

การคุ้มครองสิทธิแรงงาน: จากหลักนิติธรรมสู่หลักความยุติธรรมทางสังคม
Labor Rights Protection: From the Rule of Law to the Principle of
Social Justice

อุทิศ ทาหอม*

Utis Tahom*

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Department of Social Development, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Buriram Rajabhat University

*Corresponding author's email address: utis.th@bru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received)

14 ตุลาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

27 มกราคม 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

28 กุมภาพันธ์ 2569

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายพัฒนาการของแนวคิดและกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิแรงงานภายใต้กรอบระบอบประชาธิปไตย โดยเชื่อมโยงระหว่างหลักนิติธรรมกับหลักความยุติธรรมทางสังคมในมุมมองสังคมวิทยากฎหมาย การศึกษาย้อนกลับไปตั้งแต่ผลพวงของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในคริสต์ศตวรรษที่ 18-19 ซึ่งก่อให้เกิดการตรากฎหมายโรงงาน การรวมกลุ่มของแรงงาน และการยกระดับสิทธิแรงงานจากประเด็นทางเศรษฐกิจไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของหลักสิทธิมนุษยชนสากล ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 และแนวคิด “วาระการทำงานที่มีคุณค่า” (Decent Work Agenda) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ บทความมุ่งเน้นการวิเคราะห์ว่ากฎหมายแรงงานมิได้เป็นเพียงกลไกเชิงบังคับทางกฎหมาย หากแต่เป็นสถาบันทางสังคมที่ทำหน้าที่ถ่วงดุลอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ ภายใต้บริบทประเทศไทย ได้วิเคราะห์กฎหมายแรงงานสำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2568) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างงาน การคุ้มครองค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การเลิกจ้าง และสิทธิในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง บทความชี้ให้เห็นว่า การคุ้มครองสิทธิแรงงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการบังคับใช้กฎหมายภายใต้หลักนิติธรรมควบคู่กับการยึดถือหลักความยุติธรรมทางสังคม เพื่อให้กฎหมายแรงงานสามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการสร้างความเป็นธรรม ความเสมอภาค และความมั่นคงในความสัมพันธ์แรงงาน อันเป็นรากฐานสำคัญของสังคมประชาธิปไตยที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: การคุ้มครองสิทธิแรงงาน, หลักนิติธรรม, ความยุติธรรมทางสังคม

ABSTRACT

This academic article aims to examine the historical development of ideas and legal mechanisms for the protection of labor rights within a democratic framework, linking the rule of law with principles of social justice from the perspective of legal sociology. The analysis traces its origins to the consequences of the Industrial Revolution of the eighteenth and nineteenth centuries, which led to the enactment of factory legislation, the formation of labor organizations, and the elevation of labor rights from a purely economic concern to an integral component of universal human rights. This transformation is reflected in the Universal Declaration of Human Rights of 1948 and the International Labour Organization’s concept of the “Decent Work Agenda.” The article emphasizes that labor law should not be understood merely as a coercive legal instrument. Rather, it constitutes a social institution that functions to balance power relations between employers and employees and to safeguard the human dignity of workers within modern economic systems. In the Thai context, the article examines key labor legislation, including the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), as amended in B.E. 2568 (2025), the Workmen’s Compensation Act B.E. 2537 (1994), and the Labour Relations Act B.E. 2518 (1975). These statutes establish minimum standards for employment, wage protection, welfare provisions, occupational safety, termination of employment, and the rights to collective organization and collective bargaining. The article argues that the effective protection of labor rights requires not only the formal enforcement of legal rules under the rule of law, but also a firm commitment to the principles of social justice. Only through this dual foundation can labor law function as a meaningful instrument for promoting fairness, equality, and stability in labor relations—conditions that constitute a fundamental pillar of a sustainable democratic society.

Keywords: Labor Rights Protection, Rule of Law, Social Justice

บทนำ

แนวคิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18-19 เมื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่เลวร้าย เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ค่าจ้างต่ำ และสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย กฎหมายยุคแรกในยุโรป เช่น พระราชบัญญัติโรงงานของสหราชอาณาจักร ค.ศ. 1802–1847 (The Factory Acts of UK, 1802–1847) มุ่งควบคุมการใช้แรงงานเด็กและกำหนดชั่วโมงการทำงาน การกำเนิดของสหภาพแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าวทำให้คนงานรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องสภาพการทำงานที่ดีขึ้นจนนำไปสู่การออกกฎหมายของสหภาพแรงงาน หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้เกิดปัญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ค.ศ. 1948) เรียกร้อง “สิทธิในการทำงาน (The Right to Work)” “สภาพการทำงาน

ที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวย” และ “การคุ้มครองจากการว่างงาน” ไว้ในกรอบสิทธิมนุษยชน จนเกิดการขยายตัวเกี่ยวกับสิทธิแรงงานอย่างต่อเนื่องครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบ แรงงานข้ามชาติและความเท่าเทียมทางเพศ ในการจ้างงาน ใน พ.ศ. 2542 กลายเป็น “วาระการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda)” ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ILO) (Seidman, 2007)

การคุ้มครองสิทธิแรงงานจึงเป็นกลไกทางกฎหมาย สถาบันและสังคมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ขั้นพื้นฐานของแรงงานในสถานที่ทำงาน สิทธิทั้งหมดนี้ประกอบด้วยค่าจ้างที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม การคุ้มครองจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (บุชิตา สังข์แก้ว, 2564) ในทางกฎหมายการคุ้มครองสิทธิแรงงานครอบคลุมสิทธิต่าง ๆ เช่น สิทธิในวันหยุดพักผ่อน ค่าจ้างขั้นต่ำ หรือค่าชดเชย รวมถึงสิทธิตามกระบวนการพิจารณาคดีได้แก่ สิทธิในการยื่นคำร้องหรือแสวงหาการเยียวยาทางกฎหมายเมื่อสิทธิเหล่านั้นถูกละเมิด ขณะเดียวกันในภาวะเศรษฐกิจของประเทศได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่องจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก ภาวการณ์ผลิตอุตสาหกรรมซึ่งมุ่งเน้นการผลิตเพื่อการส่งออกมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การส่งออกสินค้าหดตัว การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกจึงส่งผลโดยตรงต่อภาวการณ์ส่งออกสินค้าซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของประเทศ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือหลายกิจการต้องเผชิญกับปัญหาทางการเงิน บางรายถึงขั้นล้มละลายและจำเป็นต้องปิดกิจการลง การเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากฎหมายและมาตรการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง (ทองศักดิ์ แก้วทอง และ อรัชมน พิเชฐวรกุล, 2568)

เมื่อปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นรัฐในฐานะผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความเป็นธรรมในสังคมจึงจำเป็นต้องตรา “กฎหมายแรงงาน” ขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการที่นายจ้างอาจใช้อำนาจซึ่งตนมีอยู่อย่างเหนือกว่าในการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหง หรือปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมทั้งในด้านสิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลงการจ้างแรงงาน เจื่อนไขในสัญญาจ้าง หรือแม้แต่ในทางกฎหมาย นอกจากนี้การตรากฎหมายแรงงานยังมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาด้านมนุษยธรรม โดยเฉพาะการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมประชาธิปไตยที่ยึดมั่นในหลักความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม อย่างไรก็ตามกฎหมายแรงงานของรัฐได้พัฒนาภายใต้แนวคิดที่มองว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายที่อยู่ในฐานะด้อยกว่าและมักเสียเปรียบในเชิงอำนาจต่อรองและอำนาจการบังคับบัญชาจากนายจ้าง ดังนั้นกฎหมายแรงงานจึงมุ่งเน้นไปที่การคุ้มครองและปกป้องสิทธิของลูกจ้างเป็นสำคัญเพื่อป้องกันมิให้เกิดการละเมิดหรือเอาเปรียบแรงงานในลักษณะไม่เป็นธรรมการที่กฎหมายแรงงานให้ความสำคัญกับการคุ้มครองลูกจ้างเป็นอย่างมากส่งผลให้ในบางกรณีนายจ้างอาจได้รับผลกระทบในเชิงความเป็นธรรมจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานบางประการ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อสร้างสมดุลระหว่าง “สิทธิของลูกจ้าง” กับ “ความชอบธรรมของนายจ้าง” อันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์แรงงานที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว (ธีระปกรณ์ ธีรภัทรปกรณ์ และ กิตติ ชยางคกุล, 2565)

ดังนั้นหลักนิติธรรมเป็นรากฐานสำคัญของระบบกฎหมายที่มุ่งธำรงความยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิของประชาชนในทุกระดับโดยเฉพาะสิทธิแรงงานซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและสังคม หลักนิติธรรมกำหนดให้ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือรัฐต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน ไม่มีผู้ใดอยู่เหนือกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายต้องเป็นไปอย่างเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม ภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หลักนิติธรรมมีบทบาทสำคัญในการรักษาดุลยภาพแห่งอำนาจ เพื่อให้การจ้างงานดำเนินไปอย่างเป็นธรรมและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกฝ่าย ผู้เขียนจึงขอเสนอเนื้อหาสำคัญ 5 ประการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจสิทธิและหน้าที่ตามหลักกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ดังนี้ 1) หลักนิติธรรมการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม 2) การคุ้มครองสิทธิแรงงานภายใต้หลักนิติธรรม 3) สิทธิแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2568) 4) สิทธิการรับค่าทดแทนภายใต้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 5) การรับรองสิทธิแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 6) การคุ้มครองสิทธิแรงงานตามหลักความเป็นธรรมทางสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงรากฐานของการคุ้มครองสิทธิแรงงานภายใต้หลักนิติธรรม จำเป็นต้องพิจารณาว่ากฎหมายแรงงานมิได้มีเป้าหมายเพียงการกำกับความสัมพันธ์ตามสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น แต่ทำหน้าที่เป็นกลไกของรัฐในการถ่วงดุลอำนาจทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานและรับรองว่าการใช้เสรีภาพทางสัญญาจะไม่ละเมิดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคและความยุติธรรมในสังคมอันเป็นหัวใจสำคัญของหลักนิติธรรมในรัฐสมัยใหม่อีกด้วย

หลักนิติธรรม (Rule of Law) การบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

หลักนิติธรรม (Rule of Law) เป็นรากฐานสำคัญของระบอบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญ และเป็นหลักการพื้นฐานที่แยกแยะรัฐซึ่งปกครองด้วยกฎหมายออกจากรัฐที่ใช้อำนาจโดยพลการ หลักนิติธรรมสะท้อนแนวคิดว่าการใช้อำนาจรัฐต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ไม่ใช่ภายใต้อำเภอใจของบุคคลหรือผู้มีอำนาจทางการเมือง อีกทั้งยืนยันว่าทุกคนไม่ว่าจะเป็นพลเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ปกครองหรือผู้ถูกปกครองต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน และได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างเสมอภาค หลักนิติธรรมจึงมิใช่เพียงหลักทางกระบวนการทางกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นอุดมคติทางศีลธรรมและการเมืองที่กำหนดความชอบธรรมของการปกครองในรัฐสมัยใหม่ด้วย หลักนิติธรรมสามารถอธิบายได้โดยทั่วไปว่า “กฎหมายเป็นใหญ่ มิใช่คนเป็นใหญ่ (The Principle That The Law Governs, Not Men)” หมายถึงการที่การกระทำของรัฐต้องมีฐานอำนาจตามกฎหมาย บุคคลทุกคนอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน และสิทธิของปัจเจกบุคคลต้องได้รับการคุ้มครองผ่านกระบวนการยุติธรรมที่เป็นอิสระและไม่ลำเอียง (Tamanaha, 2004) ในปัจจุบันแนวคิดเรื่องหลักนิติธรรมได้ขยายออกไปครอบคลุมถึงหลักความโปร่งใส (Transparency) ความรับผิดชอบ (Accountability) กระบวนการที่เป็นธรรม (Due Process) การเข้าถึงความยุติธรรม (Access to justice) และการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Human Rights Protection) (Barnett, 2014) กล่าวได้ว่าหลักนิติธรรมสมัยใหม่ประกอบด้วยทั้งมิติทางรูปแบบ (Formal legality) และมิติทางเนื้อหา (Substantive justice) ซึ่งผสมผสานกันระหว่างความแน่นอนทางกฎหมายและความเป็นธรรมทางสังคม

1. หลักนิติธรรมกับความเสมอภาคตามกฎหมาย แนวคิดเรื่องหลักนิติธรรมมีรากฐานมาจากปรัชญาการเมืองและจริยศาสตร์โบราณ อริสโตเติล (Aristotle) เคยกล่าวว่า “กฎหมายควรเป็นผู้ปกครอง มิใช่มนุษย์” ซึ่งเป็นการยืนยันว่าการปกครองโดยกฎหมายดีกว่าการปกครองโดยอำเภอใจของบุคคล ต่อมาในยุคเรืองปัญญา (Enlightenment) นักคิดอย่าง มองเตสกีเออ (Montesquieu) และ จอห์น ล็อก (John Locke) ได้นำหลักนิติธรรมมาเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่อง “การแบ่งแยกอำนาจ” และ “สิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์” หลังจากยุคสมบูรณาญาสิทธิราชย์และอาณานิคม หลักนิติธรรมได้กลายเป็นสัญลักษณ์ของ เสรีภาพ เหตุผล และ รัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) ต่อมาในคริสต์ศตวรรษที่ 20 หลักการนี้ได้ถูกบรรจุไว้ในเอกสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ค.ศ. 1948) และสัญญาว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ค.ศ. 1966) ซึ่งต่างยืนยันว่าความยุติธรรมและสันติภาพในสังคมตั้งอยู่บนการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค (Tamanaha, 2006)

นักนิติศาสตร์ชาวอังกฤษ เอ. วี. ไดซี (A. V. Dicey) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการของหลักนิติธรรม ได้แก่ 1) ความเป็นใหญ่ของกฎหมาย (Supremacy of Law) กฎหมายต้องมีอำนาจสูงสุดเหนืออำนาจใด ๆ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจโดยพลการ 2) ความเสมอภาคภายใต้กฎหมาย (Equality before the law) ทุกคนอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน และได้รับการพิจารณาคดีโดยศาลเดียวกัน 3) การคุ้มครองสิทธิของบุคคลผ่านกระบวนการทางกฎหมาย (Protection of Individual Rights) สิทธิของประชาชนต้องได้รับการรับรองและบังคับใช้ผ่านกระบวนการยุติธรรมปกติ (Kramer, 2007)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กล่าวถึงหลักนิติธรรมไว้ใน มาตรา 3 วรรคสองไว้ว่า “รัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล องค์กรอิสระ และหน่วยงานของรัฐ ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักนิติธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม” จะเห็นได้ว่าในรัฐประชาธิปไตยหลักนิติธรรมทำหน้าที่เป็นทั้งกลไกจำกัดอำนาจรัฐและเครื่องมือความรับผิดชอบของผู้ปกครองโดยกำหนดให้การใช้อำนาจของฝ่ายนิติบัญญัติ บริหารและตุลาการต้องอยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญทั้งยังเป็นหลักประกันว่าประชาชนจะไม่ถูกจับกุม ควบคุมหรือลิดรอนสิทธิในชีวิตและทรัพย์สินโดยไม่มี “กระบวนการทางกฎหมายอันชอบธรรม (due process of law)” เมื่อหลักนิติธรรมดำรงอยู่การออกกฎหมาย การบังคับใช้ และการพิจารณาคดีจะเป็นไปโดยเปิดเผย โปร่งใสและเป็นธรรม แต่หากหลักนิติธรรมอ่อนแอจะนำไปสู่การทุจริต ความไม่เสมอภาคและการใช้อำนาจโดยมิชอบซึ่งบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบยุติธรรมของรัฐ

ดังนั้นหลักนิติธรรมสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดพื้นฐานของระบบกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็น สิทธิในชีวิตและร่างกาย สิทธิในความเป็นส่วนตัว เสรีภาพในการนับถือศาสนา เสรีภาพในการเดินทาง การแสดงความคิดเห็น การประกอบอาชีพ ตลอดจนเสรีภาพในการได้รับการศึกษา

2. ความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) ในสำนักของสังคมวิทยากฎหมาย (Sociology of Law) มองความสัมพันธ์ระหว่าง “กฎหมาย” กับ “สังคม” เป็นประเด็นสำคัญของการศึกษากฎหมายมหาชน กฎหมายมิได้ดำรงอยู่โดยแยกขาดจากสังคม หากแต่สะท้อนโครงสร้าง อำนาจและคุณค่าทางสังคมที่ก่อให้เกิดและดำรงอยู่ในตัวมันเอง หนึ่งในตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดของความสัมพันธ์นี้ คือ กฎหมายแรงงานและ

การคุ้มครองสิทธิของแรงงาน (Labor Rights Protection) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่กฎหมายปะทะและเชื่อมโยงโดยตรงกับความยุติธรรมทางเศรษฐกิจ ความเสมอภาคทางสังคม และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Frezza, 2014)

รอสโค ปาวนด์ (Roscoe Pound) (1870-1964) ได้รับอิทธิพลแนวคิดจาก รูดอล์ฟ ฟอน เยียร์ริง หรือ รูดอล์ฟ ฟอน เจอริง (Rudolf von Jhering) ได้นำแนวคิดทางสังคมวิทยาของ Jhering มาใช้ในกฎหมายอย่างมาก รอสโค ปาวนด์ (Roscoe Pound) ได้พัฒนาแนวคิด “นิติศาสตร์สังคมวิทยา (Sociological approach to law)” กฎหมายจึงเป็นแนวทางสหวิทยาการ (Interdisciplinary approach) จากสังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์อื่น ๆ เข้ากับการวิเคราะห์ทางกฎหมาย (Legal analysis) ด้วยการทำความเข้าใจบริบททางสังคมที่กว้างขึ้น นักวิชาการด้านกฎหมายและผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างระบบกฎหมายที่มีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกันมากขึ้น รอสโค ปาวนด์ (Roscoe Pound) มองว่ากฎหมายในฐานะเครื่องมือสำหรับวิศวกรรมสังคม (Social engineering) สามารถนำมาใช้เพื่อกำหนดรูปแบบและชี้นำพฤติกรรมทางสังคม แก้ไขปัญหาสังคม และส่งเสริมสวัสดิการสังคมต้องตรากฎหมายให้ทันสมัย เช่น กฎหมายแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2568) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นต้น

ดังนั้นกฎหมายแรงงานจึงมิได้เป็นเพียง “ระบบกฎเกณฑ์ทางกฎหมาย” เท่านั้น แต่ยังเป็น “สถาบันทางสังคม” ที่ทำหน้าที่ประสานดุลยภาพระหว่างแรงงานกับนายทุน ปกป้องผู้ที่อยู่ในสถานะอ่อนแอกว่า และควบคุมมิให้อำนาจทางเศรษฐกิจถูกใช้อย่างเกินขอบเขตของหลักนิติธรรม กล่าวอีกนัยหนึ่งกฎหมายแรงงานเป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่ทำหน้าที่ ขับเคลื่อนความเป็นธรรมทางสังคมในโลกของการทำงานในมุมมองของสังคมวิทยา กฎหมายการคุ้มครองสิทธิแรงงานไม่อาจทำความเข้าใจได้จากตัวบทกฎหมายเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องพิจารณาในมิติของ “กฎหมายในทางปฏิบัติ (Law In Action)” การบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมจึงเป็นตัวชี้วัดที่แท้จริงของ “ความยุติธรรม” เพราะแม้ระบบกฎหมายจะประกาศว่าทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย แต่หากในทางปฏิบัติการบังคับใช้กลับเลือกปฏิบัติ เอื้อประโยชน์แก่ผู้มีอำนาจ หรือกีดกันผู้ด้อยโอกาส ความยุติธรรมก็ย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้จริง

การคุ้มครองสิทธิแรงงานภายใต้หลักนิติธรรม

หลักนิติธรรมเป็นทั้งกรอบเชิงสถาบันและเชิงคุณค่า (Institutional and Normative Foundation) ที่ทำให้สิทธิแรงงานมีความมั่นคงและชัดเจน หลักการนี้กำหนดให้กฎหมายแรงงานต้องมีความชัดเจน เปิดเผยและสอดคล้องกัน (Clarity and Consistency) นายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้มีสถานะเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายและหน่วยงานรัฐและตุลาการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง โปร่งใสและตรวจสอบได้ มาตรการนี้ช่วยป้องกันการเลือกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและการเอาเปรียบในที่ทำงาน ในขณะเดียวกันยังส่งเสริม “**ความเชื่อมั่นและความมั่นคงทางแรงงาน**” ซึ่งเป็นรากฐานของสันติสุขในสังคม หลักนิติธรรมจึงมีบทบาทสำคัญในการแปลง “ความยุติธรรมทางสังคม” ให้กลายเป็น “**พันธกรณีทางกฎหมายที่บังคับใช้ได้จริง**”

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 ในหมวดการจ้างแรงงาน ได้มีการบัญญัติไว้ใน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 เกี่ยวกับลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างตามสัญญา รวมถึงวารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 ได้บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ ทำงานให้” เป็นการกล่าวถึงสัญญาจ้างแรงงานเป็นข้อตกลงระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ลูกจ้างและนายจ้าง โดยลูกจ้างตกลงที่จะทำงานให้กับนายจ้าง ในขณะที่นายจ้างตกลงที่จะจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตลอดระยะเวลา ที่ลูกจ้างทำงานให้โดยลูกจ้างจะต้องทำงานตามคำสั่งหรือเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนด ส่วนนายจ้างมีกระบวนการ ในการควบคุมและกำหนดเงื่อนไขการทำงานของลูกจ้าง โดยจะมีการตอบแทนเป็นค่าจ้างอาจจะเป็นเงินเดือนหรือ ค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงขึ้นอยู่กับประเภทของงานและข้อตกลงที่ทำไว้ตามกรอบระยะเวลา ตามมาตรา 581 ได้บัญญัติว่า “ระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันสุดสิ้นลงแล้วลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้ดังนั้นก็ไม่ได้ ทักท้วงไฉ่ ท่านให้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม” คือ ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลง ว่าจ้างกันนั้นสุดสิ้นลงแล้วลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้ดังนั้นก็ไม่ได้ทักท้วงไฉ่ ท่านให้สันนิษฐานไว้ ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

ขณะเดียวกันถ้าหากสัญญาจ้างไม่ได้กำหนดเวลาไว้ในการจ้างงานตามมาตรา 582 ได้บัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกัน ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน” นั้นหมายความว่าถ้าคู่สัญญา (ลูกจ้างและนายจ้าง) ไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง คราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน อนึ่งในเมื่อบอกกล่าวตามมาตรา 582 นี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้าง แก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้าง จากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

จะเห็นได้ว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้วางหลักเกณฑ์พื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ในฐานะ “โครงสร้างกฎหมายทั่วไป” ที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งในมิติของสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคู่สัญญา หลักการดังกล่าวจึงถือเป็นรากฐานสำคัญของระบบกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งต่อมา ถูกพัฒนาและขยายผลผ่านการตรากฎหมายเฉพาะด้าน เพื่อเสริมสร้างมาตรการคุ้มครองแรงงานให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กฎหมายเฉพาะด้าน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้เข้ามาทำหน้าที่เติมเต็มและ ปรับปรุงหลักการในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยมุ่งป้องกันมิให้นายจ้างใช้อำนาจทางเศรษฐกิจหรือ อำนาจต่อรองที่เหนือกว่าเอาเปรียบลูกจ้าง หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ทั้งในขั้นตอนการจ้างงาน การปฏิบัติงานและการเลิกจ้าง ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงาน มาตรการคุ้มครอง ดังกล่าวครอบคลุมสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างหลายประการ เช่น สิทธิในการได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ สิทธิในการได้รับวันหยุดและวันลา สิทธิในการได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนในวันหยุด และค่าชดเชยเมื่อถูก เลิกจ้าง รวมถึงสิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในสถานประกอบการ

สิทธิแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไข พ.ศ. 2568)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายสำคัญที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนด มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีเจตนารมณ์ให้ความสัมพันธ์ทางแรงงานเป็นไปอย่างยุติธรรม สมดุลและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้างเนื้อหาของกฎหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญหลายด้าน เช่น การกำหนด เวลาทำงานปกติและเวลาทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลาและสิทธิในการพักผ่อนของลูกจ้าง การจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย ตลอดจนการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างและลูกจ้างวัตถุประสงค์หลักของพระราชบัญญัตินี้ คือ การสร้างกรอบทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบและเพื่อให้การจ้างงานดำเนินไปบนพื้นฐานของความเสมอภาคและความเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างและความยั่งยืนของระบบเศรษฐกิจโดยรวม ดังนี้

1. สิทธิของลูกจ้างเป็นหลักการพื้นฐานที่เกิดขึ้นจากการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ทำงาน เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สำหรับการจะก่อสิทธินั้น จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นก็คือสัญญาซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้กล่าวถึง สัญญาจ้าง หมายความว่า “สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” สัญญาจ้างเป็นนิติกรรมสองฝ่ายที่เกิดจากความตกลงระหว่าง “ลูกจ้าง” และ “นายจ้าง” โดยมีสาระสำคัญอยู่ที่การให้แรงงานและการจ่ายค่าจ้าง กล่าวคือลูกจ้างให้แรงงานของตนแก่นายจ้างเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ขณะที่นายจ้างมีหน้าที่ตอบแทนด้วย “ค่าจ้าง” ตามที่ตกลงไว้

ขณะเดียวกันกฎหมายยังให้การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างทางด้าน “ค่าตอบแทนทางการเงิน” และเป็นกลไกทางกฎหมายเพื่อ บังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามหน้าที่ทางการเงิน อย่างตรงเวลาและเป็นธรรมตามมาตรา 9 เป็นการสะท้อน “ความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน (Fair Labor Practice)” และหลักความมั่นคงทางรายได้ของลูกจ้าง” เพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบเชิงโครงสร้างในความสัมพันธ์ทางแรงงาน หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหรือเงินชดเชยตรงเวลา ลูกจ้างจะเดือดร้อนทางเศรษฐกิจโดยตรง นอกจากนี้ นายจ้างเรียก รับ หลักประกันในการทำงานกับลูกจ้างตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5331/2550 ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 10 วรรคสอง ได้บัญญัติอย่างชัดเจนว่า นายจ้างต้องคืนเงินประกันการทำงานแก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างลาออก ซึ่งบทบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนั้น ประกาศหรือระเบียบของนายจ้างที่กำหนดให้คืนเงินประกันการทำงานเกินกว่า 7 วัน จึงถือว่าขัดต่อกฎหมายและไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องคืนเงินประกันให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตามในส่วนของการรับผิดใน “เงินเพิ่ม” ตามมาตรา 9 วรรคสอง (ร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุก 7 วัน) ศาลได้วินิจฉัยว่าการที่นายจ้างยังไม่คืนเงินประกันโดยอ้างระเบียบของตนเองซึ่งระเบียบนั้นขัดต่อกฎหมาย และลูกจ้างได้ฟ้องคดีก่อนพ้นกำหนด 7 วันนับแต่วันที่ลาออก ยังไม่ถือว่าเป็นการ “จงใจไม่จ่ายเงินโดยปราศจาก

เหตุผลอันสมควร” นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 แต่ยังคงต้องรับผิดชอบในเงินประกัน และดอกเบี้ยผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

2. สิทธิของลูกจ้างทำงานวันหยุดและวันล่วงเวลา เพื่อคุ้มครองสุขภาพและคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง หากมีความจำเป็นต้องทำงานนอกเวลาปกติ หรือมาทำงานในวันหยุด กฎหมายจึงกำหนดหลักเกณฑ์และสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมเพื่อตอบแทนการเสียสละเวลาส่วนตัวของลูกจ้าง และการทำงานของลูกจ้างต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ตามมาตรา 23 ได้วางหลักว่า “กำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการทำงานในแต่ละวัน ลูกจ้างต้องทำงานได้วันละไม่เกินแปดชั่วโมง” นอกจากนี้ยังคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับ “**การทำงานล่วงเวลา (Overtime : OT)**” ในวันทำงานปกติ โดยห้ามไม่ให้นายจ้างบังคับลูกจ้างทำงาน แต่ต้องได้รับความยินยอมด้วยความสมัครใจเท่านั้น หลักการคือ “ห้ามบังคับทำ” เว้นแต่ “ลูกจ้างยินยอม” แต่จะทำได้เฉพาะใน “กรณีจำเป็น” และ “เท่าที่จำเป็นเท่านั้นตามมาตรา 24 ได้วางหลักว่า “การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน โดยหลักอาจทำได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น นอกจากนี้ยังได้ให้การคุ้มครองการทำงานในวันหยุด (Work on Holidays) โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดอย่างเด็ดขาด เพื่อรักษาสีทธิในการพักผ่อนแต่ได้กำหนด ข้อยกเว้นไว้ 3 กรณีหลักที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดได้ โดยต้องทำ “เท่าที่จำเป็น” เท่านั้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดแล้วจะเสียหายแก่งานอย่างร้ายแรงหรืองานฉุกเฉินที่ไม่อาจคาดการณ์ได้

3. สิทธิของลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันหยุด ค่าล่วงเวลา กฎหมายแรงงานกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสูงกว่าปกติ สำหรับการทำงานที่เกินกว่าเวลาทำงานปกติและวันหยุด เพื่อชดเชยเวลาพักผ่อนของลูกจ้างและต้องพิจารณาความแตกต่างระหว่าง “ค่าจ้างปกติ” กับ “เงินเพิ่มพิเศษ” คือค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด และสถานะของลูกจ้างทั้งรายเดือนและรายวันตามมาตรา 56 ได้บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด”

สำหรับลูกจ้างทำงานเกินเวลา (Overtime) จากนายจ้างตามมาตรา 61 คือ ในวันทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราพิเศษนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า (หนึ่งเท่าครึ่ง) ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ เช่น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ 400 บาท และทำงานวันละ 8 ชั่วโมง การคิดค่าจ้างต่อชั่วโมงปกติ 8 ชั่วโมง 400 บาท = 50 บาทต่อชั่วโมง คำนวณอัตราล่วงเวลา (OT) 1.5 เท่า 50 บาท $\times$ 1.5 = 75 บาทต่อชั่วโมง ดังนั้นทุกชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างจะได้รับเงินชั่วโมงละ 75 บาท (รวมค่าจ้างปกติ 50 บาท และเงินเพิ่มค่าล่วงเวลา 25 บาท) ซึ่งไว้บัญญัติไว้ในมาตรา 61

กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดถ้าลูกจ้างเป็นประเภทพนักงานรายเดือนให้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดจ่ายเพิ่ม อีก 1 เท่าถ้าเป็นลูกจ้างที่พนักงานรายวันไม่มีสิทธิค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายจ่าย 2 เท่า ของค่าจ้างปกติ

ให้พิจารณาควบคู่กับมาตรา 56 ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

และกรณีค่าล่วงเวลาในวันหยุดลูกจ้างได้รับเป็นพิเศษเมื่อต้องทำงาน เกินกว่าเวลาทำงานปกติ ในวันซึ่งเป็นวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่า (สามเท่า) ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลานั้น ๆ ตามมาตรา 63 เช่น ลูกจ้างไม่ว่ารายเดือนหรือรายวันจะได้รับค่าจ้างต่อชั่วโมงปกติ 50 บาท ทำงานในวันหยุดไปทั้งหมด 10 ชั่วโมง (เวลาปกติ 8 ชั่วโมง ล่วงเวลา 2 ชั่วโมง) ค่าทำงานในวันหยุด (8 ชั่วโมงแรก) จะได้รับ 2 เท่า (ตามมาตรา 62) คือ $50 \text{ บาท/ชั่วโมง} \times 2 \text{ เท่า} \times 8 \text{ ชั่วโมง} = 800 \text{ บาท}$ สำหรับค่าล่วงเวลาในวันหยุด (2 ชั่วโมงที่เกินมา) จะได้รับ 3 เท่า (ตามมาตรา 63) คือ $50 \text{ บาท/ชั่วโมง} \times 3 \text{ เท่า} \times 2 \text{ ชั่วโมง} = 300 \text{ บาท}$ รวมเงินที่ได้รับสำหรับการทำงานในวันหยุด 10 ชั่วโมง คือ $800 + 300 = 1,100 \text{ บาท}$ ทั้งนี้การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป เว้นแต่เป็นกรณีงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานที่ต้องทำต่อเนื่องไม่ให้เกิดความเสียหายแก่งาน ซึ่งตามบัญญัติมาตรา 62 และ 63 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบังคับเด็ดขาดที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองลูกจ้าง ดังนั้นนายจ้างไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือตกลงอย่างอื่นได้ หากฝ่าฝืนย่อมตกเป็นโมฆะ

4. สิทธิของลูกจ้างได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง ค่าชดเชยจะเกิดขึ้นเมื่อ นายจ้าง “เลิกจ้าง” ลูกจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่ได้มีความผิดตามกฎหมายและมีระยะเวลาการทำงานครบตามที่กำหนดลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างรวมถึงการเกษียณอายุที่ถือเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมาย โดยที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 120 วันขึ้นไปและไม่ได้กระทำความผิดร้ายแรงตามที่กฎหมายยกเว้นไว้ ซึ่งการจ้างแรงงานจึงได้มีระยะเวลาทดลองงาน 4 เดือน หากมีการทดลองงาน 6 เดือนหากมีการเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายได้วางหลักตามมาตรา 118 “ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

สำหรับข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้แก่ลูกจ้างนั้นกำหนดไว้อย่างชัดเจนใน มาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไข พ.ศ. 2568) ได้แก่ พุทธศักราชที่ จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้าง ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง อันชอบด้วยกฎหมาย ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวัน และได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

สิทธิการรับค่าทดแทนภายใต้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายเดียว กองทุนเงินทดแทนจะเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างเป็นรายปี (ปี ละ 1 ครั้ง) โดยในปีแรกนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มียู้งานตั้งแต่ 1 คน สำหรับปี ต่อ ๆ ไปจ่ายภายในเดือนมกราคมของทุกปี สิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนฯ ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะได้รับเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วยค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าทำศพและค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน (กันตยา บุญชัย และ อุษณกร ทาวะรัมย์, 2568) ซึ่งได้นิยามไว้ตามมาตรา 5 ไว้ว่า

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

การคุ้มครองสิทธิลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นั้น สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. **ค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิประโยชน์ที่สำคัญภายใต้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537** โดยมีหลักการว่ากองทุนเงินทดแทนจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน แทนการรับผิดชอบของนายจ้างรายละเอียดเกี่ยวกับวงเงินค่ารักษาพยาบาล ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

2. **ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย** การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือ ได้รับผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง การป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง การทำตามคำสั่งของนายจ้างกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือ

ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 18 “เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(1) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย โดยจ่ายตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(3) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพโดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสิบห้าปี

(4) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดสิบปี”

3. ค่าทำศพ เป็นหนึ่งในสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหรือผู้จัดการศพจะได้รับจากกองทุนเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายเนื่องจากการทำงานต้องจ่ายค่าทำศพได้มีการปรับปรุงเพิ่มขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมตาม ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ความสำคัญของมาตรา 16 เป็นการรับรองสิทธิของลูกจ้างและผู้จัดการศพในการได้รับเงินช่วยเหลือค่าจัดการศพ เมื่อความตายหรือการสูญหายนั้นมีสาเหตุมาจากการทำงาน การกำหนดอัตราค่าทำศพในกฎกระทรวงทำให้สามารถปรับเปลี่ยนตัวเลขให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพได้ (ปัจจุบันอัตราค่าทำศพอยู่ที่ 50,000 บาท ตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2564) เงินค่าทำศพจะจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพโดยตรงซึ่งอาจไม่ใช่ทายาทตามกฎหมายเสมอไปแต่เป็นผู้ที่รับผิดชอบในการจัดงานศพนั้นจริง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าเงินถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ทันที โดยผู้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามมาตรา 20 นายจ้างต้องจ่ายให้บิดา มารดา สามีหรือภรรยา บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี ได้รับค่าชดเชยจนสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี และบุตรทุพพลภาพ หรือ มีจิตฟั่นเฟือนได้รับค่าชดเชยแทน

4. ข้อยกเว้นที่ไม่ต้องนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายหากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างนั้นเกิดขึ้นเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ จงใจทำให้เกิดอันตรายต่อตนเองหรือผู้อื่น หรือ ประพฤติผิดอย่างร้ายแรงต่อระเบียบหรือคำสั่ง และประสบอันตรายขณะไม่ได้รับความยินยอม ซึ่งได้วางหลักไว้ตามมาตรา 22 “นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

(2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย”

การรับรองสิทธิแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (แก้ไข พ.ศ. 2560)

ปัจจุบันประเทศไทยมีการบัญญัติกฎหมายที่รับรองสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นกฎหมายที่รับรองสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน แต่ในกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวยังมีเงื่อนไขในการใช้สิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้าง (วิสิทธิ์ เขาทอง และ กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, 2560) ถือเป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองร่วมกันเพื่อกำหนดสภาพการจ้างที่เป็นธรรม กฎหมายฉบับนี้จึงให้การรับรองสิทธิแรงงานในมิติของการรวมกลุ่มและอำนาจในการต่อรองของแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งเป็นสิทธิตามรัฐธรรมนูญและหลักสิทธิมนุษยชนแรงงาน (Labour Rights) ที่ได้รับการรับรองในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventions) ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้เจรจาต่อรองเกี่ยวกับการกำหนด เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไข “สภาพการจ้าง” เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สวัสดิการ การลาพัก การเลื่อนตำแหน่ง หรือหลักเกณฑ์การทำงานอื่น ๆ โดยผลการเจรจาจะถูกจัดทำเป็น “ข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร” ซึ่งมีผลผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น ข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง หรือ “ข้อตกลงร่วม” ที่ลงนามภายหลังการเจรจาซึ่งได้วางหลักในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตราดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงสิทธิลูกจ้างและนายจ้างมีส่วนร่วมโดยตรงในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นหัวใจของประชาธิปไตยในสถานประกอบการ (Workplace Democracy) โดยยึดหลักความชอบธรรมและสร้างความสมดุลระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เพื่อป้องกันการใช้อำนาจฝ่ายเดียวและเพื่อเปิดโอกาสให้การแก้ไขข้อขัดแย้งเป็นไปด้วยการเจรจา ไม่ใช่การเผชิญหน้า จึงเป็น “ประตูแห่งการเจรจา” ที่รับรองสิทธิของลูกจ้างในการรวมกลุ่มและเสนอข้อเรียกร้องโดยชอบธรรมและเป็นหลักประกันว่า “ความสัมพันธ์แรงงานจะพัฒนาไปด้วยสันติวิธีภายใต้หลักนิติธรรม (Rule of Law in Industrial Relations)” เว้นแต่ลูกจ้างกระทำผิดต่อหน้าที่ หรือ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อนายจ้าง กฎหมายจะไม่คุ้มครองการกระทำของลูกจ้างไว้ในมาตรา 31 เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

การคุ้มครองสิทธิแรงงานตามหลักความเป็นธรรมทางสังคม

การคุ้มครองสิทธิแรงงานตามหลักความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice) เป็นรากฐานสำคัญของกฎหมายแรงงานโดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างสมดุลอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่มีสถานะต่ำกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเป็นธรรมทางสังคมนั้นไม่เพียงคำนึงถึงการจ่ายค่าจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานทั้งด้านเศรษฐกิจ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมต่อการเรียกร้องสิทธิของแรงงาน ขณะเดียวกันยัง

เปิดโอกาสให้แรงงานเรียกร้องขอความเป็นธรรมผ่านกลไกผู้ตรวจแรงงานหรือฟ้องต่อศาลแรงงานได้ เพื่อเป็นการทำความเข้าใจกับผู้อ่านผู้เขียนขอจำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การฟ้องร้องคดีค่าชดเชยและเงินเดือนค้างจ่าย ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในพื้นที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เพื่อให้ตรวจสอบและไต่สวนข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าจ้างค้างจ่าย หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 70 คือ ไม่จ่ายตอบแทน ได้แก่ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือ ไม่จ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไข พ.ศ. 2568) พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา 123

ขั้นตอนที่ 2 กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายใน 30 วัน ลูกจ้างสามารถยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันครบกำหนดตามมาตรา 125 เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ขณะเดียวกันหากไม่มีคำสั่งจากพนักงานตรวจแรงงาน หรือไม่ต้องการรอผล ลูกจ้างสามารถยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานโดยตรงได้ ภายใน 90 วันนับแต่วันที่ถูกลูกจ้างตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยมีเอกสารที่จะต้องใช้ประกอบการยื่นฟ้องศาลแรงงาน ได้แก่ สำเนาบัตรประชาชน สัญญาจ้าง สลิปเงินเดือน หนังสือเลิกจ้าง หลักฐานการไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าชดเชย เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การไต่สวนและพิจารณาคดีศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนโดยรวดเร็ว ยืดหยุ่น และสามารถใช้วิธีไต่สวนไต่สวนก่อนพิพากษา ศาลจะพิจารณา “ความเป็นธรรม” และ “ข้อเท็จจริงแห่งการจ้างงาน” เป็นสำคัญหากพิสูจน์ได้ว่าการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ศาลจะสั่งให้นายจ้างชำระ ค่าชดเชย (มาตรา 118) ค่าจ้างค้างจ่าย (มาตรา 70) ดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี (มาตรา 9 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ) และอาจรวมถึงค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 17) หากลูกจ้างมีสิทธิดังกล่าว

บทสรุป

วิวัฒนาการแนวคิดและกลไกทางกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของแรงงานในระบอบประชาธิปไตย โดยเริ่มจากผลสืบเนื่องของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในคริสต์ศตวรรษที่ 18-19 ซึ่งนำไปสู่การตรากฎหมายโรงงาน การเกิดสภาพแรงงาน และการยกระดับสิทธิแรงงานสู่หลักสิทธิมนุษยชนสากลตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 และ “วาระการทำงานที่มีคุณค่า” (Decent Work Agenda) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แนวคิดสำคัญของบทความอยู่ที่การเชื่อมโยง หลักนิติธรรม (Rule of Law) กับ หลักความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) โดยมองว่ากฎหมายแรงงานเป็นเครื่องมือทางสังคม (Social engineering) เพื่อรักษาดุลยภาพแห่งอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กฎหมายแรงงานจึงมิใช่เพียงเครื่องมือควบคุม แต่เป็นสถาบันทางสังคมที่คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงาน และส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมในโอกาสทางเศรษฐกิจ ในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2568) เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างงาน เช่น เวลาทำงาน วันหยุด ค่าล่วงเวลา การบอกเลิก

สัญญา ค่าชดเชย และการจ่ายเงินทดแทนที่เป็นธรรม เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างและสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ขณะเดียวกันพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกลไกสำคัญในการคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย พิกัด หรือเสียชีวิตจากการทำงาน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนผ่านกองทุนเงินทดแทน เพื่อสร้างหลักประกันทางสังคมและลดภาระความเดือดร้อนของครอบครัวแรงงาน ทั้งนี้ถือเป็นการขยายความรับผิดชอบทางศีลธรรมของนายจ้างตามหลักนิติธรรม ส่วน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกลไกที่คุ้มครองเสรีภาพในการรวมกลุ่ม การเจรจาต่อรอง และการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งสะท้อนถึงสิทธิตามรัฐธรรมนูญและหลักสิทธิมนุษยชนแรงงาน อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่าการคุ้มครองสิทธิแรงงานต้องอาศัยการบูรณาการ หลักนิติธรรมที่ยึดความเสมอภาคเข้ากับหลักความเป็นธรรมที่เน้นศักดิ์ศรีและความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ เพื่อให้แรงงานไทยได้รับความคุ้มครองอย่างรอบด้านทั้งในมิติทางกฎหมาย เศรษฐกิจและศีลธรรมของสังคมซึ่งจะนำไปสู่สังคมแรงงานที่มั่นคงและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กันตยา บุญชัย และ อุษณากร ทาวะรัมย์. (2568). การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของผู้ประกันตน : กรณีศึกษาผู้ประกันตนที่มาติดต่อที่สำนักงานประกันสังคม จังหวัดชลบุรี. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 17(1), 363-381.
- ทงศักดิ์ แก้วทนต์ และ อรัชมน พิเชฐวรกุล. (2568). มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 15(2), 259-276.
- ธีระปรกรณ์ ธีระภักทปรกรณ์ และ กิตติ ชยางคกุล. (2565). ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทยศึกษากรณีความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(49), 20-40.
- บุษิตา สังข์แก้ว. (2564). หลักนิติธรรมกับการคุ้มครองสิทธิประชาชนผู้รับผลกระทบจากนโยบายรัฐ. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน*, 14(1), 87-123.
- วิสิษฐ เขาทอง กิตติพงศ์ หังสพฤกษ์. (2560). สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศในกลุ่มสมาคมอาเซียน. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 30(2), 217-235.
- Barnett, R. E. (2014). *The structure of liberty: Justice and the rule of law*. Oxford University Press.
- Frezza, M. (2014). *The sociology of human rights*. John Wiley & Sons.
- Kramer, M. (2007). *Objectivity and the Rule of Law*. Cambridge University Press.
- Seidman, G. W. (2007). *Beyond the boycott: Labor rights, human rights, and transnational activism*. Russell Sage Foundation.
- Tamanaha, B. Z. (2004). *On the rule of law: History, politics, theory*. Cambridge University Press.
- Tamanaha, B. Z. (2006). *Law as a Means to an End: Threat to the Rule of Law*. Cambridge University Press.