา มารดา หรือบุคคลใกล้ชิดกับลูกจ้างเด็กมากน้อยเพียงใดก็ตาม ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลอื่น ลูกจ้างที่เป็นเด็กมีสิทธิเรียกเอาค่าจ้างจากนายจ้างนั้นอีกได้ เพราะไม่ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก นอกจากนี้นายจ้างอาจมีความผิดและได้รับโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๔๔ วรรคหนึ่ง อีกด้วย

๖.๕.๗ การเรียกหรือรับเงินประกัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๑ วรรคสอง บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ซึ่งฝ่ายลูกจ้างย่อม

หมายความรวมถึง บิดา มารดา หรือบุคคลใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก แม้งานที่让孩子ทำจะเป็นงานชนิดที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างก็ตาม ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาประโยชน์จากเงินดังกล่าว ทั้งเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างใช้อำนาจต่อรองเรียกหรือรับเงินประกันก่อนเด็กเริ่มเข้าทำงานหรือในระหว่างทำงาน

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลาตามมาตรา ๕๑ วรรคสาม

๖.๖ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (Payment)

บทบัญญัติในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนี้ กฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในอัตราที่เหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนตรงเวลา และเต็มจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน โดยอาจแบ่งค่าตอบแทนการทำงานออกได้เป็น ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

๖.๖.๑ ค่าจ้าง (Wage)

บทบัญญัติมาตรา ๕ นิยามคำว่า ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดำเนินการปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

เมื่อพิจารณาตามนิยามดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่า ค่าจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น นายจ้างจะจ่ายเป็นสิ่งของตอบแทนแล้วนำมารวมคำนวณเป็นค่าจ้างไม่ได้ ส่วนค่าจ้างจะเป็นจำนวนเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันตามสัญญาจ้างไม่ว่าจะทำด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือ นอกจากนี้ค่าจ้างจะต้องจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงาน ไม่ใช่เพื่อวัตถุประสงค์อื่น เช่น จ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในเรื่องที่พักอาศัย (ค่าเช่าบ้าน) หรือจ่ายเพื่อช่วยเหลือการศึกษาของบุตรของลูกจ้าง (ค่าเล่าเรียน) เป็นต้น ทั้งค่าจ้างนั้นจะต้องเป็นการตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติที่นายจ้างกำหนดไว้ ส่วนเงินค่าตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาอื่นไม่เรียกว่าค่าจ้าง แต่อาจเรียกเป็นค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น

นอกจากนี้ การจ่ายค่าจ้างยังแบ่งการคำนวณออกได้เป็นการคำนวณตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น เช่น รายปี หรือรายไตรมาส เป็นต้น กับการจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้เป็นหน่วยโดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างใช้ในการทำงาน เช่น กำหนดค่าจ้างโดยเห็บบลือเป็นตัว ต่อโตะเป็นตัว เป็นต้น

เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติดังกล่าว ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ถือเป็นค่าจ้าง เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพ ค่าพาหนะ หรือค่านำร่อง เป็นต้น (เกษมสันต์ วิจารณ์, ๒๕๕๐: ๘๖)

๖.๖.๒ ค่าล่วงเวลา (Overtime Payment)

บทบัญญัติมาตรา ๕ นิยามคำว่า ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน แสดงว่า ค่าล่วงเวลาเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานล่วงเวลาเฉพาะในวันทำงานตามปกติ เป็นการงานนอกหรือเกินเวลาการทำงานปกติในวันทำงาน ซึ่งนายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ต่อเมื่อลูกจ้างยินยอมด้วยเป็นคราว ๆ ไป แต่นายจ้างจะต้องสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ถ้าทำเกินเวลาเองลูกจ้างจะเรียกค่าล่วงเวลาไม่ได้^{๘๔}

อย่างไรก็ดี เมื่อนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแล้ว ไม่ว่าจะคำสั่งนั้นจะถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม นายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเสมอ^{๘๕}

๖.๖.๓ ค่าทำงานในวันหยุด (Holiday Payment)

บทบัญญัติมาตรา ๕ นิยามคำว่า ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด ซึ่งการทำงานในวันหยุดต่าง ๆ ตามกฎหมายนี้ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และมีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับกับการจ่ายค่าล่วงเวลา กล่าวคือ เป็นการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเหนือวันทำงานปกติอันเป็นวันหยุดของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานได้ต่อเมื่อลูกจ้างยินยอมเป็นคราว ๆ ไป ถ้ามาทำงานในวันหยุดเองโดยนายจ้างไม่ได้

^{๘๔} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๖๕/๒๕๒๖ ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำงานให้เสร็จตามมอบหมาย ลูกจ้างเกรงจะทำงานไม่ทันจึงทำงานเกิดเวลาปกติในวันทำงานและมาทำงานในวันหยุด ดังนี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

^{๘๕} คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๘๘/๒๕๒๐ ลูกจ้างกับนายจ้างตกลงกันว่า จะไม่มีการคิดค่าล่วงเวลา แต่ขอให้ลูกจ้างทำงานชดใช้ในวันทำงานปกติที่ลูกจ้างขาดงานไป ข้อตกลงดังกล่าวขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย จึงเป็นโมฆะ เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา

สั่งให้ลูกจ้างมาทำงาน ลูกจ้างจะเรียกค่าทำงานในวันหยุดไม่ได้ และถ้านายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดแล้ว ไม่ว่าจะคำสั่งนั้นจะถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม นายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเสมอ

๖.๖.๔ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด (Holiday Overtime Payment)

บทบัญญัติมาตรา ๕ นิยามคำว่า ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด จึงแสดงว่าเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการที่ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดเฉพาะในช่วงเวลาที่นอกหรือเกินเวลาทำงานในวันหยุดเท่านั้น

๖.๗ คณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้าง เป็นองค์กรไตรภาคีที่ประกอบด้วยคณะกรรมการ ๓ ฝ่าย ฝ่ายละ ๕ คน ตามมาตรา ๑๘ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๑๘ โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและกำหนดอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมตามมาตรา ๑๘ (๓) และ (๔) คณะกรรมการค่าจ้างมีวาระการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มีวิธีการประชุมตามมาตรา ๘๒ และมาตรา ๘๓ และคณะกรรมการค่าจ้างจะมีอำนาจต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๖.๘ สวัสดิการแรงงาน

การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างนั้นมีบัญญัติอยู่ในมาตรา ๕๕ และมาตรา ๕๘ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดมาตรฐานในการจัดสวัสดิการในเรื่องใดก็ได้

นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงดังกล่าวตามมาตรา ๕๕ โดยต้องปิดประกาศกฎกระทรวงและประกาศการจัดสวัสดิการไว้ในที่เปิดเผยให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานตามมาตรา ๕๘ โดยสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ได้แก่ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม เวชภัณฑ์ และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล เป็นต้น

๖.๕ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้นเป็นองค์กรไตรภาคี มี ๓ ฝ่าย ฝ่ายละ ๓ คน ตามมาตรา ๑๐๐ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ คือ การเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรา ๑๐๑ (๒) และมาตรา ๑๐๓

กรณีที่ยังไม่มีกฎกระทรวงตามมาตรา ๑๐๓ นายจ้างก็ยังคงต้องปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทยและประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวม ๑๗ ฉบับ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ และยังใช้บังคับเป็นกฎหมายอยู่ตามมาตรา ๑๖๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้แก่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย ๑๔ ฉบับ ในเรื่องดังต่อไปนี้คือ

- (๑) ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร
- (๒) ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม
- (๓) ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)
- (๔) ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า
- (๕) ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (ประดำน้ำ)
- (๖) ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟต์ขนส่งวัสดุชั่วคราว
- (๗) ความปลอดภัยในการทำงานว่าด้วยนั่งร้าน
- (๘) ความปลอดภัยในการทำงานว่าด้วยเขตก่อสร้าง
- (๙) ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับบันได
- (๑๐) ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม
- (๑๑) ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย
- (๑๒) ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ
- (๑๓) ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุ กระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย

(๑๔) การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง

และมีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอีก ๒ ฉบับ ได้แก่

- (๑) ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง
- (๒) คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นอกจากนี้ มีกฎกระทรวงซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐๓ แล้ว ดังนี้คือ

- (๑) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. ๒๕๔๗
- (๒) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อกัมมันตภาพรังสี พ.ศ. ๒๕๔๗
- (๓) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับประดาน้ำ พ.ศ. ๒๕๔๘
- (๔) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๔๕
- (๕) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๖.๑๐ การจัดทำเอกสารการจ้าง

บทบัญญัติตามมาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๔ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ้าง ๓ ประเภท คือ

๖.๑๐.๑ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นเอกสารที่นายจ้างแต่ละสถานประกอบการ กิจการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อกำหนดนโยบาย สิทธิ หน้าที่ และแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เปรียบเสมือนเป็นกฎหมายภายในองค์กรที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากกำหนดไว้ถูกต้องครบถ้วนก็จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลของนายจ้างเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะต้องจัดทำขึ้นดังต่อไปนี้

(๑) ทำเป็นภาษาไทย

(๒) มีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตามที่กฎหมายกำหนด ๘ ข้อ ได้แก่

(๒.๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

(๒.๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

(๒.๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(๒.๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๒.๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

(๒.๖) วินัยและโทษทางวินัย

(๒.๗) การร้องทุกข์

(๒.๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

(๓) ต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป

(๔) ต้องจัดเก็บสำเนาข้อบังคับไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

(๕) ต้องส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน ๗ วัน นับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับ

(๖) ต้องแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายตามคำสั่งของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเวลาที่กำหนด

(๗) ต้องเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

(๘) ต้องประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และปฏิบัติตามข้อ (๔) ถึงข้อ (๗)

๖.๑๐.๒ ทะเบียนลูกจ้าง

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยเก็บไว้ในสถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ โดยการจัดทำทะเบียนลูกจ้างจะต้องมีรายการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๓

๖.๑๐.๓ เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยอย่างน้อยต้องมีรายการตามที่มาตรา ๑๑๔ กำหนด

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดโดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานในการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดดังกล่าวได้

๖.๑๑ การพักผ่อน

บทบัญญัติมาตรา ๑๑๖ และมาตรา ๑๑๗ ได้บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณี นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย เนื่องจากเมื่อนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างนายจ้างก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้ ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานในระยะเวลายาวนานโดยไม่มีเหตุผล เช่น สั่งพักงานตั้งแต่การสอบสวนไปจนกว่าคดีในศาลจะถึงที่สุด ก็จะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอันมาก โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะสั่งพักงานลูกจ้างได้ต่อเมื่อ

(๑) ลูกจ้างนั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด (วินัยในการทำงาน)

(๒) นายจ้างประสงค์จะสอบสวนลูกจ้างและพักงานลูกจ้างนั้น

(๓) มีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่า นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้

(๔) นายจ้างมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานซึ่ง ต้องไม่เกิน ๗ วัน และ

(๕) นายจ้างได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงานนั้นแล้ว

โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของ ค่าจ้างในวันทำงานตามมาตรา ๑๑๖ วรรคสอง และถ้าการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วไม่ปรากฏว่าลูกจ้าง มีความผิดนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างการพักงาน ๗ วัน นั้น (ให้หักส่วนที่จ่ายไปตาม มาตรา ๑๑๖ ออก) พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามมาตรา ๑๑๗

๖.๑๒ ค่าชดเชย

บทบัญญัติมาตรา ๕ ให้นิยามคำว่า ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ค่าชดเชยจึงเป็น เงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง แต่ถ้าลูกจ้างเป็น ฝ่ายลาออกไปเอง หรือทิ้งงานไป หรือลูกจ้างตาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ส่วนเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในวาระอื่น ๆ โดยมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันแต่มิได้มี วัตถุประสงค์ที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง แม้จะเป็นการจ่ายเมื่อลูกจ้างออกจากงานเหมือนกัน ก็ ไม่ใช่ค่าชดเชย เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินสะสม เงินกองทุนสงเคราะห์ เป็นต้น

การเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่ จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป โดยปกติ

เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว หากนายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างทำงานต่อไป นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้โดยการบอกเลิกสัญญาจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๑ ถึงมาตรา ๕๘๓ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ ดังกล่าวมาแล้ว เมื่อนายจ้างเลิกจ้างแล้วย่อมมีผลเป็นการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติเกี่ยวกับค่าชดเชยออกได้เป็น ๒ แนวทาง คือ

๖.๑๒.๑ การเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด

โดยปกติเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ โดยกฎหมายกำหนดค่าชดเชยไว้ ๕ อัตรา ตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐ วัน สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๕๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๕๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๑๘๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๒๔๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้ แม้ลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย คือ

(๑) กรณีลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างติดต่อกันมาแล้วไม่ครบ ๑๒๐ วัน

(๒) กรณีลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งการจ้างดังกล่าวจะกระทำได้แต่เฉพาะการจ้างงานในงาน ๓ ประเภท ดังต่อไปนี้ คือ

(๒.๑) งานตามโครงการที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของ นายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดงานที่แน่นอน หรือ

(๒.๒) งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือ ความสำเร็จของงาน หรือ

(๒.๓) งานที่เป็นไปตามฤดูกาล ที่ได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น และงานทั้ง ๓ ประเภท ดังกล่าวนี้อาจต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างต้องทำสัญญาจ้างกันไว้เป็นหนังสือนับแต่เมื่อเริ่มจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่

๖.๑๒.๒ การเลิกจ้างโดยลูกจ้างมีความผิด

ตามมาตรา ๑๑๕ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง

อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน และหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้ กระทำผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่น หรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ซึ่งมาตรา ๑๗ วรรคสาม บัญญัติไว้ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๕ ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุนข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ใน หนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะ ยกเหตุตามมาตรา ๑๑๕ นั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

๖.๑๓ การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งตาม พระราชบัญญัตินี้ ซึ่งได้แก่ เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินประกัน หรือดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม รวมทั้งเงินต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ และลูกจ้างไม่ประสงค์ไปฟ้องศาลแรงงานโดยตรง ลูกจ้างมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือต่อพนักงานตรวจแรงงานท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนา เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง หากสอบสวนแล้วเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานก็จะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตามมาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔

หากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายฝ่ายใดไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ก็ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่ง หากไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นย่อมเป็นที่สุด ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างจะต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นจึงจะมีสิทธิฟ้องคดีได้ และเมื่อคดีถึงที่สุดหากนายจ้างจะต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้ตามมาตรา ๑๒๕

๖.๑๔ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๖ กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างต้องออกจากงาน ตาย หรือในกรณีอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้กำหนดให้ช่วยเหลือหรือให้การสงเคราะห์

กองทุนดังกล่าวประกอบด้วยเงินสะสมและเงินสมทบที่ได้มาจากนายจ้างและลูกจ้าง เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาค เงินดอกผลและเงินอื่น ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๗

การบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างนั้น มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทำหน้าที่ดูแลบริหารกิจการเพื่อประโยชน์ของการดำเนินการกองทุน

๖.๑๕ พนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานเป็นเจ้าพนักงานของรัฐที่มีอำนาจตรวจตราดูแลและสั่งการ เพื่อให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมีอำนาจตามมาตรา ๑๓๕ ดังนี้ คือ

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง และกระทำการอย่างอื่นในอันที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณา และ

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายตามมาตรา ๑๓๕

(๓) ไม่มีบทบัญญัติให้ผู้ไม่พอใจคำสั่งนำคดีไปสู่ศาลเหมือนกรณีตามมาตรา ๑๒๕ จึงเป็นคำสั่งทางปกครอง ผู้ซึ่งไม่พอใจคำสั่งจึงอุทธรณ์ได้ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๕ (เกษมสันต์ วิจารณ์, ๒๕๕๐: ๑๕๑)

๗. การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑^{๘๖}

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยสรุปเป็นหัวข้อสำคัญได้ดังต่อไปนี้

๗.๑ บทนิยาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการแก้ไขบทนิยามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในมาตรา ๕ ดังต่อไปนี้ คือ

๗.๑.๑ นายจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย”

^{๘๖} ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๕ ก หน้า ๔ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖ ให้เพิ่มความในมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็น

“มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการและโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”⁸⁷

โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๕ ให้เพิ่มความในมาตรา ๑๔๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๔๔/๑ (เพิ่มเติม) ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท”

ส่วนที่แก้ไข

การย้ายหลักการจากนิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา ๕ (๓) ไปบัญญัติไว้ในหมวด ๑ บททั่วไป มาตรา ๑๑/๑ เท่ากับเป็นการยืนยันว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่เคยมีนิติสัมพันธ์โดยตรงใด ๆ กับผู้ประกอบกิจการประเภทดังกล่าว จึงมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กันตามความเป็นจริง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบกิจการที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน ปฏิเสธว่ามีได้เป็นนายจ้างของลูกจ้าง

ในส่วนนี้กระทรวงแรงงานยืนยันตามร่างเดิมเพื่อแก้ไขปัญหามิให้ผู้ประกอบกิจการใช้วิธีการจ้างเหมาค่าแรงเพื่อเลี่ยงความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเพื่อให้สภาพการจ้างในลักษณะงาน หรือสภาพของงาน ในสถานประกอบการเดียวกันมีเอกภาพเป็นอย่างเดียวกัน

โดยมีการเพิ่มบทกำหนดโทษไว้ตามมาตรา ๑๔๔/๑ แก่ผู้ประกอบกิจการที่ฝ่าฝืน กรณีไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

⁸⁷ มาตรา ๑๑/๑ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๕ ตอนที่ ๓๕ ก หน้า ๕ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑)

๗.๑.๒ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ระหว่างบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” และคำว่า “การทำงานล่วงเวลา” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ”

ส่วนที่แก้ไข

การแก้ไขเป็นการยกเลิกนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” โดยกำหนดนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” เข้ามาแทนในนิยามของมาตรา ๕

๗.๒ ดอกเบี้ยค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนคร้อยละสิบห้าต่อปี”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิคนคร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษจากนายจ้าง ถ้านายจ้างไม่จ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ดังกล่าวตามมาตรา ๑๒๐ ก็ต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างผิคนคร้อยละสิบห้าต่อปี ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๒๐

๗.๓ ประกันการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความใน มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับ หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้อง รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนประเภทของ หลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกันและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้น อายุให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิก จ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุแล้วแต่กรณี”

ส่วนที่แก้ไข

มีการแก้ไขคำว่า “เงินประกัน” เป็น “หลักประกัน” เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเรียก หลักประกันในการทำงานประเภทอื่น ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล

๗.๔ บุริมสิทธิ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความใน มาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากการเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็ลูกหนี้ในลำดับเดียวกับ บุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขให้หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ เป็หนี้บุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษี

อาคารตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพื่อให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีหลักประกันในการได้รับชำระหนี้

๗.๕ สัญญาจ้างที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗ ให้เพิ่มความใน มาตรา ๑๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมิผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณี”

ส่วนที่แก้ไข

กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ข้อตกลงในสัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างมิผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครอง ลูกจ้าง

๗.๖ การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความใน มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการ ล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขคำว่า “ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก” ในมาตรา ๑๖ เดิม เป็นคำว่า “ลูกจ้าง” อย่าง เดียว เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั้งชาย หญิง และเด็กโดยเสมอภาคกัน

๗.๗ สัญญาจ้างทดลองงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความใน มาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขให้สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา รวมความถึงสัญญาจ้างทดลองงานด้วย เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างตามสัญญาทดลองงาน

๗.๘ การแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขให้นายจ้างสามารถแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่โดยการใช้โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นได้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นายจ้างมากขึ้นเนื่องจากปัจจุบันมีเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเดิมอนุญาตให้นายจ้างใช้วิธีแจ้งด้วยตนเอง แจ้งทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรสาร ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด เท่านั้น ทำให้ไม่สะดวกแก่นายจ้าง

๗.๕ กำหนดเวลาทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความใน มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานตามปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลา เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภท งานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใด น้อยกว่าแปดชั่วโมงนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลา ทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความ ปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลา ทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่ น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับ ลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวัน ทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงาน แต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปด ชั่วโมง”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขให้นายจ้างสามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานได้วันหนึ่ง ไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน นำเวลาส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน

๗.๑๐ การใช้แรงงานหญิงในงานอันตราย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความ ในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น
- (๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขความใน มาตรา ๓๘ (๓) โดยยกเว้นให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟได้ หากสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีโอกาสในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๓.๑๑ การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๓๘/๑ (เพิ่มเติม) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้

เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

ส่วนที่แก้ไข

เป็นการย้ายหลักการตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๕ เรื่องเวลาที่ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานไปกำหนดไว้ในมาตรา ๓๘/๑ เพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในบางตำแหน่งทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างดังกล่าวทำงานล่วงเวลาได้

๗.๑๒ การใช้แรงงานเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนที่แก้ไข

เป็นการยุบรวมความในมาตรา ๕๐ (๓) และ (๔) เดิม เป็นความใน (๓) เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามคำว่า “สถานบริการ” ตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

๗.๑๓ การเรียกประกันการทำงานจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นเป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขคำว่า “เงินประกัน” เป็น “หลักประกัน” เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ และ มาตรา ๑๐

๗.๑๔ ค่าล่วงเวลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

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

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จการลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง”

ส่วนที่แก้ไข

มีการแก้ไข โดยเพิ่มงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างซึ่งเดิมกำหนดไว้ในกฎกระทรวงให้เป็นงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา โดยกำหนดไว้ใน (๒)

๗.๑๕ วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๕ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขให้ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐ ได้ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง

๗.๑๖ นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ”

ส่วนที่แก้ไข

เปลี่ยนอัตราการจ่ายเงินให้ลูกจ้างจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ เป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ และนายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

๗.๑๗ ค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๕ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

- (๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไข โดยตัดความใน (๖) เดิม สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษไปกำหนดเป็นวรรคสอง และให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดเท่านั้น เพื่อบรรเทาภาระของนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากลูกจ้างถูกจำคุกไม่สามารถไปทำงานให้แก่นายจ้างได้

ส่วนวรรคท้ายได้ย้ายหลักการมาตรา ๑๗ วรรคสามเดิมมากำหนดไว้เพื่อให้หลักการเกี่ยวกับค่าชดเชยอยู่ในมาตราเดียวกัน

๗.๑๘ นายจ้างย้ายสถานประกอบการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหลักหน่วยด้วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณีให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้”

ส่วนที่แก้ไข

มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานและศาลมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการและลูกจ้างได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนหรือครอบครัว เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

๑.๑๕ การจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง”

และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขระยะเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม จาก ๑๕ วัน เป็น ๓๐ วัน เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัตินี้ ส่วนมาตรา ๑๒๔/๑ เพิ่มเติมกำหนดให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างที่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นอันระงับไปเพื่อเป็นมาตรการลดการดำเนินคดีอาญาที่ไม่จำเป็น

๓.๒๐ การจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาล

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความในวรรคสี่ของมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายหรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินไปตามมาตรา ๑๓๔ เพื่อให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิได้รับชำระหนี้จากการที่ได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔

๓.๒๑ สิทธิไถ่เบียของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไถ่เบียคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงิสดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้อจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบียดตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบียดคืนผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้อำนาจเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่ เพื่อให้มีเงินกลับคืนเข้าสู่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

โดยแก้ไขคำว่า “สิทธิเรียกร้อง” เป็น “สิทธิไล่เบียด” เนื่องจากเป็นการจ่ายจากเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไปแทนผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างแล้วให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบียดคืนจากผู้นั้น

๗.๒๒ การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๑ (ใหม่) คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขให้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) ได้โดยการอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวไม่ถือเป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้มีการกักกันคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งทำให้การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๗.๒๓ บทลงโทษนายจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ 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 ๔๓ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙/๑ การไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ และมาตรา ๑๒๑ วรรคสอง เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๗.๒๔ บทกำหนดโทษผู้ไม่อำนวยความสะดวกแก่คณะกรรมการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ 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 หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมายแล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ส่วนที่แก้ไข

แก้ไขโดยเพิ่ม “คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน” เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานตามมาตรา ๙๔ และเพิ่มบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๐๔ และมาตรา ๑๐๕ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๗.๒๕ บทกำหนดโทษผู้ไม่แจ้งแบบแสดงสถานภาพจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๗ ให้เพิ่มความในมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือนต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ส่วนที่แก้ไข

เพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour standards)

สืบเนื่องจากนานาประเทศมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาแรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่ง และมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม จึงได้ร่วมกันจัดตั้งองค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ขึ้นเพื่อทำหน้าที่กำหนดและรับรองมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสมเพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานในประเทศสมาชิก อันเป็นที่มาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศภาคีสมาชิก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) เป็นองค์กรทางเศรษฐกิจและสังคมที่เก่าแก่ที่สุดของสหประชาชาติ ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ค.ศ. ๑๙๑๙ (พ.ศ. ๒๔๖๒) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ เป็นองค์กรที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว กล่าวคือ เป็นองค์กรที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีเสียงทัดเทียมกันกับผู้แทนฝ่ายรัฐในการกำหนดนโยบายและวางระเบียบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นที่รวมขององค์คณะผู้แทนสามฝ่าย (Tripartite Body) (ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศในเอกสารการสอนชุดวิชา การพนักงานสัมพันธ์, ๒๕๔๓: ๒๒๑) ในปี ค.ศ. ๑๙๔๖ องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรชำนาญพิเศษของสหประชาชาติองค์กรแรก โดยได้รับการรับรองให้ทำหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องสังคมและแรงงาน (นิคม จันทรวินิจ, ๒๕๓๑: ๑๐) มีบทบาทสำคัญในการกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติหรือใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานในประเทศสมาชิก ดังนั้นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจึงเป็นกฎหมายระหว่างประเทศนั่นเอง

ส่วนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standard) คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐภาคีสมาชิกได้ประชุมใหญ่ (International Labour Conference) และลงมติให้การรับรอง เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานชายและหญิง หรือการคุ้มครองแรงงานสตรีมีครรภ์ เป็นต้น โดยมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งที่ประชุมประเทศภาคีสมาชิกเห็นว่าเหมาะสมแก่สภาพการณ์และเวลา ก็ได้รับการเสนอแนะและรับรองแล้ว ทั้งเป็นตราสารที่กำหนดขึ้นโดยวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันมีผลผูกพันทางกฎหมาย จะอยู่ในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งที่ประชุมประเทศภาคีสมาชิกเห็นว่ายังไม่สมควรที่จะให้การรับรองเป็นอนุสัญญา ไม่ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ภาคีสมาชิกให้สัตยาบัน แต่มีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย กฎหมาย และแนวปฏิบัติให้แก่ประเทศสมาชิก ก็จะอยู่ในรูปของข้อเสนอแนะ (Recommendation) เพื่อให้ประเทศสมาชิกเลือกปฏิบัติโดยวิธีการให้สัตยาบัน (Ratification) หรือยืนยัน (Confirmation) นำไปถือปฏิบัติตามที่เห็นว่าเหมาะสมกับประเทศของตน สำหรับประเทศสมาชิกที่มีได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา คณะกรรมการบริหารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจขอให้ประเทศนั้นจัดทำรายงานให้ทราบถึงเหตุผลที่ไม่อาจให้สัตยาบันได้

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ สันนิบาตชาติได้มีหนังสือเชิญประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งขณะนั้นใช้ชื่อว่าองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเล็งเห็นความสำคัญจึงได้จัดส่งผู้แทนของประเทศไทย เข้าร่วมประชุมก่อตั้งองค์การดังกล่าว ณ กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. ประเทศสหรัฐอเมริกา (บทบาทของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อการพนักงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ในเอกสารการสอนชุดวิชาการ พนักงานสัมพันธ์, ๒๕๔๓: ๒๓๕) นับได้ว่าประเทศไทยเป็นสมาชิกประเภทก่อตั้งขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ และเป็นสมาชิกตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๖๒

๘.๑ อนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน

ปัจจุบันประเทศไทยในฐานะภาคีสมาชิกได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา (Convention) ฉบับต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศรวมจำนวน ๑๓ ฉบับ และให้การรับรอง ข้อเสนอแนะ (Recommendation) รวมจำนวน ๑๕ ฉบับ โดยนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อวางมาตรฐานในการจ้างงาน และบัญญัติเป็นกฎหมายภายในเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน ตามอนุสัญญาดังต่อไปนี้ คือ

๘.๑.๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔ ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

(Convention concerning the Application of the Weekly Rest in Industrial Undertaking, 1921)⁸⁸

กำหนดให้ลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชนจะต้อง ได้รับการหยุดพักผ่อนอย่างน้อย ๒๔ ชั่วโมง ติดต่อกันในทุกระยะเวลา ๗ วัน แต่กฎเกณฑ์ดังกล่าว ไม่ใช้กับบุคคลที่รับจ้างทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมซึ่งมีสมาชิกของครอบครัวเพียง คนเดียวถูกจ้างงาน

หากเป็นไปได้ควรกำหนดเวลาหยุดพักผ่อนสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละ สถานประกอบการมีช่วงเวลาหยุดพักผ่อนพร้อมกัน

และหากเป็นไปได้ให้กำหนดวันหยุดให้ตรงกับวันหยุดตามประเพณีหรือธรรมเนียมของประเทศหรือท้องถิ่นที่มีอยู่แล้ว

⁸⁸ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑.

๘.๑.๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕ ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทน
สำหรับคนงานชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ

(Convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign
Worker as regard Workmen's Compensation for Accidents, 1925)⁸⁹

กำหนดให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันแก่
อนุสัญญาฉบับนี้แล้ว ต้องดำเนินการอนุญาตให้ชนในชาติของประเทศสมาชิกอื่น ๆ ที่ให้สัตยาบัน
แก่อนุสัญญาฉบับนี้ หรือผู้มาพำนักอาศัย ผู้ซึ่งได้รับบาดเจ็บทางร่างกายเนื่องจากอุบัติเหตุในงาน
อุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในดินแดนของตน ได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าทดแทนของคนงานซึ่งเป็น
คนงานต่างชาติหรือทายาทของบุคคลเหล่านั้นในกรณีที่ประสบอันตรายจากการทำงานเช่นเดียวกับ
ลูกจ้างซึ่งเป็นคนชาติของตน โดยปราศจากเงื่อนไขในเรื่องถิ่นที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ จะต้องกำหนดระบบ
การจ่ายค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานไว้ด้วย ประเทศสมาชิกซึ่งไม่ได้
เตรียมพร้อมระบบการทำประกันชีวิตหรือวิธีอื่น ๆ อันเป็นค่าทดแทนแก่คนงานเมื่อได้รับอุบัติเหตุ
จากงานอุตสาหกรรม ต้องกำหนดระบบดังกล่าวภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่ได้ให้สัตยาบัน

๘.๑.๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ

(Convention concerning Forced or Compulsory Labour, 1930)⁹⁰

กำหนดให้ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันจะต้องดำเนินการยกเลิกการใช้
แรงงานหรือเกณฑ์แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ ภายในระยะเวลาที่เร็วที่สุด

อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาได้ให้ความหมายของการเกณฑ์แรงงานไว้ ดังนี้

การเกณฑ์แรงงานบังคับ หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งเอาจากบุคคลใด ๆ

โดยการขู่เชิญ โลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจ ยกเว้น

(๑) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและ
ต้องเป็นงานตามลักษณะการทหารอย่างแท้จริง

(๒) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง

(๓) งานหรือบริการใด ๆ ที่เกณฑ์จากบุคคลที่ถูกตัดสินลงโทษโดยศาลยุติธรรม
และอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ

(๔) งานหรือบริการใด ๆ ที่เรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉินอันอาจเป็นอันตรายต่อ
การดำรงชีพ หรือความกินดีอยู่ดีของประชาชนทั้งหมดหรือบางส่วน อันหมายถึงกรณีการเกิด
สงครามหรือภัยพิบัติสาธารณะ

⁸⁹ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑.

⁹⁰ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒.

(๕) งานบริการต่าง ๆ ของชุมชนขนาดเล็ก ซึ่งดำเนินการโดยสมาชิกของชุมชนนั้น เพื่อประโยชน์ของชุมชนนั่นเอง

การเกณฑ์แรงงานบังคับตามข้อ (๑) ถึง (๕) นั้นมีข้อจำกัดตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาด้วย

อนุสัญญานี้กำหนดให้ยกเลิกการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในรูปแบบใด ๆ ก็ตามที่จัดทำโดยเอกชน บริษัท หรือสมาคมใด ๆ เพื่อประโยชน์ในทางการค้า

ในกรณีที่ต้องมีการเกณฑ์แรงงานก็ให้ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจสูงสุดฝ่ายพลเรือนในรัฐในการตัดสินใจ และในกรณีที่มีการเกณฑ์แรงงานเพื่อประโยชน์แก่งานสาธารณะ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมั่นใจว่า

- (๑) งานที่ทำนั้นมีความสำคัญโดยตรงต่อประโยชน์ชุมชน
- (๒) มีความจำเป็นในปัจจุบันหรือที่จะเกิดขึ้น
- (๓) ไม่เป็นภาระหนักเกินไปสำหรับประชาชนในปัจจุบัน โดยพิจารณาจากแรงงานที่มีอยู่และความสามารถในการดำเนินงาน
- (๔) ต้องไม่ก่อให้เกิดการโยกย้ายออกจากถิ่นฐานที่อยู่เดิม
- (๕) ต้องสอดคล้องกับความต้องการอันรีบด่วนของศาสนา ชีวิตในสังคม และเกษตรกรรม

อนึ่ง บุคคลที่จะถูกเกณฑ์แรงงานนั้นต้องเป็นชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ อายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี แต่ไม่เกิน ๔๕ ปี และได้รับการตรวจโรคเสียก่อนว่าไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง นอกจากนั้นต้องพิจารณาว่า ในชุมชนแต่ละแห่งนั้นหากต้องเกณฑ์แรงงานชายไปแล้วจะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำรงความเป็นอยู่ทางด้านสังคมหรือไม่ เพียงใด

นอกจากนี้ ในรอบระยะเวลา ๑๒ เดือน จะเกณฑ์แรงงานเกินกว่า ๖๐ วัน ไม่ได้

ในการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรน้อยกว่าคนงานประเภทเดียวกันในท้องถิ่นที่มีการใช้แรงงานนั้น และจะต้องจ่ายให้แก่ตัวลูกจ้างเป็นรายบุคคลไป กรณีลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ก็ให้จ่ายค่าทดแทนในกรณีของการเจ็บป่วยหรือการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานเสมือนลูกจ้างอื่นทั่วไป

๘.๑.๔ อนุสัญญานี้ฉบับที่ ๘๐ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา

(Convention Concerning Final Articles Revision Convention, 1946)⁹¹

กำหนดให้อนุสัญญา

⁹¹ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐.

ใช้คำว่า “ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ” แทนคำว่า “เลขาธิการสันนิบาต”

ใช้คำว่า “ผู้อำนวยการใหญ่” แทนคำว่า “เลขาธิการ”

และใช้คำว่า “สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ” แทนคำว่า “สำนักงานเลขาธิการ”

ให้ยกเลิกการใช้คำว่า “แห่งสันนิบาตชาติ”

ให้อ้างถึงบทบัญญัติของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศแทนสนธิสัญญาแวร์ซายส์และสนธิสัญญาสันติภาพอื่น ๆ

ใช้ตำแหน่ง “ผู้อำนวยการใหญ่” แทนตำแหน่ง “ผู้อำนวยการ” เมื่อกล่าวถึงผู้อำนวยการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ต้องมีคำว่า “ซึ่งอาจเรียกว่า” ตามด้วยชื่อแบบสั้นของอนุสัญญา ซึ่งใช้เรียกโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ รวมอยู่ในอาร์มภทในทุกมาตราของอนุสัญญาแต่ละฉบับที่มีมากกว่า ๑ ย่อหน้า ต้องมีหมายเลขตามลำดับ⁹²

๘.๑.๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน

(Convention concerning the Organization of the Employment Service, 1948)⁹³

กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องจัดให้มีบริการจัดหางานโดยให้เปล่าแก่ประชาชน โดยในการดำเนินการดังกล่าวจะต้องผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาในระดับชาติ และหากจำเป็นอาจมีคณะกรรมการในระดับภูมิภาคหรือระดับท้องถิ่นก็ได้ โดยให้มีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการจำนวนเท่า ๆ กัน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริการจัดหางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริการดังกล่าวต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อ

(๑) ช่วยเหลือคนหางานให้ได้งานที่เหมาะสม และช่วยเหลือนายจ้างให้ได้คนงานที่เหมาะสม

(๒) ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มีการปรับปรุงอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกับงานที่มีอยู่ในสาขาอาชีพต่าง ๆ

(๓) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ตลอดจนวิเคราะห์สถานการณ์ของการจ้างงานและการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีขึ้น

(๔) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือแก่องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมคนว่างงาน และเพื่อวางแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

⁹² ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๔๕๐.

⁹³ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒.

๘.๑.๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

(Convention concerning Equal Remuneration, 1951)⁹⁴

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๓ มกราคม ๑๙๕๓ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันดูแลและกำหนดมาตรการให้มีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างหญิงและชายที่ทำงานมีหน่วยงานเท่ากันให้ได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเพศ มาตรการที่กำหนดอาจเป็นกฎหมาย ระบบการจ่ายค่าจ้างที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ข้อตกลงร่วม หรือใช้วิธีการต่าง ๆ ร่วมกัน ค่าตอบแทนที่กำหนดนั้นอาจจะเป็นการจ่ายโดยตรงหรือโดยอ้อม และไม่ว่าจะจะเป็นเงินสดหรือสิ่งของ

๘.๑.๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๔ ว่าด้วยการยกเลิกบังคับทางอาญาแก่คนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง

(Convention concerning the Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contract of employment by Indigenous Workers, 1955)⁹⁵

กำหนดให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่ให้สัตยาบันต้องลงมือปฏิบัติเพื่อยกเลิกการบังคับลงโทษทางอาญาใด ๆ แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนงานพื้นเมือง (Indigenous Workers) ที่ละเมิดสัญญาจ้าง ไม่ว่าจะเป็นคนชาติของประเทศนั้นหรือไม่ก็ตามที่ละเมิดสัญญาจ้างแรงงานโดยเหมาะสมและโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ด้วยความมุ่งหมายที่จะยกเลิกการปฏิบัติอันไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างซึ่งเป็นคนชาติ และลูกจ้างที่มีได้เป็นคนชาติของประเทศนั้น หากไม่สามารถปฏิบัติได้ก็ต้องรับรองมาตรการอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสับสนในการยกเลิกการลงโทษทางอาญาในทุกกรณี และไม่ว่ากรณีใด ๆ ต้องไม่ช้ากว่า ๑ ปี นับแต่วันที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญานี้

๘.๑.๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ

(Convention concerning the Abolition of Forced Labour, 1957)⁹⁶

ด้วยเหตุที่อนุสัญญาต่าง ๆ ที่กำหนดเรื่องแรงงานบังคับตามอนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ยังไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้เพียงพอ จึงต้องตราอนุสัญญานี้โดยกำหนดให้สมาชิกแต่ละประเทศต้องปราบปรามและไม่ใช้รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงานหรือการเกณฑ์แรงงานบังคับในกรณีดังนี้ คือ

⁹⁴ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒.

⁹⁵ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๐๗.

⁹⁶ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๑๐.

- (๑) เพื่อการข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ซึ่งขัดกับระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจที่มีอยู่
- (๒) การระดมและใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจ
- (๓) เพื่อลงโทษคนงานทางวินัย
- (๔) เพื่อการลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน หรือ
- (๕) เป็นการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

๘.๑.๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน

(Convention Concerning Employment Policy, 1964)⁹⁷

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดนโยบายการทำงานเพื่อกระตุ้นเร้าให้ให้มีการขยายการเจริญเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การยกระดับมาตรฐานการครองชีพให้สูงขึ้น มีกำลังแรงงานเพียงพอแก่ความต้องการ จัดปัญหาการว่างงานและการจ้างงานระดับต่ำ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีงานทำตามความเหมาะสมเท่าที่สามารถจะจัดหาให้ได้ มีเสรีภาพในการเลือกทำงาน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศิวิ พศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ และพื้นฐานทางสังคม และก่อให้เกิดผลผลิต นโยบายดังกล่าวต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อประกันว่า

- (๑) มีงานให้แก่ทุก ๆ คน ซึ่งมีความพร้อมและกำลังหางาน
 - (๒) งานดังกล่าวเป็นงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตมากเท่าที่เป็นไปได้
 - (๓) มีเสรีภาพในการเลือกงาน และคนงานแต่ละคนมีโอกาสมากเท่าที่เป็นไปได้
- อย่างเต็มที่มากที่สุดในการใช้ทักษะและสมรรถภาพของตนในการคิดสรรงานที่เหมาะสมกับตน เป็นอย่างดี โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศิวิ พศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม

๘.๑.๑๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน

(Convention concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines, 1965)⁹⁸

กำหนดให้ประเทศที่ลงนามรับรองอนุสัญญากำหนดให้ผู้ที่จะทำงานในเหมืองใต้ดิน ในเหมืองแร่หรือเหมืองหินได้จะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๖ ปี โดยจัดให้มีการปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อน และต้องจัดให้มีการเก็บรักษาทะเบียน

⁹⁷ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒.

⁹⁸ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑.

ประวัติของบุคคลผู้ถูกจ้างหรือทำงานใต้ดินและผู้ซึ่งมีอายุสูงเกินกว่าขั้นที่กำหนดไว้ไม่ถึง ๒ ปี พร้อมให้ผู้ตรวจได้ตรวจสอบ และมีการตรวจตราแรงงานอย่างเพียงพอเพื่อให้มีการดำเนินงานตรงตามที่ได้กำหนดไว้ ปัจจุบันอนุสัญญาฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้แล้วเนื่องจากมีผลเป็นการบอกลึกโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘

๘.๑.๑๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้ลูกจ้างคนหนึ่งแบกหามได้

(Convention Concerning Maximum Weight, 1967)⁹⁹

ประเทศที่ลงนามรับรองอนุสัญญาจะต้องกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างแบกหามหรือขนถ่ายของที่มีน้ำหนักอันอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จะต้องจัดให้มีการตรวจสภาพการทำงานดังกล่าว และต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับคำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับวิธีทำงานที่เหมาะสมเพื่อรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง และเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ทั้งยังได้ระบุให้การใช้แรงงานหญิงและเด็กทำงานแบกหามหรือขนถ่ายต้องมีข้อจำกัดพิเศษ และจะต้องน้อยกว่าน้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับลูกจ้างชายเสมอ

๘.๑.๑๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้

(Convention concerning Minimum Age, 1973)¹⁰⁰

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำ โดยกำหนดให้

(๑) ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มอายุขั้นต่ำในการทำงานให้สูงขึ้น

(๒) กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เด็กทำงานไว้ ซึ่งจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และไม่ว่ากรณีใดสำหรับในประเทศที่ระบบเศรษฐกิจและระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพอก็ไม่ควรต่ำกว่า ๑๕ ปี แต่หากภายหลังได้หารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างแล้วจะกำหนดอายุขั้นต่ำ ๑๔ ปี ก็ได้ แต่ต้องแจ้งถึงเหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ที่ ๑๔ ปี หรือวันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำนั้น

(๓) อายุขั้นต่ำในการทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ต้องไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ ๑๖ ปี ได้โดยมี

⁹⁹ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๑.

¹⁰⁰ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และมีผลบังคับใช้แก่ประเทศไทยวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๘

เงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

(๔) บทบัญญัติของอนุสัญญาต้องนำมาบังคับใช้กิจการต่อไปนี้ได้แก่ การทำเหมืองแร่และการทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้า การสื่อสาร การเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า แต่ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัวและการผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่นและไม่มีการจ้างคนงานเป็นประจำ

(๕) อนุสัญญานี้ไม่มีผลบังคับแก่คนงานซึ่งเป็นเด็กและผู้เยาว์ซึ่งทำภายในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่วไป การศึกษาทางอาชีวศึกษา หรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ

(๖) กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของเด็กอายุ ๑๓ ปี ถึง ๑๔ ปี ก็ได้ แต่ต้องสำหรับงานเบา และมีเงื่อนไขว่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการพัฒนาการทางด้านสุขภาพ หรือผลเสียแก่การศึกษาและการเข้ารับการฝึกอบรม

(๗) อาจยอมให้มีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะโดยได้รับอนุญาตเป็นราย ๆ ไป ใบอนุญาตที่ออกให้ต้องจำกัดชั่วโมงทำงาน และกำหนดเงื่อนไขในการทำงานนั้น

๘.๑.๑๓ อนุสัญญาระดับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

(Convention concerning the Worst Form of Child Labour, 1999)¹⁰¹

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการเพื่อการห้ามและขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยฉบับล้นในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน

คำว่า “เด็ก” หมายถึง บุคคลทั้งปวงซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี

ส่วนคำว่า “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” นั้น ประกอบด้วย

(๑) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ การเกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

(๒) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อบลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

(๓) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมาย

(๔) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

¹⁰¹ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔.

๘.๒ ข้อเสนอแนะที่ประเทศไทยให้การรับรอง

ส่วนข้อเสนอแนะซึ่งเป็นส่วนอธิบายอนุสัญญาระหว่างประเทศที่สำคัญซึ่งประเทศไทยให้การรับรองและนำมาถือปฏิบัติเป็นหลักในการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่

(๑) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๘ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชยกรรม ค.ศ. ๑๙๒๑ (Recommendation concerning the Application of the Weekly Rest in Commercial Establishments: R018)

(๒) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๒๕ ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันของแรงงานชาติและแรงงานต่างชาติดังกล่าวทดแทนอุบัติเหตุ (Recommendation concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents: R025)

(๓) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๓๕ เกี่ยวกับการบังคับแรงงานทางอ้อม (Recommendation concerning Indirect Compulsion to Labour: R035)

(๔) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๘๓ ว่าด้วยองค์กรให้บริการจัดหางาน (Recommendation concerning the Organization of the Employment Service: R083)

(๕) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๙๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของแรงงานชายและหญิงสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน (Recommendation concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value: R090)

(๕) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยสิ่งประกอบในตู้ยาประจำเรือ (Recommendation concerning the Contents of Medicine Chests on Board Ship: R105)

(๖) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๐๗ ว่าด้วยการจ้างชาวเรือให้ทำงานในเรือที่จดทะเบียนในต่างประเทศ (Recommendation concerning the Engagement of Seafarers for Service in Vessels Registered in a Foreign Country, 1958: R107)

(๗) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๐๘ ว่าด้วยสภาพทางสังคมและความปลอดภัยของชาวเรือในเรื่องเกี่ยวกับการจดทะเบียนเรือ (Recommendation concerning Social Conditions and Safety of Seafarers in Relation to Registration of Ships, 1958: R108)

(๘) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการฝึกอาชีพ (Recommendation concerning Vocational Training, 1962: R117)

(๙) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (Recommendation concerning Employment Policy, 1965: R122)

(๑๐) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๒๔ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างทำงานในเหมืองใต้ดิน (Recommendation concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines, 1965: R124)

(๑๑) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๒๖ ว่าด้วยการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ชาวประมง (Recommendation concerning the Vocational Training of Fishermen, 1966: R126)

(๑๒) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๒๘ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้ลูกจ้างคนหนึ่งแบกหามได้ (Recommendation concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker, 1967: R128)

(๑๓) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๒๙ ว่าด้วยการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารจัดการและลูกจ้างในสถานประกอบการ ค.ศ. ๑๙๖๗ (Recommendation concerning Communications between Management and Workers within the Undertaking, 1967: R129)

(๑๔) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๓๐ ว่าด้วยการพิจารณาขุดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการด้วยข้อคิดเห็นในการแก้ปัญหาของพวกเขาเอง (Recommendation concerning the Examination of Grievances within the Undertaking with a View to Their Settlement, 1967: R130)

(๑๕) ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๙๐ ว่าด้วยข้อห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (Recommendation concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labour, 1999; R 190) (กองแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, ๒๕๕๒)

๘.๓ อนุสัญญาที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

นอกจากอนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีเนื้อหาสาระที่สำคัญของอนุสัญญาระหว่างประเทศซึ่งผ่านการรับรองโดยสมาชิกที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันหรือการรับรองดังต่อไปนี้ คือ

๘.๓.๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑ ว่าด้วยกำหนดชั่วโมงทำงานในงานอุตสาหกรรม

(Convention Limiting the Hours of work in Industrial Undertakings to Eight in a Day and Forty-eight in the Week, 1919: C001)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๑๙๒๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน โดยกำหนดชั่วโมงทำงานในงานอุตสาหกรรมไม่ว่ากิจการของรัฐหรือเอกชนและสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากกิจการที่มีการจ้างบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ให้มีชั่วโมงทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ต่อวัน หรือ ๔๘ ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ เว้นแต่สิ่งที่กำหนดดังต่อไปนี้

(๑) บทบัญญัติตามอนุสัญญานี้ไม่ให้ใช้บังคับแก่บุคคลซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่ปรึกษาหรือผู้จัดการ หรือบุคคลที่ถูกจ้างให้ทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวกับความมั่นคง

(๒) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ประเพณี หรือความตกลงระหว่างนายจ้างกับองค์กรลูกจ้าง หรือในที่ที่ไม่มีองค์กรดำรงอยู่ระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง ชั่วโมงทำงานในวันหนึ่งหรือหลายวันในสัปดาห์หนึ่งซึ่งน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง ข้อจำกัด ๘ ชั่วโมง อาจขยายออกไปได้ในวันที่เหลืออยู่ของสัปดาห์โดยการอนุญาตอย่างเป็นทางการของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมหรือโดยความตกลงระหว่างองค์กรหรือตัวแทนตามที่กำหนด

อย่างไรก็ดี ไม่ว่าจะกรณีจะเป็นประการใด จะขยายข้อจำกัดวันละ ๘ ชั่วโมงทำงานเกินกว่า ๑ ชั่วโมงทำงานไม่ได้¹⁰²

๘.๓.๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๒ ว่าด้วยการว่างงาน

(Convention concerning Unemployment, 1919: C002)

มีผลบังคับวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๑๙๒๑ มีเนื้อหาเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองการว่างงาน ระบุให้ประเทศที่ให้สัตยาบันจัดตั้งระบบหรือหน่วยงานจัดหางานของรัฐบาลโดยไม่คิดค่าบริการแก่สาธารณชน ให้หน่วยงานเหล่านี้อยู่ภายใต้การควบคุมโดยหน่วยงานส่วนกลางซึ่งจัดตั้งเพื่อการนี้

¹⁰² **Convention Limiting the Hours of work in Industrial Undertakings to Eight in a Day and Forty-eight in the Week, 1919**

Article 2

The working hours of persons employed in any public or private industrial undertaking or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed, shall not exceed eight in the day and forty-eight in the week, with the exceptions hereinafter provided for:

(a) the provisions of this Convention shall not apply to persons holding positions of supervision or management, nor to persons employed in a confidential capacity;

(b) where by law, custom, or agreement between employers' and workers' organizations, or, where no such organizations exist, between employers' and workers' representatives, the hours of work on one or more days of the week are less than eight, the limit of eight hours may be exceeded on the remaining days of the week by the sanction of the competent public authority, or by agreement between such organizations or representatives; provided, however, that in no case under the provisions of this paragraph shall the daily limit of eight hours be exceeded by more than one hour;

(c) where persons are employed in shifts it shall be permissible to employ persons in excess of eight hours in any one day and forty-eight hours in any one week, if the average number of hours over a period of three weeks or less does not exceed eight per day and forty-eight per week.

ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานจัดหางานของรัฐบาล¹⁰³

๘.๓.๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๓ ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์

(Convention concerning the Employment of Woman before and after Childbirth : Maternity Protection Convention, 1919)

มีผลบังคับวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๑๙๒๑ มีเนื้อหาการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ โดยเฉพาะการทำงานของสตรีก่อนและหลังคลอดบุตร แต่ต่อมาถูกแก้ไขปรับปรุงโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๓

๘.๓.๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๔ ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีทำงานในเวลากลางคืน

(Convention concerning the Employment of Woman during the Night; Night Work (Woman) Convention, 1919)

มีผลบังคับวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๑๙๒๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานสตรีทำงานในระหว่างเวลากลางคืน และใช้บังคับแก่สตรีทุกคนโดยไม่คำนึงถึงอายุ ต่อมาถูกแก้ไขปรับปรุงโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๔๑ ในปี ๑๙๓๔ และฉบับที่ ๘๕ ในปี ๑๙๔๘

¹⁰³ Convention concerning Unemployment, 1919

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall establish a system of free public employment agencies under the control of a central authority. Committees, which shall include representatives of employers and of workers, shall be appointed to advise on matters concerning the carrying on of these agencies.

2. Where both public and private free employment agencies exist, steps shall be taken to co-ordinate the operations of such agencies on a national scale.

3. The operations of the various national systems shall be coordinated by the International Labour Office in agreement with the countries concerned.

Article 3

The Members of the International Labour Organization which ratify this Convention and which have established systems of insurance against unemployment shall, upon terms being agreed between the Members concerned, make arrangements whereby workers belonging to one Member and working in the territory of another shall be admitted to the same rates of benefit of such insurance as those which obtain for the workers belonging to the latter.

๘.๓.๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๕ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานอุตสาหกรรม

(Convention Fixing the Minimum Age for Admission of Children to Industry Employment, 1919)

มีผลบังคับวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๑๙๒๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำ (ภาคอุตสาหกรรม) อายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เด็กทำงานได้ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยกำหนดห้ามการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งของรัฐและเอกชน ยกเว้นสถานประกอบการที่มีเฉพาะสมาชิกในครอบครัวเดียวกันได้รับการว่าจ้าง นอกจากนี้ยังกำหนดให้นายจ้างมีสมุดทะเบียนของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี ทุกคน โดยในทะเบียนให้ระบุวันเดือนปีเกิดด้วย ต่อมาถูกแก้ไขปรับปรุงโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๓๕ เมื่อปี ๑๙๓๓

๘.๓.๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๖ ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของเยาวชน

(Convention concerning the Night Work of Young Persons Employed in Industry, 1919)

มีผลบังคับวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๑๙๒๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการทำงานกลางคืนของเยาวชนในภาคอุตสาหกรรม โดยกำหนดห้ามการจ้างงานเยาวชนอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้าทำงานในระหว่างเวลากลางคืนในสถานประกอบการอุตสาหกรรมทั้งของรัฐและเอกชน (ยกเว้นอุตสาหกรรมบางประเภทที่มีลักษณะงานจำเป็นต้องปฏิบัติในช่วงกลางคืนโดยให้เยาวชนอายุ ๑๖ ปีขึ้นไปทำงานได้) ต่อมาถูกแก้ไขปรับปรุงโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๕๐ เมื่อปี ๑๙๔๘

๘.๓.๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๗ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานทางทะเล

(Convention Fixing the Minimum Age for Admission of Children to Employment at Sea, 1920)

มีผลบังคับวันที่ ๒๗ กันยายน ๑๙๒๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่อนุญาตให้ทำงานเกี่ยวกับการออกทะเล โดยกำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี ทำงานบนเรือ ทั้งนี้ ให้รวมถึงเรือรบด้วย ต่อมาถูกแก้ไขปรับปรุงโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๕๘ และฉบับที่ ๑๓๘

๘.๓.๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๘ ว่าด้วยค่าชดเชยลูกจ้างที่ว่างงานในกรณีเรืออัปปาง

(Convention concerning Unemployment Indemnity in Case of Foundering of the Ship, 1920)

มีผลบังคับวันที่ ๑๖ มีนาคม ๑๙๒๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดให้มีการจ่ายเป็นค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งต้องว่างงานเนื่องจากกรณีเรือของลูกจ้างต้องอัปปางหรือสูญหาย

การจ่ายเป็นค่าชดเชยนี้ให้จ่ายเท่ากับอัตราที่ลูกจ้างเคยได้รับ แต่อาจจำกัดการจ่ายไว้เพียง ๒ เดือน ได้

๘.๓.๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานเกษตรกรรม

(Minimum Agriculture Convention, 1921)

มีผลบังคับวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๑๙๒๓ มีเนื้อหาเกี่ยวกับเกณฑ์อายุอนุญาตให้เด็กเข้าทำงานในภาคเกษตร โดยกำหนดห้ามว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี ทำงานในโรงงานเกี่ยวกับเกษตรในเวลานอกเหนือจากเวลาปกติของการเรียนหนังสือ อย่างไรก็ตาม กรณีที่มีการว่าจ้างต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่การเรียนด้วย

๘.๓.๑๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานปรับหรือคนงานหม้อไอน้ำ

(Minimum Age Trimmers and Stokers Convention, 1921)

มีผลบังคับวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๑๙๒๒ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำที่ไม่อนุญาตให้เยาวชนอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในฐานะเป็นคนงานปรับหรือคนงานหม้อไอน้ำในเรือ (ไม่ใช่บังคับแก่บางประเทศ)

๘.๓.๑๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๖ ว่าด้วยการตรวจทางการแพทย์แก่เยาวชนในงานทะเล

(Medical Examination of Young Persons Sea Convention, 1921)

มีผลบังคับวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๑๙๒๒ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการตรวจโรคให้เยาวชนที่ถูกว่าจ้างทำงานในเรือ และกำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี ทำงานในเรือ ยกเว้นเรือฝึก

๘.๓.๑๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๒๖ ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม

(Minimum Wage Fitting Machinery Convention, 1928)

มีผลบังคับวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๑๙๓๐ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้ และประกันว่าการจ่ายค่าจ้างนั้นจะไม่ต่ำกว่าอัตราที่มีการบังคับใช้ด้วย

๘.๓.๑๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๓๐ ว่าด้วยชั่วโมงทำงานในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน

(Hours of Work, Commerce and Offices Convention, 1930)

มีผลบังคับวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๑๙๓๓ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคพาณิชย์กรรมและในสำนักงาน โดยอนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือ

๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อาจเพิ่มชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันได้ไม่เกิน ๑ ชั่วโมง โดยมีเงื่อนไขว่าคู่กรณีต้องทำข้อตกลงร่วมกัน อนุสัญญาฉบับนี้มีข้อยกเว้นสำหรับเหตุผลบางกรณี เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร

๘.๓.๑๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๓๑ ชั่วโมงทำงานในเมืองถ่านหิน

(Hours of Work, Coal Mines Convention, 1931)

มีผลบังคับวันที่ ๑ กันยายน ๑๙๖๕ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงการทำงานเหมืองถ่านหินทุกประเภท โดยกำหนดว่า การทำงานเหมืองถ่านหินใต้ดินประเภท Hard Coal Mine จะใช้ทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานวันละ ๗ ชั่วโมง ๔๕ นาที ไม่ได้ และจะใช้ทำงานในวันอาทิตย์หรือในวันหยุดราชการไม่ได้

ต่อมาได้รับการแก้ไขปรับปรุงโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๔๖ ว่าด้วยชั่วโมงทำงานในเมืองถ่านหิน ในปี ๑๙๓๕

๘.๓.๑๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๓๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรม

(Minimum Age (Non Industrial Employment) Convention, 1932)

มีผลบังคับวันที่ ๖ มิถุนายน ๑๙๓๕ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำซึ่งอนุญาตให้เด็กทำงานประเภทไม่ใช่อุตสาหกรรม โดยกำหนดว่าเด็กอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี หรือกว่า ๑๔ ปี ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เรียนหนังสือตามภาคการศึกษาบังคับจะถูกว่าจ้างแรงงานไม่ได้

เว้นเสียแต่มีการกำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ ซึ่งกล่าวว่า เด็กอายุเกินกว่า ๑๒ ปี ขึ้นไป อาจถูกว่าจ้างนอกชั่วโมงที่ถูกกำหนดให้เป็นเวลาเรียนหนังสือได้ แต่ต้องเป็นงานเบา และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนาการเติบโตของเด็ก และจะกินเวลาการทำงานเกินกว่าวันละ ๒ ชั่วโมง ไม่ได้

ต่อมาได้รับการแก้ไขปรับปรุงโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๖๐ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงานที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรม ในปี ๑๙๓๗

๘.๓.๑๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๔๕ ว่าด้วยการใช้แรงงานสตรีในงานใต้ดิน

(Underground Work, Woman Convention, 1935)

มีผลบังคับวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๑๙๓๗ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้แรงงานสตรีในงานเหมือง โดยห้ามสตรีไม่ว่าอายุเท่าใดทำงานในเมือง ไม่ว่าเป็นเหมืองประเภทใด

แต่กฎหมายในประเทศอาจมีข้อยกเว้นสำหรับสตรีที่ทำงานเกี่ยวกับอนามัยหรือบริการด้านสวัสดิการ สตรีที่รับผิดชอบในงานด้านบริหาร หรือเข้าไปในเมืองโดยมิได้ใช้แรงงานในการทำงาน

๘.๓.๑๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๔๖ ว่าด้วยชั่วโมงทำงานในเหมืองถ่านหิน

(Hours of Work, Coal Mines, Convention (Revised), 1935)

มีผลบังคับวันที่ ๑ กันยายน ๑๙๖๕ เพื่อปรับปรุงอนุสัญญาฉบับที่ ๓๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมง และจำกัดชั่วโมงขั้นสูงสำหรับการทำงานล่วงเวลา ซึ่งอาจขยายไปถึง ๗๕ ชั่วโมงต่อปี หากชั่วโมงดังกล่าวกำหนดในรูปสัญญาข้อตกลงร่วม

๘.๓.๑๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๔๗ ว่าด้วยกำหนดชั่วโมงทำงาน

(Forty Hour Week Convention, 1935)

มีผลบังคับวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๑๙๕๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการลดชั่วโมงทำงานลงเหลือ ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีสาเหตุจากภาวะการว่างงานที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้คนงานนับล้านคนประสบปัญหาความขาดแคลน การลดชั่วโมงการทำงานนี้จะต้องนำไปใช้ปฏิบัติโดยมิให้สภาพการครองชีพต้องตกต่ำตามไปด้วย

๘.๓.๑๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๕๒ ว่าด้วยค่าจ้างในวันหยุด

(Holidays With Pay Convention, 1936)

มีผลบังคับวันที่ ๒๒ กันยายน ๑๙๓๕ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างในวันหยุด กำหนดให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างเกือบทุกประเภทของอุตสาหกรรม

โดยระบุว่า ลูกจ้างใด ๆ ที่ทำงานติดต่อกันเกินกว่า ๑ ปี มีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย ๖ วันทำงาน ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี ทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีสิทธิได้วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย ๑๒ วันทำงาน จำนวนวันหยุดให้เพิ่มตามอายุงาน

ส่วนวันหยุดต่อไปนี้ไม่ให้ถือรวมในวันหยุดพักผ่อนประจำปี คือ วันหยุดประเพณี หรือหยุดงานเพราะป่วย

ต่อมาถูกแก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๒ ว่าด้วยค่าตอบแทนในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

๘.๓.๒๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๕๔ ว่าด้วยค่าจ้างในวันหยุดในงานทางทะเล

(Holidays with Pay, Sea Convention, 1936)

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้าง (งานทะเล) ของลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานในเรือในวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยกำหนดเจ้าหน้าที่ระดับสำคัญ เช่น กัปตันเรือ พนักงานวิทยุ ให้มีวันหยุดไม่น้อยกว่า ๑๒ วันทำงานต่อปี ภายหลังจากได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑ ปี และกรณีเป็นลูกเรือ ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำงาน

๘.๓.๒๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๕๗ ว่าด้วยชั่วโมงทำงานและคนงานทางทะเล

(Hour of Work and Manning (Sea) Convention, 1936)

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงการทำงาน (งานทะเล) ของเจ้าหน้าที่และลูกเรือ (ไม่รวมกับตันเรือ) โดยกำหนดว่าเรือที่มีระวาง ๒,๐๐๐ ตันขึ้นไป การทำงานในเรือที่ออกทะเลต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน ๕๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนเรือที่มีระวาง ๗๐๐ ตันขึ้นไป ชั่วโมงการทำงานในเรือที่ออกทะเลทั้งกลับท่าและออกจากท่าต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

๘.๓.๒๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๕๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานทางทะเล

(Minimum Age, Sea, Convention (Revised), 1936)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๑๙๓๕ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำของการทำงาน (งานทะเล) กำหนดห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในเรือไม่ว่าเรือประเภทใด ยกเว้นเรือซึ่งมีเฉพาะสมาชิกในครอบครัวเดียวกันทำงานร่วมกัน

๘.๓.๒๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๕๙ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานอุตสาหกรรม

(Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๑๙๔๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำของการทำงานอุตสาหกรรม โดยกำกวดัดความ สถานประกอบการอุตสาหกรรม ให้รวมถึงเหมืองแร่ การระเบิดหิน อุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง และการขนส่ง โดยระบุห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ว่าของรัฐหรือเอกชน

๘.๓.๒๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๖๐ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงานที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรม

(Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1936)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๑๙๕๐ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำในงานที่ไม่ใช่งานที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม กำหนดว่า เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี หรือน้อยกว่านั้นซึ่งตามกฎหมายระบุให้ต้องเรียนหนังสือในโรงเรียน ห้ามมิให้ทำงานใด ๆ ใดๆ ไรก็ดี เด็กอายุเกินกว่า ๑๓ ปี อาจถูกจ้างให้ทำงานนอกเวลาเรียนหนังสือได้ แต่ต้องเป็นงานเบาและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการเจริญเติบโตตามปกติ นอกจากนั้น เด็กอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี จะถูกจ้างทำงานเบาเกินกว่าวันละ ๒ ชั่วโมง ไม่ได้ ไม่ว่าเป็นวันปกติหรือวันหยุด ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องออกกฎหมายกำหนดจำนวนชั่วโมงต่อวันซึ่งเด็กอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี อาจถูกจ้างให้ทำงานเบาได้ ลักษณะงานที่กำหนดอาจเป็นข้อยกเว้นอนุญาตให้ทำได้ควรเป็นงานเกี่ยวกับศิลปะ วิทยาศาสตร์ หรือการศึกษา แต่จะยกเว้นการว่าจ้างที่อาจเป็นอันตรายไม่ได้

๘.๓.๒๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๖๒ ว่าด้วยข้อกำหนดความปลอดภัยในงานก่อสร้าง

(Safety Provisions (Building) Convention, 1937)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๔ กรกฎาคม ๑๙๔๒ มีเนื้อหาเกี่ยวกับข้อกำหนดด้านความปลอดภัย โดยอนุสัญญาใช้บังคับแก่งานทุกชนิดที่กระทำในสถานที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ซ่อมแซม เปลี่ยนแปลง รักษา และทำลายอาคารทุกชนิด และระบุให้มีการจัดตั้งร้านซึ่งทำจากวัสดุที่ดี แข็งแรง และมีการดูแลอย่างเหมาะสมและปลอดภัย

๘.๓.๒๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๖๗ ว่าด้วยกำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก

(Hours of Work and Rest Periods (Road transport) Convention, 1939)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๑๘ มีนาคม ๑๙๕๕ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก อนุสัญญานี้ใช้ถึงพนักงานซึ่งมีอาชีพขับยานพาหนะในการขนส่งทางบก รวมทั้งคนรถ โดยระบุว่า ผู้ทำงานดังกล่าวจะทำงานเกินวันละ ๘ ชั่วโมงไม่ได้ ยกเว้นเป็นกรณีอุบัติเหตุ รถเสีย การเสียเวลาซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ได้ หรือเหตุสุดวิสัยอย่างอื่น เป็นต้น เวลาทำงานนั้นให้รวมถึงการทำงานในขณะยานพาหนะกำลังเคลื่อนที่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การหยุดพัก และการมีเหตุอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘.๓.๒๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๗๒ ว่าด้วยค่าตอบแทนในวันหยุดของกะลาสีเรือ

(Paid Vacations (Sea Farers) Convention, 1946)

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้าง (กะลาสีเรือ) ในวันหยุดพักผ่อน โดยกำหนดให้กัปตันเรือ เจ้าหน้าที่ และพนักงานวิเทศซึ่งทำงานมาครบ ๑ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า ๑๘ วันทำงานต่อปี และกรณีของลูกเรือ ไม่น้อยกว่า ๑๒ วันทำงานต่อปี ในกรณีที่ทำงานเกินกว่า ๖ เดือน แต่ไม่ถึง ๑ ปีติดต่อกัน ให้มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนโดยมีค่าจ้างทุก ๑ วันครึ่ง ในแต่ละเดือนที่ครบสำหรับนายเรือและเจ้าหน้าที่ และ ๑ วันสำหรับทุกเดือนที่ครบสำหรับลูกเรือ ทั้งนี้ไม่ให้นับรวมวันหยุดประเพณี วันลาป่วย ต่อมาถูกแก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๕๑ ในปี ๑๙๔๕

๘.๓.๒๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๗๖ ว่าด้วยค่าจ้างและชั่วโมงทำงานของคนเรือ

(Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946)

มีเนื้อหาเกี่ยวกับค่าจ้างและชั่วโมงทำงานของคนเรือ กำหนดใช้บังคับแก่ลูกเรือซึ่งทำงานในเรือ ยกเว้นกัปตันเรือ แพทย์ประจำเรือ พยาบาล โดยกำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐานไว้

๘.๓.๒๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕ ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของเยาวชนในงานที่ไม่ใช่
วิชาชีพอุตสาหกรรม

(Night Work of Young Persons, (Non-Industrial Occupations)
Convention, 1946)

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดให้เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี ผู้ได้รับอนุญาตให้ทำงานเต็มเวลาหรือบางเวลา และเด็กอายุเกินกว่า ๑๔ ปี ซึ่งอยู่ภายใต้ข้อบังคับการศึกษาภาคบังคับ จะถูกว่าจ้างให้ทำงานกลางคืนซึ่งกินเวลาอย่างน้อย ๑๔ ชั่วโมงติดต่อกันไม่ได้ โดยให้รวมถึงช่วงเวลาระหว่าง ๒๐ นาฬิกา ถึง ๘ นาฬิกา ในวันรุ่งขึ้นด้วย เด็กที่อายุเกิน ๑๔ ปี แต่ไม่เกิน ๑๘ ปี จะไม่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในช่วงระหว่างเวลากลางคืนซึ่งกินเวลาอย่างน้อย ๑๒ ชั่วโมง ติดต่อกันไม่ได้ และให้รวมถึงช่วงเวลาระหว่าง ๒๒ นาฬิกา ถึง ๖ นาฬิกา ในวันรุ่งขึ้นด้วย

๘.๓.๓๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๑ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน

(Labour Inspection Convention, 1947)

มีผลบังคับวันที่ ๗ เมษายน ๑๙๕๐ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการตรวจแรงงาน โดยอนุสัญญากำหนดให้มีระบบการตรวจแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสภาพการทำงานของลูกจ้าง และกำหนดให้ผู้ตรวจแรงงานได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอ ให้มีการตรวจแรงงานและสถานประกอบการบ่อยครั้งเท่าที่จำเป็นเพื่อประกันว่าข้อกำหนดมีการนำไปใช้ปฏิบัติ นอกจากนี้สำนักงานตรวจแรงงานจะต้องจัดพิมพ์รายงานการตรวจแรงงานประจำปีด้วย ข้อกำหนดในทางกฎหมายนี้รวมถึงการดูแลให้มีการใช้ปฏิบัติซึ่งคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการและข้อตกลงร่วมด้วย

๘.๓.๓๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการใช้แรงงานหญิงในงานกลางคืน

(Night Work, (Woman) Convention (Revised), 1948)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๑๙๕๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับงานกลางคืนของแรงงานสตรี กำหนดห้ามสตรีโดยไม่จำกัดอายุ มิให้ถูกว่าจ้างทำงานกลางคืนในโรงงาน ไม่ว่าจะ เป็นโรงงานของรัฐหรือเอกชน ซึ่งสมาชิกในครอบครัวเดียวกันได้รับการว่าจ้างทำงานอยู่ด้วย และยังกำหนดคำจำกัดความของงานกลางคืน เงื่อนไขการทำงานของสตรีในระหว่างกลางคืนที่อาจถูกระงับชั่วคราวโดยรัฐบาลภายหลังจากหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างแล้วในกรณีฉุกเฉินร้ายแรง รวมทั้งการลดชั่วโมงการทำงานกลางคืนให้สั้นลง อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ใช้บังคับแก่สตรีซึ่งมีตำแหน่งรับผิดชอบในฝ่ายจัดการ งานอนามัย และสวัสดิการซึ่งไม่ได้ใช้แรงกาย

๘.๓.๓๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๐ ว่าด้วยการใช้แรงงานเยาวชนในเวลากลางคืนในงาน
อุตสาหกรรม

(Night Work of young persons (Industry) Convention (Revised), 1948)

มีผลใช้บังคับวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๑๙๕๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมการใช้แรงงานเยาวชนในระหว่างเวลากลางคืน และให้คำจำกัดความของงานกลางคืนสำหรับเยาวชนอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี ให้หมายถึง งานที่ทำระยะเวลาติดต่อกันอย่างน้อย ๑๒ ชั่วโมง และรวมช่วงเวลาระหว่าง ๒๒ นาฬิกาถึง ๖ นาฬิกา ในวันรุ่งขึ้น ระยะเวลานี้จะเปลี่ยนแปลงไปสำหรับเยาวชนซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปี โดยให้รวมชั่วโมงทำงานติดต่อกันอย่างน้อย ๗ ชั่วโมง และให้รวมช่วงระยะเวลาตั้งแต่ ๒๒ นาฬิกาถึง ๗ นาฬิกา ในวันรุ่งขึ้นด้วย

อนุสัญญานี้ยังมีเงื่อนไขเพิ่มเติมโดยห้ามเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในช่วงระหว่างเวลากลางคืน ไม่ว่าในสถานประกอบการเอกชนหรือของรัฐ ยกเว้นกรณีการฝึกหัดงานหรือเพื่อการฝึกอบรมในบางสาขาอุตสาหกรรมหรืออาชีพซึ่งจำเป็นต้องทำต่อเนื่องกัน

เยาวชนที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในช่วงเวลากลางคืนจะต้องมีเวลาหยุดพักผ่อนอย่างน้อย ๑๓ ชั่วโมงติดต่อกันในช่วงระยะเวลาการทำงานระหว่าง ๒ ระยะติดต่อกัน

๘.๓.๓๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๑ ว่าด้วยค่าตอบแทนวันหยุดของกะลาสีเรือ

(Paid Vocation, (Sea Farer) Convention (Revised), 1949)

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการแก้ไขกำหนดวันหยุดพักผ่อนของกะลาสีเรือ โดยได้รับค่าจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานในเรือตามที่กำหนด มีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างภายหลังจากทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี ลูกจ้างที่ได้รับสิทธิอาจเป็นลูกเรือของรัฐหรือเอกชนก็ได้ แต่ต้องเป็นเรือที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ ไม่ว่าจะเป็นเรือขนส่งสินค้าหรือผู้โดยสาร พนักงานประจำเรือที่ไม่รวมอยู่ในอนุสัญญานี้ได้แก่ กัปตันเรือ แพทย์ประจำเรือ พยาบาล เป็นต้น

๘.๓.๓๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๔ ว่าด้วยการกำหนดหัวข้อด้านแรงงานในสัญญาจ้าง
แรงงานที่เกี่ยวข้องกับรัฐ

(Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๐ กันยายน ๑๙๕๒ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อด้านแรงงานในสัญญาจ้างแรงงานที่เกี่ยวข้องกับรัฐ เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้มีข้อสัญญาเกี่ยวกับเรื่องแรงงานในสัญญาจ้างแรงงานที่รัฐบาลมีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างอื่น ๆ ที่ไม่น้อยไปกว่าลักษณะงานเดียวกันที่ทำในกิจการอุตสาหกรรมหรือพาณิชย์กรรมทั่ว ๆ ไป ทั้งนี้โดยให้สิทธิรวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงร่วมการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อนุสัญญานี้ใช้กับเงื่อนไขต่อไปนี้คือ

คู่สัญญาการจ้างงานเป็นรัฐบาลฝ่ายหนึ่ง หรือไม่มีค่าใช้จ่ายออกโดยรัฐบาลและลักษณะงานมีการจ้างแรงงาน สัญญาที่ว่าจ้างอาจเกี่ยวกับการก่อสร้าง ซ่อมแซม เปลี่ยนแปลง ผลิต ประกอบ ขนถ่าย เป็นต้น

๘.๓.๓๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๕ ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง

(Protection of Wages Convention, 1949)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๔ กันยายน ๑๙๕๒ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้าง โดยให้คำจำกัดความคำว่า ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนไม่ว่าจะกำหนดรูปแบบหรือจำนวนอย่างไร และจ่ายเป็นเงินสดให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานให้ ไม่ว่าจะมิสัญญาหรือไม่ก็ตาม และให้ใช้บังคับแก่บุคคลทุกคนที่ได้รับค่าจ้าง อนุสัญญายังได้กำหนดให้การหักค่าจ้างจะกระทำมิได้เว้นแต่มีกฎหมายกำหนดไว้หรือกำหนดในข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาด และการจ่ายค่าจ้างต้องเป็นปกติประจำในวันทำงาน และจ่าย ณ สถานที่ที่ทำงานหรือใกล้ที่ทำงานด้วย

๘.๓.๓๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำในงานซ่อมเครื่องจักรกลหรืองานเกษตรกรรม

(Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๑๙๕๓ มีเนื้อหาเกี่ยวกับกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภาคเกษตร โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันดำเนินการให้มีระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการภาคเกษตรหรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง อนุสัญญายังกำหนดให้รัฐบาลภายหลังจากการหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ต้องกำหนดว่าสาขาอาชีพใดหรือคนงานประเภทใดที่ค่าจ้างขั้นต่ำควรนำไปปรับใช้ แต่ไม่นำไปใช้บังคับแก่สมาชิกของครอบครัวที่ทำงานร่วมกันหรือการว่าจ้างบุคคลสมาชิกภายในครอบครัว

๘.๓.๓๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๑ ว่าด้วยค่าจ้างในวันหยุดในงานเกษตรกรรม

(Holiday with Pay (Agriculture) Convention, 1952)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๑๙๕๔ มีเนื้อหาเกี่ยวกับวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างภาคเกษตร กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการภาคเกษตร หรืออาชีพที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยการจ่ายค่าจ้างหลังจากที่ทำงานในระยะเวลาที่ติดต่อกันกับนายจ้างคนเดียวกัน ส่วนระยะเวลาที่ทำงานนั้นอาจกำหนดโดยกฎหมายข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือวิธีการอื่นใดที่รัฐรับรอง

๘.๓.๓๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๓ การคุ้มครองหญิงมีครรภ์

(Maternity protection Convention (Revised), 1952)

มีผลบังคับวันที่ ๗ กันยายน ๑๙๕๕ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการแก้ไขการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยให้การคุ้มครองแก่สตรีซึ่งทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม นอกภาคอุตสาหกรรม (รวมถึงการพาณิชย์ ไปรษณีย์ โทรคมนาคม งานสำนักงาน โรงแรม ร้านอาหาร เป็นต้น) และอาชีพภาคการเกษตร รวมทั้งผู้ทำงานรับจ้างในบ้าน และให้คำจำกัดความของคำว่า สตรีว่า สตรีใด ๆ โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ และไม่ว่าจะสมรส โดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่

ส่วนการลาคลอดนั้น กำหนดให้อย่างน้อย ๑๒ สัปดาห์ โดยรวมถึงการลาคลอดโดยบังคับหลังคลอด สตรีที่ลาคลอดมีสิทธิได้รับค่าจ้างและสวัสดิการทางการแพทย์ ในส่วนของค่าจ้างนั้นจะต้องไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของรายได้เดิม และกำหนดเพิ่มเติมว่าในระหว่างการลาคลอดนั้น นายจ้างจะยื่นหนังสือแจ้งการให้ออกจากงานไม่ได้

๘.๓.๓๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๖ ว่าด้วยการหยุดพักประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์และงานสำนักงาน

(Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๔ มีนาคม ๑๙๕๕ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการหยุดพักประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์และสำนักงาน บุคคลที่อยู่ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ยกเว้นสมาชิกในครอบครัวเดียวกันทำงานร่วมกันหรือบุคคลมีตำแหน่งในระดับสูงในฐานะฝ่ายจัดการ มีสิทธิหยุดพักผ่อนโดยปราศจากการรบกวนไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมงในแต่ละช่วงเวลา ๗ วัน

๘.๓.๔๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๘ ว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และคนงานเรือ

(Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958)

มีเนื้อหาการแก้ไขเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และคนเรือ (ทะเล) โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานและค่าจ้าง โดยเฉพาะชั่วโมงการทำงานจะระบุไว้ไม่เกิน ๑๑ ชั่วโมงต่อช่วงระยะเวลา ๒ สัปดาห์ติดต่อกัน อนุสัญญามีผลบังคับใช้แก่ทุกคนที่ทำงานในเรือยกเว้นกัปตันเรือหรือคนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ลูกเรือ เช่น แพทย์ประจำเรือ พยาบาล และผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับสินค้า

๘.๓.๔๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๐ ว่าด้วยการคุ้มครองคนงานเพาะปลูก

(Plantation Convention, 1958)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๑๙๖๐ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการคุ้มครองคนงานในไร่สวน โดยระบุห้ามมิให้บุคคลหรือสมาคมใดดำเนินการสำนักงานจัดหางานเว้นแต่จะได้รับ

อนุญาตและได้รับการจดทะเบียนโดยรัฐบาล และคนงานที่ถูกจัดหานี้จะต้องได้รับการตรวจร่างกายก่อน อนุสัญญากำหนดให้นายจ้างหรือผู้จัดหางานเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และกำหนดสภาพการจ้างในเรื่องต่าง ๆ ไว้ได้แก่ สัญญาจ้างแรงงานจะต้องกำหนดระยะเวลาสูงสุดเอาไว้เช่นไม่เกิน ๑๒ เดือน ในกรณีที่ไม่มีกรอบคร่าวไปด้วย หรือไม่เกิน ๒ ปี ในกรณีที่มิกรอบคร่าวไปด้วย ส่วนสภาพการจ้างอื่น ๆ ได้ระบุถึงสิทธิต่าง ๆ ในเรื่องค่าจ้าง วันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง วันหยุดประจำสัปดาห์ การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค่าทดแทน สิทธิในการก่อตั้งสมาคม เป็นต้น

๘.๓.๔๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติ การจ้างงาน และอาชีพ

(Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๑๙๖๐ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติ การจ้างงาน และอาชีพ เป็นอนุสัญญาที่กำหนดข้อห้ามมิให้เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน หรือการประกอบอาชีพ

การเลือกปฏิบัตินั้น ให้รวมถึงการกำหนดข้อแตกต่าง การมีข้อยกเว้น หรือการขึ้นอยู่กับความพอใจด้วยสาเหตุที่ผู้ใช้แรงงานมีข้อแตกต่างกันในเรื่องเชื้อชาติ ผิว เพศ ศาสนา หรือความเห็นทางการเมือง อันจะนำมาใช้เป็นสาเหตุก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในโอกาสในเรื่องการจ้างงาน หรืออาชีพ

๘.๓.๔๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๒ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำของงานประมง

(Minimum Ages (Fishermen) Convention, 1959)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๑๙๖๑ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำของชาวประมง โดยกำหนดห้ามการใช้แรงงานเยาวชนอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ในเรือประมงซึ่งเดินเครื่องด้วยถ่านหินในฐานะผู้เดินถ่าน

และห้ามการใช้แรงงานหรือจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในเรือประมง

๘.๓.๔๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๕ ว่าด้วยการคุ้มครองการฉายรังสี

(Radiation Protection Convention, 1960)

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการคุ้มครองการฉายรังสี กำหนดการคุ้มครองให้แก่คนงาน ลูกจ้างจากการฉายรังสี โดยให้พยายามหลีกเลี่ยงการถูกรังสี และกำหนดมาตรฐานที่ร่างกายมนุษย์จะสามารถโดนรังสีได้

ทั้งนี้ให้มีการทบทวนมาตรฐานนี้ตามการเปลี่ยนแปลงของภาวะการณ์ของการพัฒนาในเรื่องนี้ กับกำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี ทำงานเกี่ยวข้องกับหน้าที่ฉายรังสี

๘.๓.๔๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๐ ว่าด้วยอาชีวอนามัยในงานพาณิชย์และสำนักงาน

(Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๐ มีนาคม ๑๙๖๖ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดให้สถานที่ทำงานในกิจการพาณิชย์หรือสำนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยระบุให้สถานที่ที่ทำงานต้องสะอาด มีการระบายอากาศอย่างเพียงพอ มีแสงสว่าง น้ำดื่ม และมีห้องสุขาที่เหมาะสมเพียงพอ รวมทั้งอุณหภูมิและสภาพแวดล้อมที่ปราศจากเสียงหรือการสั่นสะเทือนซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง

๘.๓.๔๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานในเหมืองใต้ดิน

(Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๑ กันยายน ๑๙๖๕ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน (งานใต้ดิน) กำหนดการคุ้มครองโดยห้ามจ้างบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี ทำงานในเหมืองใต้ดิน และรัฐบาลจะต้องกำหนดมาตรการที่จำเป็นรวมทั้งกำหนดโทษแก่ผู้ฝ่าฝืน ตลอดจนการกำหนดเจ้าหน้าที่ดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย สำหรับผู้ซึ่งเป็นนายจ้างจะต้องเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้ให้สารวัตรตรวจแรงงานตรวจ โดยเฉพาะลูกจ้างซึ่งมีอายุเกินกว่าอายุขั้นต่ำไม่เกิน ๒ ปี โดยมีข้อมูลวัน เดือน ปี ที่เกิด และใบรับรอง เป็นต้น

๘.๓.๔๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๑ ว่าด้วยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

(Minimum Wage Fixing Convention, 1970)

มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๑๙๗๐ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยกำหนดว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดให้น้อยลงไม่ได้ และการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดควรได้รับการแทรกแซงทางกฎหมาย ขณะเดียวกันต้องส่งเสริมเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรองด้วย ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้เป็นความต้องการของลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างโดยพิจารณาถึงระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ การประกันสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งรวมถึงเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ ระดับของผลผลิต และการรักษาระดับการว่างงาน ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดและเสริมสร้างกลไกที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศ

๘.๓.๔๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๒ ว่าด้วยค่าตอบแทนในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

(Holiday with Pay Convention (Revised), 1970)

ผ่านการรับรองวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๑๙๗๐ มีเนื้อหาการแก้ไขเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองจะมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีโดย

ได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดในการคิดวันหยุด ไม่ให้นับรวมวันหยุดตามประเพณีที่เป็นวันเดียวกับวันหยุด ส่วนการจ่ายค่าจ้างปกติให้จ่ายก่อนมีการใช้วันหยุด

๘.๓.๔๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๐ ว่าด้วยการลาไปศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง

(Paid Educational Leave Convention, 1947)

มีเนื่อหากำหนดการอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ในช่วงระยะเวลาชั่วโมงทำงาน โดยให้สิทธิได้รับค่าจ้างที่พอเพียง อนุสัญญาได้กำหนดให้รัฐสมาชิก กำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับภาวะการณ์ของประเทศและแนวปฏิบัติที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับอนุญาตไปศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกอบรมในทุกระดับ หรือเพื่อการศึกษาทางด้านทั่ว ๆ ไป ตลอดจนการศึกษาทางด้านสหภาพแรงงาน

นโยบายที่กำหนดนั้นควรมุ่งเน้นในเรื่องการปรับปรุงหรือตัดแปลงในเรื่องทักษะหรืออาชีพ และการส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ และการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมตลอดกระทั่งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และเพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้แทน ได้มีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสภาพความเป็นอยู่ของสถานประกอบการหรือชุมชน

อนึ่ง ในการจ่ายค่าจ้างนั้นควรเป็นลักษณะติดต่อกันและมีจำนวนที่เพียงพอ และไม่ควรมีการเลือกปฏิบัติอันสืบเนื่องมาจากข้อแตกต่างในเรื่องสัญชาติ สีผิว เพศ ศาสนา เป็นต้น ส่วนการกำหนดให้มีสิทธิในด้านนี้อาจจัดทำในรูปของกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ข้อตกลงร่วม การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือวิธีการอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ

๘.๓.๕๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๖ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างของกะลาสีเรือ

(Annual Leave with Pay for Sea Farers Convention, 1976)

มีเนื่อหากำหนดให้กะลาสีเรือ (ลูกเรือ) ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ทำงานเป็นลูกเรือประจำเรือเดินทะเล (ยกเว้น เรือรบ เรือประมง หรือที่เกี่ยวข้องกับการประมงโดยตรง) ให้ได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็ม โดยให้ประเทศที่ให้สัตยาบันกำหนดระยะเวลาพักผ่อนขั้นต่ำประจำปีไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน สำหรับการทำงาน ๑ ปี ส่วนผู้ซึ่งทำงานไม่ครบ ๑ ปี จะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนตามสัดส่วน

ในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่ให้นับรวมวันหยุดราชการ วันหยุดตามประเพณี วันลาป่วย ลากลอค วันหยุดชดเชยไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ และการให้เงินฝังชั่วคราว

การใช้สิทธิลาหยุดโดยแบ่งวันหยุดออกเป็นวัน ๆ หรือไปรวมกับวันหยุดในปีถัดไป อาจทำได้โดยรัฐเป็นผู้กำหนดกลไก ส่วนการกำหนดช่วงเวลาหยุดพักผ่อนนั้นให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดโดนหนารือกับลูกเรือหรือตัวแทน หรือ โดยการได้รับความยินยอมพร้อมใจของลูกเรือหากเป็นไปได้ ยกเว้นแต่จะมีข้อตกลงหรือแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ วางไว้

๘.๓.๕๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๘ ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างจากอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน อากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน

(Convention concerning the Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment Due to Air Pollution, Noise and Vibration, 1977)

อนุสัญญานี้ใช้บังคับแก่กิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภท โดยให้ประเทศที่ให้สัตยาบันออกกฎหมายหรือระเบียบเพื่อควบคุม ป้องกัน และหลีกเลี่ยงอันตรายอันเกิดจากการประกอบอาชีพอันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ หรือเกิดจากเสียงและความสั่นสะเทือนของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้างจะต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายแก่คนงาน มีการอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และการตรวจทางการแพทย์แก่คนงานเป็นระยะ ๆ โดยคนงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

นอกจากนั้นให้มีการตรวจสอบการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมเป็นระยะ ๆ การวางมาตรการหรือการออกแบบติดตั้งและปลูกต้นไม้เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย ที่สำคัญอนุสัญญากำหนดให้ลูกจ้างต้องไม่ฝ่าฝืนระเบียบวิธีการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และให้ลูกจ้างมีสิทธิเสนอแนะหรือได้รับข้อมูลตลอดจนการอบรม และการร้องทุกข์ต่อหน่วยงานที่เหมาะสมได้

๘.๓.๕๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๓ ว่าด้วยชั่วโมงทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก

(Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979)

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงทำงานและกำหนดเวลาพักผ่อนของผู้ทำงานหน้าที่ขับรับจ้าง โดยกำหนดห้ามไม่ให้ผู้ขับรับจ้างทำงานเกิน ๔ ชั่วโมง หรือ ๕ ชั่วโมงในบางกรณีติดต่อกัน และห้ามมิให้ทำงานเกิน ๕ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ก็ให้รัฐมีอำนาจกำหนดระยะเวลาสำหรับงานบางชนิดแตกต่างจากเวลานี้ได้ แต่ต้องระบุให้ชัด

อนุสัญญายังกำหนดให้ผู้ขับรับจ้างจะต้องได้รับการพักผ่อนหลังจากทำงานมาแล้ว ๕ ชั่วโมงติดต่อกัน และมีระยะเวลาพักผ่อน ๑๐ ชั่วโมงติดต่อกันในทุกๆ ๒๔ ชั่วโมง แต่ช่วง ๑๐ ชั่วโมงนี้อาจลดลงเหลือไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมง ก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน ๒ ครั้งต่อสัปดาห์ และยังได้กำหนดให้มีการควบคุมตรวจตรา รวมทั้งวางกฎเกณฑ์ในการลงโทษไว้

๘.๓.๕๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๕ ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(Occupational Safety and Health Convention, 1981)

มีเนื้อหาที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกมีนโยบายในประเทศในเรื่องการป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุในการทำงาน ตลอดจนลดสาเหตุต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดอันตรายจากสิ่งแวดล้อม และ

กำหนดให้นายจ้างร่วมมือกับลูกจ้างในการหามาตรการในด้านความปลอดภัย สุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยให้ลูกจ้างได้ข้อมูลและได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ

อนุสัญญาฯยังกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่เข้าทำงานในที่ซึ่งเป็นอันตราย หากยังไม่มีมาตรการป้องกันจัดทำขึ้นเสียก่อน และให้นายจ้างรับรองว่าสถานที่ทำงาน เครื่องจักร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สารเคมี จะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ร่างกาย จิตใจของแรงงาน รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอด้วย

อนุสัญญานี้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างทุกคนในทุกกิจกรรมทางเศรษฐกิจ รวมทั้งกิจการของรัฐด้วย

๘.๓.๕๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๖ ว่าด้วยโอกาสเท่าเทียมและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายหญิงและลูกจ้างซึ่งต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

(Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers; Workers with Family Responsibilities, 1981)

อนุสัญญานี้ตราขึ้นในช่วงที่ประชากรโลกประสบปัญหาการว่างงานมาก และเพื่อป้องกันมิให้มีการนำสาเหตุที่ลูกจ้างซึ่งต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมาเป็นเหตุให้ต้องถูกออกจากงานอันจะก่อให้เกิดการว่างงานมากขึ้น

อนุสัญญาฉบับนี้มีเนื้อหาสนับสนุนให้ลูกจ้างที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมีโอกาสเท่าเทียมกับคนงานคนอื่น ๆ ในเรื่องของเสรีภาพในการเลือกงาน การได้รับสวัสดิการทางสังคม และการมีสภาพการจ้างเหมือนลูกจ้างคนอื่น ๆ และห้ามนำสาเหตุการที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้รัฐและภาคเอกชนจัดให้มีบริการดูแลเด็กและบริการทางครอบครัวอื่น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างต้องว่างงานเพราะสาเหตุนี้จะต้องมีมาตรการกำหนดให้มีการแนะนำอาชีพและฝึกอาชีพเพื่อให้ลูกจ้างกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง

บทที่ ๔

ข้อพิจารณาเกี่ยวกับการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาวิเคราะห์แต่เฉพาะบทบัญญัติที่เห็นว่าจำเป็นหรือเป็นปัญหาสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายเดิมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) ตามอนุสัญญาฉบับต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ซึ่งสากลประเทศใช้เป็นแนวทางในการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล รวมทั้งแนววินิจฉัยของศาลฎีกาประกอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมแรงงานของไทย ทั้งนี้เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่เป็นปัญหาหรือยังไม่ครอบคลุมถึง เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น สอดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยผู้วิจัยจำแนกเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้

๑. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

บทนิยามในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงนั้น เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ให้นิยามความหมายของคำว่า “นายจ้าง” (Employer) หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง (๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ตามนิยามเดิมดังกล่าวอาจจำแนกนายจ้างออกได้เป็น ๔ ประเภท คือ ประเภทที่ ๑ นายจ้างตัวจริง ประเภทที่ ๒ นายจ้างตัวแทน ประเภทที่ ๓ นายจ้างรับมอบ และประเภทที่ ๔ นายจ้างรับถือ

นายจ้างรับถือ หมายถึง ผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรง ผู้ประกอบกิจการดังกล่าว นอกจากจะถือว่าเป็นนายจ้างของลูกจ้างของตนเองแล้ว ยังให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงเป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงที่มาทำงานในกิจการของตนเองด้วย ซึ่งวิธีการจ้างเหมาค่าแรงดังกล่าวใช้ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างเองโดยตรง เนื่องจากไม่ต้องการผูกพันรับผิดชอบต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเหล่านั้นตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานในฐานะนายจ้างกับลูกจ้าง จึงตกลงจ้างเหมาบุคคลหนึ่งบุคคลใดเข้ามาเป็นคนกลาง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนิติบุคคลให้รับช่วงเหมาจ้างงาน (Subcontract) ไปทำอีกทอดหนึ่งโดยบุคคลนั้นต้องควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือจัดหาลูกจ้างมาทำงานให้แก่ผู้ประกอบกิจการ ซึ่งงานที่ทำนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือในธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาแรงงาน และผู้ประกอบกิจการดังกล่าวจะจ่ายค่าจ้างเป็นการเหมาให้แก่บุคคลผู้รับเหมาค่าแรงตามที่ตกลงกัน

เช่น มหาวิทยาลัยศรีปทุมต้องการรับพนักงานดูแลความสะอาดอาคารสถานที่ หากมหาวิทยาลัยศรีปทุมรับสมัครพนักงานเข้ามาทำงานเองโดยตรง ก็จะมี ความผูกพันและภาระ รับผิดชอบต่อพนักงานในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างภายใต้บังคับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่หากมหาวิทยาลัยใช้วิธีจ้างเหมาให้คนกลางซึ่งเป็นบุคคลที่สาม เช่น บริษัทผู้รับจ้างเหมาทำความสะอาดให้ส่งพนักงานของบริษัทมาทำงานดังกล่าวแทน นิติสัมพันธ์หรือความผูกพันระหว่างมหาวิทยาลัยศรีปทุมกับพนักงานของบริษัทที่เข้ามารับจ้างเหมาทำ ความสะอาดก็ไม่ใช่นายจ้างลูกจ้างกัน พนักงานดังกล่าวมีสถานะเป็นเพียงลูกจ้างของบริษัทผู้รับจ้าง เหมาทำความสะอาด ซึ่งเดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ (๓) บัญญัติให้ ถือว่า ผู้ประกอบกิจการคือมหาวิทยาลัยศรีปทุมเป็นนายจ้างของลูกจ้างของบริษัทผู้รับจ้างเหมาทำ ความสะอาดดังกล่าวด้วย เมื่อกรณีมีเหตุที่นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน เช่น มีการเลิกจ้างพนักงานทำความสะอาดดังกล่าวโดยไม่มีความผิดซึ่งบริษัทผู้รับจ้างเหมา มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานที่ถูกเลิกจ้างนั้นแต่ไม่จ่าย มหาวิทยาลัยศรีปทุมก็ต้องรับผิดชอบต่อ พนักงานที่ถูกเลิกจ้างดังกล่าวในฐานะเป็นนายจ้างด้วยโดยผลแห่งกฎหมาย ทั้งที่ความจริง มหาวิทยาลัยศรีปทุมไม่ใช่นายจ้างตัวจริงของลูกจ้างดังกล่าว ซึ่งเป็นหลักการตามความหมายใน มาตรา ๕ (๓) เดิมก่อนแก้ไข

การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ (๓) โดยพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓ ได้ตัดข้อความตามมาตรา ๕ (๓) เดิมทิ้งแล้ว ย้ายหลักการตามมาตรา ๕ (๓) เดิม ในส่วนของนายจ้างรับถือไปบัญญัติไว้ในหมวดทั่วไปในมาตรา ๑๑/๑ โดยมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้คือ

มาตรา ๑๑/๑ บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดทำคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการและโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๕ ได้กำหนดให้เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๔๔/๑ เพื่อกำหนดโทษแก่ผู้ประกอบกิจการที่ไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนี้คือ

มาตรา ๑๔๔/๑ “ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท”

ข้อพิจารณา

ผลของการแก้ไขโดยย้ายหลักการจากนิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา ๕ (๓) ไปบัญญัติไว้ในหมวด ๑ บททั่วไป เท่ากับเป็นการยืนยันหลักการของกฎหมายตามความเป็นจริงว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่เคยมีนิติสัมพันธ์ใด ๆ โดยตรงกับผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรง ซึ่งสถานะของผู้ประกอบกิจการเป็นเพียงนายจ้างรับถือ โดยผลแห่งกฎหมาย เป็นนิติสัมพันธ์โดยบังคับ ทั้งที่ทั้งสองฝ่ายมิได้ตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกัน (เกษมสันต์ วัฒวรรณ, ๒๕๔๑: ๒๕) ผู้ประกอบกิจการจึงมิใช่ นายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกันตามความเป็นจริง

แต่ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบกิจการที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดทำคนมาทำงานปฏิเสธว่า มิได้เป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าว การคงข้อความตามกฎหมายเดิมตาม มาตรา ๕ (๓) ไปไว้ในหมวดทั่วไปในมาตรา ๑๑/๑ ก็เพื่อแก้ไขปัญหามิให้ผู้ประกอบกิจการใช้วิธีการจ้างเหมาค่าแรงเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อลูกจ้างเหมาค่าแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้สภาพการจ้างในลักษณะงานหรือสภาพของงานในสถานประกอบกิจการเดียวกันมีเอกภาพเป็นเช่นเดียวกัน ผู้ประกอบกิจการต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างดังกล่าวให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษทางอาญา ซึ่งการที่กฎหมายบัญญัติในลักษณะนิติสัมพันธ์บังคับก็เพื่อให้ผู้ประกอบกิจการผู้เป็นต้นเรื่องของปัญหาได้ใช้ความระมัดระวังมิให้เกิดปัญหาสังคมและช่วยกันตรวจสอบ

กิจการที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องมิให้เกิดปัญหา บทบัญญัติลักษณะดังกล่าวนี้จึงเท่ากับเป็นการคุ้มครองสังคมให้ผู้ประกอบการตัดสินใจว่าจะจ้างเหมาค่าแรงดีหรือไม่ หากจะจ้างเหมาค่าแรงก็จะต้องตรวจสอบดูแลให้ผู้รับเหมาค่าแรงปฏิบัติต่อลูกจ้างของตนให้ถูกต้องตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติโดยครบถ้วน (เพ็ญอ้าง: ๒๕)

แม้การย้ายหลักการเรื่องดังกล่าวโดยคงข้อความตามมาตรา ๕ (๓) ไปไว้ในมาตรา ๑๑/๑ เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาแรงงาน ไม่ใช่ นายจ้างตัวจริงก็ตาม แต่การแก้ไขดังกล่าวเป็นเพียงเพื่อบอกว่าผู้ประกอบการ ไม่ใช่ นายจ้างตัวจริงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเท่านั้น โดยมีได้ทำให้ลูกจ้างที่มีการจ้างเหมาค่าแรงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเพิ่มขึ้นหรือได้หลักประกันอะไรดีขึ้นจากการแก้ไข ในทางกลับกันการแก้ไขน่าจะเป็นการลดความมั่นคงในการคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าวในการทำงาน เนื่องจากในความเป็นจริงที่ปรากฏในสังคมแรงงานไทยนั้น ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงซึ่งถูกบริษัทคนกลางว่าจ้างมาทำงานให้แก่ผู้ประกอบการจะไม่ได้รับการดูแลจากผู้ประกอบการในเรื่องสวัสดิการที่เท่าเทียมกับลูกจ้างของผู้ประกอบการที่จ้างมาเองโดยตรง เมื่อนิติสัมพันธ์ของลูกจ้างกลุ่มนี้เป็นลูกจ้างที่ถูกว่าจ้างมาโดยคนกลาง คนกลางจึงอยู่ในฐานะนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และเมื่อใดที่ผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาแรงงานประสบปัญหาทางเศรษฐกิจเช่นภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้ประกอบการดังกล่าวมักเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างที่มีการจ้างเหมาค่าแรงเป็นคณงานกลุ่มแรก

การที่กฎหมายเดิมกำหนดนิติสัมพันธ์บังคับให้ผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาเป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงก็เพื่อให้ลูกจ้างประเภทดังกล่าวมีหลักประกันที่มั่นคงมากขึ้น เพราะโดยส่วนใหญ่ผู้รับเหมาค่าแรงคนกลางซึ่งเป็นนายจ้างที่แท้จริงนั้นเป็นนายจ้างรายย่อย มีฐานะทางการเงินไม่มั่นคง เมื่อกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงเป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงย่อมทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันความมั่นคงทางสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับลูกจ้างประจำมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการป้องกันมิให้ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างรับถือหลีกเลี่ยงปิดการระดมรับผิดชอบของนายจ้างตามกฎหมายแรงงานโดยวิธีการจ้างเหมาค่าแรง เช่น การหลีกเลี่ยงภาระส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม ภาระจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน หรือภาระต้องจ่ายเงินค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างประเภทดังกล่าว เป็นต้น (ชลิต จันประดับ, ๒๕๕๐: ๑๔)

หลังจากประเทศไทยมีนโยบายเปิดการค้าเสรี ทำให้มีการแข่งขันการผลิตสินค้าและบริการ นายจ้างหลายสถานประกอบการได้นำวิธีการต่าง ๆ มาช่วยลดต้นทุนการผลิตเพื่อทำให้กิจการของตนเองอยู่รอด เช่น การลดคณงานโดยเลิกจ้างจ่ายค่าชดเชยหรือไม่จ่ายค่าชดเชย การยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานเพื่อขอให้ลดสวัสดิการของลูกจ้าง และการว่าจ้างบริษัทคนกลางรับจ้างเหมาค่าแรงเข้ามาทำการผลิตในงานอย่างเดียวกันกับคณงานประจำ เป็นต้น การจ้างงานด้วยการเหมาค่าแรงเป็นวิธีการจ้างแรงงานที่ขยายตัวอย่างกว้างขวางตามสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ เป็นรูปแบบ

การจ้างงานที่ถูกลดลงอย่างหนึ่งซึ่งกฎหมายแรงงานตามมาตรา ๕ (๑) เดิม ได้คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานกลุ่มนี้ไว้แล้ว เช่น การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สิทธิในวันหยุด วันลา เป็นต้น แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์อื่น เช่น การปรับค่าจ้างประจำปี การจ่ายโบนัส หรือสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ส่งผลกระทบต่ออัตราค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง เพราะลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่น้อยกว่าลูกจ้างประจำของผู้ประกอบการ ไม่ได้รับเงินโบนัส การปรับค่าจ้างประจำปี หรือการปรับเงินประจำปีในกรณีที่รัฐบาลปรับค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งการเข้าอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ส่งผลให้ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกัน เกิดความแตกต่างในเรื่องสภาพการจ้างระหว่างลูกจ้างเหมาค่าแรงงานกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง เกิดการเปรียบเทียบและแบ่งแยกกันระหว่างลูกจ้างของผู้ประกอบการโดยตรงกับลูกจ้างของบริษัทคนกลาง ทำให้ลูกจ้างทั้งหมดไม่สามารถรวมตัวกันสร้างอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้ ส่งผลเสียแก่กระบวนการแรงงานสัมพันธ์เนื่องจากลูกจ้างไม่มีความเป็นเอกภาพ และส่งผลต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมอีกด้วย เนื่องจากผู้ประกอบการไม่ยอมส่งเงินเข้ากองทุนทดแทนสำหรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ขณะเดียวกันลูกจ้างรับเหมาค่าแรงส่วนใหญ่ก็ไม่รู้จักกองทุนนี้ นอกจากนั้นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ส่วนมากจะจบเพียงการศึกษาคณะมัธยม ทำให้ขาดโอกาสในการเลือกงานทำหรือหางานได้ยากขึ้น รวมทั้งไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เมื่อผู้ประกอบการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง โดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้ประกอบการต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างเหมาค่าแรงเสมือนเป็นลูกจ้างของตนและได้จ่ายเงินต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ลูกจ้างเหมาค่าแรงไปแล้ว จะยังคงรับช่วงสิทธิไล่เบี่ยเอาแก่ผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างเหมาค่าแรงได้เช่นเดียวกับนายจ้างตามมาตรา ๕(๑) เดิมก่อนมีการแก้ไขกฎหมายหรือไม่ ข้อนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติเกี่ยวกับการรับช่วงสิทธิไว้ในมาตรา ๑๒ ว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี่ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง”

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หลักการในการรับช่วงสิทธิไล่เบี่ยเอาแก่ผู้รับเหมาช่วงยังไม่เปลี่ยนแปลงไป แม้ผู้ประกอบการจะไม่ใช่นายจ้างตามความหมายของกฎหมาย

คุ้มครองแรงงานต่อไปแล้ว แต่ผู้ประกอบการซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นยังคงรับช่วงสิทธิไปไล่เบียดเอาแก่ผู้รับเหมาช่วงได้

ส่วนกรณีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไปทำละเมิดแก่บุคคลที่สาม ผู้ประกอบการจะต้องร่วมรับผิดชอบลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๕ ด้วยหรือไม่นั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงจะต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงก็แต่เฉพาะที่เกี่ยวกับเงินซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง¹⁰⁴ อันได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม เท่านั้น ซึ่งค่าสินไหมทดแทนเพื่อละเมิดนั้นไม่ใช่เงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ดังนั้น ผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงจึงไม่จำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้ก่อให้เกิดขึ้นในทางการที่จ้างของผู้ประกอบการแก่บุคคลที่สามตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๕ จะเห็นได้ว่า แม้กฎหมายเดิมจะกำหนดให้ผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวในลักษณะนิติสัมพันธ์บังคับ ผู้ประกอบการก็ยังไม่ต้องร่วมรับผิดชอบจ่ายค่าสินไหมทดแทนเพื่อละเมิดแก่บุคคลที่สามตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๕ การแก้ไขโดยย้ายหลักการตามมาตรา ๕ (๓) นำไปบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑/๑ กลับยิ่งทำให้สถานะของผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงห่างออกไปยิ่งกว่าสถานะก่อนมีการแก้ไขกฎหมาย ยิ่งกฎหมายที่แก้ไขมีหลักการว่าลูกจ้างดังกล่าวไม่ใช่ลูกจ้างของผู้ประกอบการ เป็นแต่เพียงกำหนดให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างเพื่อให้รับผิดชอบต่อลูกจ้างดังกล่าวตามพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น ก็ยิ่งทำให้ความชัดเจนของสถานะผู้ประกอบการห่างออกไปมากขึ้น

เมื่อพิจารณาที่ถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการแก้ไขมาตรา ๕ (๓) โดยนำไปบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑/๑ แล้วจะเห็นได้ว่า การแก้ไขดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แต่ประการใดแก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ซึ่งการคงมาตรา ๕ (๓) เดิมไว้ก็ไม่ทำให้นายจ้างลูกจ้างเสียหายจนถึงกับจำเป็นจะต้องมีการแก้ไขดังกล่าว เกี่ยวกับปัญหานี้ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาไม่ได้อยู่ที่กฎหมาย แต่อยู่ที่เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจแรงงาน (Inspector) ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบตราดูแลสอดส่องลูกจ้างและนายจ้างในสถานประกอบการ ไม่สนใจเข้าไปตรวจสอบดูแลลูกจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างโดยมีการจ้างเหมาค่าแรง ดังนั้น ถ้าเพียงแต่เจ้าหน้าที่หรือผู้ตรวจแรงงานจะให้ความสนใจเข้าไปสอดส่องดูแลให้บ่อยครั้งเท่าที่จำเป็นและสร้างกลไกในการบริหารจัดการที่ดี ก็น่าจะสามารถสร้างความมั่นคงให้แก่แรงงานประเภทดังกล่าว ซึ่งจะสมประโยชน์ตามวัตถุประสงค์บทบัญญัติ

¹⁰⁴ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมี ตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม”

แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมากกว่าการแก้ไขกฎหมาย และจะเป็นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาฉบับที่ ๘๑ ว่าด้วยการตรวจแรงงานในอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม (Convention concerning Labour Inspection in Industry and Commerce, 1947) เกี่ยวกับการตรวจแรงงาน โดยมาตรา ๑๐ ของอนุสัญญาดังกล่าวกำหนดให้มีระบบการตรวจแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสภาพการทำงานของลูกจ้าง โดยให้มีจำนวนผู้ตรวจแรงงานมากเพียงพอที่จะดำเนินการตามหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ให้มีการตรวจแรงงานและสถานประกอบการให้บ่อยครั้งเท่าที่จำเป็น ทั้งนี้เพื่อเป็นประกันว่าข้อกำหนดทางกฎหมายดังกล่าวจะได้มีการนำไปใช้ปฏิบัติ¹⁰⁵

อย่างไรก็ตาม มีข้อนําคิดอยู่ว่า หากผู้ประกอบการต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้เท่าเทียมกันกับลูกจ้างของตนโดยตรง ความเท่าเทียมกันนั้นกฎหมายต้องการที่จะให้มีความเท่าเทียมกันขนาดไหน จะให้เท่าเทียมเฉพาะสวัสดิการหรือจะให้เท่าเทียมกันรวมถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าจ้างด้วย และหากให้เท่าเทียมกันเสมือนหนึ่งเป็นลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบการแล้ว สุดท้ายผู้ประกอบการจะจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อไปอีกหรือไม่ เพราะเมื่อผู้ประกอบการจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงโดยเท่าเทียมกันกับลูกจ้างโดยตรงของตนย่อมไม่มีประโยชน์อันใดที่ผู้ประกอบการจะต้องจ้างลูกจ้างมาทำงานในลักษณะรับเหมาค่าแรงต่อไป เนื่องจากเหตุที่มีการจ้างเหมาช่วงแรงงานนั้นเพราะผู้ประกอบการต้องการที่จะลดต้นทุนการผลิต ในเมื่อสุดท้ายไม่สามารถลดต้นทุนการผลิตได้ ผู้ประกอบการก็จ้างงานโดยตรงเสียเองดีกว่า ประกอบกับต้นทุนที่เกี่ยวกับค่าแรงงานของผู้ประกอบการย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับราคาสินค้าและบริการ เมื่อค่าแรงงานเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อไปยังราคาสินค้าที่จะต้องสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว หรือมิฉะนั้นผู้ประกอบการก็อาจหันไปใช้แรงงานราคาถูกจากแรงงานต่างชาติประเทศเพื่อนบ้าน เช่น แรงงานพม่า ลาว หรือกัมพูชา เป็นต้น ซึ่งแรงงานประเภทดังกล่าวมีทั้งแรงงานเถื่อนและแรงงานที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายและกำลังเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่ดำรงอยู่ใน

¹⁰⁵ Convention concerning Labour Inspection in Industry and Commerce, 1947 (C: 81)

Article 10 The number of labour inspector shall be sufficient to secure the effective discharge of the duties of the inspectorate and shall be determined with due regard for:

- (a) the importance of the duties which inspectors have to perform in particular
 - (i) the number, nature, size and situation of the workplaces liable to inspection;
 - (ii) the number and classes of workers employ in such workplace; and
 - (iii) the number and complexity of the legal provisions to be enforced;
- (b) the material means placed at the disposal of the inspectors; and
- (c) the practical conditions under which visits of inspection must be carried out in order to be effective.

ระดับประเทศและระดับสากล ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ตามหลักการของการคุ้มครองแรงงานแล้ว คนทำงานในที่เดียวกัน รูปแบบลักษณะงานอย่างเดียวกัน ก็ควรได้รับการดูแลจากผู้ประกอบการอย่างเดียวกัน ไม่ควรมีความแตกต่าง ระบบการจ้างเหมาช่วงค่าแรงเป็นระบบที่ทำลายระบบการจ้างแรงงาน ทำให้ระบบการจ้างแรงงานขาดความมั่นคง เหตุที่การจ้างเหมาช่วงค่าแรงเป็นระบบการจ้างแรงงานที่ผู้ประกอบการนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายเนื่องจากตลาดแรงงานในระบบของไทยมีแรงงานเหลือเฟือ ผู้ประกอบการจึงมีอำนาจต่อรองในการเลือกจ้างงานได้มากกว่าลูกจ้าง ซึ่งวิธีการดังกล่าวทำให้ผู้ประกอบการสามารถลดภาระต้นทุนการผลิตลงได้ และเหตุที่ตลาดแรงงานมีแรงงานเหลือเฟือก็เนื่องมาจากปัญหาแรงงานไร้ฝีมือต่างชาติจากประเทศใกล้เคียงทะลักเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานพื้นฐานในประเทศ หากแรงงานในประเทศขาดแคลนคงไม่เกิดปัญหาในการจ้างเหมาช่วงแรงงาน ซึ่งวิธีแก้ปัญหาดังกล่าวอาจทำได้หลายวิธี วิธีแรกคือการควบคุมปริมาณ โดยจำกัดแรงงานต่างด้าวดังกล่าวออกไปจากประเทศมิให้มีแรงงานเหลือเฟือ วิธีที่สอง คือ การบัญญัติกฎหมายควบคุมผู้ประกอบการไม่ให้มีการจ้างเหมาช่วงแรงงาน หรือถ้าจะปล่อยให้มีการจ้างงานในลักษณะดังกล่าวก็ต้องบัญญัติกฎหมายควบคุมผู้ประกอบการให้ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างเหมาช่วงค่าแรงให้เท่าเทียมกับลูกจ้างประจำ ซึ่งต้องเท่าเทียมกันทั้งสิทธิและประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกประการไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี หรือสิทธิในการได้รับโบนัส เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงเท่ากับการจ้างลูกจ้างประจำ ระบบการจ้างเหมาช่วงค่าแรงก็จะหายไปเอง กรณีจึงขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐว่าจะยังต้องการที่จะให้มีระบบการจ้างเหมาช่วงค่าแรงลูกจ้างดำรงอยู่ต่อไปในสังคมหรือไม่

นอกจากนี้ยังมีแรงงานอีก ๒ กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้างรับเหมาแบบรายชิ้น” ซึ่งมีลักษณะการทำงานให้แก่นายจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำทั่วไปของผู้ประกอบการที่เป็นนายจ้าง และไม่ใช้การทำงานแบบรับไปทำที่บ้านเป็นรายชิ้น ลูกจ้างรับเหมาแบบรายชิ้นประเภทนี้ไม่ได้รับการเหลียวแลจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ว่าจะเป็นกฎหมายฉบับเดิมหรือฉบับที่แก้ไขใหม่ กล่าวคือ แรงงานซึ่งได้รับค่าจ้างเหมาแบบรายชิ้นซึ่งมีวิธีคิดค่าจ้างแบบรายเหมาชิ้นของโรงงานผู้ว่าจ้างหรือผู้ประกอบการนั้น ลักษณะวิธีการคิดค่าจ้างดังกล่าวเป็นยุทธวิธีเอาเปรียบลูกจ้างหรือแรงงานผู้ด้อยโอกาส เนื่องจากนายจ้างจะคิดค่าจ้างและจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประเภทดังกล่าวแบบเหมาตามจำนวนชิ้นงานที่ลูกจ้างทำได้เท่านั้น โดยไม่รวมระยะเวลาที่อาจมีการสูญเสียไปไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุอะไรก็ตาม นายจ้างจะไม่นำไปคิดค่าจ้างให้ เช่น เครื่องจักรที่ลูกจ้างใช้ทำงานเสียต้องหยุดซ่อม และระหว่างซ่อมเครื่องจักรลูกจ้างไม่สามารถผลิตชิ้นงานได้ นายจ้างก็ไม่จ่ายค่าจ้างชดเชยสำหรับเวลาที่สูญเสียไปให้ เป็นต้น หรือหากลูกจ้างทำงานผิดพลาดไม่เรียบร้อยลูกจ้างก็ต้องซ่อมแซมงานของตัวเองโดยไม่ได้รับค่าจ้าง อีกทั้งลูกจ้างประเภทดังกล่าวยังได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากลูกจ้างประจำ

เช่น ไม่ได้รับสิทธิในเรื่องค่าครองชีพ ไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ไม่ได้รับโบนัส หรือหากได้ก็เพียงเล็กน้อยต่างจากลูกจ้างประจำ

แม้การจ่ายค่าจ้างเหมารายชิ้นจะกำหนดราคาชิ้นงานในแต่ละขั้นตอนการทำงานไม่เท่ากัน แต่เมื่อนับจำนวนชิ้นคูณกับราคาชิ้นงานแล้วส่วนใหญ่จะพบว่า คนงานประเภทนี้ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งได้รับสวัสดิการที่น้อยกว่าลูกจ้างประจำ และต้องเคร่งเครียดกับการทำงานเนื่องจากต้องเร่งทำงานในปริมาณที่สูงสุดเพื่อให้ได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างแบบเหมารายชิ้นก็จ่ายอมรับสภาพการดำรงอยู่ และต้องยอมรับวิธีคิดค่าจ้างที่ถูกเอาเปรียบเพียงเพื่อจะได้มีงานทำ มีรายได้ แล้วค่อยทำงานล่วงเวลาเพื่อเพิ่มรายได้ให้เพียงพอกับรายจ่ายในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว นั่นคือการเอาเปรียบคนงานที่มีรายรับไม่พอกับรายจ่ายที่ต้องใช้เป็นค่าครองชีพ โดยการเพิ่มอัตราเร่งในการทำงานแก่ลูกจ้างเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของนายจ้าง และใช้ช่องว่างทางกฎหมายในฐานะที่เป็นนายจ้าง เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีการศึกษาสูงกว่า และมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าในการเอาเปรียบคนที่ด้อยกว่า

สิ่งที่ลูกจ้างรับเหมาแบบรายชิ้นควรได้รับการดูแลจากรัฐ คือ การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงานและสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเท่าเทียมกันกับลูกจ้างประจำ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องใช้วิธีคิดค่าจ้างอย่างยุติธรรม คำนึงว่าลูกจ้างเป็นมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร การกำหนดค่าจ้างต่อชิ้นงานต้องเป็นธรรม ถ้าหากเวลาที่สูญเสียไปในการทำงานไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง นายจ้างควรจะต้องนำเวลาดังกล่าวมาคำนวณเป็นรายได้ให้แก่ลูกจ้าง เพราะสิ่งที่ลูกจ้างแบบรายชิ้นต้องการมากที่สุดคือความมั่นคงในอาชีพการทำงานและการมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพเพียงมนุษย์ปุถุชนทั่วไป

ส่วนลูกจ้างรับเหมาแบบรายชิ้นเป็นลูกจ้างตามกฎหมายหรือไม่ เมื่อพิจารณาบทนิยามตามมาตรา ๕ คำว่า “ลูกจ้าง” (Employee) หมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” จากนิยามดังกล่าว ลูกจ้าง คือ บุคคลที่ตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของงานหรือเจ้าของกิจการ เรียกว่านายจ้าง โดยการทำงานก็เพื่อประสงค์สิ่งตอบแทนที่เรียกว่า ค่าจ้าง บุคคลนั้นเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ๒๕๕๒: ๒๕) ไม่ว่านายจ้างจะเรียกชื่อลูกจ้างว่าอย่างไร เช่น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาทำงานไว้แน่นอน ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part time) ลูกจ้างสัญญาจ้างพิเศษ ลูกจ้างทำงานบ้าน หรือลูกจ้างทดลองงาน เป็นต้น ก็เป็นลูกจ้างที่มีสิทธิเท่าเทียมกันตามกฎหมายฉบับนี้

การจะเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

(๑) ต้องมีการตกลงที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง

(๒) การที่ตกลงทำงานให้มันเพื่อประสงค์สิ่งตอบแทนการทำงานเป็นค่าจ้าง ไม่ได้ทำให้เปล่า ส่วนใครจะเป็นคนรับค่าจ้างไม่สำคัญ และ

(๓) ต้องมีอำนาจบังคับบัญชากัน กล่าวคือ นายจ้างต้องมีอำนาจสั่งการลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะทำงานให้แก่ผู้ประกอบการหรือเจ้าของงานแล้ว ลูกจ้างรับเหมาแบบรายชิ้นมีลักษณะการทำงานให้แก่ผู้ประกอบการหรือเจ้าของงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำทั่วไปของผู้ประกอบการหรือเจ้าของงาน ไม่ใช่การทำงานแบบรับไปทำที่บ้านเป็นรายชิ้น ผู้ประกอบการหรือเจ้าของงานมีอำนาจสั่งการลูกจ้างรับเหมาแบบรายชิ้นเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ เพียงแต่ผู้ประกอบการหรือเจ้าของงานตกลงจะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างประเภทนี้เป็นการเหมาตามจำนวนชิ้นที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งเป็นการจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้อันเป็นค่าจ้างตามนิยามในมาตรา ๕¹⁰⁶ ดังนั้น ลูกจ้างรับเหมาแบบรายชิ้นก็คือลูกจ้างของผู้ประกอบการหรือเจ้าของงานที่มีการจ้างเหมาแบบรายชิ้นซึ่งเป็นนายจ้างนั่นเอง

นอกจากลูกจ้างรับเหมาแบบรายชิ้นตามที่กล่าวมาแล้ว ยังมีบุคคลอีกประเภทหนึ่งซึ่งทำงานในสถานประกอบการประเภทสถานบริการ โดยไม่ได้รับค่าจ้างจากผู้ประกอบการ แต่บุคคลเหล่านี้มีข้อตกลงกับผู้ประกอบการแบ่งผลประโยชน์ซึ่งได้รับจากลูกค้าที่มาใช้บริการเป็นค่าตอบแทน เช่น ช่างตัดผมในร้านทำผมที่ตกลงแบ่งผลประโยชน์กับเจ้าของกิจการ หรือพนักงานหญิงในสถานบริการคาราโอเกะที่ตกลงแบ่งผลประโยชน์กับเจ้าของกิจการจากค่าเครื่องดื่มที่ลูกค้าสั่งและแบ่งเงินค่า “ทิป” จากลูกค้า โดยพนักงานดังกล่าวไม่ได้รับค่าจ้างจากเจ้าของสถานบริการ บุคคลเหล่านี้ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่าไม่ใช่ลูกจ้างของเจ้าของกิจการหรือเจ้าของสถานบริการตามกฎหมาย¹⁰⁷ ทำให้บุคคลเหล่านี้ไม่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และไม่ได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงาน แต่ในสภาพความเป็นจริงแรงงานเหล่านี้มัก

¹⁰⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้”

¹⁰⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๒/๒๕๒๔ โจทก์มีหน้าที่เป็นช่างตัดผมที่ร้านของจำเลย ฝ่ายจำเลยเป็นผู้ออกอุปกรณ์ของใช้ต่าง ๆ เมื่อโจทก์ตัดผมได้ค่าตัดผมมาก็แบ่งกันระหว่างโจทก์กับจำเลยซึ่งเป็นเจ้าของร้าน การทำงานไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ศาลฎีกาเห็นว่า ลูกจ้างคือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง แต่ลักษณะงานของโจทก์กับจำเลยเป็นที่เห็นได้ชัดว่าจำเลยไม่มีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ การทำงานของโจทก์เป็นการกระทำที่ได้มาซึ่งเงินค่าจ้างจากลูกค้า ค่าจ้างที่โจทก์ได้รับเป็นผลเกิดจากการตัดผมให้แก่ลูกค้าโดยตรง จึงไม่ใช่ค่าจ้างที่จำเลยจ่ายให้ โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย

ถูกเอารัดเอาเปรียบจากเจ้าของสถานบริการเนื่องจากสภาพการทำงานของคุณคนเหล่านี้จำเป็นต้องทำงานในสถานที่ของเจ้าของสถานบริการและต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาหรืออิทธิพลของเจ้าของสถานบริการ วิธีการเอารัดเอาเปรียบของเจ้าของสถานบริการ ได้แก่ การหักเงินค่าตอบแทนในกรณีที่บุคคลเหล่านี้มาทำงานสาย หรือไม่มาทำงานในวันหนึ่งวันใด เป็นต้น ดังนั้น แรงงานประเภทดังกล่าวแม้จะไม่ใช่ลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการอันจะพึงมีสิทธิได้รับการคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่อย่างน้อยบุคคลเหล่านี้ก็ได้ทำงานให้แก่ผู้ประกอบการในลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับลูกจ้าง จึงสมควรแก้ไขให้ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายนี้ในส่วนอื่นได้ เช่น การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง มีครรภ์ การกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ความปลอดภัยหรือชีวอนามัยในที่ทำงาน เป็นต้น

๒. สัญญาจ้างที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

สืบเนื่องมาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗ ได้กำหนดให้เพิ่มความซึ่งเป็นหลักการในการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใหม่เกี่ยวกับสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร โดยบัญญัติเพิ่มเป็นมาตรา ๑๔/๑ ไว้ดังนี้คือ

มาตรา ๑๔/๑ บัญญัติว่า “สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี”

ข้อพิจารณา

บทบัญญัติมาตรา ๑๔/๑ ได้กำหนดหลักการคุ้มครองแรงงานเพิ่มเติม โดยกำหนดให้ศาลมีอำนาจบังคับให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองลูกจ้าง เนื่องจากในเวลาทำสัญญาจ้างแรงงานส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างไม่ค่อยจะมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างเพราะต้องการงานทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่ถูกจ้างตงงานหรือไม่มีงานทำ เมื่อนายจ้างเสนอจ้างทำงานโดยมีข้อตกลงตามสัญญาจ้างอย่างไรก็ตามลูกจ้างก็จำยอมต้องรับเอาไว้ก่อนเพื่อให้ได้งานทำ ปัญหาก็คือ นายจ้างส่วนหนึ่งอาศัยโอกาสดังกล่าวทำสัญญาจ้างลูกจ้าง หรือออกระเบียบ

คำสั่ง หรือข้อบังคับบางข้อที่เอาโรคเอาเปรียบลูกจ้างหรือไม่เป็นธรรมดาบังคับใช้แก่ลูกจ้าง เช่น การระบุข้อตกลงในสัญญาว่า การที่ลูกจ้างออกจากงานก่อนได้รับการอนุมัติจากนายจ้างจะต้องเสียค่าปรับ หรือเมื่อลูกจ้างออกจากงานของนายจ้างไปแล้วห้ามลูกจ้างไปประกอบอาชีพในลักษณะที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนด ต่อมาภายหลังเมื่อลูกจ้างลาออกแล้วไปเปิดกิจการหรือประกอบธุรกิจของตนเอง หรือไปรับจ้างทำงานกับนายจ้างรายใหม่ในอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันกับกิจการที่ลูกจ้างได้รับการฝึกฝนจากนายจ้างเดิม ลูกจ้างนั้นก็อาจถูกนายจ้างเดิมฟ้องเรียกค่าเสียหายเนื่องจากผิดสัญญาจ้างแรงงานนั้นได้ การเพิ่มเติมหลักการคุ้มครองแรงงานตามมาตรา ๑๔/๑ จึงเป็นการให้อำนาจศาลเข้าไปแทรกแซงใช้ดุลพินิจหยิบยกข้อตกลงในสัญญาหรือระเบียบหรือคำสั่งมาตรวจดูว่า การเขียนข้อตกลงในสัญญาหรือระเบียบหรือคำสั่งในลักษณะเช่นว่านั้นเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควรหรือไม่ เป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือไม่ โดยกฎหมายให้อำนาจแก่ศาลที่จะบังคับให้ตามข้อตกลงในสัญญาหรือระเบียบหรือคำสั่งนั้นเพียงเท่าที่เป็นธรรม ดังนั้น การที่กฎหมายนำหลักการดังกล่าวมากำหนดไว้เช่นนี้ย่อมเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างชัดเจน

ปัญหามีอยู่ว่า ข้อตกลงตามสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามมาตรา ๑๔/๑ ดังกล่าว หมายความว่ารวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรือไม่ จะเห็นได้ว่ากฎหมายใช้คำว่า “สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ดังนั้น จึงน่าจะหมายความว่าเฉพาะแต่สัญญาจ้างแรงงานที่ลูกจ้างทำกับนายจ้างเวลาสมัครงานเท่านั้น ไม่รวมไปถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างไปทำกับสภาพแรงงานลูกจ้างด้วย การเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวเข้ามาจะเป็นเพราะเนื่องมาจากมีปัญหาเรื่องเมื่อลูกจ้างเริ่มต้นมาสมัครงานและอยากได้งานทำ นายจ้างจะเขียนสัญญาจ้างแรงงานเอาเปรียบลูกจ้าง หรือออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานที่ทำให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบเกินควร เช่น การเขียนข้อสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า ลูกจ้างจะออกจากงานได้ต่อเมื่อได้รับการอนุมัติจากนายจ้างก่อน มิฉะนั้นจะต้องเสียเบี้ยปรับให้แก่ นายจ้างตามอัตราที่กำหนด ซึ่งเดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่เคยบัญญัติเรื่องข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมไว้ การแก้ไขเพิ่มเติมโดยให้อำนาจแก่ศาลก็เพื่อให้ศาลใช้ดุลพินิจเป็นฐานในการตีความเมื่อมีคดีฟ้องร้องขอให้บังคับตามสัญญาจ้างแรงงานมาสู่ศาล ซึ่งศาลจะได้พิจารณาว่า ข้อสัญญาหรือข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวนี้เอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควรหรือไม่ และเป็นธรรมหรือไม่

ปัญหาต่อไปมีว่า ในเมื่อเรามีพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งศาลอาจหยิบยกขึ้นแก้ไขข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่เป็นธรรมได้อยู่แล้ว ดังนั้น มีความจำเป็นอีกหรือไม่ที่จะต้องบัญญัติมาตรา ๑๔/๑ ซ้ำซ้อนเพิ่มเติมเข้าไปในกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีก เนื่องจากผิดไปจากหลักเกณฑ์ในการบัญญัติกฎหมาย ซึ่งจะไม่นำบทบัญญัติที่มีอยู่แล้วในกฎหมายทั่วไปไปบัญญัติซ้ำไว้ในกฎหมายเฉพาะอีก

ในประการแรก พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้นกฎหมายกำหนดให้พิจารณาในรูปแบบที่มีลักษณะเฉพาะการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น หากสัญญาจ้างแรงงานทำในลักษณะมีเพียงหลักฐานเป็นหนังสือลงลายมือชื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเพียงฝ่ายเดียวหรือทำด้วยวาจา ก็จะนำพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาใช้บังคับไม่ได้ พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงมีลักษณะที่แคบกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนที่เพิ่มเติมตามมาตรา ๑๔/๑ ที่นอกจากจะหยิบยกข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานซึ่งอาจตกลงกันด้วยวาจาหรือมีเพียงหลักฐานเป็นหนังสือลงลายมือชื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเพียงฝ่ายเดียวหรือทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรขึ้นพิจารณาแล้ว ยังสามารถหยิบยกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบเกินสมควรหรือไม่เป็นธรรมขึ้นพิจารณาได้อีกด้วย เช่น นายจ้างออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งว่า นายจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานในเขตทุรกันดารหรือในสถานที่ที่มีความเสี่ยงภัยที่ไหนก็ได้ หรือสั่งให้ลูกจ้างไปปฏิบัติงานในเวลาใดก็ได้เมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ดังนี้ ศาลก็สามารถหยิบยกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งดังกล่าวขึ้นใช้ดุลพินิจบังคับให้เพียงเท่าที่เป็นธรรมได้ เป็นต้น ฉะนั้น บทบัญญัติตามมาตรา ๑๔/๑ นี้จึงมีลักษณะให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้กว้างขวางกว่าพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยช่วยทำให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีความชัดเจนในประเด็นว่า ลูกจ้างสามารถยกข้อสัญญา ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมขึ้นต่อสู่นายจ้างในศาลได้ คู่กรณีจะได้ไม่ต้องโต้เถียงกันต่อไปอีกว่าลูกจ้างจะยกพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ ขึ้นต่อสู่นายจ้างได้หรือไม่

ประการที่สอง การบัญญัติมาตรา ๑๔/๑ เป็นการเพิ่มเติมกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นจากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาหรือไม่ เนื่องจากที่ผ่านมากรณีที่นายจ้างทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างแล้วลูกจ้างผิดสัญญาจ้างในลักษณะที่ทำให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบ เช่น ห้ามลูกจ้างลาออกก่อนกำหนด หรือเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างนายจ้างแล้วก็ห้ามลูกจ้างไปประกอบธุรกิจหรือไปสมัครงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างอื่นที่ประกอบกิจการในลักษณะเดียวกันกับนายจ้างเดิมภายในระยะเวลาที่กำหนด ปรากฏว่ามีนายจ้างบางรายนำสัญญาจ้างไปฟ้องเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างต่อศาลแรงงาน โดยอ้างว่าลูกจ้างผิดสัญญาจ้างในลักษณะดังกล่าว ซึ่งศาลฎีกาเคยตัดสินเป็นแนวทางไว้ในทำนองว่า ข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานในลักษณะดังกล่าวเป็นเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) ศาลจึงไม่อาจใช้ดุลพินิจแก้ไขสัญญาให้เป็นอย่างอื่นได้นอกจากจะต้องบังคับไปตามสัญญาจ้างและบังคับให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบต่อนายจ้าง แม้ลูกจ้างจะอ้างว่าเป็นสัญญาที่

จำกัดหรือลิดรอนสิทธิอันขัดต่อรัฐธรรมนูญ¹⁰⁸ แต่ศาลฎีกาก็เห็นว่าเป็นการห้ามประกอบธุรกิจเป็นการชั่วคราวไม่ได้ห้ามตลอดไป ไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญและบังคับให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบตามสัญญาตลอดมา จึงได้มีการบัญญัติมาตรา ๑๔/๑ เพิ่มเติมเข้าไปเพื่อให้ศาลสามารถใช้ดุลพินิจในการแก้ไขสัญญาจ้างแรงงานที่เอาเปรียบเกินสมควร ได้อย่างกว้างขวาง ไม่ต้องจำกัดดุลพินิจตามแนวคำพิพากษาฎีกาที่เคยตีความไว้เท่านั้น

นอกจากนี้ยังปรากฏว่า แต่เดิมนั้นนายจ้างส่วนใหญ่จะกำหนดข้อตกลงลักษณะดังกล่าวเฉพาะในสัญญาจ้างลูกจ้างที่เป็นวิชาชีพเฉพาะบางสาขา เช่น วิศวกรหรือสถาปนิก เท่านั้น แต่ในปัจจุบันนายจ้างได้กำหนดข้อตกลงในลักษณะดังกล่าวนี้ไว้ในสัญญาจ้างกันอย่างแพร่หลายโดยไม่จำกัดสาขาวิชาชีพ แม้เป็นลูกจ้างฝ่ายขายหรือการตลาดก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างผู้ประกอบการจะเขียนสัญญาจ้างแรงงานลักษณะดังกล่าวไว้ในแบบพิมพ์สำเร็จว่า ลูกจ้างจะต้องทำงานกับนายจ้างไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ๓ ปี ถ้าออกจากงานไปก่อนไม่ว่ากรณีใด ๆ ถือว่าลูกจ้างผิดสัญญาจ้างและต้องจ่ายค่าเสียหายแก่นายจ้างเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนด ซึ่งนายจ้างจะได้รับความเสียหายจริงหรือไม่ก็ไม่ทราบ อย่างไรก็ตามมีแนวโน้มที่จะบังคับให้ตามสัญญาแต่เฉพาะสัญญาจ้างแรงงานที่มีการกำหนดพื้นที่ที่ห้ามและมีกำหนดระยะเวลาไว้ตามสมควรเท่านั้น แต่ถ้าห้ามเป็นการทั่วไปในทุกพื้นที่ หรือห้ามโดยไม่มีกำหนดระยะเวลานั้นศาลไม่บังคับให้

ในทางกลับกันมีนายจ้างบางรายที่ลงทุนส่งเสียลูกจ้างไปศึกษาต่อหรือฝึกงานเพิ่มเติมทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ หรือออกทุนให้ลูกจ้างให้ไปเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่นายจ้างมาเพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งนายจ้างจะต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูงมาก แต่เมื่อลูกจ้างได้ฝึกฝนเรียนรู้แล้วกลับไม่ยอมทำงานให้นายจ้างและลาออกไป นำความรู้ (know how) หรือความลับทางการค้าของนายจ้างเดิมไปประกอบธุรกิจของตนเอง หรือไปทำงานให้กับนายจ้างอื่นซึ่งให้ค่าแรงที่สูงกว่านายจ้างเดิม ดังนั้น หากจะไม่ให้มีการเขียนข้อตกลงลักษณะดังกล่าวไว้ในสัญญาเพื่อให้อำนาจแก่นายจ้างที่ได้รับประโยชน์ในลักษณะดังกล่าวได้เสียเลย ก็อาจทำให้นายจ้างเสียหายได้เช่นกัน ซึ่งปัญหาว่า ข้อตกลงอย่างไรไม่เป็นธรรมหรือเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควรหรือไม่ นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา

¹⁰⁸ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๔๑

วรรคหนึ่ง “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม”

วรรคสอง “การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือขัดขวางไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน”.

๑๔/๑ นี้ไม่ได้บัญญัติไว้ จึงนำที่จะต้องนำบทบัญญัติในมาตรา ๔ ของพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ.๒๕๔๐ มาใช้บังคับโดยเทียบเคียงด้วย ซึ่งหมายถึงข้อตกลงที่มีลักษณะหรือมีผลให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติหรือรับภาระเกินกว่าที่วิญญูชนจะพึงคาดหมายได้ตามปกติ เป็นข้อตกลงที่อาจถือได้ว่า ทำให้ได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งและเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

๓. อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ระหว่างบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” และคำว่า “การทำงานล่วงเวลา” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้ คือ

มาตรา ๕ (ที่แก้ไขใหม่) “ในพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ”

และการแก้ไขมาตรา ๘๗ (เดิม) โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ ... และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๘๗ “ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”

ข้อพิจารณา

เหตุที่มีการแก้ไขโดยตัดนิยามคำว่า ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ออกไปนั้นเนื่องจากเจตนารมณ์เดิมของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของคณะกรรมการค่าจ้างก็เพื่อเป็นเกณฑ์กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะสามารถดำรงชีพอยู่ได้ แต่เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้วคณะกรรมการค่าจ้างได้แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดทุกจังหวัดขึ้นมา ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดแต่ละจังหวัดก็จะเป็นผู้พิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดตัวเอง ถ้าจังหวัดใดมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำที่สุด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดนั้นก็คืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งก็คืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดที่มีค่าจ้างต่ำที่สุดที่ลูกจ้างไร้ฝีมือซึ่งทำงานในจังหวัดนั้นจะได้รับ แต่แนวความคิดของการแก้ไข คือ หากลูกจ้างเป็นคนมีความรู้หรือได้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วย่อมมีการพัฒนาเป็นแรงงานที่มีฝีมือและสามารถวัดระดับฝีมือได้ตามความรู้ ทักษะ ความถนัด และประสบการณ์ ฉะนั้น แรงงานดังกล่าวจึงควรได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามระดับของฝีมือแรงงาน หากได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือขึ้นมาแล้วก็ไม่จำเป็นที่จะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อีกต่อไปเนื่องจากคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดของแต่ละจังหวัดจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวอยู่แล้ว (รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๐: ๒/๓)

ข้อดีของการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเข้ามาแทนที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานคือ เมื่อได้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแล้วก็จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหันมาสนใจพัฒนาฝีมือตนเองแทนที่จะเสียเวลาไปกับการเรียกร้องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เดิมนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ กำหนดนิยามอัตราค่าจ้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้เพียงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเท่านั้น ต่อมาในปี ๒๕๔๕ ได้มีความพยายามที่จะยกระดับมาตรฐานอาชีพของแรงงานไทยให้เป็นสากลจึงได้มีการบัญญัติพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ขึ้นมาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วจึงต้องมีการกำหนดระดับค่าจ้างสำหรับมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าว ดังนั้น การกำหนดนิยามของคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕¹⁰⁹ เพื่อให้มีการ

¹⁰⁹ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

กำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถของลูกจ้าง ปรับยกมาตรฐานอาชีพและวิชาชีพของแรงงานไทยให้เป็นสากลตามสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือจะทำให้ลูกจ้างและนายจ้างให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งผลให้แรงงานมีฝีมือมากขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าในเวทีโลกและลดปัญหาข้อเรียกร้องในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (เพ็ญอ้าง: ๑/๗-๑/๘)

อย่างไรก็ดี แม้ว่าปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จะมีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วก็ตาม แต่เป็นเพียงการจัดมาตรฐานเพื่อกำหนดระดับค่าจ้างเท่านั้น ยังไม่สามารถนำไปเป็นมาตรฐานที่ยอมรับได้ในระดับสากล โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศภาคพื้นยุโรปที่ให้ความสำคัญกับมาตรฐานอาชีพและวิชาชีพมากกว่าปริญญาบัตร เพื่อที่จะยกระดับขีดความสามารถของแรงงานไทยอย่างแท้จริง และใช้ในการยกระดับค่าตอบแทนของแรงงานระดับกลางและระดับสูง กับเป็นแรงจูงใจให้มีการพัฒนาฝีมือตนเองอย่างต่อเนื่อง

ในขณะที่การเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงเข้าสู่มาตรฐานแรงงานเพื่อใช้เป็นสาเหตุของการกีดกันทางการค้าโดยเฉพาะประเด็นทางสังคม (The Unilateral social clause) มักกำหนดข้อกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเทศที่ให้สิทธิมากที่สุด (The Most Favored Nation) หรือ (General System of Preferences) การสนับสนุนทางการค้า การคว่ำบาตรทางการค้า (Boycotts) และการตัดสินใจลงทุน เป็นต้น ซึ่งข้อกำหนดต่าง ๆ มักนำเงื่อนไขทางด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาเป็นข้ออ้าง เช่น การใช้แรงงานเด็กหรือการใช้แรงงานสตรีมีครรภ์ ไปจนถึงเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Rights) เช่น การใช้แรงงานต่างชาติมาเป็นข้ออ้างในการคว่ำบาตรสินค้าของไทยบางรายการที่เป็นอุตสาหกรรมซึ่งใช้แรงงานดังกล่าว อันส่งผลกระทบต่อลักษณะการจ้างงานของแรงงานในระบบ (Formal sector) และหันไปใช้การจ้างงานแรงงานในรูปแบบอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบที่มีอยู่ทั้งในลักษณะของการจ้างงานแบบเหมาช่วงเพื่อ

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา ๒๒ “เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ เสนอรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา แล้วให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นตามมาตรา ๒๓ หรือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้น

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด”

ผลิตชิ้นงานไปจากแรงงาน และการจ้างกลุ่มคนในชุมชนให้ผลิตส่วนประกอบต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์ที่กำลังเป็นที่นิยมเนื่องจากผู้ประกอบการไม่ต้องรับผิดชอบในตัวผู้ใช้แรงงาน ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ หรือความปลอดภัยอันจะยิ่งทำให้ผู้ใช้แรงงานนอกระบบ (Informal Sector) มีมากเพิ่มขึ้นทุกปี จึงต้องเร่งสร้างมาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นสากลและเป็นที่ยอมรับแก่นานาชาติ โดยเฉพาะประเทศในกลุ่มคู่ค้าของไทย เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และกลุ่มประเทศในภาคพื้นยุโรปที่เป็นตลาดคู่ค้าที่สำคัญของไทย (ศักดิ์นา สนธิศักดิ์โยธิน, ปัทมา ตรีสุวรรณวิเชียร, วัชรารักษ์ สนธิศักดิ์โยธิน, จิรายุส สมานมิตร, ๒๕๕๐: ๘๑-๘๒)

นอกจากการกำหนดนิยามในเรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือซึ่งเป็นพัฒนาการอีกขั้นหนึ่งของกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่า แม้ประเทศไทยจะได้กำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไว้ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว แต่ก็ยังมีช่องโหว่เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการกำหนดอัตราค่าจ้างไว้เป็นรายวัน ซึ่งวิธีการคิดค่าจ้างดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมไปถึงวิธีการคิดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างบางเวลา (Part-time Worker) โดยกฎหมายยังไม่ได้วางหลักไว้ว่า หากมีการจ้างงานแบบบางเวลาไม่เต็มวัน นายจ้างจะต้องคิดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราขั้นต่ำเท่าใด ซึ่งอาจเป็นช่องทางให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้

ในหลายประเทศ เช่น แคนาดาจะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (The Fair Labor Standards Act : FLSA) เป็นรายชั่วโมงเพื่อให้สะดวกแก่การจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงทำงานที่แท้จริง (Susan M. Heathfield, Http // humanresources. about. com) เป็นการให้ความยืดหยุ่นแก่ชั่วโมงการทำงานและให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์การจ้างงานต่ำกว่าระดับ การทำงานไม่เต็มเวลาหรือลูกจ้างบางเวลา ซึ่งมีแนวโน้มที่จะถูกเอาเปรียบจากนายจ้างที่ไม่ต้องการให้ความคุ้มครองทางด้านอัตราค่าจ้างแรงงาน การรักษาพยาบาล สวัสดิการ และความปลอดภัย โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองทางด้านประกันสังคมจากการประกันตนเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำที่ทำงานเต็มเวลา (Full-time Worker) โดยอาจจะกำหนดให้ออกเป็นประกาศของกระทรวง เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ ระบุให้มีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็น “รายชั่วโมง” ควบคู่ไปกับการจ่ายค่าจ้างแรงงานเป็น “รายวัน” หรือเปิดทางเลือกให้แก่ตัวแรงงานเลือกเองว่า ต้องการค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างรายชั่วโมงหรือรายวัน โดยได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานในระบบประกันสังคมทุกประการ ซึ่งน่าจะเป็นแนวทางในการปรับแก้กฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อไปในอนาคตให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมและครอบคลุมลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยงานบางเวลา (Convention concerning Part-Time Work, 1994:C175) ซึ่งกำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการให้กฎหมายของชาติเหมาะสมและเป็นประกันว่า ลูกจ้างบางเวลาจะได้รับการปฏิบัติในเรื่องการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งมีการกำหนดค่าจ้าง

อย่างเหมาะสมเป็นรายชั่วโมง เชื่อมโยงกับการทำงาน หรือโดยเปรียบเทียบกับอัตรางานรายชิ้น ไม่ให้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นพื้นฐานของงานเทียบเคียงกับงานเต็มเวลาโดยใช้วิธีคำนวณตามวิธีการอย่างเดียวกัน¹¹⁰

แม้ประเทศไทยจะยังไม่ได้ให้สัตยาบันแก่นุสัญญาแต่ก็สามารถปฏิบัติตามแนวทางของอนุสัญญาดังกล่าวได้เช่นเดียวกับแนวทางปฏิบัติในเรื่องอื่น ๆ ก็จะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างประเภทลูกจ้างบางเวลาอย่างมากเพราะทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันว่าจะมีการคิดค่าจ้างอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

๔. ดอกเบี้ยค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ในส่วนที่เกี่ยวกับดอกเบี้ยค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง (เดิม) ซึ่งบัญญัติในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดผ่อนร้อยละสิบห้าต่อปี

เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ ได้กำหนดความในมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง (ที่แก้ไขใหม่) โดยกำหนดให้ประเภทของเงินที่จะต้องเสียดอกเบี้ยตามกฎหมายขึ้นมาใหม่ ดังนี้คือ

มาตรา ๕ วรรคหนึ่ง (ที่แก้ไขใหม่) บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดผ่อนร้อยละสิบห้าต่อปี”

¹¹⁰ Convention concerning Part-Time Work, 1994: C175

Article 5

“Measures appropriate to national law and practice shall be taken to ensure that part-time workers do not, solely because they work part time, receive a basic wage which, calculated proportionately on an hourly, performance-related, or piece-rate basis, is lower than the basic wage of comparable full-time workers, calculated according to the same method.”

ข้อพิจารณา

การแก้ไข โดยเพิ่มเติมข้อกำหนดให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยในกรณีผิดนัดไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ในมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง ก็เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๒๐ ซึ่งมาตรา ๑๒๐ เป็นบทบัญญัติพิเศษที่กำหนดให้นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นกว่าปกติกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว โดยมาตรา ๑๒๐ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ หากนายจ้างไม่แจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างต้องตามมาตรา ๑๒๐ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับระยะเวลาดังกล่าวเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน ๓๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย โดยลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ วรรคหนึ่ง ไม่ได้กำหนดอัตราดอกเบี้ยในกรณีที่นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ อีกทั้งเงินประเภทดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้างจึงไม่อาจคิดดอกเบี้ยผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามมาตรา ๕ วรรคหนึ่งเดิมได้ คงคิดได้เพียงอัตราร้อยละ ๑.๕ ต่อปี ทั้งนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง^{๑๑๑} ซึ่งเป็นหลักทั่วไปของการไม่ชำระหนี้ การแก้ไขมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง เป็นการกำหนดอัตราดอกเบี้ยประเภทของเงินเพิ่มเข้าไป เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหลีกเลี่ยงหรือหน่วงเหนี่ยวการชำระค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยต้องรับผิดชอบกรณีผิดนัดไม่ชำระค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น นายจ้างมีโรงงานอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ต่อมานายจ้างปิดโรงงานที่กรุงเทพมหานคร และย้ายไปเปิดโรงงานที่จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งอยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมายส่งเสริมการลงทุน นายจ้างย่อมมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนว่าจะย้ายโรงงานไปอยู่จังหวัดปราจีนบุรี ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะติดตามไปที่โรงงานแห่งใหม่ ลูกจ้างย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้เนื่องจากการย้ายโรงงานมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตโดยปกติของลูกจ้างและครอบครัว หากนายจ้างแจ้งย้ายโรงงานกะทันหันหรือไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค่าทดแทนพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และถ้านายจ้างไม่จ่ายก็ต้องเสีย

^{๑๑๑} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง “หนี้เงินนั้น ท่านให้คิดดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี ถ้าเจ้าหนี้จะเรียกดอกเบี้ยได้สูงกว่านั้น โดยอาศัยเหตุอย่างอื่นอันชอบด้วยกฎหมาย ก็ให้คงส่งดอกเบี้ยต่อไปตามนั้น”

ดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี จึงเป็นการเพิ่มเติมเพื่อให้การคุ้มครองทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง การแก้ไขจึงเหมาะสมแล้ว

อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติในส่วนของกรจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๐ นี้ยังไม่ครอบคลุมถึงและมีความแตกต่างจากการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณี นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๗ และการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ ซึ่งทั้งสองกรณีดังกล่าว นายจ้างเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง เท่านั้น ซึ่งในอนาคตหากมีการแก้ไขให้อัตราดอกเบี้ยในเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ก็จะทำให้เป็นอัตราดอกเบี้ยของเงินที่ นายจ้างจะต้องจ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นอัตรามาตรฐานเดียวกันทั้งหมดก็จะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหน่วงเหนี่ยวการจ่ายเงิน

๕. การเรียกหรือรับหลักประกัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ ได้บัญญัติให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐ (เดิม) และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๑๐ (ที่แก้ไขใหม่) “ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สิน อื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกันและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันหรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้ นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี”

ทั้งนี้ โดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๑ (เดิม) และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๕๑ (ที่แก้ไขใหม่) “ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นเป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา”

ข้อพิจารณา

เนื่องจากมาตรา ๑๐ และมาตรา ๕๑ เดิม บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างและจากลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ไม่ได้บัญญัติครอบคลุมไปถึงการเรียกหรือรับหลักประกันอย่างอื่นนอกเหนือไปจากงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง เช่น เรียกหรือรับทรัพย์สินหรือให้จัดหาการค้ำประกันด้วยบุคคล จึงเกิดช่องว่างให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันในงานประเภทอื่น

การแก้ไขมาตรา ๑๐ และมาตรา ๕๑ จากคำว่า “เงินประกัน” เป็น “หลักประกัน” จึงเป็นการขยายหลักการเพื่ออุดช่องว่างป้องกันมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันทุกชนิดในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่งานของผู้ใหญ่ที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทำให้ลูกจ้างทั้งเด็กและผู้ใหญ่มีโอกาสในการได้รับการจ้างงานมากขึ้น เพราะมีฉะนั้นถ้าไม่กำหนดห้ามในเรื่องการเรียกหรือรับหลักประกันไว้ก็จะเป็นการสร้างภาระแก่ลูกจ้างที่ส่วนใหญ่ยากจน ไม่มีเงินหรือทรัพย์สินพอที่จะนำไปวางเป็นหลักประกันได้ จะต้องมีการหาหลักประกันไปเป็นประกันให้แก่ นายจ้าง

ปัญหามีว่า ในมุมมองของลูกจ้างและรัฐซึ่งมีหน้าที่ดูแลสวัสดิการของลูกจ้างการแก้ไขกฎหมายโดยห้ามเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานนั้นย่อมเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างโดยตรงที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีโอกาสได้รับการจ้างงานมากขึ้น แต่ในมุมมองของนายจ้างการที่นายจ้างจะรับลูกจ้างเข้าทำงานคนหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็เด็กหรือผู้ใหญ่ ซึ่งนายจ้างไม่เคยรู้จักมาก่อน ถ้าไม่มีเงินประกันหรือหลักประกันใดเป็นเครื่องรับรองแล้วลูกจ้างไปก่อความเสียหาย นายจ้างก็จะไม่มีหลักประกันความเสียหายอย่างใดเลย ทั้งนี้ นายจ้างส่วนใหญ่โดยปกติก็ไม่อยากจะได้รับลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้าทำงานอยู่แล้ว เนื่องจากแม้จะเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น

ลูกจ้างเด็กต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง เช่น งานเก็บเงินในสถานบริการน้ำมัน งานบัญชีการเงิน นายจ้างก็ไม่มีสิทธิเรียกหรือรับหลักประกันใด ๆ ทั้งยังมีข้อจำกัดการจ้างงานลูกจ้างเด็กต่าง ๆ ตามกฎหมายอีกหลายประการ เช่น การจ้างแรงงานเด็กอายุ ๑๕ ปี ถึง ๑๘ ปี นายจ้างต้องแจ้งการใช้แรงงานเด็กต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น ดังนั้น การแก้ไขกฎหมายดังกล่าวก็อาจเป็นดาบสองคมกลับมาเป็นผลร้ายแก่เด็กที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพราะนายจ้างย่อมมีสิทธิเลือกจ้างงานลูกจ้างได้เช่นกัน ข้อห้ามดังกล่าวโดยเด็ดขาดกลับยิ่งทำให้เป็นการตัดโอกาสไม่ให้นายจ้างมีการจ้างงานลูกจ้างเด็กทำให้แรงงานเด็กหางานทำได้ยากมากขึ้น

อย่างไรก็ดี มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ (Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973: C138)¹¹² ซึ่งมีหลักการไม่ต้องการให้มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี อยู่แล้ว ดังนั้น การสร้างอุปสรรคดังกล่าวโดยการห้ามเรียกหรือรับหลักประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก กลับเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักของสากลตามอนุสัญญาดังกล่าว ซึ่งหากนายจ้างรายใดประสงค์จะจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี แต่ไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี ไม่ว่าตำแหน่งงานใด ๆ จึงต้องขอรับความเสี่ยงเอง โดยไม่เปิดโอกาสให้นายจ้างเอาเปรียบแก่ลูกจ้างเด็ก ประกอบกับสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในประเทศไทยในรอบ ๒๐ ปีที่ผ่านมามีแนวโน้มลดลงตลอดมา โดยในปี ๒๕๔๕ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ยกให้ประเทศไทยเป็นตัวอย่างความสำเร็จในการลดจำนวนแรงงานเด็กจากร้อยละ ๕ ในต้นปี ๒๕๓๑ เหลือเพียงร้อยละ ๑ ในระยะเวลา ๑๐ ปีต่อมา ส่วนสถิติในปี ๒๕๕๑ จากการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน ๕๑,๒๓๗ แห่ง พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กจำนวน ๖๘๑ แห่ง มีแรงงานเด็ก ๖,๘๑๘ คน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายโดยกำหนดนโยบายการตรวจแรงงานเด็ก ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการอย่างเคร่งครัดกับสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งให้ทุกหน่วยงานในทุกพื้นที่ติดตามความเคลื่อนไหวด้านการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทส่งออกทุกประเภทกิจการ (ไพฑูริย์ แก้วทอง: <http://www.labour.go.th>) จึงเป็นการดำเนินการตามแนวทางมาตรฐานสากลที่จะไม่อนุญาตให้มีการใช้แรงงานเด็กอายุ ๑๕ ปี ถึง ๑๘ ปี เพราะเป็นช่วงวัยที่เด็กยังอยู่ในระบบการศึกษา กำลังมี

¹¹² Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973: C138

Article 4

1. In so far as necessary, the competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, where such exist, may exclude from the application of this Convention limited categories of employment or work in respect of which special and substantial problems of application arise.

พัฒนาการทางด้านร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้เด็กก็ยังสามารถช่วยเหลือพ่อแม่พี่น้องทำงานได้ โดยไม่ต้องไปเป็นลูกจ้างของคนอื่นเพื่อนำเงินมาช่วยเหลือครอบครัว ฉะนั้น การแก้ไขมาตรา ๑๐ และมาตรา ๕๑ จึงเหมาะสมแล้ว

๖. ลำดับแห่งบุริมสิทธิ

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑ บัญญัติให้หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อมีการแก้ไขใหม่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ ได้บัญญัติให้ใช้ความในมาตรา ๑๑ (ที่แก้ไขใหม่) ดังนี้คือ

มาตรา ๑๑ (ที่แก้ไขใหม่) “หนี้ที่เกิดจากการเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

ข้อพิจารณา

การแก้ไขมาตรา ๑๑ จากหนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี เป็นหนี้ที่เกิดจากการเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ เป็นเพียงการเพิ่มให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้ามาเป็นเจ้าหนี้อำนาจด้วยเท่านั้น วัตถุประสงค์ของการแก้ไขบัญญัติมาตรา ๑๑ สืบเนื่องมาจากปัญหาเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างแล้วนายจ้างไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างและเงินต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ลูกจ้าง และการแก้ไขให้หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ เป็นหนี้บุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพื่อให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีหลักประกันในการได้รับชำระหนี้ด้วย

ส่วนการบัญญัติเรื่องลำดับแห่งบุริมสิทธิไว้ตามมาตรา ๑๑ นี้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๕๓¹¹³ ก็ได้บัญญัติเกี่ยวกับลำดับแห่งบุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างอยู่แล้วทำให้ลูกจ้างมีบุริมสิทธิสามัญในลำดับที่ ๓ ซึ่งเป็นลำดับเดียวกันกับค่าภาษีอากร ดังนั้น การนำมาบัญญัติไว้อีกในมาตรา ๑๑ จึงเป็นการบัญญัติกฎหมายที่ซ้ำซ้อนกับบทบัญญัติที่มีอยู่แล้วซึ่งผิดหลักในการบัญญัติกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติในเรื่องบุริมสิทธิในมูลหนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือในมูลหนี้ที่เกิดจากการเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑ ทั้งของเดิมและที่แก้ไขใหม่นั้น ไม่ได้จำกัดจำนวนเงินไว้เหมือนกับที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๕๓¹¹⁴ โดยกำหนดให้ลูกจ้างใช้บุริมสิทธิสามัญสำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษและเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับได้เพียงนับถอยหลังขึ้นไป ๕ เดือน และรวมกันแล้วไม่เกินหนึ่ง ๑๐๐,๐๐๐ บาท ต่อลูกจ้างคนหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น การที่บทบัญญัติมาตรา ๑๑ ทั้งของเดิมและที่แก้ไขใหม่ "ไม่ได้จำกัดจำนวนเงินไว้" จึงเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่าบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ดังกล่าว ถึงแม้จะเป็นการบัญญัติกฎหมายที่ซ้ำซ้อนกันแต่ก็ทำให้กฎหมายในเรื่องบุริมสิทธิในมูลเกี่ยวกับเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานชัดเจนขึ้น ไม่ได้ทำให้บุริมสิทธิที่มีอยู่เดิมเสียหายไปแต่อย่างใด ประกอบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕๑¹¹⁵ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕ ก็ได้บัญญัติไว้ให้สำนักงาน

¹¹³ ป.พ.พ. มาตรา ๒๕๓ บัญญัติว่า "ถ้าหนี้มีอยู่เป็นคุณแก่บุคคลผู้ใดในมูลอย่างหนึ่งอย่างใดดังจะกล่าวต่อไปนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของลูกหนี้ คือ

(๑) ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์อันร่วมกัน

(๒) ค่าปลงศพ

(๓) ค่าภาษีอากร และเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง

(๔) ค่าเครื่องอุปโภคบริโภคอันจำเป็นประจำวัน

¹¹⁴ ป.พ.พ. มาตรา ๒๕๓ บัญญัติว่า "บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นนายจ้างนั้น ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้ นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง"

¹¹⁵ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕๑ บัญญัติว่า "หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินสมทบ และหรือเงินเพิ่ม ให้สำนักงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์"

ประกันสังคมเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิสามัญไว้ในทำนองเดียวกัน¹¹⁶ ดังนั้น การบัญญัติมาตรา ๑๑ ตามพระราชบัญญัตินี้ก็น่าจะเป็นการสอดคล้องกับกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าว

ส่วนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาฉบับที่ ๙๕ ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง (Convention concerning the Protection of Wages, 1949: C 95) กำหนดให้กฎหมายแห่งรัฐภาคีต้องคุ้มครองแรงงานในกรณีที่นายจ้างล้มละลายหรือมีภาระหน้าที่ที่จะต้องชำระหนี้ตามกฎหมายนั้น โดยให้ถือว่าหนี้ค่าจ้างแรงงานเป็นหนี้บุริมสิทธิที่จะเอาชำระหนี้จากทรัพย์สินของนายจ้างได้ก่อนเจ้าหนี้อื่น¹¹⁷ และตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๓ ว่าด้วยการปกป้องสิทธิเรียกร้องของแรงงานในกรณีนายจ้างล้มละลาย (Convention concerning the Protection of Workers' Claims in the event of the Insolvency of their Employer, 1992: C 173) ซึ่งมีเนื้อหาบางส่วนแก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ ๙๕ กำหนดไว้ในส่วนที่ ๒ เกี่ยวกับส่วนการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของแรงงานว่า ในกรณีนายจ้างล้มละลาย สิทธิเรียกร้องของแรงงานที่เกิดจากการงานของพวกเขาจะได้รับการคุ้มครองตามบุริมสิทธิ เพื่อว่าพวกเขาจะรับชำระหนี้จากทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลายก่อนเจ้าหนี้สามัญและในลำดับที่สูงกว่าเจ้าหนี้บุริมสิทธิอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหนี้ซึ่งเป็นที่รัฐและระบบประกันสังคม โดยกฎหมายอาจจำกัดความคุ้มครองบุริมสิทธิของแรงงานเป็นจำนวนเงินที่กำหนดได้ แต่จะต้องไม่ต่ำกว่าระดับที่สังคมยอมรับ¹¹⁸ ดังนั้น การที่บทบัญญัติมาตรา ๑๑ ทั้งของเดิมและที่แก้ไขใหม่

¹¹⁶ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๑ มาตรา ๙ บัญญัติว่า “หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างหรือสำนักงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

¹¹⁷ Convention concerning the Protection of Wages, 1949: C 95

Article 11

1. In the event of the bankruptcy or judicial liquidation of an undertaking, the workers employed therein shall be treated as privileged creditors either as regards wages due to them for service rendered during such a period prior to the bankruptcy or judicial liquidation as may be prescribed by national laws or regulations, or as regards wages up to a prescribed amount as may be determined by national laws or regulations.

2. Wages constituting a privileged debt shall be paid in full before ordinary creditors may establish any claim to a share of the assets.

3. The relative priority of wages constituting a privileged debt and other privileged debts shall be determined by national laws or regulations.

¹¹⁸ Convention concerning the Protection of Workers' Claims in the event of the Insolvency of their Employer, 1992: C 173

PART II. PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS BY MEANS OF A PRIVILEGE

Article 5 Protected Claims

ไม่ได้จำกัดจำนวนเงินที่ลูกจ้างอาจใช้สิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้างไว้จึงเป็นการบัญญัติกฎหมายภายในในส่วนนี้ได้เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๓ เพียงแต่สิทธิในค่าแรงงานของลูกจ้างอยู่ในลำดับเดียวกับหนี้ภาษีอากรซึ่งรัฐเป็นเจ้าของและอยู่ในลำดับเดียวกันกับสำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นระบบประกันสังคมตามความหมายในอนุสัญญาดังกล่าวเท่านั้น แม้ประเทศไทยจะยังไม่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับนี้แต่ก็ได้ปฏิบัติตามแนวทางเกือบครบถ้วนแล้ว ส่วนการคงสิทธิค่าแรงงานไว้ในลำดับเดียวกับรัฐและระบบประกันสังคมนั้นเป็นเรื่องแนวนโยบายของรัฐ ซึ่งก็ยังคงคิดว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิเหนือเจ้าหนี้อื่นเสียเลย และในอนาคตเมื่อเศรษฐกิจของไทยดีขึ้นหรือมีการให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาดังกล่าวแล้วก็อาจปรับปรุงแก้ไขกฎหมายตามมาตรา ๑๑ ในภายหลังตามแนวทางเพิ่มความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างโดยบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิในลำดับที่เหนือขึ้นไปกว่ารัฐและระบบประกันสังคมได้

In the event of an employer's insolvency, workers' claims arising out of their employment shall be protected by a privilege so that they are paid out of the assets of the insolvent employer before non-privileged creditors can be paid their share.

Article 6 The privilege shall cover at least:

- (a) the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
- (b) the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;
- (c) the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
- (d) severance pay due to workers upon termination of their employment.

Article 7 Limitations

1. National laws or regulations may limit the protection by privilege of workers' claims to a prescribed amount, which shall not be below a socially acceptable level.
2. Where the privilege afforded to workers' claims is so limited, the prescribed amount shall be adjusted as necessary so as to maintain its value.

Article 8 Rank of Privilege

1. National laws or regulations shall give workers' claims a higher rank of privilege than most other privileged claims, and in particular those of the State and the social security system.
2. However, where workers' claims are protected by a guarantee institution in accordance with Part III of this Convention, the claims so protected may be given a lower rank of privilege than those of the State and the social security system.

๗. การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง

เดิมบทบัญญัติมาตรา ๑๖ บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก เมื่อมีการแก้ไขตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ กำหนดให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ (เดิม) และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๑๖ (ที่แก้ไขใหม่) “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน **ลูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง**”

ข้อพิจารณา

การแก้ไขข้อความดังกล่าวมีผลสำคัญต่อการขยายการคุ้มครองแรงงานออกไป ๒ ประการ กล่าวคือ ประการแรกมีการแก้ไขขยายความคุ้มครองในส่วน of ตัวบุคคลที่เป็นลูกจ้าง และประการที่สองเป็นการขยายประเภทของการล่วงเกินทางเพศซึ่งมีบทลงโทษอยู่ในมาตรา ๑๔๗ ซึ่งหากนายจ้างหรือบุคคลซึ่งถือว่าเป็นนายจ้างคนใดฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

คำว่า “ล่วงเกินทางเพศ” นั้น ยังคงมีความหมายเป็นไปตามกฎหมายเดิมซึ่งเคยกล่าวไว้ในบทที่ ๑ แล้วว่า หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่ไม่สมควรอันเป็นการล่วงเกินจารีตประเพณีหรือจรรยา มารยาทเพื่อให้บุคคลหนึ่งได้รับการสัมผัสทางกาย หรือได้รับการสื่อสารในเรื่องเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ หรือความแตกต่างระหว่างเพศ โดยบุคคลผู้กระทำมุ่งหมายที่จะเอาเปรียบหากำไร หรือสนองกามารมณ์แห่งตนและบุคคลผู้ถูกกระทำเกิดความไม่พอใจต่อการกระทำนั้น รวมถึงการกระทำที่เป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญารวมทั้งกระทำความชำรุด การกระทำความผิด ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และการกระทำอื่น ๆ ที่ไม่เป็นความผิดตามกฎหมายอาญา แต่เป็นการล่วงละเมิดจารีตประเพณีหรือจรรยา มารยาทอันดีงาม เช่น การให้ลูกจ้างใช้มือหรือปากสำเร็จความใคร่กับอวัยวะเพศของนายจ้าง การฉวยโอกาสสัมผัสร่างกายลูกจ้างหญิง การเกี่ยวพาราตี วิพากษ์วิจารณ์อวัยวะบางส่วน of ลูกจ้างหญิง หรือการนำภาพลามกอนาจารมาปิดหรือวางไว้ในที่ทำงานโดยมีเจตนาให้ลูกจ้างหญิงได้เห็น เป็นต้น

เนื่องจากบทบัญญัติมาตรา ๑๖ เดิม กฎหมายให้การคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศแต่เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเด็ก ไม่ครอบคลุมการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นชาย ผลของการเปลี่ยนแปลงคำว่า “ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก” เป็น “ลูกจ้าง” เพียงอย่างเดียวทำให้มีผลเป็นการคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศครอบคลุมบุคคลที่เป็นลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าหญิง ชาย หรือเด็ก ซึ่งมาตรา ๑๖ เดิมการให้ความคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศแต่เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเด็กน่าจะ

ขัดต่อหลักการพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ เพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐¹¹⁹ บัญญัติให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศจะกระทำมิได้ ฉะนั้น การแก้ไขบทบัญญัติมาตรา ๑๖ ดังกล่าวจึงเป็นการแก้ไขเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างทั้งชาย หญิง และเด็กเท่าเทียมกันทุกคนทุกประเภทเสมอภาคกัน และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ โดยครอบคลุมไปถึงลูกจ้างเพศที่สามด้วย

ข้อพิจารณาการแก้ไขประการต่อมาคือว่า ข้อความคำว่า “การคุกคามหรือก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ” ที่เป็นหลักการซึ่งเพิ่มเติมเข้ามานั้น กฎหมายต้องการให้การกระทำในลักษณะใดที่ถือว่า เป็นการคุกคามทางเพศหรือเป็นการก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ เนื่องจากกฎหมายไม่ได้ให้นิยามความหมายคำดังกล่าวไว้ ดังนั้น จึงมีข้อน่าคิดว่า การกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับทางเพศเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การพูดจาเกี้ยวพาราสี การยั่วยุล้อเลียน การใช้สายตาชำเลืองหรือดูปล้ำ จะถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศหรือก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศหรือไม่

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายคำว่า “คุกคาม” ไว้ว่า แสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจาให้หวาดกลัว ทำให้หวาดกลัว (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕, ๒๕๓๕: ๑๘๕) ดังนั้น คำว่า “คุกคามทางเพศ” จึงพอจะสามารถเข้าใจได้ว่าเป็นการกระทำที่แสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจาให้หวาดกลัวทางเพศ ซึ่งน่าจะมีความหมายคล้าย ๆ กับการล่วงเกินทางเพศแต่อยู่ในขั้นที่รุนแรงรองลงมา เช่น การข่มขู่ให้ลูกจ้างช่วยสำเร็จความใคร่ เป็นต้น

แต่คำว่า “ก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ” (Sexual Harassment) นี้กว้างมาก การกระทำในลักษณะใดจะเป็นการก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศนี้กฎหมายก็ไม่ได้บัญญัติหรือให้นิยามไว้ จึงน่าจะต้องใช้ตามความหมายทั่วไป คำว่า “เดือดร้อน” ตามพจนานุกรมให้ความหมายว่า เป็นทุกข์กังวลไม่เป็นสุข ส่วนคำว่า “รำคาญ” ให้ความหมายว่า ระคายเคือง เบื่อหน่าย

เมื่อรวมความแล้วคำว่า ก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ น่าจะหมายถึงว่า การกระทำใด ๆ ทางเพศที่เป็นการรบกวนก่อกวนให้เกิดความทุกข์กังวล ไม่เป็นสุข หรือระคายเคือง ซึ่งอยู่ในขั้นที่

¹¹⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน”

วรรคสอง “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน”

วรรคสาม “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้”

รุนแรงน้อยรองลงมาจากกรคุกคามทางเพศ ดังนั้น การพูดจาเกี่ยวกับพาราดีหรือการยั่วยุหัวตาแม่จะเป็นเพียงการกระทำเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่ต่อไปในทางที่จะก่อความระคายเคืองให้แก่ลูกจ้างก็อาจถือได้ว่า เป็นการก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่ลูกจ้างได้เช่นกัน

ส่วนการขำเลียมองด้วยสายตาดูปล้ำซึ่งเบาลงมาอีกนั้นจะเป็นการก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศหรือไม่ และจะต้องก่อความเดือดร้อนรำคาญถึงระดับใด เพียงใด จึงจะเป็นความผิดตามมาตรา ๑๖ นั้น ผู้เขียนเห็นว่า เป็นเรื่องนามธรรมที่ยากแก่การชี้ชัดลงไป คงจะต้องพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไปโดยปล่อยให้อยู่ในดุลพินิจของศาลที่จะวางบรรทัดฐานตามข้อเท็จจริงแต่ละเรื่องต่อไปในอนาคต ซึ่งเรื่องนี้ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยเกี่ยวกับปัญหาการล่วงเกินทางเพศไว้ในคำพิพากษาฎีกาที่ ๑๓๗๒ / ๒๕๔๕¹²⁰ การอาศัยอำนาจในหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาชักชวนพนักงานหญิงซึ่งอยู่ภายใต้บังคับบัญชาให้ไปเที่ยวเตร่ในเวลาค่าค่านอกเวลาทำงาน ไปดูภาพยนตร์ รับประทานอาหาร และฟังเพลงกับคนนอกเวลาทำงานในเวลาค่าค่าน บางครั้งก็เกี่ยวกับพาราดี ในการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานหญิงเข้าทำงานก็สัมภาษณ์เรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัวเกินขอบเขต พนักงานหญิงหรือผู้สมัครงานหญิงคนใดไม่ไปตามที่ทาบทามก็ถั่นแก้งหรือไม่ผ่านงานประจำให้ ไม่อนุมัติให้ทำงานล่วงเวลาหรือ ไม่อนุมัติให้ผ่านการทดลองงาน เป็นการกระทำการล่วงเกินทางเพศ

หลักการที่เพิ่มเติมเข้ามาใหม่เรื่อง การคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศนั้น น่าจะเป็นการบัญญัติให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน (The Civil Right Act of 1964; Title VII) เมื่อเปรียบเทียบกับคดีการรบกวนทางเพศตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในสหรัฐอเมริกา เช่น คดี Harris V. Forklift System, inc. นายจ้างซึ่งเป็นประธานบริษัทชอบเรียกหญิงลูกจ้างต่อหน้าคนอื่น ๆ ว่า “หญิงลาโง่” (a dumb ass woman) และพูดจาชักชวนลูกจ้างไปโรงแรมม่านรูดเพื่อพูดคุยเรื่องการขึ้นเงินเดือน (go to the holiday inn to negotiate raise) บอกลูกจ้างหญิงช่วยหยิบเหรียญที่วางอยู่บนเป่ากางเกงของนายจ้าง ทั้งชอบพูดจาเหน็บแนมว่า “เธอเป็นผู้หญิง จะไปรู้อะไร” หรือ “เราต้องการแต่ผู้จัดการแผนกที่เป็นผู้ชายเท่านั้น” ดังนี้ ศาลสูงสุดสหรัฐอเมริกาตัดสินว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นปรปักษ์ของนายจ้างและการก่อความดังกล่าวที่ส่งผลกระทบต่อ

¹²⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๓๗๒ / ๒๕๔๕ โจทก์มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกสินค้าของบริษัทจำเลย โจทก์อาศัยอำนาจในหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาชักชวนพนักงานหญิงซึ่งอยู่ภายใต้บังคับบัญชาให้ไปเที่ยวเตร่ในเวลาค่าค่านอกเวลาทำงาน ไปดูภาพยนตร์ รับประทานอาหาร และฟังเพลงกับคนนอกเวลาทำงานในเวลาค่าค่าน บางครั้งก็เกี่ยวกับพาราดี ในการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานหญิงเข้าทำงานก็สัมภาษณ์เรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัวเกินขอบเขต พนักงานหญิงหรือผู้สมัครงานหญิงคนใดไม่ไปตามที่ทาบทามก็ถั่นแก้งหรือไม่ผ่านงานประจำให้ เช่น ไม่อนุมัติให้ทำงานล่วงเวลาหรือ ไม่อนุมัติให้ผ่านการทดลองงาน เป็นการประพฤติผิดศีลธรรมหรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคม ถือได้ว่า โจทก์มีความประสงค์ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศ หากกระทำไปตามวิสัยของชายเข้าสู่วัยนั้นไม่ การกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า.

จริงจังต่อจิตใจของลูกจ้างเป็นการรบกวนทางเพศ (Sexual Harassment) (Henry H. Peritt, JR.: 599 - 601) หรือในคดี Faragher V. Terry, Silverman, and the City หัวหน้างานซึ่งเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ชอบและเนื้อต้องตัวลูกจ้างหญิงโดยลูกจ้างไม่ยินยอม (uninvited and offensive touching) ชอบพูดจาให้คำแนะนำที่ลามก (lewd remarks) ชอบนินทาเหยียดหยันเพศหญิง (derogatory comments about woman) ทั้งพูดจาว่า เขาไม่เคยสนับสนุนให้ผู้หญิงได้รับตำแหน่งหัวหน้างาน หรือพูดจาชักชวนลูกจ้างหญิงว่า ให้ไปเที่ยวกับเขาหรือไม่อย่างนั้นก็ไปล้างห้องน้ำเป็นเวลาสักหนึ่งปี (“Date me or clean the toilets for a year”) เป็นบรรยากาศซึ่งเป็นปรปักษ์ทางเพศ (Sexually Hostile Atmosphere) ต่อลูกจ้างหญิงอื่นเป็นการรบกวนทางเพศ (Ibid.: 612 - 618) ซึ่งน่าจะเทียบได้กับการคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศตามหลักการที่เพิ่มเข้ามาใหม่ในมาตรา ๑๖ นั่นเอง อันเป็นการเพิ่มความคุ้มครองให้แก่แรงงานตามแนวทางที่เป็นสากล และเหมาะสมแก่การแก้ไขเพิ่มเติมแล้ว

๘. ลูกจ้างทดลองงาน

ลูกจ้างทดลองงาน คือ ลูกจ้างที่นายจ้างให้ทดลองปฏิบัติงานเพื่อให้นายจ้างพิจารณาผลงานและความประพฤติเกี่ยวกับการทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่านายจ้างจะตกลงจ้างลูกจ้างคนนั้นต่อไปหรือไม่ หากผ่านการทดลองงานนายจ้างก็จะจ้างลูกจ้างคนนั้นเป็นลูกจ้างประจำต่อไป หากไม่ผ่านก็เลิกจ้างลูกจ้างไป (รุ่งโรจน์ รุ่งเรืองวงศ์, ๒๕๔๑: ๕๓) การที่นายจ้างจะจ้างใครสักคนเป็นลูกจ้างทำงานให้แก่ตนก็จะต้องเลือกเฟ้นผู้มีความรู้ความสามารถ ขยันขันแข็ง และมีความประพฤติดี สามารถทำงานให้แก่นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีที่จะทราบผลการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้หรือไม่ และมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร ก็ต้องให้ลูกจ้างนั้นทดลองปฏิบัติงานไประยะหนึ่งเพื่อดูผลงานและความประพฤติ เรียกว่า การทดลองงาน

เดิมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ ได้เคยวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทดลองงานไว้²¹ หากลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงาน นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ต่อมาเมื่อมีการบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กฎหมายไม่ได้บัญญัติเรื่องการทดลองงานไว้ ดังนั้น หลักเกณฑ์ในการให้ลูกจ้างทดลองงานตามกฎหมายคุ้มครอง

²¹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทดลองงานไว้ ดังนี้

- ๑) นายจ้างต้องสั่งทดลองงานลูกจ้างเป็นหนังสือ
- ๒) ต้องเป็นการทดลองงานครั้งแรก
- ๓) ทดลองงานได้ไม่เกิน ๑๘๐ วัน
- ๔) นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงาน (ไม่เกิน ๑๘๐ วัน)
- ๕) การเลิกจ้างต้องเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองงาน

แรงงานในปัจจุบันจึงหมดไป ส่วนในทางปฏิบัติการให้ลูกจ้างทดลองงานนั้นแล้วแต่นายจ้างแต่ละรายว่าจะยังคงมีอยู่หรือไม่ โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงานของลูกจ้างว่าทำงานนานเท่าใด หากทำงานยังไม่ครบ ๑๒๐ วัน และนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุไม่ผ่านการทดลองงาน ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่ถ้าทำงานมาแล้วครบ ๑๒๐ วันขึ้นไป หากนายจ้างเลิกจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย ๓๐ วันขึ้นไป (เพ็ญอ้าง: ๕๗-๕๘)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้กำหนดให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๗ (เดิม) และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๑๗ (ที่แก้ไขใหม่) “สัญญาจ้างข้อมลสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

ข้อพิจารณา

เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วยนั้นสืบเนื่องมาจากศาลฎีกาเคยวินิจฉัยไว้ว่า สัญญาจ้างทดลองงานซึ่งในทางปฏิบัติยังคงมีอยู่นั้นเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งเดิมเรื่องสัญญาจ้างทดลองงานเคยมีการบัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ ต่อมาเมื่อมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎหมายได้ตัดเรื่องลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวออกไปเหลือแต่เพียงลูกจ้างอย่างเดียวเท่านั้น ดังนั้น แม้ในทางปฏิบัติ นายจ้างจะยังคงลักษณะจ้างงานลูกจ้างแบบทดลองงาน แต่กฎหมายถือว่าไม่มีลูกจ้างทดลองงานอยู่อีกต่อไปแล้ว หากจะมีก็เป็นเรื่องในทางปฏิบัติที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง (รายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๓, วันอังคารที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๐: ๒/๓) การนำเรื่องสัญญาจ้างทดลองงาน

กลับมาบัญญัติโดยเพิ่มเติมเข้าไปในมาตรา ๑๗ วรรคสอง อีกครั้งหนึ่ง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานผู้เสนอแก้ไขกฎหมายเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ ไม่ได้บัญญัติถึงสัญญาจ้างทดลองงานไว้ แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่ามีหลายกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำสัญญาจ้างทดลองงาน ๑๒๐ วัน บ้าง ๑๘๐ วัน บ้าง พอลครบกำหนดตามสัญญานายจ้างก็บอกว่าลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงานและเลิกจ้างโดยอาศัยเหตุดังกล่าวทั้งไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงเกิดปัญหาการตีความว่า การเลิกจ้างตามสัญญาจ้างทดลองงานเพราะเหตุลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ เพราะถ้าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างก็ย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยนายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง ซึ่งนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ วรรคสองและวรรคสี่เดิม ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒¹²² แต่ถ้าถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง

มีประเด็นถกเถียงไปสู่ศาลฎีกาว่า การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุไม่ผ่านการทดลองงานตามสัญญาจ้างทดลองงานจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้ข้อตกลงทดลองงานจะเป็นเงื่อนไขให้ทดลองงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่การทดลองงานนั้นยังไม่ได้บอกมาแต่แรกว่าลูกจ้างจะผ่านการทดลองงานหรือไม่ ถือไม่ได้ว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา เนื่องจากสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลานั้นจะต้องมีการระบุให้แน่นอนนับแต่แรกเริ่มทำสัญญาว่านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใด แต่สัญญาจ้างทดลองงานนั้นไม่แน่ว่านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใด เพราะนายจ้างอาจต่อสัญญาจ้างหรือไม่ต่อให้ก็ได้ ศาลฎีกาจึงวินิจฉัยว่า สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา¹²³ กรมสวัสดิการ

¹²² ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ บัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่งในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นก็เสีย แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้”

¹²³ คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๒๓๘/๒๕๕๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๗ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่น มาตราดังกล่าวบัญญัติถึงการเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ ๓ กรณี โดยไม่มีข้อยกเว้นว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง

และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จึงได้เสนอขอให้เพิ่มเติมข้อความดังกล่าวเข้าไปในมาตรา ๑๗ วรรคสอง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างทดลองงานโดย นายจ้างลูกจ้างไม่ต้องไปถกเถียงกันอีกว่าลูกจ้างจะได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่

ปัญหา คือ หากนายจ้างหลีกเลี่ยงไม่ทำสัญญาจ้างแบบทดลองงาน แต่ไปทำสัญญาจ้างแบบ มีกำหนดระยะเวลาแทนโดยกำหนดระยะเวลาให้ต่ำกว่า ๑๒๐ วัน นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างตาม กำหนดระยะเวลาได้ทันทีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง ทั้งไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘¹²⁴ ได้ หรือไม่ เช่น นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทดลองงาน แต่หลีกเลี่ยงไปทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนด ระยะเวลาเพียง ๓ เดือน พอครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง ๓ เดือน หากนายจ้างเห็นว่าลูกจ้าง ทำงานไม่ดี ปฏิบัติงานไม่เป็นที่พึงพอใจ และไม่สมควรผ่านการทดลองงาน นายจ้างก็เลิกจ้างลูกจ้าง โดยทันที ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ระบุเหตุเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ทดลองงาน แต่ถ้านายจ้างเห็นว่าลูกจ้างนั้นทำงานดีก็เพียงแต่จ้างลูกจ้างนั้นต่อไปเท่านั้นก็สามารถ ทำได้ เว้นแต่นายจ้างจะทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาโดยกำหนดระยะเวลาเกินกว่า ๑๒๐ วัน ในข้อนี้เห็นว่า มีมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ บัญญัติป้องกันการหลีกเลี่ยงการจ้าง โดยวิธีการดังกล่าวไว้ กล่าวคือ แม้การเลิกจ้างที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่รวมถึงลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น แต่การจ้างดังกล่าวจะกระทำได้แต่เฉพาะ การจ้างงานในโครงการที่มีช่วงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือ ความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงาน นั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้แต่ เมื่อเริ่มจ้างเท่านั้น ความรับผิดชอบของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลงหรือ แตกต่างไปจากเดิมทั้งก่อนและหลังมีการแก้ไขกฎหมาย

ตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โจทก์จึงต้องบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง คราวถัดไปข้างหน้า เมื่อโจทก์เลิกจ้างโดยมิได้บอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือล่วงหน้าจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างตามมาตราดังกล่าว

การจ้างโดยมีกำหนดทดลองงานไม่เกิน ๑๒๐ วันนั้นหมายถึงนายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างโดยให้ทดลอง ทำงานไม่เกิน ๑๒๐ วัน หากผ่านการทดลองงานก็จะจ้างกันต่อไป หากไม่ผ่านการทดลองงานนายจ้างมีสิทธิเลิก จ้างได้ซึ่งไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใดจึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๑๗ วรรคสอง.

¹²⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๑๑๘ บัญญัติว่า “ในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดย ลูกจ้างไม่ได้กระทำความคิด นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่มีอายุงาน ๑๒๐ วันขึ้นไป”

ดังนั้น วัตถุประสงค์ในการแก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาดังกล่าวในมาตรา ๑๗ วรรคสอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างตามเหตุผลของกระทรวงแรงงานนั้น ในทางปฏิบัติก็ไม่น่าจะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด เนื่องจากนายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงไปใช้สัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาให้ต่ำกว่า ๑๒๐ วัน แทนสัญญาจ้างแบบทดลองงานได้

นอกจากนี้ เดิมกฎหมายยอมรับรู้แต่เพียงลูกจ้างเพียงประเภทเดียว ไม่มีลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างทดลองงาน การเพิ่มข้อความเกี่ยวกับลูกจ้างทดลองงานเข้าไปอาจจะเป็นทางให้เกิดการแบ่งแยกประเภทลูกจ้างขึ้นมาอีก ซึ่งไม่เป็นผลดีแก่ลูกจ้างที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานเดิมให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกประเภทโดยไม่แบ่งแยกอยู่แล้ว ทั้งการแก้ไขกฎหมายเพียงเพื่อให้สอดคล้องกับคำพิพากษาของศาลฎีกาหรือทำให้แนวคำพิพากษาศาลฎีกาชัดเจนขึ้นนั้นก็ไม่มีประโยชน์แก่ลูกจ้างแต่ประการใดเนื่องจากคำพิพากษาศาลฎีกาเป็นคำวินิจฉัยซึ่งใช้เป็นแนวทางในการตีความกฎหมายตามความเห็นของผู้พิพากษาศาลฎีกาในภาวะของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในขณะหนึ่ง ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของบ้านเมืองเปลี่ยนแปลงไป จึงเห็นว่า การคงมาตรา ๑๗ วรรคสอง ไว้เหมือนเดิม และปล่อยให้คำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป น่าจะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่าการแก้ไขโดยเพิ่มเติมข้อความดังกล่าวลงไปในกฎหมาย

ส่วนปัญหาว่า เมื่อเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานแล้วลูกจ้างจะได้ค่าชดเชยหรือไม่ นั้น ก็ไม่ต้องนำเรื่องเกี่ยวกับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่มีกำหนดระยะเวลามาพิจารณา คงพิจารณาไปตามปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๑๑๘ ว่า ลูกจ้างทำงานมาแล้วมีระยะเวลาเท่าใดและนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีความผิดหรือไม่ ถ้าลูกจ้างไม่มีความผิดและทำงานให้นายจ้างมาแล้ว ๑๒๐ วัน ขึ้นไป ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย

๕. การแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

สืบเนื่องมาแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๑๘ (เดิม) ได้กำหนดวิธีการแจ้งในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างมีวิธีการแจ้งได้ ๓ วิธี คือ ๑. การแจ้งด้วยตนเอง ๒. แจ้งทางไปรษณีย์ หรือ ๓. แจ้งทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด ต่อมาเมื่อมีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้กำหนดให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๘ (เดิม) และกำหนดให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๑๘ (ที่แก้ไขใหม่) “ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเองทางไปรษณีย์ โทรศัพท โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด”

บทบัญญัติดังกล่าวกฎหมายได้เพิ่มช่องทางสื่อสารต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือพนักงานตรวจแรงงาน โดยบัญญัติให้นายจ้างสามารถแจ้งหรือส่งด้วยตนเองทางไปรษณีย์ โทรศัพท โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยเพิ่มช่องทางการสื่อสารทางโทรศัพท และสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่น ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นายจ้าง

ข้อพิจารณา

เมื่อพิจารณาถึงช่องทางที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานเจ้าหน้าที่โดยช่องทางให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งทางโทรสารตามกฎหมายเดิม และช่องทางโดยแจ้งทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นซึ่งเป็นช่องทางใหม่ที่ก้าวหน้าไปตามยุคสมัยนั้น จะเห็นได้ว่า เป็นช่องทางการสื่อสารที่มีหลักฐานสามารถยืนยันหรือสืบหาตัวนายจ้างผู้แจ้งได้ แต่ช่องทางสื่อสารทางโทรศัพทซึ่งเพิ่มเติมเข้ามาใหม่นั้นเป็นช่องทางหรือระบบการสื่อสารที่ไม่สามารถยืนยันตัวผู้แจ้งหรือผู้รับแจ้ง ซึ่งอาจมีปัญหาข้อถกเถียงโต้แย้งภายหลังได้ว่ามีการแจ้งจริงหรือไม่ และใครเป็นผู้แจ้ง เว้นแต่จะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถยืนยันได้ว่าผู้ใดเป็นผู้แจ้งทางโทรศัพทอันเป็นเรื่องในอนาคต ดังนั้น มีทางเลือกอยู่ ๒ ประการเพื่อป้องกันปัญหาการโต้เถียงดังกล่าว คือ

ประการแรก เมื่อช่องทางที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการทางโทรศัพทมีความไม่แน่นอน ก็ควรตัดช่องทางการแจ้งดังกล่าวทิ้งเสีย ไม่ควรนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายจนกว่าจะมีเทคโนโลยีที่สามารถยืนยันตัวผู้แจ้งได้โดยแน่นอนแล้วจึงนำกลับมาบัญญัติไว้อีกครั้ง

หรือประการที่สอง อาจใช้วิธีให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนดใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่มาตรา ๑๘ ที่แก้ไขใหม่ ในส่วนท้ายบัญญัติให้อานาจอธิบดีไว้ โดยกำหนดให้ใช้วิธีการแจ้งทางโทรศัพทแต่เฉพาะในเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่จำเป็นถึงขนาดต้องมีหลักฐานยืนยันตัวผู้แจ้งผู้รับแจ้งโดยแน่นอน ก็น่าจะเป็นแนวทางที่ดีที่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาการ

โต้แย้งดังกล่าวได้โดยไม่ต้องแก้กฎหมายกลับไปกลับมาและสามารถกระทำได้โดยทันที ไม่ยุ่งยากอย่างวิธีแรก

ส่วนการเพิ่มช่องทางโดยแจ้งทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่น เช่น เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต Video link หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) นั้น น่าจะเป็นช่องทางที่สามารถยืนยันตัวผู้แจ้งได้แน่นอนพอสมควร ทั้งเป็นประโยชน์ในการเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็ว ทันสมัย และกว้างขวางมากขึ้น

๑๐. กำหนดเวลาทำงาน

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๑ (เดิม) ซึ่งเดิมกำหนดให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๗ ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง และกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ต่อมาเมื่อมีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ กำหนดให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๒๑ (ที่แก้ไขใหม่) “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานตามปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมงนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้าง

รายวันและลูกจ้างรายชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”

เหตุผลในการแก้ไขให้นายจ้างสามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานได้วันหนึ่งไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมงก็เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน (รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, วันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐: ๓/๔)

ข้อพิจารณา

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ กำหนดเรื่องชั่วโมงทำงานไว้ว่า ในแต่ละวันนายจ้างจะใช้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ซึ่งเท่ากับ ๖ วันทำงานต่อสัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการจำกัดชั่วโมงทำงานในงานอุตสาหกรรม ฉบับที่ ๑ (Convention Limiting the Hours of work in Industrial Undertakings to Eight in a Day and Forty-eight in the Week, 1921) และอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงทำงานในงานพาณิชย์กรรมและสำนักงาน ฉบับที่ ๑๐ (Convention concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices, 1930) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงทำงาน โดยกำหนดให้ชั่วโมงทำงานในงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชย์กรรม ไม่ว่ากิจการของรัฐหรือเอกชนหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากกิจการที่มีการจ้างบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ให้มีชั่วโมงทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ปรากฏว่า เมื่อประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็เกิดปัญหาในทางปฏิบัติทันที เนื่องจากก่อนที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับนั้น มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๕ ใช้บังคับอยู่ก่อนซึ่งประกาศดังกล่าวได้แบ่งประเภทของลูกจ้างไว้ ถ้าลูกจ้างทำงานในอุตสาหกรรมให้ทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง โดยคำว่าสัปดาห์ละไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ก็ขึ้นอยู่กับนายจ้างที่จะไปกำหนดว่าวันหนึ่งจะให้ทำงานกี่ชั่วโมง แต่สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง หรือถ้าลูกจ้างทำงานในงานพาณิชย์กรรมให้ทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน ๕๔ ชั่วโมง ซึ่งเฉลี่ยเท่ากับทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๖ วันทำงาน

เมื่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับ ผู้ประกอบกิจการต่างก็ต้องปรับชั่วโมงการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย แต่เมื่อปรับแล้วก็เกิดปัญหาในการปรับชั่วโมงทำงาน กล่าวคือ

ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมซึ่งเดิมมีชั่วโมงทำงานวันละ ๕ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๕ วันทำงาน จะลดชั่วโมงทำงานเหลือ ๔ ชั่วโมง แล้วไปเพิ่มวันทำงานเป็นสัปดาห์ละ ๖ วันทำงาน เพื่อให้ครบ ๔๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์เหมือนเดิมไม่ได้ เพราะเพิ่มวันทำงานขึ้นอีก ๑ วัน จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างซึ่งจะขัดต่อกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างมีทางออกทางเดียวคือปรับลดชั่วโมงทำงานเหลือวันละ ๔ ชั่วโมง แต่ยังคงให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ ๕ วันทำงาน กลายเป็นว่านายจ้างซึ่งเดิมสามารถใช้ให้ลูกจ้างทำงานได้สัปดาห์ละ ๔๕ ชั่วโมง โดยไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามที่กฎหมายกำหนด หลังจากแก้ไขกฎหมายแล้วทำให้นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างทำงานได้เพียงสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง ส่วนลูกจ้างที่ทำงานในงานพานิชยกรรมซึ่งเดิมทำงานวันละ ๕ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๖ วันทำงาน นายจ้างก็ต้องปรับลดชั่วโมงทำงานลงเหลือวันละ ๔ ชั่วโมง โดยคงวันทำงานไว้ ๖ วัน ถ้าลูกจ้างต้องการปรับชั่วโมงทำงานเป็นสัปดาห์ละ ๕ วัน วันละ ๕ ชั่วโมง ลูกจ้างจะได้วันหยุดเพิ่มขึ้นจากสัปดาห์ละ ๑ วัน เป็นสัปดาห์ละ ๒ วัน ก็ไม่สามารถทำได้ เพราะชั่วโมงทำงานแต่ละวันกฎหมายอนุญาตให้ใช้ลูกจ้างทำงานได้เพียง ๔ ชั่วโมง

ต่อมาปรากฏว่า ลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมอยากเรียกร้องให้นายจ้างเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานเป็นวันละ ๕ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๕ วัน ได้วันหยุดสัปดาห์ละ ๒ วัน ก็ไม่สามารถทำได้เพราะขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๑ ดังนั้น จึงได้มีการแก้ปัญหาโดยการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดงานบางประเภทที่สามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานแตกต่างไปจากมาตรา ๒๑ ได้ โดยอาศัยมาตรา ๒๒ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ และฉบับที่ ๑๑ โดยกำหนดให้งานหลายประเภทที่อนุญาตให้นายจ้างกับลูกจ้างไปตกลงกำหนดชั่วโมงทำงานเกินกว่าวันละ ๔ ชั่วโมง ได้ จึงช่วยทำให้ปัญหาคำหนดชั่วโมงทำงานดังกล่าวทุเลาลง

อย่างไรก็ดี ภายหลังจากการออกกฎกระทรวงกำหนดงานบางประเภทที่สามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานแตกต่างไปจากมาตรา ๒๑ ได้ มีนักกฎหมายส่วนหนึ่งท้วงติงว่า การออกกฎกระทรวงให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันทำงานเกินวันละ ๔ ชั่วโมง ขัดต่อกฎหมายแม่บทในมาตรา ๒๑ ที่อนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกินวันละ ๔ ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง จึงเป็นกฎกระทรวงขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน และขัดต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงานจึงขอแก้ไขตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เพิ่มเติมข้อความเดิมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๑ เป็นให้นายจ้างกับลูกจ้างไปตกลงกันทำงานเกินวันละ ๔ ชั่วโมงได้ แต่ไม่เกินวันละ ๕ ชั่วโมง ซึ่งหลักการยังคงเดิม คือ มีชั่วโมงการทำงานปกติวันละ ๔ ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง กรณีที่วันทำงานวันใดไม่ถึง ๔ ชั่วโมงให้นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างนำชั่วโมงทำงานที่ขาดอยู่ไปบวกในวันทำงานอื่นได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ ๕ ชั่วโมง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในเรื่องการ

กำหนดชั่วโมงทำงานและอยู่บนพื้นฐานหลักการความยินยอมของลูกจ้าง ซึ่งการกำหนดชั่วโมงทำงานปกติไว้ขั้นสูงไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง ก็สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการจำกัดชั่วโมงทำงานในงานอุตสาหกรรม ฉบับที่ ๑ (Convention Limiting the Hours of work in Industrial Undertakings to Eight in a Day and Forty-eight in the Week, 1921) และอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงทำงานในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน ฉบับที่ ๓๐ (Convention concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices, 1930) โดยอนุสัญญาฉบับที่ ๑ นั้นกำหนดให้ชั่วโมงทำงานในงานอุตสาหกรรมไม่ว่ากิจการของรัฐหรือเอกชนหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากกิจการที่มีการจ้างบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ให้มีชั่วโมงทำงานไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมงหรือไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง เว้นแต่สิ่งที่กำหนดดังต่อไปนี้

(๑) บทบัญญัติตามอนุสัญญานี้ไม่ให้ใช้บังคับแก่บุคคลซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่ปรึกษาหรือผู้จัดการ หรือบุคคลที่ถูกจ้างให้ทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวกับความมั่นคง

(๒) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ข้อตกลง หรือความตกลงระหว่างนายจ้างกับองค์กรแรงงาน หรือที่ไม่มีองค์กรใด ๆ ดังกล่าวอยู่ระหว่างนายจ้างกับตัวแทนคนงาน ชั่วโมงทำงานในวันหนึ่งหรือหลายวันในสัปดาห์หนึ่งซึ่งน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง ข้อจำกัด ๘ ชั่วโมง อาจนำไปขยายต่อในวันทำงานที่เหลืออยู่ของสัปดาห์ภายใต้การควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือโดยความตกลงระหว่างองค์กรแรงงานดังกล่าวหรือตัวแทนจะกำหนด แต่กรณีจะเป็นอย่างไรก็ตาม การเพิ่มชั่วโมงทำงานตามวรรคนี้ต้องไม่เกิน ๑ ชั่วโมงต่อวัน

(๓) ในกรณีแรงงานถูกจ้างงานแบบหมุนเวียนทำงานเป็นกะ (Shifts) ก็อนุญาตให้ทำงานเกิน ๘ ชั่วโมงในวันใดวันหนึ่ง และ ๔๘ ชั่วโมงในสัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่งได้ ถ้าค่าเฉลี่ยของชั่วโมงทำงานในช่วงสามสัปดาห์หรือน้อยกว่านั้นไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹²⁵

¹²⁵ Convention Limiting the Hours of work in Industrial Undertakings to Eight in a Day and Forty-eight in the Week, 1921 (C.1)

Article 2

The working hours of persons employed in any public or private industrial undertaking or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed, shall not exceed eight in the day and forty-eight in the week, with the exceptions hereinafter provided for:

(a) the provisions of this Convention shall not apply to persons holding positions of supervision or management, nor to persons employed in a confidential capacity;

(b) where by law, custom, or agreement between employers' and workers' organizations, or, where no such organizations exist, between employers' and workers' representatives, the hours of work on one or more days of the week are less than eight, the limit of eight hours may be exceeded on the remaining days of the

ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ ๓๐ ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงทำงานในงานพาณิชย์กรรมและในงานสำนักงาน นั้น กำหนดชั่วโมงการทำงานในภาคพาณิชย์กรรมและในงานสำนักงาน โดยอนุญาตให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อาจเพิ่มชั่วโมงการทำงานได้เป็นไม่เกิน ๑๐ ชั่วโมงต่อวัน โดยมีเงื่อนไขว่าคู่กรณีต้องทำข้อตกลงร่วมกัน¹²⁶ (อนุสัญญาฉบับนี้มีข้อยกเว้นสำหรับเหตุผลบางกรณี เช่น งานที่เกี่ยวกับการเกษตร)

จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ในการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ ดังกล่าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้นผู้เสนอแก้ไข

week by the sanction of the competent public authority, or by agreement between such organizations or representatives; provided, however, that in no case under the provisions of this paragraph shall the daily limit of eight hours be exceeded by more than one hour;

(c) where persons are employed in shifts it shall be permissible to employ persons in excess of eight hours in any one day and forty-eight hours in any one week, if the average number of hours over a period of three weeks or less does not exceed eight per day and forty-eight per week.

¹²⁶ **Convention concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices, 1930** (Convention No. 30)

Article 3

The hours of work of persons to whom this Convention applies shall not exceed forty-eight hours in the week and eight hours in the day, except as hereinafter otherwise provided.

Article 4

The maximum hours of work in the week laid down in Article 3 may be so arranged that hours of work in any day do not exceed ten hours.

Article 5

1. In case of a general interruption of work due to (a) local holidays, or (b) accidents or force majeure (accidents to plant, interruption of power, light, heating or water, or occurrences causing serious material damage to the establishments), hours of work in the day may be increased for the purpose of making up the hours of work which have been lost, provided that the following conditions are complied with:

(a) hours of work which have been lost shall not be allowed to be made up on more than thirty days in the year and shall be made up within a reasonable lapse of time;

(b) the increase in hours of work in the day shall not exceed one hour;

(c) hours of work in the day shall not exceed ten.

2. The competent authority shall be notified of the nature, cause and date of the general interruption of work, of the number of hours of work which have been lost, and of the temporary alterations provided for in the working time-table.

มีเจตนาที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนชั่วโมงทำงานยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การปรับเปลี่ยนเป็นไปโดยราบรื่น แต่มีข้อพิจารณาผลจากการแก้ไขที่ตามมาดังต่อไปนี้คือ

เมื่อมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง คุ้มครองแรงงาน ผู้ประกอบการทั้งหลายได้ปรับชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าวมาเป็นเวลา ๑๐ ปีเศษแล้ว แม้นายจ้างจะสูญเสียโดยลดชั่วโมงทำงานให้แก่ลูกจ้างในแต่สัปดาห์ลงไปบ้าง แต่ก็เป็นการถนอมแรงงานทำให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น และเป็นการสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามที่ประเทศไทยให้สัตยาบันไว้ อันเป็นแนวทางในการคุ้มครองแรงงานที่เป็นสากลซึ่งมีแนวโน้มที่จะลดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างลง เช่น ลูกจ้างของประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวียจะมีชั่วโมงทำงานปกติเพียงวันละ ๖ ชั่วโมง เป็นต้น

เมื่อผู้ประกอบการทั้งหลายดังกล่าวได้ปรับชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าวมาเป็นเวลานานแล้วก็ยังสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ตามปกติ แต่หากวันใดนายจ้างผู้ประกอบการมีงานจำเป็นหรือเร่งด่วนต้องการให้ลูกจ้างทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่าเวลาทำงานปกติ นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยจ่ายค่าล่วงเวลาได้ และหากวันใดนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานไม่ครบ ๘ ชั่วโมงทำงานปกติ ไม่ว่าเพราะเหตุใด ๆ ลูกจ้างก็ได้ค่าแรงเต็มวันโดยไม่ต้องทำงานเพิ่มในวันอื่นเพื่อชดเชยชั่วโมงทำงานที่ทำไม่ครบ

ดังนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างนั้นไม่ใช่ลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างรายชั่วโมงหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน การแก้ไขมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง ดังกล่าวให้นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ ย่อมมีผลทำให้ลูกจ้างต้องทำงานเพิ่มขึ้นในวันที่นำเวลาทำงานที่เหลือไปรวม โดยไม่ได้ค่าล่วงเวลา ซึ่งเดิมลูกจ้างเคยได้ค่าล่วงเวลาอยู่แล้ว ดังนั้น การแก้ไขดังกล่าวนอกจากไม่ทำให้สภาพการจ้างของลูกจ้างดีขึ้นแล้ว ยังกลับทำให้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างประเภทดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ด้อยลง

ส่วนกรณีลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างรายชั่วโมงหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน ถึงแม้จะไม่มีแก้ไขมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งและวรรคสอง นายจ้างก็สามารถตกลงกับลูกจ้างให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้โดยต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นการตอบแทนในอัตราเดียวกันกับมาตรา ๒๓ วรรคสอง ที่แก้ไขใหม่อยู่แล้ว แม้การแก้ไขจะไม่ทำให้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างประเภทนี้เปลี่ยนแปลงไป แต่ก็ไม่ทำให้สภาพการจ้างของลูกจ้างดีขึ้น กลับเป็นการเพิ่มประเภทของเงินค่าตอบแทนทำให้การคำนวณค่าจ้างมีความยุ่งยากมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ที่ได้เสียจากการแก้ไขมาตรา ๒๓ ดังกล่าวแล้ว การคงมาตรา ๒๓ เดิมไว้น่าจะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามวัตถุประสงค์แห่งการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากกว่า

๑๑. การใช้แรงงานหญิง

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๘ บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) (๒)

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

ต่อมาเมื่อมีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ ได้กำหนดให้ใช้ความในมาตรา ๓๘ ใหม่แทน ดังนี้คือ

มาตรา ๓๘ (ที่แก้ไขใหม่) “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

ข้อพิจารณา

เหตุผลในการแก้ไขข้อความใน (๓) โดยยกเว้นให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟได้ หากสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น เนื่องจากเกิดปัญหาในทางปฏิบัติว่า งานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น กิจการปิโตรเคมีซึ่งเป็นสารไวไฟ มีงานบางลักษณะที่ไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับตัวสารไวไฟหรือปิโตรเคมีโดยตรง เช่น งานในสำนักงาน งานบัญชี หรืองานเอกสาร เป็นต้น ปราบกฏว่ามีการตีความว่า งานตาม (๓) ซึ่งอยู่ในธุรกิจทั้งหมดของงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟเป็นงานที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีโอกาสในการทำงานดังกล่าวมากยิ่งขึ้นในงานซึ่งมีสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

ปัญหาประการแรก คือ บทบัญญัติตามมาตรา ๓๘ ที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงโดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานตาม (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟนั้นลอกมาจากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ล้าสมัยและถูกยกเลิกไป

แล้ว ในปัจจุบันบทบัญญัติดังกล่าวน่าจะเป็นการให้สิทธิแก่ชายและหญิงที่ไม่เท่าเทียมกันและขัดต่อรัฐธรรมนูญ เนื่องจากงานที่กำหนดมิให้หญิงทำงานดังกล่าวมาจากมุมมองหนึ่งที่ยึดกันว่า งานดังกล่าวเป็นงานอันตราย และมองว่าเพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนแอจึงควรได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ หากใช้ให้ทำงานดังกล่าวก็จะเป็นอันตรายแก่ลูกจ้างหญิงได้ ซึ่งความจริงลูกจ้างหญิงอาจไม่ได้อ่อนแอหรืออาจจะแข็งแรงกว่าผู้ชายบางคนก็ได้ แต่ในอีกมุมมองหนึ่งมองว่าข้อห้ามดังกล่าวเป็นการจำกัดสิทธิของสตรีที่คิดกันไม่ให้เพศหญิงมีโอกาสในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงกับชาย

เมื่อพิจารณาถึงสภาพตามความเป็นจริง ในงานการผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟแล้ว จะเห็นได้ว่า งานดังกล่าวไม่จำเป็นต้องเป็นงานหนักที่ต้องแบกหามเสมอไป เช่น งานควบคุมในห้องควบคุม (control) หรืองานกรอกดินระเบิดใส่ปลอกกระสุนปืนซึ่งเพศหญิงมีความละเอียดอ่อนและน่าจะทำงานได้ดีกว่าเพศชาย หรืองานขับรถขนส่งแก๊สในประเทศสหรัฐอเมริกาหรือประเทศภาคพื้นยุโรปผู้หญิงก็สามารถทำได้ไม่แพ้ผู้ชาย เป็นต้น ประกอบกับผู้หญิงสมัยนี้มีโอกาสทางการศึกษาสูงเทียบเท่ากับชาย บางคนจบการศึกษาทางด้านช่างเป็นสถาปนิกหรือวิศวกร บางคนจบทางด้านเคมี โอกาสด้านการทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ก็มีสูง หากห้ามไม่ให้หญิงทำงานในกระบวนการผลิตซึ่งมีความเสี่ยงอันตรายเลยย่อมเป็นการปิดกั้นโอกาสในการทำงานของผู้หญิง ซึ่งเพศหญิงอาจมีความสามารถทำงานในสถานที่เสี่ยงอันตรายได้อย่างเดียวกันกับเพศชาย

เช่น การทำงานด้านการสำรวจจุดเจาะทางธรณีวิทยา การจุดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทยผู้หญิงก็ทำได้ ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ ข้อ ๔ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างอาจใช้ลูกจ้างหญิงที่ทำงานในงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การจุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

ประกอบกับมีกระแสเรียกร้องสิทธิสตรีในเรื่องความเสมอภาคเท่าเทียมกับชาย ทั้งข้อห้ามมิให้หญิงทำงานดังกล่าวก็ถูกต่อต้านจากผู้ประกอบการส่วนหนึ่งว่า มุ่งคุ้มครองแรงงานหญิงมากเกินไป นอกจากนี้ หากสภาพของการทำงานเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างชาย กฎหมายกลับไม่ห้ามหรือคุ้มครองก็จะล้าหลังก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ที่ถูกกฎหมายคุ้มครองดูแลในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๕ เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค.ศ. ๑๙๘๑ (Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment)¹²⁷ ซึ่งกำหนดให้แต่ละรัฐสมาชิกมีหน้าที่จะต้องทบทวน

¹²⁷ Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1981 (Note: Date of coming into force: 11:08:1983.) Convention No. 155

และปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันหรือลดอันตรายจากอุบัติเหตุและความเจ็บป่วย อันเกิดจากหรือเกี่ยวเนื่องมาจากหรือเกิดขึ้นระหว่างการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีอันตรายน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการออกกฎหมายหรือระเบียบหรือวิธีการใด ๆ ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวและมีการบังคับใช้กฎหมายหรือระเบียบหรือวิธีการใด ๆ ที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ ทั้งระบบการบังคับใช้นั้นต้องเพียงพอแก่การลงโทษสำหรับการละเมิดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับนั้น ๆ ด้วย

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ (Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958)¹²⁸ ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่กำหนดข้อห้ามมิให้นายจ้างเลือก

Article 4

1. Each Member shall, in the light of national conditions and practice, and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety, occupational health and the working environment.

2. The aim of the policy shall be to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of work, by minimizing, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.

Article 5

The policy referred to in Article 4 of this Convention shall take account of the following main spheres of action in so far as they affect occupational safety and health and the working environment:

(a) design, testing, choice, substitution, installation, arrangement, use and maintenance of the material elements of work (workplaces, working environment, tools, machinery and equipment, chemical, physical and biological substances and agents, work processes);

(b) relationships between the material elements of work and the persons who carry out or supervise the work, and adaptation of machinery, equipment, working time, organization of work and work processes to the physical and mental capacities of the workers;

(c) training, including necessary further training, qualifications and motivations of persons involved, in one capacity or another, in the achievement of adequate levels of safety and health;

(d) communication and co-operation at the levels of the working group and the undertaking and at all other appropriate levels up to and including the national level;

(e) the protection of workers and their representatives from disciplinary measures as a result of actions properly taken by them in conformity with the policy referred to in Article 4 of this Convention.

¹²⁸ Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958

(Convention No.111)

ปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ บัญญัติว่า การเลือกปฏิบัติ (discrimination) ให้อ้างถึง การกำหนดข้อแตกต่าง (distinction) การมีข้อแม้หรือข้อยกเว้น (exclusion) หรือการขึ้นอยู่กับความพอใจ (preference) ด้วยสาเหตุที่ผู้ใช้แรงงานมีข้อแตกต่างกันในเรื่องเชื้อชาติ (race) สีผิว (colour) เพศ (sex) ศาสนา (religion) หรือความคิดเห็นทางการเมือง (political opinion) ชาตินิยม (national extraction) หรือกำเนิดทางสังคม (social origin) อันจะนำมาเป็นเหตุก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในโอกาสในเรื่องการจ้างงาน (employment) หรือการประกอบอาชีพ (occupation) รวมทั้งให้ยกเลิกแก้ไขบทบัญญัติกฎหมายใด ๆ และแก้ไขแนวทางการบริหารหรือการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้ โดยมีข้อเสนอแนะที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ (Recommendation concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation: R111)¹²⁹ ได้กำหนดนิยามของการเลือกปฏิบัติและแนวทางในการ

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term *discrimination* includes--

(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;

(b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organizations, where such exist, and with other appropriate bodies.

2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination.

3. For the purpose of this Convention the terms *employment* and *occupation* include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

Article 2

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

¹²⁹ **Recommendation concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958: R111**

The Conference recommends that each Member should apply the following provisions:

I. Definitions

(1) For the purpose of this Recommendation the term *discrimination* includes--

ปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพไว้ กับมีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติ ต่อสตรีในทุกรูปแบบ (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Woman, 1979 หรือ CEDAW) ซึ่งจัดทำขึ้นโดยสหประชาชาติ (United Nation) และได้รับการ รับรองจากมติที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติ สมัยที่ ๓๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๒๒ มี ประเทศต่าง ๆ ให้สัตยาบัน (Ratification) หรือภาคยานุวัติ (Accession) อนุสัญญานี้แล้วถึง ๑๕๖ ประเทศ และประเทศไทยเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญานี้ด้วยการภาคยานุวัติ โดยในข้อ ๑๑ บัญญัติว่า

“๑.รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านการ จ้างงานเพื่อที่จะประกันสิทธิอันเดียวกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรี โดย เฉพาะอย่างยิ่ง

- (ก) สิทธิที่จะทำงานในฐานะเป็นสิทธิอันจะพึงแบ่งแยกมิได้ของมนุษย์ทั้งปวง
- (ข) สิทธิในโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน รวมทั้งการใช้หลักเกณฑ์ในการ คัดเลือกเดียวกันในเรื่องของการจ้างงาน
- (ค) สิทธิในการเลือกอาชีพและการทำงานได้อย่างเสรี สิทธิในการได้เลื่อนตำแหน่ง ความ ปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์รวมทั้งเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริการทั้งปวง และสิทธิที่จะ ได้รับการฝึกอบรมและการฝึกอบรมซ้ำด้านอาชีพ รวมทั้งภาวะการเป็นผู้ฝึกงาน การฝึกอบรม และ การฝึกอบรมซ้ำด้านอาชีพในระดับสูง
- (ง) สิทธิที่จะได้รับผลตอบแทนเท่าเทียมกัน รวมทั้งผลประโยชน์และสิทธิที่จะได้รับการ ปฏิบัติที่เสมอภาคกันเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน รวมทั้งความเสมอภาคของการปฏิบัติใน การวัดผลคุณภาพของงาน

(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;

(b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organizations, where such exist, and with other appropriate bodies.

(2) Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof is not deemed to be discrimination.

(3) For the purpose of this Recommendation the terms *employment* and *occupation* include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

(จ) สิทธิที่จะได้รับประกันสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของการเกษียณอายุ การตกงาน การเจ็บป่วย การทุพพลภาพ และชราภาพ รวมทั้งการหมดสมรรถภาพที่จะทำงาน รวมถึงสิทธิในการได้รับเงินค่าจ้างในขณะพักงาน

(ฉ) สิทธิที่จะได้การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งให้การปกป้องความปลอดภัยที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่ด้านการมีบุตรสืบพันธุ์.....”¹³⁰

นอกจากนี้ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Declaration of Human Rights) มาตรา ๒๓¹³¹ ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิในการจ้างงานไว้ว่า บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะทำงาน มีอิสระที่จะเลือกการจ้างงานซึ่งมีเงื่อนไขที่เหมาะสมและขึ้นชอบตามความประสงค์ และได้รับการปกป้องจากการว่างงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนในงานอย่างเท่าเทียม

¹³⁰ **The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Woman, 1979 (CEDAW)**

Article 11

1. States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:

- (a) The right to work as an inalienable right of all human beings;
- (b) The right to the same employment opportunities, including the application of the same criteria for selection in matters of employment;
- (c) The right to free choice of profession and employment, the right to promotion, job security and all benefits and conditions of service and the right to receive vocational training and retraining, including apprenticeships, advanced vocational training and recurrent training;
- (d) The right to equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value, as well as equality of treatment in the evaluation of the quality of work;
- (e) The right to social security, particularly in cases of retirement, unemployment, sickness, invalidity and old age and other incapacity to work, as well as the right to paid leave;
- (f) The right to protection of health and to safety in working conditions, including the safeguarding of the function of reproduction.

¹³¹ **Declaration of Human Rights**

Article 23

- (1) Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favorable conditions of work and to protection against unemployment.
- (2) Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.
- (3) Everyone who works has the right to just and favorable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.
- (4) Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.

กัน รวมทั้งเพียงพอแก่การครองชีพเพื่อเลี้ยงดูตนและครอบครัวได้อย่างมีศักดิ์ศรี และได้รับการส่งเสริมการปกป้องจากสังคมประกอบกับเมื่อพิจารณาถึงอนุสัญญาทุกฉบับตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีอนุสัญญาระดับใดที่กำหนดห้ามนายจ้างใช้ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานเกี่ยวกับการผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ คงมีแต่อนุสัญญาที่คุ้มครองแรงงานหญิงเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยแก่แรงงานหญิงตามสภาพความเป็นจริงที่จำเป็นต้องคุ้มครองเท่านั้น เช่น อนุสัญญาฉบับที่ ๔¹³² ที่ห้ามนายจ้างใช้แรงงานหญิงทำงานในเวลากลางคืน หรืออนุสัญญาฉบับที่ ๓¹³³ ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ หรืออนุสัญญาฉบับที่ ๔๕¹³⁴ ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมิให้ทำงานในเหมืองและอุโมงค์ใต้ดิน เป็นต้น

ดังนั้น บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๘ ทั้งเก่าและที่แก้ไขใหม่ ที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดตาม (๓) นั้น จึงน่าจะ เป็นข้อกำหนดที่ล้ำหลังไม่ทันสมัย และเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ เนื่องจากก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในโอกาสในเรื่องการจ้างงานด้วยสาเหตุที่ผู้ใช้แรงงานนั้นมีข้อแตกต่างกันในเรื่องเพศ ถึงแม้การแก้ไขมาตรา ๓๘ โดยให้งานตาม (๓) เปิดกว้างมากขึ้นสำหรับแรงงานหญิง แต่ก็ยังเป็นการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิงอันขัดต่อมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ และอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) ดังกล่าวอยู่ดี จึงควรแก้ไขมาตรา ๓๘ โดยการตัดข้อความตาม (๓) ทิ้งไป ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานหญิงสามารถทำงานได้เท่าเทียมกับชายน่าจะสอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาครัฐธรรมนูญ และสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ อันเป็นแนวทางที่ยอมรับเป็นสากลประเทศ

นอกจากนี้ บทบัญญัติใน (๓) ดังกล่าวอาจเกิดปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพของการทำงานว่า สภาพการทำงานอย่างไรที่จะเรียกว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิง เพราะในทางปฏิบัตินายจ้างกับลูกจ้างอาจจ้างงานโดยสมยอมกันได้ กล่าวคือ นายจ้างอาจจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานการผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ โดยบอกว่างานของเขาที่ให้ลูกจ้าง

¹³² Convention concerning Employment of Women during the Night (Convention No. 4) Date of coming into force: 13:06:1921 revised in 1934 by Convention No. 41 and in 1948 by Convention No. 89. (Convention concerning Night Work of Women Employed in Industry)

¹³³ Convention concerning the Employment of Women before and after Childbirth (Convention No.3) Date of coming into force 13:06:1921 revised in 1952 by Convention No. 103.

¹³⁴ Convention concerning the Employment of Women on Underground Work in Mines of all Kinds, 1935 (Convention No. 45)

หญิงทำนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ลูกจ้างหญิงอยากได้งานทำก็บอกว่างานนั้นไม่
 อันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ดังนี้ ใครจะเป็นผู้พิจารณาว่างานนั้น ๆ เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ
 ร่างกายของลูกจ้างหญิง หากผู้ตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย
 ของลูกจ้างหญิงแล้ว ผู้ตรวจแรงงานจะคำสั่งห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานนั้นหรือไม่
 เพราะอาจทำให้ลูกจ้างหญิงถูกเลิกจ้าง แทนที่จะแก้ปัญหาก็กลับกลายเป็นการสร้างปัญหาให้แก่
 ลูกจ้างหญิง ดังนั้น ในทางปฏิบัติกลไกของรัฐจึงจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพและสร้างระบบใน
 การบริหารการตรวจสอบที่ดี รวมทั้งมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนว่าจะปฏิบัติอย่างไร มิฉะนั้น แม้จะมี
 กฎหมายบัญญัติไว้ ก็จะไม่สามารถควบคุมสภาพการทำงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ได้
 จริง กฎหมายก็จะไร้ประโยชน์

๑๒. การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๕ (เดิม) กำหนดห้ามมิให้
 นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน ระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา
 ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์
 ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่บัญญัติไว้ใน (๑) ถึง (๕) ปะปนกัน ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดย
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ โดยให้ยกเลิกความใน
 มาตรา ๓๕ เดิมและให้ใช้ความในมาตรา ๓๕ และเพิ่มความในมาตรา ๓๕/๑ (ที่แก้ไขใหม่) แทน
 ดังต่อไปนี้

มาตรา ๓๕ (ที่แก้ไขใหม่) “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่ง
 ใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความอันตราย
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาบ หาม โยง ลาก หรือเงินของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๓๕/๑ (ที่เพิ่มเติมใหม่) “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานใน
 ระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ
 หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่

มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

ข้อพิจารณา

การแก้ไขดังกล่าวเป็นการย้ายหลักการของมาตรา ๓๕ เดิม เรื่องช่วงเวลาที่ยังห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานไปกำหนดในมาตรา ๓๕/๑ เนื่องจากเดิมการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในมาตรา ๓๕ นั้นมี ๒ ส่วน ส่วนแรก คือ งานตาม (๑) ถึง (๕) ซึ่งเป็นงานอันตรายหรือไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Dangerous or Unhealthy Work) ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานโดยเด็ดขาด และส่วนที่สอง เกี่ยวกับเวลาทำงานในเวลากลางคืน (Night Work) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วง ๒๒ นาฬิกา ถึง ๖ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา (Overtime) และทำงานในวันหยุด (Rest) เพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยนำกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ มากำหนดไว้ในมาตรา ๓๕/๑ วรรคสอง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในบางตำแหน่งสามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ เช่น ลูกจ้างหญิงที่ทำงานด้านบริหารหรือวิชาการเพื่งตั้งครรภ์ได้เพียง ๑ ถึง ๒ เดือน สามารถทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของหญิงและเด็กในครรภ์ เป็นต้น โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ดังกล่าวทำงานล่วงเวลาได้ ส่วนการทำงานในวันหยุดนั้นห้ามเด็ดขาด

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๕ และมาตรา ๓๕/๑ โดยย้ายหลักการคุ้มครองออกจากกันให้ชัดเจนและนำหลักการตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ ในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒ มาบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕/๑ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทนั้นไม่ปรากฏว่ามีการเปลี่ยนแปลงหลักการในการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ของเดิมแต่อย่างใด กล่าวคือ โดยหลักการแล้วหญิงมีครรภ์จะต้องเป็นบุคคลที่จะต้องได้รับการคุ้มครองดูแลเป็นพิเศษ เพื่อให้หญิงมีครรภ์มีโอกาสได้พักผ่อนอย่างเพียงพอและเป็นการถนอมแรงงานหญิงนั้น จะได้มีสุขภาพที่ดีและบุตรที่เกิดมาสุขภาพแข็งแรง กฎหมายจึงมุ่งคุ้มครองชั่วโมงทำงานของหญิงมีครรภ์โดยวางหลักการให้นายจ้างใช้ทำงานได้เฉพาะชั่วโมงทำงานปกติเท่านั้น และห้ามนายจ้างใช้ทำงานในเวลากลางคืนหรือทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เพื่อคุ้มครองไปถึงเวลาที่ควรได้รับการพักผ่อน และห้ามใช้ทำงานหนักหรือไม่ปลอดภัยแก่สุขภาพร่างกายของลูกจ้างและเด็กในครรภ์

หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ ๕๕ ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (Recommendation concerning Maternity Protection, Recommendation:R095)¹³⁵ ซึ่งกำหนดความ

¹³⁵ Recommendation concerning Maternity Protection (Recommendation:R095)

คุ้มครองของลูกจ้างหญิงขณะมีครรภ์ไว้ว่า งานกลางคืนและงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่ควรที่จะห้ามหญิงมีครรภ์ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าชั่วโมงทำงานของหญิงนั้นได้วางแผนให้มีระยะเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและไม่ควรให้หญิงมีครรภ์ทำงานที่ต้องใช้แรงงานอย่างหนักที่เกี่ยวข้องกับการยก (lifting) การดึง (pulling) หรือผลักดัน (pushing) ของหนัก หรือทำงานเกี่ยวกับความเครียดทางร่างกายเกินควรและไม่คุ้นเคย (undue and unaccustomed physical strain) รวมทั้งงานที่ต้องยืนเป็นเวลานาน (prolonged standing) หรือทำงานที่ต้องใช้สมดุลพิเศษ (special equilibrium) หรือทำงานกับเครื่องที่มีการสั่นสะเทือน (vibrating machines) ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ ๑ ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก่อนและหลังคลอดบุตร (Convention concerning the Employment of Women before and after Childbirth, 1921) อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๓ ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (Convention concerning Maternity Protection, Revised 1952) และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention [Revised], 2002) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ และไม่ว่าจะสมรสโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ส่วนงานในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชีซึ่งนำกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ มากำหนดไว้ในมาตรา ๓๕/๑ วรรคสอง โดยนายจ้างอาจให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้นั้น โดยสภาพของงานดังกล่าวตามปกติย่อมไม่เป็นอันตรายแก่สุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้นและได้มีการนำไปปฏิบัติจนเป็นที่ยอมรับกันแล้ว การนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับแม่บทกลับจะช่วยให้กฎหมายชัดเจนขึ้นในฉบับเดียวกัน อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะให้หญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้เพียงเท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างนั้น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ดังนั้น เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติมตามมาตรา ๓๕ และมาตรา ๓๕/๑ เพื่อให้เกิดความชัดเจนขึ้นนี้จึงเหมาะสมแล้ว สำหรับในบางประเทศ เช่น ญี่ปุ่นนอกจากจะออก

V. Protection of the Health of Employed Women During the Maternity Period

5. (1) Night work and overtime work should be prohibited for pregnant and nursing women and their working hours should be planned so as to ensure adequate rest periods.
- (2) Employment of a woman on work prejudicial to her health or that of her child, as defined by the competent authority, should be prohibited during pregnancy and up to at least three months after confinement and longer if the woman is nursing her child.
- (3) Work falling under the provisions of subparagraph (2) should include, in particular--
 - (a) any hard labour involving--
 - (i) heavy weight-lifting, pulling or pushing; or
 - (ii) undue and unaccustomed physical strain, including prolonged standing;
 - (b) work requiring special equilibrium; and
 - (c) work with vibrating machines.

กฎหมายห้ามนายจ้างให้สตรีมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนและทำงานล่วงเวลาแล้ว ยังห้ามนายจ้างให้สตรีมีครรภ์ทำงานเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมงทำงาน และไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมงทำงานด้วย (Michele B.Jankanish, 1994: 242) และบางประเทศจะกำหนดงานบางประเภทที่ห้ามมิให้นายจ้างใช้สตรีมีครรภ์ทำ เช่น งานเกี่ยวกับเคมี เบนซิน ชีวภาพ หรืองานเกี่ยวกับสารตะกั่วหรือกัมมันตรังสี บางประเทศ เช่น ออสเตรียมีข้อกำหนดห้ามสูบบุหรี่ในที่ทำงานซึ่งมีสตรีมีครรภ์ทำงาน เป็นต้น (Ibid: 22)

ปัญหามีว่า งานตาม (๓) ซึ่งเป็นงานยก แบก หาบ หาม ทุบ ลากหรือเงินของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม นั้น น่าจะเป็นงานที่หนักเกินไปสำหรับสตรีมีครรภ์และอาจเป็นอันตรายแก่สตรีและเด็กในครรภ์ได้ เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับน้ำหนักที่กำหนดในงานยก แบก หรือหามสำหรับสตรีมีครรภ์ในต่างประเทศ เช่น ประเทศออสเตรีย (Austria) เยอรมัน (Germany) และกินี (Guinea) ได้กำหนดน้ำหนักสำหรับสตรีมีครรภ์ในงานยก แบก หามไว้เพียงไม่เกิน ๕ กิโลกรัม และน้ำหนักสำหรับงานลากหรือเงินไม่เกิน ๓๐ กิโลกรัม เท่านั้น (Ibid: 22) ประกอบกับอนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้ลูกจ้างคนหนึ่งแบกหามได้ (Convention concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker, 1967: C127)¹³⁶ อนุสัญญาให้ใช้คนงานทำงานขนย้ายด้วยมือ (manual transport of loads) ในลักษณะที่น้ำหนักของสิ่งที่ขนย้ายนั้นอาจเป็น

¹³⁶ **Convention concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker, 1967** (Note: Date of coming into force: 10/03/1970. Convention: C127)

Article 3

No worker shall be required or permitted to engage in the manual transport of a load which, by reason of its weight, is likely to jeopardize his health or safety.

Article 5

Each Member shall take appropriate steps to ensure that any worker assigned to manual transport of loads other than light loads receives, prior to such assignment, adequate training or instruction in working techniques, with a view to safeguarding health and preventing accidents.

Article 7

1. The assignment of women and young workers to manual transport of loads other than light loads shall be limited.

2. Where women and young workers are engaged in the manual transport of loads, the maximum weight of such loads shall be substantially less than that permitted for adult male workers.

Article 8

Each Member shall, by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions and in consultation with the most representative organizations of employers and workers concerned, take such steps as may be necessary to give effect to the provisions of the Convention.

อันตรายแก่สุขภาพหรือความปลอดภัย และจะต้องมีการฝึกอบรมและให้คำแนะนำวิธีการขนย้ายในงานเทคนิคอย่างเพียงพอ เพื่อแสดงให้เห็นว่าวิธีการขนย้ายสิ่งของนั้นจะเป็นการปกป้องต่อสุขภาพและหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุ ทั้งงานที่มอบหมายให้คนงานหญิงและเด็กขนย้ายสิ่งของด้วยมือนอกจากงานยกสิ่งของเบา ๆ แล้ว จะต้องมีการจำกัดน้ำหนักสูงสุดที่จะขนย้ายได้น้อยกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่ขนย้ายด้วย

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๕๑ ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Recommendation concerning the revision of the Maternity Protection Recommendation, 1952: R191) หมวดที่ ๖ ว่าด้วยการป้องกันสุขภาพ (Health protection) เสนอแนะว่า ควรขจัดความเสี่ยงในการทำงานที่ยากลำบากตรากตรำเกี่ยวกับการยกด้วยมือ ผลักดันหรือลากสิ่งน้ำหนักบรรทุก งานที่เกี่ยวข้องกับการสัมผัสสารชีวภาพ เคมี หรือสารทางกายภาพที่แสดงให้เห็นถึงอันตรายต่อสุขภาพในการสืบพันธุ์ งานที่ต้องใช้สมรรถพิเศษ งานที่เกี่ยวข้องกับความเครียดทางร่างกายเนื่องจากการนั่งหรือยืนเป็นระยะเวลานาน งานที่มีอุณหภูมิสูงเกินไปหรือมีการสั่นสะเทือน¹³⁷

¹³⁷ Recommendation concerning the revision of the Maternity Protection Recommendation, 1952: R191

Health protection

6. (1) Members should take measures to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of the pregnant or nursing woman and her child. The results of the assessment should be made available to the woman concerned.

(2) In any of the situations referred to in Article 3 of the Convention or where a significant risk has been identified under subparagraph (1) above, measures should be taken to provide, on the basis of a medical certificate as appropriate, an alternative to such work in the form of:

- (a) Elimination of risk;
- (b) An adaptation of her conditions of work;
- (c) A transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible; or
- (d) Paid leave, in accordance with national laws, regulations or practice, when such a transfer is not feasible.

(3) Measures referred to in subparagraph (2) should in particular be taken in respect of:

- (a) Arduous work involving the manual lifting, carrying, pushing or pulling of loads;
- (b) Work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard;
- (c) Work requiring special equilibrium;
- (d) Work involving physical strain due to prolonged periods of sitting or standing, to extreme temperatures, or to vibration.

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับน้ำหนักสำหรับงานที่ให้สตรีมีครรภ์ในต่างประเทศทำนั้นได้แยกน้ำหนักงานยก แยก หาม กับน้ำหนักในงานลากหรือเข็นออกจากกัน และมีน้ำหนักสูงสุดที่ให้ทำงานได้น้อยกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย เนื่องจากงานยก แยก หรือหามของหนักนั้นเป็นงานที่ใช้กำลังมากกว่าการลากหรือเข็น ดังนั้น ในส่วนของการกำหนดน้ำหนักในงานยก แยก หรือหามสำหรับสตรีมีครรภ์ตามมาตรา ๓๕ (๓) จึงน่าจะแยกกำหนดให้น้ำหนักในงานยก แยก หรือหามน้อยกว่าน้ำหนักในงานลากหรือเข็น และลดน้ำหนักสำหรับงานลากหรือเข็นให้น้อยลงกว่าห้าสิบกิโลกรัม นอกจากนี้ ยังอาจกำหนดประเภทของงานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมแก่สภาพการจ้างงานในปัจจุบันก็จะประโยชน์แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์และสอดคล้องกับหลักการในการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ ซึ่งเป็นบุคคลที่ควรได้รับการคุ้มครองดูแลเป็นพิเศษตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๑ กับข้อเสนอแนะฉบับที่ ๕๕ และฉบับที่ ๑๕๑ ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์มากยิ่งขึ้น

๑๓. การใช้แรงงานเด็ก

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๐ กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในสถานที่ตาม (๓) สถานที่เดินร่ำ ร้าง หรือรองเง็ง และ (๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่มารสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า เมื่อมีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒ ได้กำหนดให้ใช้ความที่แก้ไขใน (๓) และ (๔) โดยขุบรวมเป็น (๓) เพียงอนุมาตราเดียว และเปลี่ยน (๕) เดิม เป็น (๔) ดังต่อไปนี้คือ

มาตรา ๕๐ (ที่แก้ไขใหม่) “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

เหตุผลในการขุบรวมข้อความใน (๓) และ (๔) เดิม เป็นความใน (๓) เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามคำว่า “สถานบริการ” ตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ ซึ่งเดิมสถานที่ตาม (๓) สถานที่เดินร่ำ ร้าง หรือรองเง็ง และ (๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ

โดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้าได้ถูกนำไปรวมบัญญัติไว้ในนิยามของคำว่า “สถานบริการ” ตามพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๓¹³⁸ ใน (๑) และ (๓) ซึ่งกระทรวงแรงงานมองว่า สถานบริการตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นสถานที่ที่ไม่อนุญาตให้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้าไปใช้บริการอยู่แล้ว จึงเห็นว่าไม่เหมาะสมแก่เด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ที่จะเข้าไปทำงานในสถานที่ดังกล่าวด้วย อันเป็นการปรับแก้กฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายอื่น และถูกต้องกับหลักในการบัญญัติกฎหมายซึ่งในเมื่อมีคำอธิบายอยู่ในกฎหมายอื่นอยู่แล้ว และใช้ในความหมายอย่างเดียวกันก็

¹³⁸ พระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๓ "สถานบริการ" หมายความว่า สถานที่ที่สร้างขึ้นเพื่อให้บริการ โดยหวังประโยชน์ในทางการค้า ดังต่อไปนี้

(๑) สถานเดินรำ รำวง หรือรองเง็ง เป็นปกติธุระประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีผู้บริการ
(๒) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า

(๓) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า เว้นแต่

(ก) สถานที่ซึ่งผู้บริการได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาการแพทย์แผนไทย ประเภทการนวดไทยตามกฎหมาย ว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ หรือได้รับยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายดังกล่าว หรือสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

(ข) สถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะต้องมีลักษณะของสถานที่ การบริการหรือผู้ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย ประกาศดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นด้วยก็ได้ หรือ

(ค) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(ก) มีดนตรี การแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิงและยินยอมหรือปล่อยให้พนักงานอื่น นักร้อง นักแสดง หรือพนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ข) มีการจัดอุปกรณ์การร้องเพลงประกอบดนตรีให้แก่ลูกค้า โดยจัดให้มีผู้บริการขับร้องเพลงกับลูกค้า หรือยินยอมหรือปล่อยให้พนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ค) มีการเดินหรือยินยอมให้มีการเดิน หรือจัดให้มีการแสดงเต้น เช่น การเดินบนเวทีหรือการเต้นบริเวณโต๊ะอาหารหรือเครื่องดื่ม

(ง) มีลักษณะของสถานที่ การจัดแสงหรือเสียง หรืออุปกรณ์อื่นใดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย โดยจัดให้มีการแสดงดนตรีหรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิง ซึ่งปิดทำการหลังเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา

(๖) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง"

สามารถโยงไปใช้ถึงได้โดยไม่ต้องไปอธิบายซ้ำอีก (รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๐: ๕/๓ - ๕/๔)

ข้อพิจารณา

การใช้แรงงานเด็ก ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานที่จะทำงานในสถานบริการได้นั้น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงาน (ในงานอื่นนอกจากงานอุตสาหกรรม) (Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1976; Convention: C138)¹³⁹ กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานเด็กอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี ในประเภทของการจ้างงานหรือโดยลักษณะของงานหรือในที่ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่อาจนำไปสู่อันตรายต่อสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย หรือศีลธรรมอันดีของเด็ก ในกรณีการจ้างเด็กอายุไม่ต่ำกว่า ๑๖ ปี จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง และการกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่ผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ทำงานในสภาพหรือสิ่งแวดลอมที่คำนึงถึงสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย หรือศีลธรรมอันดีของเด็ก ภายใต้การปกป้องอย่างเต็มที่ และเด็กนั้นจะต้องได้รับการแนะนำหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีพเป็นพิเศษอย่างเพียงพอ และตรงกับสาขาของกิจกรรมของงาน และมีอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Convention Concerning the Worst Form of Child Labour, 1999; Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the

¹³⁹ Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1976 :C138

Article 3

1. The minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardize the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years.
2. The types of employment or work to which paragraph 1 of this Article applies shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, where such exist.
3. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 of this Article, national laws or regulations or the competent authority may, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, where such exist, authorize employment or work as from the age of 16 years on condition that the health, safety and morals of the young persons concerned are fully protected and that the young persons have received adequate specific instruction or vocational training in the relevant branch of activity.

Worst Forms of Child Labour : C182)¹⁴⁰ ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามในอนุสัญญาเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ กำหนดให้การขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ได้แก่ รูปแบบของการใช้แรงงานเยี่ยงทาส หรือการปฏิบัติคล้ายทาส เช่น การค้าและการส่งเด็กไปเป็นทาสเป็นทาสหนีผูกพันและการเป็นข้าแผ่นดินและบังคับหรือบังคับแรงงาน รวมถึงการบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานบังคับเด็กเพื่อใช้ในสงคราม การใช้ ล่อลวง จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้า ประเวณีสำหรับผลิตสื่อลามกหรือเพื่อการแสดงลามก การใช้ ล่อลวง จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตและการค้ายาเสพติดตามที่กำหนดไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และงานซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพแวดล้อมที่อาจนำไปสู่อันตรายต่อสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย หรือศีลธรรมอันดีของเด็ก โดยมีข้อเสนอแนะที่ ๑๕๐ ว่าด้วยข้อห้ามและการกระทำโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (Recommendation concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labour, 1999: R190)¹⁴¹ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีข้อเสนอแนะ

¹⁴⁰ **Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour** (Date of coming into force: 19:11:2000); Convention: C182

Article 3

For the purposes of this Convention, the term *the worst forms of child labour* comprises:

- (a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;
- (b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;
- (c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties;
- (d) work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.

¹⁴¹ **Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999; R190 (Recommendation concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labour)**

Hazardous work

3. In determining the types of work referred to under Article 3(d) of the Convention, and in identifying where they exist, consideration should be given, inter alia, to:

- (a) work which exposes children to physical, psychological or sexual abuse;
- (b) work underground, under water, at dangerous heights or in confined spaces;
- (c) work with dangerous machinery, equipment and tools, or which involves the manual handling or transport of heavy loads;

ในการพิจารณาประเภทของงานที่อ้างถึงงานอันตรายตามมาตรา 3 (d) ของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ และการจำแนกงานที่เด็กดำรงอยู่ควรพิจารณากำหนดโดยคำนึงถึงการทำงานซึ่งเปิดเผยให้เห็นว่าเป็นอันตรายต่อเด็กทางกายภาพ ทางจิตใจ หรือการล่วงละเมิดทางเพศ การทำงานใต้ดิน ใต้น้ำ ที่สูง อันตราย หรือในพื้นที่แคบ ทำงานกับเครื่องจักรกลอันตราย อุปกรณ์และเครื่องมือ หรือที่เกี่ยวข้องกับการยกขนของหนักด้วยมือตนเองหรือบรรทุกของหนัก การทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ล่อแหลม เช่น งานที่เห็นได้ว่าเด็กอาจเป็นอันตรายจากสสาร หรือน้ำยา หรือกระบวนการผลิต หรือจากอุณหภูมิ ระดับเสียง หรือการสัมผัสเนื้อที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพวกเขา ทำงานภายใต้สภาวะที่ยากลำบากโดยเฉพาะ เช่น การทำงานเป็นเวลาที่ยาวนาน หรือในช่วงเวลากลางคืน หรืองานในสถานที่ที่เด็กถูกกักโดยไม่มีเหมาะสม โดยไม่มีข้อสนับสนุนของนายจ้าง

เมื่อพิจารณาถึงอนุสัญญาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่า การแก้ไขมาตรา ๕๐ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้เป็นไปตามแนวทางของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ เช่น ในเรื่องอายุขั้นต่ำ ๑๘ ปี ที่จะทำงานในสถานบริการได้ หรือการห้ามจ้างงานในโรงฆ่าสัตว์และสถานที่เล่นการพนัน ก็เนื่องมาจากเด็กนั้นยังไม่มีวิจรรย์ญาณที่จะจำแนกแยกแยะความรุนแรงหรือความรู้จักผิดชอบชั่วดีอย่างเพียงพอ และอาจนำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจากสถานที่ดังกล่าวไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่วนการกำหนดห้ามในงานสถานบริการซึ่งมีลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความบันเทิงและอบายมุข ทำให้เด็กพบเห็นในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับจิตใจหรือความไม่ดีงามทางเพศ อันเป็นรูปแบบหนึ่งที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กที่ต้องขจัดออกไป จึงไม่สมควรให้เด็กเข้าไปรับรู้และนำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจากสถานที่ดังกล่าวไปใช้ การแก้ไขดังกล่าวจึงสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและเหมาะสมแล้ว ทั้งการกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ ๑๘ ปี โดยไม่มีข้อยกเว้นให้เด็กอายุต่ำกว่านั้นทำงานประเภทดังกล่าวเลยยังเป็นการกำหนดมาตรฐานที่สูงกว่าอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงาน (ในงานอื่นนอกจากงานอุตสาหกรรม) ซึ่งกำหนดให้จ้างเด็กอายุไม่ต่ำกว่า ๑๖ ปี ให้ทำงานประเภทของการจ้างงานหรือโดยลักษณะของงานหรือในที่ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่อาจนำไปสู่อันตรายต่อสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย หรือศีลธรรมอันดีได้ภายใต้การควบคุมดูแลขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างและภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่

ส่วนปัญหาว่า ในสภาพสังคมของไทย เด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ในบางครอบครัวยังมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อนำรายได้ไปช่วยเหลือครอบครัวซึ่งยากจน การห้ามเด็กมิให้ทำงานในสถานที่ดังกล่าวนั้นจะเป็นการกีดกันเด็กไม่ให้ได้รับโอกาสในการจ้างงานหรือไม่นั้น ปัญหาดังกล่าวเป็น

(d) work in an unhealthy environment which may, for example, expose children to hazardous substances, agents or processes, or to temperatures, noise levels, or vibrations damaging to their health;

(e) work under particularly difficult conditions such as work for long hours or during the night or work where the child is unreasonably confined to the premises of the employer.

เรื่องขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ที่เด็กจะได้รับจากการจ้างงานกับการคุ้มครองสิทธิของเด็ก ซึ่งเป็นปัญหาการคุ้มครองสิทธิของเด็กเป็นเรื่องที่สำคัญกว่าผลประโยชน์ของเด็กที่ได้รับจากการจ้างงาน เพราะเด็กมีสิทธิในสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกับคนทุกคน แต่ในโลกของผู้ใหญ่ เด็กย่อมขาดความรู้ ประสบการณ์ การพัฒนาทางกายภาพ และขาดพลังอำนาจที่จะรักษาผลประโยชน์ของตนเอง เด็กจึงต้องมีสิทธิที่แตกต่างออกไปจากผู้ใหญ่ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้รับการปกป้องความบริสุทธิ์เนื่องจากความอ่อนวัย หนึ่งใน การปกป้องสิทธิของเด็ก คือ การปกป้องการแสวงหาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากเด็กและการปกป้องจากการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือศีลธรรมอันดี หรือที่เป็นการหยุดยั้งขัดขวางพัฒนาการของเด็ก (Effect abolition of child labour, International Labour Organization: <http://www.ilo.org>) และเนื่องจากในปัจจุบัน ปัญหาแรงงาน โดยเฉพาะประเด็นเรื่องแรงงานเด็ก เป็นประเด็นสำคัญที่แทรกตัวอยู่ในการเจรจาการค้าระหว่างประเทศในทุกระดับ และถูกหยิบยกขึ้นมาอภิปรายกันอย่างกว้างขวางในหมู่ประเทศพัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกาได้พยายามผลักดันให้มีประเด็นแรงงานเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการเจรจาการค้าขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) แต่ถูกต่อต้านจากกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา (Developing Country) โดยถูกโต้แย้งว่า ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศกำกับดูแลอยู่แล้ว สหรัฐฯจึงหันมาผลักดันประเด็นแรงงานแทรกเข้าไปในการเจรจาการค้าระหว่างประเทศในระดับทวิภาคีแทนโดยอาศัยการเจรจาข้อตกลงการค้าเสรี (Free Trade Agreements: FTAs) เช่นกรณีที่สหรัฐฯได้ลงนามกับประเทศคู่ค้าของตนทุกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นข้อตกลงเขตการค้าเสรีเขตอเมริกาเหนือ (North America Free Trade Area: NAFTA) หรือข้อตกลงแบบทวิภาคีระหว่างสหรัฐอเมริกา กับสิงคโปร์ (Singapore) ชิลี (Chile) บาห์เรน (Bahrain) หรือโอมาน (Oman) เป็นต้น ก็จะมีเรื่องมาตรฐานแรงงานผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงอยู่ด้วยเสมอ (วิไลลักษณ์ ธิรณูทธิ, ๒๐๑๗: <http://www.itd.or.th>) ทั้งยังใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อกดดันทางการค้าแก่ประเทศที่ปล่อยปละละเลยปัญหาการใช้แรงงานเด็ก เช่น กรณีกระทรวงแรงงานของสหรัฐฯออกรายงานเผยแพร่ระบุว่าร้อยละ ๑๒๒ ชนิด ที่ผลิตขึ้นจากการบังคับใช้แรงงาน แรงงานเด็ก ขณะที่ไทย รัสเซีย ยูเครน และฟิลิปปินส์ถูกระบุว่าใช้แรงงานเด็กในการถ่ายภาพลามกอนาจาร จุดประสงค์ของกระทรวงแรงงานสหรัฐฯในการเปิดเผยรายชื่อภาคการผลิตที่มีการบังคับใช้แรงงานก็เพื่อให้สาธารณชนตระหนักถึงปัญหาการใช้แรงงานเด็ก โดยรัฐมนตรีแรงงานของสหรัฐฯเขียนคำนำในรายงานฉบับนี้ว่า ชาวอเมริกันส่วนใหญ่และผู้บริโภคส่วนใหญ่ในตลาดโลก จะไม่เลือกซื้อสินค้าที่รู้ว่าผลิตโดยการแสวงหาประโยชน์จากเด็กหรือการบังคับใช้แรงงานไม่ว่าราคาสินค้าจะถูกขนาดไหน (มติชนรายวัน, ๒๕๕๒: ๑๕)

นอกจากนี้ คำประกาศว่าด้วยกฎและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (The International Labour Organization Declaration on fundamental principles and rights at work) ขององค์การ

แรงงานระหว่างประเทศซึ่งกล่าวถึงสิทธิแรงงาน ๔ ประการ ที่เรียกว่า มาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ได้แก่

- ๑.สิทธิในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม
- ๒.การกำจัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ
- ๓.การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก และ
- ๔.การกำจัดการทำงานเลือกปฏิบัติในการทำงาน¹⁴²

กำหนดว่า ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องพยายามปฏิบัติตามสิทธิดังกล่าว ไม่ว่ารัฐบาลของตนจะให้สัตยาบันกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศในสนธิสัญญาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิทั้ง ๔ ประการ ดังกล่าวหรือไม่ก็ตาม ดังนั้น ตราบใดที่ประเทศไทยยังต้องพึ่งพาตลาดต่างประเทศในการส่งออกสินค้า ย่อมไม่สามารถหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของประเทศในกลุ่มพัฒนาแล้วได้ เช่น องค์การแรงงาน AFL-CIO (American Federal of Labor and Congress of Industrial Organization) ของสหรัฐอเมริกากดดันให้รัฐบาลตัดสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากรเป็นการทั่วไปหรือ GSP (Generalized System of Preferences) แก่ไทย ในปี ๑๙๙๑ ด้วยเหตุผลว่าไทยละเมิดสิทธิแรงงาน นอกจากนี้ สมาพันธ์สหภาพแรงงานระหว่างประเทศ (International Confederation of Free Trade Unions: ICFTU) ของสหรัฐฯยังเรียกร้องให้รัฐบาลสหรัฐฯบังคับให้ไทยแก้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก่อนที่รัฐบาลจะทำข้อตกลงการค้าเสรีกับไทย (วิไลลักษณ์ ธีรฤทธิ์, ๒๐๐๗): <http://www.itd.or.th>)

๑๔. ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดในงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ กำหนดประเภทงานซึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ให้งานตาม (๒) ถึง (๘) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตาม

¹⁴² The International Labour Organization Declaration on fundamental principles and rights at work

2. Declares that all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization, to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions, namely:

- (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
- (c) the effective abolition of child labour; and
- (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

จำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง เมื่อมีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) มาตรา ๑๑ โดยให้ยกเลิกความใน มาตรา ๖๕ (เดิม) และใช้ความในมาตรา ๖๕ (ที่แก้ไขใหม่) แทนนั้น ได้เพิ่มลักษณะงานราชการหรือ ชักชวนซื้อสินค้าใน (๒) แล้วเลื่อนงานประเภทอื่นเป็น (๓) ถึง (๕) ตามลำดับ ดังต่อไปนี้คือ

มาตรา ๖๕ (ที่แก้ไขใหม่) “ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่ง อย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๑ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน เป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การ ลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานราชการหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวก แก่การเดินทาง

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือ สภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง”

ข้อพิจารณา

การปรับปรุงแก้ไขมาตรา ๖๕ (๒) ซึ่งเป็นข้อกำหนดสำหรับลูกจ้างตามลักษณะงานว่า การ ทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดจะไม่ได้ค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด จะได้แต่ เฉพาะค่าจ้างสำหรับชั่วโมงที่ทำเกิน ซึ่งเดิมกฎหมายกำหนดลักษณะของงานไว้ ๗ ลักษณะ การ แก้ไขเพิ่มเติมงานในลักษณะ (๒) งานราชการชักชวนซื้อสินค้า ซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่าตอบแทนเป็นค่า นายหน้าสำหรับการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างไปแล้ว เป็นการมองว่าค่านายหน้าก็คือค่าตอบแทนใน การทำงาน และลักษณะงานราชการหรือชักชวนซื้อสินค้าส่วนใหญ่แล้วจะเป็นงานที่มีเวลา

ทำงานไม่ค่อยแน่นอน ขึ้นอยู่กับว่าลูกจ้างจะสะดวกไปขายสินค้าตอนไหน ดังนั้น จึงมีการกำหนดงานใน (๒) เพิ่มเข้าไป เพื่อกำหนดให้งานในลักษณะดังกล่าวไม่มีสิทธิได้เงินค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนั้น การเพิ่มงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างเพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างซึ่งเดิมกำหนดไว้ในกฎกระทรวงให้เป็นงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา โดยกำหนดไว้ใน (๒) ย่อมไม่ทำให้ผลของกฎหมายเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด

๑๕. ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ บัญญัติให้กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา ๓๐ ต่อมาเมื่อมีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔ ได้กำหนดให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๗ (เดิม) และให้ใช้ความในมาตรา ๖๗ (ที่แก้ไขใหม่) โดยแบ่งออกเป็น ๒ วรรค ดังต่อไปนี้คือ

มาตรา ๖๗ (ที่แก้ไขใหม่) “ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๕ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐”

ข้อพิจารณา

ข้อดีของการแก้ไขโดยแบ่งมาตรา ๖๗ ออกเป็น ๒ ส่วน คือ บทบัญญัติในวรรคหนึ่งมีหลักเกณฑ์เฉพาะเรื่องค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีซึ่งเป็นเรื่องในปีที่มีการเลิกสัญญาจ้างกัน ส่วนวรรคสองมีหลักเกณฑ์เฉพาะเรื่องค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมซึ่งเป็นเรื่องในปีที่ผ่านมา ทำให้ง่ายแก่การพิจารณาหลักเกณฑ์ว่ากรณีใดที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และกรณีใดจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมแยกต่างหากออกจากกันชัดเจนขึ้น

เดิมบทบัญญัติตามมาตรา ๖๗ เป็นเรื่องเกี่ยวกับนายจ้างซึ่งมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างรวมถึงวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมด้วยในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๕ หากลูกจ้างทำผิดระเบียบข้อบังคับหรือกระทำความผิดร้ายแรงตามมาตรา ๑๑๕ และถูกนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกเอง นอกจากลูกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยแล้ว ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลืออยู่ด้วย การแก้ไขมาตรา ๖๗ เนื่องจากในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออกหรือถูกเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ผ่านมาทำให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมเหลืออยู่ เพราะฉะนั้นในปีที่ลาออกหรือปีที่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างยังมีสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมเหลืออยู่และยังไม่ได้ใช้สิทธิ ลูกจ้างจึงควรมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันสะสมดังกล่าวด้วย (รายงานการประชุมคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๐, วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๐: ๑/๒)

บทบัญญัติมาตรา ๖๗ เป็นบทบัญญัติที่สืบเนื่องมาจากมาตรา ๓๐ กล่าวคือ มาตรา ๓๐ เป็นเรื่องหลักเกณฑ์วันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้วครบ ๑ ปี ลูกจ้างก็จะมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๖ วัน แต่มีข้อยกเว้นว่า ถ้านายจ้างจะให้วันหยุดตามส่วนในปีแรกแม้ลูกจ้างจะยังทำงานไม่ครบ ๑ ปี ก็ได้ เช่น ในปีแรกลูกจ้างทำงานมาครบ ๖ เดือน นายจ้างจะให้วันหยุด ๓ วัน เช่นนี้ก็ได้ และถ้าปีใดลูกจ้างใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่หมดแล้วนายจ้างยอมให้นำไปสะสม ก็สามารถนำไปวันที่ใช้ไม่หมดสะสมในปีต่อมาได้ แต่ถ้านายจ้างไม่ยอมให้สะสมก็ไม่ต้องพิจารณาในวรรคสองอีกเลยเพราะเป็นกรณีที่ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม บทบัญญัติมาตรา ๖๗ จึงเป็นการขยายความในมาตรา ๓๐ ว่า ถ้าเป็นลูกจ้างทำงานปีแรกและนายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ตามส่วน แล้วถูกเลิกจ้างตามวรรคหนึ่งลูกจ้างก็จะได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน แต่ถ้าลูกจ้างทำงานเป็นปีที่สองขึ้นไปแล้วลูกจ้างยอมได้สิทธิทันที ไม่จำเป็นต้องรอให้ครบปีอีก หากนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างยอมมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนทันทีตามวรรคหนึ่ง

ดังนั้น โดยผลของการแก้ไขมาตรา ๖๗ ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิเกี่ยวกับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ซึ่งยังไม่ได้ใช้สิทธิ ดังนี้คือ

กรณีที่ ๑ นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา ๑๑๕ เป็นเรื่องลูกจ้างไม่ประสงค์จะออกจากงาน แต่นายจ้างบอกเลิกจ้าง กฎหมายจึงกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ถูกเลิกจ้างตามส่วน พร้อมกับได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมซึ่งยังไม่ได้ใช้สิทธิด้วย

กรณีที่ ๒ ลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนในปีที่ลาออก แต่ในปีที่ผ่านมาหากลูกจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิพักผ่อน

ประจำปีและเก็บสะสมไว้ ลูกจ้างก็ควรได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีทีละสมวัน¹⁴³ อย่างไรก็ดี แม้ลูกจ้างจะเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนในปีที่ลาออก แต่ลูกจ้างยังสามารถใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปีตามส่วนในปีนั้นได้ทำให้ลูกจ้างไม่เสียเปรียบ

กรณีที่ ๓ ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะกระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๕ เป็นเรื่องลูกจ้างไม่ประสงค์จะออกเช่นกัน เมื่อนายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้าง แม้ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ถูกเลิกจ้างตามส่วน แต่ในปีที่ผ่านมาลูกจ้างได้สิทธิสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมซึ่งยังไม่ได้ใช้ก่อนแล้ว สิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิที่เกิดขึ้นมาก่อนในปีที่ถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงควรมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมดังกล่าวด้วย

ในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นวันหยุดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มวัน เป็นประเด็นสำคัญที่ประเทศไทยบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานไว้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอยู่แล้ว กล่าวคือ กฎหมายแรงงานของไทยนั้นลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๖ วันทำงานต่อปี โดยได้รับค่าจ้างเต็ม แต่มีข้อน่าสนใจว่าวันหยุด ๖ วันทำงานนี้เป็นมาตรฐานที่กำหนดมานานแล้ว ในขณะที่แรงงานเรียกร้องให้มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มอย่างน้อย ๓ สัปดาห์ต่อปี นอกจากนี้ยังมีมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็มของลูกเรือหรือกะลาสีเรือซึ่งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเอาไว้สูงกว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างทั่ว ๆ ไป (นิคม จันทรวิฑูร, ๒๕๓๑: ๑๔๒) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การกำหนดวันหยุด

¹⁴³ คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๒๓๔/๒๕๔๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๕ การที่กฎหมายกำหนดให้นำความผิดตามมาตรา ๑๑๕ มาประกอบการพิจารณาการได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง เพราะความผิดดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงที่จะชี้ว่านายจ้างเลิกจ้างด้วยเจตนาที่จะกีดกันแก่ลูกจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนครบ ๑ ปีหรือไม่ ถ้าลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา ๑๑๕ แต่ถูกเลิกจ้าง ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรและเป็นการกีดกันแก่ลูกจ้างทำให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานต่อไปได้ และต้องเสียสิทธิที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา ๓๐ ดังนั้น ในปีที่ถูกเลิกจ้างแม้ลูกจ้างจะทำงานยังไม่ครบ ๑ ปี นายจ้างจะต้องชดใช้สิทธิที่ลูกจ้างต้องเสียไปจากการกระทำโดยไม่ชอบของนายจ้างด้วยการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ถูกเลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิ การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ถูกจ้างตามส่วนดังกล่าวจะพึงมีได้เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง และลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา ๑๑๕ เท่านั้น หากได้นำมาใช้บังคับแก่กรณีลูกจ้างลาออกจากงานโดยความสมัครใจด้วยไม่ เพราะการลาออกโดยความสมัครใจของลูกจ้างย่อมไม่เป็นการกีดกันแก่ลูกจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องชดใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างต้องเสียไปจากการลาออกโดยการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ลาออกตามส่วนตามมาตรา ๖๗

พักผ่อนประจำปีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำอย่างน้อย ๖ วันทำงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ส่วนการจะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้มากขึ้นไปกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นควรเป็นเรื่องที่นายจ้างกับลูกจ้างจะต่อรองกันเองตามสถานการณ์การจ้างงานซึ่งมีเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดในช่วงเวลาแต่ละช่วงจะเหมาะสมกว่า หากสถานะทางเศรษฐกิจดีนายจ้างอาจเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างได้ ส่วนในสถานะเศรษฐกิจตกต่ำนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันลดวันหยุดพักผ่อนประจำปีลงมาโดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ ช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าไปกำหนดตายตัวให้สูงขึ้นกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ เพราะหากรัฐใช้อำนาจแทรกแซงเข้าไปกำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้สูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำแล้ว ในอนาคตหากประเทศไทยต้องประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอีก การจะแก้ไขกลับไปลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างให้น้อยลงจะเป็นเรื่องยาก

๑๖. เงินชดเชยกรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการ

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๕ กำหนดให้กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน โดยในวรรคสอง กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งการหยุดกิจการนั้นให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง เมื่อมีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๕ ได้กำหนดให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕ (เดิม) และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

มาตรา ๑๕ (ที่แก้ไขใหม่) “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ”

ข้อพิจารณา

การแก้ไขมาตรา ๗๕ ดังกล่าวมีประเด็นแก้ไขอยู่ ๓ ประการ คือ

ประการแรก เป็นการเพิ่มความเข้มข้นของเหตุผลที่นายจ้างจะใช้ในการหยุดกิจการ โดยกำหนดให้ต้องเป็นเหตุที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบการกิจการได้ตามปกติซึ่งเดิมกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้

ประการที่สอง คือ การเปลี่ยนอัตราโดยเพิ่มอัตรการจ่ายเงินให้ลูกจ้างจากเดิมอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างเป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้าง

และประการที่สาม เดิมกฎหมายกำหนดให้นายจ้างแจ้งหยุดกิจการไว้เพียงล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ โดยไม่ได้กำหนดวิธีการจ้างและจำนวนวันของกำหนดเวลาล่วงหน้าไว้ แก้ไขเป็นนายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

เดิมก่อนปี ๒๕๕๑ ก่อนที่จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อนายจ้างหยุดการดำเนินกิจการหรือปิดกิจการชั่วคราว เช่น ต้องปิดซ่อมเครื่องจักร หรือมีน้ำท่วมหรือไฟไหม้โรงงาน ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยไว้ว่า การหยุดการดำเนินกิจการหรือปิดกิจการชั่วคราวไม่ได้เกิดจากความผิดของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานแต่นายจ้างไม่สามารถหางานให้ลูกจ้างทำได้ นายจ้างก็ยังมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่นายจ้างหยุดการดำเนินกิจการหรือปิดกิจการชั่วคราว ซึ่งหมายความว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเต็มอัตราร้อยละ ๑๐๐ อันเป็นภาระที่หนักแก่ผู้ประกอบการ ดังนั้น เมื่อมีการบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้บัญญัติมาตรา ๗๕ ไว้ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดการดำเนินกิจการหรือปิดกิจการชั่วคราวเพื่อเป็นการบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้าง จึงให้นายจ้างรับภาระจ่ายเงินค่าจ้างแก่ลูกจ้างในระหว่างนั้นเพียงครั้งเดียว เนื่องจากถ้าปล่อยให้ภาระทั้งหมดตกแก่นายจ้างแล้วนายจ้างอาจใช้วิธีเลิกจ้างลอยแพคนงานแทน ก็จะทำให้ลูกจ้างต้องตกงานและเดือดร้อนมากยิ่งขึ้นกว่า ซึ่งในช่วงที่มีการหยุดดำเนินกิจการหรือปิดกิจการชั่วคราวนั้นลูกจ้างเองก็ยังสามารถหางานอื่นทำเพื่อเสริมรายได้ในส่วนที่ขาดหายไปได้อันมีลักษณะเป็นการประนีประนอมพบกันคนละครึ่งทาง

อย่างไรก็ตาม เมื่อบัญญัติมาตรา ๗๕ มาแล้วก็มีนายจ้างบางรายที่ประสบปัญหาในช่วงประเทศไทยมีวิกฤตเศรษฐกิจ อาศัยช่องว่างของมาตรา ๗๕ ไปลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการตน เช่น ในช่วงที่นายจ้างไม่มีคำสั่งซื้อ (Order) สินค้าจากลูกค้า นายจ้างก็ใช้วิธีอ้างว่ามีเหตุจำเป็นสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวกะทันหัน โดยแจ้งแก่ลูกจ้างวันนี้แล้วบอกว่าพรุ่งนี้ไม่ต้องมาทำงานชั่วคราว ซึ่งเป็นการแจ้งล่วงหน้าตามกฎหมายแล้ว และจ่ายค่าจ้างในช่วงนั้นเพียงครั้งเดียว ลูกจ้างจึงไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน นายจ้างก็ไปฟ้องคดีต่อศาลแรงงานขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งมี

กรณีศาลสั่งให้เพิกถอนบ้าง ไม่เพิกถอนบ้าง ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงและเหตุผลในการหยุดการดำเนินกิจการหรือปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้างแต่ละกิจการ ทำให้สภาพการจ้างงานของลูกจ้างเกิดความไม่มั่นคง (รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๐, วันอังคารที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๐: ๑/๓ - ๑/๖)

ส่วนในกรณีที่ข้อเท็จจริงปรากฏภายหลังว่านายจ้างกล่าวอ้างเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการตามมาตรา ๑๕ เป็นความเท็จเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกเอาค่าเสียหาย รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หากมีตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากนายจ้างได้¹⁴⁴

เมื่อพิจารณาถึงสภาพของเศรษฐกิจภายในประเทศที่เริ่มดีขึ้นมากกว่าในช่วงดังกล่าว ประกอบกับการแก้ไขมาตรา ๑๕ โดยเพิ่มอัตราเงินชดเชยจากร้อยละ ๕๐ เป็นร้อยละ ๑๕ ของค่าจ้าง เป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างน่าจะรับได้ เพราะแท้จริงแล้วเมื่อนายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างมาแล้วนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องหางานให้ลูกจ้างทำพร้อมกับต้องจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงาน เมื่อนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำโดยมิใช่ความผิดของลูกจ้างนายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างอยู่ แต่ก็มีข้อน่าคิดอยู่เหมือนกันว่า หากบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวมากเกินไปและนายจ้างจะต้องหยุดกิจการเป็นเวลานาน ๆ แทนที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง โดยรักษาลูกจ้างไว้ การกำหนดให้จ่ายสูงถึงร้อยละ ๑๕ ของค่าจ้างอาจเป็นสาเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไปเลยก็ได้ถ้าการเลิกจ้างนั้นสามารถลดค่าใช้จ่ายได้มากกว่าเงินชดเชย ดังนั้น การกำหนดอัตราชดเชยว่าควรเป็นเท่าใดนั้นจึงต้องอยู่ในลักษณะที่สมเหตุ ไม่มากเกินไปกว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเลิกจ้าง

¹⁴⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๘๘๐-๘๘๘๖/๒๕๔๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ต้องประสบวิกฤตการณ์ในการดำเนินกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย อันส่งผลกระทบต่อกระเทือนแก่กิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงจนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการนั้นทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยไม่เลือกปฏิบัติว่าลูกจ้างที่จะให้หยุดทำงานชั่วคราวนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้ให้นายจ้างมีโอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นให้หมดไปหรือบรรเทาลง แต่นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน แม้กฎหมายจะให้สิทธินายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ได้ กฎหมายก็ไม่ได้ยอมให้นายจ้างกระทำไปโดยอิสระแต่ได้กำหนดมาตรการควบคุมไว้ในมาตรา ๑๕ วรรคสอง หากปรากฏภายหลังว่านายจ้างกล่าวอ้างเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการตามมาตรา ๑๕ เป็นความเท็จเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกเอาค่าเสียหาย รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หากมีตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากนายจ้างได้.

ส่วนการเพิ่มความเข้มข้นของเหตุผลที่นายจ้างจะใช้ในการหยุดกิจการ ด้วยการกำหนดให้ต้องมีเหตุที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งการแก้ไขเช่นนี้จะช่วยทำให้สามารถควบคุมนายจ้างไม่ให้มีการสั่งหยุดกิจการ โดยสะเปะสะปะหรือไม่ให้มีโอกาสใช้ช่องว่างของกฎหมายในการหยุดการดำเนินกิจการหรือปิดกิจการชั่วคราวโดยอิสระ เช่น นายจ้างบริหารงานผิดพลาดทำให้นายจ้างไม่มีวัตถุดิบมาผลิตก็จะสั่งหยุดกิจการชั่วคราว เป็นต้น ดังนั้น การแก้ไขโดยกำหนดความเข้มข้นของเหตุผลในการหยุดกิจการนั้นนับว่าเป็นวิธีการอุดช่องว่างของกฎหมายที่เหมาะสม ส่วนเหตุอย่างไรที่จะถือว่าเป็นเรื่องสำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกตินั้นก็ขึ้นอยู่กับศาลที่จะใช้ดุลพินิจวางหลักในเรื่องดังกล่าวต่อไปตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏในแต่ละเรื่อง

และประการสุดท้าย การแก้ไขจากเดิมที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างแจ้งหยุดกิจการไว้เพียงล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ โดยไม่ได้กำหนดวิธีการแจ้งและจำนวนวันของกำหนดเวลาล่วงหน้าไว้ เมื่อแก้ไขเป็นนายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือไม่น้อยกว่าสามวันทำการ ย่อมทำให้เกิดความชัดเจนและมีเวลาเพียงพอที่ลูกจ้างจะสามารถปรับตัวได้ทัน อีกทั้งเป็นประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างมากกว่ากฎหมายเดิม ดังนั้น การแก้ไขในประเด็นนี้จึงเหมาะสมแล้ว

๑๗. การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๕ บัญญัติให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีตาม (๖) กล่าวคือ ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต่อมาเมื่อมีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๘ โดยให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๕ (เดิม) และให้ใช้ความในมาตรา ๑๑๕ (ที่แก้ไขใหม่) แทนดังต่อไปนี้คือ

มาตรา ๑๑๕ (ที่แก้ไขใหม่) “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่ายยื่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

ข้อพิจารณา

มาตรา ๑๑๕ มีการแก้ไขหลักอยู่ ๒ ประการ ประการแรก เป็นเรื่องที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิด ซึ่งมีอยู่ ๖ อนุมาตรา ใน (๑) ถึง (๕) คงเดิม และมีการปรับแก้ใน (๖) ซึ่งเดิมกรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดนายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษไม่ว่านายจ้างจะเสียหายหรือไม่ก็ตาม นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย เมื่อมีการแก้ไขข้อยกเว้นตาม (๖) แล้ว ผลคือ หากปรากฏว่าลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แล้วทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย จะเห็นได้ว่าการแก้ไขทำให้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นโทษแก่ลูกจ้าง แต่ถ้าพิจารณาถึงความเป็นธรรมแล้ว จะเห็นได้ว่า ความผิดตามข้อยกเว้นดังกล่าวแม้จะกระทำโดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ แต่เมื่อลูกจ้างถูกศาลพิพากษาจำคุกแล้วก็มีผลทำให้ลูกจ้างไม่สามารถมาทำงานให้แก่ นายจ้างได้โดยปริยายเพราะลูกจ้างถูกจองจำไว้ในเรือนจำตามคำพิพากษาให้จำคุก โดยสภาพความเป็นจริง ลูกจ้างก็ไม่สามารถมาทำงานให้แก่ นายจ้างได้ ดังนั้น การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายเดิมก่อนแก้ไข (๖) ย่อมไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง การปรับเปลี่ยนแก้ไขในส่วนนี้จึงน่าจะถูกต้องเป็นธรรมสำหรับนายจ้างด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการบรรเทาภาระของนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชย (รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สถานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๐, วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๐: ๗/๕)

นอกจากนี้ กรณีลูกจ้างถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เช่น ขับรถโดยประมาทชนผู้อื่นตาย ถูกศาลพิพากษา จำคุก ๒ ถึง ๔ ปี เป็นต้น เมื่อลูกจ้างถูกจำคุกแล้ว ลูกจ้างก็ไม่สามารถไปทำงานให้แก่ นายจ้างได้ แต่ตราบไต่ที่นายจ้างยังไม่เลิกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างรายเดือนนายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งในทางปฏิบัติเพื่อที่นายจ้างจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเพราะลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้ได้ นายจ้างต้องออกคำสั่งเลิกจ้างเพื่อให้บุคคลอื่นมาทำงานแทนลูกจ้างที่ถูกจำคุก ซึ่งหากมีการเลิกจ้างแล้วนายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งจำคุกอยู่นั้น ย่อมไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง เพราะนายจ้างไม่ได้กระทำความผิดต่อลูกจ้างหรือประสงค์จะเลิกจ้างเอง แต่เป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถมาทำงานได้ตามสัญญาจ้างอันเป็นสัญญาต่างตอบแทน ซึ่งลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ เมื่อลูกจ้างมีหนี้ต้องปฏิบัติโดยต้องมาทำงานตามสัญญาจ้างแล้วไม่สามารถปฏิบัติภาระหนี้ได้ โดยหลักนายจ้างก็ไม่ควรมีหนี้จะต้องชำระโดยการจ่ายค่าจ้างหรือค่าชดเชยเป็นการตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง การแก้ไขในส่วนของข้อยกเว้นใน (๖) จึงเหมาะสมแล้ว

เมื่อมีการแก้ไขแล้วหลักการตาม (๖) ภายหลังการแก้ไข จึงอาจแบ่งออกได้ ๓ กรณี คือ

(๑) กรณีลูกจ้างได้รับ โทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดอื่น นอกจากความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

(๒) กรณีลูกจ้างได้รับ โทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเช่นกัน

(๓) กรณีลูกจ้างได้รับ โทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แต่ไม่เป็นเหตุให้นายจ้างเสียหาย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

อย่างไรก็ดี มีข้อน่าสังเกตประการแรกว่า ในเมื่อมีการแก้ไขมาตรา ๑๑๕ (๖) เพื่อความเป็นธรรมแก่นายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างต้องโทษจำคุกถึงที่สุดในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือลหุโทษแล้วทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ในทางกลับกันหากลูกจ้างต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดอื่นซึ่งไม่ใช่ความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แต่ไม่ทำให้นายจ้างเสียหายหรือเสียหายเพียงเล็กน้อย เช่น ลูกจ้างถูกจำคุกกระชกสั้นในความผิดฐานทำร้ายร่างกายผู้อื่น ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๕๕ จำคุก ๑๕ วัน ดังนี้ นายจ้างแทบจะไม่เสียหายหรือเสียหายเพียงเล็กน้อย แต่กลับสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยทุกกรณี เช่นนี้จะเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือไม่ ซึ่งบางครั้งลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างด้วยดีมาตลอดเป็นเวลานาน ๑๐ ปี ๒๐ ปี พอถูกจำคุกเพียงครั้งเดียวไปกระทำความผิดเล็กน้อยชดช้อยกันและถูกศาลพิพากษาจำคุกด้วย

โทษระยะสั้น กลับทำให้สิทธิที่จะได้รับเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างสะสมไว้หมดสิ้นไป ผู้วิจัยเห็นว่า การที่ลูกจ้างไม่สามารถไปทำงานให้นายจ้างโดยต้องรับโทษจำคุกระยะสั้นนั้นไม่ควรจะเป็นสาเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้หรือถ้าจะเลิกจ้างได้ก็ต้องจ่ายค่าชดเชย เว้นแต่เป็นการกระทำความผิดต่อนายจ้างด้วย เช่น ชกต่อนายจ้าง เป็นต้น ดังนั้น เพื่อความเป็นธรรม หากจะมีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างก็ควรแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในส่วนนี้ด้วย โดยอาจกำหนดให้โทษจำคุกระยะสั้นไม่เกิน ๑ เดือน ไม่เป็นเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้กลับเข้าทำงาน (Reemployment) ภายหลังพ้นโทษ โดยนับระยะเวลาทำงานของลูกจ้างต่อไปจากที่เคยทำสะสมไว้เดิมก่อนถูกจำคุกก็น่าจะเป็นแนวทางที่ให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ดียิ่งขึ้น

ส่วนการแก้ไขอีกประการหนึ่ง คือ การย้ายหลักการตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม (เดิม) มากำหนดไว้ในวรรคสามของมาตรานี้เนื่องจากเป็นกรณีเลิกจ้างและเกี่ยวกับค่าชดเชยเหมือนกันจึงสมควรย้ายมาไว้ในที่เดียวกัน (เพ็ญอ้าง: ๓/๖) ซึ่งหลักการตามวรรคนี้ยังคงเดิมไม่ได้มีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงหลักการแต่อย่างใด กล่าวคือ ในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงความผิดที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเอาเหตุนี้ขึ้นกล่าวอ้างในภายหลังไม่ได้ เพราะฉะนั้น ถ้านายจ้างเลิกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำความผิดต้องแจ้งให้ลูกจ้างได้ทราบโดยชัดเจนตั้งแต่เลิกจ้างว่าลูกจ้างทำอะไรผิด

ในอดีตก่อนมีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีปัญหาในทางปฏิบัติบ่อยครั้งว่าเวลาที่นายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างมักไม่ค่อยให้เหตุผลในการเลิกจ้าง เพียงแต่บอกว่าเลิกจ้างและให้ลูกจ้างออกไป ลูกจ้างก็ไม่รู้ว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุใด พอลูกจ้างไปฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าชดเชย นายจ้างก็จะยกข้อเท็จจริงต่าง ๆ ขึ้นต่อสู้ลูกจ้างว่า ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างนั้นอย่างนี้ เจตนารมณ์ของกฎหมายจึงต้องการให้เกิดความชัดเจนว่า ถ้านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างก็ต้องบอกเหตุผลว่าเลิกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำความผิดอะไรถึงไม่จ่ายค่าชดเชย ถ้าลูกจ้างยอมรับได้ว่าตนเองกระทำความผิดจะได้ไม่ต้องเสียเวลาไปฟ้องศาลแรงงาน แต่ถ้าลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของนายจ้างก็สามารถนำเหตุผลนั้นมาฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ การที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลจึงเป็นการคุ้มครองแรงงานอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง เพราะถ้านายจ้างไม่แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างนายจ้างจะไม่สามารถยกเหตุผลนั้นขึ้นต่อสู้ในภายหลังได้ว่าเลิกจ้างเพราะอะไร ต่อไปเวลานายจ้างจะเลิกจ้างจะได้รอบคอบว่าการเลิกจ้างในแต่ละครั้งนั้นลูกจ้างกระทำความผิดหรือไม่

ส่วนปัญหาว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างด้วยวาจาอย่างหนึ่ง ในชั้นพิจารณาของศาลนายจ้างมาอ้างเหตุอีกอย่างหนึ่ง จะมีผลอย่างไร ในปัญหานี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ได้ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำความผิดได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทน ซึ่งในทางปฏิบัติมักเกิดปัญหาการเลิกจ้างด้วยวาจา เช่น นายจ้างไล่ตะเพิด

ลูกจ้างออกไปจากที่ทำงานบ้าง หรือ ไม่ยอมให้เข้าไปในสถานที่ทำงานบ้าง บางครั้งก็ไม่ให้ลงชื่อในสมุดเข้าทำงานหรือเก็บบัตรตอกเวลาเข้าออกงานของลูกจ้างไม่ให้ตอกบัตรเข้าออกงานได้ เหล่านี้เป็นวิธีการปฏิบัติที่ผิดที่มิได้ทำเป็นหนังสือ ซึ่งเข้าข่ายเลิกจ้างด้วยวาจา เสร็จแล้วพอลูกจ้างไปฟ้องเรียกค่าชดเชย นายจ้างมักอ้างว่าไม่ได้เลิกจ้าง แต่ลูกจ้างไม่ยอมมาทำงานเอง หรือลูกจ้างขาดงาน ๓ วันติดต่อกัน จึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำในศาลแรงงาน เพราะกฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือก็ได้ ส่วนจะฟังได้หรือไม่ว่านายจ้างได้แจ้งแก่ลูกจ้างถึงเหตุที่ถูกเลิกจ้างหรือไม่นั้นเป็นเรื่องของการนำสืบพยานหลักฐานในชั้นศาล จึงเป็นเรื่องที่ก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนในเรื่องวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้าง ดังนั้น เพื่อความชัดเจนและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย จึงน่าจะมีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีพยานหลักฐานที่แน่นอน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นหนังสือในขณะเลิกจ้างก็จะช่วยลดปัญหาการนำคดีมาสู่ศาลแรงงาน และหากมีคดีมาสู่ศาลก็จะเป็นการสะดวกแก่การพิจารณา ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ของศาลเป็นไปด้วยความสะดวกและเป็นธรรมได้ดียิ่งขึ้น

ส่วนกรณีนายจ้างเลิกจ้างเป็นหนังสือแล้วไม่ได้ระบุเหตุที่เลิกจ้างในหนังสือ ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยไว้ว่า นายจ้างไม่สามารถยกเหตุต่าง ๆ ขึ้นมายกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชยได้ แต่ถ้านายจ้างบอกเลิกจ้างด้วยวาจาและนายจ้างได้แจ้งเหตุแห่งการเลิกจ้างด้วยวาจาแล้ว ถ้าเหตุนั้นเข้าตามมาตรา ๑๑๕ นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย อย่างไรก็ดี แม้นายจ้างจะไม่สามารถยกเหตุขึ้นปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชยแต่ก็อาจยกขึ้นต่อสู้ในเรื่องอื่นได้ เช่น การเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ เป็นต้น การเลิกจ้างด้วยวาจานั้นทางปฏิบัติจะเกิดในสถานประกอบการขนาดเล็กหรือขนาดกลาง นายจ้างมักจะมีการเลิกจ้างโดยไม่แจ้งเหตุลูกจ้างออกไปจากที่ทำงานหรือไม่ให้เข้าไปในที่ทำงานบ้าง ไม่ให้ลงชื่อในสมุดเข้าทำงานหรือเก็บบัตรตอกเวลาเข้าออกงานอันเป็นการปฏิบัติที่ผิดที่มิได้ทำเป็นหนังสือเข้าข่ายเลิกจ้างด้วยวาจา ภายหลังพอลูกจ้างไปฟ้องเรียกค่าชดเชย นายจ้างมักจะอ้างว่าไม่ได้เลิกจ้าง แต่ลูกจ้างไม่มาทำงานเองหรือขาดงาน ๓ วันติดต่อกัน จึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำในศาลแรงงาน ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวถ้าได้บัญญัติแก้ไขมาตราดังกล่าวโดยให้นายจ้างแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นหนังสือเสียเลยก็จะชัดเจนยิ่งขึ้น และเป็นการตัดปัญหาข้อโต้เถียงในภายหลังว่าได้มีการเลิกจ้างหรือไม่ หรือมีการแจ้งเหตุแห่งการเลิกจ้างเพราะเหตุใด หรือไม่

เมื่อพิจารณาถึงเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้วพบว่า มีอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๘ ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยริเริ่มจากฝ่ายนายจ้าง (Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982: C158)¹⁴⁵ ที่

¹⁴⁵ Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982: C158

กำหนดความคุ้มครองแก่แรงงานในกรณีที่ถูกเลิกจ้างจากฝ่ายนายจ้างว่า งานของคณงานจะไม่ถูกเลิกจ้าง นอกจากจะมีเหตุผลสำหรับการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งสัมพันธ์กับสมรรถภาพหรือความประพฤติของคณงาน หรืออยู่บนพื้นฐานตามความต้องการของการดำเนินกิจการ การก่อตั้งหรือการบริการ ซึ่งเหตุผลดังต่อไปนี้ไม่ถือว่าเป็นเหตุผลที่ชอบด้วยกฎหมายสำหรับการเลิกจ้าง

(a) เป็นสมาชิกสหภาพหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือโดยได้รับความยินยอมจากนายจ้างในเวลาทำงาน

(b) การแสวงหาที่ทำการ หรือกระทำการ หรือมีการดำเนินการในฐานะของตัวแทนแรงงาน

(c) การยื่นข้อร้องเรียนหรือการมีส่วนร่วมในการดำเนินคดีแก่นายจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาว่าละเมิดกฎหมายหรือกฎระเบียบ หรือการไปขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจทางบริหารที่เพียงพอ

(d) สีมิว เชื้อชาติ เพศ สถานภาพการสมรส ความรับผิดชอบครอบครัว การตั้งครรภ์ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สังกัด ชาตินิกาย หรือสังคม

(e) ขาดการทำงานในระหว่างลาคลอด

Article 4

The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.

Article 5

The following, inter alia, shall not constitute valid reasons for termination:

(a) union membership or participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours;

(b) seeking office as, or acting or having acted in the capacity of, a workers' representative;

(c) the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;

(d) race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;

(e) absence from work during maternity leave.

Article 6

1. Temporary absence from work because of illness or injury shall not constitute a valid reason for termination.

2. The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification shall be required and possible limitations to the application of paragraph 1 of this Article shall be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

นอกจากนี้ การเลิกจ้างเพราะเหตุขาดงานชั่วคราวเนื่องจากเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ ไม่ถือว่าเป็นเหตุผลที่ชอบด้วยกฎหมายสำหรับการเลิกจ้าง

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติในมาตรา ๑๑๕ (๖) โดยเปรียบเทียบกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว จะเห็นได้ว่า กรณีลูกจ้างต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้น ไม่มีอยู่ในข้อกำหนดที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในกรณีที่ถูกลูกจ้างจากฝ่ายนายจ้าง และการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุลูกจ้างต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้นเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสำหรับการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งสัมพันธ์กับสมรรถภาพหรือความประพฤติของคนงาน หรืออยู่บนพื้นฐานตามความต้องการของการดำเนินกิจการ เนื่องจากลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้แก่ฝ่ายนายจ้างได้ในระหว่างจำคุก การกำหนดมาตรา ๑๑๕ (๖) จึงไม่เป็นการขัดต่ออนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๘ ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยริเริ่มจากฝ่ายนายจ้าง

๑๘. การย้ายสถานประกอบกิจการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ (เดิม) บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหลักหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสามจึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๒๐ นี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความใน มาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความที่แก้ไขใหม่ ต่อไปนี้แทน

มาตรา ๑๒๐ (ที่แก้ไขใหม่) “ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการแล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหลักหน่วยด้วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณีให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้”

ข้อพิจารณา

มาตรา ๑๒๐ เป็นเรื่องนายจ้างโยกย้ายสถานประกอบกิจการจากที่เดิมไปที่แห่งใหม่ ซึ่งการโยกย้ายนั้นมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือต่อครอบครัวของลูกจ้าง เช่น เดิมนายจ้างมีสถานประกอบกิจการอยู่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ย้ายสถานประกอบกิจการไปจังหวัดสระบุรี การโยกย้ายย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งโดยหลักการของบทบัญญัติเดิมดังกล่าวนี้ นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าถึงการโยกย้ายสถานประกอบกิจการ และถ้าลูกจ้างเห็นว่าตัวเองได้รับผลกระทบจากการโยกย้ายลูกจ้างย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ต้องโยกย้ายตามไป กรณีเช่นนี้ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง (เดิม) กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ ซึ่งในข้อนี้มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง (ที่แก้ไขใหม่) ได้เพิ่มอัตราค่าชดเชยพิเศษจากร้อยละ ๕๐ เป็นอัตราเท่ากับค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ เมื่อพิจารณาถึงที่มาของปัญหาที่ลูกจ้างต้องบอกเลิกสัญญาจ้างในกรณีนี้แล้วจะเห็นได้ว่า ปัญหาเริ่มมาจากนายจ้างต้องการย้ายสถานประกอบกิจการโดยลูกจ้างไม่มีความผิดแต่อย่างใด ซึ่งหากลูกจ้างต้องโยกย้ายตามสถานประกอบกิจการไปตามความต้องการของนายจ้างก็จะส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตโดยปกติของลูกจ้างและครอบครัว ลูกจ้างจึงอยู่ในสภาพถูกบังคับให้จำต้องบอกเลิกสัญญาแก่นายจ้าง อันมีผลเท่ากับนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้น โดยไม่มีความผิด ดังนั้น การแก้ไขวรรคหนึ่ง โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเท่ากับค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้างตามปกติอันลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ จึงเป็นเรื่องที่เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงานแล้ว ในปัจจุบันมีนายจ้างจำนวนมากต้องการย้ายสถานประกอบกิจการเข้าไปอยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนหรือในเขตนิคมอุตสาหกรรม เพราะนายจ้างจะได้รับประโยชน์จากกฎหมายส่งเสริมการลงทุนหลายประการ เช่น ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ตามจำนวนปีที่ได้รับการส่งเสริมหรือได้รับการยกเว้นภาษีนำเข้าเครื่องจักร ทั้งได้รับประโยชน์จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานซึ่งต่ำกว่าในเขตสถานประกอบกิจการเดิม เป็นต้น

ส่วนกรณีตามวรรคสองนั้นหลักการยังคงเดิมไม่มีการแก้ไข กล่าวคือ ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการโดยไม่บอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า นอกจากนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแล้ว ยังจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหลักหน่วยด้วย

การแก้ไขโดยเพิ่มเติมหลักการในวรรคสาม ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญานั้น เป็นหลักการที่กำหนดขึ้นมาใหม่ซึ่งเดิมกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ว่าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

เมื่อใด ซึ่งข้อนี้ได้พิจารณากล่าวถึงไว้โดยละเอียดแล้วในเรื่อง ดอกเบี้ยค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งมีการแก้ไขความในมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม

ส่วนการแก้ไขในวรรคสี่ถึงวรรคแปด กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม (ที่แก้ไขใหม่) เช่น เกิดข้อโต้แย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าการโยกย้ายกิจการนั้นมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือไม่ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม (เดิม) ก็กำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่ยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่เช่นกัน จึงเป็นการแก้ไขเพียงการนับระยะเวลาใช้สิทธิของลูกจ้างจากนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ เป็นนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่านั้น ซึ่งตามบทบัญญัติวรรคสาม (ที่แก้ไขใหม่) กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา จะเห็นได้ว่า การแก้ไขความในวรรคสี่ ในเรื่องการนับระยะเวลาดังกล่าวก็เพื่อให้สอดคล้องกับวรรคสาม (ที่แก้ไขใหม่) โดยใช้นิติเหตุที่เกิดจากฝ่ายลูกจ้างบอกเลิกสัญญาเป็นระยะเวลาเริ่มต้น ซึ่งต่างจากวรรคสาม (เดิม) ที่ใช้การกระทำของนายจ้างย้ายสถานประกอบการเป็นระยะเวลาเริ่มต้น จึงเป็นประโยชน์แก่การคุ้มครองลูกจ้างอยู่บ้าง แต่เนื่องจากปัญหาหลักส่วนใหญ่ไม่ใช่การนับระยะเวลาเริ่มต้น ปัญหาส่วนที่ควรแก้ไขในเรื่องนี้น่าจะอยู่ที่ทำอย่างไรจึงจะให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษโดยเร็วแก่ลูกจ้างมากกว่า เนื่องจากการที่นายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยพิเศษโดยเร็ว นั้นย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง เพราะเมื่อลูกจ้างบอกเลิกสัญญาแก่นายจ้างในกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการแล้วลูกจ้างก็ต้องตกงานโดยทันทีและไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างต่อไปอีก หากไม่ได้เงินชดเชยพิเศษจากนายจ้างมาเป็นทุนสำรองในระหว่างต้องหางานทำใหม่ ลูกจ้างจะนำเงินที่ไหนมาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวทำให้ได้รับความเดือดร้อน ประกอบกับนายจ้างถือได้ว่าเป็นฝ่ายที่ต้องการย้ายสถานประกอบการเป็นผู้ก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นเพื่อประโยชน์ของตนเอง เมื่อเกิดข้อโต้แย้งขึ้นแล้วกฎหมายกลับผลักภาระไปให้ลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายนำข้อพิพาทนั้นไปให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยจึงไม่ถูกต้อง ภาะดังกล่าวควรตกแก่นายจ้าง

จึงควรมีการเปลี่ยนแปลงหลักการเป็นว่า เมื่อนายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าแล้วว่าจะย้ายสถานประกอบการ และมีข้อโต้แย้งกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าการย้ายมีผลกระทบต่อลูกจ้างหรือไม่ นั้น ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องนำเรื่องไปร้องให้

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยโดยนายจ้างต้องนำเงินค่าชดเชยพิเศษไปวางต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไว้ล่วงหน้าก่อน และถ้าคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเห็นว่า การย้ายมีผลกระทบต่อลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็สามารถนำเงินที่นายจ้างวางไว้จ่ายให้แก่ลูกจ้างได้เลยทันที แต่ถ้าคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเห็นว่าไม่กระทบต่อลูกจ้างก็ให้คืนเงินนั้นแก่นายจ้างไป น่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากกว่าการที่ลูกจ้างจะต้องรอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งตามวรรคหก (ที่แก้ไขใหม่) ก่อน เพราะกว่าคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจะวินิจฉัยภายหลังจนได้รับคำร้องก็มีระยะเวลาวินิจฉัยถึง ๖๐ วัน ตามวรรคห้า ทั้งเมื่อนายจ้างได้รับคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแล้วนายจ้างจะยอมจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษลูกจ้างหรือไม่ก็ยังไม่แน่ เพราะเมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำวินิจฉัยแล้ว หากนายจ้างไม่พอใจก็ยังมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้อีกโดยนายจ้างเพียงวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่จะต้องจ่ายตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเท่านั้น กว่าลูกจ้างจะได้เงินค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวก็ได้รับความเดือดร้อนมากแล้ว

๑๕. การฝ่าฝืนคำสั่งให้จ่ายเงินของพนักงานตรวจแรงงาน

เดิมเมื่อลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม (เดิม) นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น มิฉะนั้นจะมีความผิดและอาจถูกดำเนินคดีอาญาตามมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง เมื่อมีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม (เดิม) และให้ใช้ความในมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม (ที่แก้ไขใหม่) แทน โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๐ ให้เพิ่มความในมาตรา ๑๒๔/๑ ดังต่อไปนี้คือ

มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม (ที่แก้ไขใหม่) “เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง”

มาตรา ๑๒๔/๑ (เพิ่มเติม) “ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

ข้อพิจารณา

การแก้ไขมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม เกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายเงินจากภายในเวลา ๑๕ วัน เป็น ๓๐ วัน เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัตินี้ สืบเนื่องมาจากเดิม เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามคำร้องของลูกจ้างที่ยื่นเพื่อขอรับเงินตามพระราชบัญญัตินี้จาก นายจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนแล้วเห็นว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตาม พระราชบัญญัตินี้ และมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินโดยให้ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นภายใน ๑๕ วัน ตาม มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม (เดิม) แต่เนื่องจากระยะเวลาที่นายจ้างจะใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่ง โดยนำคดี ไปสู่ศาลแรงงานกฎหมายได้กำหนดระยะเวลาไว้เป็น ๓๐ วัน ระยะเวลาจึงเหลื่อมกันอยู่เพราะ หลังจากครบกำหนด ๑๕ วัน ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้วนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานก็ยังไม่สามารถดำเนินคดีแก่นายจ้างได้เนื่องจากต้องรอให้ล่วงพ้นระยะเวลา ตามที่กฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะร้องต่อศาลเพื่อให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน นั้นได้ถึง ๓๐ วัน ทำให้เกิดปัญหาในการตีความว่า เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจ แรงงานภายใน ๑๕ วัน แล้วในขณะที่ยังไม่ครบระยะเวลา ๓๐ วัน พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนิน คดีอาญาแก่นายจ้างได้หรือไม่ ในทางปฏิบัติเจ้าพนักงานตรวจแรงงานจึงต้องรอให้ล่วงพ้น ระยะเวลาดังกล่าวไปจนครบ ๓๐ วัน ก่อน ดังนั้น เพื่อไม่ให้มีปัญหาในการตีความว่าจะดำเนิน คดีอาญาแก่นายจ้างได้หรือไม่ จึงได้มีการแก้ไขระยะเวลาในการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงานกับระยะเวลาที่จะนำคดีไปสู่ศาลให้เท่ากันเพื่อตัดปัญหาการตีความ (รายงานการประชุม คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภา นิติบัญญัติแห่งชาติ, วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๐: ๑/๔) ซึ่งการแก้ไขดังกล่าวเป็นเรื่องที่เหมาะสมตาม เหตุผลแล้ว

ส่วนมาตรา ๑๒๔/๑ มีเหตุผลในการเพิ่มเติมหลักการในกฎหมาย โดยกำหนดให้การ ดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นอันระงับไปเพื่อเป็น มาตรการลดการดำเนินคดีอาญาที่ไม่จำเป็น(เพ่งอ้ำ: ๑/๕) ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นการปฏิบัติตามคำสั่ง ของพนักงานตรวจแรงงานจะมีการออกคำสั่งใน ๒ ลักษณะ กล่าวคือ

คำสั่งลักษณะแรก เป็นกรณีพนักงานตรวจแรงงานได้ไปตรวจสถานประกอบกิจการแล้ว พบการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานก็จะออกคำสั่งให้นายจ้าง

หรือลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓๕ (๓)¹⁴⁶ ซึ่งเป็นอำนาจในการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๖ หากนายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว มาตรา ๑๔๑ (เดิม) และมาตรา ๑๔๑ วรรคสาม (ที่แก้ไขใหม่)¹⁴⁷ บัญญัติรองรับไว้ให้อำนาจในการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างเป็นอันระงับสิ้นไป

ส่วนคำสั่งลักษณะที่สอง ได้แก่ กรณีลูกจ้างร้องขอใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๓¹⁴⁸ ซึ่งเป็นการใช้สิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับตัวเงินที่ขอให้เจ้าพนักงานตรวจแรงงานบังคับให้นายจ้างจ่ายให้ตามพระราชบัญญัตินี้ เช่น ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง ค่าชดเชย หรือค่าล่วงเวลาแล้วลูกจ้างไปร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานสั่งตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๒๔ เพื่อมีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง กรณีนี้มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม กำหนดระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติไว้โดยให้จ่ายค่าจ้าง หรือค่าชดเชย หรือค่าล่วงเวลาตามคำสั่งภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็จะมีผิดตามมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง แต่หากนายจ้างยอมปฏิบัติตามคำสั่งแล้วกลับไม่มีกฎหมายบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาระงับไปหรือสิ้นสุดลงเหมือนอย่างบทบัญญัติมาตรา ๑๔๑ (เดิม) และมาตรา ๑๔๑ วรรคสาม (ที่แก้ไขใหม่) อย่างไรก็ดี ในทางปฏิบัติพนักงานตรวจแรงงานถือว่าเมื่อนายจ้าง

¹⁴⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๓๕ “ในการปฏิบัติกรตามหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑)... (๒)...

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้”

¹⁴⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๔๑ (เดิม) “ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๑๔๑ วรรคสาม (ที่แก้ไขใหม่) “ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป”

¹⁴⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๒๓ “ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้”

ยอมปฏิบัติตามคำสั่งแล้วก็จะไม่ดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างอีก โดยถือว่าการดำเนินคดีอาญาระงับ
สิ้นไป

การแก้ไขมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม จากกำหนดระยะเวลา ๑๕ วัน เป็น ๓๐ วัน และเพิ่มเติม
บทบัญญัติมาตรา ๑๒๔/๑ จึงเป็นการบัญญัติกฎหมายเพื่อรองรับแนวปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวว่า
เมื่อนายจ้างยอมปฏิบัติตามคำสั่งแล้วพนักงานตรวจแรงงานก็ไม่ควรจะดำเนินคดีแก่นายจ้างอีก
ต่อไปโดยไม่จำเป็น ผลของการแก้ไขทำให้สิทธิในการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างระงับไปตาม
มาตรา ๑๒๔/๑ เมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ วรรค
สาม แล้ว

อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยนั้นเห็นว่า ถ้อยคำตามที่บัญญัติในมาตรา ๑๒๔/๑ ที่เพิ่มเติมเข้ามานั้นอาจ
ทำให้เข้าใจผิดได้ เนื่องจากถ้อยคำว่า “ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน
ตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด” นั้น ทำให้ดูเสมือนหนึ่งว่า เมื่อนายจ้างจะปฏิบัติตาม
คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานความผิดก็ได้เกิดขึ้นแล้วแต่กฎหมายให้ถือว่าระงับไป ซึ่งไม่
ถูกต้อง ความผิดทางอาญาตามมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการกระทำที่ครบ
องค์ประกอบของความผิดเสียก่อน พนักงานตรวจแรงงานจึงจะมีอำนาจดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้าง
ได้ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กฎหมาย
กำหนดนั้นเป็นเรื่องความผิดไม่เกิด การกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายจึงไม่มี ที่ถูกแล้ว
บทบัญญัติในมาตรา ๑๒๔/๑ ผู้ร่างน่าจะต้องการให้หมายถึง กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ
พนักงานตรวจแรงงานจนเกิดเป็นความผิดตามมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง ขึ้นแล้ว ต่อมานายจ้างยินยอม
ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจึงบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างเป็นอันระงับไป ซึ่งน่าจะตรงกับ
วัตถุประสงค์ของการเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๔/๑ ที่ไม่ต้องการดำเนินคดีอาญาโดยไม่จำเป็น กรณีนี้จึง
ควรแก้ไขถ้อยคำในฉบับทเสียใหม่ให้ชัดเจน

ส่วนกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามภายในกำหนดระยะเวลา แล้วนำคดีไปสู่ศาลเพื่อให้เพิก
ถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้น แสดงว่า นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจ
แรงงาน แต่การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาตามที่
กฎหมายกำหนดนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า นายจ้างก็ยังมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ
แรงงานอยู่ トラบใดที่ยังไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานไม่ว่านายจ้างจะนำคดีไปสู่
ศาลหรือไม่ กรณีความผิดได้เกิดขึ้นแล้ว เพียงแต่หลังจากนายจ้างนำคดีไปสู่ศาล เมื่อศาลพิจารณา
แล้วมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเป็นประการใด และนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล
กฎหมายกำหนดให้การดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างเป็นอันระงับไป

มีข้อน่าสนใจอีกประการหนึ่งเกี่ยวกับคำวินิจฉัยของศาลในกรณีดังกล่าว กล่าวคือ เมื่อ
นายจ้างนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน หากศาลแรงงานวินิจฉัยว่า คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ชอบ
ด้วยกฎหมาย และเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้น นายจ้างย่อมไม่มีหน้าที่ใดที่จะต้อง

ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานรวมถึงคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล การดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างจึงระงับไปในตัว ถ้าหากศาลพิพากษาว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานชอบด้วยกฎหมายแล้วกรณีก็ต้องบังคับไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล ถ้านายจ้างยินยอมปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล การดำเนินคดีอาญาก็ให้เป็นอันระงับไปตามมาตรา ๑๒๔/๑ แต่หากปรากฏว่า ในระหว่างพิจารณาแล้วศาลได้ทำการไต่ถามถึงคู่ความแล้วตกลงกันได้โดยไม่ได้วินิจฉัยคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และถ้านายจ้างปฏิบัติตามที่ตกลงกันได้ในการไต่ถามของศาลเรียบร้อยแล้ว การดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างจะระงับไปหรือไม่

ในข้อนี้ผู้วิจัยเห็นว่า การไต่ถามของศาลนั้นกระทำได้ใน ๒ แนวทาง คือ

แนวทางแรก เมื่อศาลเจรจาไต่ถามเรียบร้อยแล้วนายจ้างลูกจ้างตกลงกันได้โดยทำเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ศาลก็จะพิพากษาไปตามสัญญาประนีประนอมยอมความให้เป็นไปตามข้อตกลงและเงื่อนไขในการเจรจาของนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อนายจ้างปฏิบัติตามคำพิพากษาตามยอมในกรณีนี้แล้ว ย่อมมีผลเท่ากับนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลตามมาตรา ๑๒๔/๑ แม้ศาลจะไม่ได้วินิจฉัยคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างก็ย่อมระงับไปด้วยผลแห่งกฎหมาย

ส่วนแนวทางที่สอง เมื่อศาลเจรจาไต่ถามเรียบร้อยแล้ว หากนายจ้างลูกจ้างตกลงยุติโดยให้มีการปฏิบัติตามเงื่อนไขแล้วถอนฟ้องไป ศาลก็จะมีคำสั่งจำหน่ายคดีตามหลักวิธีพิจารณาคดีแพ่งทั่วไป โดยไม่วินิจฉัยคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ กรณีเช่นนี้เมื่อศาลไม่มีคำสั่งใด ๆ เกี่ยวกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน คำสั่งดังกล่าวจึงยังคงมีผลอยู่ และเมื่อนายจ้างปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ตกลง เช่น นำเงินค่าชดเชยมาชำระให้แก่ลูกจ้างเพื่อปฏิบัติตามข้อไต่ถามแล้ว มีการถอนฟ้องไป การปฏิบัติดังกล่าวไม่ใช่การปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลตามความที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๔/๑ กรณีเช่นนี้ความผิดทางอาญาของนายจ้างจะระงับไปด้วยหรือไม่ จะเห็นได้ว่าถ้อยคำในมาตรา ๑๒๔/๑ ย่อมไม่ชัดเจนครอบคลุมถึง ซึ่งที่ถูกรับปฏิบัติตามข้อไต่ถามแล้วถอนฟ้องไปก็ควรกำหนดให้การดำเนินคดีทางอาญาดังกล่าวระงับไปด้วยเช่นกันเนื่องจากผลของการปฏิบัติตามข้อตกลงในศาลนั้นมีผลเป็นอันเดียวกันกับกรณีศาลมีคำพิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความของคู่ความ เพียงแต่การถอนฟ้องเพราะมีการปฏิบัติตามข้อไต่ถามเป็นกรณีที่คู่ความมีการปฏิบัติตามข้อตกลงโดยทันทีด้วยวิธีปฏิบัติแก่กันก่อนแล้วจึงยุติคดีโดยการถอนฟ้อง

ดังนั้น มาตรา ๑๒๔/๑ จึงควรตัดข้อความว่า “ภายในระยะเวลาที่กำหนด” ออก และเพิ่มเติมกรณีที่มีการระงับข้อพิพาทกันในศาล เป็นข้อความว่า “ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ หรือปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล หรือตามข้อตกลงระงับข้อพิพาทในศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป” น่าจะถูกต้องและชัดเจนสอดคล้องตามหลักการในการบัญญัติมาตรา ๑๒๔/๑

๒๐. สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๓ ได้บัญญัติให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๑ (เดิม) ซึ่งบัญญัติแต่เฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการให้ระงับการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยย้ายหลักการดังกล่าวไปไว้ในวรรคสาม และเพิ่มเติมสิทธิอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โดยให้ใช้ความที่แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ต่อไปนี้แทน

มาตรา ๑๔๑ (ที่แก้ไขใหม่) “คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป”

ข้อพิจารณา

ก่อนมีการแก้ไขมาตรา ๑๔๑ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งแก่นายจ้างหรือลูกจ้างให้ปฏิบัติโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓๕ (๓) แล้ว ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างนั้นไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานก็จะต้องนำคดีมาสู่ศาลแรงงานเพื่อให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน การแก้ไขมาตรา ๑๔๑ โดยกำหนดให้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) ได้นั้นย่อมมีผลดีในแง่การถ่วงดุลคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานอีกชั้นหนึ่ง เพราะในความเป็นจริงนั้นพนักงานตรวจแรงงานก็อาจจะออกคำสั่งไปโดยผิดพลาดหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายได้ การที่กฎหมายแก้ไขโดยเพิ่มระบบตรวจสอบเข้าไปอีกชั้นหนึ่ง (Double Check) ย่อมทำให้การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนมีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือมากขึ้น อันเป็นแนวทางที่จะช่วยลดข้อพิพาทได้แย้งและทำให้ปริมาณคดีที่จะขึ้นมาสู่ศาลลดลงได้อีกวิธีหนึ่ง

ส่วนการกำหนดให้การใช้สิทธิอุทธรณ์ไม่ถือเป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามวรรคสอง ก็เพื่อให้คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นมีผลในการปฏิบัติโดยทันทีโดยไม่ต้องรอลำสั่งอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายในชั้นอุทธรณ์ จึงไม่ทำให้กระบวนการบังคับตามคำสั่งมีผลเป็นการขยายเวลาปฏิบัติให้ล่าช้าออกไปแต่ประการใด ทั้งการกำหนดเพิ่มเติมให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดก็เป็นการสอดคล้องกับหลักการไม่ดำเนินคดีแก่นายจ้างหรือลูกจ้างโดยไม่จำเป็น ฉะนั้น การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๑ ดังกล่าวจึงเหมาะสมแล้ว



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ ๕

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในบทสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงผลสรุปของการศึกษาเกี่ยวกับการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมกับข้อเสนอแนะไว้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในอนาคต ดังต่อไปนี้

๑. บทสรุป

ภายหลังจากผู้วิจัยได้ศึกษาถึงประวัติความเป็นมา ปรัชญา แนวคิด เจตนารมณ์และวิวัฒนาการเกี่ยวกับการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และการแก้ไขตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมถึงหลักการสำคัญ แนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตแล้วพบว่าหลักการสำคัญที่เปลี่ยนแปลงจากการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งข้อดีและข้อเสีย ดังต่อไปนี้

๑.๑ การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

ผลการศึกษาในส่วนของผู้จ้างรับเหมาค่าแรงพบว่า การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑ ซึ่งย้ายหลักการตามมาตรา ๕ (๓) ไปบัญญัติไว้หมวดทั่วไป มาตรา ๑๑/๑ เท่ากับเป็นการยืนยันหลักการของกฎหมายตามความเป็นจริงว่า ผู้จ้างรับเหมาค่าแรงไม่เคยมีนิติสัมพันธ์ใด ๆ โดยตรงกับผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาค่าแรง ผู้ประกอบการจึงมิใช่ นายจ้างของผู้จ้างรับเหมาค่าแรงตามความเป็นจริง

กฎหมายเดิมกำหนดนิติสัมพันธ์ลักษณะบังคับให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของผู้จ้างรับเหมาค่าแรงด้วยก็เพื่อให้ลูกจ้างประเภทดังกล่าวมีหลักประกันที่มั่นคง การแก้ไขโดยย้ายหลักการดังกล่าวมิได้ทำให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้นหรือได้หลักประกันดีขึ้น การแยกลูกจ้างประเภทดังกล่าวออกไปไว้มาตรา ๑๑/๑ กลับเป็นการลดความมั่นคงในการคุ้มครองลูกจ้างทำให้สถานะของผู้ประกอบการกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงห่าง

ออกไป แม้การจ้างงานด้วยวิธีการเหมาค่าแรงจะเป็นการจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมาย แต่ส่งผลกระทบต่ออัตราค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งการเข้าอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมที่ไม่เท่าเทียมกัน การแก้ไขดังกล่าวจึงไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด

ส่วนแรงงานอีก ๒ กลุ่ม คือ ลูกจ้างรับเหมาแบบรายชิ้นกับบุคคลซึ่งทำงานในสถานประกอบการประเภทสถานบริการโดยไม่ได้รับค่าจ้างจากผู้ประกอบการ แต่มีข้อตกลงกับผู้ประกอบการแบ่งผลประโยชน์ซึ่งได้รับจากลูกค้าที่มาใช้บริการเป็นค่าตอบแทน พบว่า แรงงานทั้งสองประเภทนี้ยังไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การยกเลิกนิยาม “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ ให้เพิ่มนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” เข้ามาแทนเนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดตามที่อนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดแต่ละจังหวัดกำหนดก็คืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดที่มีค่าจ้างต่ำที่สุดที่ลูกจ้างไร้ฝีมือซึ่งทำงานในจังหวัดนั้นจะได้รับเมื่อมีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือขึ้นมาแล้วก็ไม่จำเป็นต้องกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อีกต่อไป

ข้อดีของการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเข้ามาแทนที่ คือ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือจะส่งเสริมให้ลูกจ้างหันมาสนใจพัฒนาฝีมือตนเองแทนที่จะเสียเวลาไปกับการเรียกร้องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานอาชีพของแรงงานไทยให้เป็นสากล และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เมื่อการกำหนดอัตราค่าจ้างสอดคล้องกับทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถของลูกจ้าง ย่อมเป็นการปรับยกมาตรฐานอาชีพและวิชาชีพของแรงงานไทยส่งผลให้แรงงานมีฝีมือมากขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าในเวทีโลกและลดปัญหาข้อเรียกร้องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อย่างไรก็ดี การกำหนดนิยามอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือยังมีช่องว่างในเรื่องอัตราค่าจ้างที่มีการกำหนดไว้เป็นรายวัน วิธีการคิดค่าจ้างดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างบางเวลา (Part-time Worker) กฎหมายไม่ได้วางหลักว่าหากมีการจ้างงานแบบบางเวลาไม่เต็มวันนายจ้างจะต้องคิดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราอย่างไร ซึ่งลูกจ้างบางเวลาที่มีแนวโน้มที่จะถูกเอาเปรียบจากนายจ้างที่ไม่ต้องการให้ความคุ้มครองทางด้านอัตราค่าจ้างแรงงาน การรักษาพยาบาล สวัสดิการ และความปลอดภัย โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองทางด้านประกันสังคม

การเพิ่มหลักการใหม่ตามมาตรา ๑๔/๑ โดยกำหนดให้ศาลมีอำนาจบังคับให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองลูกจ้าง เป็นการให้อำนาจ

ศาลเข้าไปแทรกแซงใช้ดุลพินิจหยิบยกข้อตกลงในสัญญาหรือระเบียบ หรือคำสั่งที่เอาเปรียบลูกจ้าง เกินสมควรหรือไม่ โดยให้ศาลบังคับให้เพียงเท่าที่เป็นธรรม หลักการดังกล่าวย่อมเป็นประโยชน์แก่ ลูกจ้างอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ข้อตกลงตามสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามมาตรา ๑๔/๑ ดังกล่าวไม่รวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างทำกับสหภาพแรงงานลูกจ้างด้วย การ บัญญัติมาตรา ๑๔/๑ ไม่เข้าซ้อนกับกฎหมายที่มีอยู่เนื่องจากพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่ เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ ใช้พิจารณาได้แต่เฉพาะการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ไม่สามารถ ปรับใช้บังคับแก่สัญญาจ้างแรงงานที่ทำด้วยวาจาหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือได้ พระราชบัญญัติว่า ด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงมีลักษณะที่แคบกว่า นอกจากนี้มาตรา ๑๔/๑ ยัง สามารถหยิบยกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบเกิน สมควรขึ้นพิจารณาได้ด้วย จึงให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้กว้างขวางกว่า ทั้งเป็นการแก้ไขให้ศาล ใช้ดุลพินิจแก้ไขสัญญาจ้างแรงงานที่เอาเปรียบเกินสมควรได้อย่างกว้างขวาง ไม่ถูกจำกัดดุลพินิจ ตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญาหรือความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา

ส่วนการแก้ไขมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับดอกเบี้ยค่าชดเชยพิเศษแทนการ บอกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ ให้นายจ้างเสีย ดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดผ่อนร้อยละสิบห้าต่อปี เป็นการกำหนดอัตราดอกเบี้ยประเภท ของเงินเพิ่มเข้าไปเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหลีกเลี่ยงหรือหน่วงเหนี่ยวการชำระค่าชดเชยพิเศษแทน การบอกล่าวล่วงหน้ากรณีผัดผ่อนไม่ชำระให้แก่ลูกจ้างภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้าง จะต้องเสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี จึงเป็นการแก้ไขเพื่อให้การคุ้มครองทำให้ลูกจ้างมีความ มั่นคงและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงการบอกล่าว ล่วงหน้าในกรณีนายจ้างบอกลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ และการจ่ายสินจ้างแทนการบอกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ ซึ่งทั้งสองกรณีดังกล่าวนายจ้างเสียดอกเบี้ยเพียงอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง เท่านั้น

สำหรับการแก้ไขมาตรา ๑๐ จากคำว่า เงินประกัน เป็น หลักประกัน เป็นการขยาย หลักการเพื่ออุดช่องว่างป้องกันมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันทุกชนิดในการทำงานไม่ว่าจะ เป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่งานของผู้ใหญ่ที่มีลักษณะหรือสภาพ ของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิด ความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทำให้ลูกจ้างมีโอกาสในการได้รับการจ้างงานมากขึ้น ไม่เป็นการสร้าง ภาระให้แก่ลูกจ้างที่ส่วนใหญ่ยากจน ไม่มีเงินหรือทรัพย์สินพอที่จะนำไปวางเป็นหลักประกันได้ การแก้ไขมาตรา ๑๐ จึงเหมาะสมแล้ว

การแก้ไขมาตรา ๑๑ ให้นำที่เงินที่เกิดจากการเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นเพียงการเพิ่มให้กรรมสิทธิ์การและคุ้มครองแรงงานเข้ามาเป็นเจ้าหนี้อุบัติด้วยในทำนองเดียวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕๑ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๘ ส่วนลำดับแห่งบุริมสิทธิของลูกจ้างยังคงอยู่ในลำดับเดียวกันกับรัฐและระบบประกันสังคม

การแก้ไขมาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างดังกล่าว มีผลสำคัญต่อการขยายการคุ้มครองแรงงานออกไป ๒ ประการ กล่าวคือ ประการแรกมีการขยายความคุ้มครองจากลูกจ้างหญิงและเด็กเป็นลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งรวมถึงเพศที่สามด้วย เพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างทั้งชาย หญิง และเด็กเท่าเทียมกันทุกคนทุกประเภทเสมอกัน และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ และประการที่สองเป็นการขยายประเภทของการล่วงเกินทางเพศโดยเพิ่มหลักการเข้ามาในเรื่อง การคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ การกระทำที่เป็นความผิดนั้นกว้างขวางครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับหลักการตามสิทธิมนุษยชนอันเป็นการเพิ่มความคุ้มครองให้แก่แรงงานตามแนวทางที่เป็นสากล เหมาะสมแล้ว

สำหรับการแก้ไขมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยกำหนดให้สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วยนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างทดลองงานโดยนายจ้างลูกจ้างไม่ต้องไปถกเถียงกันอีกว่าลูกจ้างจะได้เงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ แต่นายจ้างก็ยังสามารถหลีกเลี่ยงโดยทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาได้อยู่ดี การเพิ่มข้อความเกี่ยวกับลูกจ้างทดลองงานเข้าไปจะเป็นทางให้เกิดการแบ่งแยกประเภทลูกจ้างขึ้นมาอีก ซึ่งไม่เป็นผลดีแก่ลูกจ้าง ทั้งการแก้ไขกฎหมายเพียงเพื่อให้สอดคล้องกับคำพิพากษาของศาลฎีกาก็ไม่มีประโยชน์แก่ลูกจ้างเนื่องจากคำพิพากษาศาลฎีกาเป็นคำวินิจฉัยซึ่งใช้เป็นบรรทัดฐานแนวทางในการตีความกฎหมายได้อยู่แล้ว การคงมาตรา ๑๗ วรรคสอง ไว้เหมือนเดิมจะเหมาะสมกว่า

ส่วนการแก้ไข มาตรา ๒๓ มีเจตนารมณ์ที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนชั่วโมงทำงาน ยืดหยุ่นมากขึ้นซึ่งจะช่วยให้การปรับเปลี่ยนเป็นไปโดยราบรื่น แต่ถึงแม้จะไม่มีกรแก้ไขมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งและวรรคสอง นายจ้างก็สามารถตกลงกับลูกจ้างให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้โดยจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นการตอบแทนในอัตราเดียวกันกับมาตรา ๒๓ วรรคสอง ที่แก้ไขใหม่ อยู่แล้ว แม้การแก้ไขจะไม่ทำให้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไป แต่ก็ไม่ทำให้สภาพการจ้างของลูกจ้างดีขึ้น กลับเป็นการเพิ่มประเภทของเงินค่าตอบแทนทำให้การคำนวณค่าจ้างมีความยุ่งยากมากยิ่งขึ้น

การปรับปรุงแก้ไขมาตรา ๖๕ (๒) ซึ่งเป็นข้อกำหนดสำหรับลูกจ้างตามลักษณะงานว่า การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดจะไม่ได้ค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด จะได้ แต่เฉพาะค่าจ้างสำหรับชั่วโมงที่ทำเกิน ซึ่งการเพิ่มงานราชการหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่าย ค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างเพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างซึ่งเดิมกำหนดไว้ใน กฎกระทรวงให้เป็นงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา โดยนำมากำหนดไว้ใน (๒) ก็ไม่ทำ ให้ผลของกฎหมายเปลี่ยนแปลงไป

ส่วนการแก้ไข โดยแบ่งมาตรา ๖๗ ออกเป็น ๒ ส่วน วรรคหนึ่ง เป็นเรื่องค่าจ้างสำหรับ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนวรรคสอง เป็นเรื่องค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ทำให้ชัดเจนขึ้น จึงเหมาะสมแล้ว

สำหรับการแก้ไขมาตรา ๗๕ มีประเด็นที่แก้ไขอยู่ ๓ ประการ คือ ประการแรก เป็นการเพิ่มความเข้มข้นของเหตุผลที่นายจ้างจะใช้ในการหยุดกิจการให้ต้องมีเหตุที่สำคัญอันมี ผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ ตามปกติทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคงมากขึ้น ประการที่สอง เป็นการเปลี่ยนโดยเพิ่มอัตราค่าจ้างเงิน ให้ลูกจ้างจากไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง เป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ของค่าจ้าง ซึ่งเป็น ประโยชน์แก่ลูกจ้าง และประการที่สาม การแก้ไขจากนายจ้างเพียงแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเป็น นายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือไม่น้อยกว่าสามวันทำการ ทำให้เกิดความชัดเจนและมีเวลาเพียงพอที่ ลูกจ้างจะสามารถปรับตัวได้ทัน จึงเหมาะสมแล้ว

มาตรา ๑๑๕ มีการแก้ไขหลักอยู่ ๒ ประการ ประการแรก การปรับแก้ใน (๖) ผลคือ หากปรากฏว่าลูกจ้างได้รับ โทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แล้วทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ทำให้ สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นโทษแก่ลูกจ้าง แต่ถ้าพิจารณาถึงความเป็น ธรรมแล้ว เมื่อลูกจ้างถูกศาลพิพากษาจำคุกแล้วก็มีผลทำให้นายจ้างไม่สามารถมาทำงานให้แก่ นายจ้างได้โดยปริยายเพราะลูกจ้างถูกจองจำ โดยสภาพความเป็นจริงลูกจ้างก็ไม่สามารถมาทำงาน ให้แก่นายจ้างได้ ดังนั้น การแก้ไขในส่วนนี้จึงเป็นธรรมสำหรับนายจ้างเพื่อบรรเทาภาระของ นายจ้างในการจ่ายค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างมีหนี้ต้องปฏิบัติโดยต้องมาทำงานตามสัญญาจ้างแล้วไม่ สามารถปฏิบัติภาระหนี้ได้ โดยหลักนายจ้างก็ไม่ควรมีหนี้จะต้องชำระโดยการจ่ายค่าจ้างหรือ ค่าชดเชยเป็นการตอบแทนให้แก่ลูกจ้างจึงเหมาะสมแล้ว อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างต้องคำพิพากษาถึง ที่สุดให้จำคุกในความผิดอื่น ซึ่งไม่ใช่ความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ โดยไม่ทำให้นายจ้างเสียหายหรือเสียหายเพียงเล็กน้อย เช่น ลูกจ้างถูกจำคุกกระชก นายจ้างกลับสามารถเลิกจ้าง ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยทุกกรณี จึงไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ส่วนการแก้ไขประการที่สอง โดยการ นำหลักการตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม (เดิม) มากำหนดไว้ในวรรคสามของมาตรา ๑๑๕ เนื่องจาก เป็นกรณีเลิกจ้างและเกี่ยวกับค่าชดเชยเหมือนกันจึงสมควรย้ายมาไว้ในที่เดียวกัน ซึ่งไม่ได้มีผลเป็น

การเปลี่ยนแปลงหลักการแต่อย่างใด แต่การแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นหนังสือด้วยวาจาทำให้ยากการพิสูจน์คดีกันในศาล

การแก้ไขมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง โดยเพิ่มอัตราค่าชดเชยพิเศษจากร้อยละ ๕๐ เป็นอัตราเท่ากับค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับคือร้อยละ ๑๐๐ ตามมาตรา ๑๑๘ จึงเป็นเรื่องที่เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงานแล้ว ส่วนกรณีตามวรรคสองนั้น หลักการยังคงเดิมไม่มีการแก้ไข การแก้ไขโดยเพิ่มเติมหลักการในวรรคสาม ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา นั้นเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง ส่วนการแก้ไขในวรรคสี่ถึงวรรคแปด กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม (ที่แก้ไขใหม่) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษเป็นการแก้ไขเพียงการนับระยะเวลาใช้สิทธิของลูกจ้างจากนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ ส่วนการแก้ไขความในวรรคสี่ก็เพื่อให้สอดคล้องกับวรรคสาม (ที่แก้ไขใหม่) ปัญหาส่วนที่ควรแก้ไขอยู่ที่ทำอย่างไรจึงจะให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษโดยเร็วแก่ลูกจ้าง เนื่องจากเมื่อลูกจ้างบอกเลิกสัญญาแก่นายจ้างลูกจ้างก็ต้องตงงานทันที หากไม่ได้ทุนสำรองในระหว่างตงหางานใหม่ ลูกจ้างจะได้รับความเดือดร้อน ประกอบกับนายจ้างเป็นผู้ก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น เมื่อเกิดข้อโต้แย้งขึ้นแล้วกฎหมายกลับผลักภาระ ไปให้ลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายนำข้อพิพาทนั้น ไปให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยจึงไม่ถูกต้อง ภาะดังกล่าวควรตกแก่นายจ้าง

๑.๒ การคุ้มครองแรงงานเด็ก

การแก้ไขมาตรา ๕๑ จากคำว่า เงินประกัน เป็น หลักประกัน เป็นการขยายหลักการเพื่ออุดช่องว่างป้องกันมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันทุกชนิดในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงินทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ไม่เว้นแม้แต่งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ เป็นการคุ้มครองแรงงานเด็กมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ตามคำประกาศของ ILO ว่าด้วยกฎและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (The ILO Declaration) จึงเหมาะสมแล้ว

ส่วนการยุบรวมข้อความในมาตรา ๕๐(๓) และ (๔) เดิม เป็นความในมาตรา ๕๐(๓) เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามคำว่า “สถานบริการ” ตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ สถานที่ตาม (๓) สถานเดินรำ รำวง หรือรองเง็ง และ (๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่น จำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน

หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้าได้ถูกนำไปรวมบัญญัติไว้ในนิยามของคำว่า “สถานบริการ” ตามพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๓ อันเป็นการปรับแก้กฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายอื่นและถูกต้องกับหลักในการบัญญัติกฎหมายซึ่งมีคำอธิบายอยู่ในกฎหมายอื่นอยู่แล้ว และสามารถโยงไปใช้ได้โดยไม่ต้องไปอธิบายซ้ำอีก ทั้งเป็นการสอดคล้องกับคำประกาศว่าด้วยกฎและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (The International Labour Organization Declaration on fundamental principles and rights at work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงเหมาะสมแล้ว

๑.๓ การคุ้มครองแรงงานหญิง

การแก้ไขข้อความในมาตรา ๓๘ (๓) โดยยกเว้นให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟได้ หากสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง เนื่องจากมีงานบางลักษณะที่ไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับตัวสารไวไฟหรือปิโตรเคมีโดยตรง เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีโอกาสในการทำงานดังกล่าวมากยิ่งขึ้นในงานซึ่งมีสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนับว่าเป็นประโยชน์ แต่บทบัญญัติดังกล่าวในอีกทางหนึ่งนั้นเป็นการให้สิทธิแก่ชายและหญิงที่ไม่เท่าเทียมกันและขัดต่อรัฐธรรมนูญ เนื่องจากข้อห้ามดังกล่าวเป็นการจำกัดสิทธิของสตรีที่คิดกันไม่ให้เพศหญิงมีสิทธิในโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน และสิทธิในการเลือกอาชีพและการทำงานได้อย่างเสรี ที่ถูกกฎหมายควรคุ้มครองดูแลในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างมากกว่า

ส่วนการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๕ และมาตรา ๓๕/๑ โดยแยกหลักการคุ้มครองออกจากกันให้ชัดเจนและนำหลักการตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑ ในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒ มาบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕/๑ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงหลักการในการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ของเดิม ซึ่งโดยหลักแล้วหญิงมีครรภ์จะต้องเป็นบุคคลที่จะต้องได้รับการคุ้มครองดูแลเป็นพิเศษ เพื่อให้หญิงมีครรภ์มีโอกาสได้พักผ่อนอย่างเพียงพอและเป็นการถนอมแรงงานหญิง จะได้มีสุขภาพที่ดีและบุตรที่เกิดมาสุขภาพแข็งแรง กฎหมายจึงมุ่งคุ้มครองชั่วโมงทำงานของหญิงมีครรภ์โดยวางหลักการให้นายจ้างใช้ทำงานได้เฉพาะชั่วโมงทำงานปกติ และห้ามนายจ้างใช้ทำงานในเวลากลางคืนหรือทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และห้ามใช้ทำงานหนักหรือไม่ปลอดภัยแก่สุขภาพร่างกายของลูกจ้างและเด็กในครรภ์ ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับน้ำหนักสำหรับงานที่ให้สตรีมีครรภ์ทำตามมาตรา ๓๕ (๓) ไม่ได้แยกน้ำหนักงานยก แบก หาม กับน้ำหนักในงานลากหรือเข็นออกจากกันเนื่องจากงานยก แบก หรือหามของหนักเป็นงานที่ใช้กำลังมากกว่าการลากหรือเข็น และมีน้ำหนักสูงสุดที่ให้ทำงานได้สูงถึงห้าสิบลกิโลกรัมซึ่งสูงเกินไป

๒. ข้อเสนอแนะ

ภายหลังจากผู้วิจัยได้ศึกษาข้อดีข้อเสียจากการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังกล่าวแล้ว มีแนวทางแก้ไขและพัฒนาบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้ถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม โดยต้องสอดคล้องกับหลักสากลแห่งการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายสังคม (Social Legislation) ที่รัฐตราออกมาเพื่อคุ้มครองสังคมแรงงานให้อยู่ร่วมกันโดยปกติสุข กฎหมายแรงงานจึงต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ตามทันกระแสของโลกและทันการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสังคม เห็นควรเสนอแนะตามมุมมองของผู้วิจัยซึ่งอาจเป็นประโยชน์แก่การปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานในอนาคตดังต่อไปนี้

๒.๑ การปรับปรุงในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สิ่งที่ลูกจ้างรับเหมาแบบรายชิ้นควรได้รับการดูแลจากรัฐ คือ การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงานและสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเท่าเทียมกันกับลูกจ้างประจำ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องใช้วิธีการค่าจ้างอย่างยุติธรรม นายจ้างควรจะต้องนำเวลาที่สูญเสียไปมาคำนวณเป็นรายได้ให้แก่ลูกจ้าง

ส่วนบุคคลซึ่งทำงานในสถานประกอบการประเภทสถานบริการโดยไม่ได้รับค่าจ้างจากผู้ประกอบการ แต่มีข้อตกลงกับผู้ประกอบการแบ่งผลประโยชน์ซึ่งได้รับจากลูกค้าที่มาใช้บริการเป็นค่าตอบแทน สมควรแก้ไขให้ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายนี้ในส่วนอื่นได้ เช่น การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ การกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ความปลอดภัยหรือชีวอนามัยในที่ทำงาน เป็นต้น

การกำหนดวิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างบางเวลานั้นอาจกำหนดในประกาศกระทรวง เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ ระบุให้มีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็น “รายชั่วโมง” ควบคู่ไปกับการจ่ายค่าจ้างแรงงานเป็น “รายวัน” หรือเปิดทางเลือกให้แก่ตัวแรงงานเลือกเองว่า ต้องการค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างรายชั่วโมงหรือรายวัน โดยได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานในระบบประกันสังคมทุกประการ ให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมและครอบคลุมลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางสากลซึ่งมีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงอย่างเหมาะสมเชื่อมโยงกับการทำงาน หรือโดยเปรียบเทียบกับอัตรางานรายชิ้นไม่ให้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นพื้นฐานของงานเทียบเคียงกับงานเต็มเวลา

บทบัญญัติมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง ไม่ครอบคลุมถึงการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ และการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ จึงควรแก้ไขเป็นอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ให้เป็นอัตรามาตรฐานเดียวกันทั้งหมดเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหน่วงเหนี่ยวการจ่ายเงิน

สำหรับหนี้ที่เกิดจากการเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ควรแก้ไขปรับปรุงมาตรา ๑๑ ให้ลูกจ้างมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างในลำดับที่เหนือขึ้นไปกว่าบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรซึ่งเป็นรัฐและระบบประกันสังคมตามแนวทางอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๗

ควรยกเลิกแก้ไขมาตรา ๓๘ (๓) ทิ้งไป เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานหญิงสามารถทำงานได้เท่าเทียมกับชายและสอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญ และให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพอันเป็นแนวทางที่ยอมรับเป็นสากล

ในส่วนของการกำหนดน้ำหนักในงานยก แบก หรือหามสำหรับสตรีมีครรภ์ตามมาตรา ๓๕ (๓) ควรแยกกำหนดให้น้ำหนักในงานยก แบก หรือหามน้อยกว่าน้ำหนักในงานลากหรือเข็น และลดน้ำหนักสำหรับงานลากหรือเข็นให้น้อยลงกว่าห้าสิบกิโลกรัม

ส่วนมาตรา ๑๑๕ (๖) ควรแก้ไข เพื่อให้กฎหมายคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกรณีต้องโทษจำคุกระยะสั้นไม่เกิน ๑ เดือน เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้กลับเข้าทำงานภายหลังพ้นโทษโดยนับระยะเวลาทำงานของลูกจ้างต่อไปจากที่เคยทำสะสมไว้เดิมก่อนถูกจำคุก

ส่วนหลักการตามมาตรา ๑๒๐ วรรคสี่ ถึงวรรคแปด ควรมีการเปลี่ยนแปลงเป็นว่า เมื่อมีข้อโต้แย้งกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าการย้ายสถานประกอบการมีผลกระทบต่อลูกจ้างหรือไม่นั้น ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องนำเรื่องไปร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้วินิจฉัย โดยนายจ้างต้องนำเงินค่าชดเชยพิเศษไปวางต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไว้ล่วงหน้าก่อน และถ้าคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเห็นว่าการย้ายมีผลกระทบต่อลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสามารถจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างได้ทันที แต่ถ้าคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเห็นว่าไม่กระทบต่อลูกจ้างก็ให้คืนเงินแก่นายจ้าง

๒.๒ การปรับปรุงในส่วนอื่น ๆ

รัฐจะต้องกำหนดวางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรงว่าควรจะให้มืออยู่ต่อไปหรือไม่ ถ้าจะให้มืออยู่ก็ต้องสอดส่องดูแลให้เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจแรงงาน (Inspector) ซึ่งมีหน้าที่ตรวจตราลูกจ้างและนายจ้างในสถานประกอบการเข้าไปตรวจตราให้บ่อยครั้งเท่าที่จำเป็นและสร้างกลไกในการบริหารจัดการที่ดี ก็จะสามารถสร้างความมั่นคงให้แก่แรงงานสม

ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยให้มีจำนวนผู้ตรวจแรงงานมากเพียงพอที่จะดำเนินการตามหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง เพื่อเป็นประกันว่าข้อกำหนดทางกฎหมายดังกล่าวจะได้มีการนำไปปฏิบัติ

นอกจากมาตรการต่าง ๆ ทางด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว รัฐควรส่งเสริมสนับสนุนนายจ้างที่ดีซึ่งได้จัดสวัสดิการดูแลลูกจ้างได้ตามมาตรฐานแรงงาน โดยอาจใช้มาตรการทางด้านภาษีเข้ามาเสริม เช่น การอนุญาตให้นำรายจ่ายด้านสวัสดิการแรงงานมาหักเป็นค่าใช้จ่ายก่อนคำนวณภาษีได้มากกว่าจำนวนที่จ่ายจริงเป็นสองเท่า เป็นต้น เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่นายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นอกจากสิทธิต่าง ๆ ที่มีการคุ้มครองดังกล่าวมาทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนสิทธิของคณพิการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคณพิการ¹⁴⁹ (Convention on the

¹⁴⁹ **Convention on the Rights of Persons with Disabilities**

Article 27 - Work and employment

1. States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. States Parties shall safeguard and promote the realization of the right to work, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking appropriate steps, including through legislation, to, inter alia:

a) Prohibit discrimination on the basis of disability with regard to all matters concerning all forms of employment, including conditions of recruitment, hiring and employment, continuance of employment, career advancement and safe and healthy working conditions;

b) Protect the rights of persons with disabilities, on an equal basis with others, to just and favorable conditions of work, including equal opportunities and equal remuneration for work of equal value, safe and healthy working conditions, including protection from harassment, and the redress of grievances;

c) Ensure that persons with disabilities are able to exercise their labour and trade union rights on an equal basis with others;

d) Enable persons with disabilities to have effective access to general technical and vocational guidance programs, placement services and vocational and continuing training;

e) Promote employment opportunities and career advancement for persons with disabilities in the labour market, as well as assistance in finding, obtaining, maintaining and returning to employment;

f) Promote opportunities for self-employment, entrepreneurship, the development of cooperatives and starting one's own business;

g) Employ persons with disabilities in the public sector;

h) Promote the employment of persons with disabilities in the private sector through appropriate policies and measures, which may include affirmative action programs, incentives and other measures;

Rights of Persons with Disabilities) จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก มีคนพิการ ๖๕๐ ล้านคนทั่วโลก ประมาณร้อยละ ๘๐ อาศัยอยู่ในประเทศกำลังพัฒนา อีกกว่าร้อยละ ๕๐ ของการฟื้นฟูสมรรถภาพอยู่ในประเทศอุตสาหกรรม มีเพียงร้อยละ ๒ ของเด็กพิการในประเทศกำลังพัฒนา ได้รับการศึกษา จากการศึกษาของธนาคารโลก (World Bank) ซึ่งให้เห็นว่า ความพิการเป็นปัญหาสำคัญในการเข้าถึงการศึกษามากกว่าปัญหาเรื่องการมีส่วนร่วมในเรื่องของเพศ สภาพ และสถานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือน ในหลาย ๆ ประเทศ เช่น อินเดีย ไทย และเวียดนาม มากกว่า ๓ ใน ๔ ของคนพิการวัยทำงานไม่มีงานทำ คณะทำวิจัยของแผนปฏิบัติการด้านคนพิการขององค์การสหประชาชาติซึ่งให้เห็นว่า คนพิการ ๓๕๐ ล้านคนอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีบริการที่จำเป็นสำหรับคนพิการ โอกาสที่จะหางานทำก็ไม่มีทำให้ไม่มีรายได้ เพราะฉะนั้นจึงต้องพึ่งพาอาศัยญาติหรือเพื่อน¹⁵⁰

สิทธิของคนพิการนั้นแตกต่างจากสิทธิประเภทอื่น ๆ ยกตัวอย่าง เช่น การยุติการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิงที่ต้องมีการจัดเกี่ยวกับทัศนคติต่อแรงงานหญิงซึ่งมีค่าใช้จ่ายไม่มากนัก ในทางกลับกันการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการไม่ได้หมายความถึงการจัดทัศนคติที่ไม่ดีอย่างเดียว แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนอาคารสถานที่ การออกแบบระบบขนส่งมวลชนใหม่ และต้องลงทุนในการดูแลสังคม ทั้งหมดนี้ต้องใช้ทรัพยากรอีกมาก ซึ่งประเทศกำลังพัฒนาคงทำไม่ได้มากนัก แต่ก็ต้องมีการเริ่มต้นเพราะเมื่อไทยได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาดังกล่าวไว้แล้วเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ก็ควรรับเอาข้อกำหนดตามอนุสัญญาดังกล่าวมาปฏิบัติด้วยเพื่อไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อคนพิการ รวมทั้งมีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในโอกาสของการจ้างงาน ค่าตอบแทน ความปลอดภัยและชีวอนามัยในการทำงาน

สำหรับการคุ้มครองแรงงานคนพิการของไทยในปัจจุบันนั้นยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานคนพิการ โดยเฉพาะ เพียงแต่อาศัยบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นแนวทางให้ความคุ้มครองแรงงานแก่คนพิการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนนายจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐๐ คน ขึ้นไป ให้รับลูกจ้างคนพิการเข้าทำงานในจำนวนทุก ๒๐๐ คน ต่อคนพิการหนึ่งคนตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ.๒๕๓๗) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ เท่านั้น จึงเห็นควรเสนอแนะให้มีการแก้ไขในส่วนของการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ โดยแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้สถานประกอบการต้องไม่กระทำหรือ

-
- i) Ensure that reasonable accommodation is provided to persons with disabilities in the workplace;
 - j) Promote the acquisition by persons with disabilities of work experience in the open labour market;
 - k) Promote vocational and professional rehabilitation, job retention and return-to-work programs for persons with disabilities.

¹⁵⁰ The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities By Scott on June 16, 2008

สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการตามที่ไทยได้ให้สัตยาบันไว้

การปฏิบัติตามคำประกาศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ว่าด้วยกฎและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (The ILO Declaration) ซึ่งกล่าวถึงสิทธิแรงงาน ๔ ประเด็นหรือที่เรียกว่ามาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ได้แก่ สิทธิในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม การกำจัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก การกำจัดกาเลือกปฏิบัติในการทำงาน สำหรับไทยนั้น ยังมีได้ให้สัตยาบันในสนธิสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศครบทุกข้อ โดยเฉพาะอนุสัญญาที่ ๘๗ ว่าด้วยสิทธิในการสมาคมและการรวมตัวกันของแรงงาน และอนุสัญญาที่ ๘๘ ว่าด้วยสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งสิทธิทั้งสองส่งเสริมให้แรงงานรวมตัวกันเพื่อต่อรองกับนายจ้างได้ และเป็นสนธิสัญญาที่แรงงานทั่วโลกต่างต้องการให้รัฐบาลของตนให้สัตยาบันกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ มาตรการความร่วมมือดังกล่าวอาจช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการไทยให้สามารถยกระดับมาตรฐานแรงงานของตน และเป็นการช่วยเหลือคนงานในประเทศไทยให้มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้นได้ เนื่องจากสถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบันนั้น การกดขี่แรงงานระดับต่างๆ ยังมีให้เห็นกันทั่วไป หลายคนตกงานโดยไม่ทราบล่วงหน้า ส่วนผู้ที่มิงานทำจำนวนมากกลับไม่ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเป็นธรรม เช่น พนักงานบริษัททำความสะอาดตามสถานประกอบการบางแห่งได้รับค่าจ้างวันละไม่กี่บาท ไม่มีโอกาสได้รับวันลาป่วย หากขาดงานจะถูกปรับหรือหักเงินค่าจ้าง นอกจากนี้ ยังถูกบังคับซื้อชุดยูนิฟอร์มที่ใช้สวมใส่ทำงาน ทั้งที่ชุดดังกล่าวใช้โฆษณาบริษัทนายจ้าง เป็นต้น

ฉะนั้น การแก้ไขกฎหมายฉบับนี้รวมทั้งออกกฎกระทรวงเพิ่มเติมเพื่อกำหนดการคุ้มครองแรงงานให้มีลักษณะเป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น การกำหนดคิให้งานในสถานบริการน้ำมัน เชื้อเพลิงเป็นงานอันตรายที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงาน หรือการกำหนดอายุขั้นต่ำในแต่ละประเภทของงานอันตรายให้แตกต่างกันตามความเหมาะสมแต่ละช่วงอายุของแรงงานเด็ก การกำหนดโทษหรือเพิ่มมาตรการลงโทษในลักษณะการพักใบอนุญาตโรงงานหรือสั่งปิดกิจการเพื่อให้ นายจ้างเกิดความเกรงกลัว ซึ่งจะส่งผลให้สภาพการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองการใช้แรงงานอย่างจริงจังและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของประเทศไทย

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยจำนวนมากยังไม่ได้รับการเหลียวแล ทั้งปัญหาของแรงงานเถื่อนหลบหนีเข้าเมืองและแรงงานที่เข้ามาทำงาน โดยถูกกฎหมาย แรงงานดังกล่าวยังคงได้รับกดขี่จากนายจ้าง เช่น ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ไม่มี

วันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน สถานการณ์แรงงานต่างด้าวที่เลวร้ายดังกล่าวในประเทศไทยเช่นนี้กำลังถูกหยิบยกเป็นเหตุผลสำคัญที่ประเทศต่าง ๆ ในภาคพื้นยุโรปและอเมริกาพยายามใช้เป็นหัวข้อในการกีดกันทางการค้าสินค้าของไทย ซึ่งทุกหน่วยงานของไทยซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องควรสอดส่องและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการอย่างเข้มงวด มิเช่นนั้นแล้วจะกลายเป็นกีดกันทางการค้าและข้อพิพาทระหว่างประเทศที่หาข้อยุติได้ลำบากในภายหลัง ถึงเวลาแล้วที่ผู้ประกอบการและรัฐบาลไทยจะหันมาใส่ใจกับเรื่องสิทธิของผู้ใช้แรงงานกันอย่างจริงจัง



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กมล สนธิเกษตริน. ๒๕๒๑. **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. ๒๕๔๑. “รูปแบบใหม่ของการบัญญัติกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.” **ดูเฉพาะ**. ๔๕: ๒. (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๔๑): ๒๘ - ๓๔.
- . ๒๕๔๔. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- . ๒๕๕๐. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- . ๒๕๕๒. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- . ๒๕๔๖. **หลักการ กฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- . ๒๕๔๓. “ปัญหาแรงงานในภาวะเศรษฐกิจถดถอย.” **รวมเอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรเศรษฐศาสตร์และกลไกธุรกิจสำหรับผู้พิพากษา**. สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม.
- . ๒๕๒๓. “สาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน.” **ที่ระลึกพิธีเปิดอาคารที่ทำการศาลแรงงานกลาง ๒๓ เมษายน ๒๕๒๓**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- กุลพล พลวัน. ๒๕๔๓. **สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: เคซีกรุ๊ป.
- “ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” ๒๕๔๓. **ในการพนักงานสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: อรุณอัมรินทร์การพิมพ์.
- จินดา บุญยาคม. ๒๕๑๒. **คำบรรยายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิต เศรษฐบุตร. ๒๕๑๕. **คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร (งานบุคคล)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระนคร.
- ชลิต จันประดับ. ๒๕๕๐. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑**. เล่ม ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สินธนาที่ออฟฟิศเซ็นเตอร์.
- ดำรง วงศ์สัตยพนธ์, วรรณ สุพรรณชะริดา และกัลยา เกียรติถาวรชัย. ๒๕๔๕. **การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

นิคม จันทรวิฑูร. ๒๕๓๐. กฎหมายแรงงาน แนวคิดและปัญหา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

----- . ๒๕๓๑. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

“บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อการพนักงานสัมพันธ์ในประเทศไทย.” ๒๕๔๓. ใน
การพนักงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร: อรุณอมรินทร์การพิมพ์.
ประกาศนั อวยชัย. ๒๕๒๗. “ความรับผิดชอบเพื่อละเมิดในทางการที่จ้าง.” ดุลพาห. ๒๑: ๓.
(กันยายน - ธันวาคม ๒๕๒๗): ๓๔ - ๔๕.

ประคนธ์ พันธวิชาติกุล. ๒๕๒๖. “สัญญาจ้างแรงงาน.” วารสารศาลแรงงาน. ๗: ๓: ๑๒ - ๒๘.
วิจิตรา พรหมพันธุ์. ๒๕๔๔. แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
โครงการว่าด้วยการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

วินัย ลู่วิโรจน์. ๒๕๕๑. การศึกษาเปรียบเทียบประวัติแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน.
กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวยยะ. ๒๕๔๑. การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑: ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
และกฎหมายต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วิไลลักษณ์ ธีรฤทธิ์. ๒๕๕๒. “แรงงานกับ FTAs เกี่ยวข้องกันอย่างไร.” สถาบันการค้าระหว่าง
ประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ
๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๒ จาก <http://www.itd.or.th>.

ไพฑูรย์ แก้วทอง. ๒๕๕๒. “กระทรวงแรงงานแจงปัญหาการใช้แรงงานเด็ก.” กระทรวงแรงงาน.
(ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒ จาก <http://www.labour.go.th>.

พรเพชร วิชิตชลชัย. ๒๕๒๓. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมาย
แรงงานสัมพันธ์ กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุทธิแสงการพิมพ์.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕. ๒๕๓๕. ราชบัณฑิตสถาน. พิมพ์ครั้งที่ ๖.
กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

มนูญ ปุญญกริยากร. ๒๕๔๑. “การใช้แรงงานเด็ก.” ดุลพาห. ๔๕: ๒. (กรกฎาคม - ธันวาคม
๒๕๔๑): ๘๕ - ๙๒.

“มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ.” ๒๕๔๔. กองแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการคุ้มครอง
แรงงาน. (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒ จาก <http://www.mol.go.th>.

รุ่งโรจน์ รุ่งเรืองวงศ์. ๒๕๔๑. “การทดลองงาน.” *คุณภาพ*. ๔๕: ๒. (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๔๑): ๕๓ - ๑๐๐.

ศักดิ์นา สนธิศักดิ์โยธิน, ปัทมา ตรีสุวรรณวิเชียร, วัชรภรณ์ สนธิศักดิ์โยธิน และจิรายุส สมานมิตร. ๒๕๕๐. *การศึกษาผลกระทบจากการทำ FTA ต่อแรงงานไทย*. กรุงเทพมหานคร: กองแผนงานและสารสนเทศกรมการจัดหางาน.

สัน พูลพัฒน์. ๒๕๑๖. *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์.

สุดาศิริ วสวงศ์. ๒๕๓๘. *คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.

โสภณ เจริญ. ๒๕๔๕. *ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑: ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

“สหรัฐชี้ไทยใช้แรงงานเด็ก.” ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒. *มติชนรายวัน*: ๓๒. (กรอบข่าย).

“สหรัฐแฉเด็กไทยถูกใช้แรงงานผลิตภาพลามกระบุงเด็กไทยถูกใช้ในการถ่ายภาพลามกอนาจาร: วอชิงตัน - รายงานของทางการสหรัฐเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กผลิตสินค้าทั่วโลก.” ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒. *คมชัดลึก*: ๑๒.

อรพรรณ พันสพัฒนา. ๒๕๕๒. *บุริมสิทธิในหนี้ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๐ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๐.

รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันอังคารที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๐.

รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๐ วันอังคารที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๐.

รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๑ วันอังคารที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๐.

รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันอังคารที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐.

รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๐ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๐.

รายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๐.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐. ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๔ ตอน ๔๗ ก: ๑ - ๑๒๗.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑. ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑. ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอน ๘ ก: ๑ - ๔๔.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑. ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑. ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอน ๓๕ ก: ๔ - ๑๗.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑. ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอน ๓๕ ก: ๑๘ - ๒๓.

พระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖. ๑๒ มกราคม ๒๕๔๗. ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑ ตอน ๖ ก: ๑ - ๑๔.

Christopher L. Tomlins. 1993. **Law, Labor, and Ideology in the Early American Republic.** The Press Syndicate of the University of Cambridge, The Pitt Building, Trumpington Street, Cambridge. CB2 1RP.

Douglas L. Leslie. 1994. **Case and Materials on Labor Law: Process and Policy**, 2nd ed. U.S.A.: Little, Brown & Company (Canada) Limited.

Fred S. Steingold. 2007. **The Employer's Legal Handbook**, 8th ed. [rev.]. U.S.A.: Delta Printing Solutions, Inc.

Henry H. Peritt, JR. 2008. **Civil Rights in the Workplace**, 3rd ed. New York: Aspen Publishers, A Wolters Kluwer Company.

Hepple, B.A. Hepple & O' Higgins. 1971. **Employment Law**. 4th ed. London: Sweet & Maxwell.

International Labour Organization. 1996. **International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995.** Geneva Switzerland: ILO Publications, International Office.

----- . 1996. "Effect abolition of child labour: Declaration on fundamental principles and rights at work." **Child Labour Targeting the Intolerable.** Geneva Switzerland: ILO Publications, International Office.

- Michele B. Jankanish. 1994. **Condition of Work Digest, Maternity and Work**. Vol. 13. Switzerland: International Labour Office Geneva, ILO Publications, International Office.
- Michael Evan Gold. 1989. **An Introduction to labor Law**. New York: Cornell University Press.
- Payne, Desmond. 1980. **Employment Law Manual**, U.S.A.: Gower Publishing.
- Richard N. Bick, Kalen Roberts and R. Oliver Clarke. 2009. **Labor Standards in the United States and Canada**. U.S.A.: Alcorn Publication Design.
- Reynold, L.G. 1970. **Labour Economics and Labour Relation**, 5th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Selwyn, Norman M. 1982. **Law of Employment**, 4th ed. London: Butterworths.
- Sandy Hobbs. Jim McKechnie and Michael Lavalette. 1999. **Child Labor: a World History Companion**. California: ABC-CLIO.
- Susan M. Heathfield. 2009. "Definition of Minimum Wage." **Minimum Wage**. Retrieved June 15, 2009, From [http //www.humanresources.about.com](http://www.humanresources.about.com).

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางเจียมจิต สุวรรณน้อย	
วัน เดือน ปีเกิด	๓ สิงหาคม ๒๕๐๑	
สถานที่เกิด	อำเภอห้วยสัก จังหวัดเพชรบูรณ์	
ที่อยู่ปัจจุบัน	๒/๑๘๘ ซอยพหลโยธิน ๔๐ แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ	ที่ปรึกษาภาคเสาร์ - อาทิตย์
สถานที่ทำงาน	คณะนิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. ๒๕๒๔	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
	พ.ศ. ๒๕๒๖	เนติบัณฑิตไทย สำนักอบรมและศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา
	พ.ศ. ๒๕๔๗	นิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY