

บทความวิชาการ

ปัญหาการดำเนินคดีอาญานายจ้างตามมาตรา 124/1
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

The Problem of Criminal Prosecution against the
Employer Under Section 124/1, Labor
Protection Act B.E. 2541 (1998)

นพดล ทัดระเปียบ¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ปัญหาการดำเนินคดีอาญานายจ้างตามมาตรา 124/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หรือนายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น ถือได้ว่าลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม ปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องในทางแพ่งได้ 2 ทาง โดยลูกจ้างจะใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน หรือจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ แต่ไม่อาจจะใช้สิทธิพร้อมกันได้ทั้งสองทาง เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องแล้ว ต่อมา นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน ให้ถือว่าคดีอาญาเป็นอันระงับไป

¹ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ปัญหาดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อสิทธิลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างประวิงการจ่ายเงินอย่างใดอย่างหนึ่งให้ลูกจ้างตามสิทธิที่ควรจะได้รับ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินตรงตามระยะเวลา เกิดความเสียหายต่อการดำรงชีพ และกระทบต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งไม่ได้ปฏิบัติตามพันธกรณีที่ให้สัตยาบันไว้

ผู้เสนอบทความเห็นว่า ควรยกเลิกมาตรา 124/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะมีเนื้อหาที่เป็นเหตุให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้โทษทางอาญาต่อนายจ้าง กระทั่งสิทธิลูกจ้างและเศรษฐกิจโดยรวม นำมาซึ่งปัญหาด้านนโยบายแรงงานระหว่างประเทศ และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ ต่อไป

คำสำคัญ: ปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย, การดำเนินคดีอาญานายจ้าง, การคุ้มครองแรงงาน

Abstract

This article aims to study the problem of criminal prosecution against the employer under Section 124/1, Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) in the case the employer breaches or fails to comply with the employee's legal right to receive any money. For example, the employer terminates the employment of the employee who is entitled to receive the compensation or the employer fails to pay the wage or overtime wage subject to the law. It shall be deemed the employee doesn't achieve the fairness. Currently, the law permits the employee to claim the civil right from 2 sources. The employee is entitled to bring a case to the Labour Court or file an application to the labour inspector but the employee can't exercise the right from both sources at the same time. Upon claiming the right, the employer complied with an

order given by the labour inspector or judgement or order of the Labour Court, the case shall be deemed dropped.

This problem affected the employee's right. In case the employer defers the payment of any money payable to the employee subject to the eligible right and causes the employee receives the payment behind schedule which affects their livelihood and violates the convention of International Labour Organization, it's deemed the employer fail to comply with the ratification.

The author regards that the Section 124/1 of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) should be revoked because it contains contexts causing the problem of criminal prosecution against the employer and affecting the employee's right and the entire economy that leads to the problems of international labour policies. This solution is to ensure the fairness and good international relations.

Keywords: Problem of Law Enforcement, Criminal Prosecution against Employer, Labour Protection

บทนำ

สัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทยเป็นกฎหมายที่มีการวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 7 ได้มีการยกร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยนำหลักกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานมาจากประมวลกฎหมายฝรั่งเศส ประมวลกฎหมายเยอรมันและประมวลกฎหมายญี่ปุ่น มาปรับใช้ในระบบกฎหมายไทยและยกเลิกกฎหมายดั้งเดิมของไทย คือ กฎหมายตราสามดวงซึ่งแนวคิดในการนำสัญญาจ้างแรงงานมาใช้กับคู่กรณีของประเทศต่าง ๆ ข้างต้นก็ยังอาศัยหลักความศักดิ์สิทธิ์

แห่งการแสดงเจตนาของคู่กรณี² เมื่อประเทศไทยได้ให้สัตยาบันกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization: ILO)³ ซึ่งเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกของสหประชาชาติ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน และได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานโดยรัฐเป็นผู้กำกับดูแลผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงและให้เกิดการประกันสังคมในกลุ่มผู้ใช้แรงงานในภาคเอกชน จึงมีการออกกฎหมายในรูปแบบประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 แต่การบังคับใช้ตามประกาศดังกล่าวไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพราะรูปแบบและเนื้อหามีปัญหาเรื่องการยอมรับจากนานาอารยประเทศ รัฐบาลไทยจึงได้ออกกฎหมายแรงงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในรูปแบบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และได้ปรับปรุงอัตราโทษ โดยเฉพาะบทกำหนดโทษทางอาญาให้เหมาะสมกับปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานในปัจจุบัน

แม้ว่า ประเทศไทยนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้ แต่จากการศึกษาพบว่า กฎหมายฉบับนี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมรวม 5 ฉบับ วัตถุประสงค์ในการแก้ไขกฎหมายดังกล่าว เพื่อต้องการกำหนดเพิ่มเติมอัตราโทษในทางอาญาในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามการใช้แรงงานเด็ก⁴ แต่ปัญหาประการสำคัญ กฎหมายฉบับดังกล่าวไม่สามารถดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

² วินัย ลูวิโรจน์, (2551), การศึกษาเปรียบเทียบประวัติแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 31 - 33.

³ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, (2550), ตัวบทอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว, กรุงเทพฯ: บริษัท ร้าไทยเพรส จำกัด, หน้า 127 - 141.

⁴ ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 134 ตอนที่ 10 ก, (24 มกราคม 2560).

ผู้เสนอบทความได้ศึกษากรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยฝ่าฝืน มาตรา 118⁵ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในขณะที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามมาตรา 119⁶ ซึ่งการฝ่าฝืนดังกล่าว นำมาซึ่งสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างตาม

⁵ มาตรา 118 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา 118 หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป”

⁶ มาตรา 119 บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

กฎหมาย ขณะเดียวกันเมื่อนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายก็ควรถูกบังคับคดีตามสิทธิทางแพ่งและทางอาญา⁷ ตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย คือ ต้องการใช้มาตรการการลงโทษทางอาญาเพื่อให้ นายจ้างได้รับความเกรงกลัวไม่กล้าที่จะกระทำผิดต่อไป ปัจจุบันปัญหาการดำเนินคดีอาญากับนายจ้าง แม้ว่ากฎหมายให้สิทธิลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องกับพนักงานตรวจแรงงานหรือไปใช้สิทธิต่อศาลแรงงาน ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียวจะใช้พร้อมกันที่เดียวทั้งสองทางไม่ได้⁸ กรณีลูกจ้างไปใช้สิทธิในชั้นพนักงานตรวจแรงงานเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้ฝ่ายนายจ้างปฏิบัติตามสิทธิของลูกจ้าง⁹ แต่นายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งและนำคำสั่งไปฟ้องศาลแรงงานเพื่อให้ศาลเพิกถอนคำสั่ง เมื่อศาลแรงงานได้พิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งให้ฝ่ายลูกจ้างชนะคดี ลูกจ้างย่อมได้รับการปฏิบัติตามสิทธิในทางแพ่งได้เพียงประการเดียว ด้วยเหตุนี้ลูกจ้างไม่อาจนำผลคดี

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือน

(4) หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(7) ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(8) การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 123, มาตรา 144.

⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5874 / 2544, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 123, มาตรา 124.

ดังกล่าว เข้าสู่กระบวนการดำเนินคดีอาญาได้ เพราะกฎหมายกำหนดให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับลง ตามมาตรา 124 / 1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹⁰ จึงเป็นเหตุให้นายจ้างไม่เกรงกลัวกับสภาพการบังคับทางอาญาของกฎหมาย

ผู้เสนอบทความเห็นว่า ประเด็นปัญหาข้างต้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการคุ้มครองแรงงานในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ถ้ามีการแก้ไขกฎหมายให้สามารถดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างจากกรณีดังกล่าวได้ จะทำให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม

ที่มาและแนวคิดของการจ้างแรงงานในกลุ่มประเทศตะวันตก

กรณีศึกษา การจ้างแรงงานในกลุ่มประเทศตะวันตก แนวคิดในยุคโรมัน แนวคิดในยุคกลางแนวคิดในยุคที่มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่ง (Civil Law) ของฝรั่งเศสและแนวคิดในยุคกฎหมายแพ่งเยอรมัน เพื่อนำมาเป็นหลักเพราะเป็นยุคที่มีอิทธิพลต่อการนำแนวคิดมายกร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทยฉบับปัจจุบัน กล่าวคือ

1. แนวคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงานในยุคโรมัน ยังไม่มีแนวคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงานอย่างที่เป็นอย่างในปัจจุบัน นักกฎหมายโรมันรู้จักสัญญาจ้างแรงงานในรูปแบบหนึ่งของสัญญาเช่า (Locatio Conductio) เท่านั้นการที่นักกฎหมายในสมัยโรมันไม่ได้บัญญัติกฎหมายจำแนกออกจากกันอย่างชัดเจน จึงมีผลกระทบต่อการศึกษากฎหมายในลักษณะสัญญาดังกล่าว มาจนถึงยุคหลังไม่ว่าจะเป็นการศึกษากฎหมายใน ระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) หรือในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law)

¹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 124/1 บัญญัติว่า “ในกรณีนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

2. แนวคิดในยุคกลาง ยังไม่มีแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานได้เริ่มมีการพัฒนาขึ้นอย่างช้า ๆ ในทวีปยุโรปกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในยุคนี้อัตลักษณ์ของสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นจากสภาพความเป็นจริงมากกว่าข้อกำหนดของกฎหมายซึ่งมีอิทธิพลถึงแนวคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงานในยุคต่อมา¹¹

3. แนวคิดในยุคมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่ง (Civil Law) ของประเทศฝรั่งเศสจากอิทธิพลแนวคิดเรื่องแรงงานโดยการบังคับที่ได้รับอิทธิพลจากประเทศฝั่งตะวันออกกลาง (Eastern) ส่งเสริมให้แนวคิดในการดูแลปกป้องและคุ้มครองลูกจ้าง สมัยตอนปลายของยุคกลางเสื่อมลง ต่อมาประเทศฝรั่งเศสได้ออกกฎหมายแรงงานหลายฉบับเพื่อบังคับใช้โดยรัฐเข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลเสมือนหนึ่ง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจการทำงาน (inspecteur travail) เป็นข้าราชการกระทรวงแรงงานในทุกจังหวัด (departement) ทำหน้าที่คล้ายตำรวจไทย¹²

4. แนวคิดในยุคปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ได้ยกร่างประมวลกฎหมายแพ่งอยู่ในแนวคิดเดียวกัน เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานว่า “บุคคลผู้สัญญาจะทำงานให้ถูกผูกพันให้ทำงานตามสัญญาที่ให้ไว้ และคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งถูกผูกพันที่จะจ่ายค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกันไว้ การทำงานทุกชนิดอาจถือเป็นวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานได้” และปัจจุบันมาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศเยอรมนีได้มีการถูกกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานรายบุคคล (Individual Labour Law) ที่มีบทบัญญัติเรื่องการคุ้มครองแรงงาน มีสภาพบังคับทางแพ่งและทางอาญาซึ่งประกอบไปด้วยกฎหมายหลายฉบับ อาทิ กฎหมายคุ้มครอง การจ้างงาน (Employment Protection Act) กฎหมายสัญญาจ้างงานชั่วคราวและสัญญาจ้างงานระยะเวลาจำกัด (Part-time and Limited-

¹¹ วินัย ลูว์โรจน์, เพิ่งอ้าง, หน้า 9.

¹² กฎหมายแรงงานฝรั่งเศส, (2560), [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก http://satreethai.eu.free.fr/thai/darawan/le%20droit%20du%20travail%20bilingue_Darawan.pdf. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2560.

term Employment Contracts Act) กฎหมายชั่วโมงทำงาน (Hours of Work Act) กฎหมายวันหยุดสหพันธ์ (Federal Holidays Act) และกฎหมายการจ่ายเงินต่อเนื่อง (The Continuation of Pay Act) เป็นต้น¹³ ส่วนประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่นได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานว่า “สัญญาที่บุคคลฝ่ายหนึ่งตกลงที่จะทำงานให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งและคู่สัญญาอีกฝ่ายหลัง ตกลงที่จะให้ค่าตอบแทน” สำหรับประเทศในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ โดยเฉพาะประเทศอังกฤษ¹⁴ มาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายหลายฉบับ ซึ่งบทบัญญัติในหลายมาตราของกฎหมายเหล่านี้ได้ผนวกเข้าไปในข้อบังคับของสหภาพยุโรป กฎหมายแรงงานดังกล่าวประกอบด้วย พระราชบัญญัติสภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ปี ค.ศ. 1992 (The Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) พระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงาน ค.ศ. 1996 (The Employment Rights Act 1996) พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ ค.ศ. 1998 (The National Minimum Wage Act 1998) พระราชบัญญัติความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ค.ศ. 2010 (The Equality Act 2010) และพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ปี ค.ศ. 1974 (The Health and Safety at Work Act 1974) แม้ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ ไม่มีบทบัญญัติให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้เป็นการเฉพาะเหมือนประเทศในระบบซีวิลลอว์ แต่นักกฎหมายก็ได้สรุปจากคำพิพากษาของศาลประเทศอังกฤษ เป็นความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน หมายถึง สัญญาที่บุคคลหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้างตกลงทำงานให้เพื่อค่าจ้างหรือ

¹³ กระทรวงแรงงานและกิจการสังคมสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี, (2560), [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก http://www.thaiembassy.de/en/component/content/article/40_announcements/224-alias. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2560.

¹⁴ สหราชอาณาจักรกฎหมายแรงงาน, (2560), [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก http://en.wikipedia.org/wiki/United_kingdom_Labour_law. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2560.

ค่าตอบแทนที่มีค่าอื่น ๆ ตามคำสั่งของบุคคลอื่น เรียกว่า นายจ้างซึ่งเป็นผู้ตกลงว่าจ้างเขา

ที่มาและแนวคิดของการจ้างแรงงานในประเทศไทย

การจ้างแรงงานในประเทศไทยที่ผ่านมา สามารถกำหนดเป็น 2 ยุค กล่าวคือ

1. แนวคิดยุคก่อนการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงานอดีต ร.แสงกาต์ ได้อธิบายไว้ว่าสมัยกรุงศรีอยุธยาและสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ในช่วงแรก สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ใช้กันน้อย เพราะในยุคนั้นมีทาสเหลือเฟือและมีไพร่พลประจำราชการชั้นผู้ใหญ่ผู้เป็นหัวหน้าในครอบครัว มักจะมีทาสหรือบ่าวไพร่พอที่จะใช้ให้กระทำการกิจการใด ๆ ได้ตามที่ต้องการไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างบุคคลอื่นอีก¹⁵ จึงเห็นว่ายุคดังกล่าวเป็นยุคที่ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการคุ้มครองแรงงาน

2. แนวคิดในยุคเริ่มมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน ดร.ปรีดี เกษมทรัพย์ ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการทางกฎหมายของไทย คือ การยกเลิกกฎหมายเดิมที่ใช่มานับแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจนถึงสมัยรัชกาลที่ 4 และรับเอากฎหมายตะวันตกเข้ามาในกลางศตวรรษที่ 19 ว่าประเทศไทยก็เหมือนกับประเทศในเอเชียอื่น ๆ ที่ต้องเผชิญหน้ากับอิทธิพลของตะวันตกทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและการจัดระบบการปกครอง ระบบกฎหมายในที่สุดประเทศไทยก็ถูกกดดันให้ยอมรับความคิดและระบบกฎหมายของตะวันตกเข้ามาใช้ในประเทศ¹⁶

¹⁵ ร. แสงกาต์, (2526), ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย, กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช. หน้า 5 – 6.

¹⁶ ปรีดี เกษมทรัพย์, (2526), นิติปรัชญาภาคสอง: บทนำทางประวัติศาสตร์, กรุงเทพฯ: มิตรนราการพิมพ์.

ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สัญญาจ้างแรงงาน มีลักษณะสำคัญตามกฎหมายที่จะนำมากล่าว รวม 2 ฉบับ ดังต่อไปนี้

1. ประเทศไทยได้บัญญัติถึงสัญญาจ้างแรงงานไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้ให้ความหมายของ “สัญญาจ้างแรงงาน”¹⁷ ไว้โดยตรง กฎหมายแรงงานที่ได้อ้างอิงต่อมาภายหลังภายหลัง คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย¹⁸ ซึ่งไม่ได้ให้ความหมายของ “สัญญาจ้างแรงงาน” ไว้แต่มีการให้ความหมายของ “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ซึ่งสรุปได้ว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทยต้องการให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นความหมายที่วางอยู่บนพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ส่วนกฎหมายแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งยกร่างเพื่อใช้บังคับแทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานนั้น ได้ให้ความหมายทั้ง “สัญญาจ้าง” “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” เอาไว้

2. สัญญาจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้เพราะการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยก่อนหน้านั้นได้อาศัยประกาศของคณะปฏิวัติออกมาบังคับใช้ในรูปของประกาศกระทรวง อันเป็นกฎหมายลำดับรองจึงเป็นปัญหาในการยอมรับ ดังนั้น กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้าง ว่า “สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่า ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” อีกทั้งได้กำหนดคำ

¹⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6, มาตรา 575 - 586.

¹⁸ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, 16 เมษายน 2515.

นิยามของคำว่า “นายจ้าง” 19 และลูกจ้าง 20 เอาไว้ ซึ่งความหมายของคำว่า นายจ้างและลูกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานมีเนื้อหาขอบเขตกว้างกว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ ได้ครอบคลุมรวมไปถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนายจ้างและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนายจ้าง รวมทั้งผู้ประกอบการที่ว่าจ้างด้วยวิธีการเหมาค่าแรงด้วยเนื้อหาส่วนอื่นที่เพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมถึงบุคคลต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างตามสิทธิในทางแพ่งที่กฎหมายกำหนดไว้และหลักความรับผิดชอบทางอาญาที่กฎหมายได้กำหนดโทษเอาไว้ด้วย ซึ่งผู้เสนอบทความจะได้กล่าวถึงในบทต่อไป

หลักความรับผิดชอบทางอาญาตามหลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ²¹ ประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายซีวิลลอว์ (Civil Law)

หลักความรับผิดชอบทางอาญาตามหลักการดำเนินคดีอาญาประเทศฝรั่งเศส มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยโดยรัฐอย่างเคร่งครัด การฟ้องร้องคดีอาญาจึงตกเป็นภาระหน้าที่ของรัฐแต่เพียงผู้เดียว โดยมีพนักงานอัยการเป็นผู้ดำเนินการ

¹⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5 บัญญัติว่า “นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง 1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง 2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย”

²⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5 บัญญัติว่า “ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร”

²¹ หลักความรับผิดชอบทางอาญาตามหลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ หมายความว่า ตามแนวคิดของพวกอรรถประโยชน์ ซึ่งมีความคิดตรงข้ามกับพวกปัจเจกชน โดยพวกอรรถประโยชน์นี้จะมุ่งเน้นถึงการควบคุมสังคม คือ มีจุดมุ่งหมายในการแก้ไขผู้กระทำความผิด หรือเป็นการปรับตัวผู้กระทำความผิดให้สามารถกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างปกติสุข ปัจจุบันประเทศที่ใช้หลักความรับผิดชอบทางอาญาตามหลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ เช่น ฝรั่งเศส เยอรมนี ไทย เป็นต้น

ฟ้องร้องคดีอาญาซึ่งกระทำในนามของสังคม และฝรั่งเศสเป็นประเทศแรกที่มีการจัดตั้งองค์กรอัยการขึ้น อันเป็นต้นแบบสำหรับประเทศต่าง ๆ ได้ยึดถือหลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการผ่อนคลายให้เอกชนผู้เสียหายสามารถดำเนินคดีอาญาได้เองโดยทางอ้อม คือ การฟ้องแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาเพื่อเป็นการบังคับให้พนักงานอัยการดำเนินคดีอาญาในชั้นศาลต่อไป แม้จะขัดกับความเห็นในทางคดีของพนักงานอัยการก็ตาม²²

หลักความรับผิดชอบทางอาญาตามหลักการดำเนินคดีอาญาประเทศเยอรมนีได้รับอิทธิพลการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐมาจากประเทศฝรั่งเศสที่มีพนักงานอัยการเป็นตัวแทนในการดำเนินคดีเช่นเดียวกับประเทศในภาคพื้นยุโรปที่ได้รับแบบอย่างมาจากประเทศฝรั่งเศส และแม้ว่าในประเทศเยอรมนีจะกำหนดองค์กรผู้มีความอำนาจฟ้องคดีอาญาไว้ 2 ประเภท คือ พนักงานอัยการ และผู้เสียหายด้วยก็ตาม แต่ในประเทศเยอรมนีนั้น พนักงานอัยการมีความอำนาจดำเนินคดีอาญาได้อย่างกว้างขวาง ในขณะที่ผู้เสียหายคงมีความอำนาจฟ้องคดีอาญาได้แต่เพียงคดีที่กระทบกระเทือนต่อประโยชน์ของเอกชนมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวมจึงถือได้ว่าประเทศเยอรมนีเป็นประเทศที่ยึดหลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐเป็นหลัก²³

หลักความรับผิดชอบทางอาญาตามหลักการดำเนินคดีอาญาของประเทศไทยก็เช่นกัน เริ่มต้นจากผู้เสียหายเป็นผู้กำหนดให้มีการดำเนินคดีอาญาได้เอง แต่ในปัจจุบันได้พัฒนามาสู่การยึดถือหลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ (Public prosecution) โดยมีพนักงานอัยการเป็นผู้ทำหน้าที่ฟ้องคดีอาญาซึ่งมีแนวคิดว่า

²² อุดม รัฐอมฤต, (2535 มิถุนายน), การฟ้องคดีอาญา, นิติศาสตร์, ปีที่ 22 (ฉบับที่ 2), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หน้า 486.

²³ ปิยธิดา เจิมพรรษา, (2540), บทบาทและการใช้ดุลพินิจสั่งไม่ฟ้องคดีของอัยการเยอรมัน, ใน เอกสารวิชาการเรื่องการตรวจสอบคำสั่งไม่ฟ้องของพนักงานอัยการ, กรุงเทพฯ: สถาบันกฎหมายอาญา, หน้า 19.

การรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นหน้าที่ของรัฐเหมือนกับประเทศต่าง ๆ ที่ใช้ระบบกฎหมายซีวิลลอว์ (Civil Law)²⁴

สรุปได้ว่าหลักความรับผิดชอบทางอาญาตามหลักการดำเนินคดีทางอาญาของประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายซีวิลลอว์ (Civil Law) รัฐเป็นผู้มีบทบาทในการดำเนินคดีอาญาต่อผู้ฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดทางอาญาทุกกรณีเพราะการลงโทษทางอาญาผู้กระทำความผิดถือเป็นภาระของรัฐในการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นหลัก

ปัญหาการดำเนินคดีอาญานายจ้างฐานฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย

การดำเนินคดีอาญานายจ้างฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทยได้กำหนดไว้ในระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน²⁵ มีสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนการดำเนินคดีการเปรียบเทียบที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีตามขั้นตอนการเปรียบเทียบก่อน ยกเว้นให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีตามขั้นตอนโดยการร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยตรงไม่ต้องผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบเมื่อนายจ้างได้ฝ่าฝืนและเป็นฐานความผิดที่ถูกระบุไว้ตามระเบียบดังกล่าว

ดังนั้น ประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ กรณีฝ่ายนายจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างที่ต้องได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดและกฎหมายกำหนดให้ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน²⁶ หรือจะนำคดีขึ้น

²⁴ สำนักงานอัยการสูงสุด, การก่อการนิเทศสถาบันอัยการไทย, กรุงเทพฯ: บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด, หน้า 17.

²⁵ ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559.

²⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 123.

สู่ศาลแรงงาน เช่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดลูกจ้างย่อมมีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้²⁷ ซึ่งผู้เสนอบทความขอนำมาพิจารณาเป็น 2 กรณีดังนี้

กรณีที่ 1 เมื่อฝ่ายลูกจ้างขอใช้สิทธิยื่นฟ้องฝ่ายนายจ้างต่อศาลแรงงานโดยตรง ลูกจ้างย่อมหมดสิทธิในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ในกรณีเดียวกันหากลูกจ้างได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานอีกในขณะที่ยื่นฟ้องฝ่ายนายจ้างต่อศาลแรงงานไปแล้วพนักงานตรวจแรงงานย่อมไม่มีอำนาจการพิจารณาคำร้องทุกข์ของฝ่ายลูกจ้าง แม้ข้อเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างจะถอนฟ้องคดีไปจากศาลแรงงาน ก็ไม่ทำให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งไม่มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์อยู่เดิมกลับมีอำนาจขึ้นมาใหม่ได้²⁸ กรณีดังกล่าว ผู้เสนอบทความ เห็นว่า การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง แม้ว่าจะกระทำความผิดจนครบองค์ประกอบความผิดในฐานะอาญาแล้วก็ตาม แต่มีอาจดำเนินคดีต่อนายจ้างได้ อีกทั้งคดีแรงงาน ก็ไม่ถือเป็นคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา²⁹

กรณีที่ 2 ลูกจ้างขอใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้³⁰ แนวปฏิบัติของพนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้องฝ่ายลูกจ้าง³¹ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามสิทธิลูกจ้างถ้านายจ้างยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้วการจะดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไปหรือกรณีฝ่ายนายจ้างไม่ยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยนำคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไปฟ้องเพิกถอนในชั้นศาลแรงงานปรากฏว่าศาลแรงงานได้พิจารณาคดีมีคำพิพากษาหรือมีคำสั่งให้ฝ่ายนายจ้างปฏิบัติตาม

²⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 118.

²⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5874 / 2544, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

²⁹ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา, มาตรา 40.

³⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 123.

³¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 124.

คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน ให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับเช่นกัน³²

ปัญหาการดำเนินคดีอาญานายจ้างฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย จากกรณีข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีตามขั้นตอนการเปรียบเทียบแล้วเสร็จ ก่อนจะดำเนินคดีอาญาตามขั้นตอนในชั้นพนักงานสอบสวนต่อไป

วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินคดีอาญานายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ปัญหาการดำเนินคดีอาญานายจ้างกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดและใช้สิทธิตามที่กฎหมายกำหนด โดยศึกษา 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 เมื่อฝ่ายลูกจ้างขอใช้สิทธิยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานโดยตรง ถือว่าลูกจ้างสามารถกระทำได้³³ เมื่อศาลแรงงานมีคำพิพากษาว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายกำหนดและนายจ้างยินยอมปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป³⁴

กรณีที่ 2 ลูกจ้างขอใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้³⁵ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องฝ่ายลูกจ้างแล้วต้องดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งว่าลูกจ้างมีสิทธิหรือไม่มีสิทธิตามคำร้องกรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามคำร้องหากนายจ้างไม่พอใจคำสั่งก็สามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานมีคำพิพากษา

³² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 124/1.

³³ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, มาตรา 8 (2).

³⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 124/1.

³⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 123.

เพิกถอนคำสั่งตามที่กฎหมายกำหนดไว้³⁶ และเมื่อศาลแรงงานมีคำพิพากษาว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหลังจากนั้นฝ่ายนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลแรงงานตามกฎหมายกำหนดให้การดำเนินคดีอาญาค่อนนายจ้างเป็นอันระงับไป³⁷

กรณีดังที่กล่าวมานี้อาจกล่าวได้ว่า แม้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองตามนัยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตั้งแต่วันที่ 1 จนถึงปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5³⁸ โดยมีการเพิ่มอัตราโทษมากขึ้นก็ตาม แต่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว กลับระงับการดำเนินคดีอาญาค่อนนายจ้างเอาไว้ ถือได้ว่ากรณีดังกล่าวมานี้เป็นการระงับโทษตามกฎหมายอาญา จึงเห็นได้ว่าการนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้ในการดำเนินคดีอาญากับนายจ้างผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายยังไม่สอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบทางอาญาตามหลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ

อนึ่ง ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือตามข้อเสนอแนะหลายฉบับซึ่งมีเจตนารมณ์ต้องการคุ้มครองสิทธิแรงงาน เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 138³⁹ หรืออนุสัญญาฉบับที่ 182⁴⁰ เป็นต้น จึงเห็นได้ว่า รัฐมีวัตถุประสงค์คุ้มครองแรงงาน เพื่อยกมาตรฐานให้เป็นสากล โดยเฉพาะการจ้างแรงงานเด็กที่เพิ่มโทษในการดำเนินคดีอาญาค่อนนายจ้าง กรณีมีการฝ่าฝืนการใช้แรงงานเด็ก ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การจ้างแรงงานเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานในงานทั่วไปหรืองานเกษตรกรรมให้ลูกจ้างอายุ 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ทำงาน

³⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 125 วรรคสาม.

³⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 124 / 1.

³⁸ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 10 ก เมื่อวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2560.

³⁹ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516 (ค.ศ. 1973).

⁴⁰ อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999).

ที่อาจเป็นอันตราย หรือสถานที่ที่ต้องห้าม เป็นต้น ส่วนการจ้างให้ทำงานในงานอื่น ๆ เช่น งานบริการในธุรกิจค้าปลีกร้านอาหาร งานในร้านหนังสือ นายจ้างยังสามารถจ้างลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไปให้ทำงานดังกล่าวได้เพียงแต่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ต้องแจ้งการใช้แรงงานเด็กให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามวิธีการในการดำเนินคดีอาญานายจ้างยังใช้หลักเกณฑ์เดิมกล่าวคือ การดำเนินคดีอาญานายจ้างในชั้นพนักงานเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตรวจแรงงานโดยการเปรียบเทียบปรับ และอีกวิธีหนึ่ง คือ การดำเนินคดีอาญานายจ้างในชั้นพนักงานสอบสวน ซึ่งท้ายที่สุด คดีอาญายุติโดยการเปรียบเทียบปรับ ทำให้ผลการดำเนินคดีอาญาหรือวิธีการไม่เป็นผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แม้จะมีการเพิ่มอัตราโทษทางอาญาสูงเพียงใดก็ตาม

บทส่งท้าย

กรณีศึกษา สัญญาจ้างแรงงานอันเป็นแนวคิดจากประเทศตะวันตก หรือแนวคิดของประเทศไทยในยุคก่อนหรือหลังการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ยังยึดหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาของคู่สัญญา ต่อมาเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและมีการติดต่อกับนานาชาติประเทศต่าง ๆ ประกอบกับปัญหาการจ้างแรงงานมีความสลับซับซ้อนขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการเอารัดเอาเปรียบผู้ใช้แรงงานได้พัฒนาไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานรัฐจึงมีบทบาทในการกำกับดูแลโดยการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และมีบทกำหนดโทษทางอาญาต่อนายจ้างเพื่อต้องการให้นายจ้างเกรงกลัว ในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งประเทศไทยได้อยู่ภายใต้ระบบกฎหมายซีวิลลอว์ (Civil Law) จึงต้องนำหลักความรับผิดชอบอาญาตามหลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐมาปรับใช้โดยเคร่งครัด

ดังนั้น เมื่อรัฐมีอำนาจดำเนินคดีอาญากับนายจ้าง จึงต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์การลงโทษทางอาญาตามทฤษฎีการลงโทษทางอาญาในการออก

กฎหมายมาบังคับใช้ให้เหมาะสมตามกาลสมัยเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ระงับโทษทางอาญาไว้ ถือได้ว่าข้อกฎหมายมีช่องว่างเกี่ยวกับปัญหาสภาพบังคับทางอาญา

ผู้เสนอบทความจึงขอเสนอแนะให้มีการแก้ไขโดยออกกฎหมายยกเลิก มาตรา 124/1 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ต้องปฏิบัติตามพันธสัญญา โดยไม่ควรกำหนดยกเว้นโทษทางอาญาต่อนายจ้าง เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกล่าวหาจากนานาประเทศว่า ประเทศไทยไม่ปฏิบัติตามพันธกรณีของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการปิดปากมิให้ประเทศอื่นโดยกเหตุผลในการกล่าวอ้างเหตุดังกล่าว เพื่อเพิกถอนสัตยาบันที่ประเทศไทยเป็นรัฐสมาชิกและอาจส่งผลให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีมาตรการในการลงโทษโดยเข้ามาแทรกแซงหรือใช้มาตรการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบกับปัญหาของประเทศไทยในด้านนโยบายแรงงานระหว่างประเทศได้ ประกอบกับ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อลูกจ้างมิให้กระทบต่อปัญหาการดำเนินชีวิต ได้รับสิทธิในเงินที่ตนจะได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ รัฐจึงควรแก้ไขกฎหมายดังกล่าว เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างอีกทั้งมิให้เกิดส่อเสี่ยงต่อปัญหานโยบายด้านแรงงานระหว่างประเทศในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กฎหมายแรงงานฝรั่งเศส. (2560). [Online]. เข้าถึงได้จาก http://satreethai.eu.free.fr/thai/darawan/le%20droit%20du%20travail%20billnge_Daraan.df. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2560.

- กระทรวงแรงงานและกิจการสังคมสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี. (2560). [Online].
เข้าถึงได้จาก <http://www.thaiembassy.de/en/component/content/article/40announcements/224-alias>. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2560.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5874/2544. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
ประกาศกระทรวงมหาดไทย. เรื่องการคุ้มครองแรงงาน. 16 เมษายน 2515.
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.
ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา.
ปรีดี เกษมทรัพย์. (2526). **นิติปรัชญาภาคสอง: บทนำทางประวัติศาสตร์**.
กรุงเทพฯ: มิตรนราการพิมพ์.
- ปิยธิดา เจิมहरษา. (2540). **บทบาทและการใช้ดุลพินิจสั่งไม่ฟ้องคดีของอัยการ
เยอรมัน**. ในเอกสารวิชาการเรื่องการตรวจสอบคำสั่งไม่ฟ้องของพนักงาน
อัยการ. กรุงเทพฯ: สถาบันกฎหมายอาญา.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและ
การเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559.
- ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 10 ก. (24 มกราคม 2560).
- ร. แลงกัต. (2526). **ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วินัย ลูวิโรจน์. (2551). **การศึกษาเปรียบเทียบประวัติแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้าง
แรงงาน**. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- สหราชอาณาจักรกฎหมายแรงงาน. (2560). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก
http://en.wikipedia.org/wiki/United_kingdom_Labour_law. สืบค้น
เมื่อ 25 มิถุนายน 2560.

- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2550. **ตัวบท
อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งประเทศไทยได้ให้
สัตยาบันแล้ว**. กรุงเทพฯ: บริษัท ร้าไทยเพรส จำกัด.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. **การก่อกำเนิดสถาบันอัยการไทย**. กรุงเทพฯ: บริษัทรุ่งศิลป์
การพิมพ์ (1997) จำกัด.
- อุดม รัฐอมฤต. (2535 มิถุนายน). **การฟ้องคดีอาญา. นิติศาสตร์**. ปีที่ 22 (ฉบับที่ 2).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516 (ค.ศ.
1973)
- อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542
(ค.ศ. 1999)

