

## บทที่ 3

### มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรม กรณีการ ตรวจแรงงานในงานเพาะปลูกของต่างประเทศและประเทศไทย

ในบทนี้ผู้เขียนได้ทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรม กรณีการตรวจแรงงานในงานเพาะปลูก ซึ่งได้แก่ มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงกฎหมายสหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล และสาธารณรัฐชิลี โดยการศึกษาดังกล่าวครอบคลุมกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) และระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) ทั้งนี้นอกจากมาตรการทางกฎหมายต่างประเทศ ผู้เขียนได้ศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเพื่อนำไปศึกษาเปรียบเทียบต่อไป

#### 3.1 กฎหมายและนโยบายต่างประเทศ

##### 3.1.1 มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก่อตั้งองค์กรเมื่อปี พ.ศ. 2462 ได้ตรา มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอยู่ในรูปของอนุสัญญา และข้อแนะนำต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะ เกี่ยวข้องกับ กฎเกณฑ์การระเบียบการคุ้มครองแรงงานซึ่งครอบคลุมภาคอุตสาหกรรมการค้าและ การบริการ โดย สามารถจำแนกอนุสัญญาออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ อนุสัญญาขั้นพื้นฐาน อนุสัญญาที่มีความสำคัญลำดับต้น และอนุสัญญาอื่น ๆ โดยอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน ถือเป็น มาตรฐานแรงงานพื้นฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราขึ้นและประสงค์ให้ประเทศ สมาชิกถือปฏิบัติให้ได้อย่างเคร่งครัดแม้จะ ให้สัตยาบันหรือไม่ก็ตาม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่าง ในระดับการพัฒนาของประเทศ ขณะที่อนุสัญญาที่มีความสำคัญลำดับต้นเป็นอนุสัญญาที่มีความ สำคัญสำหรับการดูแลให้แรงงานเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานทั้งในประเทศและระหว่าง ประเทศเพื่อกระตุ้นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และอนุสัญญาอื่น ๆ ก็อนุสัญญาที่เหลือ เป็นอนุสัญญาซึ่งไม่อยู่ในกลุ่มอนุสัญญาขั้นพื้นฐานและอนุสัญญาที่มีความสำคัญลำดับต้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลากหลายสาขา

ทั้งนี้แนวคิดการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เริ่มมีมานานแล้ว โดยพิจารณาได้จากอนุสัญญาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2464 โดยในปีดังกล่าวองค์การได้ตราอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงาน ภาคเกษตรกรรมขึ้น และภายหลังจากนั้นก็มิอนุสัญญาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร โดยตรงตามอีกหลายฉบับ ทั้งนี้จากอนุสัญญาจำนวน 189 ฉบับซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศตราขึ้นมีที่เกี่ยวข้อกับการตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรม กรณีเพาะปลูก ดังนี้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (C81 Labour Inspection Convention, 1947)

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นอนุสัญญาที่มีความสำคัญลำดับต้น เป็นอนุสัญญาที่มีความสำคัญ สำหรับการดูแลให้แรงงานเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ โดยกำหนดให้มีหน่วยงานกลางในการดูแลเรื่องการตรวจคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน แรงงาน กำหนดจำนวนผู้ตรวจแรงงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนแรงงาน การส่งเสริมให้เกิด ความร่วมมือใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานกลางในการตรวจคุ้มครองแรงงานกับหน่วยงานราชการ สถาบันเอกชนและของรัฐอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน บังคับใช้กฎหมายโดยลงโทษ สถานประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย<sup>1</sup>

2) อนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2512 (C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969)<sup>2</sup>

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นอนุสัญญาที่มีความสำคัญลำดับต้น มีสาระสำคัญในการจัดให้มี หน่วยงานกลางดูแลเรื่องการคุ้มครองแรงงาน การกำหนดจำนวนผู้ตรวจแรงงานให้มีความ เหมาะสมกับจำนวนแรงงานภาคเกษตร จัดทำรายการการเกิดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วย บังคับ ใช้กฎหมายโดยการลงโทษสถานประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมเพื่อ คุ้มครองแรงงานภาคเกษตรขณะปฏิบัติงาน จัดหาข้อมูลทางเทคนิค ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ ผู้ประกอบการและลูกจ้างในเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งแจ้งให้หน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมทราบถึงการใช้แรงงานภาคเกษตรกรรม

<sup>1</sup> International Labour Organization. (2023). *C81 Labour Inspection Convention, 1947*. (Online). Available: <http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm>. [2022, June 25].

<sup>2</sup> International Labour Organization. (2023). *C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969*. (Online). Available: <http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm>. [2022, June 25].

อย่างไม่ถูกต้อง เพื่อให้มีการแก้ไขความไม่ถูกต้องเหล่านั้นและปรับปรุงกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับการดำเนินงานด้านเกษตรกรรมที่มีลูกจ้างหรือลูกจ้างฝึกหัดทำงานอยู่ไม่ว่าจะได้รับความตอบแทนการทำงานหรือไม่ หรือทำงานในลักษณะใดก็ตาม มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ถึงปัจจุบัน มีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) การตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรมควรกำหนดให้อยู่ภายใต้การตรวจสอบและควบคุมของหน่วยงานกลางแห่งเดียวเท่าที่จะสอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติในด้านบริหารของประเทศสมาชิก

(2) เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรมควรประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลซึ่งมีสภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและเป็นอิสระจากการเปลี่ยนแปลงใจของรัฐบาลและอิทธิพลอันไม่เหมาะสมจากภายนอก และเพื่อเป็นการเหมาะสมสอดคล้องกฎหมายหรือข้อบังคับหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศ ประเทศสมาชิกอาจรวมเจ้าหน้าที่หรือผู้แทนขององค์การอาชีพอื่นซึ่งมีการดำเนินงานเป็นการเพิ่มเติมจากที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานของรัฐได้ปฏิบัติอยู่

(3) ประเทศสมาชิกควรจัดให้จำนวนผู้ตรวจแรงงานเกษตรกรรมมีเพียงพอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของการตรวจแรงงาน และการจัดการดังกล่าวควรกำหนดโดยพิจารณาถึงความสำคัญของหน้าที่ซึ่งผู้ตรวจจะต้องปฏิบัติโดยคำนึงถึงจำนวนลักษณะขนาดของสถานประกอบการเกษตรกรรมที่มีอยู่

(4) ให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการได้อย่างอิสระและไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นในเวลากลางวันหรือเวลากลางคืน เมื่อ มีเหตุอันควรเชื่อว่าสถานประกอบการนั้นจำเป็นต้องทำการเข้าตรวจสอบ กล่าวคือ พนักงานตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมสามารถเข้าตรวจสอบสถานประกอบการได้แม้ว่าการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมนั้นจะต้องทำในเวลากลางคืนซึ่งมีชั่วโมงทำงานโดยทั่วไปของพนักงานตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรม แต่อย่างไรก็ตามพนักงานตรวจแรงงานภาคเกษตรจำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหรือได้รับหนังสือที่ให้อำนาจในการให้พนักงานตรวจแรงงานนั้นสามารถเข้าตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมได้เสียก่อน<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Article 16

1. Labour inspectors in agriculture provided with proper credentials shall be empowered

(a) to enter freely and without previous notice at any hour of the day or night any workplace liable to inspection;

3) อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยแรงงานในไร่ พ.ศ. 2501 (C110 Plantation Convention, 1958)

อนุสัญญานี้เป็นอนุสัญญาหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมซึ่งมีการคุ้มครองในประเด็นการทำงานจะต้องมีหลักฐานการจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรระบุเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการตรวจสอบสุขภาพและมีการตรวจแรงงานโดยเจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งนี้ นายจ้างต้องดูแลสุขภาพของคนงานและป้องกันโรคติดต่อ หากลูกจ้างไม่พร้อมทำงาน นายจ้างจะเป็นผู้ส่งลูกจ้างกลับโดยค่าใช้จ่ายของนายจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างต้องเป็นผู้จัดหาสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เช่น น้ำดื่ม เครื่องนอน เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น<sup>4</sup>

---

(b) to enter by day any premises which they may have reasonable cause to believe to be liable to inspection;

(c) to carry out any examination, test or inquiry which they may consider necessary in order to satisfy themselves that the legal provisions are being strictly observed, and in particular;

(i) to interview, alone or in the presence of witnesses, the employer, the staff of the undertaking or any other person in the undertaking on any matters concerning the application of the legal provisions;

(ii) to require, in such manner as national laws or regulations may prescribe, the production of any books, registers or other documents the keeping of which is prescribed by national laws or regulations relating to conditions of life and work, in order to see that they are in conformity with the legal provisions, and to copy such documents or make extracts from them;

(iii) to take or remove for purposes of analysis samples of products, materials and substances used or handled, subject to the employer or his representative being notified of any products, materials or substances taken or removed for such purposes.

2. Labour inspectors shall not enter the private home of the operator of the undertaking in pursuance of subparagraph (a) or (b) of paragraph 1 of this Article except with the consent of the operator or with a special authorisation issued by the competent authority.

3. On the occasion of an inspection visit, inspectors shall notify the employer or his representative, and the workers or their representatives, of their presence, unless they consider that such a notification may be prejudicial to the performance of their duties.

<sup>4</sup> International Labour Organization. (2023). *C110 Plantation Convention, 1958*. (Online). Available: <http://www.InternationalLabourOrganization.org/global/standards/lang--en/index.htm>. [2022, June 25].

4) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (C182 The Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999)

อนุสัญญานี้อยู่ในกลุ่มอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน โดยประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการเพื่อการห้ามและขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยฉบับต้นในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วนและคำว่า “เด็ก” ต้องหมายถึงบุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนคำว่า “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก” ประกอบด้วย<sup>5</sup>

(1) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ รวมทั้งการเกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

(2) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็ก เพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก อนาจารหรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

(3) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

(4) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัยหรือศีลธรรมของเด็กประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่มีกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการขจัดแรงงานเด็ก เพื่อป้องกันการจ้างเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสม เพื่อทำให้เด็กพ้นออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก และเพื่อการฟื้นฟูและบูรณาการทางสังคมของเด็กให้มั่นใจว่าเด็กทั้งปวงที่ออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็กสามารถได้รับการศึกษาพื้นฐานและการฝึกอบรมอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหากเป็นไปได้และเหมาะสม ระบุและให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษได้ และคำนึงสถานการณ์พิเศษของเด็กหญิง ทั้งนี้ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือกันและกัน ในการทำให้บทบัญญัติของอนุสัญญานี้เป็นผล โดยอาศัยความช่วยเหลือและความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนโครงการขจัดความยากจนและส่งเสริมการศึกษา

จากอนุสัญญาที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีการให้การคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรมทั้งสิ้น ทั้งนี้ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศในปี พ.ศ. 2462 ซึ่งประเทศไทยนับเป็นหนึ่งใน 45 ประเทศที่ร่วมก่อตั้ง ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา 15 ฉบับ ซึ่งเป็นอนุสัญญาหลัก 5 ฉบับ ได้แก่อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับหญิงและชายที่ทำงาน

<sup>5</sup> เพียงจิต ดันดิจรวิธโรดม. (2561). *การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีการเพาะปลูก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 87.

อย่างเดียวกันและเป็นงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย และอนุสัญญาอื่นๆที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน ได้แก่ การพักผ่อนรายสัปดาห์ความเสมอภาคในการปฏิบัติบริการในการจ้างงาน นโยบายการจ้างงาน คนงานชนเผ่า และข้อจำกัดเกี่ยวกับน้ำหนักที่ยกได้ในการทำงาน<sup>6</sup>

### 3.1.2 กฎหมายสหรัฐอเมริกา

ในสหรัฐอเมริกามีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเช่นเดียวกับประเทศไทย แต่จำนวนเกษตรกรอเมริกัน มีประมาณ 10 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 5 ของประชากรอเมริกันเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทยที่มีการทำการเกษตรเป็นจำนวนมาก โดยมีเกษตรกรมากถึงร้อยละ 80 ของประชากรทั้งหมด<sup>7</sup> ถึงอย่างไรก็ตาม สหรัฐอเมริกาก็มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม รวมถึงการบังคับใช้โทษที่น่าสนใจที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนากฎหมายไทยได้

#### 1) กฎหมายคุ้มครองแรงงานในสหรัฐอเมริกา

##### (1) The Fair Labor Standard Act of 1938 (FLSA)

The Fair Labor Standard Act of 1938 (FLSA) เป็นต้นแบบของกฎหมายที่ประกาศใช้ในแต่ละรัฐ รวมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคเกษตรกรรมที่สำคัญหลายประการ ทั้งในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages) ชั่วโมงการทำงาน (Maximum Hours) และการใช้แรงงานเด็ก (Employment of Child Labors)

##### การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages) :

The Fair Labor Standard Act of 1938 กำหนดการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกลางเป็นจำนวนเงิน 7.25 ดอลลาร์ต่อชั่วโมง อย่างไรก็ตามในหลายมลรัฐมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของตนเอง ซึ่งในกรณีที่ลูกจ้างอยู่ภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำทั้งของมลรัฐและของรัฐบาลกลาง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงขึ้น<sup>8</sup>

<sup>6</sup> สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. (2565). *องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ)*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_125651.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_125651.pdf). [2565, 25 มิถุนายน].

<sup>7</sup> โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2523). เกษตรกรอเมริกัน: ภูมิศาสตร์ เทคโนโลยี การจัดองค์การ และอาดัมสมิธ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 10 (6), หน้า 91.

<sup>8</sup> U.S. department of labor. (2022). *Wages and the Fair Labor Standards Act*. (Online). Available: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>. [2022, June 25].

### ชั่วโมงการทำงาน (Maximum Hours) :

ในเรื่องชั่วโมงการทำงานใน 1 สัปดาห์ ให้ลูกจ้างทำงาน 40 ชั่วโมง หากทำงานเกินลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราหนึ่งถึงหนึ่งเท่าครึ่งจากนายจ้าง ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามมีโทษปรับ 10,000 ดอลลาร์ หรือจำคุก 1 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ กรณีดังกล่าวไม่บังคับใช้กับงานเกษตรกรรมทั่วไป เว้นแต่ เป็นงานเกี่ยวกับการบรรจุพืชผัก หรืองานเพาะปลูกในฟาร์มเกิน 1 แห่งขึ้นไป โดยมีนายจ้างคนเดียวกันในระยะเวลา 1 สัปดาห์<sup>9</sup>

### การใช้แรงงานเด็ก (Employment of Child Labors)

ในเรื่องการใช้แรงงานเด็ก ห้ามมิให้ว่าจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ในงานบางประเภท<sup>10</sup> ยกเว้นงานที่ไม่เป็นอันตราย สามารถจ้างเด็กอายุ 14-15 ปีได้ แต่ห้ามจ้างให้ทำงานเกษตรกรรมในระหว่างเวลาเรียน ในการจ้างเด็กอายุ 12-13 ปี จะต้องได้รับความยินยอมจากบิดามารดาเป็นหนังสือก่อน สำหรับเด็กอายุ 11 ปี สามารถทำงานในงานเกษตรกรรมขนาดเล็กได้ ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามมีโทษปรับ 10,000 ดอลลาร์ต่อการจ้างแรงงานเด็ก 1 คน

### (2) The Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA)

The Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA) เป็นกฎหมายกลางที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับวันหยุดวันลา ซึ่งบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมทั่วประเทศ<sup>11</sup> มีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรแรกคลอดได้เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ มีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรมที่เพิ่งรับมาดูแลเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ มีสิทธิลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว (คู่สมรส บุตร บิดามารดาที่ไม่ใช่บิดามารดาบุญธรรม) ที่เจ็บป่วยอย่างหนักโดยมีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์ และเมื่อลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากภาวะเจ็บป่วย มีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์ โดยไม่ใช้บังคับกับนายจ้างที่ว่าจ้างลูกจ้างจำนวนน้อยกว่า 50 คน ภายในระยะเวลาไม่ถึง 20 สัปดาห์ต่อหนึ่งปีปฏิทิน ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามลูกจ้างมีสิทธิร้องเรียนให้กระทรวงแรงงานดำเนินคดีต่อศาลได้

<sup>9</sup> Westlaw Classic. (2022). *Employer's Guide to Fair Labor Stds. Act 450*. (Online). Available: <https://1.next.westlaw.com/Document/I8af383868ea81e18b05fdf15589d8e8/ViewFullText.html?transitionType=SearchItem&contextIData=>. [2022, June 25].

<sup>10</sup> Westlaw Classic. (2022). *Fair Labor Standards Handbook for States, Local Governments and Schools*. (Online). Available: <https://1.next.westlaw.com/Document/Id31c211df9b8c850332338889/View/FullText.htm?transitionType=SearchItem&contextData=>. [2022, June 25].

<sup>11</sup> The Family and Medical Leave Act of 1993.

### (3) Break and Weekly Rest Regulations

นอกจากกฎหมายที่ออกจากรัฐบาลกลางตามที่ได้กล่าวไป การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมด้านเวลาพักและวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นมีบทบัญญัติอยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละรัฐ และมีสถานภาพเป็นกฎหมายมลรัฐมีเงื่อนไขและบทบัญญัติที่แตกต่างกันไปในแต่ละรัฐ ตัวอย่างเช่น<sup>12</sup>

กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปของรัฐนิวยอร์ก (New York Labor Law) หมวดที่ 11 ของประมวลกฎหมายพาณิชย์แห่งรัฐนิวยอร์ก<sup>13</sup> บัญญัติคุ้มครองแรงงานทุกประเภท รวมถึงแรงงานในงานเกษตรกรรมเกี่ยวกับเรื่องเวลาพักและวันหยุดประจำสัปดาห์ สำหรับเวลาพักนั้นหากลูกจ้างทำงานเกิน 6 ชั่วโมงใน 1 วันทำงาน ต้องให้ลูกจ้างนั้นมีเวลาพักเพื่อรับประทานอาหารเป็นเวลา 30 นาทีและหากลูกจ้างทำงานเกินเวลา 19.00 น. ให้มีเวลาพักรับประทานอาหารเย็นอีก 20 นาที หากมีการทำงานเป็นกะในเวลากลางคืนตั้งแต่ 1.00 น. ถึง 6.00 น. ให้ลูกจ้างมีเวลาพักตั้งแต่ 45 นาทีถึง 1 ชั่วโมง ในระหว่างเวลาทำงานกลางคืนนั้น และใน 1 สัปดาห์ให้ลูกจ้างทุกประเภทมีวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นระยะเวลา 24 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับค่าจ้างต่อเนื่องกัน

กฎหมายมาตรฐานการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมของรัฐวอชิงตัน (Washington Agricultural Employment Standards La) บัญญัติคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างวันทำงาน โดยกำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักรับประทานอาหารอย่างน้อย 30 นาที ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเกิน 5 ชั่วโมง ใน 1 วันทำงาน หากลูกจ้างทำงาน 11 ชั่วโมง ขึ้นไปในหนึ่งวันทำงาน ให้มีเวลาพักอีก 30 นาที และในทุก 4 ชั่วโมงทำงาน ให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 10 นาทีขึ้นไป โดยคำนวณเวลาพักนั้นรวมเข้ากับชั่วโมงทำงาน เพื่อคำนวณค่าจ้างด้วย<sup>14</sup>

กฎหมายการคุ้มครองแรงงานรัฐนอร์ทคาโรไลนา (Employment Security Law of North Carolina) กำหนดให้แรงงานเกษตรกรรมจะต้องได้รับการคุ้มครองเช่นแรงงานทั่วไป โดยกฎหมายดังกล่าวไม่มีการแยกการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมออกจากแรงงานทั่วไป<sup>15</sup>

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของรัฐแคลิฟอร์เนีย (California Labor Code) มีการกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกิน 5 ชั่วโมง ต่อ 1 วันทำงาน มีเวลาพักระหว่างวันทำงานเป็นระยะเวลา 30 นาที ถ้าลูกจ้างนั้นทำงานไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ต้องให้มีสิทธิหยุดเป็น

<sup>12</sup> เพียงจิต ตันติจรัสวโรดม. อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 5. หน้า 132-134.

<sup>13</sup> New York Labor Law.

<sup>14</sup> Washington Agricultural Employment Standards Law.

<sup>15</sup> The Employment Security Law of North Carolina.

ระยะเวลา 12 สัปดาห์ ซึ่งหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานมากกว่า 10 ชั่วโมงใน 1 วันทำงาน ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักครั้งที่สองอีก 30 นาที เว้นแต่ชั่วโมงการทำงานนั้นมีจำนวนไม่เกิน 12 ชั่วโมง<sup>16</sup>

## 2) ค่าเสียหายเชิงลงโทษในกฎหมายคุ้มครองแรงงานสหรัฐอเมริกา

ตามที่ได้กล่าวมา มาตรการที่ใช้บังคับในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมจะเป็นการกำหนดโทษทางอาญา ทั้งโทษปรับและโทษจำคุก แต่อย่างไรก็ตาม นอกจากโทษดังกล่าวแล้ว ในสหรัฐอเมริกายังมีการนำใช้ค่าเสียหายเชิงลงโทษมาใช้ด้วย

ค่าเสียหายเชิงลงโทษ (Punitive Damages) เป็นค่าเสียหายทางแพ่งที่ถูกกำหนดขึ้นเพิ่มเติมนอกจากค่าเสียหายในเชิงชดเชย (Compensatory Damages) มีจุดมุ่งหมายเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดให้เจ็บปวดไม่กล้ากระทำความผิดเช่นนั้นอีก รวมถึงป้องปรามบุคคลอื่นให้เกิดความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำความผิดในลักษณะนั้นในอนาคต การกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษจะมุ่งพิจารณาถึงพฤติกรรมอันชั่วร้ายของผู้กระทำมากกว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง ค่าเสียหายเชิงลงโทษมีพัฒนาการโดยมากอยู่ที่สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศที่มีการยอมรับหลักการกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษ โดยมีพัฒนาการปรับใช้ค่าเสียหายเชิงลงโทษอย่างต่อเนื่อง

### (1) หลักเกณฑ์การกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษ

การกำหนดค่าเสียหายเชิงโทษจะแตกต่างกันไปในแต่ละมลรัฐ แต่ก็มีหลักการทั่วไปที่เหมือนกัน<sup>17</sup> ดังนี้

ประการแรก การละเมิดนั้นมีพฤติการณ์ร้ายแรงเกินกว่าละเมิดตามปกติ เช่น มีเจตนาชั่วร้าย (Malice) มีจิตใจชั่วร้าย (Evil Mind) บางมลรัฐใช้คำว่าไม่คำนึงถึงความเสียหายต่อผู้อื่น (Recklessness) มีความรุนแรงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น (Harm Severity and Possible Additional Harm) พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม (Socially Unacceptable Behavior) โอกาสในการรอดพ้นความผิด (Escape Probability) ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้กระทำละเมิด (Wealth) ผลประโยชน์ที่ผู้ละเมิดได้รับ (Gain Perceived by Tortfeasor) เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี (Accounting for Costly Litigation)

ประการที่สอง คณะลูกขุน (Juries) เป็นผู้พิจารณากำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษ และศาลเป็นผู้กำกับดูแลพิจารณาทบทวนรวมถึงอนุมัติค่าเสียหายที่คณะลูกขุนกำหนด

<sup>16</sup> Labor Code. Section L 430-435.

<sup>17</sup> สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2553). *การพัฒนากฎหมายว่าด้วยการกำหนดค่าเสียหายในเชิงลงโทษมาใช้ในประเทศไทย*. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. หน้า 31-32.

คณะลูกขุนสามารถกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษในคดีต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทั้งคดีละเมิด การผิดสัญญา โดยมีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันในแต่ละมลรัฐ อย่างไรก็ตามศาลของมลรัฐส่วนใหญ่จะพิจารณาค่าเสียหายเชิงลงโทษในคดีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการละเมิดที่ร้ายแรงเกินปกติ มีเจตนาชั่วร้าย หรือความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง และพฤติกรรมที่ไม่สมควรเป็นอย่างยิ่งหรือควรป้องปราม ทั้งนี้จำนวนค่าเสียหายเชิงลงโทษจะกำหนดแตกต่างกันไปในแต่ละมลรัฐ อย่างไรก็ตามศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาให้ความเห็นว่าค่าเสียหายเชิงลงโทษไม่ควรเกิน 9 เท่าของค่าเสียหายเชิงชดเชยสูง โดยมีกลไกในการควบคุมค่าเสียหายเชิงลงโทษ กล่าวคือ ศาลจะให้แนวทางกว้าง ๆ แก่คณะลูกขุนในการกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษ และศาลมีดุลพินิจในการทบทวนจำนวนค่าเสียหายเชิงลงโทษ นอกจากนี้ศาลสูงสุดยังมีคำตัดสินที่ให้แนวทางในการจำกัดค่าเสียหายเชิงลงโทษโดยระบุว่าค่าเสียหายเชิงลงโทษที่สูงเกินไปอาจมีปัญหาความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ

## (2) วัตถุประสงค์ของค่าเสียหายเชิงลงโทษ

ในสหรัฐอเมริกาศาลจะยึดถือวัตถุประสงค์ในการตัดสินค่าเสียหายเชิงลงโทษโดยหลักอยู่ 3 ประการ<sup>18</sup> คือ

### (2.1) การลงโทษ

พื้นฐานของวัตถุประสงค์ประการนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าผู้ใดที่กระทำทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายด้วยความประพฤติที่ไปล่วงล้ำสิทธิของผู้อื่น ผู้นั้นต้องยอมทนรับการกระทำบางอย่างที่ไม่ถูกต้องได้ กล่าวคือ การให้ผู้กระทำละเมิดรับผิดชอบในค่าเสียหายที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากค่าเสียหายที่พิสูจน์ได้ โดยมีความเสมอภาคยุติธรรมและความประสงค์จะนำผู้กระทำผิดเข้าสู่การลงโทษที่เป็นเหตุผลพื้นฐานสำคัญ

### (2.2) การป้องปราม

วัตถุประสงค์ประการนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าผู้กระทำความผิดจะได้รับการป้องปราม หากถูกบังคับให้รับผิดชอบในค่าเสียหายที่เพิ่มเติมขึ้นไปจากที่ได้ก่อขึ้น หากผู้กระทำไม่ได้รับผิดในจำนวนเงินที่เกินไปจากความเสียหายที่เกิดขึ้นก็มีทางเป็นไปได้ว่าผู้กระทำละเมิดจะยังคงดำเนินพฤติกรรมที่น่าตำหนิหรือชั่วร้ายนั้นต่อไป เว้นแต่ว่าพฤติกรรมนั้นไม่สามารถนำประโยชน์ใด ๆ ให้กับผู้กระทำละเมิดได้อีก

### (2.3) การช่วยเหลือสังคม

วัตถุประสงค์ประการนี้จะเกี่ยวข้องทั้งการลงโทษผู้กระทำละเมิดและการป้องปรามมิให้เกิดพฤติกรรมเช่นเดียวกันนี้อีก เพราะหากวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นบรรลุก็จะ

<sup>18</sup> มานิตซ์ จุมปา. (2554). *คำอธิบายกฎหมายความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 444.

ส่งผลให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยการกระทำละเมิดกฎหมายลดลง ซึ่งเป็นการช่วยเหลือสังคมทางหนึ่ง

นอกจากวัตถุประสงค์ตามที่ได้กล่าวไป บางมลรัฐก็ยังให้ค่าเสียหายเชิงลงโทษทำหน้าทีอื่นอีก เช่น รักษาความสงบสุขในทางสังคมโดยทำให้ไม่เกิดการแก้แค้นซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ที่ถูกกระทำนำคดีมาฟ้องร้อง หรือเพื่อชดเชยความเสียหายอื่นอีกด้วย

### (3) ค่าเสียหายเชิงลงโทษกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

ในสหรัฐอเมริกามีการกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษในคดีต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทั้งคดีละเมิด การผิดสัญญา รวมถึงคดีแรงงาน โดยค่าเสียหายเชิงลงโทษในคดีแรงงานจะเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติโดยเจตนา โดยพิจารณาจากเชื้อชาติ สีผิว ชาติกำเนิด เพศ (รวมถึงการตั้งครรภ์ อัตลักษณ์ทางเพศ และรสนิยมทางเพศ) ศาสนา ความทุพพลภาพ หรือข้อมูลทางพันธุกรรม

ทั้งนี้การชดใช้ค่าเสียหายจะจ่ายให้กับลูกจ้างสำหรับค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเอง ซึ่งเกิดจากการเลือกปฏิบัติ เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการหางานหรือค่ารักษาพยาบาล และชดเชยผู้เสียหายสำหรับความเสียหายทางอารมณ์ที่ได้รับ เช่น ความปวดร้าวทางจิตใจ ความไม่สะดวกหรือการสูญเสียความสุขในชีวิต โดยค่าเสียหายเชิงลงโทษจะถูกนำมาใช้หากนายจ้างมีเจตนาชั่วร้ายหรือประมาทเลินเล่อโดยเฉพาะ

#### (3.1) การจำกัดค่าเสียหายเชิงลงโทษ<sup>19</sup>

ในสหรัฐอเมริกามีการจำกัดจำนวนเงินของค่าเสียหายเชิงลงโทษที่ลูกจ้างจะได้รับแตกต่างกันไปตามขนาดของนายจ้าง

สำหรับนายจ้างที่มีพนักงาน 15-100 คน จำนวนเงินสูงสุดอยู่ที่ 50,000 ดอลลาร์

สำหรับนายจ้างที่มีพนักงาน 101-200 คน จำนวนเงินสูงสุดอยู่ที่ 100,000 ดอลลาร์

สำหรับนายจ้างที่มีพนักงาน 201-500 คน จำนวนเงินสูงสุดอยู่ที่ 200,000 ดอลลาร์

สำหรับนายจ้างที่มีพนักงานมากกว่า 500 คน จำนวนเงินสูงสุดอยู่ที่ 300,000

ดอลลาร์

#### (3.2) ข้อยกเว้นค่าเสียหายเชิงลงโทษ<sup>20</sup>

ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการจงใจเลือกปฏิบัติทางอายุ หรือในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการจงใจเลือกปฏิบัติตามเพศภายใต้กฎหมายการจ่ายเงินที่เท่าเทียมกัน ลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องค่าชดเชยหรือค่าเสียหายเชิงลงโทษได้ แต่อาจมีสิทธิได้รับค่าเสียหายที่ชำระแล้ว (Liquidated

<sup>19</sup> U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Remedies for Employment Discrimination.

<sup>20</sup> U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Remedies for Employment Discrimination.

Damages) โดยเป็นกรณีที่นายจ้างมีเจตนาชั่วร้ายหรือประมาทเลินเล่อโดยเฉพาะ ทั้งนี้จำนวนค่าเสียหายที่ชำระแล้วซึ่งอาจได้รับจะเท่ากับจำนวนเงินที่จ่ายคืนให้กับเหยื่อ

### 3) มาตรการอื่นในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

ในสหรัฐอเมริกา มีมาตรการอื่นนอกจากมาตรการทางอาญาในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม คือ มีการกำหนดให้มีการรายงาน โดยสหรัฐอเมริกามี Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996 (PRWORA) ซึ่งเป็นกฎหมายของรัฐบาลกลางที่มีการกำหนดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกจ้าง เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการตรวจสอบว่าลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทุกประการหรือไม่<sup>21</sup> ดังนั้นจึงมีการกำหนดให้นายจ้างต้องรายงานข้อมูลของลูกจ้างใหม่ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ในกรณีที่มีการจ้างงานใหม่เกิดขึ้นทุกครั้ง

### 3.1.3 กฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล

สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลมีลักษณะเป็นเขตร้อนทางตอนใต้ และเป็นเขตอบอุ่นในตอนเหนือ ส่วนใหญ่เป็นที่ราบหรือที่ต่ำเป็นลูกคลื่นอีกทั้งมีพื้นที่ราบ เนินเขา และภูเขาสูง พื้นที่ดินเหมาะแก่การเพาะปลูก ภาคเศรษฐกิจที่สำคัญที่นำรายได้เข้าประเทศ คือ ภาคเกษตรกรรม จึงควรรศึกษากฎหมายรวมถึงมาตรการที่ใช้คุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล

#### 1) กฎหมายคุ้มครองแรงงานในสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล

สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมอยู่หลายฉบับ ซึ่งกฎหมายหลักที่ใช้กำหนดคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยแรงงานชนบท (The Rural Labor Statute 1963) มีรายละเอียด<sup>22</sup> ดังนี้

(1) นิยามลูกจ้างภาคเกษตรกรรม หมายถึง บุคคลที่ทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้างที่ประกอบกิจการภาคเกษตร โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของหรือทั้งสองอย่าง (มาตรา 2)

(2) กำหนดระยะเวลาการทำงานปกติของภาคเกษตรไว้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับการดำเนินงานที่มีระยะเวลาเกินกว่า 6 ชั่วโมงจะต้องมีช่วงเวลาพักก่อน โดยจะไม่คำนวณ

<sup>21</sup> State and federal laws require all employers to report basic information on new and rehired employees within 20 days of hire, some states require it sooner. Private sector employers report to the State Directory of New Hires. Federal agency employers report to the National Directory of New Hires.

<sup>22</sup> บริษัท แอ็ดวันซ์ โกลบอลบิซิเนส จำกัด. (2547). *การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร: สาขาเลี้ยงสัตว์*. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัย เสนอต่อ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. หน้า 11.

ช่วงเวลาดังกล่าวรวมเข้าในระยะเวลาทำงาน นอกจากนี้ลูกจ้างจะได้รับช่วงเวลาพักผ่อน 11 ชั่วโมง ติดต่อกันระหว่าง 2 วันทำงาน (มาตรา 25)

(3) กรณีมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานให้เสร็จในทันที นายจ้างสามารถยืดระยะเวลาการทำงานต่อวันได้ โดยชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับการชดเชยโดยลดจำนวนชั่วโมงในวันทำงาน 1-2 วันถัดไป ซึ่งอัตราการหักลดชั่วโมงทำงานชดเชยจะคิดเป็นชั่วโมงและครึ่งชั่วโมง โดยไม่คิดเศษที่น้อยกว่า 10 นาที (มาตรา 26)

ในกรณีของวันหยุดพักผ่อน และการจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดพักผ่อน พระราชกฤษฎีกาที่ 452 แห่งสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลกำหนดไว้ ดังนี้

1. ลูกจ้างทุกคนรวมทั้งลูกจ้างภาคเกษตรมีสิทธิที่จะลาพักผ่อนได้โดยไม่มีผลกระทบต่อค่าตอบแทน โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิการลาหลังจากทำงานตามสัญญาจ้างครบ 12 เดือน

2. ในแต่ละช่วง 12 เดือนของการทำงานดังกล่าวข้างต้น ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อนในอัตราส่วน คือ 30 วันทำการ สำหรับลูกจ้างที่ขาดงานไม่เกิน 5 ครั้ง 24 วันทำการ สำหรับลูกจ้างที่ขาดงานระหว่าง 6-14 ครั้ง 18 วันทำการ สำหรับลูกจ้างที่ขาดงานระหว่าง 15-23 ครั้ง และ 12 วันทำการ สำหรับลูกจ้างที่ขาดงานระหว่าง 24-32 ครั้ง ทั้งนี้ห้ามมีการหักลบจำนวนวันที่ขาดงานออกจากจำนวนวันที่ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อน (มาตรา 130)

3. กรณีต่อไปนี้จะไม่กระทบสิทธิในการลาพักผ่อนของลูกจ้าง ได้แก่ การลาคลอด หรือการลาในกรณีการแท้งบุตร การหยุดงานเนื่องจากอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน และการหยุดงานเนื่องจากการหยุดการดำเนินการบางส่วนหรือทั้งหมดของบริษัท (มาตรา 131)

4. ในการขอลาพักผ่อนประจำปี กฎหมายบัญญัติไว้ว่าการขอลาพักผ่อนจะต้องลาเป็นช่วงเดียวติดต่อกัน ยกเว้นในกรณีที่ขอลาเป็น 2 ช่วง ช่วงละไม่ต่ำกว่า 10 วัน อย่างไรก็ตามสำหรับบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปี หรือเกินกว่า 50 ปี จะได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อนในลักษณะ 1 ช่วงติดต่อกันเท่านั้น (มาตรา 134)

การขอลาพักผ่อนจะต้องทำล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อย 10 วัน โดยวันลาดังกล่าวจะปรากฏอยู่ในบัตรประกอบวิชาชีพ หรือทะเบียนลูกจ้างของบริษัท (มาตรา 135)

ในเรื่องการตรวจแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลมีกฎหมายว่าด้วยการตรวจแรงงานในประเทศถึง 23 ฉบับ ภาพรวมสาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยการตรวจแรงงานของบราซิลสรุปได้ดังนี้<sup>23</sup>

<sup>23</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 23-24.

1. สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลมีการตรวจแรงงานสถานประกอบการกิจการอุตสาหกรรม มีพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้บังคับใช้ข้อบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและคุ้มครองลูกจ้าง การบริหารและการดำเนินการต่างๆเป็นตามข้อบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 81

2. มีระบบตรวจแรงงานซึ่งครอบคลุมกิจการภาคเกษตร มีการบริหารและการดำเนินการต่าง ๆ สอดคล้องกับข้อบัญญัติในมาตรา 71-84 ของอนุสัญญาฉบับที่ 110

3. มีระบบตรวจแรงงานภาคเกษตรที่พร้อมจะใช้กับกิจการงานเกษตรต่าง ๆ ซึ่งมีลูกจ้างหรือผู้ฝึกงาน ไม่ว่าลูกจ้างหรือผู้ฝึกงานจะได้รับผลตอบแทนอย่างไรและมีสัญญาจ้างแรงงานรูปแบบใด

หน้าที่ของระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตร ได้แก่

3.1 บังคับใช้ข้อบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและคุ้มครองลูกจ้างในขณะปฏิบัติงาน เช่น ข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดอื่น ๆ ความปลอดภัยสุขภาพอนามัย สวัสดิการ การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็กและผู้เยาว์ ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ซึ่งเชื่อมโยงกัน โดยมีพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้รักษากฎหมาย

3.2 จัดข้อสนเทศและข้อเสนอแนะทางวิชาการให้นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับการปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางกฎหมาย

3.3 แจ้งให้หน่วยงานที่มีอำนาจทราบถึงข้อบกพร่อง หรือการนำไปใช้ในทางที่ผิดซึ่งข้อบัญญัติทางกฎหมายที่มีอยู่ครอบคลุมไม่ถึง และยื่นข้อเสนอเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบในหน่วยงานที่มีอำนาจ

2) มาตรการอื่นในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลนั้นมีแคมเปญที่สนับสนุนเกี่ยวกับการกำจัดปัญหาการใช้แรงงาน โดยอาศัยความร่วมมือจากหลายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ความร่วมมือจากต่างประเทศ รวมไปถึงองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (NGO) ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ในกฎหมายอาญาของบราซิลก็ได้มีการบัญญัติความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเยี่ยงทาสไว้ในมาตรา 149<sup>24</sup> ของประมวลกฎหมายอาญาตั้งแต่ปี

<sup>24</sup> Reducing someone to a condition analogous to that of a slave, namely: subjecting a person to forced labor or to debilitating workdays, or subjecting such a person to degrading working conditions or restricting, in any manner whatsoever, his mobility by reason of a debt contracted in respect to the employer or a representative of that employer.

ค.ศ. 1995 และกฎหมายฉบับดังกล่าวยังคงมีผลบังคับใช้ต่อมาจนถึงปัจจุบัน จากบทบัญญัติดังกล่าว ทำให้พนักงานตรวจแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลต้องดำเนินการในการตรวจสอบเพื่อหาตัวนายจ้างที่กระทำการละเมิดบทบัญญัติดังกล่าว โดยมาตรการที่สำคัญของสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล คือ มีการจัดทำบัญชีรายชื่อ นายจ้างผู้ละเมิดกฎหมาย (Dirty List) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของทั้งทางภาครัฐและเอกชนในการกำจัดการใช้แรงงานทาส กล่าวคือ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ส่งผลรายงานที่เป็นหลักฐานเกี่ยวกับการใช้แรงงานเยี่ยงทาสแล้ว จะมีกระบวนการทบทวนและตรวจสอบหลักฐานว่ามีเหตุอันควรที่จะนำรายชื่อของนายจ้างไว้ในบัญชีรายชื่อ นายจ้างผู้ละเมิดกฎหมายหรือไม่ ซึ่งรายชื่อดังกล่าวจะมีการปรับปรุงทุก 6 เดือน และเผยแพร่สู่สาธารณะ โดยหากถูกจัดอยู่ในบัญชีรายชื่อ นายจ้างผู้ละเมิดกฎหมายจะส่งผลทำให้นายจ้าง หรือสถานประกอบการที่ถูกตรวจพบว่ามีการใช้แรงงานเยี่ยงทาสสูญเสียเครดิตหรือการสนับสนุนทางการเงินจากทางภาครัฐและสถาบันการเงินที่เป็นเอกชน และจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการและนายจ้าง ทั้งนี้ในทุก 2 ปี หากนายจ้างสามารถแสดงให้เห็นว่า ได้มีการจัดทำมาตรการเยียวยาลูกจ้างแล้ว รายชื่อของนายจ้างก็จะถูกนำออกไป นอกจากนี้สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลยังได้มีการจัดทำกลไกให้ภาคเอกชนเข้าร่วมในการตรวจแรงงานเพื่อกำจัดปัญหาเรื่องการใช้แรงงาน เรียกว่า National Pact<sup>25</sup> โดย National Pact ของสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลได้รับความร่วมมือจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศซึ่งร่วมกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรในสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลอีก 3 องค์กร อันได้แก่ องค์กร Ethos Institute องค์กร The Social Observatory Institute และองค์กร NGO Reporter Brazil โดยทั้งสามองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมและประสานความร่วมมือระหว่างประชาชนและความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคเอกชนของสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล สะท้อนให้เห็นว่าการกำจัดปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของประเทศบราซิลอาศัยความร่วมมือจากหลายด้าน ทั้งจากทางภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และภาคเอกชน

### 3.1.4 กฎหมายสาธารณรัฐชิลี

สาธารณรัฐชิลีเป็นประเทศที่มีลักษณะภูมิอากาศ และลักษณะการทำเกษตรกรรมที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย จึงควรศึกษากฎหมายรวมถึงมาตรการที่ใช้คุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

#### 1) กฎหมายคุ้มครองแรงงานในสาธารณรัฐชิลี

สาธารณรัฐชิลีมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่หลายฉบับซึ่งกฎหมายหลักที่ใช้คุ้มครองแรงงาน คือ ประมวลกฎหมายแรงงานชิลี (Chilean Labor Code) มีสาระสำคัญ ดังนี้

<sup>25</sup> The Pact to Eradicate Slave Labour.

## (1) ชั่วโมงการทำงาน

กฎหมายแรงงานของชิลีกำหนดเวลาทำงาน 10 ชั่วโมงต่อวัน โดยต้องไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ หรือไม่น้อยกว่า 5 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งในปัจจุบันสภาชิลีได้อนุมัติร่างกฎหมายลดชั่วโมงการทำงาน 45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์<sup>26</sup> ในกลุ่มงานหลากหลายอาชีพ ซึ่งรวมถึงกลุ่มอาชีพพิเศษ ซึ่งประกอบไปด้วยอาชีพพนักงานขับรถบริการสาธารณะ และผู้ที่ทำงานในบ้าน โดยในการทำงานกำหนดให้ต้องมีช่วงเวลาพักในแต่ละวัน เช่น การพักรับประทานอาหารกลางวัน<sup>27</sup>

(2) วันหยุดวันลา<sup>28</sup>

วันหยุดประจำปี โดยทั่วไปจะมีวันหยุดราชการ 9 ถึง 12 วันต่อปีปฏิทินโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยหากนายจ้างไม่จัดให้มีวันหยุดต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือจัดวันหยุดชดเชยให้ภายหลัง

วันลา หลังจากทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา 1 ปี ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อน 15 วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน การลานั้นสามารถสะสมเป็นระยะเวลาสูงสุด 2 ปี

กรณีลาคลอด ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง และภายหลังคลอดบุตรมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยอยู่ในช่วง 6 สัปดาห์ก่อนคลอด และ 12 สัปดาห์หลังสิ้นสุดการคลอด ทั้งนี้การลาคลอดสามารถขยายได้ถึง 18 สัปดาห์

กรณีลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุได้ตามระยะเวลาตามที่ป่วยจริงโดยต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดงแก่นายจ้าง

## (3) ค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎหมายชิลีกำหนดการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นจำนวนเงิน 400,000 เปโซชิลี หรือประมาณ 423.43 ดอลลาร์ต่อเดือน<sup>29</sup>

<sup>26</sup> Reuters. (2023). *Chile approves bill cutting work week to 40 hours from 45*. (Online). Available: <https://www.reuters.com/world/americas/chile-approves-bill-cutting-work-week-40-hours-45-2023-04-11/>. [2023, May 9].

<sup>27</sup> Legal Team Chile. (2022). *Employment Law in Chile: a Quick Guide*. (Online). Available: <https://www.bizlatinhub.com/employment-law-chile/>. [2023, July 9].

<sup>28</sup> Multiplier. (2023). *Labor Code in Chile*. (Online). Available: <https://www.usemultiplier.com/chile/employment-laws#key-provisions-of-the-act>. [2023, July 9].

<sup>29</sup> WageIndicator. (2023). *Minimum Wage Updated in Chile*. (Online). Available: <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/minimum-wages-news/2023/minimum-wage-updated-in-chile-from-01-january-2023-february-7-2023>. [2023, July 9].

(4) ค่าล่วงเวลา<sup>30</sup>

นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ โดยการทำงานล่วงเวลาคงกันได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น และต้องไม่เกิน 3 เดือนติดต่อกัน ทั้งนี้การทำงานล่วงเวลาต้องบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษร และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 50 ของชั่วโมงทำงานปกติ

(5) การเลิกจ้าง<sup>31</sup>

นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ซึ่งในกรณีลูกจ้างผิดสัญญาร้ายแรง หรือประพฤติดุคในสาระสำคัญ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่หากกรณีปกติ นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในอัตรา 1 เดือน

## 2) มาตรการอื่นในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

สาธารณรัฐชิลีมีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่สำคัญที่เกี่ยวกับการตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างภาคเกษตรกรรมอย่างยิ่ง ประเทศชิลีได้จัดตั้งหน่วยงานซึ่งเรียกว่า Labor Directorate หรือ DT ซึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครองที่ดูแลควบคุมการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของประเทศชิลี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการควบคุมดูแลแรงงาน โดยได้จัดให้มีพนักงานตรวจแรงงาน และพนักงานตรวจแรงงานเช่นว่านี้มีอำนาจในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเวลากลางวันหรือเวลากลางคืน โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่จำเป็นต้องรอให้มีการร้องเรียนข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก่อน ยิ่งไปกว่านั้น พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการตรวจค้นทั้งทางกายภาพของลูกจ้างและเรียกตรวจสอบทะเบียนธุรกิจได้ตลอดเวลา และหากผู้ใดฝ่าฝืนหรือรบกวนการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน อาจมีโทษปรับและอาจจำต้องรับผิดชอบในความเสียหายอันเกิดจากการแทรกแซงการทำงานของพนักงานตรวจแรงงานได้<sup>32</sup>

ทั้งนี้เมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศ ทั้งสหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล และสาธารณรัฐชิลี จะพบมาตรการที่น่าสนใจ สรุปได้ดังนี้

<sup>30</sup> Multiplier. (2023). *Labor Code in Chile*. (Online). Available: <https://www.usemultiplier.com/chile/employment-laws#key-provisions-of-the-act>. [2023, July 9].

<sup>31</sup> L&E Global. (2022). *07. Termination of Employment Contracts*. (Online). Available: <https://leglobal.law/countries/chile/employment-law/employment-law-overview-chile/07-termination-of-employment-contracts/>. [2023, July 9].

<sup>32</sup> Chicago-Kent College of Law. (2023). *Chilean Labor Law Enforcement*. (Online). Available: [https://scholarship.kentlaw.iit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1512&context=fac\\_schol](https://scholarship.kentlaw.iit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1512&context=fac_schol). [2023, June 23].

ตารางที่ 3.1 มาตรการที่บังคับใช้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรมในต่างประเทศ

ประเทศ	มาตรการที่น่าสนใจ
สหรัฐอเมริกา	- มีการกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษแก่นายจ้าง ผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย - มีการกำหนดมาตรการรายงานกรณีเกิดการจ้างงานใหม่เพื่อให้ข้อมูลของลูกจ้างอยู่ในระบบของภาครัฐ
สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล	- มีการจัดทำข้อมูลรายชื่อของนายจ้างผู้กระทำความผิดกฎหมาย (Dirty List) ซึ่งส่งผลให้นายจ้างผู้กระทำความผิดไม่ได้รับความช่วยเหลือบางประการจากทางภาครัฐ เช่น การสนับสนุนทางการเงิน สิทธิประโยชน์ด้านภาษี เป็นต้น ข้อมูลรายชื่อนี้จะมีการปรับปรุงทุก 6 เดือน
สาธารณรัฐชิลี	- มีการจัดตั้งหน่วยงานมาดูแลคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะที่เรียกว่า Labor Directorate หรือ DT ซึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครองที่ดูแลควบคุมการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐชิลี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการควบคุมดูแลแรงงาน

### 3.2 กฎหมายและนโยบายภายในประเทศ

ประเทศไทยมีกฎหมายและนโยบายภายในประเทศในการคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรม กรณีการตรวจแรงงานในงานเพาะปลูกหลายประการ ทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ แนวนโยบายยุทธศาสตร์ชาติด้านการเกษตรและสหกรณ์ รวมถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

#### 3.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นกฎหมายลำดับศักดิ์สูงสุดแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายอื่นใดจะขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญไม่ได้ รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบการปกครองของประเทศ ซึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญมาแล้วทั้งสิ้น 20 ฉบับ โดยรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน คือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรม  
กรณีการตรวจแรงงานในงานเพาะปลูก ได้แก่

#### **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**

ความยุติธรรมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเรื่องของความสงบเรียบร้อยในสังคมหรือ  
ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างระเบียบทางสังคมอย่างมาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย  
พุทธศักราช 2540 จึงให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงโดย  
รัฐธรรมนูญฉบับนี้มีการกำหนดหน้าที่ของรัฐในเรื่องการจัดให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม  
โดยสะดวกรวดเร็ว โดยมาตรา 75 วรรคแรก กำหนดหน้าที่ให้รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตาม  
กฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มี  
ประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียม รวมทั้งจัดระบบงาน  
ราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

#### **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดสิทธิในกระบวนการ  
ยุติธรรมให้ประชาชนมีสิทธิเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง  
ตามที่ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 40 นอกจากนั้นแนวนโยบายด้านกฎหมายและการยุติธรรม มาตรา 81  
กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านกฎหมายและการยุติธรรม โดยดูแลให้มีการ  
ปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างถูกต้องรวดเร็ว เป็นธรรม ส่งเสริมการให้ความ  
ช่วยเหลือและให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน และจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่าง  
อื่นในกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนและองค์กรวิชาชีพมีส่วนร่วมใน  
กระบวนการยุติธรรม และการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย

#### **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีการกำหนดหน้าที่ของรัฐในเรื่อง  
การจัดให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม โดยสะดวกรวดเร็ว รวมถึงการให้มีการปรับปรุง  
แก้ไขกฎหมาย ปฏิรูปกฎหมายอยู่เสมอเพื่อให้กฎหมายที่มีอยู่ทันสมัยสามารถอำนวยความสะดวก  
ให้เกิดขึ้นได้จริงในสังคม

##### **1) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมที่สะดวกรวดเร็ว**

การเข้าถึงความยุติธรรมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของมนุษย์  
มนุษย์ต้องได้รับหลักประกันความเสมอภาคตามกฎหมาย ไม่ถูกกีดกันหรือเลือกปฏิบัติในลักษณะ  
ต่าง ๆ รวมทั้งการขจัดอุปสรรคอื่น ๆ ในการเข้าถึงความยุติธรรม เพื่อก่อให้เกิดความเท่าเทียมและ  
เสมอภาคในสังคม ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 68 วรรคแรก

ได้กำหนดหน้าที่ให้รัฐต้องจัดกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ให้ประชาชนเข้าถึงได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร

## 2) การปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย

กฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันมีจำนวนมาก และกฎหมายบางฉบับมีบทบัญญัติไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นเพื่อให้บทบัญญัติของกฎหมายมีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง จึงควรต้องมีการปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยสาเหตุที่ทำให้ต้องมีปรับปรุงกฎหมายนั้น เพื่อแก้ปัญหากฎหมายเพื่อ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้ เพิ่มต้นทุนในการบังคับตามกฎหมาย ทำให้ประชาชนถูกจำกัดหรือลิดรอนสิทธิเสรีภาพ ทั้งนี้การปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้มีกฎหมายที่ดี สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสังคม ไม่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพ หรือสร้างภาระแก่ประชาชนมากเกินไปจนเกินสมควรมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย และไม่ให้เกิดปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย เนื่องจากกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ไม่มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม รวมทั้งแก้ปัญหาการไม่เหมาะสมทั้งในด้านรูปแบบและถ้อยคำสำนวนของกฎหมาย ไม่ชัดเจน นอกจากนี้ในเรื่องของการกำหนดโทษทางอาญาก็ควรกำหนดโทษเฉพาะแต่ความผิดร้ายแรงด้วย

ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 ได้กำหนดหน้าที่ให้รัฐ ดังนี้<sup>33</sup>

- (1) รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น
- (2) รัฐพึงยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็น หรือ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ โดยต้องทำอย่างไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบประชาชน
- (3) รัฐพึงดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจ กฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง
- (4) รัฐพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง

## 3) การปฏิรูปกฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 257 บัญญัติให้ในการปฏิรูปประเทศต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายให้สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาส

<sup>33</sup> แคนชัย ไชวิเศษ. (2560). *แนวทางการจัดทำและการเสนอร่างกฎหมายตามบทบัญญัติ มาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/ewt\\_dl\\_link.php?nid=41499](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=41499). [2566,10 มิถุนายน].

อันทัดเทียมกันเพื่อจัดความเหลื่อมล้ำให้ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ตามมาตรา 258 ดังต่อไปนี้

(1) ด้านกฎหมาย

ในด้านกฎหมายต้องให้มีกลไกให้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับต่างๆ ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้สอดคล้องกับหลักการตามมาตรา 77 และพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักสากล โดยให้มีการใช้ระบบอนุญาตและระบบการดำเนินการโดยคณะกรรมการเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อให้การทำงานเกิดความคล่องตัว โดยมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่สร้างภาระแก่ประชาชนเกินความจำเป็น เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) ด้านกระบวนการยุติธรรม

ในด้านกระบวนการยุติธรรมให้มีการกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมโดยไม่ล่าช้า สร้างกลไกเพื่อให้มีการบังคับการตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในสังคม รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมให้มุ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยสะดวกและรวดเร็ว

### 3.2.2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการเกษตรและสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการเกษตรและสหกรณ์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เป็นการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาวอันไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์นี้เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานในการพัฒนาภาคเกษตรให้สามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยมีมุ่งแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้เอื้อต่อการพัฒนาภาคเกษตรในระยะยาวเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “เกษตรกรรมมั่นคงภาคการเกษตรมั่งคั่งทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน” โดยมีแนวทางไปสู่เป้าหมาย<sup>34</sup> คือ

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

สร้างจิตสำนึกให้เกษตรกรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำการเกษตรให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน กลุ่มเกษตรกร องค์กรเครือข่ายเกษตรกร และสถาบันเกษตรกร เสริมสร้าง ความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมด้วยการสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าสู่ภาคการเกษตร โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่มีหลักสูตรการเรียนการสอนด้านการเกษตร ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมยั่งยืนให้เห็นผลในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะการทำ

<sup>34</sup> กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2560). *ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171121-moac-thailand-4.pdf>. [2566,10 มิถุนายน].

เกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทฤษฎีใหม่ และเกษตรอินทรีย์ซึ่งจะช่วยเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ของเกษตรกรสู่เกษตรกรมืออาชีพ ให้สามารถบริหารจัดการฟาร์ม แบบครบวงจรตั้งแต่ผลิตแปรรูปและการตลาด และสร้างความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเครือข่าย เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร

แนวทางพัฒนาโดยส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานรองรับความต้องการของตลาด เพื่อพัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมการบริหารจัดการโซ่อุปทานสินค้าเกษตร เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ด้วยการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพเอกลักษณ์และมูลค่าสูงตามความต้องการของตลาดเฉพาะกลุ่ม ยกย่องราคาสินค้าด้วยการสร้างตราสินค้าเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ และฮาลาล และเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยเศรษฐกิจดิจิทัล อาทิ การซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์ จัดตั้งศูนย์กลางและพัฒนาระบบตลาดสินค้าเกษตร โดยได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจาก ทั้งภาครัฐและเอกชนและเกษตรกร ตั้งแต่เป็นศูนย์กลางการผลิตการแปรรูปการจัดการผลผลิต การตลาดและการค้าสินค้าเกษตร รวมทั้งจัดสรรส่วนต่างทางการตลาดที่เกิดขึ้นให้เหมาะสมตลอดโซ่อุปทานแต่ละสินค้า เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารยั่งยืนด้วยการสร้างความมั่นคงด้านอาหารระดับประเทศ โดยการจัดสำรองอาหารเพื่อภาวะฉุกเฉินกรณีเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ สามารถเข้าถึงแหล่งอาหารทั้งทางกายภาพและเศรษฐกิจพอเพียงปลอดภัยมีคุณค่าทางโภชนาการ สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ด้วยการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการธุรกิจเกษตรหรือภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนหรือดำเนินในรูปแบบ PPP โดยการจัดหาโครงสร้างพื้นฐานหรือสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร สนับสนุนการจัดการความเสี่ยงที่จะกระทบต่อพืชผลทางการเกษตรจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศภัยธรรมชาติและความผันผวนของราคา โดยสร้างหลักประกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ส่งเสริมการค้าชายแดนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือตั้งแต่กระบวนการผลิต การลงทุนและการค้า

## 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

การพัฒนาการเกษตรของประเทศให้มีศักยภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการเกษตรอย่างต่อเนื่องมุ่งเน้นสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐภาคเอกชนในการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา พัฒนาเทคโนโลยี

สารสนเทศการเกษตรและสร้างการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบรวมถึงส่งเสริมการนำงานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ประโยชน์

4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

การพัฒนาภาคเกษตรบนพื้นฐานการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรที่มีอยู่อย่างจำกัด เน้นการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรการเกษตรให้คงความหลากหลายทางชีวภาพสนับสนุนกิจกรรมเกษตรเชิงอนุรักษ์เพื่อคงความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และพื้นที่ทำกินทางการเกษตรและสร้างภูมิคุ้มกันทางการเกษตรต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐเป็นการปรับกระบวนการทำงานภายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรภาครัฐและกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องให้เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งพัฒนากฎหมายใหม่และปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สามารถปรับตัวและทำงานในลักษณะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>35</sup>

### 3.2.3 กฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในประเทศไทย

ในประเทศไทยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมจะอยู่ภายใต้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 โดยแบ่งงานเกษตรกรรมออกเป็นงานเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่ไม่ใช่ประมงทะเล<sup>36</sup>

กฎกระทรวงนี้กำหนดแบ่งการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกคือ แรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี กลุ่มที่สองคือ แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี ทั้งนี้กฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานทั้ง 2 กลุ่มต่างกัน ดังนี้

1) การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี

ลูกจ้างที่รับจ้างทำงานเกษตรกรรมให้แก่นายจ้างตลอดปีจะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปทุกประการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 3 กำหนดไว้ ดังนี้

<sup>35</sup> เพียงจิต ตันติจรัสวโรดม. อ่างแล้ว เจริญรอดที่ 5. หน้า 116.

<sup>36</sup> กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557. ข้อ 2.

## (1) วันเวลาทำงานปกติ

เวลาทำงาน หมายถึง กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างที่จะทำในแต่ละวันทำงาน เริ่มเข้าทำงานเวลาใด เลิกเวลาใด หยุดพักเวลาไหน ต้องกำหนดไว้ให้ชัดเจน แต่จะตกลงไว้ต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไม่ได้<sup>37</sup> โดยระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันนั้น วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง เว้นแต่งานบางประเภทที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยเฉพาะ (มาตรา 23)

## (2) การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลา

นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ โดยลูกจ้างต้องยินยอมทำงาน การให้ความยินยอมทำงานต้องเป็นคราว ๆ ไป การทำงานก็เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่ายและการบริการ แต่ในกรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จะห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เพื่อไม่ให้ลูกจ้างมีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงานมากขึ้น (มาตรา 24 และมาตรา 25)

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานในวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ มีกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 26 ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ 3 ว่า ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด ซึ่งรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่ง ต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง

## (3) เวลาพัก

ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรื้อหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (มาตรา 27)

## (4) วันหยุดประจำสัปดาห์

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ (มาตรา 28)

## (5) วันหยุดตามประเพณี

นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดตามประเพณีโดยนายจ้างต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า จำนวนวันหยุดตามประเพณีในปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ หรือวันที่ 1 พฤษภาคมรวมอยู่ด้วย ส่วนอีก 12 วัน นายจ้าง

<sup>37</sup> สุชาติ วิรวงศ์. (2553). *คำบรรยายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ. หน้า 18.

อาจเลือกกำหนดได้จากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น (มาตรา 29)

(6) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนถึงวันหยุดหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยอาจมีการสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำโดยตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมได้ ในกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี จะไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ (มาตรา 30)

(7) การลา

การลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย โดยกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ซึ่งนายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาป่วยตามความเป็นจริง เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสรักษาอาการเจ็บป่วยจนกลับมาทำงานให้แก่ นายจ้างได้ หากเจ็บป่วยมาก นายจ้างเลิกจ้างได้ (มาตรา 32)

การลาทำหมัน ลูกจ้างหญิงและชายมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ (มาตรา 33)

การลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (มาตรา 34)

การลารับราชการทหาร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการทหาร กฎหมายบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 35)

การลาเพื่อฝึกอบรม ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 ซึ่งออกตามความมาตรา 36 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้ การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนชัดเจน และมีสิทธิลาเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

การลาเพื่อคลอดบุตร หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน ซึ่งนับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย (มาตรา 41) เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอด

บุตร อยู่คู่ดูแลเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งเตรียมตัวในการคลอดบุตร โดยการลาเพื่อคลอดบุตรจะลาก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ได้<sup>38</sup>

(8) ค่าตอบแทนแรงงาน

ในการทำงานลูกจ้างต้องได้รับค่าตอบแทนแรงงาน ซึ่งหมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุด

กรณีค่าจ้างกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราไม่น้อยไปกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ และการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นจะต้องจ่ายในอัตราที่เท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง โดยอัตราจ้างจะเป็นจำนวนเงินเท่าไรย่อมขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและจะมีผลผูกพันกันตามที่ตกลงกันไว้

ค่าล่วงเวลา เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันทีให้นายจ้างลูกจ้างตกลงกันไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับการทำงานในช่วงเวลานั้นให้ลูกจ้าง ซึ่งก็คือค่าล่วงเวลา

ในเรื่องค่าล่วงเวลาในวันทำงาน กฎหมายมีกำหนดไว้กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติในวันซึ่งเป็นวันทำงานของลูกจ้างถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในขณะที่ทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติโดยคิดตามจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา

กรณีค่าล่วงเวลาในวันหยุด ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติในวันซึ่งเป็นวันหยุดงานของลูกจ้าง เป็นจำนวนที่ชั่วโมง ก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตรา 3 เท่าของค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

กรณีค่าทำงานในวันหยุดเมื่อลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยอัตราค่าทำงานในวันหยุดแบ่งเป็น 2 อัตรา หากลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างอยู่แล้วในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างปกติตามผลงานที่ทำในวันหยุด แต่หากลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ในอัตราที่ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

<sup>38</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์. (2550). *รวมคำบรรยายสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา สมัยที่ 60 วิชากฎหมายแรงงานการบรรยาย ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา. หน้า 170.

### (9) การใช้แรงงานหญิง

พระราชบัญญัตินี้มีการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงทำงานงานบางประเภทที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิง ได้แก่ 1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น 2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป 3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ 4. งานอื่นที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

นอกจากนั้น ตามพระราชบัญญัตินี้มีการห้ามนายจ้างให้หญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะงานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ หรืองานอื่นที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

บทบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงด้วยเหตุที่ลูกจ้างที่เป็นหญิงนั้นมีลักษณะทางร่างกายหรือโครงสร้างทางสรีระแตกต่างจากลูกจ้างชาย งานบางประเภทอาจไม่เหมาะสมสำหรับหญิงและลักษณะทางเพศซึ่งหญิงต้องเป็นฝ่ายอุ้มครรภ์ให้กำเนิดมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรของชาติต่อไป ในระหว่างมีครรภ์นั้นเป็นระยะเวลาที่ต้องได้รับความดูแลเป็นอย่างมาก จึงต้องคุ้มครองแรงงานหญิงไว้เป็นพิเศษ<sup>39</sup>

### (10) การใช้แรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็กถูกบัญญัติไว้ใน หมวด 4 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มี จำนวน 9 มาตรา เริ่มตั้งแต่ มาตรา 44 ถึงมาตรา 52 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองเด็กเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง สภาพการทำงาน การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีใจความสำคัญ ดังนี้

1. กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง
2. ห้ามแรงงานเด็กทำงานบางประเภทที่เป็นงานอันตราย เช่น งานหลอม เป่าหล่อ หรือรีดโลหะ งานปั๊มโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เป็นต้น

#### 3. กำหนดเวลาทำงานสำหรับเด็ก

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. เว้นแต่จะได้รับอนุญาตหนังสือจากอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดี

<sup>39</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์. (2550). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน. หน้า 76.

มอบหมายเสียก่อนจึงจะได้ทำงานตามกำหนดเวลาที่ห้ามนี้ได้ และห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด โดยนายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงติดต่อกันต่อวัน ภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงาน และให้มีเวลาพักผ่อนได้ตามที่นายจ้างกำหนด

2) การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี

แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี คือ แรงงานที่ไม่มีการทำงานตลอดทั้งปี เป็นการทำงานชั่วระยะเวลาหนึ่งตามฤดูกาลเกี่ยวผลผลิต

มีการคุ้มครองที่แตกต่างจากแรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี ดังนี้<sup>40</sup>

(1) วันทำงานปกติ ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นพิเศษ และยกเว้นบทบัญญัติ มาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 และมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้นายจ้างอาจสั่งให้มีการทำงานในเวลาทำงานปกติเกิน 8 ชั่วโมง และพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมง

(2) การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าครึ่ง การทำงานในวันหยุดไม่มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหนึ่งเท่า หรือสองเท่า และไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดสามเท่า โดยแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในเวลาทำงานปกติเท่านั้นซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(3) ในวันหยุดมีการคุ้มครองวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน ซึ่งหากนายจ้างไม่จัดวันหยุดให้ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด อย่างไรก็ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่มีการคุ้มครองวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ทำให้นายจ้างไม่จัดให้มีวันหยุดในวันดังกล่าวได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

(4) วันลา ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ได้บัญญัติคุ้มครองไว้เฉพาะการลาป่วย โดยยกเว้น มาตรา 32 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 และมาตรา 36 ทำให้นายจ้างไม่จัดให้มีการลาจิจ ไม่มีลาทำหมัน ไม่มีลาเพื่อฝึกอบรม ไม่มีลาเพื่อรับราชการทหาร

<sup>40</sup> เพียงจิต ตันติจรัสวโรดม. อ่างแล้ว เจริญธรรมที่ 5. หน้า 122-123.

(5) แรงงานเด็กนั้นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ยกเว้น มาตรา 45 มาตรา 48 และมาตรา 50 ทำให้ไม่มีบทบัญญัติเรื่องการตรวจแรงงาน การห้ามทำงานในสถานที่ที่เด็กห้ามทำ และการห้ามทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดในแรงงานเด็ก

(6) การจัดสวัสดิการ นายจ้างต้องจัดน้ำดื่มและกรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักสะอาดถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานที่มีการจ้างตลอดปีและการคุ้มครองแรงงานที่ไม่มี การจ้างตลอดปี มีความแตกต่างกันโดยการจ้างงานตลอดปี มีการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลาวันหยุด วันลา แรงงานหญิง แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในขณะที่การจ้างงานไม่ตลอดปีมีการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงาน เกษตรกรรม พ.ศ. 2557 โดยไม่มีการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา วันหยุด ประจำสัปดาห์เนื่องจากการจ้างงานไม่ตลอดปีเน้นการจ้างลูกจ้างในช่วงเวลาหนึ่งติดต่อกัน เพื่อเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวผลผลิตเท่านั้น

### 3.2.4 การตรวจแรงงานตามกฎหมายไทย

การตรวจแรงงาน คือ การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ดีจากนายจ้างอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ให้ถูกต้องเหมาะสมในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้นายจ้าง<sup>41</sup> โดยพนักงานตรวจแรงงานเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ขึ้นกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นบุคคลซึ่งมีความสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่คุ้มครองดูแล และแก้ไขข้อพิพาททางด้านแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อลดคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงาน

#### 1) ที่มาของพนักงานตรวจแรงงาน

ในการดำเนินการเพื่อให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำเป็นที่จะต้องมีส่วนรับผิดชอบดูแลบังคับให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติอย่างถูกต้องซึ่งมักจะเรียกว่าผู้รักษาการ สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้รักษาการ โดยเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายสมดังเจตนารมณ์เป็นหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่จะดำเนินการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานโดยได้อาศัยอำนาจตามมาตรา 6 เพื่อดำเนินการออกตรวจตราดูแลให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

<sup>41</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2560). *คู่มือตรวจแรงงานสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://protection.labour.go.th/images/Manual/Manual\\_01.pdf](https://protection.labour.go.th/images/Manual/Manual_01.pdf). [2566, 12 พฤษภาคม].

## 2) อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานไว้ ดังนี้<sup>42</sup>

(1) จัดทำรายงานการทำงานของผู้จ้างหญิงซึ่งนายจ้างได้ให้ทำงานในระหว่างเวลา 24.00 น. จนถึง 06.00 น. ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานในเวลาที่นายจ้างได้ให้ผู้จ้างหญิงทำนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้จ้างหญิงเพื่อให้พิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างมีการเปลี่ยนเวลาในการทำงานหรือลดชั่วโมงในการทำงานลงตามที่เห็นสมควร (มาตรา 40)

(2) รับแจ้งการจ้างงานของนายจ้างในการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าทำงานในกิจการของนายจ้างที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายภายในเวลา 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน นายจ้างต้องจัดทำบันทึกสภาพการจ้างในกรณีที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมและเก็บไว้ในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างและพร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้แจ้งการสิ้นสุดในการที่ลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ต่อพนักงานตรวจแรงงานในกำหนดภายใน 7 วันนับแต่วันที่ให้เด็กออกจากงาน (มาตรา 45)

(3) ทำหน้าที่รับคำร้องและวินิจฉัยคำร้องของผู้จ้างหรือทายาทโดยธรรมของผู้จ้างในกรณีเกี่ยวกับการได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้จ้างตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 123)

(4) มีหน้าที่ในการสอบสวนข้อเท็จจริงในคำร้องของผู้จ้างหรือทายาทโดยธรรมของผู้จ้างและมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่รับคำร้องนั้น หากมีความจำเป็นที่ไม่อาจมีคำสั่งภายในกำหนดดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานก็ขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผลได้ (มาตรา 124)

(5) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างหรือของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่ได้นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม หรือได้นำส่งไม่ครบตามจำนวน โดยเงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สินนั้นให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัดและขายทอดตลาดและจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องจ่ายตามมาตรา 135 ถ้าเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็วและให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ แต่ถ้าไม่มารับเงินภายใน 5 ปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (มาตรา 136)

(6) เข้าไปสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างและสถานที่ทำงานของผู้จ้างในเวลาทำงานเพื่อตรวจสภาพการทำงานของผู้จ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน

<sup>42</sup> วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม. (2565). *กฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้างเก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและการกระทำอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 139 (1))

ซึ่งในการปฏิบัติตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานนี้พนักงานตรวจแรงงานจะต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและนายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องต้องอำนวยความสะดวกไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา 140)

(7) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา (มาตรา 139 (2))

(8) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 139 (3))

(9) มีคำสั่งให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง ในกรณีที่พบว่านายจ้างหรือลูกจ้างได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 141)

### 3) ประเภทของการตรวจแรงงาน

แบ่งได้เป็น 4 ประเภท <sup>43</sup> ดังนี้

(1) การตรวจปกติ เป็นการตรวจสถานประกอบการครั้งแรกที่ยังไม่เคยผ่านการตรวจหรือสถานประกอบการที่เปิดดำเนินกิจการใหม่เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดทุกเรื่อง หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องพนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องก็ได้

(2) การตรวจตามคำร้อง เป็นการตรวจสถานประกอบการที่มีคำร้องเรียนว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งจะต้องดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องให้มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

(3) การตรวจพิเศษ เป็นการตรวจแรงงานกรณีพิเศษที่มีลักษณะแตกต่างจากการตรวจปกติซึ่งจะมุ่งตรวจสถานประกอบการที่มีสถานการณ์หรือเหตุการณ์เป็นการเฉพาะ เช่น การนัดชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้าง เป็นต้น หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง ทั้งนี้พนักงานตรวจแรงงานจะต้องปฏิบัติงานโดยทันที

(4) การตรวจติดตามผล เป็นการตรวจสถานประกอบการที่เคยผ่านการตรวจปกติ การตรวจตามคำร้อง และการตรวจพิเศษแล้วเพื่อติดตามผลปฏิบัติงานตามกฎหมายของนายจ้าง

<sup>43</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2560). *คู่มือตรวจแรงงานสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://protection.labour.go.th/images/Manual/Manual\\_01.pdf](https://protection.labour.go.th/images/Manual/Manual_01.pdf). [2566, 12 พฤษภาคม].

#### 4) ขั้นตอนการตรวจแรงงาน<sup>44</sup>

##### (1) ชั้นเตรียมการ

พนักงานตรวจแรงงาน ต้องวางแผนการตรวจไว้ล่วงหน้า จัดเตรียมอุปกรณ์ในการตรวจแรงงานให้ครบถ้วน

##### (2) การเข้าไปในสถานประกอบกิจการ

การตรวจแรงงานโดยการเข้าไปตรวจยังสถานประกอบกิจการของนายจ้างเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะพนักงานตรวจแรงงานจะได้เห็นสภาพจริงในการปฏิบัติงานของนายจ้างลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงจากฝ่ายลูกจ้างนายจ้าง ตลอดจนตรวจสอบรวบรวมพยานหลักฐานทั้งที่นายจ้างได้จัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือนายจ้างจัดทำขึ้นเองเพื่อประโยชน์ในการจ้างงาน หรือเอกสารหลักฐานที่ลูกจ้างจัดทำขึ้นพนักงานตรวจแรงงานควรดำเนินการโดยการประสานขอความร่วมมือจากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเสียก่อน เว้นแต่ไม่อาจสอบข้อเท็จจริงหรือไม่สามารถตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องได้พนักงานตรวจแรงงานก็อาจใช้อำนาจตามกฎหมายเรียกให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาพบ หรือเพื่อส่งเอกสารใด ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องมาตรวจสอบ โดยต้องแสดงบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานแล้วแจ้งความจำนงพร้อมกับขอพบนายจ้าง ผู้จัดการ หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนของสถานประกอบกิจการแห่งนั้น เพื่อขอตรวจสภาพการทำงานและตรวจสอบหลักฐานเอกสารเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้ นายจ้างหรือผู้จัดการอาจชี้แจงข้อเท็จจริงต่างๆด้วยตนเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงแทนก็ได้ ในกรณีไม่พบนายจ้างพนักงานตรวจแรงงานออกหนังสือเชิญเรียกให้นายจ้างมาพบ

##### (3) การสอบข้อเท็จจริง

##### (3.1) การสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างและนายจ้าง

พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของลูกจ้างให้ครบถ้วน หากลูกจ้างมีเอกสารประจำตัวก็ให้บันทึกข้อเท็จจริงดังกล่าวไว้ด้วย โดยควรตั้งคำถามที่ง่ายชัดเจนตรงไปตรงมาเพื่อได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และต้องพิจารณาว่าสภาพการจ้างสภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการมีลักษณะอย่างไรหากสภาพในการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้างมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละแผนกหรือแต่ละหน่วยงานพนักงานตรวจแรงงานก็ต้องสอบข้อเท็จจริงให้ชัดเจนว่าในแต่ละแผนกหรือหน่วยงานนายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ และต้องระมัดระวังไม่ให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน โดยอาจสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหลาย ๆ คน หรือสอบถาม

<sup>44</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2560). *คู่มือตรวจแรงงานสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://protection.labour.go.th/images/Manual/Manual\\_01.pdf](https://protection.labour.go.th/images/Manual/Manual_01.pdf). [2566, 12 พฤษภาคม].

ตัวแทนลูกจ้างแทน ไม่ควรสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างต่อหน้านายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง และควรให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่ลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานพร้อมกับการสอบข้อเท็จจริง เนื่องจากลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะทราบสิทธิและหน้าที่ของตนตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานอาจแจ้งให้ลูกจ้างทราบเองหรืออาจถามปัญหาที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง

ในการสอบข้อเท็จจริงจากนายจ้างต้องสอบถามให้ครอบคลุมถึงสิทธิหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยต้องให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพการจ้างทั้งหมด เช่น ความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างนายจ้าง สถานที่ทำงาน วันเวลาทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ลูกจ้างทำ อัตราค่าจ้าง กำหนดงดการจ่ายค่าจ้าง สถานที่จ่ายค่าจ้าง และข้อเท็จจริงอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### (4) การแจ้งผลดำเนินการ

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบการดำเนินการของสถานประกอบกิจการได้เสร็จสิ้นแล้วต้องแจ้งให้นายจ้างทราบว่า การปฏิบัติของนายจ้างถูกต้องหรือไม่ตามกฎหมาย หากนายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง เมื่อรวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมายได้เพียงพอแล้วพนักงานตรวจแรงงานต้องชี้แจงข้อกระทำผิดที่ตรวจพบในเอกสารเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งได้บันทึกโดยละเอียดให้นายจ้างหรือตัวแทนรับทราบ

#### (5) การออกคำสั่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องโดยกำหนดระยะเวลาตามสมควรในแต่ละเรื่อง เช่น บางกรณีนายจ้างต้องอาศัยเวลาในการปฏิบัติตามให้ถูกต้องในการจัดทำเอกสารหรือทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นการกำหนดระยะเวลาในคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติต้องกำหนดให้ชัดเจนและดูตามสภาพการจ้างที่นายจ้างกำหนดไว้

##### (5.1) กรณีมีคำสั่ง

พนักงานตรวจแรงงานต้องเข้าไปตรวจติดตามผลอีกครั้งหนึ่งเมื่อครบกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง โดยการสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิจารณาว่านายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ หากนายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามคำสั่งก็ให้ยุติการดำเนินการแต่ถ้ายังปฏิบัติไม่ถูกต้อง พนักงานตรวจแรงงานต้องรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหมดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินคดีอาญาต่อไป

## (5.2) กรณีไม่ต้องมีคำสั่ง

หากพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในกรณีต่อไปนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนทันทีโดยไม่ต้องมีคำสั่ง เนื่องจากการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรงนายจ้างมีเจตนาฝ่าฝืนกฎหมายอย่างชัดเจน

1. ความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษหรือเกิดผลกระทบกับลูกจ้างจำนวนมาก  
2. ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก โดยมีการทารุณหน่วงเหนี่ยวกักขัง หรือมีการกระทำความผิดอาญาอื่น ๆ รวมอยู่ด้วย

3. ความผิดตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4. ความผิดตามมาตรา 146 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เฉพาะกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 139 (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

5. ความผิดตามมาตรา 150 หรือมาตรา 151 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เฉพาะความผิดที่กระทำต่อพนักงานตรวจแรงงาน

6. ความผิดตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 หรือมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย

7. ความผิดตามมาตรา 154 หรือมาตรา 155 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

8. ความผิดที่มีการกระทำความผิดอาญาอื่นรวมอยู่ด้วย

เมื่อทำคำสั่งหรือมีหนังสือแล้วให้พนักงานตรวจแรงงานส่งให้แก่ นายจ้าง โดยอาจส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือพนักงานตรวจแรงงานนำไปส่งเอง หรือเจ้าหน้าที่คนใดเป็นผู้นำส่ง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง ในเวลาทำการของนายจ้าง หากไม่พบนายจ้าง หรือพบแต่ นายจ้าง ปฏิเสธไม่ยอมรับ ให้ส่งแก่บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะซึ่งอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานของนายจ้าง กรณีไม่สามารถส่งได้ตามที่กล่าวไปให้ปิดคำสั่งหรือหนังสือในที่ที่เห็นได้ง่ายยังสำนักงานของนายจ้างหรือภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง โดยถือว่า นายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือต่อเมื่อพ้น 15 วันหลังจากวันที่ปิดคำสั่ง

## (5.3) การเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง

กรณี นายจ้าง ลูกจ้าง เป็นผู้ขอให้เพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานอาจเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งได้เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์เนื่องจาก ในช่วงกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์ นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ได้อยู่แล้ว คำขอเพิกถอนและแก้ไขมิได้ในกรณีมีพยานหลักฐานใหม่อันอาจทำให้ข้อเท็จจริงที่ฟังเป็นอันยุติแล้วเปลี่ยนแปลงไป

ในสาระสำคัญ หรือนายจ้างที่แท้จริงมิได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาคำร้องหรือได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาคำร้องก่อนแล้วจะถูกตัดโอกาสโดยไม่เป็นธรรมในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาคำร้อง หรือพนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจที่จะทำคำสั่งตามคำร้องนั้น หรือ ข้อเท็จจริงข้อกฎหมายในการมีคำสั่งนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญในทางที่เป็นประโยชน์แก่คู่กรณี

กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการเอง พนักงานตรวจแรงงานหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานตรวจแรงงานอาจเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานได้ไม่ว่าอยู่ในช่วงอุทธรณ์นั้นหรือพ้นกำหนดอุทธรณ์แล้วก็ตาม

ผลของการเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมเป็นผลให้ยกเลิกคำสั่งเดิมและคำสั่งเดิมสิ้นผลในทางกฎหมาย คำสั่งที่มีข้อผิดพลาดเล็กน้อยหรือแก้ไขเพื่อให้คำสั่งเดิมสมบูรณ์ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงประเด็น คำสั่งยังมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งนั้น

#### (6) การอุทธรณ์คำสั่ง

กรณีที่นายจ้างอุทธรณ์คำสั่งให้พนักงานตรวจแรงงานผู้ทำคำสั่งพิจารณาอุทธรณ์และแจ้งให้นายจ้างผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ กรณีเห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าพนักงานตรวจแรงงานจะเห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ทั้งหมดหรือเห็นด้วยบางส่วนก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่ง กรณีไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าพนักงานจะไม่เห็นด้วยทั้งหมดหรือไม่เห็นด้วยแต่เพียงบางส่วนก็ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานความเห็นต่อผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน หากผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์ไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จก็ให้แจ้งนายจ้างทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว

#### (7) การดำเนินคดี

ให้การดำเนินตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน

#### (8) อายุความในการดำเนินคดีอาญา

กฎหมายไทยบัญญัติเรื่องอายุความในการฟ้องคดีอาญาและอายุความในการนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษไว้ในมาตรา 95 แห่งประมวลกฎหมายอาญา โดยยึดอัตราโทษที่ระบุไว้ในกฎหมายเป็นหลักในการคำนวณอายุความ คือ 20 ปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิตหรือจำคุก 20 ปี อายุความ 15 ปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกกว่า 7 ปี แต่ยังไม่ถึง 20 ปี อายุความ 10 ปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกกว่า 1 ปีถึง 7 ปี อายุความ 5 ปี

สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกกว่า 1 เดือนถึง 1 ปี และอายุความ 1 ปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 1 เดือนลงมาหรือต้องระวางโทษอย่างอื่น

### 3.2.5 มาตรการที่ใช้เพื่อคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

#### 1) มาตรการทางอาญา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบทลงโทษไว้สำหรับทั้งนายจ้างหรือบุคคลใดก็ตามที่ปฏิบัติการค้าฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายไว้ โดยมีอัตราโทษหลายอัตราขึ้นอยู่กับฐานความผิดว่าหนักเบาอย่างน้อยเพียงใด โดยเมื่อปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ก็จะต้องพิจารณาว่าเป็นความผิดฐานใดก็จะได้รับโทษดังที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 144-153 และมาตรา 156-157 ซึ่งในบทกำหนดโทษบางมาตราก็มีเพียงโทษปรับเพียงอย่างเดียว บางบทมาตราก็จะมีทั้งโทษปรับและจำคุก โดยโทษจะอย่างน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับพฤติการณ์ของนายจ้างว่ามีการจงที่จะฝ่าฝืนบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้หรือไม่ โดยทั่วไปรัฐจะเป็นผู้เสียหายสามารถร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีอาญากับนายจ้างได้แต่ถ้าการกระทำความผิดของนายจ้างทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายโดยตรงหรือได้รับความเสียหายเป็นพิเศษ ลูกจ้างสามารถร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนหรือฟ้องนายจ้างให้รับผิดอาญาได้ ซึ่งหากการกระทำของนายจ้างเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพียงอย่างเดียวและคดียังไม่ยื่นฟ้องต่อศาลนายจ้างก็มีสิทธิเรียกพอดี โดยการเปรียบเทียบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 159 โดยการเปรียบเทียบดังกล่าวนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามสิทธิให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างจึงจะเปรียบเทียบได้

ทั้งนี้สามารถสรุปโทษทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ดังนี้

### ตารางที่ 3.2 โทษทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อัตราโทษ	ฐานความผิด
จำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	กรณีของนายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่อำนวยความสะดวกให้กับเจ้าพนักงานตรวจแรงงานหรือคณะอนุกรรมการและไม่จัดให้มีการประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ตามมาตรา 150, 153 และกรณีของการที่เจ้าพนักงาน ต้อง

อัตราโทษ	ฐานความผิด
	รับผิดในกรณีการเปิดเผยข้อมูลของนายจ้างที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการสงวนไว้ ตามมาตรา 157
ปรับไม่เกิน 5,000 บาท	นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 ว่าด้วยเรื่องของการกำหนดระยะเวลาของการทำงาน (ชั่วโมงการทำงาน)
ปรับไม่เกิน 10,000 บาท	นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 149 ว่าด้วยเรื่องการจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุด การหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนโดยไม่แจ้งลูกจ้างหรือพนักงานตรวจแรงงานล่วงหน้าเป็นหนังสือ การแก้ไขข้อบังคับการทำงานแล้วไม่ติดประกาศให้ทราบ หรือการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนความผิดหรือไม่จ่ายเงินให้กับลูกจ้างระหว่างที่สั่งให้ลูกจ้างพักงาน
จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	กรณีนายจ้างไม่ยื่นแบบการประกันสังคมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายในกำหนดหรือแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 156
ปรับไม่เกิน 20,000 บาท	นายจ้างจัดให้ลูกจ้างพักในระหว่างการทำงานไม่ถึง 1 ชั่วโมง หรือไม่จัดให้มีวันหยุดประจำปีหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ที่มีอำนาจในการจ้างคุกคามทางเพศ และเป็นกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปและไม่แจ้งให้เจ้าพนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 15 วันนับแต่ได้รับหนังสือเตือนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 146, 147, 155/1
จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	กรณีที่นายจ้างขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ เจ้าพนักงานตรวจแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่อื่นใดที่ถือเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายนี้อันได้ปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน และพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 151
ปรับไม่เกิน 50,000 บาท	กรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างแต่ 15 คน ไม่ได้จัดให้มี

อัตราโทษ	ฐานความผิด
	คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 152
ปรับไม่เกิน 100,000 บาท	กรณีของผู้ประกอบการไม่ได้มีการจัดให้ลูกจ้างเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างประจำหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในงานที่เป็นกระบวนการผลิตถึงธุรกิจของผู้ประกอบการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 144/1
จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เช่น เรื่องค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างควรได้รับ รวมไปถึงการเปลี่ยนสถานที่ประกอบการ การไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า รวมไปถึงเรื่องการไม่จ่ายค่าชดเชย
จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	กรณีการใช้แรงงานหญิง หรือแรงงานเด็กให้ทำงานที่อันตรายต่อสุขภาพ ล่วงเวลา งานหนักหรืองานอันตราย และเป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานอันตรายทำงานล่วงเวลา ทำงานเกิน 7 ชั่วโมง หรือเกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามมาตรา 144 วรรคสอง และมาตรา 148
จำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับตั้งแต่ 400,000-800,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	กรณีที่นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนดเข้ามาเป็นลูกจ้างหรือการให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในประเภทของงานที่กฎหมายห้ามหรือในสถานที่ที่กฎหมายห้ามซึ่งโทษในส่วนนี้มีอัตราโทษปรับต่อลูกจ้างหนึ่งคน ตามมาตรา 148/1 และมาตรา 148/2 วรรคแรก
จำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือปรับตั้งแต่ 800,000-2,000,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายให้ลูกจ้างเด็กทำงานที่ต้องห้ามหรือสถานที่ที่กฎหมายห้ามจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ซึ่งโทษในส่วนนี้มีอัตราโทษ

อัตราโทษ	ฐานความผิด
	ปรับต่อลูกจ้างเพียงหนึ่ง คนตามมาตรา มาตรา 148/2 วรรคสอง

## 2) มาตรการทางปกครอง

ในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมมีการใช้มาตรการทางปกครอง กล่าวคือ มีการเข้ามาควบคุมตรวจสอบโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยในการดำเนินการเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้จำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบดูแลบังคับให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างถูกต้องโดย มีการกำหนดไว้ในมาตรา 6 กล่าวคือ ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่จะดำเนินการแต่งตั้งพนักงานพนักงานตรวจแรงงานเพื่อออกตรวจตราดูแลให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจะต้องกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่เอาไว้ด้วย โดยหากพนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายที่กำหนดไว้ มีอำนาจออกคำสั่งได้ 2 กรณี<sup>45</sup>

(1) ยื่นคำร้องของลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานให้สอบสวนและมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามสิทธิในกฎหมาย โดยพนักงานตรวจแรงงานจะใช้อำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามสิทธิหากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจก็มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอาจถูกดำเนินคดีอาญา และลูกจ้างอาจนำคำสั่งไปฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งต่อไปได้ หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน หรือคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลการดำเนินคดีอาญาของนายจ้างก็อันระงับไป

(2) การตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานไม่ว่าจะเป็นการตรวจตามปกติหรือตามคำร้องเรียนพนักงานอาจใช้อำนาจตามข้อ 4 ประกอบมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด หากนายจ้างไม่พอใจก็สามารถอุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ตามมาตรา 141 และหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็อาจดำเนินคดีอาญาฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานและไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงในเรื่องที่เป็นเหตุให้ออกคำสั่งต่อไปได้

<sup>45</sup> กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ. (2563). *แนวปฏิบัติการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. หน้า 15.

### 3) มาตรการทางแพ่ง

กรณี นายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ถือว่าเป็นการโต้แย้งสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง ตามข้อตกลงหรือข้อกฎหมาย ลูกจ้างจึงอาจยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดในเขตศาลแรงงาน ซึ่งก็คือ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน โดยลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สหภาพแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฟ้องคดีแทนก็ได้ และไม่ต้องเสียค่าขึ้นศาล ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 มาตรา 33, 36 และ มาตรา 27<sup>46</sup>

ดังนั้น จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรม กรณีการตรวจแรงงานในงานเพาะปลูกของต่างประเทศและประเทศไทย จะเห็นได้ว่าในต่างประเทศมีมาตรการที่ใช้คุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรม กรณีการตรวจแรงงานในงานเพาะปลูกหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลแรงงานในภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะ การกำหนดมาตรการรายงานการจ้างงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้าง การจัดทำบัญชีรายชื่อของนายจ้างผู้ละเมิดกฎหมาย และกำหนดให้มีการใช้ค่าเสียหายเชิงลงโทษในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ขณะที่มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยจะมุ่งเน้นไปที่การบังคับใช้มาตรการทางอาญาเป็นสำคัญ ซึ่งได้แก่ การกำหนดให้การกระทำเป็นความผิดและมีบทลงโทษทางอาญา

---

<sup>46</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 16.