

ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของ
ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*

The Difficulty of Enforcement in the Labour Protection Act B. E. 1998 :
The Comparative Analysis to the Republic of Laos' Labor Law

โสกณ เจริญ **

บทคัดย่อ

การให้ความคุ้มครองแรงงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมแรงงานโดยการตรากฎหมายขึ้นใช้บังคับเป็นวิธีการที่สำคัญและนิยมใช้ในเกือบทุกประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน แม้จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมหลายประการ ด้วยความมุ่งหมายเพื่อสร้างดุลยภาพให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปก็ตาม หากพิจารณาบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวโดยละเอียดแล้วจะพบว่า ยังคงมีบทบัญญัติในบางมาตราที่ไม่อาจนำมาใช้บังคับเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้โดยแท้จริง

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การตรากฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องมียุติต่อไป แม้หลักการให้ความคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศก็ตาม แต่ก็ยังคงมีบทบัญญัติที่ควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยเฉพาะในเรื่องการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานจาก ลูกจ้างและลูกจ้างเด็ก การเสียดอกเบี้ยยและเงินเพิ่มในกรณีผิดนัด หรือตั้งใจไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตลอดจนขั้นตอนในการร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานก่อนเข้าสู่กระบวนการทางศาล ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างอาศัยช่องว่างแห่งกฎหมายเอาเปรียบลูกจ้าง และให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม การให้ความคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมและสามารถสร้างความเป็นธรรมในสังคมแรงงานได้นั้นย่อมไม่อาจคำนึงถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวได้ จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ "ดุลยภาพในการจ้างงานของลูกจ้างและนายจ้าง" ทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ

* รายงานผลการวิจัย.

** ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Abstract

Enacting a labor law to protect workers and create fairness in labor societies is a significant and world-wide recognized. That the Labor Protection Act B.E. 1998, which has been entered into force in Thailand, has been amended from the previous one in several terms in the purpose of balance of labor use to the others for the sake of fairness and applying itself for the currently global circumstance always mobilizing, is not still effective to enforce in order to protect workers.

In accordance with the research, we realize that more enacting labor protection laws in Thailand are needed. Although, in term of labor protection, the Labour Protection Act B.E. 1998 complies with the standard of International labor and the Republic of Laos's labor law, some of its articles are supposed to be modified, especially, in term of working guarantee or guaranty for workers or child workers, wage payment due, over-time wage, working on holiday wage, over-time wage from working on holiday becoming the right to claim for an interest cost and an additional cost in case of intentional unpaid including the procedure of requesting, prior to access into judicial procedure, to labor inspecting authorities, all above, in order to protect workers from employers, taking benefit by unfairly applying the law and to implement the workers protect standard to the legalized aim.

In order to found the appropriate labor protection doctrine and to create the fairness measure in a labor society have to regard not only for the worker protection, but for the equilibrium of employment also.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) การจ้างแรงงาน (Hire of Services) ในสังคมเกษตรกรรมและสังคมอุตสาหกรรมครัวเรือนมีลักษณะเรียบง่าย ไม่เกิดปัญหาหรือข้อพิพาทแรงงานมากนัก สิทธิและหน้าที่ที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติต่อกันก็เป็นไปตามเจตนาที่ทั้งสองฝ่ายได้แสดงและตกลงกันได้ รัฐมิได้เข้าไปควบคุมดูแล วางหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขใดๆ ในการทำสัญญาจ้างของทั้งสองฝ่าย กล่าวได้ว่า ความผูกพันของนายจ้างและลูกจ้างในระยะเริ่มแรก อยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา (Freedom of Contract) นั่นเอง

ต่อมาในตอนต้นศตวรรษที่ 19 ภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมได้มีการเปลี่ยนแปลงการจ้างแรงงานไปสู่สังคมเกษตรกรรมและสังคมอุตสาหกรรมขนาด

ใหญ่ มีการจัดตั้งโรงงาน การนำเครื่องจักร ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กับการใช้แรงงาน โครงสร้างการจ้างงานเริ่มมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น นายจ้างมุ่งแสวงหากำไรจากการประกอบกิจการโดยขาดการตระหนักถึงสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก่อให้เกิดปัญหาและข้อพิพาทแรงงานตามมา ในระยะหลังนายจ้างมักจะทำหนดข้อตกลงที่ได้เปรียบลูกจ้างมากยิ่งขึ้น จนกลายเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า การให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกันเอง ทำให้ลูกจ้างจำต้องยอมรับข้อผูกพันที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดให้แต่เพียงฝ่ายเดียว ด้วยเหตุดังกล่าว รัฐจึงมีอาจปล่อยให้ นายจ้างและลูกจ้างกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกันเองได้ดังเช่นเดิม อันเป็นจุดเริ่มต้นที่รัฐเริ่มเห็นปัญหา และให้ความสำคัญกับการตรากฎหมายแรงงานขึ้นใช้บังคับ เพื่อสร้าง

มาตรฐานในการจ้างแรงงานที่ถูกต้อง เหมาะสม และเป็น
ธรรมแก่ทุกฝ่าย

ประเทศไทยได้พัฒนาแนวความคิดในการให้
ความคุ้มครองแรงงาน โดยเริ่มมีการออกกฎหมายที่
เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานขึ้นใช้บังคับหลายฉบับ มุ่งเน้น
ที่จะสร้างดุลยภาพและความเป็นธรรมในสังคมแรงงาน
ตลอดมา จนกระทั่งมีการตราประมวลกฎหมายแพ่ง
และพาณิชย์ บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา
จ้างแรงงานไว้ในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6
จ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 เพื่อวางแนวทาง
กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่ง
กฎหมายฉบับดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานและแนวความคิด
คิดว่า คู่สัญญาที่เข้าแสดงเจตนาทำข้อตกลงผูกพัน
ต่อกันนั้น มีอำนาจต่อรองที่เท่าเทียมกัน การแสดงเจตนา
จึงเกิดจากความสมัครใจ ไม่มีปัจจัยภายนอกเป็นลึ
งกระตุ้น เร่งเร้า หรือบีบบังคับให้คู่สัญญาต้องตกลงทำ
สัญญา ดังนั้น หากคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงกระทำ
การใดที่เป็นการขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายไปบ้าง
หากมิใช่เป็นกรณีที่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้ง
โดยกฎหมาย เป็นการพันวิสัย หรือเป็นการขัดต่อ
ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน¹
ข้อสัญญาหรือข้อตกลงนั้นๆ ย่อมมีผลใช้บังคับได้
ระหว่างคู่สัญญา แต่ในสภาพแท้จริง ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็น
ผู้ที่มีความรู้ โอกาส และฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่า
ผู้มีเงินทุนหรือผู้ที่เป็นนายจ้าง การตกลงทำสัญญาจ้าง
แรงงานระหว่างกัน ทำให้ลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองน้อย

กว่าจำต้องยอมรับ ข้อเสนอหรือข้อตกลงที่นายจ้าง
หยิบยื่นให้ เพื่อให้ได้งานทำหรือมีเงินในการดำรงชีวิต
ประจำวันของตนเองและครอบครัว นายจ้างมักจะทำให้
ลูกจ้างยอมรับหรือตกลง ยกเว้นไม่ให้นายจ้างปฏิบัติ
ตามหน้าที่ที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติ
ไว้ ในขณะที่ข้อตกลงดังกล่าวก็มีผลผูกพันนายจ้างและ
ลูกจ้างตามแนวความคิดข้างต้น บทบัญญัติของกฎหมาย
ดังกล่าวจึงไม่อาจนำมาบังคับใช้เพื่อสร้างความเป็นธรรม
ในสังคมแรงงานได้อย่างแท้จริง และพัฒนาไปสู่การตรา
กฎหมายมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน (Minimum
Standard) โดยกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้นายจ้างและ
ลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันเพื่อคุ้มครองแรงงานให้ได้รับ
สิทธิตามที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน นายจ้างและ
ลูกจ้าง จึงไม่อาจตกลงกำหนดสิทธิและหน้าที่แตกต่างไป
จากที่กฎหมายกำหนดได้ เว้นแต่ข้อตกลงดังกล่าวจะ
เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า
"กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law)"

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541²
เป็นกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีบท
บัญญัติทั้งสิ้น 166 มาตรา นับเป็นกฎหมายคุ้มครอง
แรงงานฉบับที่ 4 ของประเทศไทย มีการแก้ไขหลักการ
และแนวความคิดจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับ
เดิม คือประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103³ และเพิ่ม
ความคุ้มครองให้แก่แรงงานหลายประการ ทั้งนี้ เพื่อสร้าง
ดุลยภาพให้การจ้างงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและ
เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป⁴

¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150.
² มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541.
³ ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2515 เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออก
บทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเรียกว่า "ประกาศกระทรวงมหาดไทย"
⁴ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก
วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541.

อย่าง
บัญญัติแห่งพ
แล้วจะพบว่า
ให้ความคุ้มครอง
สังคมแรงงาน
กฎหมายได้มี
ด้วย
อย่างยิ่งที่จะ
พระราชบัญญัติ
พิจารณาหา
ของกฎหมาย
แรงงานต่อ
กฎหมาย แ
ประชาชนลา
วัตถุประสงค์
1. เ
หลักการ ท
แรงงาน
2. เ
การให้ความค
แรงงาน พ.ศ
แรงงานของ
3. เ
ใช้พระราชบัญญัติ
4. เ
ใช้พระราชบัญญัติ
5. เ
กฎหมายที่
อันเป็นประ
ขอบเขต
วิจัย

ที่นายจ้าง
ดำรงชีวิต
นั้นก็ให้
จ้างปฏิบัติ
ด้วยบัญญัติ
จ้างและ
กฎหมาย
เป็นธรรม
สู่การตรา
Minimum
จ้างและ
ให้ได้รับ
จ้างและ
แตกต่างกัน
กล่าวจะ
ทั่วไปว่า
on Law)“
ศ. 2541²
มีบท
คุ้มครอง
หลักการ
งานฉบับ
และเพิ่ม
เพื่อสร้าง
ธรรมและ
ลงไป⁴

อย่างไรก็ดี หากทำการศึกษา วิเคราะห์ถึงบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วจะพบว่า ในบางบทบัญญัติไม่อาจนำมาบังคับใช้เพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน และสร้างความเป็นธรรมในสังคมแรงงานตรงตามเจตนารมณ์แห่งการบัญญัติกฎหมายได้โดยแท้จริง

ด้วยความสำคัญดังกล่าวจึงจำเป็นและสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาถึงปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาบทบัญญัติของกฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการคุ้มครองแรงงานต่อไป โดยจะทำการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมาย แรงงานของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมา ความสำคัญ หลักการ ทฤษฎี และแนวความคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน
2. เพื่อให้ทราบถึงหลักการสำคัญ และแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย และตามกฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรค และปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
4. เพื่อให้ทราบถึงแนวทางแก้ไขปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
5. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบัญญัติกฎหมายที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน อันเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศในอนาคตต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

วิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงอุปสรรคและ

ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ตรงตามเจตนารมณ์ในการบัญญัติกฎหมายอย่างแท้จริง โดยมีขอบเขตการวิจัยครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความเป็นมา แนวความคิด และทฤษฎีพื้นฐานในการคุ้มครองแรงงาน
2. ความสำคัญ และความจำเป็นที่ต้องให้ความคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย
3. ศึกษา วิเคราะห์ และเปรียบเทียบหลักการสำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย กับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
4. ศึกษา และวิเคราะห์บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งเป็นอุปสรรค และทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้ ส่งผลให้ลูกจ้างไม่อาจได้รับความคุ้มครอง ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างแท้จริง
5. นำเสนอแนวทางการแก้ไขและพัฒนาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เพื่อสร้างดุลยภาพให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

เหตุที่ศึกษาเปรียบเทียบการให้ความคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เนื่องจากเป็นประเทศที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทย ประกอบกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ วิธีการดำเนินชีวิตของประชาชนในชาติ สภาพเศรษฐกิจ และสังคมโดยทั่วไปมีลักษณะใกล้เคียงกัน อีกทั้งประเทศดังกล่าวยังได้ตรากฎหมายแรงงานขึ้นเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการลงทุนของประเทศโดยประกาศให้มีผลใช้บังคับเมื่อปี พ.ศ. 2537

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ มีคุณค่าทางวิชาการและปฏิบัติการ จึงใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยจำแนกประเภทตามเทคนิค การเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ รายงานผลการวิจัย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อันเป็นหลักสากลที่นานาประเทศยอมรับ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมถึงตลอดถึงบทบัญญัติแห่งกฎหมายของประเทศไทย และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ข้อมูลที่ได้จากเครือข่ายระหว่างประเทศหรืออินเทอร์เน็ต (International Network or Internet) และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสังคมแรงงานปัจจุบัน แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาศึกษา วิเคราะห์ในเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Analysis) และเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Analytical and Comparative Research) โดยนำเสนอในลักษณะการวิเคราะห์แบบพรรณนา (Descriptive Analysis)

สมมติฐานของการวิจัย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบางบทบัญญัติที่ไม่สมบูรณ์และชัดเจนพอที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานได้ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างแท้จริง จึงจำต้องแก้ไขบทบัญญัติเพื่อสร้างดุลยภาพให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

ข้อจำกัดของการวิจัย

ประเทศไทยมีการตรากฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานมาแล้วหลายฉบับ มีเนื้อหา หลักการ

และแนวความคิดที่แตกต่างกันไป ดังนั้น การศึกษาวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันทุกฉบับจึงมีอาจะกระทำได้ วิจัยฉบับนี้จึงทำการศึกษาเฉพาะบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมุ่งเน้นที่จะทำการศึกษาค้นคว้าถึงอุปสรรค ปัญหา ผลกระทบต่อการให้ความคุ้มครองแรงงาน และแนวทางแก้ไขปัญหาในเชิงลึกมากยิ่งขึ้นกว่าการพิจารณาทุกบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวในภาพรวม

แนวความคิดทางปรัชญาในการคุ้มครองแรงงาน

เดิมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปอย่างเรียบง่ายและไม่ซับซ้อน ความผูกพันระหว่างกันขึ้นอยู่กับข้อตกลงและความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย ปัญหาข้อพิพาทแรงงานยังมีไม่มากนัก ภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในราวต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 มีการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้แทนแรงงาน เกิดสภาพการณ์เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism) ผู้มีเงินหรือผู้ที่เป็นนายจ้างค้ำหนึ่งถึงผลกำไรสูงสุดเป็นปัจจัยสำคัญ นายจ้างกำหนดเงื่อนไขในการจ้างงานเอาแต่เปรียบ ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น เงื่อนไขในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่อาจเกิดขึ้นจากความตกลงโดยบริสุทธิ์ แม้รัฐจะให้ความคุ้มครองแรงงานโดยการตรากฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมแรงงานก็ตาม แต่ก็ไม่อาจบัญญัติกฎหมายให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ประกอบกับโดยส่วนใหญ่กฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานมักจะมีบทบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพื่อให้ทันต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจย่อมกระทำได้ยากยิ่ง สำหรับแนวความคิดของนักกฎหมายแรงงานสมัยใหม่เน้นหลัก

การที่สำคัญ
1. ๙
เป็นเพียงค
แต่จะต้องมี
เกี่ยวข้อง ๙
เป็นไปในแ
2. ๙
ลักษณะเป็น
(Individu
ร่วมเจรจา
จา
แรงงานจึง
แพ่งและข
แสดงเจต
"หลักประ
ตามกฎม
การให้ค
แรงงาน
ม
tional La
กำหนดที่
ระหว่างปร
ซึ่งรัฐของ
๖ พรเพ
และวิ
๖ มาตร
เป็นต
๗ มาตร
ให้สัด
สมมติ
๘ ข้อมูล
คุ้มครอง

การที่สำคัญ 2 ประการ^๕ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มิใช่เป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชนเท่านั้น แต่จะต้องมีฝ่ายที่สาม คือ รัฐในฐานะคนกลางเข้าไปเกี่ยวข้อง กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายให้เป็นไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมิใช่ลักษณะเป็นเพียงความสัมพันธ์ในฐานะปัจเจกชน (Individual) แต่อาจเป็นความสัมพันธ์ในรูปของกลุ่มร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ได้

จากแนวความคิดดังกล่าวกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาและเสรีภาพในการทำสัญญามาอยู่ภายใต้ "หลักประโยชน์และนโยบายสาธารณะ (Public Policy)" ตามกฎหมายมหาชนมาจนถึงปัจจุบัน

การให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ซึ่งรัฐของประเทศที่เป็นสมาชิกได้ประชุมใหญ่ (Inter-

national Labour Conference) และลงมติให้การรับรอง เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานชายและหญิง เป็นต้น โดยมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะอยู่ในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention)^๖ และข้อเสนอแนะ (Recommendation)^๗ เพื่อให้ประเทศสมาชิกเลือกปฏิบัติโดยวิธีการให้สัตยาบัน (Ratification) หรือยืนยัน (Confirmation) นำไปถือปฏิบัติตามที่เห็นว่าเหมาะสมกับประเทศของตน

ประเทศไทยเป็นสมาชิกประเภทก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นสมาชิกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 ปัจจุบันมีอนุสัญญาที่ประเทศไทยให้สัตยาบันจำนวน 11 ฉบับและรับรองข้อเสนอแนะจำนวน 10 ฉบับ^๘ โดยนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อวางมาตรฐานในการจ้างงาน และบัญญัติกฎหมาย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานโดยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หลักการโดยส่วนใหญ่สอดคล้องและเป็นไปตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่ได้ให้สัตยาบันและรับรองไว้ คงมีรายละเอียดในบางเรื่องเท่านั้นที่ได้นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสภาพการณ์ของประเทศ นับได้ว่าประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองแรงงานไปในแนวทางเดียวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นเอง

^๕ พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ม.ป.ท., 2523), หน้า 4.

^๖ มาตรฐานแรงงานที่ประชุมประเทศสมาชิกเห็นว่าเหมาะสมแก่สภาพการณ์และเวลาและได้รับการเสนอแนะและรับรองแล้วเป็นตราสารที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันมีผลผูกพันทางกฎหมาย.

^๗ มาตรฐานแรงงานที่ประชุมประเทศสมาชิกเห็นว่ายังไม่สมควรที่จะให้การรับรองเป็นอนุสัญญาไม่ได้กำหนดขึ้น เพื่อให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบัน แต่มีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย กฎหมาย และแนวปฏิบัติให้แก่ประเทศสมาชิก.

^๘ ข้อมูลจากเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่อง มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดย กองแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 15 เมษายน 2544.

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกาศใช้กฎหมายแรงงานนั้นเมื่อปี พ.ศ. 2537 เพื่อสนับสนุนสายสัมพันธ์แรงงาน ขยายความสามารถของแรงงาน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยกประสิทธิภาพและผลิตภาพของงานในสังคมและปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น⁹

จากการศึกษาวิจัยพบว่า กฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีบทบัญญัติกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลาทำงาน เวลาพัก การใช้แรงงานหญิงและเด็ก กำหนดเวลาการจ่ายเงินค่าจ้าง การคุ้มครองการหักค่าจ้างเพื่อทดแทนความเสียหาย การบอกกล่าวเลิกจ้างและการจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ หรือบังคับโดยตรงหรือโดยอ้อมให้ลูกจ้างเลิกสัญญาจ้างหรือลาออก ฯลฯ ซึ่งนับได้ว่ามีหลักการและลักษณะ ส่วนใหญ่คล้ายคลึงกับการให้ความคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย คงแตกต่างกันในรายละเอียดที่เป็นไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตาม การตรากฎหมายเพื่อความคุ้มครองแรงงานของทั้งสองประเทศก็เป็นไปเพื่อการสร้างดุลยภาพและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมแรงงานเป็นหลักสำคัญ

ปัญหาและข้อพิจารณาทางประการที่เกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มีการแก้ไขและเพิ่มเติมหลักการสำคัญหลายประการเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้นก็ตาม ทหากศึกษาวิเคราะห์โดยละเอียดแล้วจะพบว่า ยังคงมีบทบัญญัติในบางเรื่องบางมาตราที่ไม่อาจนำมาบังคับใช้เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมแรงงานได้โดยแท้จริง

สำหรับวิจัยฉบับนี้ได้ทำการศึกษาปัญหาและข้อพิจารณาเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องต่อไปนี้

1. การเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกัน ความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง

1) หลักการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 10 และหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก มาตรา 51 วรรคสอง บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ และห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กด้วย เจตนารมณ์ที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก พ้นจากอุปสรรคและความเดือดร้อนในการจัดหาหลักประกัน ป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากหลักประกันโดยไม่สมควร อีกทั้งปัญหาการคืนค่าเช่าหรือไม่คืนหลักประกันเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุเป็นสำคัญ

2) ข้อพิจารณา

แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

⁹ กฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, มาตรา 1.

2541 จะมี
รับเงินประ
จากลูกจ้าง
มีช่องว่างท
หลักประกั
การทำงาน
จากลูกจ้าง
ประกันตัว
การใดๆ
ส่วนใหญ่
อื่นมาเป็น
บุคคลอื่น
การแสวง
และลูกจ้
ลูกจ้างซึ่ง
ปัญหาตั้ง
ของกฎ
หรือรับ
รับหลัก
ในการทำ
หรือรับ
ในการ
ของงาน
หรือทรัพย์สิน
แก่นาย
หรือรับ

¹⁰ พระ
¹¹ เรื่อง

2541 จะมีบทบัญญัติคุ้มครองมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างและลูกจ้างเด็ก แต่บทบัญญัติดังกล่าวก็ยังคงมีช่องว่างทางกฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ด้วยบุคคลและทรัพย์สินอื่นซึ่งมิใช่เงินตราจากลูกจ้าง และเปิดโอกาสให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันด้วยบุคคลและทรัพย์สินอื่นซึ่งมิใช่เงินตราเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้ ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่จึงกำหนดให้ลูกจ้างจัดหาบุคคลหรือทรัพย์สินอื่นมาเป็นหลักประกันการทำงาน หรือให้ลูกจ้างจัดให้บุคคลอื่นนำเงินมาวางเป็นประกันการทำงาน อันเป็นการแสวงหาประโยชน์ของนายจ้างและเป็นผลให้ลูกจ้างและลูกจ้างเด็กได้รับความเดือดร้อนโดยไม่สมควร

3) แนวทางแก้ไข

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เพื่อให้ลูกจ้างและฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กพ้นจากอุปสรรค ความเดือดร้อนและปัญหาดังข้างต้นและได้รับความคุ้มครองสมเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงควรมีการพัฒนาบทบัญญัติการเรียกหรือรับเงินประกันในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

(1) กำหนด "ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากฝ่ายลูกจ้างแทน ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง" เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงิน

และวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(2) กำหนด "ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแทน ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก"

2. การเสียดอกเบี้ยและเงินเพิ่มในกรณีผิดนัดหรือจงใจไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

1) หลักการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 9 บัญญัติให้นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 7) เสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี¹⁰ และหากนายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน¹¹ ซึ่งนับได้ว่าเป็นบทลงโทษนายจ้างประการหนึ่ง ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ให้ได้รับเงินซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว โดยครบถ้วนถูกต้อง ตรงตามกำหนดเวลา

จากบทบัญญัติข้างต้น นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มหรือไม่ จำต้องพิจารณาจากกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70 เป็นสำคัญ

2) ข้อพิจารณา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ

¹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 9 วรรคหนึ่ง.

¹¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 9 วรรคสอง.

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา 70 บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือนหรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง¹² กรณีที่คำนวณค่าจ้างนอกเหนือจากเวลาดังกล่าว ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน¹³ สำหรับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง¹⁴ แต่หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าเพราะสาเหตุใด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง¹⁵

จากบทบัญญัติดังกล่าว สามารถพิจารณาได้ดังนี้

(1) ในขณะที่ยังคงมีนิติสัมพันธ์ ตามสัญญาจ้าง หากนายจ้างไม่จ่ายหรือจงใจไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูก นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้น กำหนดเวลาตามกฎหมายหรือตามที่ตกลงกัน

(2) ภายหลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นผลมาจากการกระทำ ความผิดของลูกจ้างหรือไม่ และเมื่อบทกฎหมายในเรื่องดังกล่าวมิได้บัญญัติถึง กรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ลงโดยการแสดงเจตนาของลูกจ้างหรือกรณีที่ลูกจ้างลาออก กำหนดเวลาการจ่ายเงินดังกล่าวสำหรับลูกจ้างที่ลาออก จึงต้องเป็นไปตามกำหนดเวลาเดียวกับกรณีที่ลูกจ้างนั้นยังคงมีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างตามข้อ (1) เป็นผลให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะการกระทำความผิดของตนได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวมากกว่า ลูกจ้างที่สมัครใจลาออก หรือจำใจต้องลาออกโดยมิได้กระทำความผิดใด จึงอาจกล่าวได้ว่า บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องดังกล่าว มีอาจนำมาใช้บังคับเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมแรงงานได้อย่างแท้จริง

3) แนวทางแก้ไข

การกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง แม้จะเป็นไปเพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับเงินดังกล่าวโดยครบถ้วนถูกต้อง ตรงตามกำหนดเวลา แต่การบัญญัติกฎหมายเพื่อสร้างดุลยภาพหรือความชอบธรรมในสังคมแรงงาน จำต้องพิจารณาถึงความเป็นไปในการดำเนินกิจการของนายจ้างอันมีผลกระทบต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมประกอบด้วย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ควรมีการพัฒนาบทบัญญัติ การเสียดอกเบี้ยและเงินเพิ่มในกรณีผิดนัดหรือจงใจไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนี้

(1) ยกเลิกบทบัญญัติมาตรา 70 วรรคท้าย

¹² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 70 (1).

¹³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 70 (2).

¹⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 70 (3).

¹⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 70 วรรคท้าย.

บัญญัติเดิม
ความผิดตาม
หรือโดยอ้อม
นายจ้างจ่ายค
ค่าล่วงเวลา
ลูกจ้างภายใน

คุ้มครองแรง
ในการจ้าง
3. 1
เข้าสู่ระบบ

หมวด 12
123 บัญญ
ถึงแก่ความ
แห่งท้องที่
อยู่ตามแ
กำหนดได้
เกี่ยวกับ
บัญญัติที่
ดำเนินการ
ให้ลูกจ้าง
2 ทาง คี

เพื่อให้ได้

ต่อศาล

16 เรื่อง

17 คำพิ

18 พร

(2) ให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทนบทบัญญัติเดิม "ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตาม มาตรา 119 หรือนายจ้างบังคับโดยตรงหรือโดยอ้อมให้ลูกจ้างเลิกสัญญาจ้างหรือลาออก ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง"

ทั้งนี้ เพื่อให้การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นไปเพื่อสร้างดุลยภาพในการจ้างงานที่เหมาะสมโดยแท้จริง

3. การร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานก่อนเข้าสู่กระบวนการทางศาล

1) หลักการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา 123 บัญญัติให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมในกรณี ลูกจ้างถึงแก่ความตายมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดได้ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้¹⁶ ด้วยเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างเลือกใช้สิทธิให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 ทาง คือ

(1) ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้ดำเนินการสอบสวนและมีคำสั่ง

(2) ใช้สิทธิทางศาลโดยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

อย่างไรก็ดี การใช้สิทธิของลูกจ้างดังกล่าว ไม่อาจกระทำทั้งสองทางพร้อมกันได้ หากลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเรียกร้องเงินใดๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และยังคงอยู่ในระหว่างการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน ก็ไม่อาจยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกร้องเงินดังกล่าวได้อีกจนกว่าการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานจะเสร็จสิ้น¹⁷

2) ข้อพิจารณา

จากบทบัญญัติที่กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างดังกล่าว เป็นเหตุให้ลูกจ้างส่วนใหญ่เลือกใช้สิทธิทางศาลโดยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานทันที เนื่องจากมีความคิดเห็นว่า ในกรณีที่ลูกจ้างเลือกใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายหลังที่พนักงานตรวจแรงงาน มีคำสั่ง นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายที่ไม่พอใจคำสั่งนั้น สามารถนำคดีไปสู่ศาลภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง¹⁸ เพื่อขอให้ศาลแรงงานมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้ เป็นเหตุให้เรื่องเดียวกันต้องผ่านการพิจารณาหลายครั้ง แต่จากการศึกษาวิจัยพบว่า ข้อพิพาทแรงงานมีลักษณะพิเศษและสามารถยุติลงด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอมโดยคนกลางเป็นส่วนใหญ่ การนำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่กระบวนการขึ้นพนักงานตรวจแรงงานก่อนที่จะนำคดีมาสู่ศาล นับว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานลงได้อย่างรวดเร็ว และเป็นการลดภาระของคดีที่จะขึ้นสู่ศาลซึ่งเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง นายจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อีกทั้งยังทำให้ได้ข้อเท็จจริงเบื้องต้น อันเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาคดีในชั้นศาลอีกด้วย

¹⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 123

¹⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 238/2545 และ 570/2545.

¹⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 125.

3) แนวทางแก้ไข

การให้สิทธิลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรม กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายเรียกร้องเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากนายจ้างโดยวิธีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เป็นผลให้การนำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 123 มิได้นำมาปฏิบัติเท่าที่ควร จึงควรพัฒนาบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวดังนี้

(1) ยกเลิกบทบัญญัติมาตรา 123

(2) ให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทนบทบัญญัติ เดิม “ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย ให้ทายาทโดยธรรมยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้”

ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป

บทสรุป

การตรากฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานเพื่อสร้างดุลยภาพในสังคมแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย การกำหนดมาตรฐานการจ้างงานให้ครอบคลุม เหมาะสม และสอดคล้องกับ สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังเช่นในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่กระทำได้ยากยิ่ง แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งนับได้ว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่สำคัญที่สุดของประเทศไทยจะได้พัฒนาและแก้ไขเพิ่มเติมหลักการสำคัญและบทบัญญัติหลายประการเพื่อเพิ่มความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างมากขึ้นก็ตาม แต่จากการศึกษาวิจัยพบว่ายังคงมีบทบัญญัติในบางเรื่อง บางมาตราที่ไม่อาจนำมาใช้บังคับให้ความคุ้มครองแรงงานและสร้างความเป็นธรรมได้อย่างแท้จริง จึงควรพัฒนาแก้ไขบทบัญญัติดังกล่าวตามแนวทางการศึกษาวิจัย ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว ○

บทสรุป
กรรมสิทธิ์
เกษม
จิตต
นิคม
ประ
พงษ์
พร
มพ
แ
ส

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์, 2544.
- คำอธิบายร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2541.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. "กฎหมายคุ้มครองแรงงาน". ในที่ระลึกพิธีเปิดอาคารที่ทำการศาลแรงงานกลาง 23 เมษายน 2523. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2523.
- คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2545.
- จิตตวา ลับไพบรี ผู้แปล. การชี้ขาดข้อร้องทุกข์. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2525.
- นิคม จันทรวีฑูร. กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2516.
- กฎหมายแรงงาน : แนวคิดและปัญหา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณณ์พงศ์พจน์, 2531.
- ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : ประยูรวงศ์, 2534.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2545.
- พรเพชร วิชิตชลชัย. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุทธิแสงการพิมพ์, 2523.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1 - 6. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535.
- เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 7 - 15. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535.
- แรงงาน, กรม. หนังสือแนะนำระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, 2523.
- สมพร พรหมดีตาธร. คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์อักษร, 2541.

สมาคมไทย - ลาว. กฎหมายธุรกิจลาว. กรุงเทพมหานคร : สมาคมไทย - ลาว, ม.ป.ป.

สุดาศิริ วศวงศ์. คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2538.

วารสาร

กมลชัย รัตนสากวงศ์. "แนวความคิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน". *วารสารนิติศาสตร์* 2, 11. 2523.

สุรินทร์ ถั่วทอง. "การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย". *วารสารนิติศาสตร์* 11 (เมษายน - มิถุนายน 2525) : 332 - 356.

กฎหมาย

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

BOOKS

Benjamin J. Taylor and Fred Witney. **Labour Relations Law**, Second Edition. Englewood Cliffs, New - Jersey. Prentice -Hall, 1975.

International Labour Office. **Conciliation in Industrial Dispute : A Practical Guide Thailand**. International Labour Office, 1976.

Prasong Rananand and the others. **Tripartism in Labor Relations and Labor Related Fields in Thailand**. Asian Meeting on Tripartism in Labor Relations and Labor Related Fields, 1984.

Renolds, L.G., **Labour Economics and Labour Relations**. 5th. Ed. : New Jersey : Prentice Hall, 1970.

Twomey, P. David. **Labour and Employment : Text and Cases**. 11th. Ed., 2001.

บทกวี

เคลื่อนที่

สัมพันธ์

ใกล้ขอบ

ถูกรบกวน

ไม่แน่นอน

Abstra

Kineme

unders

acceler

can be

motior

1. U

ก

ที่ผู้เร

การบ

กลศ

ความ

และ

การ