

คำชี้แจง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป ประกอบด้วยบทบัญญัติจำนวน ๒๖ มาตรา เพื่อเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม เพื่อความเข้าใจในด้วยกฎหมาย และเพื่อการตีความกฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงได้จัดทำคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เรื่องที่ ๑

ดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๕ วรรคหนึ่ง)

มาตรา ๕ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๙๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ฯลฯ

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดสภาพบังคับในทางแพ่งเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างผิดนัด โดยให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

คำชี้แจง

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำเพื่อให้สอดคล้องกับถ้อยคำตามมาตรา ๑๐ (จากเงินประกันเป็นหลักประกันที่เป็นเงิน) ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ และมาตรา ๑๒๑ ดังนั้น กรณีที่นายจ้างมีสิทธิเรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างได้ตามมาตรา ๑๐ และได้เรียกหรือรับหลักประกันที่เป็นเงินจากลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุด นายจ้างมีหน้าที่ต้องคืนหลักประกันที่เป็นเงินพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดเวลาเจ็ดวัน ถ้าไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดเวลาดังกล่าว นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละสิบห้า ต่อปีให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนั้น นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาที่นายจ้างผิดนัด ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาตามที่กำหนดตามมาตรา ๙๐ ไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๒ ในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันไม่ให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวเกินกำหนดเวลา เพราะเงินดังกล่าวหลายประเภทเป็นรายได้หลักในการดำรงชีพของลูกจ้าง สำหรับเงินประกัน เมื่อสัญญาประกันสิ้นสุดแล้ว หรือความเป็นนายจ้างลูกจ้างสิ้นสุดลงแล้วจึงไม่มีมูลเหตุใดๆให้นายจ้างยึดถือต่อไป

ตัวอย่าง

บริษัท แดง จำกัด นายจ้าง ได้เรียกเงินประกันการทำงานจากนายเอก ลูกจ้าง ไว้จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท ซึ่งไม่เกินจำนวนตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด เมื่อบริษัท แดง จำกัด นายจ้าง เลิกจ้าง หรือนายเอก ลูกจ้าง ลาออกจากงาน แล้วแต่กรณี ดังนี้ บริษัท แดง จำกัด นายจ้าง มีหน้าที่ต้องคืนเงินประกันการทำงานเต็มจำนวน หรือจำนวนที่เหลือจากการหักค่าใช้จ่ายค่าเสียหาย หากมีกรณีที่นายเอกทำความเสียหายให้กับ บริษัท แดง จำกัด นายจ้าง พร้อมดอกเบี้ย ให้แก่นายเอกลูกจ้างภายในกำหนดเจ็ดวัน นับแต่บริษัท แดง จำกัด นายจ้างเลิกจ้าง หรือนายเอก ลูกจ้างลาออกจากงาน แล้วแต่กรณี หากเกินกำหนดเวลาดังกล่าว ย่อมถือได้ว่า บริษัท แดง จำกัด นายจ้าง ผิดนัดต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่นายเอก ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

เรื่องที่ ๒

หลักประกันการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๐ และมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง)

มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน การทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล จากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สิน ของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงาน ที่ให้เรียกหรือ รับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บ รักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ฯลฯ

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิให้ต้องเดือดร้อนในการจัดหาหลักประกัน ไม่ว่าจะเป็นหลักประกันนั้นจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลโดยไม่จำเป็น และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากหลักประกันโดยไม่สมควร

คำชี้แจง

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ และมาตรา ๕๑ วรรคสอง ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงาน จากลูกจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่านั้น มิได้ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันในกรณีที่ทรัพย์สิน

อื่น หรือการให้ลูกจ้างหาบุคคลมาค้ำประกันการทำงานแต่อย่างใด ดังนั้น จึงเป็นช่องว่างของกฎหมายที่ทำให้นายจ้างสามารถเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเป็นทรัพย์สินอื่น หรือให้ลูกจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหาบุคคลมาค้ำประกันการทำงานได้ แต่ตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก้ไขเพิ่มเติมหลักการใหม่ โดยห้ามมิให้ นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง “ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล” ดังนี้ นับแต่วันที่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับ (๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๑) นายจ้างจึงไม่อาจเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน กรณีที่เป็นทรัพย์สินอื่น หรือการให้นาบุคคลมา ค้ำประกัน จากลูกจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้อีกต่อไป และหากนายจ้างได้เรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานดังกล่าวจากลูกจ้าง หรือจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ก็มีหน้าที่ต้องคืนให้แก่ลูกจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทั้งสิ้น หากไม่คืน ย่อมถือได้ว่า นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ วรรจโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง และลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ นายจ้างสามารถเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างทำ (พิจารณาจากลักษณะหรือสภาพของงานเท่านั้น มิใช่จากตำแหน่งงาน) ประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษาหลักประกัน ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด และเมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ นายจ้างมีหน้าที่ต้องคืนหลักประกันที่ได้เรียกหรือรับไว้ ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างนั้นภายใน ๗ วันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี

ตัวอย่าง

ก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับ บริษัท น้ำตาล จำกัด นายจ้าง ได้ให้นายเอก ลูกจ้าง ซึ่งทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ ซึ่งลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำไม่ได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง และนายหนึ่ง ซึ่งทำงานในตำแหน่ง พนักงานเก็บเงิน หาบุคคลมาค้าประกันการทำงาน โดยกำหนดวงเงินค้าประกันไว้คนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ดังนี้ เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับ บริษัท น้ำตาล จำกัด นายจ้าง มีหน้าที่ต้องคืนสัญญาประกันให้กับนายเอก ทันที และหากยังประสงค์จะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานโดยการให้บุคคลค้าประกันจากนายหนึ่ง อีกต่อไป บริษัท น้ำตาล จำกัด นายจ้าง จะต้องดำเนินการให้หลักประกันดังกล่าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

เรื่องที่ ๓

ให้ลูกจ้างหรือกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของ
นายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๑)

มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี
มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิใน ค่าภาษีอากร
ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง หรือกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดให้
ลูกจ้างหรือกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้
ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร

คำชี้แจง

เดิมมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติว่า “หนี้ที่เกิดจาก
การไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงิน
สะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ลูกจ้างหรือกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี
มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตาม
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

ซึ่งคำว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชย
พิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ พิจารณาได้จากบทนิยามตามมาตรา ๕

สำหรับเงินเพิ่มนั้น ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนเงินประกัน ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน
ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตลอดจนค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

เมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกเจ็ดวัน

ส่วนตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า “หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในคำภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

คำว่า “หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้” มีความหมาย กว้างกว่าที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑ เดิม กล่าวคือ หมายถึงหนี้เงินทุกประเภทที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งนอกจากจะหมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษตามบทบัญญัติต่างๆแล้ว ยังหมายความรวมถึงหนี้เงินอื่นๆ ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย เช่น ดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตามมาตรา ๙ หลักประกันที่เป็นเงิน ตามมาตรา ๑๐ ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๑๓ เงินกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา ๑๕ เงินกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักร ตามมาตรา ๑๐๕ เงินกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๑๖ และมาตรา ๑๑๗ เป็นต้น หนี้เงินดังกล่าวข้างต้นเป็นหนี้ที่ลูกจ้างมีบุริมสิทธิในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในคำภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ส่วนหนี้เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ นั้น ตามบทบัญญัติในมาตรานี้ก็กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเจ้าหนี้ผู้ทรงบุริมสิทธิในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในคำภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่นเดียวกัน

บุริมสิทธิ หมายถึง สิทธิของเจ้าหนี้ในการได้รับชำระหนี้ของตนโดยสันติจากทรัพย์สินทั้งหมด หรือเฉพาะบางสิ่งบางอย่างของลูกหนี้ได้ก่อนเจ้าหนี้อื่นๆ

บุริมสิทธิเกิดขึ้นได้แต่โดยบทบัญญัติของกฎหมายเท่านั้น ไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยข้อตกลงหรือสัญญาระหว่างบุคคล ซึ่งบทบัญญัติของกฎหมายที่ก่อให้เกิดบุริมสิทธินี้มีแหล่งที่มา ๒ ทาง คือ ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ตามบรรพ ๒ ลักษณะ ๑ หมวด ๒ ส่วนที่ ๖ มาตรา ๒๕๑ ถึง ๒๕๕ ตามบรรพ ๕ ลักษณะ ๒ หมวด ๓ มาตรา ๑๕๕๘/๑๓ เรื่องบุริมสิทธิของผู้อยู่ในปกครอง เป็นต้น และตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายเฉพาะ เช่น ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช ๒๔๘๓

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และ
พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นต้น

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๒๕๓ ถ้าหนี้มีอยู่เป็นคุณแก่บุคคลใดในมูลอย่างหนึ่งอย่างใดดังจะกล่าวต่อไปนี้ บุคคล
นั้นย่อมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของลูกหนี้ คือ

- (๑) ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์อันร่วมกัน
- (๒) ค่าปลงศพ
- (๓) ค่าภาษีอากร และเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง
- (๔) ค่าเครื่องอุปโภคอันจำเป็นประจำวัน

มาตรา ๒๕๗ บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็น
นายจ้างนั้น ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชย
พิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้ นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่รวมกันแล้ว
ต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง

ตัวอย่าง

บริษัท จน จำกัด นายจ้าง ค้างจ่ายค่าจ้างนายหนึ่ง ลูกจ้าง สองงวด งวดละ ๖๐,๐๐๐ บาท รวม
เป็นเงิน ๑๒๐,๐๐๐ บาท ในขณะที่เดียวกันบริษัท จน จำกัด ก็เป็นหนี้เงินกู้ยืม บริษัท รวย จำกัด จำนวน
๑๐๐,๐๐๐ บาท เช่นนี้ เมื่อมีการฟ้องร้องบังคับคดี นายหนึ่ง ลูกจ้าง เป็นเจ้าหนี้มีบุริมสิทธิจากมูลหนี้ค่าจ้าง
ค้างจ่าย ย่อมมีสิทธิได้รับชำระหนี้ค่าจ้างจากการขายทอดตลาดทรัพย์สินของบริษัท จน จำกัด นายจ้าง
จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ก่อน บริษัท รวย จำกัด ซึ่งเป็นเพียงเจ้าหนี้สามัญ ส่วนหนี้เงินที่เกินจากจำนวนที่
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในฐานะเป็นเจ้าหนี้มีบุริมสิทธิ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท ลูกจ้างยังคง มีสิทธิเรียกร้องหรือ
บังคับให้นายจ้างชำระหนี้ให้ในฐานะเป็นเจ้าหนี้สามัญต่อไปได้

เรื่องที่ ๔

การจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรง

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๑/๑)

มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็น ผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง โดยให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และเพื่อให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบการ ได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมจากผู้ประกอบการ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

คำชี้แจง

มาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่งบัญญัติให้ถือว่า ผู้ประกอบการที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดซึ่งอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ที่ไม่ใช่ผู้รับอนุญาตจัดหางาน จัดหาคนมาทำงานในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของตน ไม่ว่าบุคคลซึ่งจัดหาคนมาทำงานนั้น จะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม เป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ผู้ประกอบการที่จะถือว่าเป็นนายจ้างของคนที่ถูกจัดมาทำงานให้แก่ตนจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

๑. ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน

บุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้ และการมอบหมายอาจทำเป็นหนังสือสัญญาชัดเจน หรือโดยพฤตินัยก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดหาคนงานนั้น จะได้เข้ามาเป็นผู้ควบคุมงาน หรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้น หรือไม่ก็ตามแต่บุคคลที่ได้รับมอบหมายต้องมีผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน และการมอบหมายนั้น ต้องมิใช่ลักษณะของการประกอบธุรกิจจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ทั้งนี้ เพราะหากเป็นการดำเนินการในลักษณะของการประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้ประกอบกิจการธุรกิจจัดหางานมีหน้าที่เพียงแต่จัดหาคนหางานส่งให้ผู้ประกอบกิจการโดยตรงเท่านั้น ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานหาได้มีนิติสัมพันธ์กับคนหางานในลักษณะของนายจ้าง และถูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ แต่อย่างใด และในกรณีเช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการย่อมมีฐานะเป็นนายจ้างโดยตรงของคนงานที่เข้าไปทำงานให้ตนอยู่แล้ว

๒. การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ

หากคนที่มาทำงานนั้นไม่ได้ทำงานในส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ย่อมถือไม่ได้ว่า ผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนงานดังกล่าว เช่น

(๑) บริษัทผลิตรถยนต์ว่าจ้างให้บริษัทภายนอกจัดส่งคนงานเข้ามาทำงานในกระบวนการผลิตรถยนต์ร่วมกับลูกจ้างของบริษัทผลิตรถยนต์โดยให้คนงานเหล่านี้รับค่าจ้างจากผู้รับจ้างเหมากรณีเช่นนี้ต้องถือว่า ผู้ประกอบกิจการ (บริษัทผลิตรถยนต์) เป็นนายจ้างของลูกจ้างเหล่านี้

(๒) การจ้างบุคคลภายนอกซึ่งประกอบธุรกิจรับจ้างให้บริการรักษาความปลอดภัย และทำความสะอาด โดยให้ผู้รับจ้างส่งลูกจ้างของตนเข้ามาทำงานดังกล่าวในสถานประกอบกิจการของเจ้าของสถานประกอบกิจการนั้น เห็นว่า การทำงานของลูกจ้างดังกล่าวไม่เป็นการทำงานส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ กรณีเช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการไม่เป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับจ้างให้บริการรักษาความปลอดภัย และทำความสะอาด

(๓) งานนำส่งรถยนต์ไปยังตัวแทนจำหน่ายทั่วประเทศโดยที่จ้างบริษัทขนส่งโดยใช้อุปกรณ์พิเศษเป็นลักษณะงานขนส่ง เมื่อไม่ใช่ธุรกิจหรือกระบวนการผลิตของผู้ประกอบกิจการแล้ว ผู้ประกอบกิจการก็ไม่นับว่าจ้างของลูกจ้างในส่วนนี้

(๔) งานบรรจุชิ้นส่วนรถยนต์รวมกล่องเป็น CKD (Complete Knocked Down) เพื่อส่งออกลักษณะของการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตโดยใช้เครื่องมือของผู้ประกอบกิจการ ผู้ประกอบกิจการจึงเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ทำงานในส่วนนี้

เมื่อพิจารณาครบองค์ประกอบทั้งสองข้อข้างต้นแล้ว กฎหมายให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ดังนี้ ผู้ประกอบกิจการก็ต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต่อคนที่มาทำงานดังกล่าว เสมือนเป็นลูกจ้างของตนด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าคนที่มาทำงานนั้นจะมีสถานะเป็นลูกจ้างของบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประกอบกิจการให้จัดหาคนมาทำงานในสถานประกอบการด้วยหรือไม่ก็ตาม

บทบัญญัติตามมาตรานี้ มุ่งประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Contract Labour) เท่านั้น ดังนั้น ในเบื้องต้นจึงต้องพิจารณาเสียก่อนว่า การที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปจัดหาคนมาทำงานให้นั้น ผู้ประกอบกิจการมุ่งประสงค์ต่อการจัดหาแรงงาน (Supply of Labour) มิใช่มุ่งประสงค์ต่อการได้รับสินค้าหรือบริการ (Supply of Goods and Service) เพราะหากผู้ประกอบกิจการมุ่งประสงค์ต่อสินค้าหรือบริการแล้ว นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบกิจการและคู่สัญญาจะมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ (Job Contracting) หรือจ้างเหมาบริการ (Contract for Service) ซึ่งไม่อยู่ภายใต้บังคับของบทบัญญัติมาตรานี้

เมื่อผู้ประกอบกิจการรายใดที่มีการดำเนินการตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง ซึ่งกฎหมายให้ ถือว่าเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าวแล้ว หากสถานประกอบการนั้น มีคนที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกันรวมกันอยู่สองประเภท กล่าวคือ ลูกจ้างซึ่งผู้ประกอบกิจการจ้างเองโดยตรงประเภทหนึ่ง (มาตรา ๑๑/๑ วรรคสองเรียกว่า ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง) กับคนงานที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดหามาให้อีกประเภทหนึ่ง ซึ่งตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง เรียกว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการดังกล่าว มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ที่ทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างซึ่งผู้ประกอบกิจการจ้างเองโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

คำว่า “งานในลักษณะเดียวกัน” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกับงานที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการทำมีลักษณะเดียวกัน โดยอาจพิจารณาจากลักษณะงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน หรืออำนาจหน้าที่ เช่น งานตัด งานเย็บ งานประกอบ งานตรวจสอบคุณภาพ งานบัญชี งานธุรการ งานช่าง งานเก็บข้อมูล งานขาย เป็นต้น

คำว่า “สิทธิประโยชน์” (Benefits) และคำว่า “สวัสดิการ” (Welfare) หมายความว่า รวมถึงค่าตอบแทน หรือรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหาร ค่าครองชีพ หอพัก สิทธิในการได้หยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน สิทธิการได้รับเงินโบนัส หรือเงินพิเศษอื่น การได้โดยสารรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้ การได้รับชุดทำงานจากนายจ้าง เป็นต้น

คำว่า “เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” หมายถึง การปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมในการจ้างงาน โดยไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างทั้งสองประเภทดังกล่าวแตกต่างกัน หรือด้อยกว่ากัน ในลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับหลักคุณธรรม หรือเงื่อนไขของงานหรือไม่ มีเหตุผลอันสมควร

สำหรับแนวทางการพิจารณา “เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” อาจพิจารณาได้จากลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ระยะเวลาทำงาน ทักษะฝีมือ คุณภาพของงานหรือปริมาณของงาน เป็นต้น ดังนั้น หากลูกจ้างทั้งสองประเภทมีคุณสมบัติเหมือนกันจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการภายใต้เงื่อนไขอย่างเดียวกัน เช่น ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทำงานในลักษณะเดียวกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน ผลผลิตของงานอยู่ใน ระดับเดียวกัน เมื่อนายจ้างจัดสวัสดิการชุดทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงปีละ ๒ ชุด ก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสวัสดิการชุดทำงานปีละ ๒ ชุด เช่นกัน มิฉะนั้นอาจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและเป็นการเลือกปฏิบัติ

ตัวอย่าง

บริษัท ยานยนต์ จำกัด ประกอบกิจการรับจ้างทำเบาะหนังรถยนต์ ส่งให้แก่บริษัทประกอบรถยนต์ทั่วไป เนื่องจากปริมาณงานมีเป็นจำนวนมาก และงานมีความเร่งด่วน ลูกจ้างโดยตรงของบริษัทฯ

ที่มีอยู่ในแผนกตัดหนังทำงานไม้ทัน บริษัท ยานยนต์ จำกัด จึงได้มอบหมายให้ห้างหุ้นส่วนจำกัด ยี่รวาย จัดหา
คนงานเข้ามาทำงานในแผนกตัดหนังเพิ่มขึ้นอีกจำนวน ๕๐ คน เช่นนี้ ย่อมถือได้ว่า บริษัท ยานยนต์ จำกัด เป็น
นายจ้างของคนที่มาทำงานทั้ง ๕๐ คน ตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง และหากลูกจ้างรับเหมาค่าแรงดังกล่าวมี
หน้าที่รับผิดชอบและคุณสมบัติเหมือนกับลูกจ้างโดยตรงของบริษัทฯ ดังนี้ บริษัท ยานยนต์ จำกัด
มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้ง ๕๐ คน ดังกล่าว ได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ
ภายใต้เงื่อนไขอย่างเดียวกัน ตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง

เรื่องที่ ๕

ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ

หรือคำสั่งมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๔/๑)

มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองลูกจ้าง

คำชี้แจง

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๑๕ ไม่ได้บัญญัติว่า สัญญาจ้างแรงงานต้องทำเป็นหนังสือ และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็ไม่ได้มีบทบัญญัติกำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ ดังนั้น ตามสภาพความเป็นจริงแล้ว กรณีที่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานกันไว้เป็นหนังสือ นายจ้างมักเป็นฝ่ายจัดทำสัญญาจ้างแรงงานขึ้นแต่ฝ่ายเดียว และโดยที่ลูกจ้างมีสถานะทางเศรษฐกิจเสียเปรียบฝ่ายนายจ้าง รวมทั้งบางครั้งความต้องการทำงานของลูกจ้างมีมากกว่าความสนใจในเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาจากสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไป จึงพบว่า ฝ่ายลูกจ้างมักจะตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบในสัญญาจ้างแรงงาน และในบางครั้งลูกจ้างต้องรับภาระมากกว่าที่ควรจะเป็น เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงาน เป็นเรื่องที่คุณสัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องแสดงเจตนาเข้าสู่ผูกพันกันตั้งแต่แรกขณะที่ทำสัญญา ดังนั้น การที่ลูกจ้างจะกล่าวอ้างในภายหลังว่าสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวไม่เป็นธรรมกับตน จึงเป็นเรื่องที่ฟังไม่ขึ้น ประกอบกับตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ได้มีบทบัญญัติให้ศาลมีอำนาจใช้ดุลยพินิจ ในการปรับลดข้อสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างให้ใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็น

กรรมแก่ลูกจ้างไว้โดยเจตนา จึงเป็นเหตุให้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติตามมาตรา ๑๔/๑ นี้ เพื่อให้ศาลแรงงานสามารถใช้ดุลยพินิจ ในการสั่งให้สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างให้ใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นกรรมแก่ลูกจ้างได้ อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติตามมาตรา ๑๔/๑ นี้ เป็นอำนาจของศาลแรงงานในการพิจารณาพิพากษาคดีที่มีการฟ้องร้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานไว้แล้วเท่านั้น

ตัวอย่าง

(๑) บริษัท เกินงาม จำกัด นายจ้าง ได้ส่งนายสุดทน ลูกจ้าง ไปฝึกอบรมที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นเวลา ๑ ปี โดยบริษัท เกินงาม จำกัด นายจ้าง เป็นฝ่ายออกค่าใช้จ่ายในระหว่างการฝึกอบรมให้ เป็นเงินจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงทำหนังสือสัญญาการทำงานชดเชยทุนคืน โดยกำหนดให้นายสุดทนต้องทำงานชดเชยทุนคืนเป็นเวลา ๑๐ ปี หลังจากที่ถูกส่งมาทำงานที่ประเทศไทย หากทำงานไม่ครบ นายสุดทนต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่บริษัทฯ เป็นเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท เช่นนี้ หากกรณีมีปัญหาที่ต้องบังคับตามสัญญาดังกล่าวเกิดขึ้นจนมีการนำคดีไปสู่ศาล ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจใช้ดุลยพินิจสั่งให้สัญญาดังกล่าวให้ใช้บังคับได้เพียงเท่าที่เป็นกรรมแก่ลูกจ้างได้

(๒) บริษัท เกินทุน จำกัด นายจ้าง ตกลงรับนางสาวนิค เป็นลูกจ้าง โดยในสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบริษัทฯ กับนางสาวนิคข้อหนึ่งมีข้อกำหนดว่า เมื่อนางสาวนิคพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของบริษัท เกินทุน จำกัด นายจ้างแล้ว ภายในระยะเวลา ๑๐ ปี ห้ามมิให้นางสาวนิคไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งประกอบกิจการในลักษณะเดียวกันกับบริษัท เกินทุน จำกัด หากผิดสัญญา นางสาวนิคยินยอมชดเชยค่าเสียหายให้บริษัทฯ เป็นเงินจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท เช่นนี้ หากนางสาวนิค ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของบริษัท เกินทุน จำกัดและเข้าทำงาน บริษัท อื่น ที่ ประกอบกิจการประเภทเดียวกันกับบริษัท เกิน ทุน จำกัด ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจใช้ดุลยพินิจในการกำหนดค่าเสียหายโดยพิจารณาจากกำหนดระยะเวลาที่พ้นจากการเป็นลูกจ้างความเสียหายที่บริษัทเกินทุน จำกัด จะได้รับจากการผิดสัญญาหรือเหตุอย่างอื่นประกอบการพิจารณา กำหนดค่าเสียหายได้

เรื่องที่ ๖

ห้ามกระทำการล่วงเกิน ลูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๖)

มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน ลูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก หญิง และชาย มิให้ถูกล่วงเกิน ลูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศจากนายจ้าง หรือผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง

คำชี้แจง

กฎหมายห้ามมิให้ผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน ลูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง (บทบัญญัติเดิมคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง และเด็กเท่านั้น)

โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายคำว่า

“ล่วงเกิน” หมายถึง แสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยา มารยาทด้วยการล่วงลาม คูหมิ่น สบประมาท เป็นต้น (“ล่วงลาม” หมายถึง ล่วงเกินในลักษณะชู้สาวด้วยการพูดหรือกระทำเกินสมควร เช่น การพูดจาล่วงลาม หรือถือโอกาสล่วงลามด้วยการจับมือถือแขน “คูหมิ่น” หมายถึง แสดงกิริยาท่าทาง พูดจา หรือเขียนเป็น ลายลักษณ์อักษรเป็นเชิงดูถูกว่ามีฐานะต่ำต้อย หรือไม่จริง ไม่เก่งจริง)

“ลูกคาม” หมายถึง แสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจาให้หวาดกลัว ทำให้หวาดกลัว

“รำคาญ” หมายถึง ระคายเคือง เบื่อ ทำให้เดือดร้อนเบื่อหน่าย

การล่วงเกิน ลูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป็น การกระทำในทางเพศ อาจจะเป็นการกระทำต่อร่างกายโดยตรง หรือเป็นการกระทำที่มีผลต่อจิตใจก็ได้

ตัวอย่าง

ก. อาศัยอำนาจหน้าที่ของ ก. ชักชวน ข. พนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ออกไป
เที่ยวเตร่กับ ก. ในเวลาค่าคีนนอกเวลางาน หาก ข. ไม่ไป ก. จะกลั่นแกล้งเสนอความเห็น ไม่ยอมให้
พนักงาน ผู้นั้นผ่านการทดลองงาน ถือว่า ก. มีความประสงค์ ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อพนักงาน
หญิงผู้ได้บังคับบัญชามีใช่กระทำไปตามวิสัยของชายเจ้าชู้เท่านั้น การกระทำของ ก. นอกจากจะเป็น
การประพฤติดิศีลธรรมหรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมอันเป็นการฝ่าฝืนต่อข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงานของบริษัทแล้ว ยังมีผลกระทบต่อ การบริหารงานบุคคลของบริษัท ทำให้พนักงานขาดขวัญ และ
กำลังใจในการทำงานการฝ่าฝืน ข้อบังคับในการทำงานของ ก. จึงเป็นกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่
๑๓๗๒/๒๕๔๕)

เรื่องที่ ๓

การบอกกล่าวล่วงหน้า

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๗)

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว และให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๑ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาประเภทหนึ่งซึ่งการบอกเลิกสัญญาจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

คำชี้แจง

มาตรา ๑๗ เดิมมิได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๑๗ ให้มีความชัดเจนว่า สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาประเภทหนึ่ง หากนายจ้างหรือลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างจึงมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ ด้วย

“สัญญาจ้างทดลองงาน” หมายถึง สัญญาที่นายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยมีเงื่อนไขให้ลูกจ้างทดลองทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หากลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้ดีเป็นที่พอใจของฝ่ายนายจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานต่อไป หรือหากนายจ้างไม่พอใจก็สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างในช่วงระยะเวลาทดลองงานได้

ตัวอย่าง

(๑) นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงานต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างตามมาตรา ๑๗ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๔๕/๒๕๔๕)

(๒) สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี แต่กำหนดให้มีการทดลองงานเป็นเวลา ๔ เดือนนับแต่วันทำสัญญา นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกจ้างในเวลาใดๆ ระหว่างอายุสัญญาทดลองงานได้เป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๑๗/๒๕๔๘)

เรื่องที่ ๘

การแจ้งการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๘)

ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเองทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งการดำเนินการหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

คำชี้แจง

นายจ้างสามารถแจ้งการดำเนินการหรือส่งเอกสารด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด เช่น การแจ้งการจ้างหรือการแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา ๔๕) การส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (มาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐) และการยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (มาตรา ๑๑๕/๑) เป็นต้น

เรื่องที่ ๕

การกำหนดเวลาทำงานปกติ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๒๓)

มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมง หรือ ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

ให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานวันหนึ่งได้ไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง ให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้นำเวลาส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันอื่นก็ได้ แต่เมื่อรวมกับเวลาทำงานปกติเดิมแล้วต้องไม่เกินวันละ

เก้าชั่วโมง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการกำหนดเวลาทำงานและเพื่อมิให้มีการกำหนดเวลาทำงานปกติเกินวันละเก้าชั่วโมง

คำชี้แจง

การกำหนดเวลาทำงานปกติเกิดขึ้นจากพื้นฐานความคิดในเรื่องการคุ้มครองสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน โดยกฎหมายไม่ต้องการให้นายจ้างใช้แรงงานลูกจ้างมากเกินไปเพราะยิ่งทำงานมากเท่าใดโอกาสที่ลูกจ้างจะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานยิ่งมีมากตามไปด้วย ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดเวลาทำงานปกติขึ้นสูงเอาไว้เพื่อเป็นเกณฑ์ให้นายจ้างถือปฏิบัติ ซึ่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินไปกว่าเวลาทำงานปกติไม่ได้ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย

มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งกำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน ๗ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง

จากบทบัญญัติดังกล่าว นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องประกาศเวลาทำงานปกติในแต่ละวันว่ามีเวลาเริ่มต้นการทำงาน และสิ้นสุดการทำงานเมื่อใด เวลาทำงานปกตินี้กำหนดได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เช่น บริษัท กองเงิน จำกัด ประกอบกิจการเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากกุ้ง อาจกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ตั้งแต่ ๐๘.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๗.๐๐ นาฬิกา โดยมีเวลาพัก ๑๒.๐๐นาฬิกา ถึง ๑๓.๐๐ นาฬิกา ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีเวลาทำงานปกติวันละ ๘ ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง เช่นนี้ ถือว่าบริษัท กองเงิน จำกัด ได้ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งถูกต้องแล้ว

เมื่อนายจ้างได้ประกาศกำหนดเวลาทำงานตามปกติไว้แล้ว หากมีกรณีที่มีความจำเป็นเกิดขึ้นจนเป็นเหตุให้นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานต่อไปในวันนั้นจนครบเวลาทำงานปกติได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันนำเวลาส่วนที่ไม่ครบนั้น ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ แต่เมื่อ

รวมกับเวลาทำงานปกติในวันนั้นแล้วต้องไม่เกินวันละ ๙ ชั่วโมง เช่น นายจ้างกำหนดเวลาทำงานตามปกติไว้วันละ ๘ ชั่วโมง แต่เมื่อให้ลูกจ้างทำงานได้ ๖ ชั่วโมง จะเริ่มทำงานชั่วโมงที่ ๗ เกิดฝนตกหนัก น้ำท่วม ไฟฟ้าดับ จนเป็นเหตุให้เครื่องจักรไม่สามารถทำงานต่อไปได้ กรณีเช่นนี้ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างเลิกงานในวันนั้น และอาจตกลงกับลูกจ้างให้นำชั่วโมงการทำงานที่เหลืออยู่อีก ๒ ชั่วโมง ไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันรุ่งขึ้นได้อีก ๑ ชั่วโมง และในวันทำงานปกติถัดไปได้ไปอีก ๑ ชั่วโมง

ส่วนกรณีที่มีการตกลงนำเวลาส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่น ค่าตอบแทนการทำงานในชั่วโมงที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเกินกว่า ๘ ชั่วโมงนั้น มาตรา ๒๓ วรรคสอง ได้กำหนดให้ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในชั่วโมงที่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างในวันทำงานปกติ ส่วนลูกจ้างรายเดือนไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๓ วรรคสองนี้ เช่น บริษัท หอยขม จำกัด นายจ้าง กำหนดเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๗.๐๐ นาฬิกา เวลาพักระหว่าง ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ นาฬิกา ปรากฏว่าในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เวลา ๑๖.๐๐ นาฬิกา เกิดเหตุฝนตกหนัก น้ำท่วม ไฟฟ้าดับ จนเป็นเหตุให้เครื่องจักรไม่สามารถทำงานได้ บริษัทฯ จึงให้ลูกจ้างกลับบ้านทันที และหากนายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างที่จะนำชั่วโมงการทำงานที่เหลืออีก ๑ ชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติของวันรุ่งขึ้น ดังนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในชั่วโมงที่ ๙ ของวันรุ่งขึ้นไม่น้อยกว่าอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งตอนท้าย นายจ้างจะกำหนดเวลาทำงานปกติวันหนึ่งเกิน ๙ ชั่วโมงไม่ได้ และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง ส่วนงานใดที่จัดเป็นงานอันตรายนั้น สามารถพิจารณาได้จากกฎกระทรวงฉบับที่ ๒ ข้อ ๒

ในกรณีที่ลักษณะงาน หรือสภาพของงานของนายจ้างบางประเภทไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันเป็นการแน่นอนได้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานตั้งแต่เริ่มงานในแต่ละวันเป็นต้นไปจนถึงเวลาเลิกงาน แต่ต้องไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง

เรื่องที่ ๑๐

การห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานบางประเภท

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๓๘)

มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพหรือชีวิต แต่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานตาม (๑) และ (๓) ได้ ถ้าสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

คำชี้แจง

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๘ ประเด็นหลัก คือ การแก้ไข (๓) เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟได้ หากสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ทำนองเดียวกับที่ได้กำหนดยกเว้นไว้ใน (๑) เช่น การทำงานในวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี ซึ่งสถานประกอบกิจการมีระบบความปลอดภัยในการทำงานที่สามารถควบคุมให้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรื่องที่ ๑๑

การห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๓๕ และมาตรา ๓๕/๑)

มาตรา ๓๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๕/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในบางตำแหน่ง หรือบางลักษณะงานสามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ

คำชี้แจง

เป็นการแก้ไขมาตรา ๓๕ เดิมโดยแยกเป็น ๒ มาตราเพื่อกำหนดงานที่ห้ามทำเป็นมาตรา ๓๕ และช่วงเวลาที่ห้ามทำเป็นมาตรา ๓๕/๑ ทั้งนี้ได้คงหลักการตามบทบัญญัติเดิมทุกประการ แต่ได้เพิ่มความวรรคสองในมาตรา ๓๕/๑ สำหรับกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เป็นลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างจะให้ลูกจ้างเหล่านี้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานก็ได้ ถ้าได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยความยินยอมนี้จะต้องทำล่วงหน้าก่อน

มีการทำงานช่วงเวลาแต่ละคราว และจะทำให้ได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

เรื่องที่ ๑๒

สถานที่ที่ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๕๐)

มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

ขยายความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิให้ทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพจิตใจหรือศีลธรรมของเด็ก

คำชี้แจง

มาตรา ๕๐ เดิมกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานใน (๑) โรงฆ่าสัตว์ (๒) สถานที่เล่นการพนัน (๓) สถานที่เดินรำ รำวง หรือร่อนเงี่ยง และ (๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า ซึ่ง (๓) และ (๔) ยังไม่ครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยใช้คำว่า “สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ” ในมาตรา ๕๐(๓) ใหม่ แทน (๓) และ (๔) เดิม

คำว่า “สถานบริการ” ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ หมายความว่า สถานที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการโดยหวังผลประโยชน์ในทางการค้า ดังต่อไปนี้

- (๑) สถานเดินรำ รำวง หรือร่อนเงี่ยง เป็นปกติธุระประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีคูบริการ

(๒) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บารอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า

(๓) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า เว้นแต่

(ก) สถานที่ซึ่งผู้บริการได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขากายภาพบำบัดไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ หรือได้รับยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขากายภาพบำบัดไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายดังกล่าว หรือสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

(ข) สถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะต้องมีลักษณะของสถานที่ การบริการ หรือผู้ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย ประกาศดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นด้วยก็ได้ หรือ

(ค) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(ก) มีดนตรี การแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิงและยินยอมหรือปล่อยให้พลอยพลละเลยให้นักร้อง นักแสดง หรือพนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ข) มีการจัดอุปกรณ์การร้องเพลงประกอบดนตรีให้แก่ลูกค้า โดยจัดให้มีผู้บริการขับร้องเพลงกับลูกค้า หรือยินยอมหรือปล่อยให้พนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ค) มีการเต้นหรือยินยอมให้มีการเต้น หรือจัดให้มีการแสดงเต้น เช่น การเต้นบนเวทีหรือการเต้นบริเวณโต๊ะอาหารหรือเครื่องดื่ม

(ง) มีลักษณะของสถานที่ การจัดแสงหรือเสียง หรืออุปกรณ์อื่นใดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย โดยจัดให้มีการแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิง ซึ่งปิดทำการหลังเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา

(๖) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เรื่องที่ ๑๓

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๖๕)

มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จหรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดประเภทของลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

คำชี้แจง

ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างหรือนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ตั้งแต่ (๑) ถึง (๕) ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีที่มีการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานหรือในวันหยุด ทั้งนี้ ลูกจ้างตาม (๑) ถึง (๕) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

อย่างไรก็ตาม มาตรา ๖๕ (๑) ได้ตัดคำว่า “การลดค่าจ้าง” ออกเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง และได้เพิ่มเติม (๒) สำหรับลูกจ้างที่ทำงานงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า เงินค่าคอมมิชชั่น (Commission) เช่น เซลส์แมน (Salesman) เป็นต้น แต่ถ้าลูกจ้างซึ่งทำงานดังกล่าวไม่ได้รับเงินค่าคอมมิชชั่น นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างนั้น

เรื่องที่ ๑๔

ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม กรณีนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๖๗)

มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๕ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม กรณีที่ลูกจ้างลาออกจากการงาน หรือนายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะได้กระทำความผิดประการหนึ่งประการใดที่นายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่

คำชี้แจง

มาตรา ๖๗ วรรคหนึ่ง หมายถึง ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๑๕ ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิตามกฎหมายหรือตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ลูกจ้างทำงานมาแล้ว ๓ ปี ๖ เดือน โดยนายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับ ๓ ปีที่ทำงานมาแล้ว และในปีที่ ๔ เมื่อลูกจ้างได้ทำงานมาแล้ว ๖ เดือนนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุสถานประกอบกิจการเลิกประกอบกิจการ และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ ๑๐ วัน ลูกจ้างได้ค่าจ้างเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท หรือวันละ ๑,๐๐๐ บาท ดังนั้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับค่าจ้าง $10 \div 12 \times 6 = 5$ วัน เป็นเงิน $5 \times 1,000 = 5,000$ บาท

สำหรับมาตรา ๖๗ วรรคสอง หมายถึง กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี ต่อมานายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นเพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดประการหนึ่งประการใดที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๕ หรือเพราะเหตุอื่นใด หรือกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง (ลาออก) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม หมายถึง วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุด แต่ตกลงกันสะสมไว้และไม่ทันได้ใช้สิทธิหยุดก็ถูกเลิกจ้างหรือลาออกเสียก่อน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมไว้นั้นในปีก่อนปีที่ถูกเลิกจ้างหรือลาออกทุกปีรวมกัน การคำนวณค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้คำนวณโดยถืออัตราค่าจ้างในปีที่เลิกจ้างหรือลาออก มิใช่คำนวณจากค่าจ้างในแต่ละปีที่มีสิทธิย้อนหลังไป เช่น ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมในสองปีก่อนปีที่เลิกจ้างรวม ๑๖ วัน นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเงิน $๑๖ \times ๑,๐๐๐ = ๑๖,๐๐๐$ บาท

เรื่องที่ ๑๕

การจ่ายเงินและการบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีที่นายจ้างหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๕)

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ขาดรายได้ระหว่างที่นายจ้างมีความจำเป็นหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และเพื่อลูกจ้างทราบล่วงหน้าว่านายจ้างจะหยุดกิจการชั่วคราว

คำชี้แจง

กำหนดให้นายจ้างที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ และแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ เช่น เครื่องจักรเสียเพราะขาดการบำรุงรักษาจนต้องซ่อมหรือเครื่องจักรเสื่อมสภาพต้องติดตั้งเครื่องจักรใหม่ โรงงานถูกไฟไหม้ เพราะเครื่องจักรระเบิด หรือเกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างที่มีหน้าที่คุมเครื่องจักร น้ำท่วมเนื่องจากท่อประปาภายในโรงงานแตก ขาดวัตถุดิบ เพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ ไฟฟ้าดับ เพราะหม้อแปลงในโรงงานของนายจ้างเสีย ขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง เพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ ทางราชการสั่งปิดโรงงานตามกฎหมายโรงงาน ปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน นายจ้างล้มละลาย หรือถูกเจ้าหนี้ยึดโรงงาน เพราะนายจ้างบริหารงานไม่ดี จึงประสบภาวะขาดทุนหรือมีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่มีใบสั่งสินค้าจากลูกค้า หรือผลิตสินค้าจนล้นตลาด เพราะ

นายจ้างบริหารการตลาดไม่ดี ผลิตสินค้าไม่ได้คุณภาพ หรือขายแพงเกินไป เป็นต้น นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างมิได้ให้ทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานปกติที่ลูกจ้างได้รับก่อน นายจ้างหยุดกิจการตลอดไปจนกว่านายจ้างเลิกหยุดกิจการและให้ลูกจ้างได้ทำงานตามปกติการหยุดกิจการที่วันนี้ต้องเป็นการหยุดกิจการ “โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ” เท่านั้น นายจ้างจึงจะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ได้ และต้องแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ (เดิมจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และให้แจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ) หากนายจ้างไม่มีเหตุที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นและหยุดกิจการ เช่น หยุดกิจการเนื่องจากฝ่ายบริหารของสถานประกอบการมีปัญหาข้อพิพาทกัน นายจ้างต้องจ่าย “ค่าจ้าง” ให้แก่ลูกจ้างนั้นเสมือนหนึ่งลูกจ้างมาทำงานตามปกติ

ตัวอย่าง

ความจำเป็นที่นายจ้างจะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ เมื่อนายจ้างให้บริษัทอื่นเช่าอาคาร ที่ดิน รวมทั้งเครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งหมด แล้วประกาศให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒ ครั้ง ครั้งละ ๑ เดือน ด้วยสาเหตุคำสั่งซื้อลดน้อยลง และคำสั่งซื้อน้อยมาก ไม่มีงานให้ทำ ย่อมแสดงให้เห็นว่านับแต่ให้เช่าโรงงานทั้งหมดแล้ว นายจ้างคงประสงค์ที่จะได้รายได้หลักจากค่าเช่าเดือนละ ๕๐๐,๐๐๐ บาท เท่านั้น นายจ้างหาไม่เจตนาที่จะประกอบกิจการอย่างแท้จริงอีกต่อไป ไม่มิใช่เป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๐๓-๖๓๕๒/๒๕๔๕)

เรื่องที่ ๑๖

ค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๕๓(๕) และมาตรา ๑๒๐)

มาตรา ๕๓ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน มีคำสั่งเป็นหนังสือให้

นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างโดยให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

คำชี้แจง

มาตรา ๑๒๐ เดิม บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างให้ได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยจากนายจ้างเนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีแนวความคิดว่า การย้ายสถานประกอบกิจการเป็นการดำเนินการของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว เมื่อผลของการย้ายสถานประกอบกิจการไปกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว จนไม่สามารถย้ายไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจแห่งใหม่ของนายจ้างได้ ผลจากเหตุดังกล่าว จึงสมควรตกเป็นภาระหรือเป็นเคราะห์กรรมแก่ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจอยู่แล้ว จึงสมควรกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษจากกรณีดังกล่าวไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง ประกอบกับระยะเวลาการดำเนินการเพื่อเรียกร้องสิทธิในค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ตามที่กำหนดไว้เดิมมีระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน และมีหลายขั้นตอน จึงสมควรแก้ไขระยะเวลาในการดำเนินการให้เร็วขึ้น และสมควรลดขั้นตอนให้เหลือน้อยที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการเยียวยาจากเหตุดังกล่าวได้เร็วยิ่งขึ้น จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๒๐ ใหม่ โดยมีบทบัญญัติตามที่กำหนดไว้ข้างต้น

จากบทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ สามารถพิจารณาหลักเกณฑ์การย้ายสถานประกอบกิจการและการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ และค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ ดังต่อไปนี้

๑. นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น หมายความว่า นายจ้างย้ายสถานที่ที่ใช้เป็นสถานประกอบการจากที่แห่งหนึ่งไปยังอีกที่แห่งหนึ่ง เช่น นายจ้างมีโรงงานผลิตน้ำปลา ตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากสถานที่ตั้งโรงงานอยู่ในที่คับแคบ การขนส่งวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตไม่สะดวก จึงได้ปิดสถานประกอบการที่จังหวัดสมุทรปราการแล้วย้ายไปเปิดสถานประกอบการแห่งใหม่ ณ จังหวัดสมุทรสาคร เช่นนี้ ถือได้ว่านายจ้างย้ายสถานประกอบการตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง

ส่วนการโยกย้ายลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่ทำงานแห่งอื่น หรือตั้งสถานประกอบการเพิ่มเติมจากที่มีอยู่เดิม แล้วให้ลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่ทำงานแห่งใหม่ กรณีเช่นนี้ ไม่ถือเป็นการย้ายสถานประกอบการตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง

๒. การย้ายสถานประกอบการตามข้อ ๑ มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว

การย้ายสถานประกอบการที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรานี้ จะต้องเป็นการย้ายที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ดังนั้น การพิจารณาองค์ประกอบตามข้อ ๒ นี้ จึงต้องพิจารณาลูกจ้าง หรือครอบครัวของลูกจ้างแต่ละคน ว่าได้รับผลกระทบสำคัญจากการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างหรือไม่ ไม่ใช่พิจารณาจากลูกจ้างโดยรวม หรือถือเอาเกณฑ์ข้างมากของลูกจ้าง ผลกระทบที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว เช่น ลูกจ้างต้องเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่แห่งใหม่ไกลขึ้น ใช้เวลาในการเดินทางมากขึ้น เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากขึ้น มีบุตรพิการไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้และต้องมีคนดูแล เป็นต้น

เมื่อการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างครบองค์ประกอบทั้ง ๒ ข้อข้างต้น ย่อมก่อให้เกิดหน้าที่แก่นายจ้าง และทำให้ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมาย ดังนี้

กรณีที่ เป็นหน้าที่ของนายจ้าง

๑. นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาพิจารณาว่าการย้ายสถานประกอบการมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเอง หรือครอบครัวหรือไม่ และมีเวลาตัดสินใจว่า จะไปทำงานกับนายจ้าง ณ สถานที่แห่งใหม่หรือไม่ หากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ก็ดี นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน

๒. นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ค่าชดเชยพิเศษ ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ ถ้าลูกจ้างนั้นไม่ประสงค์ไปทำงาน

ณ สถานที่แห่งใหม่ด้วย และได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง
จากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ

กรณีที่เป็นสิทธิของลูกจ้าง

๑. ได้รับ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน หากนายจ้างไม่ได้แจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน

๒. ได้รับ ค่าชดเชยพิเศษ ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับจากกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ หลังจากบอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

นายจ้างต้องจ่าย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และ ค่าชดเชยพิเศษ ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่จ่ายเงินดังกล่าวภายในกำหนดเวลา ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาการจ่ายเงินดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้รับคำร้องจากลูกจ้างแล้ว จะต้องพิจารณาและ มีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ดังนี้

๑. หากผลการพิจารณาปรากฏว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว และนายจ้างไม่ได้แจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน รวมทั้งลูกจ้างได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาต่อนายจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการแล้วให้มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่าย ค่าชดเชยพิเศษ และ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วัน

๒. แต่หากผลการพิจารณาปรากฏว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ไม่มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ให้มีคำสั่งเป็นหนังสือว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวตามข้อ ๑

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้าง หรือลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ก็สามารถอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างจะต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก่อน จึงจะมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลได้

ตัวอย่าง

บริษัท สีดำ จำกัด นายจ้าง มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ นาย ตุ่ม ลูกจ้างทำงานกับบริษัทฯ นายจ้าง ติดต่อกันมาได้ ๑๑ ปี ต่อมาบริษัทฯ ต้องการขยายกิจการ จึงได้ขายโรงงานที่จังหวัดสมุทรปราการ แล้วไปเปิดสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ที่จังหวัดสมุทรสาคร

ซึ่งการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ดังนี้ นายตุ่ม มีสิทธิเลือกที่จะไปทำงานกับบริษัทฯ ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ หรือมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาเพื่อขอรับค่าชดเชยพิเศษจากบริษัทฯ นายจ้างได้ ซึ่งจำนวนค่าชดเชยพิเศษต้องไม่น้อยกว่าค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ คือ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน ก่อนการเลิกจ้าง

เรื่องที่ ๑๓

แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๑๕/๑)

มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดี หรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้มีข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างและเพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลของพนักงานตรวจแรงงาน

คำชี้แจง

มาตรานี้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นรายงานข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง โดยให้นายจ้างสำรวจตนเองและยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายในเดือนมกราคมของทุกปี ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะส่งให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

อย่างไรก็ตาม เมื่อนายจ้างได้ยื่นแบบดังกล่าวแล้ว ต่อมาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป นายจ้างจะต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

เรื่องที่ ๑๘

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๑๕)

มาตรา ๑๑๕ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ تذากเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีความผิดตามที่กฎหมายกำหนด แต่ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือแจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง

คำชี้แจง

เป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อกระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๕ ซึ่งโดยปกตินายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วันขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้นตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แต่หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดตาม (๑) ถึง (๖) ก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง โดยบทบัญญัติที่เป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยที่เปลี่ยนไปคือ ข้อยกเว้นตาม (๖) ซึ่งแม้ลูกจ้างจะได้รับโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หากการกระทำความผิดนั้นนายจ้างไม่ได้รับความเสียหาย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง และการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ (๑) ถึง (๖) นายจ้างต้องระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือต้องแจ้งด้วยวาจาถึงเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างด้วย นายจ้างจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

ตัวอย่าง

(๑) ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยที่ว่า “ได้รับโทษตามคำพิพากษาให้ถึงที่สุดให้จำคุก” นั้น หมายถึง ลูกจ้างได้รับโทษตามคำพิพากษาให้จำคุกและคดีถึงที่สุดในขณะที่เป็นลูกจ้าง ไม่ใช่กรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกและพ้นโทษมาแล้วจึงมาเป็นลูกจ้างของนายจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๐๕/๒๕๒๔)

(๒) นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง อันมีลักษณะตามข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ แต่เมื่อนายจ้างมิได้อ้างเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือเลิกจ้าง โดยนายจ้างเพียงจะยกเหตุนั้นขึ้นเป็นข้อต่อสู้ในคำให้การเมื่อถูกลูกจ้างฟ้องคดีศาลแรงงานย่อมไม่สามารถจะหยิบยกข้อต่อสู้ของนายจ้างมาประกอบการพิจารณาได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๓๓/๒๕๔๓)

เรื่องที่ ๑๕

กำหนดระยะเวลาที่ให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

ตามมาตรา ๑๒๔

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม)

มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อแก้ไขกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่นายจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลตามมาตรา ๑๒๕

คำชี้แจง

ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายที่มีความประสงค์จะให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการให้ เนื่องจากการที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิการได้รับเงิน อย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสามเดิมก่อนการแก้ไขเพิ่มเติมได้กำหนดระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับระยะเวลาที่ให้สิทธิแก่นายจ้างกรณีที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง ดังนั้น จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดระยะเวลาทั้งสองกรณีให้สอดคล้องกัน

ตัวอย่าง

นาย ด้อย ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า บริษัท เสงขลา จำกัด นายจ้าง เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ดังนี้ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่า นายด้อย มีสิทธิได้รับค่าชดเชย พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ บริษัท เสงขลา จำกัด นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยให้แก่ นายด้อย ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่งได้

เรื่องที่ ๒๐

ให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป เมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคำสั่ง
หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๒๔/๑)

มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไป

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปหากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่งหรือปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว

คำชี้แจง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน อย่างหนึ่งอย่างใดให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสามหรือศาลได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว แม้ว่านายจ้างจะได้จ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือจ่ายตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้วก็ตาม นายจ้างยังคงต้องรับผิดชอบทางอาญา เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา และเป็นกฎหมายอันเกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แต่ไม่มีบทบัญญัติให้ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้เป็นอันระงับไป ดังนั้นจึงเพิ่มความตามมาตรา ๑๒๔/๑ กำหนดให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปทำนองเดียวกับการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕(๓) ซึ่งได้บัญญัติรองรับไว้ตามมาตรา ๑๔๑

ตัวอย่าง

นายคู่ย ลูกจ้าง ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ว่า บริษัท เค็ดเคียว จำกัด นายจ้าง เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และค้างจ่ายค่าจ้าง ๒ งวด จึงขอให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้บริษัท

เค็ดเค็ดยว จำกัค นายจ้าง จ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ย พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า นายตุ้ย มีสิทธิได้รับเงินตามคำร้อง จึงมีคำสั่งให้บริษัท เค็ดเค็ดยว จำกัค นายจ้าง จ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ย ให้แก่นายตุ้ย ทั้งนี้ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่า ทราบคำสั่ง เมื่อบริษัท เค็ดเค็ดยว จำกัค นายจ้างได้รับคำสั่งแล้ว จึงได้นำเงินค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ยมาชำระให้แก่นายตุ้ย ลูกจ้าง ภายในกำหนดระยะเวลา ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งเช่นนี้ เมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่งแล้วการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างจึงเป็นอันระงับไป

เรื่องที่ ๒๑

ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้าง
หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ในกรณีที่ได้อำนาจจ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ให้แก่ลูกจ้างแล้ว ได้

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่)

มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่
ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาล
ให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้อำนาจ
จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้ลูกจ้าง และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้รับเงินจากนายจ้างตามสิทธิที่กำหนดไว้ใน
พระราชบัญญัตินี้โดยเร็ว

คำชี้แจง

คำว่า “เมื่อคดีถึงที่สุด” ตามบทบัญญัติในมาตรานี้ หมายถึง เมื่อมีการฟ้องคดีต่อศาล
แรงงานแล้ว และคดีนั้นสิ้นสุดลงไม่ว่าด้วยเหตุใด เช่น นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาประนีประนอมยอม
ความและศาลพิพากษาตามยอม หรือกรณีศาลแรงงานมีคำพิพากษาและไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์
เป็นต้น หากคดีดังกล่าวนี้มีผลให้นายจ้างต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของ
ลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ศาลแรงงานก็มีอำนาจสั่งจ่ายเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือ
ทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้

ในกรณีที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้อำนาจจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔
อันสืบเนื่องมาจากนายจ้างผู้ฟ้องคดีไม่จ่ายเงินต่างๆตามพระราชบัญญัตินี้ที่ค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เช่น
ค่าชดเชย ค่าจ้าง ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด ศาลแรงงานก็มีอำนาจ
สั่งจ่ายเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้

ตัวอย่าง

บริษัท งานดี จำกัด นายจ้าง เป็นโจทก์ฟ้องพนักงานตรวจแรงงาน เป็นจำเลยต่อศาลแรงงานกลาง ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่นายตุ้ม ลูกจ้าง ซึ่งต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่กำหนดไว้ในคำสั่งด้วย ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสาม ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า นายตุ้ม ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากบริษัท งานดี จำกัด นายจ้าง ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จึงมีคำพิพากษายกฟ้องโจทก์ ปรากฏว่าบริษัท งานดี จำกัด นายจ้าง ไม่อุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางต่อศาลฎีกา เช่นนี้คดีย่อมเป็นที่สุด ศาลแรงงานกลางมีอำนาจสั่งให้จ่ายเงินที่นายจ้างนำมาวางศาลให้แก่นายตุ้มลูกจ้างได้

เรื่องที่ ๒๒

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจาก ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๓๕)

มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้น พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยเงินสงเคราะห์เท่ากับจำนวนที่จ่ายจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี เนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย หรือเงินอื่นให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีก หรือไม่ก็ตาม

คำชี้แจง

กรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่าย และระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หากนายจ้างได้ เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และหรือเงินอื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นผู้มีกรรมสิทธิ์และเป็นหน่วยงาน

ผู้บริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิไต่เบี่ยเอาเงินจำนวนที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมาย เช่น นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการตามมาตรา ๑๑/๑ ผู้รับเหมาขั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วง ถัดขึ้นไปตามมาตรา ๑๒ พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่ได้อำนาจเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างได้ไม่ว่าบุคคลดังกล่าวจะได้จ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินอื่นๆที่กล่าวข้างต้นให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไต่เบี่ยเอาเงินที่ได้จ่ายจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวข้างต้นนั้นภายในอายุความ ๑๐ ปีนับจากวันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้อำนาจเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง

เรื่องที่ ๒๓

การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓)

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๔๑)

มาตรา ๑๔๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย พิจารณา คำอุทธรณ์ และแจ้ง ผู้อุทธรณ์ โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือ มีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

ให้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ออกคำสั่งโดยใช้ อำนาจตาม มาตรา ๑๓๕ (๓) ทั้งนี้ เพื่อให้มีการกลั่นกรองคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานอีกชั้นหนึ่ง และ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

คำชี้แจง

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและตรวจพบว่านายจ้าง หรือลูกจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พนักงานตรวจแรงงานมี อำนาจสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายนี้ได้ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓๕ (๓) หากนายจ้างหรือลูกจ้างได้รับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยชอบแล้วไม่พอใจหรือไม่เห็น ด้วยจะต้องอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ใน คำสั่งนั้น และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการอุทธรณ์ นายจ้างหรือลูกจ้างควรทำเป็นหนังสือโดยระบุ ข้อ

โต้แย้งและขอเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่อ้างอิงประกอบคำอุทธรณ์ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม การอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายนั้นมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น (ซึ่งในทางปฏิบัตินายจ้างหรือลูกจ้างผู้อุทธรณ์จะต้องมีคำขอเพื่อแสดงความประสงค์ขอทุเลาการบังคับตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน) หรือได้วางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

เมื่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำอุทธรณ์ของนายจ้างหรือลูกจ้างแล้วจะต้องพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์ ซึ่งคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายนั้นเป็นที่สุด

แต่ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป
