

บทที่ 3

มาตรการในทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เปรียบเทียบอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ในบทนี้จะได้ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยเฉพาะในประเด็นปัญหาการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง การจัดเวลาพักและการทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาแน่นอน เปรียบเทียบกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ถูกกำหนดขึ้น โดยองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรากฎหมายออกมาคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนให้สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ อันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศและเป็นมาตรฐานสากลที่นานาประเทศยอมรับได้ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้นอาจอยู่ในรูปแบบของประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ที่ออกโดยอำนาจตามพระราชบัญญัติต่างๆ ก็ได้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงถือเป็นมาตรการของรัฐที่ออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หากนายจ้างหรือลูกจ้างทำการฝ่าฝืน จะมีบทลงโทษทางอาญาทั้งจำคุกหรือปรับหรือทั้งจำทั้งปรับเป็นกรณีไป นายจ้างผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างจึงควรศึกษามาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างๆ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องต่อไปดังนี้

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นหน่วยงานชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติ (UN) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดอนุสัญญาคุ้มครองแรงงานในระดับสากล อนุสัญญาที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้น จึงเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับกับประเทศสมาชิก โดยเฉพาะประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาแล้ว ในปัจจุบันมีอนุสัญญาการคุ้มครองแรงงานรวมทั้งสิ้น 188 ฉบับ ธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ.2462 บัญญัติให้ประเทศที่เป็นสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ ที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศตนและเมื่อ

ได้ให้สัตยาบันแล้วก็ต้องมีหน้าที่ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ขอบังคับหรือแนวทางปฏิบัติภายในประเทศของตนให้สอดคล้องกับบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา รวมถึงจัดอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติตามอนุสัญญาไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติในประเทศที่ขัดแย้งกับอนุสัญญานั้นๆ อนุสัญญาหลักๆ ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้นมีอยู่ด้วยกัน 8 ฉบับที่ประเทศสมาชิกไม่ว่าจะให้สัตยาบันหรือยังไม่ได้ให้สัตยาบันก็ต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพราะถือว่าเป็นปฏิญญาสากล อนุสัญญาทั้ง 8 ฉบับนี้เป็นอนุสัญญาสำคัญที่มีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ซึ่งในสาระสำคัญได้กำหนดมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับประเด็นหลักๆ ไว้ 4 ประเด็น (อังคณา เตชะโกเมนทร์, 2551, หน้า 4-5) คือ

1. เรื่องเสรีภาพในการสมาคม และการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้มีการกล่าวถึง การคุ้มครองแรงงานครอบคลุมอนุสัญญาจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ.1948 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง(Right to Organise and; Collective Bargaining) ค.ศ.1949 ซึ่งอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับนี้ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน แต่ก็ได้นำข้อกำหนดของอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เรื่องการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง มาตรา 54 ถึง มาตรา 85 เรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงาน บัญญัติไว้ในมาตรา 86 ถึงมาตรา 111 และการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน มาตรา 112 ถึงมาตรา 120 ทวิ เป็นต้น

2. เรื่องการจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ

เกี่ยวกับเรื่องนี้มีอนุสัญญาครอบคลุมอนุสัญญาจำนวน 2 ฉบับ เช่นกัน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ.1930 ซึ่งมีทั้งหมด 33 มาตรา มีสาระสำคัญของอนุสัญญากำหนดให้แต่ละประเทศสมาชิกต้องลงมือปฏิบัติเพื่อยกเลิกการลงโทษทางอาญาใดๆ ต่อคนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้างงาน โดยมาตรการที่เหมาะสมโดยเร็ว หากไม่สามารถปฏิบัติได้ต้องรับรองมาตรการอื่นๆ เพื่อให้เกิดความคืบหน้าในการยกเลิกการลงโทษทางอาญาในทุกกรณี และไม่ว่ากรณีใดๆ ต้องไม่เกินกว่า 1 ปี นับจากวันที่ให้สัตยาบันของอนุสัญญาฉบับนี้ รัฐบาลไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512 และ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ.1957 ซึ่งกำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามและไม่ใช่รูปแบบใดๆ ของการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อการข่มขู่ทางการเมืองหรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง ลงโทษทางวินัย ลงโทษต่อการมีส่วนร่วมใน

การนัดหยุดงานหรือการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติหรือศาสนา ประเทศไทย ได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2552

ประเทศไทยได้นำข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับที่ 102 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่นห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ตามมาตรา 24 ห้ามให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเว้นแต่เป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไปและถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานตามมาตรา 25 เป็นต้น

3. การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล

เรื่องการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กครอบคลุมอนุสัญญา 2 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ.1973 ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2552 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Form; of child Labour) ค.ศ.1999 ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2552

ประเทศไทยได้นำข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับที่ 102 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างแรงงานเด็กต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง และหากจะมีการจ้างแรงงานเด็กต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อย่างเคร่งครัด เช่นต้องแจ้งการใช้แรงงานเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน ต้องทำบันทึกสภาพการจ้างเก็บไว้ในสถานประกอบการเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ ต้องแจ้งการสิ้นสุดการจ้างงานต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 45 ต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างเด็กติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่让孩子ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 46 ต้องไม่ให้เด็กทำงานกลางคืนระหว่างเวลา 22.00-06.00 นาฬิกาเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากทางราชการ ตามที่กำหนด นอกจากนี้เป็นงานที่แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นจึงจะให้เด็กทำงานได้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 48 ต้องไม่ให้เด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 48 และห้ามมิให้ใช้เด็กทำงานที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 49 เป็นต้น

4. การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

มีอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้กำหนดไว้จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ.1951 ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2552 และได้้นำข้อกำหนดเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิการรวมตัวกันมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงโดยเท่าเทียม

กันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้และมาตรา 53 ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันอย่างเท่าเทียมกันทั้งลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงเป็นต้นและฉบับที่ 2 คืออนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ การจ้างงานและอาชีพ (Discrimination Employment and Occupation) ค.ศ.1958 ซึ่งประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

นอกจากอนุสัญญาหลักๆ ที่เป็นปฏิญญาสากลที่กล่าวมาข้างต้น 8 ฉบับแล้ว ประเทศไทยได้ให้การสัตยาบันอนุสัญญาฉบับอื่นๆ อีกจำนวน 4 ฉบับ (กระทรวงแรงงาน, ออนไลน์, 2550) ได้แก่

1. อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุสำหรับคนงานในชาติและคนงานต่างชาติ สาระสำคัญโดยสรุปคือ กำหนดให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ดำเนินการอนุญาตให้ชนในชาติประเทศสมาชิกอื่นๆ ที่ให้สัตยาบันฉบับนี้หรือผู้มาพำนักอาศัย ซึ่งได้รับบาดเจ็บทางร่างกายเนื่องจากอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในดินแดนของตนได้รับการปฏิบัติเรื่องค่าทดแทนของคนงานเช่นเดียวกับที่มีให้ต่อคนในชาติของตน โดยปราศจากเงื่อนไขในเรื่องถิ่นที่อยู่อาศัย ประเทศสมาชิกซึ่งไม่ได้เตรียมระบบการทำประกันชีวิตหรือวิธีอื่นๆ อันเป็นค่าตอบแทนแก่คนงานเมื่อได้รับอุบัติเหตุจากงานอุตสาหกรรมให้พร้อมต้องกำหนดระบบดังกล่าวภายใน 3 ปีนับแต่วันที่ให้สัตยาบัน ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511 จึงส่งผลให้มีการกำหนดกองทุนเงินทดแทนขึ้นในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ.2515 โดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และออกพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ให้โอนกองทุนเงินทดแทนที่เดิมสังกัดกระทรวงมหาดไทยมาที่กระทรวงแรงงานสังกัดสำนักงานประกันสังคม ซึ่งมีการคุ้มครองเรื่องค่าทดแทนจากการได้รับบาดเจ็บในการทำงานที่เท่าเทียมกันทั้งคนงานไทยและคนงานต่างชาติ

2. อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกบทลงโทษทางอาญาต่อการละเมิดสัญญาการจ้างงานโดยคนงานพื้นเมือง อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้แต่ละประเทศสมาชิกต้องยกเลิกการลงโทษทางอาญาใดๆ ต่อคนงานที่ทำงานอยู่ในประเทศของตนในกรณีที่คนงานละเมิดสัญญาจ้างงานโดยเร็ว และต้องยกเลิกภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ให้สัตยาบัน ในประเทศไทยหากคนงานละเมิดสัญญาจ้างก็จะเป็นการเรียกร้องสิทธิกันทางแพ่งแต่ไม่มีการกำหนดเป็นโทษอาญา

3. อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน โดยกำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปีทำงานในเหมืองหรืองานใต้ดิน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้นำมาบัญญัติไว้ในเรื่องการใช้แรงงานเด็กตั้งแต่มาตรา 44 ถึงมาตรา 52

4. อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ โดยกำหนดห้ามมิให้คนงานขนส่งด้วยแรงงานที่อาจ เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย และหากเป็นคนงานหญิงหรือผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องมีข้อจำกัดว่าจะใช้ขนส่งด้วยแรงกาย ด้วยน้ำหนักก็กิโลกรัม รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ได้ออกเป็นกฎกระทรวงกำหนดน้ำหนักที่ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ.2537 โดยกำหนดน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ คือ 20 กิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี 25 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กชายอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป และ 50 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างที่เป็นชายอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป

จึงเห็นได้ว่าสถานการณ์ทางสังคมในยุโรปและอเมริกาเหนือในช่วงศตวรรษที่ 19 ซึ่งถือเป็นแหล่งกำเนิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้เศรษฐกิจเจริญอย่างรวดเร็วเป็นพิเศษ แต่ในขณะเดียวกันมักก่อให้เกิดความวุ่นวายทางสังคมและทรมาณผู้คนอย่างสุดจะทนได้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จึงได้ก่อตั้งขึ้นและกำหนดให้มีบทบาทสำคัญในการที่จะออก มาตรฐานด้านแรงงานเพื่อให้ประเทศสมาชิกที่มีอยู่ทั่วโลกนำไปบัญญัติเป็นกฎหมายคุ้มครอง แรงงานในประเทศของตนเพื่อความเป็นสากล อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขของมวลมนุษยชาติ และประเทศไทยซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้นำข้อกำหนดของ อนุสัญญา ILO มาบัญญัติไว้เป็นกฎหมายให้สอดคล้องกันเพื่อให้เกิดการคุ้มครองด้านแรงงานที่เป็น สากลและก่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคมการใช้แรงงานของประเทศ

การจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานบัญญัติไว้ใน บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงานมาตรา 575-586 โดยมาตรา 575 ถือว่าเป็นบทบัญญัติทั่วไปที่บัญญัติ ความหมายของสัญญาจ้างไว้ว่า สัญญาจ้างแรงงาน หมายถึง สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตก ลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ ทำงานให้ เมื่อคู่สัญญาเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกันแล้วแต่ละฝ่ายต่างก็มีหน้าที่ๆ จะต้องปฏิบัติต่อกันตามกฎหมาย ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สามารถแยกลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานสรุปได้ดังนี้ คือ

1. เป็นสัญญาต่างตอบแทน (Reciprocal Contract) กล่าวคือเป็นสัญญาที่ก่อหนี้ให้กับ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายที่จะต้องปฏิบัติภาระหนี้ตอบแทนซึ่งกันและกัน ลูกจ้างมีหนี้ที่ต้องทำงาน ให้แก่นายจ้าง และนายจ้างมีหนี้ที่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างแทนการตอบแทนให้ หลักการดังกล่าว นี้เป็นที่มาของหลักการจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน (Pay for Work) และหลักไม่มีการทำงาน

ก็ไม่จ่ายค่าจ้าง (No Work No Pay) (พวงรัตน์ เครือกลิ่น, 2548, หน้า 24) การจ่ายค่าตอบแทนหากกำหนดเวลากันไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างให้ตรงเวลามีเช่นนั้นจะถือว่าผิดนัดการชำระหนี้ทันที

2. เป็นสัญญาที่เรียกคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้าง และอีกฝ่ายหนึ่งว่า นายจ้าง มิใช่เรียกชื่ออย่างอื่น เพราะชื่อที่เรียกคู่สัญญาเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการพิจารณาว่าสัญญาดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างหรือไม่ อย่างไรก็มติสัมพันธ์ใดจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับชื่อเรียกคู่สัญญาเพียงอย่างเดียว จะเป็นสัญญาจ้างหรือไม่ต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นๆ ของสัญญาด้วย หากครบองค์ประกอบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน (พวงรัตน์ เครือกลิ่น, 2548, หน้า 24-26)

3. ฝ่ายหนึ่ง (ลูกจ้าง) ตกลงจะทำงานให้ และอีกฝ่ายหนึ่ง (นายจ้าง) ตกลงจ่ายสินจ้างให้ กล่าวคือนายจ้างจะต้องแจ้งรายละเอียดให้กับลูกจ้างทราบว่าจะต้องทำงานตำแหน่งอะไร งานในลักษณะไหน ทำงานเมื่อไหร่ ไปทำ ณ ที่แห่งใดและลูกจ้างจะได้ค่าจ้างเท่าไร เมื่อนายจ้างแจ้งให้ทราบแล้วหากลูกจ้างตกลงรับที่จะทำงานให้กับนายจ้างก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นทันที

4. ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ลูกจ้างจะต้องทำงานตามคำสั่งและอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 583 ว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

5. เป็นสัญญาที่ถือว่าตัวคู่สัญญาเป็นสำคัญ การที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน แต่ละฝ่ายจะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าเป็นคู่สัญญา เพราะคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องผูกพันกันในฐานะลูกจ้างนายจ้างเป็นเวลานาน โดยทั่วไปแล้วตัวบุคคลที่จะเข้าเป็นคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน จึงมีความสำคัญเป็นพิเศษจะเห็นได้จากมาตรา 577 ที่บัญญัติว่า นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาเสียได้

จากบทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างจะโอนสิทธิความเป็นลูกจ้างให้ให้บุคคลอื่น โดยมีได้รับความยินยอมจากลูกจ้างมิได้และคู่สัญญาฝ่ายลูกจ้างถือว่าสำคัญเพราะจะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะตัวของลูกจ้างเอง หากลูกจ้างตายจึงต้องถือว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นอันยุติไม่ตกทอดไปยังทายาท ในส่วนคู่สัญญาที่เป็นนายจ้างหากตัวนายจ้างไม่ใช่สาระสำคัญนายจ้าง

ตายสัญญาจ้างก็ยังไม่ระงับ แต่ถ้าสาระสำคัญอยู่ที่ตัวนายจ้างหากนายจ้างตายสัญญาจ้างก็เป็นอันระงับไปด้วยเช่นเดียวกัน (พงรัตน์ เครือกลิ่น, 2548, หน้า 30-32)

การทำสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มิได้กำหนดรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ว่าจะต้องกระทำอย่างไร ดังนั้นคู่สัญญาจะทำการขึ้นเป็นหนังสือ หรือจะตกลงด้วยวาจา สัญญาจ้างแรงงานก็สามารถบังคับต่อกันได้หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิดสัญญาก็สามารถฟ้องร้องบังคับต่อกันได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2652-2653/2549)

และนอกจากนี้การจ้างแรงงานเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงนายจ้างก็มีหน้าที่ออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้กับลูกจ้างว่าได้ทำงานมานานเท่าใดตามที่กำหนดเอาไว้ในมาตรา 585 และหากการจ้างงานนายจ้างนำลูกจ้างมาจากต่างถิ่นมีหน้าที่ออกค่าเดินทางให้กับลูกจ้างในการเดินทางกลับตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 586 สำหรับลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องทำงานที่นายจ้างมอบหมายให้ตามหลักวิชาชีพและความสามารถที่ตนได้แสดงออกชัดเจนแก่นายจ้างตั้งแต่เริ่มสัญญาตามมาตรา 578 และจะต้องใส่ใจปฏิบัติตามหน้าที่อย่างสม่ำเสมอตามวันเวลาที่นายจ้างกำหนด รวมถึงต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายตามที่บัญญัติเอาไว้ในมาตรา 579 และมาตรา 583 หากลูกจ้างจงใจขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ไปโดยไม่มีเหตุอันสมควรไม่ตั้งใจทำงานให้สมกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

การทำสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลูกจ้างกับนายจ้างมีอิสระและเสรีภาพในการแสดงเจตนาทำสัญญาต่อกัน หากการทำสัญญาจ้างงานไม่ไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายหรือเป็นการพันวิสัยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน สัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงที่ทำกันขึ้นก็สามารถบังคับต่อกันได้ตามเจตนารมณ์ของคู่สัญญา (มาตรา 150) และการทำสัญญาจ้างนายจ้างกับลูกจ้างจะกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้ในสัญญาหรือไม่ก็ได้ หากมีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ก็ให้ถือว่าสัญญาจ้างได้สิ้นสุดเมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา เว้นแต่เมื่อครบกำหนดแล้วนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานอยู่ต่อไปโดยไม่พักท้วงอะไรกฎหมายให้สันนิษฐานว่ามีการต่อสัญญากันใหม่อีกเท่ากับสัญญาเดิม (มาตรา 581) แต่ถ้าไม่มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ในสัญญาคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงการจ่ายสินจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้มีผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าว่าสามเดือน หรือนายจ้างอาจจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเสียให้ครบจำนวนที่ต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดแล้วให้ลูกจ้างออกจากงานไปทันทีก็ได้ (มาตรา 582)

ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นบทบัญญัติทั่วไปของการทำสัญญาจ้างงานกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อันเป็นหลักทั่วไปที่กำหนดไว้ ซึ่งหลักทั่วไปนี้จำเป็นต้องอยู่ภายใต้หลักกฎหมายเฉพาะในการคุ้มครองแรงงานด้วย เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานถือว่าเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หากนายจ้างกับลูกจ้างทำสัญญาจ้างขัดต่อกฎหมายดังกล่าวก็จะถือว่าข้อสัญญานั้นตกเป็นโมฆะตามมาตรา 150 ข้อสัญญานั้นๆ ก็ไม่อาจที่จะบังคับต่อกันได้

มาตรการในการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญฉบับหนึ่งของประเทศไทยและเป็นกฎหมายเฉพาะที่บัญญัติหลักการสำคัญเรื่องการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการปฏิบัติในการใช้แรงงานจากนายจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สอดคล้องใกล้เคียงกับหลักสากลของอนุสัญญามาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มากที่สุดซึ่งในทางแรงงานแล้วถือว่าสิทธิประโยชน์และแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างแรงงานที่นายจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง จากการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีที่ผ่านมาในบทที่ 2 พบว่าประเทศไทยเรามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาช้านานและได้ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยของการปกครองและสภาวะของระบบเศรษฐกิจของประเทศมาจนถึงปัจจุบัน ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา เหตุผลของการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ก็เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขให้การคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากเดิมการคุ้มครองแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในขณะนั้น ได้มีการใช้มาเป็นเวลานานและข้อกำหนดทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจะอยู่ในรูปแบบของประกาศกระทรวงอันเป็นกฎหมายลำดับรองจากพระราชบัญญัติจึงมีปัญหาในเรื่องของการยอมรับของสังคม ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเที่ยงธรรมและเหมาะสมกับสภาพการในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป จึงสมควรปรับบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่นการให้อำนาจรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษได้ การห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้สิทธิลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนในการขาดรายได้ของลูกจ้างกรณีหยุดกิจการ กำหนดเงื่อนไขการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง จัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้สิทธิทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงต้องประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แทน (หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) และเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีผลบังคับใช้แล้ว บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่บัญญัติไว้แล้วในกฎหมายฉบับนี้ก็ให้ใช้กฎหมายฉบับนี้แทน (มาตรา 3 วรรค 2) อย่างไรก็ตามการเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ก็ไม่ใช่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายอื่น (มาตรา 17) ดังนั้นจึงถือได้ว่านอกจากนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อันเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแล้วนายจ้างยังต้องปฏิบัติตามกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานอีกด้วย เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ประมาณ 10 ปีจึงมีการแก้ไขปรับปรุงโดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (ส.น.ช.) เมื่อปลายปีพ.ศ.2550 ในหลายประเด็นเพื่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานมากขึ้นกว่าเดิมและมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานประเด็นปัญหาที่ทำการวิจัยมีดังนี้

1. การย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง

การย้ายสถานประกอบการของนายจ้างไปตั้ง ณ ที่อื่นหรือย้ายสถานที่ทำงานไปพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 120 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการแล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณีให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

จากบทบัญญัติของกฎหมายมาตรานี้การย้ายสถานประกอบการของนายจ้างหมายความว่า กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นนั้นย่อมหมายถึงนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปสถานที่อื่นหรือสถานที่แห่งใหม่ แต่มิได้หมายความว่ารวมถึงสถานประกอบการที่อื่นซึ่งนายจ้างมีอยู่ก่อนแล้ว (คำพิพากษาฎีกาที่ 2228/2546) เจตนารมณ์ของกฎหมายมีเจตนาที่จะคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตอันสำคัญส่วนตัวของลูกจ้างหรือครอบครัว ในกรณีที่นายจ้างทำการย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ ที่แห่งใหม่และต้องการย้ายลูกจ้างไปทำงานด้วย หากลูกจ้างรายใดได้รับความเดือดร้อนไม่ประสงค์จะตามไปทำงาน ณ ที่แห่งใหม่กับนายจ้างกฎหมายจึงให้โอกาสลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาต่อนายจ้างและขอรับค่าชดเชยพิเศษตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 118 ซึ่งถือว่าเป็นค่าชดเชยตามปกติในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในการใช้แรงงานทั่วไป โดยมาตรา 118 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยไว้ว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้ คือ

1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๖ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีช่างานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้างตามที่กำหนดไว้จากการย้ายที่ทำงานของลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่แห่งอื่นจากที่ทำอยู่เดิม ได้บัญญัติเดิมไม่ได้

หลักการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 ถือเป็นค่าชดเชยตามปกติที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างหากการเลิกจ้างโดยทั่วไป ดังนั้นเมื่อนายจ้างทำการเลิกจ้างลูกจ้างหรือกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปด้วย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยเพื่อเป็นการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างในระหว่างที่ตกงาน ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการของรัฐที่บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายแต่กฎหมายก็แลเห็นถึงความเป็นธรรมว่าลูกจ้างที่จะได้รับเงินชดเชยหรือเงินช่วยเหลือตามกฎหมายนั้นลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างที่ดีเท่านั้น ต้องไม่เป็นผู้ซึ่งได้กระทำความผิดใดๆ ที่ถือว่าเป็นความผิดอันร้ายแรงและมีเหตุสมควรในการเลิกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 119 ด้วย เพราะหากลูกจ้างกระทำ

ความผิดแล้วกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยหรือเงินช่วยเหลือกฎหมายก็จะไม่มีความเป็นธรรมต่อนายจ้าง และข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยอีกประการหนึ่ง คือ กรณีการจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนในงานที่เป็นโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของรัฐกิจ งานเป็นครั้งคราวหรืองานตามฤดูกาล งานทั้งสามประเภทนี้จะป็นงานที่มีช่วงระยะเวลาสั้นๆ ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ว่าต้องแล้วเสร็จไม่เกิน 2 ปี หากนายจ้างกับลูกจ้างได้แสดงเจตนาทำสัญญากันเป็นหนังสือตั้งแต่ต้นว่าเป็นการจ้างงานกันแบบมีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือเงินช่วยเหลือให้ได้ จึงถือว่าไม่มีความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

สำหรับความผิดที่ถือว่าร้ายแรงที่ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ในมาตรา 119 ดังนี้ คือ

- 1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วย

กฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

- 6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี 6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

หากลูกจ้างกระทำการใดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ทั้งหกกรณีนี้นายจ้างก็มีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างได้ แต่กรณีนี้หากนายจ้างอ้างเหตุนี้ในการเลิกจ้างจะต้องแจ้งให้กับลูกจ้างทราบถึงการกระทำความผิดด้วยหรือหากการเลิกจ้างทำเป็นหนังสือก็ต้องระบุสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิดฐานใดทั้งหกกรณีที่กล่าวมาข้างต้นมิเช่นนั้นนายจ้างจะยกเหตุต่างๆ เหล่านี้มาอ้างในชั้นศาลไม่ได้

เจตนารมณ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างนั้นจะมีเงื่อนไขพิเศษที่แตกต่างไปจากค่าชดเชยตามปกติ เพราะการจ่ายค่าชดเชยกรณีนี้มีได้เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างของนายจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 118 แต่เกิดขึ้นจากสาเหตุมาจากลูกจ้างไม่ยินยอม

ไปทำงานกับนายจ้าง ณ ที่แห่งใหม่เพราะอ้างเหตุว่าตนเองได้รับความเดือดร้อนต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว ดังนั้นนายจ้างอาจปฏิเสธการจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างก็ได้ ถ้าเห็นว่าลูกจ้างไม่ได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตอันสำคัญของลูกจ้างเองหรือครอบครัวจริงตามที่ลูกจ้างแจ้งให้ทราบ ในกรณีเช่นนี้ลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิตามที่กำหนดเอาไว้ในมาตรา 120 อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพราะศาลมองว่า “ค่าชดเชยพิเศษตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 เป็นบทบัญญัติยกเว้นพิเศษให้นายจ้างต้องมีรับผิดชอบมากกว่าปกติโดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องแปลความโดยเคร่งครัด (คำพิพากษาฎีกาที่ 2228/2545) ดังนั้นการที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจะต้องทำการบอกเลิกสัญญาจ้างภายในกำหนด 30 วันนับแต่วันที่นายจ้างแจ้งให้ทราบหรือหากนายจ้างไม่แจ้งให้ทราบก็จะต้องบอกเลิกสัญญาจ้างภายใน 30 วันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ หลังจากนั้นนายจ้างต้องพิจารณาการขอลงเลิกสัญญาของลูกจ้างให้เสร็จสิ้นและจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้างตามสิทธิที่กำหนดเอาไว้ในมาตรา 118 ภายใน 7 วัน หากนายจ้างไม่แจ้งให้ทราบหรือไม่ยอมจ่ายเงินค่าชดเชยให้แล้วแต่กรณีก็จะถือว่านายจ้างผิดนัดการชำระหนี้ตามกฎหมาย ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้ประกอบไปด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ และรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแต่งตั้งกรรมการที่มาจากฝ่ายนายจ้าง 4 คน ฝ่ายลูกจ้าง 4 คน และข้าราชการกระทรวงแรงงาน 1 คนเป็นเลขานุการ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 92 คณะกรรมการแรงงานมีอำนาจตามมาตรา 93 (5) คือ ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา (120) เมื่อได้รับคำร้องจากลูกจ้างแล้วคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต้องพิจารณาและมีคำสั่งภายใน 60 วันและหากคณะกรรมการมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนด 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการมีคำสั่งแล้วฝ่ายใดไม่เห็นด้วยให้อุทธรณ์ไปยังศาลภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่งมิเช่นนั้นถือว่าถึงที่สุด ทั้งนี้หากนายจ้างเป็นฝ่ายอุทธรณ์จะต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนเงินที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้นจึงจะฟ้องคดีได้

ในกรณีที่นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี (กรณีนี้ถือว่าผิดนัดนับจากวันที่ครบกำหนด 7 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา) และหากจงใจไม่จ่ายเงินโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนด 7 วันนับแต่วันถึงกำหนดนายจ้างจะต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างอีกร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกๆ 7 วัน ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9

2. การจัดเวลาพักในระหว่างเวลาทำงาน

แนวคิดเรื่องการทำงานปกติเกิดขึ้นจากพื้นฐานความคิดในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยกฎหมายไม่ต้องการให้นายจ้างใช้แรงงานลูกจ้างมากเกินไป เพราะยิ่งทำงานมากเท่าใด โอกาสที่ลูกจ้างจะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานยิ่งมีมากไปด้วย ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดเวลาทำงานปกติเอาไว้เพื่อเอาไว้เพื่อเป็นเกณฑ์ให้นายจ้างถือปฏิบัติ โดยทั่วไปนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานเกินไปกว่าเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ไม่ได้ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย เช่นในเรื่องการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด (พวงรัตน์ เกรือกลิ่น, 2548, หน้า 159)

การจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เวลาพักในระหว่างเวลาทำงาน เวลาพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา โดยนายจ้างต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างตามประเภทลูกจ้างและลักษณะการทำงานดังนี้

1. การจัดเวลาพักของลูกจ้างที่ทำงานทั่วไป หมายถึงการจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างที่มีใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีถึงและไม่ถึง 18 ปี (มาตรา 44 และมาตรา 45) ลูกจ้างที่ทำงานในร้านอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ.2541) ข้อ 3 และลูกจ้างที่ทำงานจับขี้นพานพาหนะตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 4

ลูกจ้างที่ทำงานทั่วไปพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 27 บัญญัติไว้ว่าในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมงนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉินให้นายจ้างจัดให้กับลูกจ้างในระหว่าง

บทบัญญัติดังกล่าวนี้ได้วางหลักไว้เป็นการทั่วไปให้นายจ้างจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างทุกวันที่มีการทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง โดยเวลาพักตามความหมายนี้หมายถึง เวลาพักที่นายจ้างกำหนดขึ้นในระหว่างเวลาทำงานปกติหรือในระหว่างเวลาทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 5 ชั่วโมงแล้วแต่กรณี และต้องจัดเวลาพักหลังจากที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง เวลาพักจึงหมายถึงระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในวันทำงานปกติ วันหยุด ในหรือนอกเวลาทำงานปกติก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย และทำงานต่อไปด้วยความปลอดภัย (พงรัตน์ เครือกลิ่น, 2548, หน้า 116)

เวลาพักที่สำคัญที่ใช้อยู่โดยทั่วไปคือเวลาพักระหว่างการทำงานปกติ ซึ่งเวลาทำงานปกติหมายถึงเวลาที่นายจ้างประกาศกำหนดให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละวันตามมาตรา 23 กำหนดไว้ว่า “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง ดังนั้นเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนดไว้นั้นถือเป็นมาตรฐานหลักของการทำงานในแต่ละวัน

ลูกจ้างกับนายจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาทำงานปกติมากกว่า 8 ชั่วโมงก็สามารถทำได้ ถ้าหากเป็นการทำงานที่มีลักษณะงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าจะตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติกี่ชั่วโมงก็ตามสัปดาห์หนึ่งต้องทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมง (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ.2541) ข้อ 2) หรือหากนายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติไว้เพียง 8 ชั่วโมงในวันใดที่มีการทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงลูกจ้างกับนายจ้างอาจตกลงกันให้นำเอาเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานปกติของวันอื่นที่มีการทำงานก็ได้ แต่เมื่อรวมแล้วต้องมีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 9 ชั่วโมง

งานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่ได้กล่าวข้างต้นนั้นลูกจ้างกับนายจ้างจะตกลงกันให้มีเวลาทำงานปกติเกินวันละ 7 ชั่วโมงไม่ได้ ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2541) ข้อ 2 ได้กำหนดให้ลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไว้ดังนี้

- 1) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือที่อับอากาศ
- 2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- 3) งานเชื่อมโลหะ
- 4) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย
- 5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- 6) งานที่ทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำงานได้รับความสั่นสะเทือนอัน

อาจเป็นอันตราย

- 7) งานที่ทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

นอกจากนี้หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 5 ชั่วโมงขึ้นไปก็ต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างอีกไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ซึ่งการทำงานล่วงเวลาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 วรรค 15 ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

เวลาพักของลูกจ้างที่ทำงานทั่วไป นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าพักเป็นช่วงเวลา ช่วงละกี่นาทีก็ได้ขึ้นอยู่กับที่จะตกลงกัน เช่นอาจแบ่งพักช่วงแรก 10 นาที เพื่อผ่อนคลายจากการทำงาน และช่วงที่ 2 พัก 40 นาที เพื่อรับประทานอาหาร และช่วงที่ 3 พัก 10 นาที เพื่อผ่อนคลายจากการทำงานในช่วงเวลาหลังเป็นต้น และไม่ว่านายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงเวลาพักกันกี่ช่วงเวลาก็ตามเมื่อรวมเวลาพักของทุกช่วงเวลาแล้วจะต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และการตกลงกันเรื่องเวลาพักนี้ หากข้อตกลงนั้นลูกจ้างได้ประโยชน์มากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้หรือเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างก็สามารถบังคับได้ เช่นนายจ้างประกาศให้มีเวลาทำงานปกติถึงเวลา 17.50 เดิมนายจ้างจัดเวลาพักช่วงแรก 10.00 -10.20 นาฬิกาและช่วงที่ 2 พักรับประทานอาหารเวลา 12.00-12.40 นาฬิกา ต่อมาได้มีการตกลงกันกับลูกจ้างให้นำเวลาพักช่วงแรกไปพักเวลา 17.30-17.50 นาฬิกา และให้ลูกจ้างกลับบ้านได้ ต่อมาลูกจ้างเห็นว่าการจัดเวลาพักของนายจ้างไม่ถูกต้อง ในระหว่างทำงาน 40 นาทีและพักก่อนเลิกงานในเวลาทำงานปกติอีก 20 นาที ซึ่งในระหว่างพักช่วงหลังนายจ้างให้ลูกจ้างกลับบ้านได้ ศาลฎีกาเคยตัดสินไว้ว่าถือว่านายจ้างได้จัดเวลาพักถูกต้องตามกฎหมายแล้ว (คำพิพากษาฎีกาที่ 2214-2218/2538)

2. เวลาพักของลูกจ้างที่เป็นเด็ก หมายถึงการจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างที่เป็นเด็ก ซึ่งลูกจ้างเด็กในที่นี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้ให้ความหมายไว้ว่าต้องมีอายุเท่าไร แต่เมื่อพิจารณาถึงบทบัญญัติให้หมวดที่ 4 เรื่องการใช้แรงงานเด็กแล้วเห็นว่า มาตรา 44 ห้ามมิให้

นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี และมาตรา 45 บัญญัติให้นายจ้างที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้างจะต้องดำเนินการดังนี้ คือ

1) แจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

จึงเห็นได้ว่าลูกจ้างเด็กตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานหมายถึงเด็กที่อายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 18 ปี และเวลาพักของลูกจ้างเด็กมาตรา 46 กำหนดไว้ว่าให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง ดังนั้นเวลาพักของลูกจ้างที่เป็นเด็กนายจ้างจะต้องจัดให้พักติดต่อกันไปจนครบหนึ่งชั่วโมงไม่สามารถตกลงกับลูกจ้างเรื่องเวลาพักได้

3. การจัดเวลาพักของลูกจ้างที่ทำงานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่ม งานลักษณะนี้จะต้องมีลักษณะเปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน ซึ่งนายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างพักในระหว่างเวลาทำงานวันหนึ่งเกิน 2 ชั่วโมงก็ได้ (กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ.2541) ข้อ 3)

4. เวลาพักของลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับยานพาหนะ งานในลักษณะนี้ได้แก่ งานขนส่งทางบก เช่น การลำเลียงเคลื่อนย้ายคน สัตว์ สิ่งของ โดยใช้กำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่นๆ แต่ไม่รวมการเคลื่อนย้ายคน หรือสัตว์ที่เจ็บป่วย หรือการขนส่งในการดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย (กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 1) งานในลักษณะนี้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ยานพาหนะมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง (กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 4) ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ผ่อนคลายอาริยาบทและเพื่อความปลอดภัยในการควบคุมยานพาหนะ

5. เวลาพักก่อนทำงานล่วงเวลา กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติเกิน 2 ชั่วโมงขึ้นไปจะต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 27 วรรค 4)

เวลาพักของลูกจ้างที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่นายจ้างจะจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างเกิน 2 ชั่วโมงขึ้นไปให้นับรวมเป็นเวลาทำงานได้ ดังนั้นโดยบทบัญญัติของกฎหมายเวลาพักของลูกจ้างจึงเป็นเวลาส่วนตัวของลูกจ้างโดยแท้ นายจ้างจะต้องปล่อยให้ลูกจ้างมี

อิสรภาพและเสรีภาพที่จะทำกิจกรรมใดๆ ส่วนตนในระหว่างเวลาพักได้อย่างอิสระ หากนายจ้างไม่จัดเวลาพักให้กับลูกจ้างหรือจัดไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างเวลาพักจะถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 61, 62 และมาตรา 63 แล้วแต่กรณี

3. การจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลาซึ่งมิใช่เป็นธุรกิจปกติของนายจ้าง

โดยหลักของการทำสัญญาจ้าง นายจ้างกับลูกจ้างอาจเข้าแสดงเจตนาต่อกันทำสัญญาจ้างได้อย่างเสรี ดังนั้นนายจ้างกับลูกจ้างจะทำสัญญาต่อกันโดยมีการกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้ อย่างไรก็ตามหากได้ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามเอาไว้แต่อย่างใด หากได้ทำสัญญาต่อกันไว้แบบมีกำหนดระยะเวลาที่ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่ระบุกันไว้ในสัญญาจ้างนั้น (มาตรา 17 วรรคแรก) สัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน โดยทั่วไปคู่สัญญาไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่าสัญญาจ้างที่จะถือว่าเป็นการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนนั้น หมายถึง การจ้างซึ่งกำหนดเวลาจ้างไว้ว่าจะจ้างกันกี่วัน กี่เดือน กี่ปี เมื่อถึงกำหนดเวลานั้นแล้ว การจ้างเป็นอันระงับสิ้นสุดลงทันทีและฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหาสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนกำหนดนั้นได้ไม่ (คำพิพากษาฎีกาที่ 3526-3530, อ้างถึงในพจนานุกรมศัพท์ 2548, หน้า 467-468) บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา มีบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หลายมาตรา ที่สำคัญได้แก่

1. มาตรา 17 ว่าด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าได้กำหนดไว้ว่า สัญญาจ้างขอมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนั้นกรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลากันไว้แน่นอน เมื่อครบกำหนดตามที่สัญญารูปร่างไว้ก็จะถือว่าสัญญาจ้างงานได้สิ้นสุดลงทันทีโดยนายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอีกเพราะถือว่าทั้งสองฝ่ายได้ทราบที่อยู่แล้วว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด ซึ่งแตกต่างจากกรณีสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน หากคู่สัญญาจะยกเลิกสัญญาต่อกันจะต้องทำการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อก่อนหรือถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้มีผลยกเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน หรือหากนายจ้างไม่ประสงค์จะบอกให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างออกจากงานได้ทันที โดยทำการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้เท่ากับระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามกฎหมาย (มาตรา 17 วรรคสองและวรรคสาม) จะเห็นได้ว่าหลักของการบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาใช้หลักการเดียวกับที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 นั่นเอง ซึ่งการบอกกล่าวล่วงหน้าจะมีข้อยกเว้นในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะได้กระทำความผิดตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119 คือ

- 1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง
- 2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ายนายจ้างไม่ต้องตัดเตือนเป็นหนังสือก่อนก็เลิกจ้างได้

5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ซึ่งหากการได้รับโทษจำคุกเกิดขึ้นเพราะการกระทำโดยประมาทหรือเพราะทำความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่ทำให้นายจ้างเสียหายด้วย

หากลูกจ้างได้กระทำอย่างหนึ่งอย่างใดที่กล่าวมาข้างต้นนั้นนายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือหากเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอนหากได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างว่า “ถ้าหากลูกจ้างผิดสัญญายินยอมให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้” ถ้าลูกจ้างกระทำความผิดนายจ้างก็อาจบอกยกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาได้เช่นเดียวกัน

(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3348-3350/2532)

2. มาตรา 118 ว่าด้วยเรื่องการจ่ายค่าชดเชย ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างเมื่อทำการเลิกจ้างโดยสรุปได้ดังนี้ คือ

- 1) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 30 วัน
- 2) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 90 วัน
- 3) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 180 วัน
- 4) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 240 วัน
- 5) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่า 300 วัน

การจ่ายค่าชดเชยให้นายจ้างคำนวณจ่ายจากอัตราค่าจ้างอัตราสุดท้ายก่อนลูกจ้างออกจากงานทั้งลูกจ้างที่รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน หรือลูกจ้างที่รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

การจ่ายค่าชดเชยเบื้องต้นไม่ให้บังคับใช้กับการจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน ในงานที่มีลักษณะเป็นโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานไว้แน่นอน หรืองานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างงานในฤดูกาลนั้น หากงาน

ทั้งสามประเภทนี้มีระยะเวลาแล้วเสร็จไม่เกิน 2 ปี และนายจ้างกับลูกจ้างได้ทำสัญญากันไว้เป็นหนังสือตั้งแต่เริ่มจ้าง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ข้างต้น (มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่)

หลักที่จะต้องพิจารณาในการเข้าข้อยกเว้น ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1) จะต้องเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน กล่าวคือสัญญาต้องกำหนดว่าจะจ้างกันนานเท่าใด เริ่มต้นเมื่อไหร่และสิ้นสุดเมื่อไหร่ ต้องระบุไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลานั้นเป็นข้อยกเว้นที่ทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยดังนั้นศาลจึงต้องตีความโดยเคร่งครัด โดยสัญญาประเภทนี้ต้องพิจารณาจากเงื่อนไขที่ปรากฏในสัญญาจ้างด้วย เช่นนายจ้างจะกำหนดให้มีเงื่อนไขให้ลูกจ้างทดลองงานไว้ในสัญญาไม่ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 6796/2546) หรือนายจ้างจะกำหนดเงื่อนไขว่านายจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดสัญญาโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดสัญญาไม่ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 541/2526) หรือจะกำหนดว่าหากสิ้นสุดสัญญาแล้วอาจมีการต่อสัญญากันได้อีกก็ไม่ได้เช่นเดียวกัน (คำพิพากษาฎีกาที่ 2281/2526) เพราะจะทำให้สัญญานั้นมีผลเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน และนอกจากนี้จะต้องพิจารณาองค์ประกอบในข้อที่สองด้วย คือ

2) ต้องเป็นการจ้างงานที่มีลักษณะงาน โครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานไว้แน่นอน หรืองานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างงานในฤดูกาลนั้น และลักษณะงานนั้นๆ ต้องมีระยะเวลาแล้วเสร็จไม่เกิน 2 ปีและนายจ้างกับลูกจ้างได้ทำสัญญากันไว้เป็นหนังสือตั้งแต่เริ่มจ้างด้วย

หลักเกณฑ์ทั้งสองประการนี้จะต้องพิจารณาประกอบกันเสมอ หากนายจ้างทำสัญญาจ้างเป็นช่วงๆ เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชย ต้องนับอายุงานทุกช่วงตามสัญญาจ้างแรงงานรวมเข้าด้วยกัน (พง รัตน์ เกรือกลิ่น, 2548, หน้า 466) ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยไว้ว่าการที่นายจ้างแบ่งทำสัญญาจ้างเป็นช่วงๆ ต่อเนื่องกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน ถือว่านายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย ต้องนับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงรวมเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 20 เมื่อสัญญาไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 118 วรรคท้าย ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย (คำพิพากษาฎีกาที่ 1821/2545) คดีนี้จำเลยโจทก์ (นายจ้าง) ได้ทำสัญญาจ้างรับจ้างเหมางานจากการประปานครหลวง (ผู้ว่าจ้าง) และโจทก์ได้ส่งนางสาว ส. (ลูกจ้าง) ไปทำงานให้การประปานครหลวงในตำแหน่งพนักงานธุรการ ปฏิบัติงานที่กองการเงิน โดยทำสัญญากับนางสาว ส. เป็นช่วงๆ ไปเริ่มทำงานครั้ง

แรกตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ.2538 เมื่อโจทก์หมคสัญญาจ้างกับการประปานครหลวงในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2542 โจทก์จึงได้ทำการเลิกจ้างนางสาว ส. เมื่อปลายเดือนธันวาคม พ.ศ.2542 และต่อมากการประปานครหลวงได้ต่อสัญญาจ้างให้โจทก์อีกจนถึง วันที่ 31 มกราคม พ.ศ.2543 โจทก์จึงให้การประปานครหลวงเรียกนางสาว ส. ที่หยุดงานไปตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2542 กลับมาทำงานใหม่โดยเริ่มทำงานในวันที่ 10 มกราคม พ.ศ.2543 และเมื่อสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับการประปานครหลวงสิ้นสุดลง โจทก์จึงได้ทำการเลิกจ้างนางสาว ส. เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2543 โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย นางสาว ส. จึงได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้กับนางสาว ส. ตามกฎหมาย โจทก์ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจึงนำคดีไปฟ้องศาลเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน โดยอ้างเหตุผลว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์ กับ นางสาว ส. เป็นสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน โจทก์จึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้กับนางสาว ส. ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์จึงอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาจึงได้วินิจฉัยว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับนางสาว ส. เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอนเมื่อจะทำการเลิกจ้างโจทก์ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคหนึ่ง แต่ในประเด็นค่าชดเชยนั้นเห็นว่า โจทก์มีเจตนาที่จะจ้าง นางสาว ส. ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ.2538 ถึงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ.2543 แต่มีการแบ่งทำสัญญาจ้างเป็นช่วงสั้นๆ หลายช่วง โดยมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของสัญญาจ้างเป็นช่วงๆ ต่อเนื่องกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่า นางสาว ส. ไม่ได้ทำงานติดต่อกัน ถือได้ว่าโจทก์มีเจตนาไม่ให้นางสาว ส. มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายจึงต้องนับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 20 และสัญญาจ้างระหว่างโจทก์ กับนางสาว ส. ไม่ปรากฏว่าเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดหรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาลที่โดยจ้างในช่วงฤดูกาลนั้น จึงไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 118 วรรคสามและวรรคสุดท้ายที่โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย จึงพิพากษาแก้ไขคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง โดยให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างตามกฎหมายและไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงเห็นได้ว่าศาลฎีกาท่านได้วางหลักกฎหมายไว้อย่างชัดเจนว่า ข้อยกเว้นในการจ่ายค่าชดเชยของนายจ้างนั้นจะต้องครอบงำประกอบทั้งสองประการตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น

ข้อกฎหมายที่สำคัญที่ควรทำความเข้าใจอีกส่วนหนึ่ง คือ ความหมายของลักษณะงานที่เป็นโครงการเฉพาะที่มีโรงงานในธุรกิจปกติหรือการค้าของนายจ้าง หรืองานเป็นครั้งคราวที่มี

กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดหรืองานตามฤดูกาลที่ได้ว่าจ้างในช่วงฤดูกาลที่เป็นช้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้น มีความหมายอย่างไร และครอบคลุมเพียงใด เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้ให้ความหมายไว้ จึงต้องศึกษาจากคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่ตีความกฎหมายเป็นแนวทางไว้ให้ ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในแต่ละกรณีดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2199/2544 คดีนี้โจทก์ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้างอาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย สถานที่ทำการก่อสร้างอื่นๆ ทุกชนิด จำเลยจ้างโจทก์ทำหน้าที่ในงานเชื่อม ในโครงการก่อสร้างโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ถือเป็นการจ้างให้ลูกจ้างทำงานในงานตามปกติธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ไม่ต้องด้วยช้อยกเว้นที่นายจ้างจะเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (พวงรัตน์ เครือกลิ่น, 2548, หน้า 471-472) คดีนี้เป็นกรณีศึกษาถึงงานที่เป็นโครงการเฉพาะที่จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย จะเห็นได้ว่าคำพิพากษาศาลฎีกาได้ยึดหลักธุรกิจเป็นสำคัญ ถึงแม้จำเลยจะจ้างโจทก์ทำงานในโครงการเฉพาะ แต่หากการจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอนนั้นเป็นการจ้างในธุรกิจปกติหรือการค้าที่นายจ้างทำอยู่ตามวัตถุประสงค์ของธุรกิจ ก็ไม่เข้าองค์ประกอบของกฎหมายที่จะได้รับช้อยกเว้นของการจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างเมื่อสัญญาสิ้นสุดลง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4116-4118/2535 คดีนี้นายจ้างมีงานหลักประกอบธุรกิจ คืองานผลิตต้นคริสต์มาสประดิษฐ์ นายจ้างให้ลูกจ้างทั้งสามทำงานในฝ่ายผลิตต้นคริสต์มาสในสายงานหลักของนายจ้าง และลักษณะงานที่ลูกจ้างทำไม่แตกต่างไปจากงานของลูกจ้างที่นายจ้างจ้างไว้ทำงานตลอดปี กระบวนการผลิตของนายจ้างมีต่อเนื่องกันไปตลอดทั้งปี ลักษณะงานที่นายจ้างจ้างลูกจ้างทำนั้นเป็นงานที่มีต่อเนื่องกันไปโดยตลอด ดังนั้นเมื่อนายจ้างจะให้ลูกจ้างทั้งสามหยุดงานเมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ก็ไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างทั้งสามหมดสิทธิไม่ได้รับค่าชดเชย (พวงรัตน์ เครือกลิ่น, 2548, หน้า 472) คดีนี้ถือเป็นการศึกษาถึงงานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดที่จะได้รับช้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย จะเห็นได้ว่าศาลยังคงยึดหลักของงานในธุรกิจปกติเป็นสำคัญ และวิเคราะห์ไปถึงลักษณะงานที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาทำด้วย ว่าเป็นงานเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นๆ ที่นายจ้างจ้างไว้เป็นประจำหรือไม่และกระบวนการผลิตทั้งหมดของนายจ้างมีผลิตตลอดทั้งปีหรือไม่ หากเป็นลักษณะงานเดียวกัน เมื่อนายจ้างจะจ้างลูกจ้างเข้ามาทำชั่วคราวในช่วงมีการผลิตต้นคริสต์มาสจำนวนมากๆ ก็หาใช่เป็นงานที่จะได้รับการยกเว้นที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่

การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีกฉบับหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการใช้แรงงาน เหตุผลที่ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานฉบับนี้ก็เพื่อกำหนด

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นให้นายจ้างจัดตั้งสมาคมนายจ้างและลูกจ้างตั้งสหภาพแรงงานเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจกรรมต่างๆ กับนายจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น ซึ่งจากเดิมมาตรการทางกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ยังไม่มีมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ที่ตีพอ (หมายเหตุ ท้ายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518)

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 วรรคสาม บัญญัติไว้ว่า สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน และมาตรา 5 วรรคสี่บัญญัติไว้ว่า ข้อตกลงสภาพการจ้าง หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จากบทบัญญัติของกฎหมายนี้จะเห็นได้ว่าเรื่องเกี่ยวกับสถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือการจัดเวลาพักให้กับลูกจ้าง หรือสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างทำกับลูกจ้างนั้น ถือเป็นสภาพการจ้าง และข้อตกลงสภาพการจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 วรรคสามและวรรคสี่ ซึ่งโดยเจตนารมณ์ของกฎหมาย ให้หมายถึงนิติสัมพันธ์หรือการปฏิบัติทั้งหลายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนกระทั่งถึงการเลิกจ้าง คือตั้งแต่การตกลงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานกัน การกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง รวมทั้งประโยชน์ต่างๆ ของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานทั้งหลายทั้งปวงด้วย ดังนั้นหากเรื่องใดก็ตามที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้วจึงเป็นสภาพการจ้างทั้งสิ้น (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2547, หน้า 181) ในส่วนของข้อตกลงสภาพการจ้างก็คือการที่นายจ้างกับลูกจ้างมาตกลงกันเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั่นเอง โดยการเกิดข้อตกลงสภาพการจ้างตามกฎหมายสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท (พงรัตน์ เกรือกกลิ่น, 2548, หน้า 290) คือ

ประเภทแรก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ได้แก่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ข้อตกลงประเภทนี้อาจเกิดขึ้นได้หลายกรณี เช่นเกิดจากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบการ หรือเกิดจากสวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างเสนอให้กับลูกจ้างและลูกจ้างยอมรับ หรืออาจเกิดจากความตกลงกันของนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องสิทธิประโยชน์จากการทำงาน เป็นต้น

ประเภทที่สอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ได้แก่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นผลมาจากการที่นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องแก่อีกฝ่ายหนึ่งตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จนในที่สุดได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างและลูกจ้างมีการนำไปจดทะเบียนและมีการประกาศอย่างถูกต้อง

ข้อตกลงสภาพการจ้างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 บัญญัติไว้ในมาตรา 10 ว่า ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปต้องจัดทำข้อตกลงสภาพการจ้างเป็นหนังสือ และในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

ดังนั้นสถานที่ทำงานที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานอยู่เมื่อเริ่มสัญญาจ้าง เวลาทำงานปกติเวลาพัก และสัญญาจ้างที่นายจ้างกับลูกจ้างมีต่อกันจึงเป็นข้อตกลงสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ทั้งสิ้น หากนายจ้างนายจ้างจะทำการแก้ไขเปลี่ยนแปลงต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนจึงจะกระทำได้ เว้นแต่จะเป็นการแก้ไขที่เป็นคุณกับลูกจ้าง ข้อตกลงสภาพการจ้างที่กล่าวมาข้างต้นไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องและไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องต่างก็มีผลผูกพันคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือแก้ไขโดยลำพังไม่ได้ (พงษ์รัตน์ ศรีอกลิน, 2548, หน้า 290-291)

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงสภาพการจ้าง ลูกจ้างหรือนายจ้างอาจทำการแก้ไขได้ใน 2 กรณี คือ

แจ้งข้อเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 13 ว่า การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุนชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจายู่แทนของนายจ้างต้องเป็น กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้างกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้วให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วม

ในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วยถ้าลูกจ้างยังมีได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วม ในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

บทบัญญัติของกฎหมายนี้ได้กำหนดถึงขั้นตอนการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงสภาพการจ้างที่นายจ้างกับลูกจ้างมีต่อกันว่า หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะทำการแก้ไข ต้องยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเป็นหนังสือและแต่งตั้งผู้แทนของตนในการเข้าร่วมเจรจาให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบอย่างเป็นทางการ กรณีที่นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องนายจ้างอาจทำการตั้งตนเองเป็นผู้เจรจาหรืออาจแต่งตั้งบุคคลอื่นที่เป็น กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้างเข้าเจรจา หรือกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างเจรจาแทนก็ได้ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้แทนที่เข้าเจรจาแทนนายจ้างมีข้อมูลในเรื่องที่จะเจรจาและมีอำนาจตัดสินใจที่จะทำข้อตกลงสภาพการจ้างผูกพันนายจ้างได้ตามกฎหมาย และทำให้การเจรจาได้จบลงโดยเร็ว

กรณีฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ลูกจ้างอาจทำการรวมกลุ่มลูกจ้างให้ได้อย่างน้อยร้อยละ 15 หรือร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดในกิจการนั้น ยื่นข้อเรียกร้องโดยให้ผู้เกี่ยวข้องลงลายมือชื่อทำข้อเรียกร้องทุกคนก็ได้ แต่ถ้าลูกจ้างมีสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิก ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้า หรือร้อยละ 20 ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น สหภาพแรงงานสามารถยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างโดยไม่ต้องลงลายมือชื่อตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 15

การแจ้งข้อเรียกร้องตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 13 และทำการเจรจาตามมาตรา 16 มาตรา 15 มาตรา 18 และการทำบันทึกข้อตกลงสภาพการจ้างตามมาตรา 18 ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะใช้ในกรณีนายจ้างหรือลูกจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น

การเจรจาข้อตกลงสภาพการจ้าง ในกรณีเจรจากันแล้วไม่สามารถตกลงกันได้กฎหมายได้กำหนดให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้อง ทำการแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาททราบเป็นหนังสือภายใน 24 ชั่วโมงนับจากเวลาที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทซึ่งเป็นคนกลางและเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามาทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานให้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 21 ซึ่งเมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทได้รับแจ้งแล้วจะต้องเข้ามาทำการไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้ได้ภายใน 5 วันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทได้รับหนังสือแจ้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 22 ถ้าสามารถตกลงกันได้ให้นำมาตรา 18 มาใช้โดยอนุโลม แต่หากยังไม่สามารถตกลงกันได้ก็ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 26 หรือฝ่ายนายจ้างอาจทำการปิดงานหรือฝ่าย

ลูกจ้างอาจทำการนัดหยุดงานโดยไม่ขัดกับมาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้การปิดงานของนายจ้างหรือการหยุดงานของลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36 ด้วย (มาตรา 22)

กิจการที่ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานเนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นกำหนดไว้ในมาตรา 23 ดังนี้ คือ

- 1) การรถไฟ
- 2) การท่าเรือ
- 3) การโทรศัพท์หรือการคมนาคม
- 4) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- 5) การประปา
- 6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- 7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล

8) กิจการอื่นที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ได้กำหนดให้กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจ กิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ รวมถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยานและกิจการการท่องเที่ยวและกิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นกิจการที่ห้ามนายจ้างปิดงานหรือหยุดงานเพราะจะมีผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติโดยรวม

สำหรับกิจการที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นหากรัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งได้ (มาตรา 24) หรือในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาภัยทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีอาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นตามมาตรา 22 วรรคสาม ให้ได้รับการชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งก็ได้

เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยไม่ต้องยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งอาจทำได้สองประการคือ

ประการแรก นายจ้างประกาศเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นคุณกับลูกจ้าง กล่าวคือเปลี่ยนแปลงแล้วลูกจ้างได้ประโยชน์มากขึ้นกว่าเดิมก็ถือว่าเป็นคุณ เช่น ประกาศ

เปลี่ยนแปลงเงินค่ากะจากเดิมกะละ 20 บาท เปลี่ยนเป็น 25 บาทเป็นต้น กรณีนี้นายจ้างมีต้องยื่นข้อเรียกร้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงก็มีผลบังคับได้

ประการที่สองตกลงกับลูกจ้างโดยตรงเป็นคนๆ ไปโดยไม่ต้องยื่นข้อเรียกร้องหรือ นายจ้างอาจทำการประกาศแก้ไขเปลี่ยนแปลงฝ่ายเดียว และหากลูกจ้างไม่ได้แย้งก็ถือว่ายอมรับโดยปริยายก็มีผลบังคับใช้ เช่น นายจ้างมีนโยบายลดค่าจ้างเงินเดือนเพราะเหตุได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการ นายจ้างเพียงประชุมผู้จัดการฝ่ายและผู้จัดการฝ่ายได้แจ้งให้พนักงานในฝ่ายทุกคนทราบ ลูกจ้างทุกคนไม่ได้โต้แย้งและยอมรับการลดค่าจ้างเงินเดือนตลอดมา ถือได้ว่าเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาฎีกาที่ 1921/2545)

มาตรการทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดวิธีการต่างๆ เหล่านี้ไว้ก็เพื่อให้ทั้งสองฝ่าย นายจ้างกับลูกจ้างได้มีวิธีการเจรจากันด้วยความเข้าใจเห็นอกเห็นใจแบบทวิภาคีในเบื้องต้นเสียก่อน หากไม่สามารถตกลงกันได้แล้วรัฐจึงจะเข้าไปแทรกแซงและให้มีการเจรจากันแบบไตรภาคีโดยมีเจ้าหน้าที่รัฐเข้าไปเป็นคนกลางในการประนีประนอมข้อพิพาทให้ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะลดข้อขัดแย้งในการแก้ปัญหาด้านแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานอีกฉบับหนึ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง การประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ก็เพราะว่าคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวมานี้ควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รวมทั้งการพิจารณาคดีควรเป็นไปด้วยความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จึงจำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในหลายกรณีเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการพิจารณาคดียิ่งขึ้น (หมายเหตุ ท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522)

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8 ได้บัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีคดีแรงงานที่อยู่ในเขตอำนาจได้ดังนี้ คือ

1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่นนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามอัตราที่ตกลงกันไว้ หรือนายจ้างไม่จ่ายโบนัสตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และรวมถึงคดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 เช่นนายจ้างไม่ออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้กับลูกจ้างเมื่อการจ้างสิ้นสุดลงตาม มาตรา 585 นายจ้างไม่จ่ายค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 586 หรือคดีที่ฟ้องกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน โดยอ้างว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นต้น (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2547, หน้า 325)

2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน อาทิเช่นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้กับลูกจ้างตามมาตรา 57 นายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างตาม มาตรา 61 นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 118 นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 122 เป็นต้น หรือในกรณีฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยอ้างว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เช่นนายจ้างปิดงานโดยไม่แจ้งให้ฝ่ายลูกจ้างทราบล่วงหน้า 24 ชั่วโมงตามมาตรา 34 ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดตามมาตรา 41 (4) ประกอบมาตรา 125 เป็นต้น (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2547, หน้า325) หรือกรณีนายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 87 หรือกรณีนายจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนฟ้องขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 53 เป็นต้น (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2547, หน้า 328)

3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หมายถึงคดีที่ผู้ร้องยื่นคำร้องขอต่อศาลแรงงานตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สิทธิไว้ เช่น นายจ้างร้องต่อศาลในการลงโทษหรือเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างกำหนดไว้ (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2548, หน้า 636)

4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งคดีประเภทนี้จะเป็นการนำคดีไปสู่ศาลของนายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งของเจ้าพนักงานหรือคณะกรรมการรวมถึงรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานที่เป็นผู้ออกคำสั่ง โดยจะต้องยื่นฟ้องเจ้าพนักงานที่ที่หรือคณะกรรมการหรือรัฐมนตรีผู้ออกคำสั่งเป็นจำเลยที่ 1 และนายจ้างหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเป็นจำเลยที่ 2 เพื่อให้ผลของคำพิพากษาบังคับถึงคู่ความได้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 53 และต้องฟ้องต่อศาลแรงงานภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้มิเช่นนั้นจะถือว่าคดีถึงที่สุด เช่นกรณีนายจ้างฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยตามมาตรา 118 ประกอบมาตรา 124 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นายจ้างจะต้องยื่นฟ้องศาลพร้อมวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้นต่อศาลภายใน 30 วัน ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิเช่นนั้นต้องถือว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานถึงที่สุดนายจ้างไม่อาจอุทธรณ์ได้

5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ใ้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย คดีประเภทนี้ได้แก่กรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างยื่นฟ้องต่อศาลโดยอ้างว่าอีกฝ่ายหนึ่งจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำให้ฝ่ายที่ฟ้องคดีเสียหายสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน เช่นลูกจ้างนัดหยุดงานโดยผิดกฎหมาย เพราะมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 34 หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น นายจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายกรณีลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำงานจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อการผลิตจำนวนมากตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 420 เป็นต้น

6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ซึ่งในปัจจุบันไม่มีบทบัญญัติมาตราใดให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่จะขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ คดีประเภทนี้จึงยังไม่เกิดขึ้นในศาลแรงงาน (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2547, หน้า 327)

คดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานทั้ง 6 กรณีที่กล่าวมาข้างต้นนั้น หากกรณีใดที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงาน

รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนบัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้วเท่านั้น

การฟ้องคดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานเมื่อมีข้อโต้แย้งสิทธิเกิดขึ้น นายจ้างหรือลูกจ้างจะต้องยื่นคำฟ้องหรือคำร้องต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจแล้วแต่กรณี ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 33 และการยื่นฟ้องโจทก์อาจยื่นฟ้องโดยทำเป็นคำฟ้องหรือมาแถลงข้อหาต่อศาลด้วยวาจาให้ศาลบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้นและอ่านให้โจทก์ฟังลงลายมือชื่อไว้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 35 ก็ได้ เมื่อศาลรับฟ้องแล้วการพิจารณาคดีแรงงานศาลแรงงานต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาให้เป็นไปโดยประหยัด สะดวกรวดเร็วและเที่ยงธรรม ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 29 ในทางปฏิบัติศาลแรงงานจะมีนิติกรประจำศาลแรงงานเพื่อให้คำแนะนำกับลูกจ้างหรือนายจ้างในการเขียนคำฟ้องหรือคำร้องที่จะเสนอต่อศาลเพื่อความสะดวก รวดเร็วและประหยัด

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิเศษที่แตกต่างไปจากการพิจารณาคดีแพ่งทั่วไปได้ 3 ประการคือ

ประการแรก คือการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างและลูกจ้างนำคดีไปฟ้องศาลถ้าศาลเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปโดยจ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้างและถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน โดยค่าเสียหายที่ศาลจะสั่งให้นายจ้างจ่ายนั้นให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เป็นฐานในการพิจารณาค่าเสียหายที่จะต้องให้นายจ้างจ่าย

ประการที่สอง คือการพิพากษาเกินค่าในฟ้องตามมาตรา 52 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินค่าของบังคับก็ได้

ประการที่สาม คืออำนาจกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งผูกพันบุคคลภายนอกได้ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 53 ว่าคำพิพากษาหรือคำสั่งใดๆ ให้ผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

ในปัจจุบันคดีแรงงานโดยส่วนใหญ่ลูกจ้างจะเป็นโจทก์ยื่นฟ้องนายจ้าง โดยกล่าวหานายจ้างผิดสัญญาจ้าง หรือปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยผิดกฎหมายหรือผิดต่อสภาพการจ้างหรือข้อตกลงสภาพการจ้าง รวมถึงการเลิกจ้าง เช่น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคสาม ไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา 55 ค่าจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 57 ค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 58 ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดสำหรับลูกจ้างหญิงตามมาตรา 59 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 61 ถึงมาตรา 63 เป็นต้น ซึ่งในกรณีมีข้อพิพาทแรงงานในเรื่องของการเลิกจ้างขึ้นไปสู่ศาล ศาลมีอำนาจที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 49 ที่บัญญัติไว้ว่า การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา จะเห็นได้ว่าโดยปกติแล้ว อำนาจในการเลิกจ้างจะเป็นของนายจ้าง บทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นการตัดอำนาจในการบริหารงานบุคคลของนายจ้าง ซึ่งเดิมมีข้อพิจารณาว่า มาตรา 49 นี้อยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งเป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ แต่ภายหลังได้มีการพิจารณาวินิจฉัยจนในที่สุดเห็นว่ามาตรา 49 เป็นกฎหมายสารบัญญัติมาตราเดียวที่อยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งเมื่อเป็นกฎหมายสารบัญญัติก็แสดงว่าเป็นบทบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ดังนั้นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ลูกจ้างผู้นั้นก็สามารถที่จะนำคดีมาฟ้องศาลแรงงาน อ้างว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยชี้ข้อหาตามมาตรา 49 ได้โดยตรงไม่ต้องมีข้อหาอื่นประกอบด้วย และในการฟ้องข้อหาเลิกจ้างไม่เป็นธรรมลูกจ้างอาจมีคำขอท้ายฟ้องได้ 2 ประการคือ ประการแรกขอให้ศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง และประการที่สองขอให้ศาลสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งจำนวนค่าเสียหายนั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนเงินไว้จึงขึ้นอยู่กับที่ลูกจ้างจะเรียกร้อง อย่างไรก็ตามถึงแม้ลูกจ้างจะเรียกร้องมามากเพียงใดศาลแรงงานไม่ได้กำหนดให้ตามนั้นเสมอไป (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2547, หน้า 354-355)