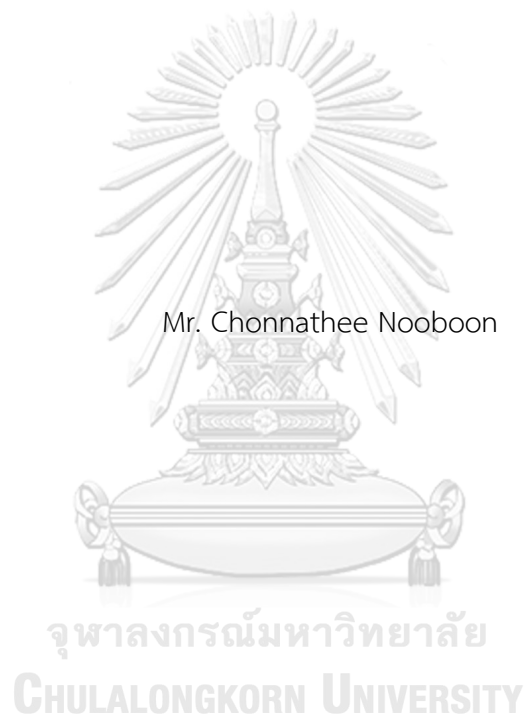


การยกเลิกความผิดทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงิน
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Abolition of criminal offenses in case employers fail to pay money
under the Labor Protection Act B.E. 2541 to employees



Mr. Chonnathee Nooboon

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws in Laws
FACULTY OF LAW
Chulalongkorn University
Academic Year 2022
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การยกเลิกความผิดทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงิน ตาม
	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง
โดย	นายชลนที หนูบุญ
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีคณะนิติศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริณา ศรีวินิชย์)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	
.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม)	
.....	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์)	

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ชลนที หนุบุญ : การยกเลิกความผิดทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงิน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง. (Abolition of criminal offenses in case employers fail to pay money under the Labor Protection Act B.E. 2541 to employees) อ.ที่ปรึกษาหลัก :
อ. ดร.ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม

สัญญาจ้างแรงงาน โดยหลักแล้วเป็นสัญญาซึ่งอยู่บนพื้นฐานสัญญาทางแพ่ง ถูกบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 โดยมีวัตถุประสงค์แห่งสัญญาจะเป็นกรณีลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างก็ตกลงจ่ายสินจ้าง หรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ซึ่งนอกจากค่าจ้างแล้ว นายจ้างก็อาจต้องจ่ายเงินอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างด้วย เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเงินดังกล่าวในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะขอเรียกว่า “เงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” ซึ่งหากนายจ้างไม่จ่ายก็เท่ากับว่านายจ้างกระทำผิดสัญญา อย่างไรก็ตาม การผิดสัญญาจ้างแรงงานในกรณีไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้ว่าจะเป็นการผิดทางแพ่ง แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กลับกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดอาญา ซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ อย่างไรก็ตาม กรณีดังกล่าวลูกจ้างส่วนใหญ่มีได้ประสงค์จะให้มีการดำเนินคดีอาญากับนายจ้าง เพียงแต่ประสงค์จะเรียกร้องค่าจ้างตามสิทธิพึงได้เท่านั้น ซึ่งหากมีการลงโทษอาญานายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็ยังคงต้องดำเนินการเรียกร้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ อยู่เช่นเดิม ได้แก่ การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน หรือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งมีได้มีส่วนใดเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางอาญาเลย นอกจากนี้ ความผิดดังกล่าวยังไม่อยู่บนพื้นฐานการกำหนดโทษหรือวัตถุประสงค์การลงโทษในทางอาญา ยิ่งไปกว่านั้น ยังอาจจะขัดกับหลักการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 อีกด้วย เป็นผลให้เกิดกฎหมายอาญาเพื่อ และก่อให้เกิดผลกระทบตามมาอย่างมากมาย ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อยกเลิกความผิดและโทษทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง และแสวงหาแนวทางอื่นในการจัดการกับความผิดดังกล่าวแทน

สาขาวิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6380058534 : MAJOR LAWS

KEYWORD: remuneration for work, labor protection law, criminal offenses

Chonnathee Nooboon : Abolition of criminal offenses in case employers fail to pay money under the Labor Protection Act B.E. 2541 to employees. Advisor: Pramote Sermsilatham, Ph.D.

The Contract of Employment is essentially a contract based on civil law. It is stipulated in the Civil and Commercial Code from Section 575 to Section 586. The purpose of this contract is for the employee to agree to work for the employer, and in return, the employer agrees to pay wages or salary to the employee for the duration of their employment. In addition to wages, employers may also be required to provide other forms of money to employees, such as overtime pay and holiday pay, including holiday overtime pay. The employer is obligated to make these payments under the Labor Protection Act B.E. 2541. In this thesis, this form of payment will be referred to as " Money under the Labor Protection Act, B.E. 2541," Failure to pay remuneration for work by the employer would constitute a breach of contract. While this breach may be considered a civil offense, according to the Labor Protection Act B.E. 2541, it is also subject to criminal penalties, including imprisonment for a term not exceeding six months, a fine not exceeding one hundred thousand baht, or both fines and imprisonment. However, employees who wish to claim their wages, without seeking criminal penalties, still need to follow the existing processes, including taking legal action in the labor court or submitting a request to the labor inspector. These processes are separate from the criminal proceedings. Furthermore, it is important to note that these offenses are not solely based on punishment or the purpose of criminal penalties. They may also contradict the principles outlined in the 2017 Constitution of the Kingdom of Thailand, resulting in an inflation of criminal law and various consequences. Therefore, the objective of this thesis is to advocate for the abolition of offenses and criminal penalties in cases where employers fail to pay employees in accordance with the provisions of the Labor Protection Act B.E. 2541, and instead, explore alternative approaches to addressing such offenses

Field of Study: Laws

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

นับแต่เริ่มต้นศึกษาวิจัยจนสำเร็จลุล่วงเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับคำสั่งสอนคำแนะนำความช่วยเหลือ และความเมตตาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ ดร. ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม ที่ให้กรุณารับเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และทุ่มเทเอาใจใส่ต่อนิสิตในที่ปรึกษาอยู่เสมอ คอยตอบข้อซักถามต่าง ๆ และชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวิจัย ตลอดจนสละเวลาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาชี้แนะ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงเนื้อหา แก้ไขข้อบกพร่อง รวมทั้งให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีเนื้อหาสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในกระทรวงแรงงานที่กรุณาให้ข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยในครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นางสาวปัญญาชลีย์ รัตนศักดิ์โกสิน และนางสาวกานต์นิภา สมสวย ที่คอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่าง ๆ รวมถึงคอยรับฟังปัญหา ข้อติดขัด และให้ความเห็นในเรื่องกฎหมายแรงงานจนผู้วิจัยได้ทำวิจัยในครั้งนี้เสร็จไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณ นายธนณัฐ อินตา ที่คอยช่วยเหลือในการจัดทำรูปเล่ม ตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัย และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณนายณัฐภณ สุขโต ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยฝากข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณครอบครัวหนูบุญอันเป็นที่รักของผู้วิจัย ได้แก่ ร้อยตำรวจโทวิชาญ หนูบุญ บิดา นางสาวนีย์ หนูบุญ มารดา และนางสาววินัสนันท์ หนูบุญ น้องสาว ที่ให้โอกาสในการศึกษาเล่าเรียน คอยสนับสนุนและอุปถัมภ์ผู้วิจัยในการศึกษา เป็นเบื้องหน้าและเบื้องหลังในทุกความสำเร็จ แม้ในช่วงแรกของการศึกษาจะประสบกับปัญหาต่าง ๆ อยู่บ้าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางการเงิน ปัญหาทางด้านจิตใจ แต่เพราะมีครอบครัวหนูบุญ ผู้วิจัยจึงผ่านช่วงเวลาต่าง ๆ มาได้

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมสาขาที่คอยให้กำลังใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำแนะนำและช่วยเหลือตลอดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นนายจิรายุ นางสาวตรองกมล นายธนิต สมร นางสาวรติมา นางสาวริศรา นางสาวอภิจาริน นางสาวอุบลวดี นางสาวอังสุดา และนายภูษิต รวมถึงกัลยาณมิตรอีกหลายท่านที่ไม่อาจกล่าวนามได้หมดในที่นี้ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรนิติศาสตร์มหาบัณฑิตและเลขานุการอาจารย์ทุกท่าน ล้วนมีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณประโยชน์ประการใด ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งปวงให้แก่บุคคลที่ได้กล่าวมา และขออุทิศเป็นกุศลให้แก่นายวชิราภรณ์ แซ่เต่ง ด้วย หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ ที่นี้ และขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว

ชลงนที หนูบุญ

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	6
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	7
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 บทนิยาม และเนื้อหาของงานวิจัย.....	8
บทที่ 2	17
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญา และการกำหนดโทษทางอาญา.....	17
2.1 วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา.....	18
2.1.1 ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน (Retributive theory).....	19
2.1.2 ทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory).....	24

2.2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา	31
2.2.1 แนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญา	31
2.2.1.1 แนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญาของ Herbert L. Packer.....	31
2.2.1.2 แนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญาของ Douglas Husak.....	33
2.2.1.3 หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาของ Nigel Walker	37
2.2.1.4 หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาของ Cesare Beccaria	38
2.2.1.5 หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาของ Jeremy Bentham.....	40
2.2.1.6 หลักกษัตริย์ (Harm principle) ของ John Stuart Mill	41
2.2.1.7 หลักความผิด (Offence Principle) ของ Joel Feinberg.....	42
2.2.1.8 หลักเกณฑ์ว่าด้วยการจำกัดปริมาณของกฎหมายอาญา (Limiting Principles).....	43
2.2.2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามกฎหมายไทย	46
2.2.2.1 หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักกรไทย พุทธศักราช 2560	47
2.2.2.2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562.....	49
2.2.2.3 คำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย	56
2.3 แนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์กับการกำหนดโทษทางอาญา	60
บทที่ 3	64
ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศไทย	64
3.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับแรงงาน.....	65
3.1.1 ความหมายของแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และค่าตอบแทนในการทำงาน	65

3.1.2 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน	70
3.1.3 กฎหมายแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	74
3.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคดีแรงงานและคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา.....	83
3.2 ความผิดและโทษฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนด ระยะเวลา.....	85
3.2.1 ประวัติความเป็นมาในการกำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญา.....	85
3.2.2 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนด ระยะเวลา.....	110
3.2.3 บทกำหนดโทษฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนด ระยะเวลา.....	111
3.2.4 การกำหนดสภาพบังคับทางแพ่ง.....	112
3.3 กระบวนการในทางแรงงาน	113
3.3.1 วิธีการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	113
3.3.2 กระบวนการพิจารณาทางแรงงานและการดำเนินคดีอาญา.....	119
3.4 สถิติคดีแรงงาน	122
3.4.1 คดีแรงงานในศาลแรงงานที่ชั้นศาลแรงงานในปี 2559-2560 ข้อมูลจากรายงานสถิติ คดีศาลยุติธรรมที่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2560 โดยสำนักงานศาลยุติธรรม	122
3.4.2 คดีแรงงานที่ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ข้อมูลจากระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (Web Application) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2564)	126
3.4.3 การดำเนินคดีอาญานายจ้างของพนักงานตรวจแรงงาน (ข้อมูลจากระบบรายงานผลการ ปฏิบัติงาน (Web Application) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2564).....	127
บทที่ 4	130

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในต่างประเทศ.....	130
4.1 หลักกฎหมายระหว่างประเทศ.....	130
4.1.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949..	130
4.1.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR)	133
4.2 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศเยอรมนี.....	134
4.2.1 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	136
4.2.2 การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	141
4.3 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศสหรัฐอเมริกา.....	145
4.3.1 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	147
4.3.2 การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	155
4.4 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศสหรัฐอเมริกา (รัฐแคลิฟอร์เนีย).....	165
4.4.1 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	166
4.4.2 การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	169
4.5 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศอังกฤษ	179
4.5.1 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	180

4.5.2 การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	185
4.6 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศออสเตรเลีย.....	189
4.6.1 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	191
4.6.2 การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา.....	193
บทที่ 5	198
การวิเคราะห์ความเหมาะสมในการกำหนดความผิดทางอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	198
5.1 วิเคราะห์สภาพปัญหาจากการที่กำหนดให้การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่าย ตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญา.....	201
5.1.1 ปัญหาของการเริ่มต้นคดี.....	201
5.1.2 ปัญหาการลงโทษทางอาญาบนพื้นฐานของคำสั่งทางปกครอง.....	203
5.1.3 ปัญหาการดำเนินคดีอาญาซ้ำ	204
5.1.4 ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายอาญาในทางปฏิบัติที่ไม่มีประสิทธิภาพ.....	205
5.2 วิเคราะห์ความสอดคล้องของการกำหนดความผิดทางอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดกับแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษทางอาญาและการกำหนดโทษทางอาญา	207
5.2.1 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา.....	207
5.2.2 ความสอดคล้องแนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญาตามแนวคิดของนักนิติศาสตร์ต่าง ๆ.....	218
5.2.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องของการกำหนดความผิดทางอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา กับแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์	224
5.2.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคดีแรงงานและคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา	226

5.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตาม กฎหมายไทย	227
5.3.1 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.....	228
5.3.2 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตาม พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ กฎหมาย พ.ศ. 2562.....	229
5.3.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตาม คำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย	232
5.4 วิเคราะห์การกำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตาม กำหนดระยะเวลาในต่างประเทศ	233
5.4.1 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95 ว่า ด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949	233
5.4.2 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR).....	234
5.4.3 วิเคราะห์ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนด ระยะเวลาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ	235
5.5 วิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการจัดการกับความผิดกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง	249
บทที่ 6	261
บทสรุปและข้อเสนอแนะ	261
6.1 บทสรุป	261
6.2 ข้อเสนอแนะ	267
บรรณานุกรม.....	270
ภาคผนวก.....	283



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงสถิติคดีที่น่าสนใจของศาลชำนาญพิเศษ (ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค) ปี พ.ศ. 2559 และปี พ.ศ. 2560	122
ภาพที่ 2 แสดงประเภทข้อหาสูงสุด 5 อันดับ ที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ประจำปี พ.ศ. 2559 และ พ.ศ. 2560.....	123
ภาพที่ 3 แสดงสถิติคดีที่น่าสนใจของศาลชำนาญพิเศษ (ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค) ปี พ.ศ. 2561 และปี พ.ศ. 2562	124
ภาพที่ 4 แสดงประเภทข้อหาสูงสุด 5 อันดับ ที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ประจำปี พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562.....	124
ภาพที่ 5 สรุปการวินิจฉัยคำร้อง จำแนกตามประเภทเงินที่ร้อง ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2561	126
ภาพที่ 6 สรุปการวินิจฉัยคำร้อง จำแนกตามประเภทเงินที่ร้อง ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2562	126
ภาพที่ 7 สรุปการวินิจฉัยคำร้อง จำแนกตามประเภทเงินที่ร้อง ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2563	126
ภาพที่ 8 รายงานการดำเนินคดีอาชญาสถานประกอบกิจการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2561 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 (3 ปี) กรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งเกี่ยวกับเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดของลูกจ้าง	127

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กฎหมายอาญา เป็นกฎหมายที่มีการกำหนดลักษณะความผิด และกำหนดบทลงโทษสำหรับความผิดเหล่านั้นเอาไว้ เมื่อบุคคลใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ย่อมได้รับการลงโทษที่ตามกฎหมายกำหนดแล้วแต่กรณี

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายอาญาประเภทหนึ่ง เนื่องจากมีการบัญญัติให้นายจ้างหรือลูกจ้างต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด หากมีการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ย่อมมีความรับผิดทางอาญา โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและได้รับค่าตอบแทนตามสมควร นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีความสงบมั่นคงทางสังคม ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา¹

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก้ไขเรื่อยมาจนถึงฉบับที่ 8 ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2566) โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2566 โดยแก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง และเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาราจรถการ ใช้พลังงานและเชื้อเพลิง²

อย่างที่กล่าวไปแล้วข้างต้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา หากไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดย่อมมีความรับผิดทางอาญา พนักงานเจ้าหน้าที่

¹ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 26(กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2562), หน้า 17.

² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566

(พนักงานตรวจแรงงาน) อาจดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างหรือผู้ฝ่าฝืนได้ แม้ว่าจะไม่มีลูกจ้างหรือผู้ใดร้องทุกข์หรือกล่าวโทษก็ตาม นอกจากนี้ นายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายโดยไม่ให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง อาจถูกดำเนินคดีในทางแพ่งเพื่อบังคับให้จ่ายเงิน หรือชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิอีกด้วย³

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เนื่องจากกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มีลักษณะบังคับ (Jus Cogens) จำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาของเอกชน (Private Autonomy) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงหรือให้ความยินยอมให้แตกต่างจากที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ ทั้งนี้ จุดมุ่งหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ใช่เป็นการคุ้มครองแรงงานในด้านส่วนตัว แต่เป็นการป้องกันผลประโยชน์ส่วนรวม⁴ ดังนั้น สัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างข้อใดที่ เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ซึ่งบัญญัติว่า “การใดมีวัตถุประสงค์ เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมาย เป็นการพนันวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ⁵” และสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างข้อใดที่เป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ย่อมเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ข้างต้น หรือตาม มาตรา 151 ซึ่งบัญญัติว่า “การใดเป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมาย ถ้ามิใช่กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นไม่เป็นโมฆะ⁶” เช่นเดียวกัน นั้นแสดงให้เห็นว่า ข้อตกลงใดที่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ย่อมใช้บังคับมิได้⁷ ดังปรากฏตามที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกา ได้วางหลักเอาไว้ว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย (Public Order) ข้อตกลงใดที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมเป็นโมฆะ ไม่มีผลบังคับใช้⁸” ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก กฎหมายคุ้มครองแรงงานถูกบัญญัติขึ้น เพื่อกำหนดการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้าง และป้องกันมิให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมพาณิชย์กรรม อันเป็นภัยร้ายแก่การดำเนินงานเศรษฐกิจของประเทศ และเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ⁹นั่นเอง

³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 17.

⁴ ตรีเนตร สารพงษ์, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน(อุบลราชธานี: โรงพิมพ์พี.เค.ซี.พรี้น, 2562), หน้า 29.

⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 150.

⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 151.

⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 17-18.

⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 270/2510 (ที่ประชุมใหญ่).

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 283/2516 (ที่ประชุมใหญ่).

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการใช้มาตรการทางกฎหมาย (Legal Measure) ในการกำหนดมาตรฐาน (Law Standard) ขั้นต่ำในการทำงาน เพื่อไม่ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างต่ำกว่า และ/หรือเลวร้ายกว่าที่กฎหมายกำหนด¹⁰ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง เช่นนี้การทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงจึงเป็นมาตรฐานการทำงานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ แต่หากนายจ้างกำหนดเวลาทำงานให้ น้อยกว่า 8 ชั่วโมง ก็ย่อมทำได้ เพราะเป็นประโยชน์กับลูกจ้างมากกว่า แต่ถ้าหากนายจ้างตกลงกับลูกจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ย่อมไม่สามารถทำได้ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน อย่างที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ข้อตกลงที่ผิดแผกไปจากกฎหมายกำหนดจึงไม่สามารถใช้บังคับได้เลย¹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน (Fundamental Right) ของลูกจ้าง ตลอดจนเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมเศรษฐกิจโดยรวม เพื่อให้การใช้แรงงานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและรักษาสมดุลของการผลิตหรือบริการซึ่งมี “แรงงาน” เป็นตัวขับเคลื่อนอันมี “ค่าตอบแทน” เป็นสิ่งแลกเปลี่ยน¹²

แม้ว่าสัญญาหรือข้อตกลงที่ขัดกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นโมฆะไม่อาจบังคับใช้กันได้ แต่อย่างไรก็ตาม หากยังคงมีการละเมิดและฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งกฎหมายอยู่ เมื่อมีการตรวจพบการกระทำผิดหรือฝ่าฝืนดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือสามารถดำเนินคดีทางอาญาแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนได้ทันที หากข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

สำหรับสัญญาจ้างแรงงาน โดยหลักแล้วเป็นสัญญาซึ่งอยู่บนพื้นฐานสัญญาทางแพ่ง ถูกบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 สำหรับสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานหรือลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานนั้น มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”¹³ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์แห่งสัญญาจะเป็นกรณีที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างก็ตกลงจ่ายสินจ้าง หรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ซึ่งนอกจากค่าจ้างแล้ว นายจ้าง

¹⁰ ตริเนตร สาระพงษ์, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 27.

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 1.

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 28.

¹³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 575.

ก็อาจต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาด้วย

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กล่าวถึง “เงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่หลายบทบัญญัติด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 70 ค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยลูกจ้างที่เกษียณอายุตามมาตรา 118/1 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120 ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17/1 เงินประกันในการทำงานตามมาตรา 10 และเงินอื่น ๆ ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับความหมายและลักษณะของเงินแต่ละประเภทผู้วิจัยจะได้อธิบายในบทที่ 3 ต่อไป

อย่างไรก็ตาม การผิดสัญญาจ้างแรงงานในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง แม้ว่าโดยหลักแล้วจะเป็นความผิดทางแพ่ง แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกลับกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดอาญา ซึ่งต้องระวางโทษปรับหรือจำคุก หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 144 ซึ่งบัญญัติว่า

“นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) มาตรา 10 มาตรา 17/1 มาตรา 23 วรรคสอง มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 51 มาตรา 57/1 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง มาตรา 118 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 118/1 วรรคสอง

(2) มาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 หรือมาตรา 122 ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

(3) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 22 ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน หรือการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 42 มาตรา 47 หรือมาตรา 48 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁴”

เมื่อพิจารณาโทษของการกระทำความผิดกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง จะเห็นได้ว่าจะมีการบัญญัติโทษทางอาญาเอาไว้ด้วย ไม่ว่าจะโทษปรับหรือโทษจำคุก ซึ่งเป็นโทษที่หนักพอสมควร แต่หากพิจารณาให้ลึกซึ้งลงไป กลับพบว่ากรณีการกระทำความผิดกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง เป็นเพียง “การผิดสัญญาในทางแพ่ง” เท่านั้น เช่น หากเปรียบเทียบกับกรการทำสัญญาจ้างประติษฐ์ตู้ใบหนึ่ง ซึ่งเป็นเอกเทศสัญญาประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับสัญญาจ้างแรงงาน เรียกว่า สัญญาจ้างทำของ โดยกำหนดส่งมอบวันที่ 31 มกราคม 2564 ต่อมาเมื่อถึงกำหนด ผู้รับจ้างนำตู้ไปส่งมอบให้แก่ผู้ว่าจ้าง แต่ผู้ว่าจ้างกลับไม่ส่งมอบเงินค่าจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง ดังนั้น ผู้ว่าจ้างจึงเป็นผู้ผิดสัญญา คดีดังกล่าวเป็นเรื่องของการผิดสัญญาทางแพ่ง จึงต้องดำเนินคดีในทางแพ่ง นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่มิได้ประสงค์จะให้มีการดำเนินคดีอาญากับนายจ้าง เพียงแต่ประสงค์จะเรียกร้องเงินตามสิทธิพึงได้เท่านั้น ซึ่งหากมีการลงโทษอาญานายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็ยังคงต้องดำเนินการเรียกร้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ อยู่เช่นเดิม ซึ่งการเรียกร้องดังกล่าว สามารถยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลแพ่งก็ได้ หรือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ โดยพนักงานตรวจแรงงานจะใช้กระบวนการทางปกครองในการพิจารณาออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด จะเห็นได้ว่า การเรียกร้องทางศาล ก็จะใช้วิธีการทางแพ่ง ส่วนการเรียกร้องผ่านกระบวนการพนักงานตรวจแรงงานจะใช้วิธีการทางปกครอง ซึ่งยืนยันได้ว่าการเรียกร้องเงินนั้น มิได้มีส่วนใดเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางอาญาเลย เพียงแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กลับได้บัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้เป็นความผิดทางอาญาเพื่อ ช่มชู้ นายจ้าง ซึ่งในความเป็นจริงแล้วนายจ้างจะไม่ถูกดำเนินคดีอาญาอย่างทันที แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้เป็นความผิดอาญาเมื่อได้กระทำความผิด ก็ตาม เพราะยังมีกระบวนการอื่น ๆ ที่เป็นช่องทางให้นายจ้างหลุดพ้นจากการรับผิดดังกล่าว เช่น การฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงาน เป็นต้น ทำให้นายจ้างไม่เกรงกลัวต่อโทษดังกล่าว หรือหากมีการดำเนินคดีอาญา ศาลก็แทบจะไม่ลงโทษจำคุกนายจ้าง กลับลงโทษปรับสถานเบา ในบางคราวอาจ น้อยกว่าจำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง หรือหากมีการลงโทษจำคุก ก็เท่าเป็นการปิดโอกาสให้นายจ้างดำเนินกิจการต่อไป และลูกจ้างก็จะไม่ได้รับการเยียวยาอย่างที่กล่าวไปแล้ว นอกจากนี้ความผิดดังกล่าวไม่อยู่บนพื้นฐานการกำหนดโทษหรือวัตถุประสงค์การลงโทษในทางอาญา ยิ่งไปกว่านั้น ยังอาจจะขัดกับหลักการใน

¹⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 124.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 77 อีกด้วย จึงเห็นได้ว่าการกำหนดโทษในลักษณะดังกล่าวเป็นผลให้เกิดกฎหมายอาญาเพื่อ และไม่ปฏิบัติตามทฤษฎีหรือหลักการทางกฎหมายอาญาใดเลย ซ้ำยังก่อให้เกิดผลกระทบตามมาอย่างมากมาย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และหลักกฎหมายของการกำหนดโทษทางอาญาในคดีแรงงานโดยเฉพาะกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง

1.2.1 เพื่อแสวงหาแนวทางยกเลิกโทษทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง

1.2.3 เพื่อแสวงหามาตรการอื่นแทนโทษอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างเป็นความผิดอาญานั้น จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติดังกล่าวเป็นการนำโทษทางอาญามาใช้กับการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 77 นอกจากนั้นในทางปฏิบัติยังพบอีกว่า โทษทางอาญาที่นำมาใช้เพื่อลงโทษนายจ้างในกรณีดังกล่าวกลับไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ไม่สามารถยับยั้ง การกระทำผิดของนายจ้างได้ เนื่องจากสิ่งที่นายจ้างเกรงกลัวที่แท้จริงแล้วคือการดำเนินการเพื่อบังคับเอาค่าเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างมากกว่า ดังนั้น จึงสมควรยกเลิกความผิดทางอาญากรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง และแสวงหาแนวทางอื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มุ่งศึกษาการดำเนินคดีอาญานายจ้างกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น กฎหมายที่จะนำมาพิจารณาได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยพิจารณาประกอบกับหลักการเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาและการกำหนดโทษทางอาญา รวมถึงอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) การกำหนดโทษและ การลงโทษนายจ้างฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมนี ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหรัฐอเมริกา (รัฐแคลิฟอร์เนีย) และประเทศออสเตรเลีย เป็นต้น

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งเน้นไปที่การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลัก และเป็นการวิจัยเฉพาะกรณี (Case Study Research) โดยศึกษากรณีการลงโทษอาญานายจ้างกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น ดังนั้น จะดำเนินการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวบทกฎหมายที่บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วิทยานิพนธ์ บทความ ในวารสารกฎหมายต่าง ๆ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎี และหลักกฎหมายของการกำหนดโทษทางอาญาในคดีแรงงานโดยเฉพาะกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง

1.6.2 ทำให้ค้นพบแนวทางการยกเลิกโทษทางอาญากรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง

1.6.3 ทำให้ค้นพบมาตรการอื่นแทนโทษอาญากรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง

1.7 บทนิยาม และเนื้อหาของงานวิจัย

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาไปที่การยกเลิกความผิดทางอาญากรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง โดยเน้นไปที่เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดและเป็นกรณีที่หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษตามมาตรา 144 เท่านั้น

สำหรับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างและมีโทษตามมาตรา 144 มีด้วยกันหลายประเภท เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินประกันในการทำงาน ค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่เกษียณอายุ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเงินดังกล่าว ดังนี้

“ค่าตอบแทนในการทำงาน” หมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“เงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” หมายถึง ค่าตอบแทนในการทำงาน และหมายรวมถึงเงินประกันการทำงาน ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า รวมถึงเงินอื่น ๆ ที่หากนายจ้างฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดจะมีโทษตามมาตรา 144

สำหรับบทกำหนดโทษตามมาตรา 144 ได้กำหนดให้นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งบทกำหนดโทษดังกล่าวมีทั้งที่เกี่ยวข้องกับเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นต้น และบทบัญญัติที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เช่น ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กำหนด ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง

ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เป็นต้น ดังนั้น ในที่นี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่กำหนดโทษทางอาญาไว้ตามมาตรา 144 มีดังนี้

มาตรา 10 ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา 17/1 ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา 17 วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

มาตรา 23 วรรคสอง ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

มาตรา 57/1 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 64 ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 62 และมาตรา 63 เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา 67 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30

มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลา อย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง ครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้อง จ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิ ได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา 71 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับ การทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิ ได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา 72 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับ การทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตาม มาตรา 63 ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างใน วันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลง จ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา ในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจาก ลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือขอใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำ โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 90 วรรคหนึ่ง เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

มาตรา 118 วรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 118/1 วรรคสอง ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง

นอกจากนี้ ยังมีกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 หรือมาตรา 122 ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ที่มาตรา 144 ได้กำหนดโทษอาญาไว้ด้วย ดังนี้

มาตรา 120 นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่ากรย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง

และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองหรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ

มาตรา 120/1 เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา 120 วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิคำสั่ง

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา 143 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่าย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของ การทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่า นายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา 122 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกัน เกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้าย ต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชย ตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการ ทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของ ระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจะได้เน้นนำเสนอและวิเคราะห์ไปที่คำตอบแทนในการ ทำงานตามมาตรา 70 เป็นหลัก โดยถือเป็นตัวอย่างในการวิเคราะห์เกี่ยวกับกรณีที่นายจ้างไม่เงินตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งบทบัญญัติตามมาตรา 70 เป็นกรณีที่ นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา สาเหตุที่ผู้วิจัยได้ หยิบยกมาตรา 70 มาเป็นตัวอย่างในการวิเคราะห์ เนื่องจากเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าว เป็นบทบัญญัติ ที่กล่าวถึงเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างบนพื้นฐานของสัญญาโดยตรงและเป็น วัตถุประสงค์หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งก็คือ ค่าจ้าง นอกจากนี้ ยังมีเงินอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตาม พระราชบัญญัตินี้ ซึ่งเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หมายถึง เงินในทุกกรณีที่ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นเงินที่เรียกชื่อ ใดๆก็ตาม และหากในภายหน้าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดสิทธิลูกจ้างให้ นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเพิ่มเติมอีกไม่อาจจะเรียกชื่อว่าเป็นค่าอะไรก็ตามอีกด้วย ทั้งนี้ นายจ้างมีหน้าที่ ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้ถูกต้อง เช่น ต้องจ่ายให้ครบจำนวนที่ได้ตกลงกัน และต้องจ่ายตามกำหนด

ระยะเวลา จึงเห็นได้ว่าบทบัญญัติข้างต้นเป็นบทบัญญัติที่ค่อนข้างสำคัญ และเป็นบทบัญญัติหลัก ๆ ที่มีการนำมาใช้ในการวินิจฉัยเกี่ยวกับเงินต่าง ๆ ที่นายจ้างไม่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง



ทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาว่าควรจะให้กำหนดให้เป็นความผิดทางอาญาต่อไปอีกหรือไม่ ประการใด โดยการวิเคราะห์ว่าความผิดฐานดังกล่าวไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา ทั้งยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญา ไม่ว่าจะทั้งในแนวคิดของนักปรัชญาหรือนักนิติศาสตร์ แนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์ หรือแม้กระทั่งไม่สอดคล้องกับกฎหมายไทย โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์อีกครั้งในบทที่ 5 ซึ่งเป็นบทวิเคราะห์และการเสนอแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาอีกครั้งหนึ่ง แต่ในที่นี้ผู้วิจัยเพียงจะนำเสนอแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญา และการกำหนดโทษทางอาญาเพียงเท่านั้น

2.1 วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา

วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา เป็นการศึกษาว่ากฎหมายอาญามุ่งลงโทษผู้กระทำความผิดหรือมีเป้าหมายในการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างไร เพราะการที่จะลงโทษผู้ใดผู้หนึ่งย่อมต้องมีวัตถุประสงค์ ในการลงโทษ ไม่ใช่ลงโทษไปเพื่อความอำเภोजใจของรัฐหรือผู้ที่มีอำนาจในการลงโทษนั้น ซึ่งหากลงโทษไปเพราะความอำเภोजใจ ก็ย่อมเป็นการละเมิดสิทธิของบุคคล อันได้แก่สิทธิมนุษยชน เป็นต้น

ทฤษฎีการลงโทษในทางอาญา มีอยู่ด้วยกันหลายทฤษฎี ซึ่งอาจจำแนกแตกต่างกันไปตามแต่ละสำนักความคิด ซึ่งได้มีนักกฎหมายและนักปรัชญาอธิบายและให้ความเห็นแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดของตนเอง โดยทางสำนักคิดของฝั่งประเทศอเมริกา ส่วนใหญ่จะแยกทฤษฎีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษออกเป็น 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีลงโทษเพื่อให้สาสม ทฤษฎีลงโทษเพื่อป้องกัน และทฤษฎีลงโทษเพื่อตัดแปลง สำหรับในฝั่งของประเทศเยอรมนีและประเทศในแถบสแกนดิเนเวียจะแยกจะแยกทฤษฎีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษออกเป็นทฤษฎีเด็ดขาด และทฤษฎีสัมพัทธ์ เพราะมองไปที่ว่าวัตถุประสงค์ของการลงโทษขึ้นอยู่กับกาลเทศะหรือไม่ อย่างไร และส่วนในฝั่งสำนักคิดต่างของประเทศอังกฤษ จะแยกเป็นทฤษฎีลงโทษเพื่อให้สาสม และทฤษฎีอรรถประโยชน์ โดยมองว่าควรแสวงหาประโยชน์จากการลงโทษหรือไม่ อย่างไร ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะแบ่งแบ่งวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาออกเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน (Retributive theory)

ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน (Retributive theory) มีที่มาจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีเจตจำนงเสรี (Free Will) กล่าวคือ มนุษย์มีเหตุผล (Rational) และมีอิสระที่จะกระทำการใด ๆ ก็ได้ภายใต้ความเชื่อและการตัดสินใจของตนเอง ซึ่งตั้งนั้นแล้ว เมื่อมนุษย์ตัดสินใจและกระทำการใดลงแล้วก็ย่อมที่จะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนด้วย ดังนั้น หากมนุษย์ตัดสินใจกระทำการในสิ่งที่ไม่ดีหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของสังคม มนุษย์ย่อมสมควรได้รับการดำเนินคดีเตียน หรือการลงโทษจากสังคมในลักษณะตาต่อตาฟันต่อฟัน หรือ “an eye for an eye, a tooth for a tooth¹⁸” กล่าวคือ ทำเช่นไร ก็ควรจะได้รับผลเช่นนั้น ซึ่งการลงโทษด้วยวิธีนี้ ในความเป็นจริงแล้วมักไม่มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ลงโทษ เมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการกระทำความผิดดังกล่าวหรือญาติพี่น้องของเหยื่อ ชอบที่จะใช้วิธีการตอบแทนโดยการแก้แค้น ซึ่งแทนที่จะเป็นการแก้แค้นในลักษณะที่เหมือนกันและมีความรุนแรงเท่ากัน กลับปรากฏว่าการลงโทษด้วยการแก้แค้นนั้นค่อนข้างรุนแรงและเกินขอบเขตไปกว่าที่ควรจะเป็น ทั้งยังมีความโหดร้าย ทารุณ ปราศจากมนุษยธรรม¹⁹ แต่อย่างไรก็ตาม การลงโทษที่ชอบธรรมตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนจะต้องประกอบด้วยเงื่อนไข 3 ประการ ได้แก่

1) การลงโทษเป็นการทดแทนความเสียหาย (Vindication)

การลงโทษเป็นการทดแทนความเสียหาย (Vindication) กล่าวคือ เป็นการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนให้กับผู้เสียหายหรือเหยื่อจากการที่ผู้กระทำความผิดได้ก่อให้เกิดความเสียหาย อันทำให้ผู้เสียหายหรือเหยื่อพอใจกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยจะต้องทำให้เหยื่อหรือผู้เสียหายจากการกระทำผิดนั้นรู้สึกได้ว่า ผู้กระทำความผิดได้รับการลงโทษในลักษณะเดียวกันกับการกระทำที่ตนได้รับตลอดจนเป็นการทำให้ผู้กระทำความผิดรับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้กระทำลงไปด้วย²⁰ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการละเลยเรื่องความรู้สึกของผู้เสียหายที่ต้องการแก้แค้นแก่ผู้กระทำความผิดนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ผู้เสียหายหรือญาติพี่น้องของผู้เสียหายรู้สึกเสื่อมศรัทธาที่มีต่อรัฐ เพราะมองว่ารัฐไม่อาจเยียวยาความเสียหายให้เขาได้ ทั้งที่รัฐควรจะต้องเป็นผู้จัดการในเรื่องดังกล่าวให้ เนื่องจากรัฐต้องเป็นผู้ดูแลความสงบเรียบร้อยในสังคม เพราะรัฐเป็นผู้ใช้กฎหมาย และรัฐก็ห้ามมิให้บุคคลแก้แค้นหรือลงโทษกันเอง การลงโทษโดยคำนึงถึงความพอใจของผู้เสียหายนี้

¹⁸ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา ภายใต้โครงการสนับสนุนสารสนเทศเพื่อการทำงานของสมาชิกวุฒิสภา (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, 2564), หน้า 14.

¹⁹ อัจฉริยา ชูตินันท์, อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา, หน้า 225.

²⁰ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 15.

จะทำให้ผู้เสียหายยอมรับว่าการลงโทษโดยรัฐเป็นความชอบธรรมที่ควรจะเป็น และยอมรับว่าการแก้แค้นผู้กระทำความผิดไม่ใช่หน้าที่ของเอกชน เป็นหน้าที่ของรัฐโดยแท้จริง²¹ เพราะมีฉะนั้นแล้ว หากประชาชนไม่ยอมรับว่ารัฐสามารถลงโทษแก้แค้นบุคคลผู้กระทำความผิดแทนตนได้ ผู้เสียหายหรือญาติพี่น้องก็จะใช้วิธีการที่แก้แค้นหรือลงโทษกันเอง อันจะนำไปสู่ความไม่สงบของสังคมและไม่ยอมรับอำนาจของรัฐ

2) การลงโทษต้องก่อให้เกิดความเป็นธรรม (Fairness)

การลงโทษต้องก่อให้เกิดความเป็นธรรม (Fairness) กล่าวคือ กฎหมายย่อมคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีตำแหน่ง ฐานะ หรือหน้าที่อย่างไรในสังคมก็ตาม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันต่อหน้ากฎหมาย” ดังนั้น หากมีผู้ใดฝ่าฝืนกฎหมาย ผู้กระทำความผิดดังกล่าวนั้นก็ย่อมต้องระวางโทษตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ส่วนรวม²² โดยทฤษฎีนี้มองไปที่หน้าที่ของบุคคลในด้านการเมืองและสัญญาประชาคมที่เรียกว่า “การต่างตอบแทน (Reciprocity)” โดยมีหลักการว่า กฎหมายย่อมมีผลคุ้มครองประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม คนทุกคนจะต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีตำแหน่ง ฐานะ หรือหน้าที่อย่างไรในสังคมก็ตาม การฝ่าฝืนกฎหมายอาญาเท่ากับผู้กระทำความผิดเอาไรต์เอาเปรียบบุคคลอื่นที่เชื่อฟังกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด หรืออาจกล่าวให้เห็นภาพโดยง่ายก็คือในขณะที่ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด แต่ผู้กระทำความผิดกับละเมิดกฎหมาย ซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบผู้อื่นและแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการฝ่าฝืนกฎหมายนั้น เช่น ในห้องเรียนหนึ่งคุณครูกำหนดให้นักเรียนทุกคนต้องช่วยกันทำความสะอาดห้อง ซึ่งเปรียบเสมือนกฎที่ทุกคนต้องเคารพและปฏิบัติตาม แต่หากนาย ก. ไม่ช่วยเพื่อนทำความสะอาดห้อง ถือว่านาย ก. ฝ่าฝืนกฎที่ทุกคนได้เคารพและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นาย ก. จึงเอาเปรียบผู้อื่นและแสวงหาประโยชน์เพื่อความสบายของตนจากการฝ่าฝืนกฎระเบียบนั้น ดังนั้น ด้วยเหตุนี้ แนวคิดนี้การลงโทษแก้ผู้กระทำความผิดจึงควรมีความรุนแรงเทียบเท่ากับความได้เปรียบที่ผู้กระทำได้รับการฝ่าฝืนกฎหมายนั้น และเมื่อได้รับการลงโทษแล้วจะถือว่าผู้กระทำความผิดได้จ่ายหนี้อันเกิดจากการทำผิดหรือเกิดจากการเอาเปรียบให้แก่คนทุกคนที่เชื่อฟังกฎหมายซึ่งเป็นสมาชิกในสังคมนั้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และเมื่อได้จ่ายแล้ว เขาก็สามารถกลับคืนสู่สังคมในฐานะที่เป็นพลเมืองดีและมีฐานะเท่าคนอื่นได้ดังเดิม อยุ่อย่างไรก็ตาม การชดใช้ความได้เปรียบของการกระทำความผิดไม่ใช่เป็นเรื่องระหว่างผู้กระทำความผิดกับผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย กล่าวคือ ไม่ใช่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้เปรียบซึ่งก็คือผู้กระทำความผิด

²¹ ณรงค์ ใจหาญ, กฎหมายอาญาว่าด้วยโทษและวิธีการเพื่อความปลอดภัย, (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2543), หน้า 21.

²² ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 15.

และผู้เสียเปรียบซึ่งก็คือผู้ที่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด แต่เป็นเรื่องระหว่างรัฐกับผู้กระทำ ความผิดหรือผู้ที่เอาเปรียบผู้อื่น ดังนั้น ผู้กระทำความผิดก็ยังคงต้องรับโทษจากการที่ตนได้กระทำความผิด แม้ว่าผู้ที่โดนเอาเปรียบหรือผู้ที่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายผู้อื่นจะยกโทษให้แล้วก็ตาม²³ เช่น จากตัวอย่างข้างต้น หากนาย ก. ไม่ได้ช่วยเพื่อนทำความสะอาดห้อง แม้ว่าเพื่อนคนอื่น ๆ จะไม่ว่ากล่าว ตำหนิติเตียน นาย ก. ก็ตามแต่คุณครูประจำชั้นก็ย่อมต้องลงโทษนาย ก. เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ส่วนรวม หรืออาจกล่าวได้ว่า การลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนหรือละเมิดกฎหมายหรือผู้ที่เอาเปรียบผู้อื่น เป็นหน้าที่ของรัฐนั่นเอง

3) การลงโทษต้องได้สัดส่วนกับความผิด (Proportionality of Punishment)

การลงโทษต้องได้สัดส่วนกับความผิด (Proportionality of Punishment) กล่าวคือ จำนวนโทษที่ผู้กระทำความผิดควรจะได้รับ จะต้องเท่ากับความเสียหายที่เขาได้กระทำลงจากการกระทำความผิดนั้น ประกอบกับความร้ายแรงของความเสียหายในทางการกระทำ และผลต่อสังคมอันเกิดจากการกระทำความผิดนั้น²⁴ เช่น ผู้ใดจงใจฆ่าผู้อื่น โทษที่จะต้องได้รับก็ควรที่จะได้สัดส่วนกับความผิดนั้น กล่าวคือ ต้องมีระดับความรุนแรงพอ ๆ หรือเทียบเท่ากับผลหรือความเสียหายที่เขาได้กระทำลงในการจงใจฆ่าผู้อื่น โดยต้องคำนึงถึงความร้ายแรงและผลต่อสังคมด้วย คือ หากเขาจงใจฆ่าผู้อื่น แล้วผู้นั้นเสียชีวิตจากการกระทำของเขา โทษก็ต้องยอมต้องได้สัดส่วนและเทียบเท่ากับความตายของผู้เสียหายนั้น แต่หากเขาจงใจฆ่าผู้อื่นแต่ ผู้นั้นไม่เสียชีวิต โทษที่ผู้กระทำความผิดควรจะได้รับก็ไม่ควรที่จะต้องแลกด้วยชีวิตของผู้กระทำความผิดนั้นเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามก็อาจมีข้อยกเว้นจากหลักดังกล่าวได้ 2 กรณี คือ กรณีที่การลงโทษสูงกว่าความเสียหายที่ผู้กระทำก่อขึ้นนั้นสามารถกระทำได้โดยการลงโทษจำคุกตลอดชีวิตแก่ผู้กระทำความผิดที่เห็นว่าเป็นอันตรายต่อสังคม เพื่อปกป้องสังคมให้ปลอดภัยยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม การลงโทษอาจต่ำกว่าสัดส่วนแห่งความผิดก็ได้ หากผู้กระทำความผิดไม่มีโอกาสที่จะกระทำความผิดนั้นได้อีก ดังนั้น ผู้กระทำอาจจะได้รับการลงโทษหรือรอการลงโทษและอยู่ภายใต้เงื่อนไขในการคุมประพฤติ²⁵

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน (Retributive theory) เป็นทฤษฎีที่ลงโทษเพื่อให้บุคคลรับผิดชอบในการกระทำของตน เพราะ มนุษย์มีเจตจำนงเสรี (Free Will) โดยเชื่อว่ามนุษย์มีเหตุผล (Rational) และมีอิสระที่จะกระทำการใด ๆ ก็ได้ภายใต้ความเชื่อและการตัดสินใจของตนเอง และเมื่อมนุษย์กระทำการใดแล้ว ก็ย่อมต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

²³ ณรงค์ ใจหาญ, กฎหมายอาญาว่าด้วยโทษและวิธีการเพื่อความปลอดภัย, หน้า 21.

²⁴ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 16.

²⁵ ณรงค์ ใจหาญ, กฎหมายอาญาว่าด้วยโทษและวิธีการเพื่อความปลอดภัย, หน้า 23-23.

หากมนุษย์ตัดสินใจกระทำการในสิ่งที่ไม่ดีหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของสังคม มนุษย์ย่อมสมควรได้รับการตำหนิ ตีเตียน หรือการลงโทษจากสังคมในลักษณะตาต่อตาฟันต่อฟัน หรือ “an eye for an eye, a tooth for a tooth” กล่าวคือ ทำเช่นไร ก็ควรจะได้รับผลเช่นนั้น อย่างไรก็ตาม การลงโทษที่ชอบธรรมตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการ แก้แค้นทดแทนจะต้องประกอบด้วยเงื่อนไข 3 ประการ ได้แก่

1) ต้องเป็นการลงโทษเพื่อทดแทนความเสียหาย (Vindication) ให้แก่ผู้เสียหาย อันจะทำให้ผู้เสียหายหรือเหยื่อพอใจกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยจะต้องทำให้เหยื่อหรือผู้เสียหายจากการกระทำความผิดนั้นรู้สึกว่าการกระทำความผิดได้รับการลงโทษในลักษณะเดียวกันกับการกระทำที่ตนได้รับเงื่อนไขประการนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นการมองจากมุมมองของ “ผู้เสียหาย” ที่จะต้องได้รับการเยียวยา ต้องไม่ถูกละเลย และต้องทำให้ผู้เสียหายพึงพอใจกับการลงโทษโดยรัฐ

2) ต้องเป็นการลงโทษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรม (Fairness) ต่อสังคมส่วนรวม การลงโทษในลักษณะนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นการมองจากมุมมอง “สังคมส่วนรวม” เพราะกฎหมายต้องคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ต้องไม่ยอมให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเอาเปรียบบุคคลอื่นในสังคม ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีตำแหน่ง ฐานะ หรือหน้าที่อย่างไรในสังคมก็ตาม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกัน ต่อหน้ากฎหมาย” เพราะฉะนั้น หากบุคคลใดฝ่าฝืนกฎหมาย ย่อมต้องถูกลงโทษ แม้ว่าบุคคลอื่นในสังคมจะไม่ได้เอาความก็ตาม เพื่อเป็นการคุ้มครองสังคมและผู้ที่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย

3) ต้องเป็นการลงโทษที่ได้สัดส่วนกับความผิด (Proportionality of Punishment) การลงโทษในลักษณะนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นการมองในเรื่อง “ผลของความผิด” หลังจากที่มีมองในมุมที่จะต้องคุ้มครองผู้เสียหายและสังคมแล้ว จำเป็นต้องมองว่า แล้วการกระทำความผิดของผู้กระทำ ความผิดนั้น ควรจะต้องลงโทษอย่างไร โดยแนวคิดนี้มองว่า การลงโทษต้องได้สัดส่วนกับความผิด กล่าวคือ จำนวนโทษที่ผู้กระทำความผิดควรจะได้รับ จะต้องเท่ากับความเสียหายที่เขาได้กระทำลงจากการกระทำความผิดนั้น ประกอบกับความร้ายแรงของความเสียหายในทางการกระทำ และผลต่อสังคมอันเกิดจากการกระทำความผิดนั้นด้วย เป็นที่น่าตั้งข้อสังเกตว่า แนวคิดนี้ไม่ได้มองในมุมมองของ “ผู้กระทำความผิด” เลย ไม่ได้คุ้มครองผู้กระทำความผิด ลดหย่อนโทษให้แก่ผู้กระทำความผิด หรือให้อภัยแก่ผู้กระทำความผิด แต่กลับมองใน “ผลของความผิด” ที่ผู้กระทำความผิดต้องรับผิดชอบและชดใช้เสมอกับความผิดที่ตนได้ทำ

อย่างไรก็ดี การลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนอาจมีข้อบกพร่องอยู่บางประการ เช่น กรณีที่ผู้กระทำความผิดมีความผิดปกติทางจิต หรือมีความบกพร่องในการรับรู้ อาทิ คนวิกลจริต กระทำความผิด เช่นนี้ควรจะลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนหรือไม่ เนื่องจากผู้กระทำความผิดไม่มีความรับผิดชอบทางอาญา หรือกรณีที่การกระทำความผิดเพราะเหตุจำเป็น มิได้เกิดจากความชั่วร้ายภายในจิตใจ เช่น ขโมยอาหารเพื่อประทังชีวิต การลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนอาจจะทำให้ผู้นั้นสภาพจิตใจแย่ หรืออาจเรียนรู้การกระทำความผิดจากอาชญากรอื่นได้หากลงโทษจำคุก ซึ่งเป็นการผลักให้บุคคลที่มิได้มีความชั่วร้ายเป็นเนื้อแท้ กลับกลายเป็นอาชญากรเต็มตัว

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาที่คนในประเทศไทยส่วนใหญ่ให้การนับถือมาตั้งแต่เมื่อครั้งสมัยสุโขทัยจนถึงปัจจุบัน โดยมีพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็น ศาสดานั้น แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน (Retributive theory) อาจขัดกับ แนวคิด “รากเหง้าความเป็นมนุษย์” ซึ่งหลวงปู่มั่น ฐริทัตโต หรือ พระครูวินัยธรมั่น ฐริทัตโต พระป่าที่ได้ปฏิบัติตนตามแนวทางคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าอย่างเคร่งครัด และยึดถืออุดมคติด้วยจริยวัตรปฏิบัติจนได้รับการยกย่องจากผู้ศรัทธาทั้งหลายว่าเป็นพระผู้เลิศทางอุดมคติ²⁶ ได้เคยให้โอวาทธรรมไว้ว่า

“...ทาน ศีล ภาวนา เป็นรากเหง้าของความเป็นมนุษย์และเป็นรากเหง้าของพระศาสนา ที่มนุษย์ต้องคอยสั่งสมให้มาอยู่ในนิสัย "ทาน" เป็นเครื่องแสดงน้ำใจ เพื่อสงเคราะห์ผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ "ศีล" เป็นเครื่องปิดเป่าความคิดของผู้มีกิเลส "ภาวนา" อบรมใจให้ฉลาดเที่ยงตรงต่อเหตุผลและความถูกต้อง...”²⁷

สำหรับ “ทาน” หมายถึง การให้ โดยในพระพุทธศาสนาแบ่งทานออกเป็น 3 ชนิด ได้แก่ อามิสทาน คือ การให้ที่เป็นวัตถุสิ่งของ อภัยทาน คือ การให้อภัย การยกโทษ การไม่ถือโทษ การไม่พยายามเบียดเบียน หรือไม่จองเวรซึ่งกันและกัน และธรรมทาน เป็นการให้ธรรมะ ให้ความรู้ เป็นต้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน ย่อมขัดกับหลักการทางพระพุทธศาสนา เนื่องจากไม่มีการให้อภัย ไม่มีการยกโทษ แต่กลับมุ่งลงโทษในลักษณะแก้แค้นทดแทน เอาคืนให้สาสม ส่งผลให้เกิดการผูกใจเจ็บไปในชาติภพหน้าเกิดการจองเวรซึ่งกันและกัน และ

²⁶ Sanook, "ประวัติหลวงปู่มั่นหรือพระครูวินัยธรมั่น ฐริทัตโต," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565.

แหล่งที่มา : <https://www.sanook.com/horoscope/172749/>

²⁷ Naewna, "ทาน ศีล ภาวนา" เป็น 'รากเหง้าของความเป็นมนุษย์' โอวาทธรรม หลวงปู่มั่น ฐริทัตโต," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565. แหล่งที่มา : <https://www.naewna.com/likesara/605056>

ไม่สามารถเข้าถึงซึ่ง “นิพพาน” ซึ่งหมายถึงการหลุดพ้น การไม่กลับมาเวียนว่ายตายเกิด อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของศาสนาได้

2.1.2 ทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory)

จากทฤษฎีก่อนหน้านี้ จะเห็นได้ว่าเป็นการมองจากมุม “ผู้เสียหาย” และ “สังคมส่วนรวม” เป็นหลัก โดยจะต้องมีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนโดยต้องทำให้ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาและ พึงพอใจกับการลงโทษ รวมถึงเป็นการคุ้มครองสังคมส่วนรวม เพราะมองว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันต่อหน้ากฎหมาย ดังนั้น หากผู้ใดฝ่าฝืนกฎหมาย ก็สมควรลงโทษเพื่อไม่ให้เอาเปรียบผู้ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย และต้องลงโทษในลักษณะที่การลงโทษนั้น ต้องได้สัดส่วนกับความผิดที่ผู้กระทำความผิดได้กระทำให้ขึ้นด้วย จะเห็นได้ว่า การลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนนั้น มิได้มองในมุมของ “ผู้กระทำความผิด” เลย อย่างไรก็ตาม ในทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory) นี้ จะมองในมุม “ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการลงโทษ” โดยจะมองว่า “ผู้กระทำความผิด” จะได้ประโยชน์อะไรบ้างจากการลงโทษ รวมถึงบุคคลอื่น ๆ เช่น สังคมส่วนรวม จะได้ประโยชน์อย่างไรบ้างจากการลงโทษ ซึ่งไม่ได้มองว่าการลงโทษนั้นเป็นการลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนเพียงอย่างเดียว

ทฤษฎีอรรถประโยชน์ คือ ทฤษฎีที่เห็นว่าการลงโทษเป็นสิ่งที่เลวร้าย แต่ก็มีควมจำเป็นที่จะต้องป้องกันสังคม จึงจำเป็นที่จะต้องมีการลงโทษเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่ใช่เพื่อแก้แค้นผู้กระทำความผิดเท่านั้น ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงมุ่งเน้นวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดอาญาขึ้นอีก ในอนาคต²⁸ โดยทฤษฎีอรรถประโยชน์มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการดังต่อไปนี้

1) เพื่อข่มขู่หรือยับยั้ง (Deterrence)

วัตถุประสงค์ในการลงโทษเพื่อข่มขู่หรือยับยั้ง คือ การลงโทษเพื่อข่มขู่หรือยับยั้งเฉพาะตัวไม่ให้ผู้กระทำความผิดลงมือกระทำความผิดฐานเดียวกันอีกและเกิดความหลากหลาย รวมถึงทำให้ผู้กระทำความผิดเกรงกลัวต่อโทษที่จะได้รับจนไม่กล้ากระทำความผิดอีก ขณะเดียวกันก็เป็นการยับยั้งไม่ให้ผู้อื่นกระทำความผิดเช่นกัน ซึ่งอาจตรงกับสำนวนไทยที่ว่า “เชือดไก่ให้ลิงดู” ที่หมายถึง ลงโทษคนหนึ่งหรือคนกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นตัวอย่างให้คนอื่นหรือคนกลุ่มอื่นเกิดความเกรงกลัวไม่กล้าขัดคำสั่ง หรือไม่กล้าทำความผิด²⁹ โดยวัตถุประสงค์นี้ ซีซาร์ เบ็คคาเรีย นักอาชญาวิทยาชาวอิตาลีเสนอผู้ที่ได้รับการยอมรับและยกย่องว่าเป็นต้นกำเนิดของสำนักอาชญาวิทยาคลาสสิก

²⁸ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 16.

²⁹ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554

ได้อธิบายว่า การลงโทษที่จะสามารถข่มขู่และยับยั้งเพื่อไม่ให้เกิดการกระทำความผิดได้ต้องมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

(1) การลงโทษต้องกระทำด้วยความรวดเร็ว (Swiftness of Punishment) กล่าวคือ ต้องมีการลงโทษทันทีที่สามารถจะลงโทษได้ ไม่ปล่อยเวลาให้เนิ่นช้าจนทำให้ผู้กระทำความผิดรู้สึกว่าการปล่อยปละละเลย ไม่มีการลงโทษอย่างแท้จริง โดยซีซาร์ เบ็คคาเรีย ให้เหตุผล 2 ประการ ว่าเหตุใดจึงต้องควรลงโทษอย่างรวดเร็ว โดยเหตุผลประการแรก คือ ผู้กระทำความผิดบางราย อาจใช้เวลาหลายปีกว่าที่จะสามารถนำตัวมาพิพากษาลงโทษได้ บางครั้งอาจพบว่า การติดตามตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษอาจใช้เวลามากกว่าโทษที่จะลงสำหรับผู้กระทำความผิด เหตุผลประการที่สอง ซีซาร์ เบ็คคาเรีย มองว่าความรวดเร็วในการพิพากษาระวางโทษผู้กระทำความผิดมีความสัมพันธ์กับขนาดของการลงโทษเพื่อการข่มขู่ยับยั้ง ดังนั้น การพิพากษาลงโทษด้วยความรวดเร็วจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง³⁰

(2) การลงโทษต้องมีความแน่นอน (Certainty of Punishment) กล่าวคือ ซีซาร์ เบ็คคาเรีย มองว่า แม้ว่าความชั่วร้ายที่น้อยที่สุด แต่เมื่อผู้กระทำความผิดได้รับโทษที่แน่นอนแล้ว ย่อมมีผล ในการสร้างความเกรงขามในจิตใจคนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ หากความแน่นอนในการลงโทษสามารถช่วยบรรเทาได้ การลงโทษนั้น จะถูกบันทึกไว้ในความทรงจำยิ่งกว่าในวิธีอื่นที่มีความยุ่งยาก³¹ และ

(3) การลงโทษต้องมีความเคร่งครัด และรุนแรง (Severity of Punishment) กล่าวคือ ซีซาร์ เบ็คคาเรีย มองว่า การลงโทษที่มีประสิทธิภาพ โทษที่เป็นไปได้จะต้องมากเกินกว่าประโยชน์ที่ผู้กระทำความผิดจะได้รับจากการประกอบอาชญากรรม³² เช่น การนำโทษประหารชีวิตมาใช้เพื่อยับยั้งมิให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่าง เป็นต้น³³ เนื่องจาก ทุกคนย่อมรักตัวกลัวตาย และคิดว่าชีวิตมีค่าเหนือสิ่งอื่นใด ดังนั้น การนำโทษประหารชีวิตมาใช้ ย่อมสามารถข่มขู่หรือยับยั้งผู้กระทำความผิดได้เป็นอย่างดี เพราะไม่มีผลประโยชน์ใดที่เกิดจากการกระทำความผิดคุ้มค่ากว่าการรักษาชีวิตนั่นเอง

³⁰ ญัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน, "หน่วยที่ 6 ทฤษฎีการลงโทษ เรื่องที่ 6.2.2 หลักการของทฤษฎีการลงโทษเพื่อการข่มขู่ยับยั้ง, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565. แหล่งที่มา : https://www.stou.ac.th/schools/slw/upload/41716_6.pdf

³¹ เรื่องเดียวกัน

³² เรื่องเดียวกัน.

³³ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 16-17.

อย่างไรก็ตาม เจเรมี เบนธัม ได้กล่าวไว้ในลักษณะเดียวกันกับ ซีซาร์ เบ็คคาเรีย แต่ได้เพิ่มเติมเรื่องการลงโทษว่าจะต้องกระทำเปิดเผยต่อสาธารณชน (Publicity of Punishment) กล่าวคือ การลงโทษจะต้องกระทำให้สาธารณชนได้เห็นหรือรับทราบ เพื่อเป็นการข่มขู่สาธารณชนหรือบุคคลทั่วไป³⁴ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การข่มขู่หรือยับยั้งมีวัตถุประสงค์การลงโทษเพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม เพราะการลงโทษใดที่สามารถยับยั้งผู้กระทำความผิดไม่ให้กลับไปกระทำความผิดได้อีก และยับยั้งไม่ให้อื่นเลียนแบบการกระทำความผิดนั้นได้ การลงโทษนั้นจะเกิดประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดอรรถประโยชน์นิยม³⁵ อย่างไรก็ตาม มีผู้โต้แย้งทฤษฎีนี้ว่า การลงโทษไม่เป็นการยับยั้งบุคคลจากการประกอบอาชญากรรมเสมอไป โดยให้เหตุผลว่า ถ้ามนุษย์มีอิสระในการที่จะตัดสินใจกระทำกรอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่เป็นผลมาจากประสบการณ์ของตนเองแล้ว การลงโทษจะไม่สามารถยับยั้งการประกอบอาชญากรรมได้เลย เช่น ถ้าเปรียบเทียบสังคมส่วนรวมเป็นห้องเรียนห้องหนึ่ง หากมีนักเรียนคนใดกระทำความผิดและโดนคุณครูลงโทษในความผิดที่ได้กระทำนั้น นักเรียนคนอื่นก็อาจจะไม่เกรงกลัวโทษที่คุณครูได้ลงแก่นักเรียนผู้ที่กระทำความผิด เนื่องจากไม่ได้รับโทษด้วยตนเอง ในกรณีนี้ การลงโทษจึงเป็นเพียงข้อกำหนดไว้อย่างเข้มงวดเท่านั้นเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ อาจจะได้รับ การสนับสนุนจากความจริงที่ว่า ปัจจุบันอาชญากรรมยังเกิดขึ้นทุกพื้นที่ ทุกขณะ และทวีความรุนแรงขึ้นมากขึ้น และดูเหมือนว่าอาชญากรไม่ได้ เกรงกลัวต่อโทษทัณฑ์แต่ประการใด³⁶

2) เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด (Reformation and Rehabilitation)

วัตถุประสงค์ในการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด คือ การลงโทษเพื่อให้ผู้กระทำความผิดลดความรู้สึกที่ต่อต้านกฎหมาย และกลับมามีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและเห็นด้วยกับการปฏิบัติตามกฎหมาย อีกทั้ง ยังเป็นการพยายามที่จะช่วยให้ผู้กระทำความผิดกลับคืนสู่สังคมและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูนี้ต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

(1) หลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้กระทำความผิดต้องประสบกับสิ่งที่ทำลายคุณลักษณะประจำตัวของเขา

³⁴ ณรงค์ ใจหาญ, กฎหมายอาญาว่าด้วยโทษและวิธีการเพื่อความปลอดภัย, หน้า 29.

³⁵ ปกป้อง ศรีสนิท, กฎหมายอาญาชั้นสูง, หน้า 204.

³⁶ อัจฉริยา ชูตินันท์, อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา, หน้า 227.

(2) ให้ใช้วิธีการอื่นแทนการลงโทษจำคุกกระยะสั้น โดยหันมาใช้วิธีการอย่างอื่นแทนการจำคุก เนื่องจากการลงโทษกระยะสั้น ไม่ได้มีส่วนฟื้นฟูให้ผู้กระทำความผิดสำนึกตัว กลับซ้ำยังผลักดันให้ผู้กระทำความผิดกลายเป็นผู้ร้ายถาวร เพราะสังคมจะมองว่า บุคคลนั้นได้ผ่านการจำคุกมาแล้ว ซึ่งอาจส่งผลให้เขาได้เรียนรู้พฤติกรรมจากอาชญากรอื่น ๆ ในคุกมาอีกด้วย ดังนั้น ควรจะใช้วิธีการอื่นแทนโทษจำคุกกระยะสั้น เช่น การคุมประพฤติ การรอกการลงโทษ การกักขังแทนค่าปรับ เป็นต้น³⁷

(3) การลงโทษต้องเหมาะสมกับการกระทำความผิดเป็นรายบุคคล กล่าวคือ ในการกำหนดโทษและพิจารณาความหนักเบาแห่งการลงโทษ จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จำเป็นต้องใช้ในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงผู้กระทำผิด ไม่ใช่ความหนักเบาของการกระทำความผิด ดังนั้น จึงต้องลงโทษให้เหมาะสมกับบุคคลผู้กระทำความผิด ว่าแท้จริงแล้วควรจะได้รับ การแก้ไขอย่างไร³⁸

(4) เมื่อผู้กระทำความผิดได้แก้ไขให้ดีขึ้นแล้ว ควรหยุดการลงโทษ โดยมองว่า หากผู้กระทำความผิดสามารถปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นแล้ว ก็ไม่ควรจะลงโทษผู้กระทำความผิดอีกต่อไป แต่สมควรที่จะระงับโทษ เพราะหากลงโทษต่อไปก็ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ แต่ประการใด วิธีการที่จะนำมาใช้ เช่น การพักโทษ เป็นต้น³⁹ และ

(5) ให้มีการปรับปรุงโทษระหว่างที่มีการคุมขัง⁴⁰ กล่าวคือ ในเมื่อวัตถุประสงค์ของการลงโทษ คือการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด ดังนั้น ในขณะที่มีการคุมขังควรมีการฝึกอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ผู้กระทำความผิด เพื่อรองรับอาชีพในอนาคต หลังจากที่ได้จากการคุมขังแล้ว เพื่อไม่ให้เกิดเป็นภาระของสังคม

จะเห็นได้ว่า การแก้ไขฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิดไม่ให้ผู้กระทำความผิดกระทำความผิดซ้ำอีก มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนมากที่สุด โดยมองว่า อาชญากรทุกคนเปรียบเสมือนเป็นผู้ป่วยที่สามารถฟื้นฟูแก้ไขรักษาให้หายได้ และสามารถให้อาชญากรที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงตัวกลับสู่สังคมได้ แต่อย่างไรก็ตาม การฟื้นฟูอย่างเดียวยังอาจไม่มีผลถึงการยับยั้งอาชญากรรมเลียนแบบ เพราะผู้ที่ไม่เคยทำผิดอาจไม่เกรงกลัวต่อมาตรการลงโทษที่มีแต่ในบริบทของ

³⁷ ธีรวิวัฒน์ สุทธิโยธิน, "หน่วยที่ 6 ทฤษฎีการลงโทษ เรื่องที่ 6.3.2 หลักการลงโทษตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565. แหล่งที่มา : https://www.stou.ac.th/schools /slw/upload/41716_6.pdf

³⁸ เรื่องเดียวกัน.

³⁹ เรื่องเดียวกัน.

⁴⁰ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 17.

การฟื้นฟู เพียงประการเดียว⁴¹ อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าวนี้ได้ก่อให้เกิดวิธีการปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ แก่ผู้ต้องขัง หรือนักโทษในเรือนจำที่ต้องจำคุกอยู่ เช่น การให้การบำบัดทางการแพทย์และจิตวิทยา โดยกระทำควบคู่กับการลงโทษ การฝึกอาชีพ การให้การศึกษา ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดให้กลับตัวเป็นคนดี เกิดความสำนึกผิด และพร้อมทั้งเข้าไปอยู่ในสังคมและประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้เมื่อพ้นโทษนั่นเอง⁴²

3) เพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิด (Incapacitation)

วัตถุประสงค์ในการลงโทษเพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิด เป็นการลงโทษเพื่อจะทำให้ผู้นั้นหมดความสามารถที่จะทำความผิดอีก กล่าวคือ เป็นการตัดช่องทางไม่ให้ผู้กระทำความผิดสามารถที่จะกลับมาทำความผิดได้อีก และทำให้สังคมสงบสุขและปลอดภัยจากการกระทำความผิด เช่น การจำคุกตลอดชีวิต การประหารชีวิต การเนรเทศ⁴³ หรืออาจกล่าวได้ว่า การลงโทษโดยการตัดผู้กระทำความผิดออกไปนั้น ก็เพราะโดยปกติคนทั่ว ๆ ไปจะไม่คบค้าสมาคมกับผู้กระทำความผิด โดยถือว่าผู้กระทำความผิดเป็นภัยต่อสังคม และเพื่อเป็นการป้องกันสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม จึงจำเป็นต้องกำหนดโทษทางอาญาดังกล่าวไว้ด้วย⁴⁴

อย่างไรก็ตาม นอกจากวัตถุประสงค์ของทฤษฎีอรรถประโยชน์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อข่มขู่โดยยับยั้ง เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด เพื่อตัดโอกาสไม่ให้เกิดการกระทำความผิดอีก ยังมีวัตถุประสงค์ อื่น ๆ อีก เช่น

1) การนำผู้กระทำความผิดกลับสู่สังคม (Resocialization)

การนำผู้กระทำความผิดกลับสู่สังคม (Resocialization) เป็นวัตถุประสงค์ที่ต่อยอดมาจากการฟื้นฟูผู้กระทำความผิด กล่าวคือ ทฤษฎีการลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด เป็นการฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิดจากที่ดิ่งลง ให้กลับมารู้สึกดีและไม่ต่อต้านกฎหมาย และกลับตัวกลับใจเป็นคนดี แต่การนำผู้กระทำความผิดกลับสู่สังคมนี้นี้ เป็นการต่อยอดมาจากทฤษฎีดังกล่าว โดยเมื่อผู้กระทำความผิด มีสภาพจิตใจที่ดี รู้สำนึกผิดชอบแล้ว ก็ควรจะต่อผลักดันให้เขาสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างดี เป็นการเพิ่มสมรรถภาพ และศักยภาพของผู้กระทำความผิดก่อนที่จะมีการพ้นโทษ ดังนั้น แนวคิดนี้จึงเป็นแนวคิดแห่งการให้โอกาสคนในสังคม ตัวอย่างของวิธีการนำ

⁴¹ ปกป้อง ศรีสนิท, กฎหมายอาญาขั้นสูง, หน้า 205.

⁴² อัจฉริยา ชูตินันท์, อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา, หน้า 229.

⁴³ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 17.

⁴⁴ อัจฉริยา ชูตินันท์, อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา, หน้า 228.

ผู้กระทำความผิดกลับสู่สังคม เช่น ก่อนที่จะพ้นโทษ เรือนจำจะทำความตกลงกับนายจ้างให้รับนักโทษไปทำงานตอนกลางวัน และกลับมานอนเรือนจำตอนกลางคืน เพื่อเตรียมสังคม เตรียมงาน และสภาพแวดล้อมให้นักโทษเมื่อพ้นโทษออกไปจะได้รับการยอมรับและไม่กลับมาทำผิดอีก การฝึกสอนอาชีพให้ผู้ต้องขัง การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้ต้องขัง เป็นต้น นอกจากนี้ หลังจากพ้นโทษจากเรือนจำระยะหนึ่งแล้ว ควรมีระบบทำให้นักโทษสามารถร้องขอให้ล้างมลทินตนเองเพื่อให้ นายจ้างหรือคนในสังคมไม่ทราบได้ว่าเขาเคยติดคุกมาก่อน ดังเช่นที่ปรากฏในประมวลกฎหมายอาญา ฝรั่งเศส กล่าวคือ ในประเทศฝรั่งเศสจะมีการแยกทะเบียนประวัติอาชญากรเป็นหลายระดับนั่นเอง⁴⁵ หรืออาจกำหนดแนวทางอื่น ๆ ที่สามารถรับประกันได้ว่า ผู้ที่เคยกระทำความผิดและผ่านการจำคุกมาแล้ว จะสามารถดำรงชีวิตในสังคมทั่วไปได้อย่างปกติสุข หรืออาจมีระบบติดตามผลหลังจากพ้นโทษไปแล้ว เป็นต้น

2) การลงโทษเพื่อเป็นการป้องกันอาชญากรรม (Prevention of Crime)

จากวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น จะเห็นได้ว่า มักมองที่ “ตัวผู้กระทำความผิด” เป็นหลัก เช่น วัตถุประสงค์เพื่อการข่มขู่ยับยั้ง ก็จะมีวัตถุประสงค์ในการข่มขู่ยับยั้งตัวผู้กระทำความผิด ไม่ให้ลงมือกระทำความผิดอีก โดยลงโทษเพื่อให้เกิดความหลากหลาย ผลพลอยได้คืออาจเป็นการข่มขู่ ยับยั้งให้ผู้อื่นไม่กระทำความผิดด้วย แต่โดยหลัก ๆ แล้วก็เป็นการข่มขู่ยับยั้งตัวผู้กระทำความผิดเอง หรือวัตถุประสงค์เพื่อการฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด วัตถุประสงค์นี้ก็มีเจตนาที่จะแก้ไขฟื้นฟูจิตใจเฉพาะผู้กระทำความผิดเท่านั้นให้กลับมามีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและเห็นด้วยกับการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือแม้กระทั่งวัตถุประสงค์เพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิด ก็เป็นการมองจากตัวผู้กระทำความผิด ว่าเขายังสามารถมีโอกาสที่จะกลับมาทำความผิดได้อีกหรือไม่ แต่การลงโทษเพื่อเป็นการป้องกันอาชญากรรมนี้ จะเป็นการมอง จากมุม “สังคมส่วนรวม” เพื่อเป็นการป้องกันชุมชนหรือสังคมส่วนรวมจึงต้องมีการลงโทษผู้กระทำความผิด เป็นการลงโทษที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันให้ชุมชนหรือสังคมนั้นปลอดภัยจากอาชญากรรมและไม่ให้ผู้กระทำความผิดมีโอกาสกลับมากระทำความผิดซ้ำอีกและได้แก้ไขฟื้นฟูในระหว่างต้องโทษ พร้อมทั้งให้การศึกษา ฝึกอาชีพ เมื่อพ้นโทษแล้วจะได้กลับตนและประกอบอาชีพในทางสุจริตเพื่อเป็นแนวทางป้องกันอาชญากรรมเกิดขึ้นอีก⁴⁶ หรืออาจกล่าวได้ว่า การลงโทษเพื่อเป็นการป้องกันอาชญากรรม ก็คือการรวมเอาวัตถุประสงค์ของการลงโทษตามทฤษฎีอรรถประโยชน์ต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน หากแต่ มองจากมุมสังคมส่วนรวมนั่นเอง

⁴⁵ ปกป้อง ศรีสนิท, กฎหมายอาญาขั้นสูง, หน้า 204.

⁴⁶ อัจฉริยา ชูตินันท์, อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา, หน้า 229-230.

โดยสรุปแล้ว จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการลงโทษในทางอาญาจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ในการลงโทษทางอาญา โดยแต่ละวัตถุประสงค์ก็ย่อมมีเป้าหมายแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าตั้งข้อสังเกตว่า ในขณะที่บางครั้ง ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนก็อาจไปในทางเดียวกับทฤษฎีอรรถประโยชน์ เช่น กรณีที่มีการลงโทษผู้กระทำความผิดตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนย่อมจะต้องลงโทษผู้กระทำความผิดในลักษณะตาต่อตาฟันต่อฟัน กล่าวคือผู้กระทำความผิดกระทำความผิดไว้อย่างไร ก็สมควรจะได้รับโทษอย่างนั้น ในกรณีนี้ก็อาจจะส่งผลให้เกิดเป็นการข่มขู่หรือยับยั้งมิให้ผู้กระทำความผิดนั้น กระทำความผิดซ้ำอีก หรือเป็นการข่มขู่ยับยั้งไม่ให้ผู้อื่นเอาเป็นตัวอย่างตามทฤษฎีอรรถประโยชน์ ดังสุภาษิตไทยที่ว่า “เชือดไก่ให้ลิงดู”

อย่างไรก็ตาม บางครั้งทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนก็อาจจะขัดหรือแย้งกับทฤษฎีอรรถประโยชน์ เช่น ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน มุ่งลงโทษให้บุคคลรับผิดชอบในการกระทำของตนในลักษณะตาต่อตาฟันต่อฟัน ในขณะที่ทฤษฎีอรรถประโยชน์เห็นว่าการลงโทษเป็นสิ่งที่เลวร้าย ไม่ใช่เป็นไปเพื่อการแก้แค้นทดแทน ดังนั้น เมื่อลงโทษผู้กระทำความผิดในลักษณะตาต่อตาฟันต่อฟันก็อาจจะขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษเพื่อการฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด กล่าวคือ เมื่อลงโทษผู้กระทำความผิดในลักษณะตาต่อตาฟันต่อฟันแล้ว ย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจผู้กระทำความผิดซึ่งในบางครั้งไม่อาจฟื้นฟูแก้ไขเยียวยาให้ดีขึ้นได้ อาทิ การฆ่าคนตายโดยไม่ได้เจตนา แต่ผลของการกระทำคือความตายของผู้อื่น หากลงโทษไปเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน เขาก็อาจสมควรจะได้รับโทษประหารชีวิตเช่นเดียวกัน เนื่องจากเป็นการกระทำที่ให้ผู้อื่นถึงแก่ชีวิต ดังนั้น ในกรณีดังกล่าวนี้หากลงโทษผู้กระทำความผิดในลักษณะเดียวกันกับการกระทำของเขาอาจส่งผลให้เขากระทำความผิดเพิ่มขึ้นก็ได้ เพราะอย่างไรก็ตามสุดท้ายแล้วเขาก็ต้องโทษประหารชีวิตอยู่ดี กรณีเช่นว่านี้ก็มักจะก่อให้เกิดการฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิดแต่อย่างไร โดยอาจเป็นการส่งผลให้ผู้กระทำความผิดนั้นก่อคดีซ้ำอีกเสียด้วยซ้ำ แต่หากลงโทษเป็นไปเพื่อการฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิดนั้นอาจจะทำให้ผู้กระทำความผิดกลับตัวกลับใจเป็นคนดีก็ได้

สำหรับในประเทศไทย พุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ผู้คนส่วนใหญ่ในประเทศนับถือ ดังนั้น ทฤษฎีการลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนก็อาจจะขัดแย้งกับหลักพุทธศาสนา ซึ่งสอนว่า “อเวเรน จ สมมนติ เวรย่อมระงับด้วยการไม่จองเวร” โดย เวร หมายถึง ความพยาบาท ความปองร้าย ดังนั้น ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนจึงขัดกับหลักการในพระพุทธศาสนาในลักษณะที่ควรให้อภัยแก่กัน เพราะจะเกิดการจองล้างจองผลาญกันไม่มีที่สิ้นสุด

จะเห็นได้ว่า ในแต่ละทฤษฎีย่อมมีจุดเด่นและจุดด้อยด้วยกันทั้งสิ้น ไม่มีทฤษฎีใดที่สมบูรณ์แบบ ดังนั้น การลงโทษทางอาญา จึงไม่ควรมุ่งเน้นไปที่วัตถุประสงค์ของการลงโทษ

วัตถุประสงค์ไว้วัตถุประสงค์หนึ่ง เพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องมองจากหลาย ๆ วัตถุประสงค์รวมกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดจากการลงโทษทางอาญา เพราะท้ายที่สุดแล้ว การลงโทษทางอาญาเป็นการกระทำต่อบุคคลที่ได้รับผลร้ายจากการลงโทษ ไม่ว่าจะป็นร่างกาย จิตใจ หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ดังนั้น จะลงโทษทางอาญาบุคคลใดควรจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในหลาย ๆ ด้าน ไม่เพียงเฉพาะแต่วัตถุประสงค์ไว้วัตถุประสงค์หนึ่งเท่านั้น

2.2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา

หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญานี้ เป็นหลักเกณฑ์หรือทฤษฎีหรือแนวคิดในการกำหนดว่า การกระทำใดบ้าง สมควรที่จะต้องลงโทษทางอาญา และเมื่อสมควรที่จะลงโทษทางอาญาแล้ว ควรกำหนดโทษหนักเบาอย่างน้อยเพียงไร เพื่อให้สอดคล้องและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาที่กล่าวมาข้างต้น เพราะการลงโทษทางอาญาย่อมส่งผลร้ายต่อผู้ที่ได้รับการลงโทษ เช่นว่านั้น

2.2.1 แนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญา

อย่างที่ได้อธิบายไปแล้วว่า กฎหมายอาญาเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความผิดและการลงโทษ ดังนั้น การกำหนดความผิดและโทษในทางอาญา จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายอาญามีผลเป็นการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลโดยตรง ดังนั้น การกำหนดว่าพฤติกรรมใดว่าเป็นความผิด และจะต้องถูกลงโทษอย่างไรจึงมีความสำคัญมาก เพราะหากรัฐลงโทษเกินขอบเขตแล้วก็จะเกิดผลกระทบต่อคนในรัฐนั้นเป็นวงกว้าง ในที่นี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอว่า หลักเกณฑ์ใดบ้างที่ควรนำมาพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นความผิด และเมื่อเป็นความผิดแล้วจะมีแนวทางในการลงโทษอย่างไร

2.2.1.1 แนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญาของ Herbert L. Packer

Herbert L. Packer เป็นนักกฎหมายที่ยึดหลักแนวความคิดเสรีนิยมที่เน้นว่า เสรีภาพของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ รัฐจะต้องให้ความเคารพและไม่ควรละเมิด การใช้อำนาจตามกฎหมายของรัฐจึงต้องคำนึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดย Herbert L. Packer เห็นว่า มาตรการทางอาญาเป็นมาตรการที่มีราคาแพงที่สุด เนื่องจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญา รัฐจะเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางอาญาทั้งสิ้น มาตรการทางอาญาจึงควรนำมาบังคับใช้ก็ต่อเมื่อเป็นผู้กระทำความผิดอย่างชั่วร้าย และเป็นไปเพื่อป้องกันอาชญากรรมให้แก่

สังคมส่วนรวมเท่านั้น เนื่องจากรัฐต้องเคารพเจตจำนงอิสระของประชาชนในรัฐด้วย การควบคุมพฤติกรรมหรือการกระทำของประชาชนควรกระทำ อย่างจำกัดโดยต้องไม่ไปก้าวล่วง ควบคุมลักษณะหรือสถานะของบุคคลแต่ละคน หลักการนี้ยิ่งทวีความสำคัญเป็นอย่างมากในแง่ของกฎหมายอาญา เนื่องจากกฎหมายอาญามีลักษณะบังคับบุคคลโดยสภาพ เป็นการกระทำที่กระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน จึงจำเป็นต้องหาจุดที่เหมาะสมในการบังคับใช้กฎหมายอาญา⁴⁷

Herbert L. Packer ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการกำหนดขอบเขตของกฎหมายอาญา โดยรัฐจะต้องพิจารณาปัจจัยหลายประการในการพิจารณาว่า การกระทำใดควรบัญญัติให้เป็นความผิดทางอาญา ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาจาก 6 ประการ⁴⁸ ดังนี้

1) รัฐอาจกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดทางอาญาได้ก็ต่อเมื่อการกระทำนั้นเป็นที่เห็นได้ชัดในสังคมหมู่มากกว่าเป็นการกระทำที่กระทบกระเทือนต่อสังคม และชนหมู่มากไม่อาจให้อภัยแก่การกระทำนั้น

2) รัฐอาจกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดทางอาญาได้ก็ต่อเมื่อหากการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญาแล้ว จะไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษประการต่าง ๆ

3) รัฐอาจกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดทางอาญาได้ก็ต่อเมื่อหากการกระทำนั้นเป็นการทำความผิดอาญาแล้ว จะไม่มีผลเป็นการลดการกระทำที่สังคมเห็นว่าถูกต้องให้น้อยลงไป

4) รัฐอาจกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดทางอาญาได้ก็ต่อเมื่อหากการกระทำนั้นเป็นความผิดอาญาแล้ว จะมีการบังคับใช้เสมอภาคและเท่าเทียม

5) รัฐอาจกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดทางอาญาได้ก็ต่อเมื่อ หากใช้กระบวนการยุติธรรมทางอาญากับการกระทำดังกล่าวแล้ว จะไม่มีผลทำให้เกิดการใช้กระบวนการนั้นอย่างเกินขีดความสามารถทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

⁴⁷ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 22.

⁴⁸ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายอาญา, (เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง “หลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางอาญาในการตรากฎหมาย” ณ โรงแรม เดอะเบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ, 13 กันยายน 2560).

6) รัฐอาจกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดทางอาญาได้ก็ต่อเมื่อ หากการกระทำนั้น ไม่มีมาตรการควบคุมอย่างสมเหตุสมผลอื่น ๆ แล้ว นอกจากการใช้กฎหมาย อาญากับกรณีที่เกิดขึ้น

จากหลัก 6 ประการดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า รัฐอาจกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดทางอาญาได้จะต้องนำหลักดังกล่าวมาใช้ในการประกอบการกำหนดโทษทางอาญาสำหรับการกระทำนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น ในแนวทางของ Herbert L. Packer รัฐไม่สามารถ กำหนดให้ความผิดใดเป็นความผิดทางอาญาได้โดยอำเภอใจ ซึ่งถือเป็นการประกันสิทธิของคนในรัฐว่า จะไม่ถูกดำเนินคดีได้อย่างไม่มีขอบเขตที่จำกัด ซึ่งหากรัฐสามารถลงโทษทางอาญาแก่บุคคลใดได้โดย อำเภอใจได้แล้ว สังคมนั้นย่อมปราศจากความสงบสุขเป็นแน่แท้

2.2.1.2 แนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญาของ Douglas Husak⁴⁹

ศาสตราจารย์ Douglas Husak มองว่าในปัจจุบัน มีกฎหมายอาญาและมีการลงโทษทางอาญามากเกินไป จึงควรมีหลักการพื้นฐานในการกำหนดความผิดทางอาญาเพื่อจำกัด อำนาจของรัฐในการบัญญัติความผิดทางอาญา โดยสามารถจำแนกหลักการดังกล่าวออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อจำกัดภายนอก ซึ่งเป็นเรื่องที่ได้เถียงอยู่นอกขอบเขตของกฎหมายอาญา และข้อจำกัดภายใน ซึ่งมาจากตัวกฎหมายอาญาเอง สำหรับข้อจำกัดภายในที่สามารถนำมากำหนดความรับผิดทางอาญาได้ มี 4 ประเภท ได้แก่

1) ข้อจำกัดเกี่ยวกับอันตรายหรือความชั่วร้ายที่สำคัญ

รัฐควรระบุนิยามอันตรายหรือความชั่วร้ายให้ชัดเจน เพื่อจะสามารถตัดสินได้ว่า ผู้กระทำผิดนั้นละเมิดกฎหมายจริงหรือไม่ และมีความผิดในระดับใด ส่งผลให้สามารถนำเหตุยกเว้นความผิดหรือเหตุยกเว้นโทษมาใช้ได้ถูกต้องและเหมาะสม เช่น หากรัฐกำหนดว่ากรณีฆ่าผู้อื่นตายโดยเจตนาต้องระวางโทษ แต่หากเจตนาเป็นไปเพราะความจำเป็น หรือความยินยอมของผู้ตาย รัฐก็ต้องกำหนดโทษตามความหนักเบาของข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เนื่องจากเจตนาฆ่าดังกล่าวเป็นความชั่วร้ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยเหตุที่แตกต่างกัน

⁴⁹ Douglas Husak, การกำหนดความผิดทางอาญาเกินความจำเป็น, แปลโดย สำนักกิจการในพระดำริ พระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม(2560), หน้า 128-416.

2) ข้อจำกัดเกี่ยวกับความไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การกำหนดความผิดทางอาญาจะกระทำได้อต่อเมื่อเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ ต้องพิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวนั้นมีความผิดกฎหมาย (Wrongfulness) หรือไม่ เพราะในบางกรณีอาจมีเหตุที่ทำให้การกระทำไม่มีความผิดกฎหมายอยู่ได้แก่ กรณีที่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้อำนาจไว้ หรือมีจารีตประเพณี หรือด้วยความยินยอมของผู้ถูกระทำ อย่างไรก็ตาม การกระทำผิดดังกล่าวนั้น ต้องเป็นไปเพราะความชั่วร้าย หรือความรู้ผิดชอบ (Culpability) ของผู้กระทำด้วย กล่าวคือ ผู้กระทำได้กระทำลงไปโดยมีความสามารถในการรู้ผิดชอบหรือแยกแยะผิดถูกได้ แต่ยังคงตัดสินใจที่จะกระทำความผิดนั้นลง

3) ข้อจำกัดเกี่ยวกับการลงโทษตามที่ผู้กระทำผิดควรได้รับ

ศาสตราจารย์ Douglas Husak เชื่อว่า มนุษย์มีสิทธิอยู่ประการหนึ่ง เรียกว่า “สิทธิที่จะไม่ถูกลงโทษ” ดังนั้น เมื่อเป็นสิทธิ ผู้ใดซึ่งหมายรวมถึงรัฐจะกระทำการใดอันกระทบสิทธิดังกล่าว ต้องมีเหตุผลหรือความชอบธรรมเพียงพอ มิเช่นนั้นก็ลงโทษทางอาญาไม่ได้ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความชอบธรรมในการลงโทษแล้ว ก็ต้องอยู่ในขอบเขตที่สมควร เป็นธรรมและเหมาะสมด้วย

4) ข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระการพิสูจน์

สำหรับความผิดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นความผิด (Malum Prohibitum) เป็นความผิดที่รัฐกำหนดขึ้น มิใช่ความผิดที่เป็นอันตรายหรือมีความชั่วร้ายในตัวการกระทำนั้นเอง (Malum In Se) ดังนั้น เมื่อเกิดกรณีความผิดถูกผสมระหว่าง Malum Prohibitum และ Malum In Se เช่น กรณีผู้ขับขี่รถยนต์สามารถควบคุมการขับขี่ได้ดี ในขณะที่มีปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือดเกินกว่ากฎหมายกำหนด โดยการขับขี่รถยนต์ในขณะที่มึนเมา มิได้มีความชั่วร้ายของการกระทำในตัวเอง เพียงแต่กฎหมายกำหนดให้เป็นความผิด เพื่อป้องกันอันตรายจากการขับขี่ที่เกิดขึ้น จึงมีคำถามเกิดขึ้นว่า รัฐจะลงโทษทางอาญาได้หรือไม่ เนื่องจากผู้ขับขี่ดังกล่าวยังสามารถควบคุมยานพาหนะได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ศาสตราจารย์ Douglas Husak เห็นว่า ควรจะลงโทษเฉพาะการกระทำที่มีความชั่วในตัวการกระทำนั้นเอง จะมาลงโทษเนื่องจากการกระทำที่คนส่วนใหญ่กระทำแล้วมีความผิดไม่ได้ ซึ่งเป็นการผลักภาระการพิสูจน์ให้แก่ผู้กระทำความผิดนั้นเกินสมควรและเป็นการยากที่จะพิสูจน์ให้เข้ากับหลักความชั่วร้าย ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานในการกำหนดความผิดทางอาญา

สำหรับข้อจำกัดภายนอกที่สามารถนำมากำหนดความรับผิดชอบทางอาญาได้ มี 3 ประเภท ได้แก่

1) การบัญญัติกฎหมายอาญาจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์อันสำคัญของรัฐ

กล่าวคือ อย่างที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ศาสตราจารย์ Douglas Husak เชื่อว่า มนุษย์มีสิทธิอยู่ประการหนึ่ง เรียกว่า “สิทธิที่จะไม่ถูกลงโทษ” ดังนั้น เมื่อเป็นสิทธิผู้ใดซึ่งหมายรวมถึงรัฐจะกระทำการใดอันกระทบสิทธิดังกล่าว ต้องมีเหตุผลหรือความชอบธรรมเพียงพอ มิเช่นนั้นก็ลงโทษทางอาญาไม่ได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีความชอบธรรมในการลงโทษแล้ว ก็ต้องอยู่ในขอบเขตที่สมควร เป็นธรรมและเหมาะสม การบัญญัติกฎหมายอาญาจึงจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์อันสำคัญของรัฐ เช่น การกระทำที่กระทบต่อความมั่นคงของรัฐหรือความปลอดภัยของประเทศ การกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน กระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือกระทบต่อส่วนรวมในวงกว้าง เป็นต้น

2) การบัญญัติกฎหมายอาญาจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์โดยตรงของรัฐ

กล่าวคือ รัฐจะบัญญัติกฎหมายอาญาใด รัฐต้องมีส่วนได้เสียสำคัญในวัตถุประสงค์นั้น และกฎหมายดังกล่าวต้องทำให้เกิดความก้าวหน้าแก่ส่วนได้เสียนั้นโดยตรงด้วย เช่น รัฐจะบัญญัติให้การทำสัญญาขึ้นระหว่างเอกชนด้วยกันซึ่งขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามมาตรา 150 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นความผิดอาญาไม่ได้ เนื่องจากรัฐไม่มีส่วนได้เสียสำคัญในสัญญาดังกล่าว แต่ถ้าหากรัฐจะบัญญัติให้การซื้อขายอาวุธสงครามซึ่งมีเจตนาจะนำมาก่อความไม่สงบภายในประเทศก็ยอม ทำได้ เนื่องจากรัฐมีส่วนได้เสียจากการซื้อขายดังกล่าวนั่นเอง อันเป็นการป้องกันการกระทำความผิดต่อความมั่นคงของรัฐ

3) การบัญญัติกฎหมายอาญาจะต้องไม่เกินกว่าความจำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายอาญา

กล่าวคือ รัฐไม่ควรบัญญัติความผิดอาญาสำหรับความผิดที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เช่น การพกพาอาวุธปืนไปที่สาธารณะ เนื่องจากเพียงแค่พกพาอาวุธปืนไปที่นั่น ยังมีได้กระทำความผิด แต่อย่างไรก็ดี จึงเป็นการบัญญัติกฎหมายอาญาเกินกว่าความจำเป็นในการรักษาความสงบของรัฐ

สำหรับเกณฑ์การกำหนดความรับผิดในทางอาญาของศาสตราจารย์ Douglas Husak นั้น ในความเห็นของผู้วิจัยมองว่าอาจมีข้อบกพร่องบางประการ เช่น

ข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระการพิสูจน์ กล่าวคือ เมื่อเกิดกรณีความผิดกฎหมายระหว่าง Malum Prohibitum และ Malum In Se เช่น กรณีผู้ขับขีรถยนต์สามารถควบคุมการขับขีได้ดี ในขณะที่มีปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือดเกินกว่ากฎหมายกำหนด โดยการขับขีรถยนต์ในขณะมีเมามา ศาสตราจารย์ Douglas Husak เห็นว่าไม่ควรลงโทษผู้ขับขีรถดังกล่าว เนื่องจากมิได้มีความชั่วร้ายของการกระทำในตัวเอง เพียงแต่กฎหมายกำหนดให้เป็นความผิดเท่านั้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากรณีดังกล่าว จะมีได้มีความชั่วร้ายของการกระทำในตัวเอง แต่หากจะเกิดผลกระทบต่อสังคมจากการกระทำที่เกิดขึ้นรัฐก็ควรบัญญัติให้เป็นความผิดเพื่อปรามการกระทำอันนำไปสู่ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นได้หรือไม่ เช่น การเมาแล้วขับดังกล่าวนี้ เป็นที่ทราบดีว่าผู้เมามาการควบคุมสติสัมปชัญญะย่อมน้อยกว่าปกติ การเมาแล้วขับ จึงอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงแก่ผู้ใช้รถใช้ถนน ซึ่งไม่มีอะไรรับรองได้ว่าผู้นั้นสามารถควบคุมสติได้ทุกเมื่อและสามารถควบคุมสติโดยไม่เกิดอุบัติเหตุไปได้ตลอดการเดินทาง

การบัญญัติกฎหมายอาญาจะต้องไม่เกินกว่าความจำเป็นในการบรรลุมัตถุประสงค์ของกฎหมายอาญา กล่าวคือ รัฐไม่ควรบัญญัติความผิดอาญาสำหรับความผิดที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เช่น การพกพาอาวุธปืนไปที่สาธารณะ เนื่องจากเพียงแค่พกพาอาวุธปืนไปเท่านั้น ยังมิได้กระทำความผิดแต่อย่างใด จึงเป็นการบัญญัติกฎหมายอาญาเกินกว่าความจำเป็นในการรักษาความสงบของรัฐ ซึ่งข้อจำกัดที่ว่ารัฐไม่ควรบัญญัติความผิดอาญาสำหรับความผิดที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เนื่องจากรัฐมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของสังคม ย่อมมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลความผาสุกของคนในสังคมด้วย ดังนั้น รัฐจึงมีหน้าที่ป้องปราม หรือสอดส่องการกระทำใดที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมส่วนรวม เช่นเดียวกัน การกระทำใดก็ตามที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อคนในสังคม แม้ยังไม่เกิดการกระทำความผิด รัฐก็ควรต้องลงโทษเพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างเช่น การพกพาอาวุธปืนไปที่สาธารณะ แม้ว่าจะยังมิได้กระทำความผิด แต่การพกพาอาวุธปืนไปที่สาธารณะ หรือที่ประชุมชน โดยไม่ถือเป็นการผิด ย่อมเป็นการผลักระความเสี่ยงให้แก่สังคมส่วนรวม แทนที่จะป้องปรามผู้พกพาอาวุธปืนเพียงคนเดียว

แม้ว่าแนวคิดของศาสตราจารย์ Douglas Husak อาจมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง แต่อย่างไรก็ตาม ศาสตราจารย์ Douglas Husak ก็ชี้ให้เห็นว่า การลงโทษทางยอมมีข้อจำกัด รัฐไม่สามารถใช้อำนาจโดยอำเภอใจลงโทษผู้ใดก็ได้

2.2.1.3 หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาของ Nigel Walker⁵⁰

ไนเจล วอล์กเกอร์ (Nigel Walker) เป็นศาสตราจารย์ชาวอังกฤษ ด้านอาชญาวิทยา ได้อธิบายว่า กฎหมายอาญาต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์อย่างน้อย 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1) คุ้มครองและป้องกันตัวบุคคลจากการกระทำโดยเจตนาที่โหดเหี้ยมทารุณ รวมถึงการปฏิบัติทางเพศอย่างผิดธรรมชาติหรือเกินปกติวิสัย ซึ่งบางกรณีอาจขยายความคุ้มครองไปถึงสัตว์ด้วย นอกจากนี้ยังคุ้มครองป้องกันซึ่งตัวบุคคลจากการก่อให้เกิดอันตรายทุกรูปแบบที่ไม่ได้เจตนา เช่น ภัยจากการจราจร ภัยจากโรคระบาด รวมถึงคุ้มครองป้องกันซึ่งตัวบุคคลที่สามารถถูกชักจูงใจได้ง่าย เช่น ผู้เยาว์ หรือผู้ที่มีความอ่อนแอทางจิตใจ จากการถูกข่มเหงว่าจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือทรัพย์สินเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์อย่างใด ๆ เช่น การหลอกให้ร่วมประเวณี การหลอกลวงให้จำหน่ายทรัพย์สิน เป็นต้น

2) คุ้มครองและป้องกันผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของบุคคลในสังคมจากการกระทำที่แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่แล้ว และได้ยินยอมต่อการกระทำนั้นแล้วก็ตามแต่ถือว่าเป็นเรื่องผิดธรรมชาติ เช่น การร่วมประเวณีระหว่างบุคคลในครอบครัว การร่วมประเวณีกับสัตว์ การร่วมประเวณีด้วยความผิดปกติวิสัย และป้องกันมิให้บุคคลกระทำการอันไม่เหมาะสมในที่สาธารณะ ซึ่งสร้างความตระหนกให้แก่บุคคลอื่น เช่น การทำอนาจารในที่สาธารณะ การมรุษวาท เป็นต้น

3) คุ้มครองและป้องกันซึ่งทรัพย์สินส่วนบุคคลจากการถูกขโมย หลอกลวง หรือทำให้เสียหายซึ่งทรัพย์สินนั้น

4) คุ้มครองและป้องกันสาธารณชนจากพฤติกรรมของบุคคลที่ก่อให้เกิดความไม่สะดวกสบาย เช่น กีดขวางทางจราจรปิดกั้นทางสาธารณะ รวมทั้งใช้สภาพบังคับทางอาญาเพื่อเก็บรวบรวมภาษีอากร เช่น ห้ามมิรถยนต์ไว้ในครอบครองโดยไม่มีทะเบียน เป็นต้น

5) คุ้มครองและป้องกันสถาบันทางสังคม เช่น ศาสนา รวมทั้งเพื่อบังคับให้มีความเมตตากรุณาที่จำเป็นต่อกระทำ เช่น ไม่ช่วยเหลือผู้อื่นที่ตกอยู่ในอันตราย

⁵⁰ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 23-24. และ อภิรัตน์ เพชรศิริ, ทฤษฎีอาญา ทฤษฎีโทษและกระบวนการขึ้นพื้นฐาน, ครั้งที่พิมพ์ 4 (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2562), หน้า 49-50.

6) เพื่อบังคับให้เกิดการบรรลุผลซึ่งวัตถุประสงค์ตามที่กล่าวมาข้างต้น เช่น ความผิดฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน การให้การเท็จ การช่วยเหลือผู้หลบหนีจากที่คุมขัง เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว จะเห็นได้ว่า ไนเจล วอล์กเกอร์ (Nigel Walker) มองว่า หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ 6 ประการ โดยไม่ใช่แค่เพียงการคุ้มครองในด้านร่างกายเท่านั้น ยังรวมไปถึงด้านจิตใจและด้านทรัพย์สินด้วย ซึ่งวัตถุประสงค์เหล่านี้เป็นวัตถุประสงค์ที่กว้างมาก จนบางครั้งรัฐอาจใช้เป็นช่องว่างเพื่อการออกกฎหมายและลงโทษบุคคลในทางอาญาก็ได้ เช่น การออกกฎหมายโดยให้การกระทำใดการกระทำหนึ่งเป็นความผิดอาญาโดยอ้างว่าเพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้บุคคลกระทำการไม่เหมาะสมในที่สาธารณะ ซึ่งสร้างความตระหนักให้แก่บุคคลอื่น เช่น การประณามหรือการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของรัฐบาลในที่สาธารณะ รัฐอาจจะใช้ช่องว่างดังกล่าวนี้ในการออกกฎหมายเพื่อปิดปากประชาชนไม่ให้วิพากษ์วิจารณ์หรือตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลได้ หรือแม้กระทั่งการใช้สภาพบังคับทางอาญาเพื่อเก็บรวบรวมภาษี เช่น รัฐต้องการเรียกเก็บภาษีอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่จำเป็น ซึ่งหากบุคคลไม่ชำระภาษีดังกล่าวแก่รัฐแล้ว ก็อาจจะถูกดำเนินคดีอาญาได้ จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้มีช่องว่างและข้อโจมตีอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม แสดงให้เห็นว่า การกำหนดให้การกระทำใดการกระทำหนึ่งเป็นความผิดทางอาญายังคงต้องมีขอบเขต โดยรัฐไม่สามารถกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดอาญาได้โดยอำเภอใจ

2.2.1.4 หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาของ Cesare Beccaria⁵¹

ซีซาร์ เบ็คคาเรีย (Cesare Beccaria) เป็นนักอาชญาวิทยาชาวอิตาลี ได้รับการยกย่องว่าเป็นปราชญ์แห่งวงการอาชญาวิทยา โดยเป็นผู้ก่อตั้ง “สำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิม” ซึ่งมีแนวคิดต่อต้านและต้องการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมในสมัยก่อนศตวรรษที่ 18 และต้องการล้มเลิกวิธีการทรมาน ที่ทารุณโหดร้ายและการกระทำที่ไร้มนุษยธรรม รวมถึงความไม่เป็นธรรม ความไม่เสมอภาค ตลอดจนต้องการปรับปรุงกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมทางอาญา ให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน โดยสำนักนี้มองว่า มนุษย์มีความสามารถในการให้เหตุผล ซึ่งจะทำให้มนุษย์สามารถเลือกได้ระหว่างจากกระทำความผิดหรือถูก ซึ่งหากมนุษย์เลือกกระทำความผิดแล้ว หมายความว่าเขาได้ให้เหตุผลกับตัวเองแล้ว ว่าการกระทำดังกล่าวนั้นย่อมมีประโยชน์ต่อเขามากกว่าการถูกลงโทษ ดังนั้น จุดประสงค์ของการลงโทษก็เพียงชี้ให้เห็นว่าสภาวะดังกล่าวเป็นสภาวะอันไม่พึงปรารถนาที่มนุษย์จะเลือกกระทำความผิดนั่นเอง⁵² โดยเขาได้สร้างผลงานทางวิชาการไว้

⁵¹ อัจฉริยา ชูตินันท์, อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา, หน้า 106-109.

⁵² อภิรัตน์ เพชรศิริ, ทฤษฎีอาญา ทฤษฎีโทษและกระบวนการขั้นพื้นฐาน, หน้า 31.

ในหนังสือที่มีชื่อว่า “Dei delitti e dell pene” ซึ่งตีพิมพ์ครั้งแรกที่ประเทศอิตาลีเมื่อปี ค.ศ. 1764 โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1) การกำหนดความผิดและโทษทางอาญา ต้องชัดเจน แน่นนอน เพื่อป้องกันไม่ให้ศาลใช้อำนาจตามอำเภอใจ จึงจำเป็นต้องบัญญัติให้เป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษร และต้องกระทำโดยฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งมีหน้าที่ออกกฎหมายเท่านั้น และสำหรับฝ่ายตุลาการจะมีหน้าที่เพียงพิจารณาความภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว

2) การออกกฎหมายต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นสำคัญ

3) การนิยามคำว่า “อาชญากรรม” ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ต้องเป็นพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อสังคมส่วนรวม

4) กระบวนการพิจารณาคดีต้องมีความรวดเร็วและเป็นธรรม

5) การกำหนดความรับผิดและโทษทางอาญา ต้องอยู่บนหลักการลงโทษที่เหมาะสมกับลักษณะของความผิด (Punishment Fit to The Crime) ตามแนวความคิดทฤษฎีเจตจำนงอิสระ (Free Will Theory) ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีเสรีภาพในการตัดสินใจที่จะกระทำใด ๆ ตามที่ตนต้องการ และเมื่อได้กระทำแล้วย่อมต้องรับผลที่เกิดขึ้นตามมาด้วย ดังนั้น สำหรับการประกอบอาชญากรรม เมื่อมนุษย์ได้เลือกที่จะทำแล้ว ก็ต้องยอมรับผลร้ายที่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลให้การกำหนดความผิดและโทษทางอาญาจึงต้องคำนึงถึงความได้สัดส่วนกับความร้ายแรงของอาชญากรรมนั้นด้วย

6) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการลงโทษไม่ใช่เพียงแต่เป็นการแก้แค้นทดแทน แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การข่มขู่ยับยั้ง เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว ไม่ให้ผู้กระทำความผิดนั้นกระทำความผิดซ้ำอีก และยับยั้งมิให้ผู้อื่นกระทำความผิดตาม

7) นำเสนอให้ยกเลิกโทษประหารชีวิต และโทษที่ใช้วิธีการทรมานกรรมโหดร้าย ไร้มนุษยธรรม และให้ใช้โทษจำคุกแทน

8) นำเสนอให้ปรับปรุงเรือนจำให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และมีความมั่นคง

โดยสรุปแล้ว หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาของ Cesare Beccaria มองว่า การออกกฎหมายต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นสำคัญ และการ

กำหนดวัตถุประสงค์ของการลงโทษไม่ใช่เพียงแต่เป็นการแก้แค้นทดแทน แต่วัตถุประสงค์ที่แท้จริงก็คือ การข่มขู่ยับยั้ง เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว ไม่ให้ผู้กระทำความผิดนั้นกระทำความผิดซ้ำอีก และยับยั้งไม่ให้ผู้อื่นกระทำความผิดตาม

อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยมองว่า แนวคิดของซีซาร์ เบ็คคาเรีย (Cesare Beccaria) อาจมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง เช่น ตามที่ซีซาร์ เบ็คคาเรีย เชื่อว่า มนุษย์สามารถกำหนดเจตจำนงได้อย่างเสรี สามารถคิด และตัดสินใจที่จะกระทำความผิดหรือไม่กระทำความผิดได้ แต่อย่างไร ก็ตามอาจจะมียุคคลบางประเภทซึ่งมีสภาวะบกพร่องทางจิตใจ เช่น ผู้วิกลจริต หรือผู้ที่สภาพทางจิตใจอ่อนด้อย ประสพการณ์ เช่น ผู้เยาว์ ซึ่งอาจจะทำกระทำความผิดทางอาญาได้ โดยในลักษณะนี้อาจมีปัญหาในการลงโทษบุคคลดังกล่าวว่า จะลงโทษไปในทิศทางใด หรือแม้กระทั่งการข่มขู่ยับยั้ง เพื่อให้เกิดความกลัว แต่ในความเป็นจริงแล้ว ในทุกวันนี้อาชญากรอาจจะไม่เกรงกลัวการลงโทษทางอาญาอย่างแท้จริง เพราะหากคิดแล้วว่าการกระทำความผิดนั้นมีผลประโยชน์มากกว่าโทษที่จะได้รับ เป็นต้น

2.2.1.5 หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาของ Jeremy Bentham⁵³

เจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham) เป็นนักอาชญาวิทยาในสำนักอาชญาวิทยาตั้งเดิม เช่นเดียวกับซีซาร์ เบ็คคาเรีย (Cesare Beccaria) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มุ่งคุ้มครองประโยชน์สูงสุดของคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยเขาเสนอหลักการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายอาญาและกระบวนการยุติธรรมทางอาญาซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) นำเสนอทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดทางจริยธรรมทางสังคม โดยนำเสนอว่าการออกกฎหมายต้องสอดคล้องกับกฎธรรมชาติ คำนึงถึงความสุขของคนส่วนใหญ่ในสังคมเป็นสำคัญ ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่ากฎธรรมชาติมีอยู่ด้วยกัน 2 ประการ คือความพึงพอใจ (Pressure) และความเจ็บปวด (Pain) ที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์ เพราะฉะนั้น ก่อนมนุษย์จะตัดสินใจหรือ ลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็ต้องนำกฎธรรมชาติทั้งสองประการนี้มาชั่งน้ำหนักก่อนเสมอ ดังนั้น การประกอบอาชญากรรมก็เช่นกัน กล่าวคือ ก่อนมนุษย์จะตัดสินใจกระทำความผิดก็ต้องชั่งน้ำหนักโดยใช้กฎธรรมชาติ 2 ประการเช่นว่านี้ หากเลือกที่จะทำความผิดแล้วได้รับความพึงพอใจมากกว่า มนุษย์ก็ย่อมจะเลือกที่จะกระทำความผิดนั้นลง ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเสนอว่าการกำหนดโทษจึงควรต้องได้รับตามสัดส่วนแห่งความร้ายแรงของอาชญากรรมนั้นด้วย

⁵³ อัจฉริยา ชูตินันท์, อาชญาวิทยาและทัณฑ์วิทยา, หน้า 109-111.

2) นำเสนอว่าวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการลงโทษ คือการข่มขู่ยับยั้ง ไม่ใช่เพื่อการแก้แค้นทดแทน

3) นำเสนอว่าควรใช้หลักศาสนาในการอบรมจิตใจนักโทษ

โดยสรุปแล้ว เจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham) มองว่า วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการลงโทษคือการข่มขู่ยับยั้งไม่ใช่เพื่อการแก้แค้นทดแทน โดยการลงโทษก็เพื่อมุ่งคุ้มครองประโยชน์สูงสุดของคนส่วนใหญ่ในสังคมเป็นหลักเช่นเดียวกับซีซาร์ เบ็คคาเรีย (Cesare Beccaria) อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้อาจประสบปัญหาเช่นเดียวกับแนวคิดของซีซาร์ เบ็คคาเรีย (Cesare Beccaria) เนื่องจากอาจจะมีบุคคลบางประเภทซึ่งมีสภาวะบกพร่องทางจิตใจ เช่น ผู้วิกลจริต หรือผู้ที่สภาพทางจิตใจอ่อนด้อยประสบการณ์ เช่น ผู้เยาว์ ซึ่งอาจจะทำกระทำความผิดทางอาญาได้ โดยไม่ได้ผ่านการชั่งน้ำหนักระหว่างความพึงพอใจ (Pressure) และความเจ็บปวด (Pain) โดยในลักษณะนี้อาจมีปัญหาในการลงโทษบุคคลดังกล่าวว่าจะลงโทษไปในทิศทางใด หรือแม้กระทั่งการข่มขู่ยับยั้ง เพื่อให้เกิดความกลัว แต่ในความเป็นจริงแล้ว ในทุกวันนี้ อาชญากรอาจจะไม่เกรงกลัวการลงโทษทางอาญาอย่างแท้จริง เพราะหากคิดแล้วว่าการกระทำความผิดนั้นมีผลประโยชน์มากกว่าโทษที่จะได้รับ เป็นต้น รวมถึงการนำศาสนามาขัดเกลาลจิตใจ ก็ไม่ได้มีส่วนช่วยให้การประกอบอาชญากรรมลดลง จะเห็นได้อย่างประจักษ์ว่า ทุกวันนี้คนส่วนใหญ่ก็จะนับถือศาสนาแต่อาชญากรรมก็ยังคงเพิ่มขึ้นอยู่เป็นประจำ

2.2.1.6 หลักภัยอันตราย (Harm principle) ของ John Stuart Mill

จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill) เสนอหลักภัยอันตราย (Harm principle) โดยเขาเสนอแนวคิดที่เฉพาะเพื่อป้องกันภัยอันตรายต่อบุคคลอื่นเท่านั้นที่สังคมควรจะเข้าไปแทรกแซงเสรีภาพการกระทำของปัจเจกชน ดังนั้น “แม้ว่าประชาชนยังต้องการกฎระเบียบบางอย่างเพื่อควบคุมการกระทำของสมาชิกในชุมชน แต่จุดประสงค์เดียวที่สามารถใช้อำนาจรัฐอย่างถูกต้องเหนือสมาชิกของชุมชนที่มีอารยธรรมโดยขัดต่อเจตจำนงของพวกเขา คือการป้องกันอันตรายต่อผู้อื่น⁵⁴” จึงอาจกล่าวได้ว่า การจำกัดอิสรภาพของผู้คนจึงเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ

อย่างไรก็ตาม แต่เขาก็ยอมรับว่า ควรจะยกเว้นหลักการข้างต้นเมื่อนำไปใช้กับเด็กหรือบุคคลที่มีความอ่อนแอทางจิตใจ เช่น การกระทำใด ๆ แม้บุคคลจะมีอิสรภาพ แต่หากกระทบต่อเด็กหรือ ผู้ที่มีความอ่อนแอทางจิต ก็สมควรที่จะจำกัดขอบเขตแห่งการกระทำนั้นได้

⁵⁴ ออร์ อนุวัตินิติการ, "หลักเกณฑ์การกำหนดความรับผิดชอบทางอาญา: ศึกษากรณีการใช้เทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์กับหญิงที่ไม่มีสามีโดยชอบด้วยกฎหมาย," วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์ 12,3 (กรกฎาคม-กันยายน 2562): 486.

อย่างไรก็ดี หลักการดังกล่าวนี้ อาจมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ เช่น การกระทำทุกอย่างแทบจะอ้างได้ว่ามีความเสี่ยงที่จะเกิดภัยอันตรายต่อบุคคลอื่นทั้งสิ้น นอกจากนี้ หากใช้หลักการดังกล่าวในการบัญญัติกฎหมาย จะทำให้มีความเคลือบคลุมและตั้งอยู่บนฐานของอัตวิสัยเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งยากต่อการพิจารณาและปรับใช้กฎหมาย⁵⁵ เช่น การพกพาอาวุธไปที่สาธารณะ แม้ว่าจะไม่เกิดการกระทำความผิด รัฐก็อาจจะอ้างได้ว่าควรจะลงโทษทางอาญา เพื่อป้องกันอันตรายต่อผู้อื่น หรือการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์บางประการ แม้ว่าจะไม่ใช่ความผิดในตัวเอง แต่รัฐก็อาจจะอ้างถึงเพื่อป้องกันสังคมส่วนรวม หรือความมั่นคงของรัฐ ก็อาจจะลงโทษทางอาญาบุคคลดังกล่าวได้ เป็นต้น

2.2.1.7 หลักความผิด (Offence Principle) ของ Joel Feinberg

โจเอล ไลน์เบิร์ก (Joel Feinberg) ได้เสนอหลักความผิด (Offence Principle) โดยปรับปรุงและพัฒนามาจากหลักภัยอันตราย (Harm principle) ของจอห์น สจิวท มิลล์ (John Stuart Mill) ด้วยเขาเห็นว่า ไม่ใช่เพียงหลักภัยอันตราย (Harm principle) เพียงอย่างเดียวเท่านั้นที่เพียงพอที่จะกำหนดว่าการกระทำใดเป็นความผิดทางอาญา แต่จะต้องประกอบไปด้วยหลักความผิด (Offence Principle) ด้วย

โจเอล ไลน์เบิร์ก (Joel Feinberg) เสนอหลักการว่า “การกระทำบางอย่าง แม้โดยสภาพแล้วจะไม่ได้ก่อให้เกิดผลร้ายแก่ผู้อื่น แต่ถ้าหากการกระทำนั้นมีลักษณะเป็นการล่วงเกินต่อความรู้สึกของบุคคลทั่วไป ก็ย่อมที่จะมีเหตุผลอย่างเพียงพอที่จะสามารถนำกฎหมายอาญามาบังคับใช้ได้⁵⁶” หรืออาจกล่าวได้ว่า การกระทำใดจะเป็นความผิดนั้น ไม่จำเป็นต้องมีผู้ได้รับความเสียหายหรือเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหาย เพียงแต่หากเป็นการกระทำที่เป็นความผิดซึ่งรวมไปถึงการล่วงเกินความรู้สึกของผู้อื่นอย่างร้ายแรงในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นไม่พอใจหรือเป็นประสบการณ์ที่ไม่ดีในทางจิตวิทยา ก็อาจบัญญัติเป็นความผิดอาญาได้⁵⁷ เช่น การนำมาใช้กับกฎหมายปราบปรามสื่อลามกอนาจาร เป็นต้น

อย่างไรก็ดี หลักการดังกล่าวนี้อาจจะมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ จึงมีการนำเสนอให้กำหนดขอบเขตของหลักการดังกล่าว โดยมีข้อพิจารณาดังต่อไปนี้⁵⁸

⁵⁵ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 26-27.

⁵⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

⁵⁷ อรรถ อนุวัตรนิติการ, "หลักเกณฑ์การกำหนดความรับผิดทางอาญา: ศึกษากรณีการใช้เทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ที่ไม่มีสามีโดยชอบด้วยกฎหมาย," วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์ 12: 486.

⁵⁸ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 27.

1) พิจารณาว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความรู้สึกถูกล่วงเกินหรือไม่ และ

2) พิจารณาว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่คนทั่วไปสามารถหลีกเลี่ยงได้มากเพียงใด หากเขาไม่ประสงค์จะประสบกับการกระทำนั้น

ดังนั้น โดยสรุปแล้ว หลักการนี้ไม่ได้มองเพียงความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อผู้อื่นโดยตรงเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่หากเป็นเรื่องที่กระทบต่อความรู้สึกของผู้ที่มาพบเห็นก็สามารถกำหนดให้เป็นความผิดได้⁵⁹ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้ อาจมีข้อบกพร่องอยู่จำนวนมาก เพราะเป็นการพิจารณาถึงความรู้สึกของบุคคลทั่วไป ซึ่งอาจจะพิจารณาได้ยากยิ่ง เช่น ความผิดเกี่ยวกับการปราบปรามสื่อลามกอนาจาร จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันแม้ว่าจะมีบางส่วนที่เห็นด้วยกับการปราบปรามสื่อลามกอนาจาร แต่ก็มีจำนวนคนไม่น้อยที่กำลังผลักดันให้มีเสรีหรือมีความอิสระในทางเพศ ผลักดันให้ตลาดสื่อดังกล่าวนี้ถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงผลักดันให้เกิดการค้าประเวณีอย่างถูกกฎหมายด้วย ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ สะท้อนให้เห็นโดยชัดเจนว่า หากพิจารณาว่าการกระทำใดล่วงละเมิดต่อความรู้สึกของบุคคลทั่วไป อาจขาดความชัดเจนในการกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญานั้นเอง

2.2.1.8 หลักเกณฑ์ว่าด้วยการจำกัดปริมาณของกฎหมายอาญา (Limiting Principles)⁶⁰

จากหลักการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดหรือกล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ ไม่ได้สร้างกฎเกณฑ์ทางทฤษฎีที่ช่วยในการตัดสินใจว่าพฤติกรรมอย่างไร ควรจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายอาญา ดังนั้น จึงมีการพยายามตั้งหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดขอบเขตกฎหมายอาญาให้ชัดเจนขึ้น หรือที่เรียกว่า “หลักเกณฑ์ว่าด้วยการจำกัดปริมาณของกฎหมายอาญา” โดยมีหลักเกณฑ์ในด้านเนื้อหาและรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1) ไม่ควรกำหนดให้กฎหมายอาญาซึ่งเป็นแหล่งซึ่งรวมข้อห้ามต่าง ๆ เอาไว้เพียงแค่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลเชื่อฟัง และหากบุคคลไม่เชื่อฟังก็จะถูกลงโทษเป็นการแก้แค้นตอบแทน ซึ่งโดยที่ข้อห้ามเหล่านั้นไม่ก่อให้เกิดอรรถประโยชน์อย่างใด ๆ เช่น การห้ามสวมใส่เสื้อผ้าสีต่าง ๆ ที่กำหนดเนื่องจากเป็นสีที่สงวนไว้เฉพาะพระราชวงศ์ เป็นต้น

⁵⁹ ธอร อนุวัตรนิติการ, "หลักเกณฑ์การกำหนดความรับผิดทางอาญา: ศึกษากรณีการใช้เทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์กับหญิงที่ไม่มีสามีโดยชอบด้วยกฎหมาย," วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์ 12: 486.

⁶⁰ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 24-26. และ อภิรัตน์ เพชรศิริ, ทฤษฎีอาญา ทฤษฎีโทษและกระบวนการขั้นพื้นฐาน, ครั้งที่พิมพ์ 4 (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2562), หน้า 50-62.

โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ซีซาร์ เบ็คคาเรีย (Cesare Beccaria) ที่มองว่า การออกกฎหมายต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นสำคัญ และการกำหนดวัตถุประสงค์ของการลงโทษไม่ใช่เพียงแต่เป็นการแก้แค้นทดแทน แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การข่มขู่ยับยั้ง เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว ไม่ให้ผู้กระทำความผิดนั้นกระทำความผิดซ้ำอีก และยับยั้งไม่ให้ผู้อื่นกระทำความผิดตาม⁶¹ ซึ่งเป็นที่มาของแนวคิด “อรรถประโยชน์นิยม” มองว่าการป้องกันอาชญากรรมนั้นดีกว่าการลงโทษ โดยแนวคิดนี้ชัดเจนขึ้นและถูกพัฒนาต่อยอดโดยนักคิดคนต่าง ๆ เช่น เจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham) จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill) เป็นต้น

2) ไม่ควรนำกฎหมายอาญามาใช้เพื่อลงโทษพฤติกรรมที่ปราศจากภัยอันตราย

โดยหลักเกณฑ์นี้ พัฒนามาจากแนวคิดของเจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham) โดยเขามองว่า ไม่ควรลงโทษกับการกระทำที่ไม่ได้ก่อให้เกิดพิษภัยและไม่ได้มีความชั่วร้ายอยู่ในตัว หรือไม่ควรลงโทษต่อการกระทำที่เป็นเพียงมารยาทที่ไม่ดี แต่มีปัญหาอยู่หลายประการ เช่น จะรู้ได้อย่างไรว่าพฤติกรรมเช่นไรมีพิษภัยหรือไม่ อย่างไร

3) ไม่ควรใช้กฎหมายอาญาเพื่อเป็นวิธีการทำให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์หากสามารถใช้วิธีการอื่นที่มีความรุนแรงน้อยกว่าได้

โดยหลักเกณฑ์นี้ พัฒนามาจากแนวคิดของเจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham) เช่นเดียวกัน โดยเขามองว่า หากใช้วิธีการอื่นแทนการลงโทษทางอาญาและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้เช่นเดียวกัน ก็ควรใช้วิธีการเช่นนั้นแทนการลงโทษทางอาญา เช่น หากใช้วิธีการลงโทษทางแพ่งหรือทางปกครองได้ ซึ่งมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับการลงโทษทางอาญา ก็ไม่ควรที่จะลงโทษทางอาญา เป็นต้น

4) ไม่ควรใช้การลงโทษทางอาญา หากผลร้ายที่เกิดจากการทำผิดน้อยกว่าผลร้ายที่เกิดจากการลงโทษ

โดยหลักเกณฑ์นี้ พัฒนามาจากแนวคิดของเจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham) โดยการลงโทษจะก่อให้เกิดประโยชน์หรือไม่นั้น ต้องชั่งน้ำหนักระหว่างผลดีและผลเสียว่าสิ่งใดจะมีมากกว่ากัน แต่เป็นการยากยิ่งที่จะบอกได้ว่าผลร้ายจากการกระทำความผิด

⁶¹ อัจฉริยา ชูตินันท์, อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา, หน้า 106-109.

หรือผลร้ายจากการลงโทษสิ่งใดมีมากน้อยกว่ากัน เช่น ความผิดฐานเสพกัญชา ในด้านหนึ่งก็จะให้เหตุผลว่า การเสพกัญชาเป็นอันตรายต่อสุขภาพ แต่ในอีกด้านหนึ่งก็จะให้เหตุผลว่า การเสพกัญชา มิได้มีอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของผู้เสพมากกว่าการสูบบุหรี่และการที่กำหนดให้การเสพกัญชาเป็นความผิด จะส่งผลให้เกิดตลาดมืดและเป็นประโยชน์แก่ผู้ขายยาเสพติด ซึ่งรัฐไม่อาจปราบปรามได้ ดังนั้น ผลร้ายของการเสพกัญชาถ้าพิจารณาแล้วย่อมน้อยกว่าผลพลอยได้ที่เกิดจากการเสพกัญชา เป็นต้น⁶²

5) ไม่ควรนำกฎหมายอาญามาใช้เพื่อบังคับให้บุคคลปฏิบัติตามในสิ่งที่จะเกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัตินั้น

โดยหลักเกณฑ์นี้ พัฒนามาจากแนวคิดของจอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill) โดยแนวคิดนี้มองว่า เสรีภาพของบุคคลสำคัญและยอมอยู่เหนือสิ่งใด การกระทำของบุคคลแม้จะผิดศีลธรรมหรือไม่ก็ตาม หากไม่ได้ก่อให้เกิดอันตรายหรือความเดือดร้อนแก่บุคคลอื่น ยกเว้นตัวของผู้กระทำนั้นเอง ก็ไม่ควรจะถูกจำกัดหรือไม่ควรจะถูกลงโทษทางอาญา เช่น การดื่มสุรา การเล่นเกมพนัน เป็นต้น

อย่างไรก็ดี แนวคิดนี้ก็ยังมีช่องว่างให้ถูกโต้แย้งอยู่เช่นเดียวกัน เช่น แม้การกระทำดังกล่าวนั้นไม่ได้กระทบต่อบุคคลอื่นโดยตรง แต่อาจจะมีผู้ได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำเช่นนั้นอยู่น้อย อาทิ การดื่มเหล้า การเล่นเกมพนัน แม้จะไม่กระทบต่อบุคคลอื่นโดยตรง แต่อาจจะกระทบต่อบุคคลรอบข้างหรือบุคคลในครอบครัวได้

6) ไม่ควรใช้กฎหมายอาญาเพื่อห้ามการกระทำของบุคคลที่ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมจากสาธารณชนอย่างจริงจัง

หลักการนี้เรียกว่า “หลักว่าด้วยความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (The Pragmatic Approach)” โดยหลักการนี้จะมองกฎหมายอาญาในส่วนของความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยเห็นว่าไม่ควรออกกฎหมายมาควบคุมพฤติกรรมใด ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมธรรมดาสามัญและสังคมเห็นว่า ไม่ควรจะถูกลงโทษ เช่น การออกกฎหมายเกี่ยวกับการจราจรบางกรณีและบังคับใช้อย่างเคร่งครัด จะทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มองว่าเจ้าหน้าที่ควรจะไปบังคับและใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับกรณีอื่นที่มีความสำคัญมากกว่ากรณีดังกล่าวจะดีกว่า

⁶² ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 25.

7) ไม่ควรบัญญัติกฎหมายอาญาซึ่งไม่สามารถใช้บังคับได้

หลักการนี้มองว่า ไม่ควรบัญญัติกฎหมายอาญาซึ่งไม่สามารถใช้บังคับได้ เช่น กรณีที่เกิดจากการกระทำความผิดนั้นพิสูจน์ได้ยากหรือหากพิสูจน์ได้จะมีผู้ถูกลงโทษเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งหลักการนี้ทำให้ผู้คนมองว่ากฎหมายอาญาอาจขาดความศักดิ์สิทธิ์ ไม่สามารถใช้บังคับได้จริง ส่งผลระยะยาวต่อการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะทำให้ประชาชนอาจขาดความเคารพต่อกฎหมายได้ อย่างไรก็ตาม หลักการนี้ก็ยังมีช่องว่างอยู่ เช่น จำนวนผู้ถูกลงโทษเท่าใดจึงถือว่าเป็นจำนวนผู้ที่ถูกลงโทษเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ การอ้างว่ากฎหมายอาญาบางบทที่ไม่สามารถใช้ได้ จะทำให้ประมวลกฎหมายอาญาทั้งประมวลนั้นเสื่อมความนิยมไป ก็ได้พบว่าเป็นจริงตามนั้น เช่น บางบทกฎหมายในประมวลกฎหมายอาญาแทบจะไม่ได้ใช้บังคับเลย แต่ก็ไม่ปรากฏว่าบทบัญญัติที่เหลืออยู่จะทำให้คนขาดความเคารพไปด้วยแต่อย่างใด

โดยสรุปแล้ว หลักเกณฑ์ว่าด้วยการจำกัดปริมาณของกฎหมายอาญา (Limiting Principles) เป็นการนำหลักเกณฑ์และแนวคิดต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายมาจัดระเบียบวิเคราะห์ และแยกแยะ จนเกิดเป็นหลักการโดยรวมว่า พฤติกรรมในลักษณะใดบ้างที่ควรกำหนดเป็นความผิดและควรลงโทษในทางอาญา

2.2.2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามกฎหมายไทย

หลังจากที่ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาแล้ว จะเห็นได้ว่ามีหลายทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนมุ่งเน้นไปที่ควรจะกำหนดให้เฉพาะพฤติกรรมที่มีความรุนแรงและมีผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมเท่านั้นให้เป็นความผิดอาญา ลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาว่า แล้วในประเทศไทยมีหลักเกณฑ์หรือข้อพิจารณาใดหรือไม่ที่กำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญา ซึ่งผู้วิจัยพบว่า หลักการเหล่านี้ได้ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 และปรากฏในคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอต่อไป

2.2.2.1 หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา ได้กำหนดกลไกการปฏิรูปกฎหมายไว้อย่างเป็นระบบในมาตรา 77 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 77 รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือ การประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

ก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับ รัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นั้นต่อประชาชน และนำมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน เมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว รัฐพึงจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายทุกรอบระยะเวลาที่กำหนดโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย เพื่อพัฒนากฎหมายทุกฉบับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

รัฐพึงใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการในกฎหมายเฉพาะกรณีที่เป็น พึงกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจน และพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง⁶³”

จากบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญได้วางกลไกการปฏิรูปกฎหมายไว้ออกเป็น 4 มาตรการ⁶⁴ ได้แก่

1) มาตรการทั่วไป กล่าวคือ รัฐพึงมีกฎหมายเท่าที่จำเป็น ยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ดำเนินการ ให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและเข้าใจได้ง่าย

2) มาตรการก่อนการตรากฎหมาย กล่าวคือ รัฐจึงรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมายรวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและ

⁶³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2560), มาตรา 77.

⁶⁴ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 33-34.

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวต่อประชาชน และนำมาพิจารณาประกอบในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน

3) มาตรการภายหลังการตรากฎหมาย กล่าวคือ รัฐพึงจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายทุกกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

4) มาตรการควบคุมเนื้อหาของกฎหมาย กล่าวคือ รัฐพึงใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการในกฎหมายเฉพาะเท่าที่จำเป็น กำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจน และกำหนดโทษทางอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง

อย่างไรก็ดี กลไกการปฏิรูปกฎหมายตามรัฐธรรมนูญที่ออกแบบมานั้น ไม่ได้กำหนดโดยละเอียดว่าการกระทำลักษณะใดถือเป็นความผิดร้ายแรงที่ควรบังคับใช้โทษทางอาญาแก่ผู้กระทำ คณะอนุกรรมการดำเนินการศึกษาและปรับปรุงกฎหมายฯ ภายใต้คณะกรรมการกฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้จัดทำข้อเสนอหลักเกณฑ์การกำหนดโทษอาญาในการตรากฎหมายและแนวทางดำเนินการกับกฎหมายที่มีโทษทางอาญาที่ไม่ได้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มีสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) เป็นการกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงและมีผลกระทบต่อส่วนรวม

2) เป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใดเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผล หรือมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ และ

3) ความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือที่มีโทษจำคุกและเปรียบเทียบปรับ ทำให้คดีอาญาระงับได้หากโดยสภาพแล้วไม่ใช่ความผิดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างกว้างขวางสมควรใช้โทษปรับทางปกครองแทนหรือวิธีการอื่นแทนการปรับ

โดยสรุปแล้ว อาจกล่าวได้ว่า การกำหนดโทษอาญาในการตรากฎหมาย ต้องคำนึงว่าเป็นการกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงหรือไม่ และสามารถใช้มาตรการอื่นทดแทนได้หรือไม่ ซึ่งหากไม่ได้แล้ว พฤติการณ์เหล่านั้นก็ควรบัญญัติให้เป็นความผิดอาญา

2.2.2.2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562

จากการศึกษาหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามมาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แล้ว จะเห็นได้ว่าการกำหนดโทษอาญาในการตรากฎหมาย ต้องคำนึงว่าเป็นการกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน อย่างร้ายแรงหรือไม่ และสามารถใช้มาตรการอื่นทดแทนได้หรือไม่ ซึ่งหากไม่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงและสามารถใช้มาตรการอื่นทดแทนได้ พฤติการณ์เหล่านั้นก็ไม่ควรบัญญัติให้เป็นความผิดอาญา อย่างไรก็ตาม หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามมาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นการวางหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในภาพรวมเป็นหลัก จึงได้วางหลักเกณฑ์ไว้อย่างคร่าว ๆ เพียงเท่านั้น โดยที่หลักเกณฑ์หรือเนื้อหาที่ลงรายละเอียดลึก ลงไปว่าต้องมีหลักเกณฑ์หรือเนื้อหาอย่างไรนั้น จะปรากฏในกฎหมายลำดับถัด ๆ ลงไป เช่น พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 คำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย เป็นต้น

สำหรับพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย การตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมาย การรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายเพื่อประกอบการจัดทำร่างกฎหมาย และการเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นั้น ต่อประชาชน หลักเกณฑ์การตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับระบบอนุญาต ระบบคณะกรรมการ การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ และการกำหนดโทษอาญา เพื่อให้การตรากฎหมายเป็นไปโดยละเอียดรอบคอบ ไม่สร้างภาระแก่ประชาชนเกินความจำเป็น ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้วเพื่อพัฒนากฎหมายให้ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และการเข้าถึงบทบัญญัติของกฎหมายของประชาชน ทั้งนี้ ตามนัยมาตรา 77 ประกอบกับมาตรา 258 ค. ด้านกฎหมาย (1) และ (3) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย⁶⁵

⁶⁵ พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562

ในมาตรา 5 บททั่วไป ของพระราชบัญญัตินี้ ได้มีการวางหลักการไว้ เช่นเดียวกับมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญ โดยวางหลักให้หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการก่อกวนประชาชน รวมถึงควรกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรงเท่านั้น ดังปรากฏตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้

“มาตรา 5 หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการก่อกวนประชาชน

ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

ก่อนการตรากฎหมายทุกระดับ หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นั้นแก่ประชาชน และนำผลนั้นมาประกอบการพิจารณา ในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน

ในการจัดทำร่างกฎหมาย หน่วยงานของรัฐพึงใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการเฉพาะกรณีจำเป็น และพึงกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจน รวมทั้งพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง

ความในมาตรานี้ให้ใช้บังคับแก่การจัดทำร่างกฎหมายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงด้วยโดยอนุโลม⁶⁶”

สำหรับการตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมายตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ มุ่งเน้นตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมาย โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่จะเสนอร่างกฎหมายต้องดำเนินการตรวจสอบและพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย ซึ่งการจัดทำร่างกฎหมาย หมายความว่า

⁶⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

การจัดทำและพิจารณาร่างกฎหมาย เพื่อให้มีกฎหมายขึ้นใหม่ ยกเลิก ปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย⁶⁷ ต้องให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ 5 ประการ⁶⁸ ได้แก่

- 1) ร่างกฎหมายต้องสอดคล้องกับหลักการทั่วไปในการตรากฎหมาย
- 2) ร่างกฎหมายต้องกำหนดให้มีการใช้ระบบอนุญาตเฉพาะกรณีที่เป็น
- 3) ร่างกฎหมายต้องกำหนดให้มีการใช้ระบบคณะกรรมการเฉพาะกรณีที่เป็น
- 4) ร่างกฎหมายต้องกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในร่างกฎหมายนั้นให้ชัดเจน
- 5) ร่างกฎหมายต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดโทษอาญา

สำหรับการตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมาย ต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดโทษอาญา ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 21⁶⁹ ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 21 หน่วยงานของรัฐต้องตรวจสอบและพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) สอดคล้องและไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ โดยในกรณีที่เป็นการจัดทำร่างพระราชบัญญัติหรือประมวลกฎหมายต้องสอดคล้องและไม่ขัดหรือแย้งต่อพระราชบัญญัติประกอบ รัฐธรรมนูญด้วย

(2) สอดคล้องและไม่ขัดหรือแย้งกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ

(3) สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(4) ยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพเพื่อไม่ให้เป็นการก่อกวนประชาชน

⁶⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 3.

⁶⁸ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, คำอธิบายสาระสำคัญของพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562, 1 (2562), หน้า 22.

⁶⁹ พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562, มาตรา 21.

(5) ไม่ใช้ระบบอนุญาต เว้นแต่มีเหตุจำเป็นเพื่อรักษาประโยชน์ของประเทศชาติหรือประชาชน หรือมีกรณีจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ ในกรณีที่จำเป็นต้องมีระบบอนุญาต การกำหนดระยะเวลาหรือขั้นตอนในการพิจารณายื่นคำขออนุญาตดำเนินการต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงหลักการและสาระสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ

(6) ไม่ใช้ระบบคณะกรรมการ เว้นแต่เพื่อกำหนดนโยบาย หรือกำกับ หรือกำหนดหลักเกณฑ์ หรือเพื่อการอื่นที่จำเป็น ทั้งนี้ ในกรณีที่นำระบบคณะกรรมการมาใช้ ให้ระบุให้ชัดเจนด้วยว่ามติของคณะกรรมการผูกพันหน่วยงานที่มีผู้แทนเป็นกรรมการโดยตำแหน่งด้วย

(7) การมีบทบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลพินิจในการออกคำสั่งทางปกครองหรือดำเนินการทางปกครอง ให้กระทำได้เท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ ในกรณีที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลพินิจ ให้กำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นสาระสำคัญไว้ในร่างกฎหมายให้ชัดเจน

(8) การกำหนดโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิดใด ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(ก) การกระทำนั้นต้องกระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวม

(ข) เป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใดเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้

(9) หลักเกณฑ์อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด”

จะเห็นได้ว่า การกำหนดโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิด ต้องคำนึงว่าการกระทำนั้นต้องกระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรม อันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวมหรือไม่ และเป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการ อื่นใดเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้หรือไม่ ทั้งนี้ หากการกระทำนั้นไม่กระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือไม่มีผลกระทบต่อส่วนรวม หรือเป็นกรณีที่สามารถใช้มาตรการอื่นเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลและมี

ประสิทธิภาพเพียงพอที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตาม กฎหมายได้ ก็ไม่ควรกำหนดให้การกระทำนั้นเป็น ความผิดอาญา

สาเหตุที่ต้องกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง ก็เนื่องจากว่า ปัจจุบันการใช้ประโยชน์จากโทษอาญาที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่แล้ว ไม่มีความ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมาย เพราะเนื่องจากการกำหนดโทษอาญาบางประเภท ไม่สมควรเป็นโทษอาญา หรือในกฎหมายบางเรื่องมีการนำโทษอาญามาใช้โดยไม่เหมาะสม ซึ่งจาก ลักษณะของการกำหนดโทษอาญาที่ไม่เหมาะสมดังกล่าว อาจจะก่อให้เกิดสภาพปัญหาต่าง ๆ ตามมา ได้แก่

1) ทำให้กฎหมายอาญาขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กับพฤติกรรมที่เป็นภัยคุกคามอย่างแท้จริง

2) ทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานด้านกระบวนการยุติธรรมทางอาญาซึ่งมี ปริมาณงานคดีเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ต้องใช้บุคลากร และงบประมาณ ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ภาครัฐต้องสูญเสียงบประมาณแผ่นดินเพิ่มมากขึ้นเกินความ จำเป็น

3) ทำให้เกิดปัญหาปริมาณคดีที่ค้างในศาลเป็นจำนวนมาก และเกิดปัญหา นักโทษล้นเรือนจำ อันจะส่งผลกระทบต่อการรักษาความยุติธรรมโดยรวม ทำให้เกิดการสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายของภาครัฐเป็นอันมาก และ

4) การรับผิดจากโทษอาญาที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อการค้ารงชีวิต และ การประกอบอาชีพของผู้กระทำความผิด เนื่องจากเมื่อบุคคลรับโทษอาญาจะมีประวัติอาชญากร ติดตัว (Criminal Records) ซึ่งหากไม่มีระบบคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ดีหรือเพียงพอ ก็อาจจะเกิด เป็นผลร้ายหรือสร้างตราบาปให้แก่บุคคลนั้น แม้ว่าบุคคลนั้นจะได้พ้นโทษหรือได้รับการอภัยโทษ ล้าง มลทิน หรือได้รับการ นิรโทษกรรมแล้วก็ตาม และนอกจากนี้ กฎหมายที่มีการกำหนดคุณสมบัติของ บุคคลเพื่อประกอบอาชีพหรือดำรงตำแหน่งต่าง ๆ จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละฉบับ โดยหาก กำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับการรับโทษทางอาญาไว้ด้วย และการรับโทษอาญาในกรณีนั้น เป็นกรณีที่ไม่ สมควรได้รับ จะทำให้บุคคลดังกล่าว กลายเป็นบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติในการประกอบอาชีพหรือดำรง

ตำแหน่งโดยไม่เป็นธรรมก็ได้ เพราะฉะนั้น จึงควรกำหนดโทษอาญาอย่างเหมาะสมรอบคอบและคำนึงถึงสัดส่วนของอัตราโทษที่เหมาะสมด้วย⁷⁰

อย่างไรก็ดี คณะกรรมการพัฒนากฎหมาย โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ได้ออกคำแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดโทษทางอาญาในกฎหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 5 และมาตรา 21(8) ที่กำหนดให้ในการจัดทำร่างกฎหมาย หน่วยงานของรัฐควรกำหนดโทษอาญาในกฎหมายเฉพาะความผิดร้ายแรง และให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ผู้วิจัยจะได้อธิบายในเรื่องนี้ในหัวข้อ คำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย ซึ่งเป็นหัวข้อถัดไป

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ได้กำหนดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ซึ่งหมายถึง การที่หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบังคับบังคับใช้กฎหมายฉบับต่าง ๆ นั้น ต้องประเมินว่า กฎหมายในความรับผิดชอบของตน หมดความจำเป็น ล้าสมัย หรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคมหรือไม่ ซึ่งหากประเมินแล้วพบว่า ยังมีความจำเป็นไม่ล้าสมัย หน่วยงานก็จะต้องประเมินต่อไปว่า มาตรการของกฎหมายในการบังคับใช้ บรรลุวัตถุประสงค์ของการตรากฎหมายหรือไม่ หรือเป็นอุปสรรค ต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพของประชาชนหรือไม่ หรือมีผลกระทบใดอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนหรือไม่ ทั้งนี้หากพบว่ากฎหมายฉบับนั้น หมดความจำเป็น ล้าสมัย หรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคม รวมถึงเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพของประชาชน ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชน หรือการบังคับใช้กฎหมายไม่เกิดผลตามวัตถุประสงค์ ก็ต้องดำเนินการแก้ไขให้มีการยกเลิก ปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ทั้งนี้ ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานของรัฐที่บังคับใช้กฎหมายจะต้องประเมินโดยอ้างอิงกับข้อมูลและสถิติต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติ เพื่อให้ผลการประเมินดังกล่าวมีความสมบูรณ์และถูกต้องแม่นยำ⁷¹

สำหรับหลักเกณฑ์ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ตามมาตรา 31 ดังต่อไปนี้

⁷⁰ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, คำอธิบายสาระสำคัญของพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562, หน้า 27-28.

⁷¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 32.

“มาตรา 31 ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ต้องดำเนินการโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักการตามหมวด 1 บททั่วไป และหมวด 3 การตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมาย รวมทั้งต้องคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

(1) ความได้สัดส่วนระหว่างประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายเทียบกับภาระของประชาชนและทรัพยากรที่ใช้ในการบังคับการตามกฎหมาย

(2) สถิติการดำเนินคดีและการลงโทษอาญาตามกฎหมาย

(3) ความสอดคล้องหรือการอนุวัติการตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามภายใต้บังคับกฎหมายระหว่างประเทศ

(4) เรื่องอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด”

จะเห็นได้ว่า ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ นอกจากจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักการในหมวดที่ 1 บททั่วไป ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบแก่ประชาชน รวมถึงควรกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรงเท่านั้น และหมวด 3 การตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมาย โดยการกำหนดโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิด ต้องคำนึงว่า การกระทำนั้นต้องกระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวมหรือไม่ และเป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใดเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้หรือไม่ ทั้งนี้ หากการกระทำนั้นไม่กระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือไม่มีผลกระทบต่อส่วนรวม หรือเป็นกรณีที่สามารถใช้มาตรการอื่นเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ ก็ไม่ควรกำหนดให้การกระทำนั้นเป็นความผิดอาญา อย่างไรก็ตาม นอกจากคำนึงถึงหมวดที่ 1 และหมวดที่ 3 แล้ว ยังต้องคำนึงถึงความได้สัดส่วนระหว่างประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายเทียบกับภาระของประชาชนและทรัพยากรที่ใช้ในการบังคับการตามกฎหมาย สถิติการดำเนินคดีและการลงโทษอาญาตามกฎหมาย ความสอดคล้องหรือการอนุวัติการตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามภายใต้บังคับกฎหมายระหว่างประเทศอีกด้วย

สำหรับความผิดทางอาญาในความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์ให้เห็นว่า ไม่มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิด และโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 ในบทบทที่ 5 บทวิเคราะห์และแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาต่อไป

2.2.2.3 คำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย

แม้ว่ารัฐธรรมนูญฯ ได้วางหลักการในการปฏิรูปกฎหมายเอาไว้ใน มาตรา 77 อย่างที่ได้อ้างไปแล้ว อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์ข้างต้นนั้น มีลักษณะกว้างเกินไป ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ใช้กฎหมายสับสนได้ คณะกรรมการพัฒนากฎหมายโดยความเห็นชอบของ คณะรัฐมนตรีจึงออกคำแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดโทษอาญาในกฎหมายดัง ต่อไปนี้⁷²

ข้อ 1 การกระทำที่เป็นความผิดร้ายแรงนั้น เป็นการกระทำที่กระทบ ต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยของ ประชาชน หรือที่กระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงหรือมีผลกระทบต่อ ส่วนรวมในวงกว้าง

หน่วยงานของรัฐต้องพิจารณาวัตถุประสงค์ของการตรากฎหมาย หากเป็นไปได้เพื่อคุ้มครองสิ่งต่อไปนี้อาจกำหนดเป็นโทษอาญาได้

1) เป็นการกระทำที่กระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความ ปลอดภัยของประเทศชาติ ได้แก่การกระทำที่อาจทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองการปกครอง หรือเป็นการกระทำที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย ของประเทศหรือประชาชน อาจกำหนดเป็นความผิดอาญาได้ตามความร้ายแรงของการ กระทำนั้น ๆ

2) เป็นการกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน (Public Order) หรือที่กระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง (Good

⁷² คำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 132 หน้า 18 เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562,

Morals) หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวมในวงกว้างซึ่งต้องคำนึงถึงสภาพสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

ในการพิจารณาดังกล่าวให้ถือหลัก ดังต่อไปนี้

ความสงบเรียบร้อยของประชาชน (Public Order) คือ กฎเกณฑ์เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยคุ้มครองการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม หรือในประเทศชาติเพื่อให้เกิดความมั่นคง (security) ความสงบสุข (tranquility) สันติภาพ (peace) และสุขภาพ (public health) ร่วมกันของคนในสังคม การกระทำใดที่ทำให้เกิดความไม่มั่นคงความไม่สงบสุข ความวุ่นวาย หรือบ่อนทำลายสุขภาพอันจะมีผลต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม การกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนนั้น ย่อมกำหนดเป็นความผิดอาญาได้ตามความร้ายแรงแห่งการกระทำและเจตนา

ศีลธรรมอันดีของประชาชน (Good Morals) คือ กฎเกณฑ์ที่คนในสังคม ส่วนใหญ่ถือปฏิบัติตามความเชื่อตามประเพณีหรือตามศาสนา และถือว่าเป็นเครื่องวินิจฉัยความประพฤติว่าถูกต้องหรือไม่ ปกติการกระทำที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนย่อมทำให้นิติกรรมเสียไป แต่การกระทำที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนจะเป็นความผิดอาญาก็ต่อเมื่อการกระทำนั้นเป็นเรื่องร้ายแรง และกระทบต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอันอาจทำให้เกิดความไม่มั่นคง ความไม่สงบสุข ความวุ่นวายในสังคมได้ศีลธรรมอันดีของประชาชน อาจมีวิวัฒนาการได้ตามยุคสมัยและตามพื้นที่การกระทำที่กระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงย่อมกำหนดเป็นความผิดอาญาได้ตามยุคสมัย

การกระทำที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม คือการกระทำที่ส่งผลร้ายต่อประชาชนในวงกว้าง ในด้านเศรษฐกิจสังคม การเมืองการปกครอง หรือสิ่งแวดล้อม หรือผลกระทบที่เป็นผลร้ายอื่น ที่ไม่เพียงแต่เป็นการกระทบต่อปัจเจกบุคคลเป็นการส่วนตัว

ทั้งนี้ ในการพิจารณาหลักเกณฑ์ตาม 1) และ 2) หน่วยงานของรัฐต้องตระหนักว่า เกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นพลวัตจึงต้องพิจารณาให้สอดคล้องตามยุคสมัย สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม และประเพณีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมตลอดถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและปัจจัยอื่น ๆ

ข้อ 2 เป็นกรณีที่ไม่สามารถเข้ามาตราการอื่นใด เพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ การกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดและโทษอาญาเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างยิ่ง จึงต้องใช้ในกรณีที่ไม่มีมาตรการอื่นเพื่อให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้หรือการลงโทษอย่างอื่นที่ไม่ใช่โทษอาญาไม่ทำให้ผู้กระทำความผิดเกรงกลัวเพราะได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจคุ้มค่ากว่าโทษที่ได้รับ หากมีมาตรการอื่นที่ทำให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้เช่นมาตรการจูงใจเพื่อให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมาย หรือการอำนวยความสะดวกให้กระทำการที่รัฐอยากให้กระทำการกำหนดมาตรการบังคับทางปกครองการกำหนดสภาพบังคับทางเศรษฐกิจ เช่น การกำหนดโทษปรับเป็นพินัย หรือการกำหนดให้เอกชนฟ้องร้องดำเนินคดีได้เอง เห็นสมควรใช้มาตรการดังกล่าว แต่ถ้ามาตรการดังกล่าวไม่อาจทำให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายอย่างได้ผล หรือมีประสิทธิภาพเพียงพอ กรณีนี้จึงกำหนดให้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวเป็นความผิดและมีโทษทางอาญา

ข้อ 3 ความผิดที่บัญญัติไว้แล้วในประมวลกฎหมายอาญาภาคความผิด หากบทบัญญัติความผิดที่มีโทษอาญาในพระราชบัญญัติใดมีองค์ประกอบความผิดเหมือนหรือคล้ายคลึงกับความผิดที่กำหนดในภาคความผิดของประมวลกฎหมายอาญา มิให้กำหนดโทษอาญาในร่างกฎหมายนั้น เว้นแต่จะมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษว่าเป็นกฎหมายเฉพาะ จำเป็นต้องมีโทษสูงกว่าหรือมีโทษอุกฤษณ์ เช่น เพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง หรือสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง

อย่างไรก็ดี ในกรณีที่ประสงค์จะกำหนดโทษอาญาที่มีโทษน้อยกว่าโดยมิให้นำประมวลกฎหมายอาญามาใช้บังคับจะต้องระบุในกฎหมายเฉพาะนั้นให้ชัดเจนว่า มิให้นำโทษสำหรับความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาใช้บังคับสำหรับการกระทำความผิดตามกฎหมายเฉพาะนั้น

ข้อ 4 ในกรณีที่มีพันธกรณีระหว่างประเทศที่มีผลผูกพันประเทศไทย เช่น สนธิสัญญา หรือความตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี กำหนดพันธกรณีให้ประเทศไทยต้องตรากฎหมายที่มีโทษอาญาตามที่กำหนดไว้ในพันธกรณีนั้น ให้กำหนดโทษอาญาได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมและมีเพดานโทษ (Threshold) ที่ชัดเจนด้วย ทั้งนี้ในการตรากฎหมายที่กำหนดโทษอาญาตามพันธกรณีระหว่างประเทศนั้น

จะต้องอ้างข้อความในพันธกรณีที่ระบุให้กำหนดโทษอาญาให้ชัดเจนด้วย มิใช่แค่เป็นข้อเสนอแนะตามพันธกรณีว่าอาจกำหนดเป็นโทษอาญาเท่านั้น

ข้อ 5 การกระทำใดที่เป็นกรรมเดียวและมีโทษอาญาอยู่แล้ว จะกำหนดให้การกระทำกรรมเดียวกันนั้นมีโทษอย่างอื่นด้วย เพื่อจูงใจให้ยอมรับโทษอย่างอื่นเพื่อระงับคดียอมกระทำมิได้

บทบัญญัติแห่งกฎหมายทั้งหลายที่กำหนด “มาตรการลงโทษทางแพ่ง” เช่น กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ต้องเปลี่ยนบทบัญญัติเป็นสภาพบังคับอื่นที่เหมาะสม เช่น โทษปรับทางปกครองหรือโทษปรับเป็นพินัย เว้นแต่โดยสภาพของความผิดสมควรมีโทษอาญา เพราะเรื่องทางแพ่งในระบบประมวลกฎหมาย หมายถึงเรื่องระหว่างเอกชนกับเอกชนเท่านั้น แต่การละเมิดกฎหมายดังกล่าวข้างต้นไม่ใช่เรื่องระหว่างเอกชนกับเอกชน หากแต่เป็นเรื่องระหว่างรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งต้องรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับบุคคล จึงไม่ใช่เรื่องทางแพ่ง และการเปลี่ยนโทษทางแพ่งมาเป็นโทษปรับเป็นพินัยย่อมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของผู้ถูกลงโทษมากกว่า

โดยหลักแล้ว ตามคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย จะกำหนดว่าพฤติการณ์ใดควรบัญญัติเป็นความผิดและควรลงโทษทางอาญา ต้องพิจารณาว่าเป็นการกระทำที่เป็นความผิดร้ายแรงกระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงหรือมีผลกระทบต่อส่วนรวมในวงกว้างหรือไม่ นอกจากนี้ ต้องไม่มีมาตรการอื่นใดดีกว่าการลงโทษทางอาญา ประกอบกับต้องไม่ควรเป็นความผิดทางแพ่งในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชนด้วย

โดยสรุป จากการศึกษาหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา ไม่ว่าจะ เป็นแนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญาของนักทฤษฎีต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาตามกฎหมายไทย แม้ว่าในแต่ละทฤษฎีจะมีลักษณะบางประการแตกต่างกันหรือไม่ไปในทิศทางเดียวกัน แต่จะเห็นได้ว่า มีส่วนร่วมกันหลัก ๆ ซึ่งผู้วิจัยมองว่าเป็นส่วนสำคัญอยู่ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก จะกำหนดโทษทางอาญาได้ก็ต่อเมื่อเป็นความผิดที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของสังคมอย่างร้ายแรงหรือเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อสังคม กล่าวคือ การจะกำหนดให้พฤติกรรมใดเป็นความผิดทางอาญาและควรจะถูกลงโทษในทางอาญาจะต้องมีลักษณะเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่กระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดี หรือสังคมส่วนรวม อย่างร้ายแรง ไม่ว่าจะกระทบต่อร่างกาย จิตใจ หรือทรัพย์สิน หรือเป็นการ

กระทำที่ชั่วร้าย ปาเลื้อน โหดเหี้ยม และก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อสังคม ดังนั้น หากการกระทำใด แม้ว่าจะกระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่เป็นไปในลักษณะที่ไม่ร้ายแรงหรือเป็นการกระทำที่ไม่ได้ทารุณ โหดร้าย ก็ย่อมไม่ควรจะกำหนดให้การกระทำหรือพฤติกรรมดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญา

ประการที่สอง การกำหนดให้ความผิดใดสมควรจะต้องลงโทษในทางอาญาก็ต้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษในทางอาญาด้วย ไม่ว่าจะทฤษฎีไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีเพื่อการแก้แค้น ทดแทน หรือทฤษฎีอรรถประโยชน์ เช่น การลงโทษเพื่อการข่มขู่ยับยั้งผู้กระทำความผิด การลงโทษเพื่อการฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด เป็นต้น ดังนั้น หากการลงโทษทางอาญาใดไร้ซึ่งวัตถุประสงค์ในการลงโทษแล้วหรือ ไม่สามารถก่อให้เกิดการบรรลุผลซึ่งวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาได้ ก็ไม่ควรจะกำหนดให้การกระทำหรือพฤติกรรมนั้นเป็นความผิดทางอาญา

ประการที่สาม ต้องเป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใดเพื่อใช้บังคับกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ เช่น ไม่สามารถใช้มาตรการทางแพ่งหรือมาตรการในทางปกครองบังคับเอากับผู้กระทำความผิดได้ โดยหากใช้มาตรการทางแพ่งหรือมาตรการในทางปกครองหรือมาตรการอื่นใดที่สามารถบังคับเอากับผู้กระทำความผิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทียบเท่าหรือมากกว่า การลงโทษทางอาญาได้แล้ว ก็ไม่ควรจะใช้การลงโทษในทางอาญากับผู้กระทำความผิดดังกล่าว เพราะการลงโทษทางอาญาควรจะเป็นมาตรการท้ายที่สุดที่ไม่มีมาตรการอื่นใดในการลงโทษทดแทนได้อีก

2.3 แนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์กับการกำหนดโทษทางอาญา⁷³

นิติศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย ความยุติธรรม ในขณะที่เศรษฐศาสตร์ ศึกษาเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น หากพิจารณาโดยผิวเผินจะเห็นได้ว่า นิติศาสตร์และเศรษฐศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษากันคนละแนวทาง หากมองจากมุมนิติศาสตร์และมุมเศรษฐศาสตร์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จึงอาจจะได้คำตอบที่แตกต่างกัน แต่ในความเป็นจริงนั้น ในทางนิติศาสตร์และเศรษฐศาสตร์อาจจะมีบางส่วนทับซ้อนกันอยู่ และหากมองจากมุมเดียวกันก็อาจจะได้คำตอบเหมือนกัน เช่น “การกระทำด้วยความจำเป็น เหตุผลทางนิติศาสตร์ก็คือความเป็นธรรมกับผู้จำต้องกระทำความผิดด้วยความจำเป็น และเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์มองว่า

⁷³ ปกป้อง ศรีสนิท, กฎหมายอาญาขั้นสูง, หน้า 87-97.

ผู้กระทำความผิดด้วยความจำเป็นนั้น ได้กระทำสิ่งที่สังคมปรารถนา (Socially Desirable) เพราะผลประโยชน์ที่สังคมได้รับ (Benefits) จากการกระทำดังกล่าวมากกว่าความเสียหาย (Harm) ที่เกิดขึ้นกับสังคม⁷⁴” หรืออาจกล่าวได้ว่า “แนวคิดหลักทางนิติเศรษฐศาสตร์ในการวิเคราะห์การกระทำความผิดก็คือ ทฤษฎีการก่ออาชญากรรมโดยเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory of Crime) ซึ่งระบุว่า บุคคลจะตัดสินใจกระทำความผิดก็ต่อเมื่อประโยชน์ที่เขาคาดคะเน (Expected Benefits) ว่าจะได้รับจากการกระทำความผิดนั้น “สูงกว่า” ต้นทุนที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (Expected Costs)⁷⁵”

ดังนั้น เมื่อเป้าหมายของนิติศาสตร์ คือความเป็นธรรม ในขณะที่เป้าหมายของเศรษฐศาสตร์ คือประสิทธิภาพ จึงอาจเกิดปรากฏการณ์ความยุติธรรมกับประสิทธิภาพไปด้วยกัน ซึ่งเรียกว่า “ความยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ” แต่หากความยุติธรรมและประสิทธิภาพไม่ไปด้วยกัน ก็อาจเกิดสถานการณ์ที่เรียกว่า “ความยุติธรรมที่ไร้ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิภาพที่ไร้ความยุติธรรม”

สำหรับตัวอย่างของความยุติธรรมและประสิทธิภาพไปด้วยกันนั้น เช่น กรณีนายแดงขับรถฝ่าไฟแดง เพื่อนำนายขาวซึ่งได้รับบาดเจ็บสาหัสอยู่บนรถไปส่งโรงพยาบาล เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ในทางนิติศาสตร์มองว่าไม่ควรลงโทษนายแดง เนื่องจากกระทำด้วยความจำเป็นเพื่อให้ผู้อื่นรอดพ้นจากภัยอันตราย ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 67(2) นายแดงจึงไม่ต้องรับโทษสำหรับความผิดดังกล่าว และในขณะที่ด้านเศรษฐศาสตร์ก็มองว่า ไม่ควรลงโทษนายแดงเช่นเดียวกัน เพราะนายแดงกำลังทำสิ่งที่สังคมปรารถนา (Socially Desirable) คือการช่วยชีวิตนายขาว ซึ่งเป็นผลดีกับสังคมเมื่อเทียบกับความเสียหาย (Harm) คือการฝ่าไฟแดงที่นายแดงได้กระทำขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า นายแดงทำประโยชน์ให้สังคมมากกว่า จึงไม่ควรลงโทษนายแดงเช่นเดียวกัน

สำหรับกรณีที่ความยุติธรรมกับประสิทธิภาพไม่ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เป็นสถานการณ์ที่ต้องเลือกระหว่างประสิทธิภาพกับความยุติธรรม เช่น การเลือกระหว่างการที่ทำให้นักโทษจำนวน 5 คนตายกับทำให้หมอที่มีความสามารถรักษาผู้คนเพียงคนเดียวต้องตายนั้น หากเลือกความยุติธรรมก็ต้องให้คนคนเดียวต้องตาย เพื่อรักษาจำนวนคนที่มากกว่า แต่หากเลือกประสิทธิภาพ ก็ควรเลือกรักษาหมอไว้และปล่อยให้คนอื่นต้องตาย เพราะหมอเพียงคนเดียวสามารถบำบัดรักษาคนอื่นอีกหลายคนให้หายจากโรคได้นั่นเอง

⁷⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 87.

⁷⁵ วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, "นิติเศรษฐศาสตร์ของระบบยุติธรรมทางอาญาของไทย," รายงานที่ตีพิมพ์, 104 (มิถุนายน 2557): 7.

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า หากนำหลักนิติเศรษฐศาสตร์มาพิจารณาพฤติกรรมของมนุษย์ ในทางอาญา ก็จะมีลักษณะเหมือนนักธุรกิจประการหนึ่งคือ เมื่อคาดหมายได้ว่า ตนเองจะ “ได้” มากกว่า “เสีย” ในการกระทำความผิด อาชญากรก็จะเลือกที่จะกระทำความผิด เช่นเดียวกับนักธุรกิจที่มองว่าหากการลงทุนใดตนเอง “ได้” มากกว่า “เสีย” ก็ย่อมจะลงทุนหรือ ดำเนินการไปในทิศทางนั้น ในทาง ตรงกันข้าม หากคิดว่าถ้ากระทำความผิดไปแล้วผลที่ได้รับอาจจะ น้อยกว่าแล้วนั้น ผู้นั้นก็ย่อมที่จะไม่กระทำความผิดนั่นเอง⁷⁶

เพราะฉะนั้น ในแง่ของการออกกฎหมาย รองศาสตราจารย์ ดร. ปกป้อง ศรีสันทิต จึงเสนอ ความเห็นว่า

“นิติเศรษฐศาสตร์ เป็นแนวคิดที่นำหลักพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์มาอธิบาย กฎหมาย โดยกำหนดให้รัฐเป็นผู้เล่นหนึ่งในสังคม และหากรัฐจะกำหนดความผิดอาญา รัฐจะต้องคำนึงถึง “ผลประโยชน์ (Benefits)” และ “ต้นทุน (Costs)” เช่นเดียวกับกับ ปัจเจกชนที่คำนึงถึงปัจจัยทั้ง 2 ด้าน เมื่อจะดำเนินกิจกรรมใด ๆ หากพิจารณาจาก หลักเกณฑ์ทางเศรษฐศาสตร์ การกำหนดว่าพฤติกรรมใดควรเป็นความผิดอาญา ควรจะ พิจารณาจากประโยชน์สังคม (Social Benefits) และต้นทุนของสังคม (Social Costs) เป็นสำคัญ กล่าวคือ การกระทำใดที่ได้ประโยชน์สังคมมากกว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นกับ สังคม การกระทำนั้นไม่ควรเป็นความผิดอาญา ดังนั้น การกระทำที่สร้างความเสียหาย ต่อสังคมมากกว่าผลประโยชน์ที่สังคมได้รับ การกระทำนั้นจะถูกกำหนดให้เป็นความผิด อาญา เพราะฉะนั้น แนวคิดนี้จะกำหนดให้รัฐจะกำหนดความผิดอาญาเมื่อการกระทำ นั้นสร้างต้นทุนให้สังคมมากกว่าประโยชน์สังคม และรัฐจะไม่ควรกำหนดความผิดอาญา เมื่อการกระทำนั้นสร้างประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าต้นทุน⁷⁷”

ตัวอย่างของการบัญญัติความผิดเมื่อต้นทุนสังคมมากกว่าประโยชน์สังคม เช่น การฆ่าคนตาย โดยเจตนา การลักทรัพย์ การกระทำเช่นนี้สังคมไม่ได้ประโยชน์ จึงควรบัญญัติให้เป็นความผิดอาญา สำหรับการบัญญัติความผิดเมื่อประโยชน์สังคมน้อยกว่าต้นทุนของสังคม เช่น การผิดสัญญาทางแพ่ง เช่นนี้ไม่ควรบัญญัติให้เป็นความผิดอาญา เพราะการประกอบอาชีพสุจริตสร้างประโยชน์ให้กับสังคม มากกว่าต้นทุนของสังคม แม้จะเป็นการก่อให้เกิดต้นทุนกับเจ้าหนี้ในการเรียกร้องเงินในทางแพ่ง แต่ก็ ไม่ก่อให้เกิดต้นทุนหรือประโยชน์ต่อสังคม เพราะเป็นความผูกพันของคู่สัญญา 2 คน การผิดสัญญา ทางแพ่งจึงไม่เป็นความผิดทางอาญา

⁷⁶ ปกป้อง ศรีสันทิต, กฎหมายอาญาชั้นสูง, หน้า 95.

⁷⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 28.

อย่างไรก็ดี อย่างไรก็ตามแนวคิดของนิติเศรษฐศาสตร์ก็มีข้อจำกัด ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ข้อจำกัดทางด้านพฤติกรรม

แนวคิดในด้านนิติเศรษฐศาสตร์อาจไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์ได้ เนื่องจากเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก ศีลธรรม และจริยธรรม เช่น ไม่สามารถตอบคำถามได้ว่าเหตุใดคนวิกลจริตกระทำความผิดทั้ง ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์ที่ต้นทุนมากกว่าประโยชน์ อาทิ คนวิกลจริตขโมยทรัพย์สินเล็ก ๆ น้อยๆ ที่ตนสามารถซื้อหาได้เอง เป็นต้น หรือกรณีที่คนมีคุณธรรมไม่กระทำความผิดทั้ง ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์มากกว่าต้นทุน เช่น คนขับแท็กซี่เก็บเงินผู้โดยสารได้แล้วนำมาคืน ทั้ง ๆ ที่โอกาสถูกจับกุมน้อย เป็นต้น

2) ข้อจำกัดในด้านกฎหมาย

เช่น ผู้ก่อการร้ายชุกซ่อนระเบิดไว้ เจ้าหน้าที่รัฐจับกุมได้และตรวจหาระเบิดแล้วไม่พบ ซึ่งเจ้าหน้าที่มีทางเลือกสองทาง ระหว่างรอให้เกิดระเบิด หรือใช้วิธีการทรมานให้บอกที่ซ่อนระเบิดเพื่อช่วยชีวิตคนหลายพันคน หากมองในมุมนิติเศรษฐศาสตร์ การทรมานผู้ก่อการร้ายสร้างประโยชน์ให้กับรัฐมากกว่า แต่ในทางกฎหมาย สิทธิจะไม่ถูกทรมานเป็นสิทธิมนุษยชนสูงสุดที่ไม่อาจถูกพรากไปได้ไม่ว่าสถานการณ์ใด ๆ เช่นเดียวกัน

โดยสรุปแล้ว จะเห็นได้ว่าแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผสมผสานระหว่างความยุติธรรมและประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการเลือกและการชั่งน้ำหนัก แม้ว่าโดยส่วนใหญ่จะเกิดประโยชน์แต่ในความเป็นจริงก็ยังมีข้อบกพร่องอยู่บางประการนั่นเอง

บทที่ 3

ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนด ระยะเวลาในประเทศไทย

หลังจากที่ได้ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาและการกำหนดโทษทางอาญาแล้วในบทที่ 2 ซึ่งเป็นบทที่จะนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาว่าแท้ที่จริงแล้วกฎหมายอาญามีวัตถุประสงค์และความจำเป็นในการลงโทษอย่างไร นอกจากนี้ ในส่วนของการกำหนดโทษทางอาญาต้องมีลักษณะอย่างไรบ้าง รวมถึงแนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญาตามกฎหมายไทย อันได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 และคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญา ในกฎหมาย แนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ว่าด้วยการคำนวณผลประโยชน์ ผลดี ผลเสีย ของการกำหนดให้พฤติกรรมใดเป็นความผิดทางอาญา และท้ายที่สุดได้ศึกษาแนวทางที่รัฐควรคำนึงในการบัญญัติกฎหมายอาญาไปแล้ว ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอถึงความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศไทย โดยในเบื้องต้นผู้วิจัยจะนำเสนอในเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับแรงงาน เพื่อชี้ให้เห็นว่ากฎหมายแรงงานในส่วนของความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลามีที่มาจากสัญญาในทางแพ่ง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกล่าวถึงความหมายของแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และค่าตอบแทนในการทำงาน รวมถึงลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน หลังจากนั้น จะนำเสนอว่า กฎหมายแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่นั้น มีอยู่อย่างใด มีความสำคัญเช่นใด ก่อนจะนำเสนอความผิดและโทษฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ซึ่งเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานและเป็นกฎหมายแรงงานประเภทหนึ่ง นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานในทางอาญาและทางแพ่ง กระบวนการในทางแรงงาน อันได้แก่ วิธีการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา กระบวนการพิจารณาทางแรงงานและการดำเนินคดีอาญา รวมถึงสถิติในทางแรงงาน เพื่อจะใช้ให้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ในทางแรงงาน โดยเฉพาะการกำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญา

3.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับแรงงาน

สำหรับความทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานนี้ ผู้วิจัยจะอธิบายถึง ความหมายของแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อชี้ให้เห็นว่า แรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และค่าตอบแทนในการทำงาน มีลักษณะอย่างไร เมื่อทราบถึงความหมายของคำจำกัดความเหล่านี้แล้ว ผู้วิจัยจะนำเสนอว่าลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะอย่างไร เพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้นเสียก่อน มิเช่นนั้นแล้วอาจจะทำให้สับสนได้เมื่อผู้วิจัยได้กล่าวถึงความผิดและโทษฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา เพราะไม่ทราบถึงที่มาและลักษณะพื้นฐาน และท้ายที่สุด ผู้วิจัยจะได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคดีแรงงานและคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา

3.1.1 ความหมายของแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และค่าตอบแทนในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้คำนิยามคำว่า “แรงงาน”⁷⁸ หมายถึง

(1) น. คนงาน, ผู้ใช้แรงในการทำงาน, เช่น การพัฒนาชนบทต้องอาศัยแรงงานจากท้องถิ่น งานก่อสร้างต้องการแรงงานเพิ่ม, ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร เช่น วันแรงงาน, แรงที่ใช้ในการทำงาน เช่น ถนนนี้สร้างสำเร็จด้วยแรงงานของชาวบ้าน

(2) น. ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ, กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ

จะเห็นได้ว่า ตามนิยามของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของแรงงานหมายถึง คนงาน ผู้ใช้แรงในการทำงาน ประชากรในวัยทำงานโดยไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร รวมถึงแรงที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและกิจการที่คนงานทำในการผลิต เศรษฐกิจ

ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิฑูร⁷⁹ ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงาน” ว่าเป็น คำรวมหมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการ

⁷⁸ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.

⁷⁹ ศ.พิเศษ นิคม จันทรวิฑูร เคยเป็นเลขาธิการสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยคนแรก เป็นข้าราชการกรมประชาสงเคราะห์ และดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมแรงงาน ในช่วง พ.ศ. 2515-2519 ระหว่างปี พ.ศ. 2519-2522 ได้

เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่จะดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน จะเห็นได้ว่าความหมายของ “แรงงาน” ตามแนวคิดของศาสตราจารย์นิคมฯ มีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 เป็นการกระทำของมนุษย์และ ส่วนที่ 2 คือผลของวัตถุประสงค์ของการกระทำที่ก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทน ดังนั้น หากมนุษย์ออกแรงหรือกระทำการบางอย่างโดยไม่ก่อให้เกิดค่าตอบแทนก็จะไม่อยู่ในความหมายของแรงงานตามนิยามของศาสตราจารย์นิคมฯ จันทรวินิต ทั้งนี้ เนื่องจากกระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คำว่า “การออกแรง” จึงไม่ได้หมายความเพียงแต่การออกแรงกายเท่านั้น อย่างไรก็ตาม การออกแรงไม่ได้หมายถึงการ ออกแรงเฉพาะร่างกายเท่านั้น แต่การใช้สมอง ใช้ความคิด รวมถึงสติปัญญา ก็หมายรวมถึงการออกแรงนี้ด้วย ทั้งนี้ ศาสตราจารย์นิคมฯ ได้แบ่งแรงงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงงานรับจ้าง (Employee หรือ Wage-Earner) ซึ่งหมายถึงคนทำงานให้นายจ้างเพื่อค่าจ้างหรือเงินเดือน และแรงงานที่ทำงานส่วนตัว (Self-Employed หรือ Own Account) ซึ่งหมายถึง ผู้ทำงานให้แก่ตัวเอง ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว และไม่ได้เป็นลูกจ้างผู้ใด⁸⁰

ศาสตราจารย์ ดร. จี๊ด เศรษฐบุตร ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงาน” ไว้ว่า “งานบุคคลหรือเรียกกันว่างานหรือแรงงานนั้น ทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจ ทำขึ้นโดยความมุ่งหวังการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้”⁸¹

James W. Robinson et al. ได้ให้ความหมายของคำว่า “Labor” ไว้ว่า ในทางแรงงานสัมพันธ์ คำว่าแรงงานจะสื่อความหมายถึงสภาพแรงงานหรือองค์กรลูกจ้าง หากมองในมุมของนายจ้าง แรงงานสื่อความหมายถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต แต่หากมองในมุมของนักปรัชญาแล้ว แรงงานหมายถึงบุคคลที่ทำงานให้ได้มาซึ่งรายได้และไม่รวมถึง ผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการเอง⁸²

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปฏิบัติงานในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาบริหารงานด้านแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่อมาได้เป็นผู้อำนวยการองค์การแรงงานระหว่างประเทศประจำกรุงธกกา ประเทศบังคลาเทศ จนถึงปี พ.ศ. 2525 จึงได้กลับมาทำงานที่ประเทศไทยเกี่ยวกับการผลักดันการเคลื่อนไหวปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม อีกทั้งยังเป็นอาจารย์พิเศษ บรรยายวิชากฎหมายแรงงาน คณะ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และได้รับการแต่งตั้งเป็น ศาสตราจารย์พิเศษ ในเวลาต่อมา (https://th.wikipedia.org/wiki/นิคม_จันทรวินิต)

⁸⁰ นิคม จันทรวินิต อ่างใน สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, ครั้งที่พิมพ์ 10 (กรุงเทพมหานคร: วรุฒิการพิมพ์, 2557), หน้า 3.

⁸¹ จี๊ด เศรษฐบุตร อ่างใน สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า 4.

⁸² James W. Robinson et al. อ่างใน สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า 4.

Ralph H. Blodgett ศาสตราจารย์ด้านเศรษฐศาสตร์ได้เคยกล่าวถึงคำว่า “Labor” ว่าหมายถึง การใช้แรงงานของมนุษย์ในทุกรูปแบบเพื่อมุ่งหมายให้ได้มาซึ่งรายได้⁸³

กล่าวโดยสรุป แรงงานอาจมีความหมายได้หลายนัย ดังนี้

1) ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง ประชากรวัยทำงานทุกคน ซึ่งรวมถึงผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้ที่กำลังหางานทำ แรงงานตามความหมายนี้ยังรวมถึงผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ นายจ้าง ลูกจ้างและนักวิชาชีพต่าง ๆ ด้วย นอกจากนี้ยังรวมถึงแรงงานในทางทหารด้วย

2) ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับนายจ้างเพื่อค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งปกติมักเรียกคนกลุ่มนี้ว่า ลูกจ้าง

3) ความหมายอย่างแคบที่สุด หมายถึง ลูกจ้าง ซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของนายจ้างหรือหัวหน้างาน ดังนั้น แรงงานในความหมายนี้จึงไม่รวมถึงผู้ที่เป็นหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการซึ่งเป็นบุคคลในระดับบริหาร ระดับบังคับบัญชา

โดยสรุป จะเห็นได้ว่าแรงงาน ไม่ได้หมายถึงเฉพาะผู้ที่ใช้กำลังทางร่างกายในการทำงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่หมายรวมถึงผู้ที่ใช้ความคิดสติปัญญาหรือมันสมองในการทำงานด้วย ซึ่งไม่ว่าผู้หนึ่งจะใช้กำลังร่างกายมากกว่ากำลังสมอง หรือใช้กำลังสมองมากกว่ากำลังร่างกาย เพราะทั้งนี้ทั้งนั้นแล้ว การทำงาน ก็ย่อมต้องประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ ซึ่งก็คือการทำงานในด้านร่างกาย และการทำงานในด้านสมอง ขึ้นอยู่กับว่างานประเภทใดจะใช้กำลังอย่างใดมากกว่ากัน⁸⁴ เช่น พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานก็จะใช้กำลังทางความคิด ทางสมองมากกว่าผู้ที่ใช้กำลังในการแบกหาม ซึ่งในทางกลับกัน ผู้ที่ใช้กำลังในการแบกหามย่อมใช้กำลังทางร่างกายมากกว่ากำลังสมองนั่นเอง

สำหรับสัญญาจ้างแรงงาน หรือในภาษาอังกฤษใช้ว่า Hire of Service หรือ Contract of Employment หรือ Contract of Service เป็นเอกเทศสัญญาประเภทหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นสัญญาในทางแพ่งชนิดหนึ่งซึ่งมีชื่อเรียกชัดเจนแน่นอนตามกฎหมาย โดยเป็นสัญญาที่เกิดจากบุคคลหนึ่ง เรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่บุคคลหนึ่ง เรียกว่า “นายจ้าง” โดยนายจ้างตกลงที่จะจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้าง

⁸³ Ralph H. Blodgett อังโน สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า 4.

⁸⁴ สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, 10 (กรุงเทพมหานคร: วรุฒิกการพิมพ์, 2557), หน้า 5-6.

ทำงานให้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นสัญญาที่เกิดโดยขัดแย้งจากการแสดงเจตนาที่ต้องตรงกันระหว่าง ฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง อันมีค่าเสนอค่าสนองที่ต้องตรงกันก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้น⁸⁵

อย่างที่กล่าวไปแล้วว่าสัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาทางแพ่งประเภทหนึ่ง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 ซึ่งในบรรพดังกล่าว ยังประกอบไปด้วยเอกเทศสัญญาประเภทอื่น ๆ อีก เช่น ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน เช่าซื้อ รวมถึงจ้างทำของ เป็นต้น โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ได้ให้ความหมายของ สัญญาจ้างแรงงานไว้ว่า

“มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลง จะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้⁸⁶”

จะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีบุคคลสองฝ่าย ได้แก่ นายจ้างและ ลูกจ้าง ซึ่งเป็นลักษณะสัญญาที่เรียกว่า “สัญญาต่างตอบแทน” โดยมีวัตถุประสงค์ของสัญญาก็คือ นายจ้างต้องการแรงงานจากการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างต้องการสินจ้างเป็นการตอบแทน

นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติเข้าและอธิบายถึง สัญญาจ้างแรงงานเพิ่มเติม ดังนี้

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือ เป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้⁸⁷”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการอธิบายเพิ่มเติมประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยมีการกำหนดว่า สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ สามารถ ตกลงด้วยวาจาหรือทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

สำหรับความหมายของค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยได้หมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตาม

⁸⁵ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายแรงงาน,ครั้งที่พิมพ์ 4(กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2559), หน้า 61.

⁸⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 575.

⁸⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้คำจำกัดความของค่าตอบแทนในการทำงานเหล่านี้ ไว้ดังต่อไปนี้

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้⁸⁸

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้”

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

สำหรับเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ได้อธิบายว่า “เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้” หมายถึง เงินในทุกกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นเงินที่เรียกชื่ออะไรก็ตาม เช่น ค่าตอบแทนการทำงานตามมาตรา 23 วรรคสอง มาตรา 65 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ข้อ 2 ของกฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวงฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2543) กฎกระทรวงกำหนดงาน ที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

⁸⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

พ.ศ. 2552 เป็นต้น และหากในภายหน้าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะได้มีการกำหนดสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเพิ่มเติมอีก ไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าเป็นค่าอะไรก็ตาม⁸⁹

แม้ว่ามาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติความหมายของคำว่า “ค่าตอบแทนในการทำงาน” ไม่ว่าจะ เป็น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้าง มีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ว่าเป็น “เงิน” ดังนั้น ค่าตอบแทนในการทำงาน จึงหมายถึง “เงิน” เท่านั้น ไม่สามารถจ่ายให้เป็นทรัพย์สินอย่างอื่นได้ นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนในการทำงาน ก็ต้องจ่ายไปเพื่อตอบแทนในการทำงานด้วย ดังนั้น หากนายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไปโดยไม่ได้เจตนาเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน เงินดังกล่าวก็จะมีลักษณะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่อาจจะเป็นเงินอย่างอื่น เช่น เงินสวัสดิการ เป็นต้น

3.1.2 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน⁹⁰

สำหรับลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ในที่นี้ผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ว่ามีลักษณะแตกต่างจากเอกเทศสัญญาอื่น ๆ อย่างไร ซึ่งเป็นสัญญาทางแพ่งเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับสัญญาจ้างทำของ โดยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ได้แก่

1) เป็นสัญญาต่างตอบแทน

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ได้แก่ นายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องชำระแก่กัน โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างรวมถึงค่าตอบแทนในการทำงานอื่นให้แก่ลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างก็มีหน้าที่ปฏิบัติงานหรือทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกัน ดังนั้น หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามสัญญา หรือไม่ชำระหนี้ตามสัญญา อีกฝ่ายก็ย่อมมีสิทธิที่จะปฏิเสธไม่ชำระหนี้ในส่วนของตนได้เช่นเดียวกัน โดยสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะดังต่อไปนี้

⁸⁹ คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

⁹⁰ กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงานสัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2556), หน้า 19-39.

1.1) ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง

ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง หมายถึง ลูกจ้างต้องมีเจตนาที่จะเข้าไปเป็นลูกจ้างของนายจ้าง และมีเจตนาทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับสินจ้างเป็นการตอบแทน และทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้างด้วย อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในผลสำเร็จของงาน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้คำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ กล่าวคือ

(1) **ต้องมีเจตนาทำงานเป็นลูกจ้าง** คือ ลูกจ้างต้องมีเจตนาผูกพันตนเป็นลูกจ้างของนายจ้างเพื่อรับสินจ้างจากนายจ้างเป็นการตอบแทน ซึ่งหากลูกจ้างไม่ได้มีเจตนาเข้าไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างแล้ว แม้จะเป็นการทำงานโดยมีสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงาน ก็ไม่ใช่ลูกจ้างและไม่ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นมาได้ แต่อาจจะเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะอื่น

(2) **ต้องทำงานเพื่อรับสินจ้าง** ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับสินจ้างเป็นการตอบแทน ดังนั้น สินจ้างจึงถือเป็นวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน หากลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อรับสินจ้างเป็นการตอบแทน ความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวก็ย่อมไม่ใช่ความสัมพันธ์ในลักษณะของการจ้างแรงงาน แต่อาจจะเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะอื่น ๆ เช่น การช่วยเหลือกันในฐานะที่เป็นมิตรไมตรีต่อกัน การประกอบธุรกิจร่วมกัน เป็นต้น

(3) **ต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง** กล่าวคือ อำนาจบังคับบัญชา เป็นลักษณะพิเศษและลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ฎาระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น หากลูกจ้างขัดขืนหรือไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจบังคับบัญชานี้ สามารถให้คุณให้โทษแก่ลูกจ้างก็ได้เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม หากสัญญาดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์โดยที่ฝ่ายนายจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชา สัญญาดังกล่าวนั้นย่อมไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานอย่างแน่แท้ แต่อาจจะเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะอื่นแม้ว่าจะเป็นสัญญาต่างตอบแทนเช่นเดียวกัน เช่น สัญญาจ้างทำของ แม้จะเป็นสัญญาต่างตอบแทนเหมือนกัน แต่ผู้ว่าจ้างก็ไม่ได้มีอำนาจบังคับบัญชาผู้รับจ้างอย่างเช่นสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น จุดตัดประการหนึ่งในการวิเคราะห์ว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ ก็คืออำนาจบังคับบัญชานั้นเอง

(4) **ไม่ต้องรับผิดชอบในผลสำเร็จของงาน** กล่าวคือ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง หมายความว่าลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้ดีที่สุดตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งนายจ้างเท่านั้น ไม่ได้หมายความว่าหากลูกจ้างไม่สามารถ

ทำงานได้สำเร็จตามนั้นจะกลายเป็นการกระทำที่ขัดต่อระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของนายจ้าง เสมอไป หรือตกเป็นฝ่ายผิดสัญญาจ้างเสมอไป เพราะการตกลงทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลหนึ่งนั้นไม่ใช่สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน จะเป็นลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างทำของ ดังนั้น หากลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุดแล้ว แต่ไม่สามารถทำงานได้สำเร็จตามนั้น ลูกจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างยังคงจะต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้ตกลงกันไว้ สัญญาจ้างแรงงาน จึงเป็นสัญญาที่ไม่ถือเอาความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

1.2) นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

เมื่อลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้างแล้ว นายจ้างก็ย่อมต้องมีหน้าที่จ่ายสินจ้างหรือค่าจ้าง ตลอดจนค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ตน แต่นายจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

(1) **ต้องมีเจตนาจ้างให้ทำงานในฐานะลูกจ้าง** หากไม่มีเจตนาจ้างให้ทำงานในฐานะลูกจ้าง ก็ไม่ใช่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น การทำงานในลักษณะช่วยเหลือกัน หรือการจ้างตามสัญญาจ้างทำของ การแบ่งผลประโยชน์ตอบแทนกัน เป็นต้น ดังนั้น แม้จะมีการจ่ายสินจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน แต่ถ้าไม่มีเจตนาจ้างให้ทำงานในฐานะลูกจ้าง ผู้จ่ายสินจ้างก็ไม่ใช่ นายจ้างและผู้ทำงานก็ไม่ใช่ลูกจ้างเช่นเดียวกัน

(2) **ต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้** จะเห็นได้ว่า การจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้าง ตลอดจนค่าตอบแทนในการทำงานอื่นนั้น เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของนายจ้าง และเป็นหน้าที่ที่ประการสำคัญ โดยนายจ้างต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ตน ซึ่งต้องจ่ายตามค่าจ้างหรือสินจ้างที่ได้ตกลงกันไว้ อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างให้แก่ลูกจ้าง เพราะไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง ดังนั้น ในทางกลับกันหากลูกจ้างไม่ทำงานให้นายจ้าง นายจ้างก็อาจปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างให้แก่ลูกจ้างได้

(3) **ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายงานให้แก่ลูกจ้าง** นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ แต่ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายงานให้ลูกจ้างทำ และลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิฟ้องบังคับให้นายจ้างจ่ายงานให้ลูกจ้าง เพราะไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่เช่นนั้น การจัดงานให้ลูกจ้างทำจึงเป็นสิทธิของนายจ้างฝ่ายเดียว

2) เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ ดังนั้น เมื่อคำเสนอและคำสนอง ถูกต้องตรงกันตามหลักนิติกรรมสัญญาแล้ว สัญญาจ้างแรงงานก็ย่อมเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม จะเกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้ก็ต่ออยู่บนพื้นฐานวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานด้วย กล่าวคือ นายจ้าง ต้องการแรงงานหรือการทำงานจากลูกจ้าง และลูกจ้างต้องการสินจ้างจากนายจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของตน ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจะสมบูรณ์ได้ ไม่ว่าจะตกลงกันด้วยวาจา หรือตกลงด้วย ปริยาย หรือตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม ในทางกลับกัน หากลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ไม่มีเจตนาทำงานเป็นลูกจ้าง ไม่ได้ต้องการสินจ้างเป็นการตอบแทน และไม่อยู่ใต้บังคับบัญชาของ นายจ้าง หรือเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ได้มีเจตนาให้ลูกจ้างทำงานในฐานะลูกจ้าง ไม่ได้มีการจ่ายสินจ้าง ให้ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างนั้น สัญญาดังกล่าวก็ย่อมไม่ใช่สัญญาจ้าง แรงงาน

3) เป็นสัญญาเฉพาะตัว

3.1) การเป็นนายจ้างเป็นสิทธิเฉพาะตัว

การที่ลูกจ้างตกลงจะเข้าไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างรายใด ย่อมพิจารณาที่จะเข้าทำงานกับนายจ้างรายนั้นแล้ว และยอมที่จะผูกพันตนภายใต้บังคับบัญชาของ นายจ้างนั้น ดังนั้น การที่นายจ้างจะโอนความเป็นนายจ้างไปให้บุคคลอื่น ๆ ย่อมไม่สามารถทำได้หาก ลูกจ้างไม่ยินยอม ไม่ว่าจะโอนไปทำงานให้กับบริษัทในเครือของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลแยกต่างหาก จากบริษัทของนายจ้าง หรือโอนไปให้ทำงานกับบริษัทอื่น หากลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย นายจ้าง ก็ไม่สามารถกระทำการดังกล่าวได้

3.2) การทำงานของลูกจ้างเป็นหน้าที่เฉพาะตัว

การที่นายจ้างรับบุคคลหนึ่งเข้าทำงานในฐานะลูกจ้าง โดยตกลงจะ ให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ นั้น เห็นได้ว่านายจ้างได้พิจารณาความรู้ ความสามารถ ประวัติ และ นิสัยเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ดังนั้น ลูกจ้างจะให้บุคคลอื่นทำงานแทนตนไม่ได้หากนายจ้างไม่ยินยอม พร้อมใจด้วย ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนนายจ้างก็สามารถบอกเลิกสัญญาได้

โดยสรุปแล้ว ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานที่แตกต่างและเป็นเอกลักษณ์ เฉพาะตัว ได้แก่

1) เป็นสัญญาต่างตอบแทน ที่มีวัตถุประสงค์โดยที่นายจ้างต้องการแรงงานหรือการทำงานจากลูกจ้าง และลูกจ้างต้องการสินจ้างเป็นการตอบแทนจากการทำงานของตน

2) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ สามารถเกิดขึ้นได้เพียงแค่นำเสนอและคำสนองต้องตรงกันเท่านั้น อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาเฉพาะตัว เนื่องจากกรณีที่นายจ้างจะรับลูกจ้างเข้าทำงาน ก็จะพิจารณาจากคุณสมบัติของลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างก็จะเลือกที่จะปฏิบัติงานกับนายจ้างคนนั้นแล้ว จึงได้ตัดสินใจสมัครงานกับนายจ้างคนดังกล่าว

3) อำนาจบังคับบัญชา อำนาจบังคับบัญชาถือเป็นจุดที่วิเคราะห์ว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เพราะเนื่องจากหากคู่สัญญาใดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่านายจ้าง ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาแล้ว สัญญาดังกล่าวนั้นย่อมไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน

4) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่ได้มุ่งผลสำเร็จของงาน กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างมีวัตถุประสงค์เพียงแต่ต้องการการทำงานหรือแรงงานจากลูกจ้างเพียงเท่านั้น โดยไม่ได้มุ่งผลสำเร็จของงานหรือมุ่งผลลัพธ์จากงานที่ทำ ซึ่งสัญญาที่ประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่ทำ จะเป็นเอกเทศสัญญาประเภทหนึ่งเรียกว่า สัญญาจ้างทำของ

เพราะฉะนั้น หากสัญญาใดไม่ได้มีลักษณะอย่างที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น สัญญาดังกล่าวย่อมไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานและไม่อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น แม้ว่าผู้ว่าจ้างจะไม่จ่ายสินจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง ซึ่งอาจจะเข้าข่ายเป็นลักษณะที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา แต่อย่างไรก็ตาม สัญญาดังกล่าวเมื่อไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน ก็ไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติดังกล่าว และนายจ้างอาจจะไม่ต้องรับผิดชอบทางอาญาเลยตั้งแต่ต้น ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ว่า การผิดสัญญาใดเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ อันนำไปสู่การวิเคราะห์เรื่องการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาต่อไป

3.1.3 กฎหมายแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

หลังจากที่เราได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน ค่าตอบแทนในการทำงานแล้ว ต่อไปจะกล่าวถึงกฎหมายแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ว่ามีลักษณะความสำคัญอย่างไร เพื่อเป็นการทำความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิเคราะห์ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

1) กฎหมายแรงงาน

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้ให้ความหมายของ กฎหมายแรงงาน ไว้ในหนังสือ “คำอธิบายกฎหมายแรงงาน” ว่า

“กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิ และหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้การจ้างงาน การใช้แรงงาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสม ต่างได้รับประโยชน์ที่พอเพียง อันจะมีผลทำให้เกิดความสงบสุข ความเจริญ และความมั่นคงแก่นายจ้าง ลูกจ้าง สังคม และประเทศชาติ⁹¹”

ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม ได้ให้ความหมายของ กฎหมายแรงงาน ไว้ในหนังสือ “กฎหมายแรงงาน” ว่า

“กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน อันได้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง กำหนดความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง กำหนดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กำหนดรับรองสิทธิในการรวมกลุ่มก่อตั้งเป็นองค์กรทางแรงงาน การใช้สิทธิของลูกจ้างและการคุ้มครองต่อการใช้สิทธิดังกล่าวตั้งแต่ในระดับบริหารแรงงาน รวมตลอดถึงการใช้สิทธิทางศาลด้วยการฟ้องร้องในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานด้วย⁹²”

นอกจากนี้ ศาสตราจารย์สุดาศิริ วศวงศ์ และ ดร. ปานทิพย์ พุกษาลวิทย์ ได้ให้ความหมายของ “กฎหมายแรงงาน” ไว้ในหนังสือ “คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน” ว่า

“กฎหมายแรงงาน หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นมาเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างยึดเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน เพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของลูกจ้างเกี่ยวกับกำหนดวัน

⁹¹ เกشمสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 11.

⁹² วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายแรงงาน, หน้า 27-28.

เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคล 2 ฝ่าย ดูแลส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการหารือ การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท และกำหนดวิธีการในการจัดตั้งและดำเนินการองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนจนถึงการดำเนินการในด้านการจัดหางานและความมั่นคงในการทำงานด้วย”

จากนิยามข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า กฎหมายแรงงาน คือกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งเป็นไปในทางการจ้างหรือการทำงานนั่นเอง

สำหรับลักษณะสำคัญของของกฎหมายแรงงาน⁹³ นั้น มีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1) กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษร กล่าวคือ กฎหมายแรงงาน อาจอยู่ในรูปของพระราชบัญญัติ ประกาศกระทรวง ประกาศคณะปฏิวัติ หรือลักษณะอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานโดยทั่วไปเป็นหลัก

2) กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นทั้งกฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงมีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชน ในขณะที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรทางแรงงาน จึงมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชน นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าในกฎหมายบางฉบับเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการกำหนดไว้ว่า หากนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายอาจจะได้รับโทษทางอาญา การกำหนดโทษทางอาญาในลักษณะนี้ ทำให้กฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชน แต่ในขณะเดียวกันหากข้อตกลงที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจทั้งสองฝ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นข้อตกลงที่ให้ความคุ้มครองเหนือกว่าที่กฎหมายกำหนดข้อตกลงนั้นก็อาจจะมีผลบังคับใช้และผูกพันคู่กรณี ลักษณะนี้กฎหมายแรงงานจึงมีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชน

3) กฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี เนื่องจากมีบทบัญญัติที่มุ่งถึงประโยชน์ส่วนใหญ่ของสาธารณชนอันได้แก่ลูกจ้าง

⁹³ สุดาศิริ วทวงศ์ และปานทิพย์ พุกกาชวลิตวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า 6-9.

หรือผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานมากกว่าจะคำนึงถึงความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาและเสรีภาพในการเข้าทำสัญญา สัญญาจ้างแรงงานจึงย่อมมีผลใช้บังคับได้ตราบเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน สาเหตุที่ไม่เปิดโอกาสให้มีการตกลงให้แตกต่างไปจากที่กฎหมายกำหนด หรือให้เป็นไปตามเจตนาหรือเสรีภาพของคู่สัญญา ก็เนื่องจากว่านายจ้างเป็นผู้ที่มีอำนาจต่อรองสูงกว่าลูกจ้าง อาจจะใช้โอกาสนี้บีบบังคับให้ลูกจ้างเข้าทำสัญญา ซึ่งเป็นสัญญาที่ลูกจ้างอาจจะเสียเปรียบ ไม่ได้ได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดและอาจนำไปสู่ความไม่สงบเรียบร้อยในสังคมได้ ดังนั้น หากสัญญาใดที่ขัดหรือแย้งกับสัญญากับกฎหมายแรงงานแล้ว แม้จะอยู่บนพื้นฐานของความยินยอมหรือเสรีภาพในการทำสัญญา ข้อตกลงดังกล่าวนั้นก็ย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่อาจใช้บังคับแก่กันได้

4) กฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นกฎหมายสังคม เพราะกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นมาเพื่อคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นผู้ที่มีฐานะที่ด้อยกว่าในสังคม เพื่อให้สังคมเกิดความสงบเรียบร้อยและมีความเป็นธรรมเกิดขึ้นในสังคม อีกทั้งกฎหมายแรงงานยังเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องผูกพันอยู่กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างใกล้ชิด เมื่อฐานะทางเศรษฐกิจ สภาพสังคม หรือระบบการเมืองเปลี่ยนแปลงไป กฎหมายแรงงานก็ต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

สำหรับหลักการสำคัญของกฎหมายแรงงาน กฎหมายแรงงานไม่เพียงแต่คุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานและสวัสดิการตามสมควร หากยังคุ้มครองไปถึงอำนาจในการเจรจาเจรจาต่อรองของลูกจ้างเพื่อไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนือกว่า แม้พื้นฐานสัญญาของกฎหมายโรมันอนุญาตให้สัญญาที่คู่สัญญาตกลงกันโดยสมัครใจ สามารถตกลงได้กันอย่างเสรีบนพื้นฐานของเสรีภาพในการทำสัญญา และให้การตกลงเช่นนั้นก็มีผลผูกพันคู่สัญญาเสมอและห้ามมิให้ยกความไม่เป็นธรรมจากข้อสัญญาที่ตนได้เคยยอมรับด้วยความสมัครใจขึ้นมากล่าวอ้าง แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายแรงงานมีความแตกต่างจากหลักกฎหมายโรมัน เนื่องสัญญาจ้างแรงงานต้องคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างโดยไม่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด หากสัญญาหรือข้อตกลงขัดกับกฎหมายแรงงานแล้ว สัญญาหรือข้อตกลงนั้นก็จะมีผลเป็นโมฆะไม่สามารถบังคับใช้แก่กันได้ทันที⁹⁴ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่ากฎหมายแรงงานเกิดขึ้นบนแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการดังนี้

1) เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเป็นธรรมและอย่างมีมนุษยธรรม

⁹⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 9-10.

2) เพื่อรองรับต่อปัญหาการขยายตัวในความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนา ในทางอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถเป็นได้ทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค จึงมีความพยายามที่ให้หลักประกัน แก่ลูกจ้างในทางเศรษฐกิจ สามารถนำเงินค่าจ้างหรือค่าตอบแทนไปใช้ได้เหมาะสม เมื่อมีกำลังซื้อเพียงพอก็จะส่งผลให้เกิดการขยายตัวในทางเศรษฐกิจในระดับที่เติบโตมากขึ้น

3) เพื่อให้เกิดความสงบในทางอุตสาหกรรม หรือธุรกิจพาณิชย์ และการ คุ่มครองป้องกันรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมในสังคม โดยกำหนดมาตรการในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างในการเจรจาต่อรองเพื่อให้รายจ่ายลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ กำหนดมาตรการในการ ระวังข้อพิพาทเพื่อมิให้กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศและความสงบเรียบร้อยของ ประชาชนโดยส่วนรวม⁹⁵

สำหรับกฎหมายแรงงานไทยในปัจจุบัน มีอยู่หลายฉบับ ได้แก่

1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยประมวลกฎหมายแพ่งและ พหุศาสตร์ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานจะถูกกำหนดไว้ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 575 ถึงมาตรา 586

2) กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว ได้แก่ พระราชบัญญัติการ ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

3) กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

4) กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

5) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

6) กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

⁹⁵ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายแรงงาน, หน้า 28.

7) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

8) กฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินคดี ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

9) กฎหมายประกันสังคม ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

2) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) หมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) ในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างไม่ถูกนายจ้างใช้งานเกินสมควร⁹⁶ ดังนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและได้รับค่าตอบแทนตามสมควร นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีความสงบมั่นคงทางสังคม ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา⁹⁷

สำหรับแนวคิดพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน⁹⁸ หรือแนวคิดพื้นฐานที่ทำให้มีการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอาจแบ่งได้เป็น 2 ประการ ดังต่อไปนี้

1) ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐศาสตร์และทางเศรษฐกิจของอำนาจในการต่อรองเพื่อเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันคนที่ว่างงานมีจำนวนมากกว่างานที่จะทำ เกิดความไม่สมดุลกันระหว่างตำแหน่งของงานที่ว่างและจำนวนคนที่ต้องการทำงาน ซึ่งทำให้หลาย ๆ คนพยายามที่จะรีบหางานทำเพื่อสามารถดำรงชีวิตท่ามกลางสภาวะค่าครองชีพที่สูงมาก ดังนั้น หากปล่อยให้เสรีภาพในการทำสัญญาเกิดขึ้นได้อย่างเสรี นายจ้างซึ่งเป็นผู้ที่มีสถานะทางเศรษฐกิจดีกว่าลูกจ้างอาจใช้ช่องว่างนี้ในการบีบบังคับให้ลูกจ้างเข้าทำสัญญา

⁹⁶ สุดาศิริ วทวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า 59.

⁹⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 17.

⁹⁸ สุดาศิริ วทวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า 141-42.

2) ความคุ้มครองลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวมีบทบัญญัติที่กำหนดให้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างมากกว่าลูกจ้าง ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน กำหนดให้สิทธิแก่นายจ้างในการเลิกสัญญาได้ 5 กรณี เช่น กรณีลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย (มาตรา 577 วรรคสอง) กรณีลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ แต่มาปรากฏว่าไร้ฝีมือ (มาตรา 578) กรณีนายจ้างประสงค์จะเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายสินจ้าง (มาตรา 582 วรรคหนึ่ง) กรณีนายจ้างประสงค์จะเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนในทันทีด้วยการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 582 วรรคสอง) และกรณีลูกจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง (มาตรา 583) อย่างไรก็ตาม กลับได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการเลิกสัญญาได้เพียง 2 กรณี กล่าวคือ กรณีกรณีนายจ้างโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย (มาตรา 577 วรรคหนึ่ง) และกรณีลูกจ้างประสงค์จะเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายสินจ้าง (มาตรา 582 วรรคหนึ่ง)

ดังนั้น จากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว ทำให้เกิดมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับแก่การจ้างแรงงานเพื่อเยียวยาความไม่เสมอภาคของลูกจ้างและความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ไม่เพียงพอดังกล่าว โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานต้องกำหนดให้มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั่นเอง

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งเป็นประกาศเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนในเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่

เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภท เป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับดังกล่าวขึ้น⁹⁹

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก้ไขเรื่อยมาจนถึงฉบับที่ 8 ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2566) โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2566 โดยแก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน of ลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาราจรจร ลดการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง¹⁰⁰

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบด้วยหมวดต่าง ๆ ดังนี้

- หมวด 1 บททั่วไป
- หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป
- หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง
- หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก
- หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง
- หมวด 7 สวัสดิการ
- หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิก)
- หมวด 9 การควบคุม

⁹⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁰⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566.

- หมวด 10 การพักผ่อน
- หมวด 11 ค่าชดเชย
- หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง
- หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน
- หมวด 15 การส่งหนังสือ และ
- หมวด 16 การกำหนดโทษ

อย่างไรก็ดี เมื่อกล่าวถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ก็ย่อมที่จะต้องชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานในทางอาญาและทางแพ่งว่ามีความเกี่ยวพันกันอย่างไรบ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชน โดยมีฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” หมายถึงผู้ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้¹⁰¹ และอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร¹⁰² โดยลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร¹⁰³ เมื่อลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้แก่ลูกจ้าง¹⁰⁴ จึงเกิดเป็น “สัญญาจ้างแรงงาน” ขึ้น ในมิตินี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะเป็น “กฎหมายแพ่ง” เนื่องจากการกำหนด สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมถึงให้อิสระในการแสดง เจตนากำหนดข้อตกลงในสัญญาระหว่างกัน หากข้อตกลงนั้นไม่มีลักษณะที่ขัดต่อกฎหมาย

ในขณะเดียวกัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็มีลักษณะเป็น “กฎหมายอาญา” เนื่องจากการ กำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานนั้น เป็นการละเมิดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล กฎหมายจึงต้อง กำหนดบทลงโทษสำหรับความผิดนั้น ๆ เอาไว้

¹⁰¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

¹⁰² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

¹⁰³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

¹⁰⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

3.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคดีแรงงานและคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา

คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา หมายถึง คดีแพ่งที่มีมูลมาจากการกระทำความผิดทางอาญา หรือการรับผิดในทางแพ่งซึ่งเกิดมาจากผลของการกระทำความผิดโดยตรงในทางอาญา เช่น ความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย จิตใจ เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สิน ทั้งนี้ ผู้เสียหายที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดอาญาดังกล่าวนั้น สามารถเรียกค่าสินไหมทดแทนในทางแพ่งได้¹⁰⁵

อย่างไรก็ดี ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 46 ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการรับฟังพยานหลักฐานในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาว่า

“มาตรา 46 ในการพิพากษาคดีส่วนแพ่ง ศาลจำต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญา¹⁰⁶”

สาเหตุที่ต้องกำหนดให้ศาลพิพากษาในส่วนคดีแพ่งต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏใน คำพิพากษาส่วนคดีอาญานั้น เนื่องจากเพื่อให้ศาลในคดีส่วนอาญาและศาลในส่วนคดีแพ่งวินิจฉัยข้อเท็จจริงในคดีเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะทั้งศาลแพ่งและศาลอาญาเป็นศาลอยู่ในระบบศาลยุติธรรมที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งหากศาลทั้งสองฟังข้อเท็จจริงที่แตกต่างกัน ย่อมทำลายความน่าเชื่อถือของศาล ทั้งเพื่อความสะดวกรวดเร็วที่จะไม่ต้องพิจารณาคดีใหม่ถึงสองครั้ง¹⁰⁷

อย่างไรก็ดี แม้ว่าคดีแรงงานโดยหลักแล้วจะเป็นคดีแพ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากศาลแรงงานมีเขตอำนาจพิพากษาหรือมีคำสั่งเฉพาะในส่วนคดีแพ่งเท่านั้น แต่กลับมีการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในทางอาญา ซึ่งหากดูผิวเผินอาจจะเข้าใจได้ว่าคดีแรงงานเป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา ที่ต้องรอข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาของศาลที่มีเขตอำนาจในการลงโทษทางอาญาเสียก่อน แล้วค่อยไปดำเนินกระบวนการต่อในส่วนคดีแพ่ง แต่ในคดีแรงงานกลับยกเว้นหลักทั่วไปเช่นนั้น

ศาลแรงงาน เป็นศาลที่มีเขตอำนาจเหนือเฉพาะคดีแพ่งที่เกี่ยวกับแรงงาน ไม่มีอำนาจเหนือคดีอาญา ดังนั้น การดำเนินคดีอาญาเกี่ยวกับการกระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครอง

¹⁰⁵ สำนักงานนายความอริวัฒน์ ช่อผูก, "คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2565.
แหล่งที่มา : <http://gestyy.com/eaZcdz>

¹⁰⁶ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา, มาตรา 46.

¹⁰⁷ พิมพ์ล วรรณระหทัย และกรรภิรมย์ โภมสารชุน, "คดีแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาตาม มาตรา 46 : ศึกษากรณีศาลมีคำพิพากษาคดีส่วนอาญา ยกฟ้องด้วยเหตุยกประโยชน์แห่งข้อสงสัยแก่จำเลย," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2565.
แหล่งที่มา : <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/year8-1/8069.pdf>

แรงงานหรือแรงงานสัมพันธ์ ต้องไปดำเนินคดีต่อศาลที่มีเขตอำนาจในทางอาญา ซึ่งได้แก่ ศาลอาญา ศาลจังหวัด หรือศาลแขวงที่มีเขตอำนาจเหนือคดี¹⁰⁸ แม้ว่าบทบัญญัติบางประการของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จะกำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขังผู้ฝ่าฝืนคำสั่งศาลได้ แต่ก็ไม่ใช่การลงโทษในทางอาญา เช่นในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 32 ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าการกระทำใดของคุณความผิดเป็นการปฏิบัติผิดขั้นตอนหรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คุณความผิดนั้นปฏิบัติหรือละเว้นการกระทำใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวได้

การฝ่าฝืนคำสั่งศาลแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาลแต่ต้องไม่เกินหกเดือน”

นอกจากนี้ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5289/2545 ก็ยังยืนยันหลักการว่า คดีแรงงานไม่ใช่คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา โดยที่ศาลแรงงานไม่จำต้องรอหรือถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญาแต่อย่างใด

“โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้กระทำความผิด ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ ส่วนจำเลยให้การว่า โจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ โดยการลักทรัพย์ของจำเลย ซึ่งจำเลยได้ฟ้องโจทก์เป็นคดีอาญาแล้ว อันเป็นการยกข้อต่อสู้ตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นอ้างเพื่อไม่ต้องจ่ายเงินตามที่โจทก์เรียกร้อง ดังนี้ ศาลแรงงานกลางสามารถฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานที่คู่ความนำสืบแล้ววินิจฉัยชี้ขาดประเด็นข้อพิพาทในคดีนี้ได้โดยไม่ต้องมีคำพิพากษาของศาลในคดีอาญาในข้อเท็จจริงนั้นก่อน แม้ว่าทรัพย์ดังกล่าวจะเป็นทรัพย์ที่จำเลยอ้างไว้ในคดีแพ่งและคดีอาญา แต่หากจำเลยจะขอให้บังคับทางแพ่งด้วยก็ได้แต่ขอให้คืนทรัพย์หรือใช้ราคาทรัพย์ฐานละเมิดเท่านั้น จำเลยจะขอให้เลิกจ้างโจทก์ด้วยไม่ได้

¹⁰⁸ ประทีป อ่าววิจิตรกุล, การดำเนินคดีแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (ตุลาคม 2552), หน้า 87.

คดีนี้จึงมิใช่คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา ศาลแรงงานกลางไม่จำเป็นต้องรอหรือถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏใน คำพิพากษาคดีส่วนอาญาแต่อย่างใด¹⁰⁹”

สิ่งที่ผู้วิจัยกำลังชี้ให้เห็นว่า โดยทั่วไปแล้วคดีแพ่งที่มีความเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา ศาลจำเป็นต้องรอข้อเท็จจริงในส่วนคดีอาญาให้เป็นที่ยุติก่อน แต่สำหรับคดีแรงงานไม่ใช่คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา แม้ว่าจะมีการลงโทษในทางอาญา ศาลก็ไม่จำเป็นต้องรอข้อเท็จจริงหรือการลงโทษในส่วนคดีอาญาให้เป็นที่ยุติก่อน นั้นกำลังแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าจะมีโทษในทางอาญาก็ตาม แต่โทษในทางอาญากลับไม่มีอำนาจเท่าที่ควร เพราะแม้ว่าคดีในทางอาญาจะเป็นอย่างไรก็ตาม ศาลแรงงานกลับไม่จำเป็นต้องรอฟังข้อเท็จจริงในทางอาญาให้เป็นที่ยุติก่อน การลงโทษทางอาญาในคดีแรงงาน ก็เป็นเหมือนเพียงการ “เขียนเสือให้วัวกลัว” เท่านั้น ซึ่งหลังจากนี้ในบทถัด ๆ ไป ผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นว่า แม้มีโทษในทางอาญา ผู้กระทำความผิด ก็ไม่ได้เกรงกลัวกฎหมายแต่อย่างใด

3.2 ความผิดและโทษฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงประวัติความเป็นมาในการกำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาให้เป็นความผิดอาญามีที่มาอย่างไร และเหตุใดจึงกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดอาญา หลังจากนั้นจะกล่าวถึงบทบัญญัติที่กำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา รวมถึงบทกำหนดโทษของความผิดดังกล่าวด้วย

3.2.1 ประวัติความเป็นมาในการกำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญา

ความผิดไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70 ซึ่งบัญญัติว่า

¹⁰⁹ สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ, "คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5289/2545," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2565. แหล่งที่มา : <https://deka.in.th/view-46577.html>

“มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”

จะเห็นได้ว่า กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องและตามกำหนดระยะเวลา โดยกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง ต้องจ่ายค่าจ้างให้เดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง แต่หากมีการคำนวณนอกเหนือจากระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้จ่ายตามที่ตกลงกัน สำหรับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง นอกจากนี้ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก็ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

ส่วนบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา จะถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) ... มาตรา 70 ...

ฯลฯ”

ดังนั้น หากจะพิจารณาว่า เหตุใดจึงมีการบัญญัติความผิดดังกล่าวให้เป็นความผิดอาญา ทั้งที่ความจริงแล้วน่าจะกำหนดให้เป็นความผิดทางแพ่ง เหมือนความผิดฐานผิดสัญญาอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องศึกษาวิวัฒนาการและประวัติความเป็นมาของกฎหมายแรงงานไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นมาของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายที่กำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญาไว้ โดยเฉพาะ ซึ่งจะขอแบ่งเป็นยุคต่าง ๆ ดังนี้¹¹⁰

1) ยุคก่อนมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

แต่เดิมประเทศไทยไม่มีกฎหมายแรงงานโดยแท้ แต่หากจะมีก็มีเพียงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานเท่านั้น เช่น กฎมณเฑียรบาล พ.ศ. 2100 ซึ่งออกประกาศใช้ในสมัยพระบรมไตรโลกนาถ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานชาย หรือที่เรียกว่า “ไพร่” เข้ามารับราชการ ต่อมาในสมัยสมเด็จพระเจ้าปราสาททอง ก็มีการบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาสในปี พ.ศ. 2181 อย่างไรก็ตาม กฎหมายที่ถือว่าเป็นที่มาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ พระราชโองการประกาศลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพา ร.ศ. 123 (พ.ศ. 2447) ซึ่งประกาศใช้ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 โดยมีบทบัญญัติห้ามจ่ายค่าแรงงานแก่บรรดาทาสที่เป็นไทแล้วต่ำกว่าเดือนละ 4 บาท ซึ่งหากเปรียบเทียบกับปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกับบทบัญญัติที่กำหนดเกี่ยวกับห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำนั่นเอง

2) ยุคตั้งแต่มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จนถึงยุคช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2

ในปี พ.ศ. 2472 ได้เกิดกฎหมายแรงงานไทยโดยแท้ขึ้น ซึ่งปรากฏในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในสมัยดังกล่าวได้มีการเพิ่มเรื่องการจ้างแรงงานบรรจุอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะที่ 6 สาเหตุก็เนื่องจากในช่วงนั้นได้มีการชำระประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และเป็นช่วงที่สร้างงานด้านอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น การตั้งโรงสีข้าว การตั้งกิจการโรงพิมพ์ ป่าไม้ เหมืองแร่ กิจการรถไฟ เป็นต้น จึงเกิดการจ้างงานเป็นจำนวนมาก แต่ปรากฏว่าไม่มีกฎหมายใดรองรับการจ้างงานดังกล่าว ทำให้เกิดเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการรองรับต่อสภาวะการเช่นว่านั้น จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและ

¹¹⁰ วิจิตรา (ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายแรงงาน, หน้า 33-51.

พาณิชย์ และบรรจุเรื่องสัญญาจ้างแรงงานไว้ในเอกเทศสัญญาด้วย ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในปี พ.ศ. 2475 เกิดแนวคิดในการร่างกฎหมายแรงงานอย่างจริงจังขึ้น มีการเสนอพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ... ต่อผู้แทนราษฎรเป็นครั้งแรก แต่เนื่องจากสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในช่วงนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 การเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานจึงได้ชะงักและตกไป

3) ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จนถึงยุคมีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ในช่วงนี้ประชาชนให้ความสนใจกับปัญหาแรงงานมากขึ้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานของรัฐเข้ามารับผิดชอบและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้แก่ กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ในยุคนี้ให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงานเป็นอย่างยิ่ง มีการเสนอกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเป็นจำนวนมาก และในที่สุดเกิดเป็นพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งนับได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรก ที่แตกต่างหากจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และเป็นกฎหมายฉบับแรกที่พูดถึงการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การกำหนดสิทธิของคู่สัญญาต่าง ๆ เป็นต้น

4) ยุคหลังยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และช่วงมีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 จนถึงปัจจุบัน

ในช่วงนี้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งใช้บังคับได้อยู่เพียง 1 ปี 9 เดือน โดยถูกยกเลิกไปตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 และโดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติได้มีการออกประกาศให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการกำหนดเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับแทนพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และในที่สุดคณะปฏิวัติก็มีการออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2515 เรื่อง การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยอาศัยอำนาจตามข้อ 2 แห่งประกาศฉบับดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยก็ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่าง ๆ จนในที่สุดมีความเห็นว่าการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเป็นการใช้อำนาจในทางบริหารและมีอยู่อย่างกระจัดกระจาย จึงควรรวบรวมให้เป็นกฎหมายฉบับเดียวกันโดยฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งมีการเริ่มเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. สู่สภาผู้แทนราษฎรในปี พ.ศ. 2538 จนในที่สุดเกิดเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 โดยให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้น 180 วัน นับแต่วันดังกล่าว ซึ่งมีผลใช้บังคับในวันที่ 19 สิงหาคม 2541 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

ถือได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ได้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่มาก่อนและวางรากฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานใหม่นั้นเอง

เมื่อพิจารณาการกำหนดความผิดเฉพาะฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญา จะเห็นได้ว่ามีวิวัฒนาการเป็นลำดับ ดังนี้

กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีการบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบฉบับแรก ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยสาเหตุที่ได้บัญญัติกฎหมายฉบับนี้ขึ้น ก็เนื่องจากว่า

“โดยที่ประเทศไทยได้วิวัฒนาการมาจนถึงบัดนี้ พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และธุรกิจมีความเจริญมากขึ้น ถึงขั้นที่จะต้องมีการคุ้มครองแรงงาน เพื่อประโยชน์ร่วมกัน และการประสานงานตลอดจนความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง...จึงเห็นสมควรตรากฎหมายวางระเบียบการใช้แรงงานหรือสภาพการทำงาน รับรองสิทธิของลูกจ้างที่จะก่อตั้งและเข้าร่วม สหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ตลอดจนกำหนดวิธีการแก้ปัญหา ขัดแย้งระหว่างกัน เพื่อให้เป็นมาตรฐานที่จะเป็นหลักประกันสวัสดิภาพ อนามัย และความมั่นคงในการทำงานประกอบอาชีพ¹¹¹”

อย่างไรก็ตาม ความพิเศษของกฎหมายฉบับนี้ เป็นการรวมกฎหมายแรงงานหลาย ๆ เรื่อง เข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองแรงงาน สหภาพแรงงานและสหพันธ์ กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงกฎหมายเงินทดแทนผนวกอยู่ด้วย ซึ่งในปัจจุบันกฎหมายที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ ก็มีบัญญัติแยกออกจากกันต่างหาก ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นต้น จึงนับว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ฉบับนี้ เป็นต้นร่างของกฎหมายแรงงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน

ต่อมาเมื่อพิจารณาถึงค่าตอบแทนในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า มีนิยามที่เกี่ยวข้องกับเงินเฉพาะ “ค่าจ้าง” เท่านั้น โดยค่าจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 3 หมายความว่า

¹¹¹ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499,

“เงินที่นายจ้างตกลงจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายเป็นรายปี รายเดือน รายปักษ์ รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายชั่วโมง หรือจ่ายตามผลของงาน ที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง¹¹²”

ดังนั้น หากพิจารณาจากบทบัญญัติข้างต้น “ค่าจ้าง” ในที่นี้ น่าจะหมายถึง ค่าตอบแทนในการทำงาน รวมถึงเงินอื่น ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิพึงได้จากการทำงาน เนื่องจากว่าไม่ปรากฏ นิยามของเงินอื่นใดนอกจากค่าจ้างในพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ในปัจจุบัน ที่ยังปรากฏเงินอื่น ๆ แยกเป็นการเฉพาะ เช่น ค่าจ้าง ค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยพิเศษ ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นต้น

ในเรื่องค่าจ้าง มีการกำหนดไว้เป็นการเฉพาะโดยปรากฏอยู่ในลักษณะ 1 การคุ้มครองแรงงาน ส่วนที่ 4 ค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา 25 ถึงมาตรา 35 แต่สำหรับการจ่ายค่าตอบแทน การทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลานั้น ผู้วิจัยพบว่า ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ดังนี้

“มาตรา 32 นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์ จะต้องจ่าย ค่าจ้างไม่น้อยกว่าเจ็ด วันต่อหนึ่งครั้ง

(2) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้างเป็นรายปักษ์ จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละ สองครั้ง ในระยะเวลาไม่เกินสิบหกวันต่อครั้ง

(3) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน หรือรายปี จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า เดือนละหนึ่งครั้งหรือ

(4) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้างจากผลของงาน จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละ สองครั้ง ในระยะเวลาไม่เกินสิบหกวันต่อครั้ง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างจะได้ตกลงกันเป็นอย่างอื่น¹¹³”

¹¹² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 3.

¹¹³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 32.

เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติข้างต้น จะเห็นได้ว่า สำหรับค่าจ้างที่คำนวณเป็นราย ชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า 7 วันต่อ 1 ครั้ง หากเป็นราย ปักษ์ จะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 2 ครั้ง ในระยะเวลาไม่เกิน 16 วันต่อครั้ง หากเป็นรายเดือน หรือรายปี จะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง หรือหากคำนวณค่าจ้างจากผลงาน จะต้องจ่าย ไม่น้อยกว่าเดือนละ 2 ครั้ง ในระยะเวลาไม่เกิน 16 วันวันต่อครั้ง ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างจะ ได้ตกลงกันเป็นอย่างอื่น

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเทียบเคียงกับมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ในมาตราดังกล่าวมิได้กล่าวถึงเฉพาะค่าจ้างไว้เท่านั้น แต่ยังกล่าวถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้อง จ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดระยะเวลาด้วย โดยกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง เป็นรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง ต้องจ่ายค่าจ้างให้เดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง แต่หากมีการ คำนวณนอกเหนือจากระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้จ่ายตามที่ตกลงกัน สำหรับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่าย เดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก็ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการ ทำงานให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง นอกจากนี้ การจ่ายค่าจ้างตามพระราชบัญญัติ แรงงาน พ.ศ. 2499 ก็มีได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่า “ให้ถูกต้อง” ตามวัตถุประสงค์ของการจ่าย ค่าจ้างอย่าชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกด้วย

เมื่อพิจารณาต่อมาว่า หากนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่ จ่ายตามกำหนดระยะเวลา นายจ้างจะถูกลงโทษหรือไม่ อย่างไร นั้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้ กำหนดให้นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี โดยหากนายจ้าง จงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างก็จะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้แก่ ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลา 7 วัน เมื่อพ้นเวลา 7 วันนับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่าย ค่าจ้าง ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 33 ถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้น เวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้า ของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระค่าจ้างตามที่กล่าวในมาตรานี้ และได้นำค่าจ้างพร้อมทั้ง ดอกเบี้ยหรือค่าจ้างเพิ่มไปมอบไว้ต่ออธิบดีหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมาย การจ่าย ดอกเบี้ยหรือค่าจ้างเพิ่มสำหรับเวลาต่อไป ให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นำค่าจ้างพร้อมทั้งดอกเบี้ยหรือ ค่าจ้างเพิ่มไปมอบไว้เป็นต้นไป¹¹⁴”

อย่างไรก็ดี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ปรากฏว่ามี บพบัญญัติในลักษณะนี้ไว้เช่นเดียวกัน โดยปรากฏในมาตรา 9 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17/1 หรือไม่จ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตาม พระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตาม มาตรา 75 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชย พิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผล อันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำ เงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือ เงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้¹¹⁵”

หากพิจารณาต่อไปว่า ถ้านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนใน การทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จะมี บทลงโทษหรือไม่ อย่างไร นั้น

ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้กำหนดบทลงโทษไว้ ในลักษณะ 5 บทกำหนดโทษ ตั้งแต่มาตรา 125 ถึงมาตรา 152 แต่ไม่ปรากฏบทลงโทษกรณีที่นายจ้างไม่จ่าย

¹¹⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 33.

¹¹⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 9.

ค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาแต่อย่างใด โดยมีบทลงโทษ นายจ้างที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างปรากฏอยู่ในมาตราเดียว คือ มาตรา 129 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 129 นายจ้างผู้ใด จ่ายค่าจ้างอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 28 หรือมาตรา 29 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท¹¹⁶”

ทั้งนี้ มาตรา 28 เป็นการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ด้วยบัตร อาหาร สินค้า หรือสิ่งของใด ๆ แทนค่าจ้าง และมาตรา 29 เป็นกรณีที่กำหนดให้นายจ้าง ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ซึ่งลูกจ้างทำงาน โดยหากจะจ่ายที่สถานที่อื่นต้องได้รับความ ยินยอมจากลูกจ้าง และห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างในสถานที่ขายเครื่องดื่ม อาหาร หรือสิ่งของใด เว้นแต่ใน กรณีที่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานที่นั้น

โดยสรุปแล้ว ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งถือเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการคุ้มครองแรงงานฉบับแรก ก็ได้กำหนดให้กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญาแต่อย่างใด โดยกลไกในการบังคับนายจ้าง กรณีฝ่าฝืนการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าว จะไปใช้วิธีการผ่าน “สารวัตรแรงงาน” แทน โดยปรากฏในมาตรา 50 และมาตรา 55 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 50 ให้สารวัตรแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตาม พระราชบัญญัตินี้¹¹⁷”

“มาตรา 55 เมื่อปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติลักษณะนี้ สารวัตรแรงงานอาจ ให้คำเตือนเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามให้ถูกต้องภายในเวลาซึ่งกำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อนก็ได้

ถ้านายจ้างได้ปฏิบัติถูกต้องตามคำเตือนแล้ว ลิขินาคคืออาญามาฟ้องยอมระงับไป¹¹⁸”

อย่างไรก็ดี แต่เดิมความผิดกรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนด ระยะเวลา ไม่เป็นความผิดอาญา และถือเป็นความผิดทางแพ่งนั้น จะเห็นได้จากรายงานการประชุม สภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 15 วันที่ 11 กันยายน 2499 จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 24.. ต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ความว่า¹¹⁹

¹¹⁶ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499, มาตรา 129.

¹¹⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 50.

¹¹⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 55.

¹¹⁹ รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 15 วันที่ 11 กันยายน 2499,

“นอกจากนั้น เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่สำคัญและ
 เฟื่องที่มีกฎหมายชนิดนี้เป็นฉบับแรกในประเทศไทย เพราะฉะนั้น เพื่อความเข้าใจ
 อันดีในการที่จะพิจารณา ณ ที่นี้ทางรัฐบาลจึงขอเสนอสาระสำคัญของ
 พระราชบัญญัติฉบับนี้ดังต่อไปนี้

ก. ประโยชน์ทางฝ่ายลูกจ้าง

ในปัจจุบันนี้ นอกจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งกล่าวถึงสัญญา
 จ้างโดยทั่ว ๆ ไป และพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2482 ซึ่งควบคุมความปลอดภัย
 สุขภาพ และอนามัยของลูกจ้างโดยปริยายแล้ว ก็แทบจะไม่มีกฎหมายอื่นใด
 คุ้มครองลูกจ้างในเรื่องสภาพการแรงงาน การใช้แรงงาน ตลอดจนประโยชน์อันควร
 มีควรได้ของลูกจ้าง...

ในกรณีนายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้นายจ้าง
 ต้องเสียดอกเบี้ยให้ร้อยละ 15 แต่ต้องปรากฏว่านายจ้างจงใจผิดนัด กฎหมายก็
 บังคับให้จ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างชำระทุกกระยะ 7 วัน
 และในกรณีที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างออกจากงานและลูกจ้างมิได้กระทำผิดอย่าง
 ร้ายแรงหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วเกิน 6 เดือน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าให้
 1 เดือน ซึ่งเป็นการบัญญัติเกินกว่าที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์รับรอง
 ไว้แล้ว...”

อย่างไรก็ดี ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 16 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2499
 นายเทียม ไชยนันทน์ และนายเผด็จ จิราภรณ์ ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกรรมกร
 พ.ศ. 24.. ต่อที่ประชุม แต่ที่ประชุมมีมติไม่รับหลักการเนื่องจากเห็นว่าหลายมาตรามีส่วนเหมือนกับ
 ฉบับของรัฐบาลที่ยื่นเมื่อ 2 วันก่อน โดยนายเทียม ไชยนันทน์ ได้เสนอให้มีการกำหนดความผิดฐาน
 ไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาให้เป็นความผิดอาญา¹²⁰
 ดังนี้

“...จริงอยู่มีกฎหมายอาญา เราได้ออกมาใหม่ ซึ่งได้คุ้มครอง
 แรงงานกรรมกรอย่างนี้อยู่บ้างที่ว่า ถ้าหากว่าใครทุจริต มีเจตนาทุจริตฉ้อโกง
 แรงงานกรรมกรอย่างนี้ ก็ถือว่าเป็นฉ้อโกง แต่ว่ากฎหมายอาญาของเราก็มีวงแคบ

¹²⁰ ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 16 วันที่ 13 กันยายน 2499, หน้า 106-107.

เกินไป เพราะว่าตามกฎหมายอาญาต้องนำสืบกันมาก ต้องปรากฏว่าตาม มาตรา 339 ที่แก้ไขใหม่ว่าต้องปรากฏว่ามีการทุจริตมาแต่ต้น แล้วมีการหลอกลวง ให้ผู้อื่นหลงเชื่อ แล้วด้วยเจตนาปกปิดความอันเป็นเท็จอะไรต่ออะไรมีหลายเกณฑ์ เพราะฉะนั้นไม่เข้าเกณฑ์ที่กรรมการที่ใช้ เพราะว่ากรรมการโดยมากเขาก็จำกันตาม ธรรมดา เขาไม่ได้มีเจตนาจะทุจริตหลอกลวงอะไรกัน ที่นี้จำแล้วเขาไม่มีเงินให้ก็คือ เขาอ้างว่ายังไม่มีเงินบ้าง คือยังเบิกไม่ได้บ้าง คือยังไม่เข้าเกณฑ์กฎหมายอาญา เพราะฉะนั้นเราก็ควรจะใช้พระราชบัญญัติที่ข้าพเจ้าได้ร่างเสนอมานี้ คือเราจะไปใช้ พระราชบัญญัติกฎหมายแรงงานกรรมการที่รัฐบาลได้เสนอออกไปเมื่อวันก่อนนี้ ก็ไม่ได้ เพราะกฎหมายกรรมการยังอยู่ในวงแคบคลุมไปไม่ถึง...ซึ่งอย่างนี้แล้วก็ นายจ้างโดยมากไม่กล้าที่จะโกงเพราะว่านายจ้างกลัวติดคุกและกลัวปรับ เดียวนี้ นายจ้างเขาไม่กลัวสิ เขาโกงราษฎรได้เพราะว่าเขาทำให้ไปฟ้องศาลเอา ที่นี้ราษฎร จะไปฟ้องร้องศาลก็บางที่ค่าจ้างเพียง 200-300 บาทเท่านั้น ที่จริงอย่างคนมีเงินก็ไม่ ถือว่า 200-300 บาท แต่ที่นี้คนจนหรือกรรมกรนี้เขาปรับจำวันหนึ่งได้ 10 บาท ๆ เท่านั้นพอได้ค่าจ้างมาก็พอซื้อข้าวสาร...จะไปเอากับกฎหมายอาญาก็กว้างไกล เพราะว่าต้องโกงตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และต้องเข้าเกณฑ์ว่าเอาความเท็จมาหลอกลวง ต้องโดยเจตนาทุจริตอะไรกันหลายอัน มันไม่เข้าเกณฑ์ที่จะไปอาศัยกฎหมาย แรงงานกรรมการ...”

ในกรณีดังกล่าว พลเอก เดช เดชประดิษฐ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ตอบความเห็นดังกล่าวว่า

“...ถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องเสีย ดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี และในวรรคสองก็ได้บัญญัติ ไว้ว่า ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างโดยปราศจากข้ออ้างเมื่อพ้นเวลา 7 วัน นับแต่วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มขึ้นให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลา 7 วัน ทั้งนี้ก็เข้าใจว่าจะเป็นการเพียงพอแล้ว เพราะการผิดสัญญาระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างนั้น เป็นการผิดสัญญาทางแพ่ง ไม่ใช่ ความอาญา การที่จะเอามาเป็นความอาญาให้เรียกว่าติดคุกติดตะรางกันนั้น ก็ยังไม่มี ความสมควรนัก เพราะเหตุว่าเป็นการสัญญาระหว่างลูกจ้างกับผู้จ้าง ถ้าเผื่อว่าได้มีการฉ้อโกงกันมากกว่านั้นแล้ว ก็ได้มีกฎหมายอาญาซึ่งในร่างประมวลกฎหมาย อาญามาตรา 340 ตรีบัญญัติไว้แล้วว่า “ผู้ใดโดยทุจริตหลอกลวงบุคคลตั้งแต่

10 คนขึ้นไปให้ประกอบกรงานอย่างใด ๆ ให้แก่ตนหรือบุคคลที่สาม โดยจะไม่ใช้ค่าแรงงานหรือค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้น หรือโดยจะใช้ค่าแรงงานหรือค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นต่ำกว่าที่ตกลงกัน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” อันนี้ก็เข้าใจว่าเป็นการเพียงพอแล้ว เพราะการที่กฎหมายอาญาบัญญัติไว้นี้เนื่องจากการกระทบกระเทือนถึงความสงบของประชาชน แต่สำหรับลูกจ้างและนายจ้างที่ผิดสัญญากันไม่ได้จ่ายเงินเพราะไม่ได้มีการลอกหลวง ซึ่งเป็นความแพ่งนั้น ยังไม่ควรจะต้องได้รับความผิดทางอาญา เหตุนี้ทางรัฐบาลจึงเห็นว่ายังไม่ควรรับหลักการร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ตามที่ท่านสมาชิกผู้มีเกียรติเสนอมา¹²¹”

ต่อมาในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 18 วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2499 ได้มีการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 24.. ในวาระที่ 2 และ 3 การพิจารณาในวาระนี้มีผู้ขอแปรญัตติจำนวนมาก เกือบทุกมาตรา แต่ในวาระที่ 3 ก็มีท่านสมาชิกเห็นด้วยที่จะให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ ด้วยคะแนน 104 ต่อ 1 จนเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2499 ก็ได้ประกาศพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ในราชกิจจานุเบกษา ก็ไม่ปรากฏการบัญญัติให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญาแต่อย่างใด

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการยืนยันว่า ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญานั้น ดร. หยุต แสงอุทัย ได้อธิบายไว้ในรัฐสภาสาร ปีที่ 5 ฉบับที่ 13 วันที่ 7 มีนาคม 2500¹²² ว่า

“ในตอนที่แล้วข้าพเจ้าได้กล่าวถึงการคุ้มครองของพระราชบัญญัติแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

(1) ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ตามกำหนดเวลาตามที่พระราชบัญญัติแรงงานหรือสัญญากำหนดไว้ แม้พระราชบัญญัติแรงงานจะไม่ได้กำหนดให้เป็นความผิดและมีโทษทางอาญาก็จริงอยู่ แต่ก็ได้กำหนดสภาพบังคับ (sanction) ในทางแพ่ง คือในกรณีที่นายจ้างผิดนัดธรรมดา นายจ้างจะต้องจ่ายดอกเบี้ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ต่อปีเป็นส่วนหนึ่งต่างหากจากค่าจ้างที่ค้างชำระ อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีนี้ สูงกว่าที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งได้กำหนดไว้เพียงร้อยละ

¹²¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 107.

¹²² หยุต แสงอุทัย, "พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499," รัฐสภาสาร 5,13 (มีนาคม 2500): 9.

เจ็ดครั้งต่อปี แต่ถ้าเป็นกรณีที่น่าายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร พระราชบัญญัติแรงงานก็ได้กำหนดสภาพบังคับในทางแพ่งสูงขึ้นอีก โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลา 7 วันซึ่งเป็นค่าจ้างเพิ่มที่สูงมาก”

โดยสรุปแล้ว จะเห็นได้ว่า แต่เดิมความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น ต่อมาเมื่อมีการร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และมีการประกาศใช้ ก็ไม่ได้มีการบัญญัติให้ความผิดดังกล่าวนี้เป็นความผิดทางอาญาแต่อย่างใด แต่มีการกำหนดบทลงโทษในทางแพ่งเอาไว้เท่านั้น

ต่อมาเมื่อมีการปฏิวัติ หัวหน้าคณะปฏิวัติ ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เนื่องจากเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีบทบัญญัติไม่เหมาะสม เปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความริ้วฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกันกับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ เป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงาน เศรษฐกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ดังปรากฏตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้ว คณะปฏิวัติจึงให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เสีย โดยให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเวลาทำงานวันหยุดของลูกจ้าง การจ่ายค่าจ้างต่าง ๆ ซึ่งหากนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยข้างต้นนั้น ให้อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์หรือเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้ปฏิบัติภายในระยะเวลาตามที่เห็นสมควร ถ้าไม่ปฏิบัติให้จับกุมและสอบสวนดำเนินคดีฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน¹²³

หลังจากนั้นก็ยังมีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 โดยให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเรื่องการคุ้มครองแรงงานในประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด¹²⁴ เป็นต้น ซึ่งหากนายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน

¹²³ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501

¹²⁴ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515, ข้อ 2.

สองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹²⁵ ซึ่งปรากฏในข้อ 2 ของประกาศดังกล่าว ที่ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการกำหนดการคุ้มครองแรงงานซึ่งบัญญัติว่า

“ข้อ 2 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้¹²⁶

(1) การใช้แรงงานทั่วไป โดยกำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการลาป่วยของลูกจ้าง

(2) การใช้แรงงานหญิง โดยกำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานซึ่งห้ามหญิงทำ กำหนดอายุของหญิงซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน และการลาของหญิงมีครรภ์

(3) การใช้แรงงานเด็ก โดยกำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานซึ่งห้ามเด็กทำ กำหนดอายุของเด็กซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน

(4) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดและวันลาสำหรับลูกจ้าง และให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ฯลฯ”

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดโทษไว้ในข้อ 8 แห่งประกาศฉบับดังกล่าว ซึ่งบัญญัติว่า

“ข้อ 8 นายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในข้อ 2 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ¹²⁷”

จะเห็นได้ว่า ประกาศของคณะปฏิวัติ เป็นการออกกฎหมายในแดนของฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นการใช้อำนาจในทางบริหารของคณะปฏิวัติในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีผลให้ไม่สามารถทราบที่มาที่ไปของการกำหนดดังกล่าวได้ รวมถึงไม่อาจทราบเหตุผลเบื้องหลังในการออกข้อกำหนด เช่นว่านั้นได้อย่างชัดเจน เพราะเป็นกฎหมายที่ออกบังคับใช้ด้วยความเร่งด่วน รวดเร็ว เพื่อแก้ปัญหาในช่วงใดช่วงหนึ่งเท่านั้น อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานขึ้นมาบังคับใช้แทนนั้น ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญา

¹²⁵ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 8.

¹²⁶ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 2.

¹²⁷ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 8.

แต่สำหรับประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนั้น ได้แก่ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 โดยได้กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานตามประกาศฯ ข้อที่ 29 ดังนี้

“ข้อ 29 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเป็นรายเดือน หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน¹²⁸”

เมื่อพิจารณาข้อประกาศข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีลักษณะใกล้เคียงกับบทบัญญัติตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่าประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ เป็นต้นร่างของบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของไทยในปัจจุบัน โดยหากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดข้างต้น จะมีบทลงโทษตามข้อ 31 ดังนี้

“ข้อ 31 ถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามสองวรรคก่อน และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้¹²⁹”

¹²⁸ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515, ข้อ 29.

¹²⁹ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515, ข้อ 31.

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่าตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ประกอบประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 หากนายจ้างฝ่าฝืนการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานจะยอมถูกลงโทษในสองสถาน คือ การลงโทษทางแพ่ง คือ การจ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม และการถูกลงโทษทางอาญา คือ ระวังโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เป็นที่น่าตั้งข้อสังเกตว่า การลงโทษทางอาญาตามประกาศของคณะปฏิวัตินี้ เป็นกฎหมายพิเศษซึ่งไม่ได้ผ่านกระบวนการออกกฎหมายตามปกติ คือผ่านกระบวนการนิติบัญญัติโดยรัฐสภา แต่เป็นการออกกฎหมายโดยฝ่ายบริหารขึ้นมาในภาวะฉุกเฉิน ดังนั้น การลงโทษทางอาญาจึงอาจมีเจตนาเพื่อลงโทษผู้ฝ่าฝืนคำสั่งของคณะปฏิวัติเป็นหลักนั่นเอง โดยเห็นได้จากรายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 15 วันที่ 13 กันยายน 2538 ซึ่งนายอาคม เองฉ้วน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดกระบี่ อภิปรายว่า

“...ท่านประธานครับ ในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ แม้ว่าจะเป็นความต้องการของผู้ใช้แรงงานก็ตาม แต่ว่าการที่รัฐบาลเสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เข้ามา เพื่อที่จะทำให้กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ออกโดยสภานี้อย่างแท้จริง เพราะเดิมทีเดียวพระราชบัญญัติหรือประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2515 ที่ใช้บังคับอยู่นั้น ไม่ได้เป็นพระราชบัญญัติและมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ ซึ่งเราต้องยอมรับความจริงว่า การเขียนกฎหมายโดยคณะปฏิวัตินั้นก็ยากที่จะทำให้สมบูรณ์ได้ เพราะไม่ได้มาจากเสียงสะท้อนของประชาชนอย่างแท้จริงเหมือนการออกกฎหมายโดยสภานี้ นั่นก็เป็นการอนุวัติประกาศคณะปฏิวัติให้เป็นกฎหมาย คือให้เป็นพระราชบัญญัติอันนี้ถือว่าเป็นข้อดี¹³⁰”

นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดในการแก้ไขเพิ่มเติมให้อัตราโทษมีความหลากหลายมากขึ้น ดังจะเห็นได้ดังนี้¹³¹

“นายพิศาล มุลศาสตรสาทร (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม) : กราบเรียนท่านประธานสภาผู้แทนราษฎรที่เคารพ ท่านสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรผู้ทรงเกียรติ รัฐบาลขอเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง

¹³⁰ รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 15 วันที่ 13 กันยายน 2538, หน้า 47.

¹³¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 9-13.

แรงงาน พ.ศ. ใช้บังคับแทนประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยมีหลักการและเหตุผลที่สำคัญดังต่อไปนี้

ประการแรก ก็คือว่ารูปแบบของกฎหมายที่ได้ออกเป็นพระประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันนี้ เป็นกฎหมายที่กำหนดโดยที่ยังไม่มีความเหมาะสมได้มีการเปลี่ยนแปลงและก็ไม่เป็นการสมบูรณ์และไม่เป็นการสากลเหมือนกับกฎหมายแรงงานอื่น ๆ จึงมีการสมควรที่จะได้รับการแก้ไขและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ส่วนในประการที่สอง ขอบเขตของกฎหมาย ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เป็นกฎหมายแม่บทที่ให้อำนาจกระทรวงออกข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวได้กำหนดกรอบและขอบเขตไว้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการทำงานของผู้จ้างหรือการจ้างงานเมื่อประมาณ 20 ปี ที่ผ่านมา ปัจจุบันการจ้างงานและสภาพการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ทำให้ข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไม่เหมาะสมและไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานได้อย่างกว้างขวาง จำเป็นจะต้องเพิ่มข้อกำหนดใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น อาทิ การเรียกเก็บ การคืนเงิน และการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง การหยุดกิจการชั่วคราว และการจ่ายค่าจ้าง การเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิง การพักงานเพื่อการสอบสวนหาความผิด และการจ่ายค่าจ้างระหว่างการสอบสวน กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น

ในประการที่สาม สาระสำคัญของกฎหมายประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลาเกือบ 24 ปี ข้อบังคับบางประการมีความไม่เหมาะสม มีช่องว่างในการปฏิบัติ ขาดความชัดเจนและรัดกุม ทำให้เป็นปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย จึงเห็นสมควรแก้ไขปรับปรุงให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบกฎหมายดังกล่าวได้แก้ไขปรับปรุงหลายครั้งหลายคราทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติของนายจ้าง ลูกจ้าง นักศึกษา ประชาชนทั่วไป จึงเห็นสมควรแก้ไขปรับปรุงให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

กระผมอยากจะขอกราบเรียนดังนี้ว่า ในการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ จะทำให้กฎหมายได้มีความรัดกุมและสามารถที่จะ

อำนาจการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ทั้งลูกจ้างและนายจ้าง และจะอนุวัติให้เป็นกฎหมายแรงงานที่เหมือนกับเป็นกฎหมายสากลทั่วประเทศเขาใช้กันอยู่ ซึ่งกระผมจะขอกราบเรียนรบกวนเวลาสรุปผลดี ผลแห่งความสมบูรณ์ให้ท่านที่เคารพทั้งหลายได้กรุณารับทราบดังต่อไปนี้

ฯลฯ

4. อัตราโทษ แก้ไขเปลี่ยนแปลงจากที่มีโทษอัตราเดียว คือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นโทษหลายอัตราตามความหนักเบาของความผิด โทษสูงสุดไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โทษต่ำสุดปรับไม่เกินห้าพันบาท

ฯลฯ

ทั้งหลักการและเหตุผล ที่กระผมกราบเรียนนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้ จะเอื้ออำนวยประโยชน์กว่ากฎหมายฉบับที่แล้วเป็นอย่างยิ่ง เพราะฉะนั้นรัฐบาลจึงขอกราบเรียนเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ต่อสภาได้โปรดพิจารณา”

จะเห็นได้ว่า ในการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ... ได้มีการยอมรับการกำหนดโทษในฐานความผิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 แต่มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้อัตราโทษมีความหลากหลายมากขึ้น จากการที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ให้เป็นอัตราโทษหลากหลายตามความหนักเบาของความผิดซึ่งโทษสูงสุดจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยโทษต่ำสุดปรับไม่เกินห้าพันบาท

ต่อมามีแนวความคิดการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานขึ้น เนื่องจากเห็นว่าประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป จึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มีได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน¹³² จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับ

อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยได้พิจารณารายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 15 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2538 ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมีมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติในวาระที่ 1 รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 19 วันที่ 11 กันยายน 2539 และรายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 25 วันที่ 25 กันยายน 2539 ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติในวาระที่ 2 และวาระที่ 3 กลับพบว่า ในที่ประชุมมิได้มีการพิจารณาแก้ไขในส่วนของบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้างหรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลา รวมถึงบทกำหนดโทษหากฝ่าฝืนกรณีดังกล่าวเลย โดยที่ประชุมมีมติไม่แก้ไขในส่วนดังกล่าวแต่อย่างใด โดยยอมรับตามที่คณะรัฐมนตรีเสนอมาเกือบทั้งสิ้น โดยมีเพียงการแก้ไขเลขมาตราเท่านั้น และในที่สุดจึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้างและจ่ายตามกำหนดระยะเวลา รวมถึงบทกำหนดโทษ ดังนี้

“มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ลูกจ้างและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

¹³² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”

“มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 107 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง มาตรา 121 วรรคสอง หรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 หรือมาตรา 50 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ต่อมามีการแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษในมาตรา 144 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551¹³³ ดังนี้

“มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 107 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 หรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

¹³³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, มาตรา 24.

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 หรือมาตรา 50 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

เป็นที่น่าตั้งข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษดังกล่าวไม่ได้เป็นการแก้ไขอัตราโทษให้เพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือเป็นการยกเลิกบทกำหนดโทษ แต่เป็นการแก้ไขโดยมีการบัญญัติให้การกระทำความผิดบางมาตราเป็นความผิดและต้องลงโทษทางอาญาเพิ่มขึ้นอีก รวมถึงการแก้ไขถ้อยคำ เช่น เพิ่มความผิดมาตรา 39/1 แก้ไขการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง เป็นไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 แก้ไขจากมาตรา 121 วรรคสอง เป็นมาตรา 121 เพียงอย่างเดียว เป็นต้น

2. แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 ดังนี้

“มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 หรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

การแก้ไขครั้งนี้เป็นการแก้ไขโดยการตัดบทกำหนดโทษของมาตรา 107 ออกเนื่องจากบทบัญญัติข้างต้นอยู่ในหมวดที่ 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้มีการยกเลิกหมวดดังกล่าว และได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้นบังคับใช้เป็นการเฉพาะ เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับดูแล และบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบกับการบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ¹³⁴

3. แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560¹³⁵ ดังนี้

¹³⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553

¹³⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560, มาตรา 3.

“มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) มาตรา 10 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 118 วรรคหนึ่ง

(2) มาตรา 120 มาตรา 121 หรือมาตรา 122 ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

(3) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 22 ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน หรือการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 42 มาตรา 47 หรือมาตรา 48 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”

สาเหตุหลัก ๆ ในการแก้ไขบทกำหนดโทษในครั้งนี้ก็เนื่องจากเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับมาเป็นเวลานานมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการกำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น เช่น ยกเลิกโทษตามมาตรา 49 กรณีห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอันตราย ไปกำหนดอัตราโทษใหม่ที่สูงขึ้น การเพิ่มโทษตาม (3) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเด็ก

4. แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

สาเหตุเพราะต้องการเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุตามมาตรา 118/1 วรรคสอง เนื่องจากมีการแก้ไขกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุด้วย ดังนั้น จึงยกเลิกความใน (1) ของมาตรา 144

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน¹³⁶

“(1) มาตรา 10 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง มาตรา 118 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 118/1 วรรคสอง”

หลังจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 บังคับใช้ได้ประมาณ 2 ปี ก็ได้มีการแก้ไขบทกำหนดโทษมาตรา 144 อีกครั้ง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 โดยให้ยกเลิกความใน (1) ของมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน¹³⁷

“(1) มาตรา 10 มาตรา 17/1 มาตรา 23 วรรคสอง มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 51 มาตรา 57/1 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง มาตรา 118 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 118/1 วรรคสอง”

และให้ยกเลิกความใน (2) ของมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน¹³⁸

“(2) มาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 หรือมาตรา 122 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ”

สำหรับการแก้ไขในครั้งนี้เป็น การแก้ไขโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้

¹³⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560, มาตรา 7.

¹³⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, มาตรา 21.

¹³⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, มาตรา 22.

ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล¹³⁹ จึงมีการกำหนดให้การฝ่าฝืนมาตรา 17/1 มาตรา 23 วรรคสอง มาตรา 57/1 และมาตรา 120/1 เพิ่มขึ้นจากเดิม

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการแก้ไขบทกำหนดโทษตามมาตรา 144 ไม่ว่าจะ เป็นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 หรือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ก็ตาม เป็นการแก้ไขโดยการเพิ่มบทบัญญัติบางประการให้เป็นความผิดทางอาญา รวมถึง มีการยกเลิกบทบัญญัติบางประการมิให้เป็นความผิดอาญาตามมาตรานี้อีกต่อไป อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่า ตั้งข้อสังเกตว่า ในส่วนของความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตาม กำหนดระยะเวลาไม่ได้มีการยกเลิก รวมถึงอัตราโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ก็ไม่ได้มีการแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้มา

สำหรับบทบัญญัติเกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่าย ตามกำหนดระยะเวลา มาตรา 70 มีการแก้ไขเพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ซึ่งให้ยกเลิกความในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ในวันหยุดและเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็น ระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

¹³⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”¹⁴⁰

การแก้ไขฉบับนี้เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมคำว่า “เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้” หมายถึง เงินในทุกกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นเงินที่เรียกชื่ออะไรก็ตาม เช่น ค่าตอบแทนการทำงาน ตามมาตรา 23 วรรคสอง มาตรา 65 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ข้อ 2 ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2543) กฎกระทรวงกำหนดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด พ.ศ. 2552 เป็นต้น และหากในภายหน้าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะได้มีการกำหนดสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเพิ่มเติมอีกไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าเป็นค่าอะไรก็ตาม

กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันที่มีการเลิกจ้าง และกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินดังกล่าวภายในกำหนดเวลานายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง¹⁴¹

โดยสรุปแล้ว ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา แต่เดิมไม่เป็นความผิดทางอาญา แต่เป็นความผิดในทางแพ่ง ต่อมา มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 โดยให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเรื่องการ

¹⁴⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, มาตรา 70.

¹⁴¹ กอนิตการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2566. แหล่งที่มา : <https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/7/100425621.pdf>

คุ้มครองแรงงานในประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น ซึ่งหากนายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และท้ายที่สุดเมื่อมีการยกร่างและประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 จึงมีการกำหนดให้นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งยังคงบังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน

3.2.2 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง¹⁴²”

¹⁴² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 70.

จะเห็นได้ว่า ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ในมาตราดังกล่าวมิได้กล่าวถึงเฉพาะค่าจ้างไว้เท่านั้น ยังกล่าวถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดระยะเวลาด้วย โดยกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง ต้องจ่ายค่าจ้างให้เดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง แต่หากมีการคำนวณนอกเหนือจากระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้จ่ายตามที่ตกลงกัน สำหรับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง นอกจากนี้ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก็ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง

3.2.3 บทกำหนดโทษฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

กฎหมายได้กำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาไว้ในมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) ... มาตรา 70 ...¹⁴³

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ฯลฯ”

จากบทบัญญัติข้างต้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายกำหนดให้นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 70 ซึ่งเป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องและจ่ายตามกำหนดระยะเวลานั้น หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

¹⁴³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 144.

3.2.4 การกำหนดสภาพบังคับทางแพ่ง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดสภาพบังคับในทางแพ่ง¹⁴⁴ กรณีนายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาไว้ใน มาตรา 9 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้าง ... ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนด ตามมาตรา 70 ... ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้”

จากบทบัญญัติข้างต้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้หากนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานตามที่กำหนด หรือผิดนัดการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี ในจำนวนต้นเงินที่ค้างชำระ นับจากวันผิดนัดไปจนกว่าจะชำระต้นเงินหมดสิ้น แต่ถ้านายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร (นายจ้างเจตนาดีแฉ่งแก่งว่างไว้ ไม่จ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอ้างที่สมควรใด ๆ เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย นายจ้างต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน

โดยหลักการและเจตนารมณ์ในการบัญญัติมาตรานี้แต่เดิมนั้น นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยหรือเสียเงินเพิ่มเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือกรณีใดกรณีหนึ่งเท่านั้น กล่าวคือ ถ้านายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามกำหนดเวลาในวรรคหนึ่ง ไม่ว่าจะด้วยเหตุใด ๆ (เช่น หลงลืม ถอนเงินไม่ทัน เงินถูกอายัด เงินขาดสภาพคล่อง ฯลฯ) นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี แต่ถ้านายจ้างจงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรตามวรรคสอง ก็ให้เสียเฉพาะเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วันแทน (“เงินเพิ่ม” ในมาตรานี้ โดยแท้จริงแล้ว คือ ดอกเบี้ยอัตราพิเศษ

¹⁴⁴ คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562.

ซึ่งมุ่งหมายให้มีลักษณะเป็นการลงโทษทางแพ่งแก่นายจ้างที่จงใจฝ่าฝืนกฎหมาย) ดังนั้น บทบัญญัติกำหนดไว้ในลักษณะนี้จึงเป็นการลงโทษทางแพ่งแก่นายจ้าง¹⁴⁵

จะเห็นได้ว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 นอกจากจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 144 ซึ่งเป็นโทษทางอาญาแล้ว นายจ้างยังจะต้องถูกลงโทษในทางแพ่งในส่วนของดอกเบี้ยและเบี้ยปรับตามมาตรา 9 อีกด้วย

3.3 กระบวนการในทางแรงงาน

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะอธิบายถึงวิธีการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาว่าลูกจ้างสามารถเรียกร้องได้อย่างไรบ้าง นอกจากนี้ เมื่อกล่าวถึงวิธีการดังกล่าวแล้วจะอธิบายถึงกระบวนการพิจารณาทางแรงงานว่ามีลักษณะอย่างไร รวมไปถึงกระบวนการดำเนินคดีอาญาในทางแรงงานด้วย

3.3.1 วิธีการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

การเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างสามารถดำเนินการได้ 2 วิธี ดังนี้

1) การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วย

¹⁴⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 39.

การจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

(6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(7) คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

ในกรณีซึ่งเป็นคดีที่กล่าวมาข้างต้นซึ่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว¹⁴⁶

จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติข้างต้นให้สิทธิลูกจ้างในการฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน โดยอาจยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือ หรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้¹⁴⁷ ทั้งนี้ ต้องยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น แต่ถ้าหากมีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่ผู้ยื่นคำฟ้องหรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงานก็ได้ หากแสดงให้ศาลแรงงานเห็นได้

¹⁴⁶ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, มาตรา 8.

¹⁴⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 35 วรรคหนึ่ง.

ว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก อนึ่ง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นสถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น¹⁴⁸

การยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานนี้ เป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาเฉพาะ “คดีแพ่งเท่านั้น” ไม่มีการลงโทษนายจ้าง (จำเลย) โดยวิธีการทางอาญา การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาล จะใช้วิธีพิจารณาคดีแรงงานประกอบกับวิธีพิจารณาความแพ่ง ดังนั้น นายจ้าง (จำเลย) จะไม่ถูกลงโทษทางอาญา หากลูกจ้างใช้วิธีการยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงาน

2) การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ ตามมาตรา 139(3) ซึ่งบัญญัติว่า “ในการปฏิบัติตามหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้ (3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้¹⁴⁹” อนึ่ง พนักงานตรวจแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยพนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ 2 ลักษณะ ดังนี้

ก. ด้านการปฏิบัติงานในเชิงรุก

พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตรวจและติดตามให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจและติดตามสถานประกอบกิจการในเขตอำนาจของตนเพื่อไม่ให้มีการฝ่าฝืนหรือละเมิดกฎหมาย โดยพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนด¹⁵⁰

¹⁴⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 33.

¹⁴⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 139(3).

¹⁵⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 139(1).

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบการกระทำความผิดใด ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำความผิดจากฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างก็ตาม พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ภายในระยะเวลาที่เห็นสมควร ตามมาตรา 139(3) อย่างที่ได้กล่าวไปแล้ว

อย่างไรก็ตาม กฎหมายกำหนดเฉพาะ “นายจ้าง” หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ได้ออกตามความในมาตรานี้ ย่อมมีความรับผิดทางอาญา โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 146 บัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม... มาตรา 139(2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท¹⁵¹”

ตัวอย่างเช่น พนักงานตรวจแรงงานในท้องที่จังหวัดอ่างทอง เข้าไปตรวจสถานประกอบกิจการประเภทร้านจำหน่ายอาหาร โดยมีนาย ก. เป็นนายจ้าง และมีนาย ข. เป็นลูกจ้าง โดยกำหนดงดการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเดือนละ 1 ครั้ง ทุกวันสิ้นเดือน พบว่านาย ก. ค้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเดือนสิงหาคม 2563 ของนาย ข. พนักงานตรวจแรงงานจึงมีคำสั่งให้นาย ก. จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานดังกล่าวให้แก่ นาย ข. ภายใน 15 วัน นับแต่ได้รับคำสั่ง หากนาย ก. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนด พนักงานตรวจแรงงานก็ต้องดำเนินคดีอาญานาย ก. ฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งต้องระวางโทษปรับจำนวนสองหมื่นบาท และฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดอีกฐาน ความผิดหนึ่งประกอบกัน โดยฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดถูกลงหลักไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า หนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

¹⁵¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 146.

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง¹⁵²

สำหรับโทษของการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ภายในกำหนด ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) ... มาตรา 70 ...”

ข. ด้านการปฏิบัติงานในเชิงรับ

พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจรับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ นอกจากพนักงานตรวจแรงงาน จะมีอำนาจเข้าตรวจสอบสถานประกอบการและออกคำสั่งให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว พนักงานตรวจแรงงานมีบทบาทอีกประการหนึ่ง คือในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่¹⁵³ และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง โดยหากพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน

¹⁵² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 70.

¹⁵³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 123 วรรค 1.

อย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง¹⁵⁴ ตามมาตรา 124

หากนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว อาจต้องรับผิดชอบทางอาญา ตามมาตรา 151 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า “ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา 124 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ¹⁵⁵”

ตัวอย่างเช่น นาย ก. ไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานในการทำงานของเดือนสิงหาคม 2563 ให้แก่ นาย ข. ดังนั้น นาย ข. จึงมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอ่างทอง พนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งให้นาย ก. จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของการทำงานเดือนสิงหาคม 2563 ให้แก่นาย ข. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง หากนาย ก. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนด พนักงานตรวจแรงงานก็จะดำเนินคดีอาญานาย ก. ฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนด ซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับอีกฐานความผิดหนึ่งประกอบกัน

จะเห็นได้ว่า กรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายภายในกำหนด รวมถึงกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเนื่องจากตรวจพบการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินของลูกจ้าง และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวภายในกำหนด นายจ้างจึงอาจถูกดำเนินคดีอาญาฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ประกอบฐานความผิดที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง ทั้งนี้ โดยส่วนใหญ่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะดำเนินคดีอาญาฐานต่าง ๆ ได้ก็ต่อเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งแล้ว แต่ไม่ปฏิบัติตามกำหนด ยกเว้นเป็นกรณีร้ายแรง หรือเร่งด่วน หรือกระทบกับคนหมู่มาก หรือกฎหมายกำหนดให้สามารถดำเนินคดีอาญาได้ โดยไม่ต้องผ่านการออกคำสั่ง เช่น การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็กที่อายุ ต่ำกว่า 15 ปี เป็นต้น ดังนั้น

¹⁵⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 124.

¹⁵⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 151 วรรคสอง.

การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน จะแตกต่างจากการฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เนื่องจากมีกรณีที่ นายจ้างอาจถูกดำเนินคดีอาญาได้

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะการใช้สิทธิยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน หรือใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิทั้ง 2 ทางได้ในเวลาเดียวกัน กล่าวคือ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 238/2545 ซึ่งวางหลักว่า “... ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 123 ถึงมาตรา 125 มีลักษณะกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ได้แต่เพียงทางเดียว จะใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางไม่ได้..¹⁵⁶”

3.3.2 กระบวนการพิจารณาทางแรงงานและการดำเนินคดีอาญา

สำหรับกระบวนการพิจารณาทางแรงงานและการดำเนินคดีอาญานายจ้าง เริ่มจากเมื่อนายจ้างได้กระทำความผิดตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างอาจไป ร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน เพื่อให้มีดำเนินคดีอาญานายจ้างได้ โดยกระบวนการดังกล่าวนี้ จะทำให้นายจ้างจะถูกดำเนินคดีอาญาตามกระบวนการปกติ กล่าวคือ จะมีการสอบสวนข้อเท็จจริงจากพนักงานสอบสวน และส่งต่อไปยังพนักงานอัยการเพื่อจะใช้ดุลพินิจว่าจะสั่งฟ้องหรือไม่ ซึ่งหากพนักงานอัยการสั่งฟ้อง นายจ้างก็จะเข้าสู่การพิจารณาคดีอาญาของศาลต่อไป

อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างไม่ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน กระบวนการพิจารณาก็อาจจะไหลสู่การพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงานได้ ซึ่งอาจปรากฏในลักษณะที่แบ่งตามประเภทการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน ดังนี้

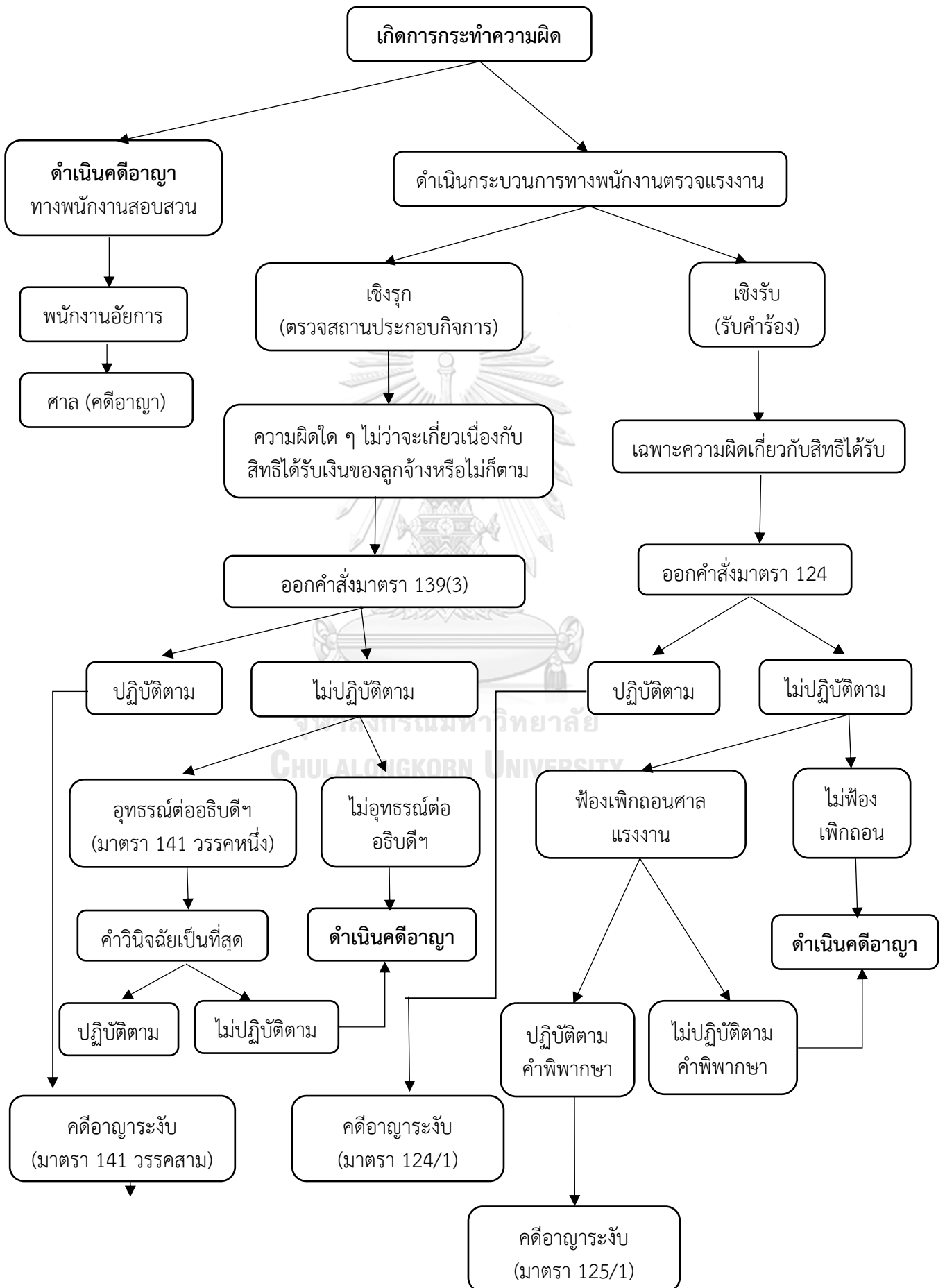
1) การปฏิบัติงานในเชิงรุก อย่างที่ได้กล่าวไปแล้ว พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง หากพบว่ามีการกระทำความผิดของนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการความผิดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างหรือไม่ก็ตาม พนักงานตรวจแรงงานก็มีอำนาจออกคำสั่งตามมาตรา 139(3) สั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในกำหนดได้ ซึ่งหากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็เป็นอันระงับไป ตามมาตรา 141 วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายใน

¹⁵⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 238/2545.

ระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป” แต่อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างต้องอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายตามมาตรา 141 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า “คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด” ซึ่งหากนายจ้างปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็ระงับไป ตามมาตรา 141 วรรคสาม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัย นายจ้างย่อมต้องถูกดำเนินคดีอาญา หรือถ้าหากนายจ้างไม่อุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีฯ และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดตั้งแต่ต้น เช่นนี้นายจ้างย่อมถูกดำเนินคดีอาญาอย่างแน่แท้

2) การปฏิบัติงานในเชิงรับ ในกรณีนี้ จะเป็นกรณีเฉพาะความผิดเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น โดยลูกจ้างต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่มีอำนาจ โดยพนักงานตรวจแรงงานจะสอบสวนและมีคำสั่งตามมาตรา 124 ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในกำหนด อย่างไรก็ดี อย่างไรก็ดี หากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็เป็นอันระงับไป ตามมาตรา มาตรา 124/1 ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป” แต่อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างก็ย่อมต้องถูกดำเนินคดีอาญา เว้นแต่นายจ้าง ได้ยื่นฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานภายในกำหนด โดยหากศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งอย่างใดแล้วนายจ้างปฏิบัติตาม การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็เป็นอันระงับ ตามมาตรา 125/1 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา 125 และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป” แต่หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม ก็ย่อมต้องถูกดำเนินคดีอาญานั้นเอง

กระบวนการพิจารณาทางแรงงานและการดำเนินคดีอาญา

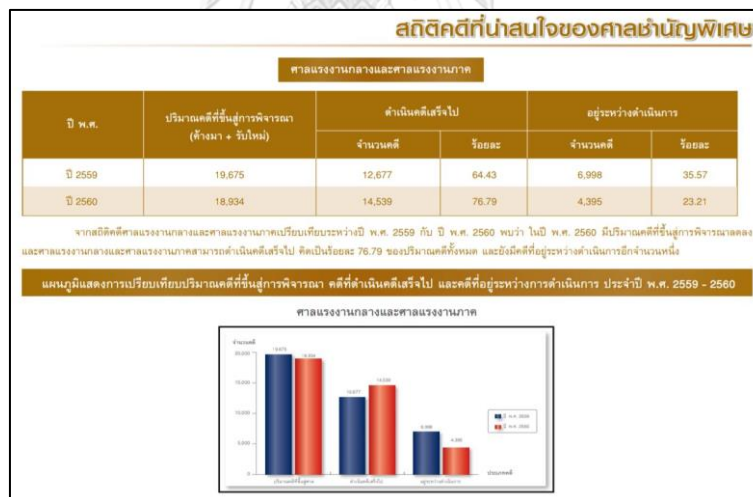


3.4 สถิติคดีแรงงาน

สำหรับหัวข้อสถิติคดีแรงงานนี้ ผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นว่า มีจำนวนคดีที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานมากน้อยเพียงใด รวมถึงสถิติคดีแรงงานที่ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถิติการดำเนินคดีอาญานายจ้างของพนักงานตรวจแรงงาน ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

3.4.1 คดีแรงงานในศาลแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานในปี 2559-2560 ข้อมูลจากรายงานสถิติคดีศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2560 โดยสำนักงานศาลยุติธรรม

ศาลแรงงาน เป็นคดีชำนาญพิเศษที่พิพากษาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ โดยคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานจะเป็นคดีแพ่งเท่านั้น ดังนั้น ศาลแรงงานจะไม่อำนาจลงโทษทางอาญาแก่จำเลย ทั้งนี้ สถิติคดีแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานนับว่ามากพอสมควร ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงสถิติคดีที่น่าสนใจของศาลชำนาญพิเศษ (ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค) ปี พ.ศ. 2559 และปี พ.ศ. 2560¹⁵⁷

¹⁵⁷ สำนักงานศาลยุติธรรม, รายงานสถิติคดีศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2560(2561), หน้า 20.

ประเภทข้อหาสูงสุด 5 อันดับ ที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ประจำปี พ.ศ. 2559					
ปี พ.ศ.	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3	อันดับที่ 4	อันดับที่ 5
ปี 2559	ขอให้คิดค่าชดเชย	ขอให้จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา	ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	ขอให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	ขอให้รับกลับเข้าทำงานและขอให้จ่ายค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ประเภทข้อหาสูงสุด 5 อันดับ ที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ประจำปี พ.ศ. 2560					
ปี พ.ศ.	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3	อันดับที่ 4	อันดับที่ 5
ปี 2560	ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	ขอให้คิดค่าชดเชย	ขอให้จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา	ขอให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	ขอให้รับกลับเข้าทำงานและขอให้จ่ายค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

จากสถิติที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค เมื่อเปรียบเทียบปี พ.ศ. 2559 และปี พ.ศ. 2560 พบว่าเริ่มมีข้อหาที่ขึ้นสู่การพิจารณาสูงสุดอันดับที่ 1 - 3 มีประเภทข้อหาอันดับตำแหน่งกับปี พ.ศ. 2559 ส่วนข้อหาที่ขึ้นสู่การพิจารณาสูงสุดอันดับที่ 4 - 5 เหมือนกับปี พ.ศ. 2559

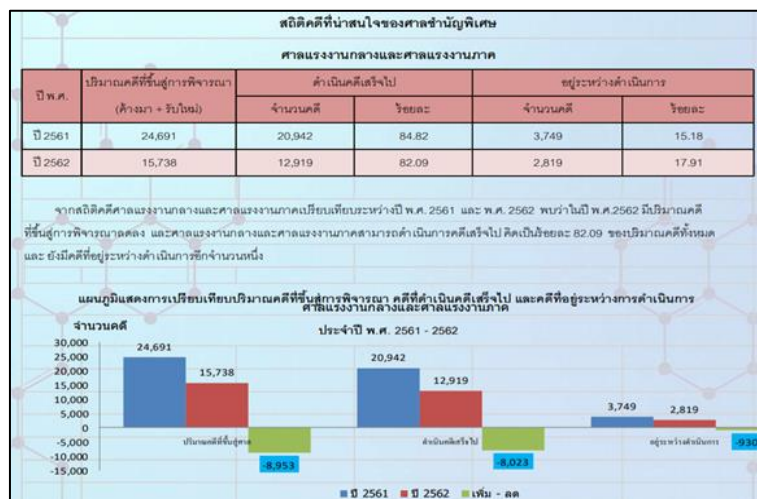
ภาพที่ 2 แสดงประเภทข้อหาสูงสุด 5 อันดับ ที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ประจำปี พ.ศ. 2559 และ พ.ศ. 2560¹⁵⁸

จากภาพที่ 1 และภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่า มีคดีแรงงานที่ขึ้นสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาคในปี พ.ศ. 2559 จำนวน 19,675 คดี ในปี พ.ศ. 2560 จำนวน 18,934 คดี นับว่าเป็นจำนวนคดีที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับศาลคดีชำนาญพิเศษอื่น ๆ ในปีเดียวกัน โดยในศาลภาษีอากรกลาง มีจำนวนคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาในปี พ.ศ. 2559 จำนวน 422 คดี ปี พ.ศ. 2560 จำนวน 447 คดี ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ปี พ.ศ. 2559 (รวมคดีแพ่งและอาญา) จำนวน 5,083 คดี ปี พ.ศ. 2560 (รวมคดีแพ่งและอาญา) จำนวน 5,127 คดี ศาลล้มละลายกลาง ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 7,648 คดี ปี พ.ศ. 2560 จำนวน 8,202 คดี และศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบกลางและภาค 1 – 9 เฉพาะปี พ.ศ. 2560 จำนวน 1,182 คดี¹⁵⁹ โดยกรณีขอให้จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดระยะเวลา มีจำนวนมากเป็นอันดับ 2 ในปี พ.ศ. 2559 และเป็นอันดับ 3 ในปี พ.ศ. 2560 ตามลำดับ

¹⁵⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 21.

¹⁵⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 20 – 28.

สถิติคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานในปี 2561-2562 ข้อมูลจากรายงานสถิติคดีศาลยุติธรรม
ทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2562 โดยสำนักงานศาลยุติธรรม



ภาพที่ 3 แสดงสถิติคดีที่น่าสนใจของศาลชั้นอุทธรณ์ (ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค)
ปี พ.ศ. 2561 และปี พ.ศ. 2562¹⁶⁰

ประเภทข้อหาสูงสุด 5 อันดับ ที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ประจำปี พ.ศ. 2561

ปี พ.ศ.	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3	อันดับที่ 4	อันดับที่ 5
ปี 2561	ขอให้คิดค่าชดเชย	ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการชดเชยล่วงหน้า	ขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน	ขอให้จ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องและตามกำหนดเวลา	ขอให้จ่ายค่าจ้างในวันหยุด

ประเภทข้อหาสูงสุด 5 อันดับ ที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ประจำปี พ.ศ. 2562

ปี พ.ศ.	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3	อันดับที่ 4	อันดับที่ 5
ปี 2562	ขอให้คิดค่าชดเชย	ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการชดเชยล่วงหน้า	ขอให้จ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องและตามกำหนดเวลา	ขอให้รับกลับเข้าทำงานและขอให้จ่ายค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	ขอให้ปรับวินัยการชดเชยเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จากสถิติที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ระหว่างปี พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562 พบว่าแนวโน้มของประเภทข้อหาสูงสุดอันดับที่ 1 - 2 มีประเภทข้อหาเหมือนกัน ส่วนอันดับที่ 3 - 5 มีประเภทคดีต่างกันกับปี พ.ศ. 2561

ภาพที่ 4 แสดงประเภทข้อหาสูงสุด 5 อันดับ ที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางและศาล
แรงงานภาค ประจำปี พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562¹⁶¹

¹⁶⁰ สำนักงานศาลยุติธรรม, รายงานสถิติคดีศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2562, หน้า 13.

¹⁶¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.

จากภาพที่ 3 และภาพที่ 4 จะเห็นได้ว่า มีคดีแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาคในปี พ.ศ. 2561 จำนวน 24,691 คดี ในปี พ.ศ. 2562 จำนวน 15,738 คดี นับว่าเป็นจำนวนคดีที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับศาลคดีชำนาญพิเศษอื่น ๆ ในปีเดียวกัน โดยในศาลภาคีอากรกลาง มีจำนวนคดีที่เข้าสู่การพิจารณาในปี พ.ศ. 2561 จำนวน 367 คดี ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 347 คดี ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ปี พ.ศ. 2561 (รวมคดีแพ่งและอาญา) จำนวน 4,629 คดี ปี พ.ศ. 2562 (รวมคดีแพ่งและอาญา) จำนวน 4,079 คดี ศาลล้มละลายกลาง ปี พ.ศ. 2561 จำนวน 11,910 คดี ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 11,997 คดี โดยกรณีขอให้จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดระยะเวลา มีจำนวนมากเป็นอันดับ 4 ในปี พ.ศ. 2561 และเป็นอันดับ 3 ในปี พ.ศ. 2562

แม้ว่าคดีจะเข้าสู่ศาลแรงงานเป็นจำนวนมากโดยอาศัยการดูจากสถิติของศาลยุติธรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ถึงปี พ.ศ. 2562 จำนวน 4 ปี แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนหนึ่งของคดีแรงงานทั้งหมด เนื่องจากลูกจ้างบางส่วนไม่ประสงค์จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน แต่กลับไปใช้วิธีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่มีอำนาจ อย่างไรก็ตาม สถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเรียกร้องขอให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ให้ถูกต้องและตามกำหนดระยะเวลาอยู่ใน 5 อันดับแรกของการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานทั้งนี้ คดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานเป็นคดีแพ่ง จำเลยจึงไม่อาจถูกศาลลงโทษทางอาญาได้

นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่า แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะกำหนดโทษ ในฐานความผิดที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาไว้ก็ตาม แต่สถิติการฟ้องร้องในคดีดังกล่าวกลับไม่มีจำนวนลดลงเลยแม้แต่ร้อยละหนึ่ง อาจสะท้อนได้ว่า การกำหนดโทษทางอาญาไว้ก็อาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.4.2 คดีแรงงานที่ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน กระทรวงแรงงาน (ข้อมูลจากระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (Web Application)
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2564)

1) สถิติการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2561

LCS1R100 สรุปการวินิจฉัยคำร้อง จำแนกตามประเภทเงินที่เรียกร้อง								
เรื่องร้องเรียนระหว่างวันที่ 01/01/2561 - 31/12/2561								
หน่วยงาน	เรื่อง	ชาย	หญิง	จำนวนเงินที่เรียกร้อง				
				รวม	ค่าจ้าง	ค่าชดเชย	ค่าชดเชยเวลา	ค่าอื่นๆ
รวม	10,668	13,184	11,106	1,224,830,038.45	437,164,831.60	550,531,319.56	25,030,916.39	212,102,970.90

ภาพที่ 5 สรุปการวินิจฉัยคำร้อง จำแนกตามประเภทเงินที่ร้อง
ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2561

2) สถิติการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2562

LCS1R100 สรุปการวินิจฉัยคำร้อง จำแนกตามประเภทเงินที่เรียกร้อง								
เรื่องร้องเรียนระหว่างวันที่ 01/01/2562 - 31/12/2562								
หน่วยงาน	เรื่อง	ชาย	หญิง	จำนวนเงินที่เรียกร้อง				
				รวม	ค่าจ้าง	ค่าชดเชย	ค่าชดเชยเวลา	ค่าอื่นๆ
รวม	12,174	14,679	12,915	1,201,220,506.76	471,456,834.96	554,324,972.44	30,958,691.60	144,480,007.76

ภาพที่ 6 สรุปการวินิจฉัยคำร้อง จำแนกตามประเภทเงินที่ร้อง
ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2562

3) สถิติการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2563

LCS1R100 สรุปการวินิจฉัยคำร้อง จำแนกตามประเภทเงินที่เรียกร้อง								
เรื่องร้องเรียนระหว่างวันที่ 01/01/2563 - 31/12/2563								
หน่วยงาน	เรื่อง	ชาย	หญิง	จำนวนเงินที่เรียกร้อง				
				รวม	ค่าจ้าง	ค่าชดเชย	ค่าชดเชยเวลา	ค่าอื่นๆ
รวม	14,096	19,559	13,839	1,887,632,389.65	685,502,790.92	1,106,509,842.70	34,582,202.79	61,037,553.24

ภาพที่ 7 สรุปการวินิจฉัยคำร้อง จำแนกตามประเภทเงินที่ร้อง
ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2563

จากภาพที่ 5 6 และ 7 จะเห็นได้ว่าในปี พ.ศ. 2561 มีลูกจ้างมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานทั่วประเทศ จำนวน 10,668 เรื่อง ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 12,174 และปี พ.ศ. 2563 จำนวน 14,096 เรื่อง โดยส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องค่าชดเชยและค่าจ้าง รวมถึงค่าล่วงเวลา ซึ่งเป็นกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิในเรื่องของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเกือบทั้งสิ้น เมื่อเทียบกับคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานไปแล้วแล้วอีกทางหนึ่งก็ถือว่าอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ถือว่าคดีพิพาทเกี่ยวกับแรงงาน โดยเฉพาะคดีเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน อย่างหนึ่งอย่างใดของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีจำนวนมากพอสมควร

3.4.3 การดำเนินคดีอาญานายจ้างของพนักงานตรวจแรงงาน (ข้อมูลจากระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (Web Application) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2564)

หน่วยงาน		ขออนุมัติดำเนินคดี		ผลการดำเนินคดี				
		คดี	ผู้ถูกกล่าวหา(ราย)	เปรียบเทียบปรับ(คดี)	เงินค่าปรับ(บาท)	ร้องทุกข์กล่าวโทษ ต่อพนักงานสอบสวน(คดี)	ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์	
						คน	บาท	
ส่วนกลาง		1,137	2,890	502	4,333,500.00	841	1,949	15,899,991.49
ส่วนภูมิภาค		3,327	8,786	1,695	18,123,629.57	2,602	56,963	45,989,504.11
รวม		4,464	11,676	2,197	22,457,129.57	3,443	58,912	61,889,495.60

ภาพที่ 8 รายงานการดำเนินคดีอาญาสถานประกอบกิจการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2561 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 (3 ปี) กรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ส่งเกี่ยวกับเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดของลูกจ้าง

จากภาพที่ 8 จะเห็นได้ว่า พนักงานตรวจแรงงาน ได้ดำเนินคดีอาญานายจ้างกรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ส่งเกี่ยวกับเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดของลูกจ้าง ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2561 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 จำนวน 3 ปี มีการเปรียบเทียบปรับไปจำนวน 2,197 คดี เป็นเงิน 22,457,129.57 บาท ซึ่งคดีเป็นอันเลิกกัน แต่หากนายจ้างรายใดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2563 ได้มีการดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนไปแล้ว จำนวน 3,443 คดี

อย่างไรก็ตาม ความผิดฐานจ่ายไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาสามารถเปรียบเทียบปรับได้ แต่กรณีจะเปรียบเทียบปรับได้ นายจ้างต้องได้ดำเนินการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่กำหนดในคำสั่งเสียก่อน มิเช่นนั้นก็ไม่สามารถเปรียบเทียบปรับให้คดี เลิกกันได้ ทั้งนี้ หากนายจ้างไม่ยอมจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างและไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินคดีอาญาทางพนักงานสอบสวน ตลอดจนถึงชั้นศาลต่อไป

เมื่อไปถึงชั้นศาล มีหลายคดีที่ศาลลงโทษเปรียบเทียบปรับ แต่มีหลายคดีเช่นเดียวกันที่ศาลลงโทษจำคุกนายจ้าง ทั้งนี้ การหาแหล่งข้อมูลดังกล่าวเป็นไปได้ยากมาก เนื่องจากในสถิติการดำเนินคดีของศาลยุติธรรมที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สำนักงานศาลยุติธรรมได้รวมคดีแรงงานเหล่านี้ไว้เป็นคดีอาญา ข้อมูลตัวเลขสถิติการดำเนินคดีอาญานายจ้าง จึงรวมไปอยู่ในข้อมูลสถิติการดำเนินคดีอาญาทั้งหมด ส่วนของมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก็ไม่ได้มีการเก็บสถิติการลงโทษจำคุกนายจ้างของศาลเอาไว้ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของกรมฯ มีเพียงสถิติการดำเนินคดีอาญานายจ้างในชั้นพนักงานสอบสวนเท่านั้น ส่วนกระบวนการที่ต่อจากชั้นพนักงานสอบสวนไม่มีการเก็บสถิติไว้แต่อย่างใด

การดำเนินคดีอาญานายจ้างทางพนักงานสอบสวน ในปี พ.ศ. 2561 ได้มีการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนทั่วประเทศไป จำนวน 1,099 ครั้ง ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 1,218 ครั้ง และในปี พ.ศ. 2563 จำนวน 1,126 ครั้ง รวม 3,443 ครั้ง (ข้อมูลจากระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (Web Application) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2564) แสดงให้เห็นว่า การดำเนินคดีอาญานายจ้างในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา อยู่ในระดับที่สูงคงที่และไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง

โดยสรุปแล้ว ความผิดฐานจ่ายไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศไทย แต่เดิมปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น ต่อมาเมื่อมีการร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ก็ไม่ได้กำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญาแต่อย่างใด หลังจากเมื่อมีประกาศคณะปฏิวัติและมีการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีการกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญา ซึ่งในปัจจุบัน หากนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับกระบวนการในทางแรงงานกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ลูกจ้างสามารถดำเนินการเรียกร้อง

ค่าตอบแทนในการทำงานได้ 2 วิธี ได้แก่ การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ซึ่งเป็นการดำเนินการในลักษณะ “ทางแพ่ง” และการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นการดำเนินการในลักษณะ “ทางปกครอง” เป็นหลัก แต่หากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งทางปกครองแล้ว ก็จะใช้วิธีการ “ทางอาญา” อย่างไรก็ตาม หากจะกล่าวถึงเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีอาญาแล้ว จะเห็นได้ว่า ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดที่ไม่ใช่ความผิดต่อส่วนตัว แต่ถือเป็นความผิดต่อรัฐ ดังนั้น การตั้งต้นคดีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมในทางอาญา อาจดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยตรง หรือการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งแม้ว่าจะถือว่าเป็นความผิดอาญา แต่นายจ้างอาจจะไม่ถูกดำเนินคดีอาญาก็ได้ หากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องและนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเช่นว่านั้น การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็จะเป็นอันระงับไป แต่หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานรวมทั้งไม่ได้นำคำสั่งดังกล่าวไปฟ้องเพิกถอนต่อศาลแรงงาน นายจ้างก็จะถูกดำเนินคดีอาญา



บทที่ 4

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในต่างประเทศ

หลังจากได้ศึกษาหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาไปแล้วในบทที่ 2 รวมถึงบทบัญญัติและความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศไทยในบทที่ 3 ไปแล้ว สำหรับในบทนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในต่างประเทศ เช่น อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 ว่ามีความสำคัญอย่างไร และมีลักษณะอย่างไร นอกจากนี้จะอธิบายถึงกติการะหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ซึ่งได้บัญญัติรับรองสิทธิที่จะไม่ถูกจำคุกเพียงเพราะไม่มีเงินชำระหนี้ในทางแพ่งเอาไว้ ก่อนจะอธิบายเกี่ยวกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศเยอรมนี ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหรัฐอเมริกา (รัฐแคลิฟอร์เนีย) ประเทศอังกฤษ และประเทศออสเตรเลีย ว่ามีลักษณะแตกต่างหรือเหมือนกับประเทศไทยหรือไม่ มีการกำหนดไว้อย่างไร และแก้ปัญหาความผิดเหล่านี้ได้อย่างไร อันจะนำไปสู่การแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายไทยให้สอดคล้องต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.1 หลักกฎหมายระหว่างประเทศ

4.1.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949

สำหรับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 ในคราวประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 32 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2492 ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยคณะประศาสน์การ (Governing Body) ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้มีมติรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้าง ซึ่งเป็นวาระที่ 7 ในวาระการประชุมได้พิจารณาแล้วว่าข้อเสนอเหล่านี้ควรจะอยู่ในรูปของ

อนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงได้มีการร่างอนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 ขึ้น โดยสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างมีดังต่อไปนี้¹⁶²

1) ความหมายของค่าจ้าง

ข้อ 1 ของอนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 ได้ให้ความหมายของค่าจ้างไว้ว่า ในอนุสัญญานี้ ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ ไม่ว่าจะกำหนดหรือคำนวณอย่างไร โดยจะกำหนดเป็นเงินหรือสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้โดยข้อตกลงร่วมกันหรือตามกฎหมายหรือข้อบังคับระดับประเทศ ซึ่งต้องจ่ายตามสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ โดยนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อการทำงานที่ทำงานที่จะทำหรือสำหรับบริการที่ให้หรือจะดำเนินการ¹⁶³

2) ขอบเขตการใช้บังคับ

ข้อ 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 ได้วางหลักไว้ว่า อนุสัญญานี้ใช้กับบุคคลทุกคนที่ได้รับค่าจ้างหรือจ่ายค่าจ้าง¹⁶⁴

3) การจ่ายค่าจ้าง

ข้อ 3 ของอนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 ได้วางหลักไว้ว่า ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินตามกฎหมายเท่านั้น และห้ามจ่ายในรูปตัวสัญญาใช้เงิน บัตรกำนัล หรือคูปอง หรือในรูปแบบอื่นใดที่อ้างว่าถูกกฎหมาย อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจอาจอนุญาตหรือกำหนดการจ่ายค่าจ้างด้วยเช็คธนาคารหรือเช็คไปรษณีย์หรือธนาณัติในกรณีที่มีการชำระเงินในลักษณะนี้เป็นธรรมเนียมหรือมีความจำเป็นเนื่องจากพฤติการณ์พิเศษ หรือข้อตกลงร่วมกันหรือโดยคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือในกรณีที่ได้รับคามยินยอมจากลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง¹⁶⁵ นอกจากนี้ ข้อ 5 ของอนุสัญญาดังกล่าว ยังกำหนดเพิ่มเติมว่าค่าจ้างจะต้องจ่ายโดยตรงกับลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่กฎหมาย ข้อบังคับของประเทศ ข้อตกลงร่วม หรือ คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ กำหนดหรือในกรณีที่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้ตกลงเป็นอย่างอื่น¹⁶⁶

¹⁶² International Labour Organization, "C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)," [online] Accessed December 22, 2021 Available from: <https://joo.gl/io0V>

¹⁶³ 1949 (No. 95) C095 - Protection of Wages Convention, Article 1.

¹⁶⁴ ibid, Article 2.

¹⁶⁵ ibid, Article 3.

¹⁶⁶ ibid, Article 5.

4) ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง

ข้อ 12 ของอนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 ได้วางหลักไว้ว่า ให้จ่ายค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอ เว้นแต่มีวิธีการที่เหมาะสมอื่น ๆ ซึ่งรับประกันการจ่ายค่าจ้างที่เป็นช่วง ๆ ไม่สม่ำเสมอได้ ช่วงเวลาในการจ่ายค่าจ้างจะต้องกำหนดโดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ หรือกำหนดโดยข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ และเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง การชำระค่าจ้างสุดท้ายทั้งหมดจะต้องดำเนินการตามกฎหมายหรือระเบียบของประเทศ ข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือในกรณีที่ไม่มีกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลง หรือคำชี้ขาดใด ๆ ที่บังคับใช้ ต้องจ่ายภายในระยะเวลาอันสมควรโดยคำนึงถึงเงื่อนไขของสัญญา¹⁶⁷

5) การบังคับใช้กฎหมาย

ข้อ 15 ของอนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 ได้วางหลักไว้ว่า กฎหมายหรือข้อบังคับที่มีผลบังคับตามบทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะต้องกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติให้ชัดเจน กำหนดบทลงโทษที่เพียงพอหรือการเยียวยาที่เหมาะสมอื่น ๆ สำหรับการละเมิดบทบัญญัติใด ๆ เป็นต้น¹⁶⁸

จะเห็นได้ว่า อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญ คือการให้ความหมายของค่าจ้าง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานอย่างหนึ่ง ขอบเขตของการใช้บังคับ รวมถึงการจ่ายค่าจ้าง ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง และการบังคับใช้ทางกฎหมาย

แต่เป็นที่น่าตั้งข้อสังเกตว่า อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ได้ถือเป็นอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศใดจะให้สัตยาบันหรือไม่ก็ได้ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จึงไม่มีผลผูกพันให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตาม ถึงแม้ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ก็ตาม อนุสัญญาฉบับนี้ก็ได้กำหนดให้ประเทศไทยรวมถึงประเทศอื่น ๆ ที่ได้ให้สัตยาบันต้องลงโทษทางอาญากรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา เพียงแต่วางหลักการไว้คร่าว ๆ ว่าต้องกำหนดบทลงโทษที่เพียงพอหรือการเยียวยาที่เหมาะสมอื่น ๆ สำหรับการละเมิดบทบัญญัตินั้น ๆ ดังนั้น แม้ว่าอนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศเองก็ได้ให้ความสำคัญหรือยืนยันว่าจะต้องลงโทษความผิดฐานจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาให้เป็นความผิดทางอาญา ดังจะเห็นได้ว่า หากพิจารณาจากบทบัญญัติดังกล่าว องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังให้ทางเลือกอื่น ๆ ในการ

¹⁶⁷ ibid, Article 12.

¹⁶⁸ ibid, Article 15.

เยียวยาหรือหาวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการลงโทษการละเมิดบทบัญญัตินั้น ดังนั้น ประเทศใดจะลงโทษฐานความผิดกรณีจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดทางอาญาหรือไม่นั้น ก็สุดแล้วแต่นโยบายของแต่ละประเทศนั่นเอง

โดยสรุปแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะทำหน้าที่ควบคุมดูแลสถานการณ์แรงงานระหว่างประเทศ ยกกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตแรงงาน และรวมถึงประเมินสถานการณ์แรงงานของประเทศภาคีสมาชิก ซึ่งประเทศไทยเองก็ถือเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยประเทศไทยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาต่าง ๆ ที่ได้ให้สัตยาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาที่ออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศในทุกฉบับ องค์การแรงงานระหว่างประเทศเองก็ไม่ได้บังคับให้ประเทศใดต้องให้สัตยาบันอนุสัญญาใด ดังนั้น ประเทศใดจะให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาใด จึงเป็นไปโดยสมัครใจและเสรีภาพ โดยหนึ่งในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 องค์การแรงงานระหว่างประเทศประเทศมิได้ถือเป็นอนุสัญญาหลัก เพียงแต่เป็นอนุสัญญาที่วางหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างเอาไว้เท่านั้น และประเทศไทยก็ไม่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับดังกล่าวแต่อย่างใด ดังนั้น อนุสัญญานี้แทบจะไม่มีผลอะไรต่อประเทศไทยเลยก็ว่าได้

4.1.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR)

สิทธิที่จะไม่ถูกจำคุกเพียงเพราะไม่มีเงินชำระหนี้ในทางแพ่ง (Right to be free from imprisonment because of inability to fulfil contractual application)¹⁶⁹ เป็นข้อห้ามการจำคุกเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้ คุ้มครองบุคคลจากการถูกจำคุกเป็นเพราะการไม่สามารถชำระหนี้ส่วนตัวหรือปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาประเภทอื่นที่เป็นหนี้ของบุคคลหรือองค์กร

ข้อห้ามนี้ปรากฏในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ข้อ 11¹⁷⁰ ซึ่งบัญญัติว่า

¹⁶⁹ Australian government Attorney-General's Department, "Prohibition on imprisonment for inability to fulfil a contract," [online] Accessed January 15, 2022. Available from: <https://joo.gl/qjOn>.

¹⁷⁰ Article 11

No one shall be imprisoned merely on the ground of inability to fulfil a contractual obligation.

“บุคคลจะถูกจำคุกเพียงเพราะเหตุว่าไม่สามารถปฏิบัติตามภาระหน้าที่ตามสัญญาไม่ได้”¹⁷¹”

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่าจะต้องพิจารณาข้อห้ามการจำคุกสำหรับการไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้ โดยการไม่สามารถปฏิบัติตามภาระหน้าที่ตามสัญญาอาจเป็นกรณี

- 1) ไม่สามารถชำระหนี้ส่วนตัวที่เป็นหนี้ต่อคนหรือนิติบุคคล หรือ
- 2) ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาประเภทอื่นที่เป็นหนี้ต่อบุคคลหรือองค์กร เช่น การให้บริการหรือการส่งมอบสินค้า เป็นต้น

ข้อห้ามในการจำคุกสำหรับการไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาถือเป็นสิทธิโดยสมบูรณ์ (Absolute Rights) ซึ่งหมายความว่า เป็นสิทธิมนุษยชนสูงสุดที่ไม่อาจถูกพักใช้ได้ไม่ว่าสถานการณ์ใด (Non-Derogable Rights) เช่นเดียวกับสิทธิอื่น ๆ เช่น สิทธิที่จะไม่ถูกข่มขู่ทรมาน สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับให้สูญหาย สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับให้เป็นทาส และสิทธิที่จะไม่ถูกกฎหมายอาญาย้อนหลังมาลงโทษ เป็นต้น¹⁷²

อย่างไรก็ตาม เป็นที่สังเกตได้ว่า บทบัญญัตินี้มุ่งคุ้มครอง “การไร้ความสามารถที่จะปฏิบัติตามสัญญาหรือภาระผูกพัน” ไม่ใช่เพียงแต่ไม่เต็มใจที่จะทำการปฏิบัติตามสัญญา นอกจากนี้ คำว่า “เพียง” แสดงให้เห็นว่า กฎหมายมุ่งคุ้มครองเฉพาะเหตุที่ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้เท่านั้น มิได้ปกป้องผู้กระทำความผิดอื่นนอกเหนือจากการไร้ความสามารถที่จะปฏิบัติตามสัญญา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.2 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศเยอรมนี

ประเทศเยอรมนี ตั้งอยู่ตอนกลางของทวีปยุโรป ทิศเหนือจรดประเทศเดนมาร์ก ทะเลบอลติก และทะเลเหนือ ทิศใต้จรดประเทศสวิตเซอร์แลนด์และประเทศออสเตรีย ทิศตะวันออกจรดประเทศสาธารณรัฐเช็กและประเทศโปแลนด์ ทิศตะวันตกจรดประเทศเนเธอร์แลนด์ ประเทศเบลเยียม ประเทศลักเซมเบิร์ก และประเทศฝรั่งเศส

¹⁷¹ International Covenant on Civil and Political Rights, Article 11.

¹⁷² ปกป้อง ศรีสนิท, กฎหมายอาญาชั้นสูง, หน้า 97.

ด้านการเมืองการปกครอง ประเทศเยอรมนีมีระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย สหพันธรัฐ มีประธานาธิบดีเป็นประมุข (Bundespräsident) และนายกรัฐมนตรี (Bundeskanzler) เป็นหัวหน้ารัฐบาล ประกอบไปด้วย 16 รัฐ (Länder) แบ่งเป็น 13 มลรัฐ (Flächenländer) ได้แก่ รัฐเสรีบาวาเรีย รัฐเสรีแซกโซนี รัฐเสรีทูรินเจีย รัฐเฮสเซ รัฐบาเดิน-เวือร์ทเทิมแบร์ก รัฐนอร์ธไรน์-เวสต์ฟาเลีย รัฐไรน์แลนด์-พาลาติเนต รัฐซาร์ลันด์ รัฐบรันเดินบวร์ก รัฐชเลสวิก-โฮลชไตน์ รัฐเมคเลินบวร์ก-เวสเทิร์น พอมเมอราเนีย รัฐโลว์เออร์แซกโซนี และรัฐแซกโซนี-อันฮัลต์ และ 3 นครรัฐ (Stadtstaaten) ได้แก่ กรุงเบอร์ลิน เมืองฮัมบูร์ก และรัฐเบรเมน แต่ละรัฐมีการปกครองและรัฐบาลของตนเอง

ด้านเศรษฐกิจ ประเทศเยอรมนีมีเศรษฐกิจแบบตลาดเสรีที่ให้ความสำคัญกับมิติด้านสังคม เป็นประเทศอุตสาหกรรมที่มีบทบาททางเศรษฐกิจที่สำคัญของโลก โดยในปี พ.ศ. 2554 เยอรมนีมีเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับที่ 4 ของโลก (รองจากสหรัฐอเมริกา จีน และญี่ปุ่น) มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดในยุโรป และเป็นผู้ส่งออกใหญ่เป็นอันดับที่ 3 ของโลก (รองจากจีนและสหรัฐอเมริกา) เป็นฐานการผลิตของสินค้าเชิงอุตสาหกรรมหนักจากบริษัทขนาดกลางที่มักมีราคาแพง แต่มีมาตรฐานเชิงคุณภาพสูง อาทิ รถยนต์ เครื่องจักร เครื่องใช้ไฟฟ้า และเคมีภัณฑ์ นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2554 เยอรมนีได้รับการจัดอันดับให้เป็นประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันโดย International Institute for Management Development (IMD) เป็นอันดับที่ 10 ของโลก¹⁷³

นอกจากนี้ เว็บไซต์ GLOBAL PEOPLE STRATEGIST ได้จัดอันดับให้ประเทศเยอรมนีเป็น 1 ใน 5 ประเทศที่มีกฎหมายการจ้างงานที่ดีที่สุด โดยเว็บไซต์ดังกล่าวให้ข้อมูลว่า ประเทศเยอรมนีให้ความสำคัญกับสิทธิคนงาน คนงานได้รับอนุญาตให้หยุดงานได้อย่างน้อย 20 วันในแต่ละปี และนับว่าประเทศเยอรมนียังเป็น 1 ใน 5 อันดับแรกของประเทศในโลกที่เด่นในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ โดยค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ประมาณ 9.35 ยูโรต่อชั่วโมง มารดาที่มีสิทธิคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง 13 สัปดาห์ และสามารถลาหยุดงานได้ถึง 6 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร นอกจากนี้ บิดายังได้รับอนุญาตให้ลาได้ 3 ปีเพื่อเลี้ยงดูบุตร ซึ่งก็หมายความว่า บิดามารดาสามารถลาเพื่ออยู่กับลูกได้จนถึงอายุ 3 ขวบ¹⁷⁴ ซึ่งนับว่าเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิคนงานเป็นอย่างยิ่ง เว็บไซต์ดังกล่าวยังให้ข้อมูลต่อไปอีกว่า ประเทศเยอรมนีลูกจ้างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,400 ยูโร และอัตราส่วนการจ้างงานต่อประชากรอยู่ที่ 60 เปอร์เซ็นต์ ส่วนอัตรการว่างงานนั้นอยู่ที่ 19.9 เปอร์เซ็นต์ โดยหากมีการแบ่งการ

¹⁷³ กระทรวงการต่างประเทศ, "สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Federal Republic of Germany)," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 23 ธันวาคม 2564. แหล่งที่มา : <https://joo.gl/paNet>

¹⁷⁴ GLOBAL PEOPLE STRATEGIST, "5 Countries with the Best Employment Laws," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/U3mL8L>.

จ้างงานตามภาคส่วนแล้วจะพบว่า สูงสุดอยู่ในงานบริการ 71.6 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาเป็นการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม 27.2 เปอร์เซ็นต์ และการจ้างงานในภาคเกษตร 1.2 เปอร์เซ็นต์¹⁷⁵

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าประเทศเยอรมนี เป็นประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 4 ของโลก รวมถึงมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องเช่นกัน นอกจากนี้ ยังถือได้ว่าเป็น 1 ใน 5 ประเทศของโลกที่มีกฎหมายการจ้างแรงงานดีที่สุดใน มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับที่สูง จึงเป็นที่น่าศึกษาในส่วนของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในการทำงานว่า ประเทศเยอรมนี มีกระบวนการจัดการอย่างไรกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

4.2.1 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

กฎหมายแรงงาน (Arbeitsrecht) ของประเทศเยอรมนีมีเป้าหมายหลัก ๆ คือ การคุ้มครองลูกจ้างในการทำงาน เนื่องจากลูกจ้างจำเป็นต้องพึ่งพานายจ้าง ไม่เพียงแต่ในด้านรายได้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสัมพันธ์ในด้านอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้ จะผูกพันกันภายใต้สัญญาในการทำงานระหว่างกัน โดยกฎหมายแรงงานจะคุ้มครองครอบคลุมลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในระบบ กล่าวคือ ลูกจ้างที่เป็นพนักงานทั่ว ๆ ไป รวมทั้งลูกจ้างในลักษณะอื่น ๆ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น ซึ่งตามกฎหมายไทยแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านเช่นว่านี้ จะไม่ตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากมีกฎหมายคุ้มครองเป็นการเฉพาะ

กฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมนี แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่¹⁷⁶

1) กฎหมายแรงงานรายบุคคล

กฎหมายแรงงานรายบุคคล (Individual Labour Law) เป็นกฎหมายซึ่งควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่อยู่บนพื้นฐานของสัญญาการทำงานระหว่างกัน โดยในกฎหมายการทำงานจะประกอบไปด้วยสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ มีการกำหนดเงื่อนไขการทำงานโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับทั้งลูกจ้างและนายจ้างโดยตรง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานรายบุคคล (Individual Labour Law) ได้แก่ กฎหมายวันหยุดสหพันธ์ (Federal Holidays Act)

¹⁷⁵ GLOBAL PEOPLE STRATEGIST, "Germany," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://www.globalpeoplestrategist.com/germany/>.

¹⁷⁶ Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *SOCIAL SECURITY AT A GLANCE 2020*(2020), p. 53-58.

กฎหมายป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (the Unfair Dismissal Protection Act) กฎหมายสัญญาจ้างงานชั่วคราวและสัญญาจ้างงานระยะเวลาการจ้าง (the Act on Part-time Work and Fixed-term employment Contracts) และกฎหมายการจ่ายเงินต่อเนื่อง (the Continuation of Pay Act) เป็นต้น¹⁷⁷

2) กฎหมายแรงงานร่วม (Collective Labour law)

กฎหมายแรงงานร่วม (Collective Labour law) จะเป็นกฎหมายซึ่งมีผลบังคับใช้กับความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างในบริษัท แบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่

(1) กฎหมายการต่อรองร่วม (Collective Bargaining Law) จะครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง และนายจ้างทั่วไป ซึ่งสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างต่าง ๆ มีสิทธิที่จะเจรจาต่อรองกันเกี่ยวกับค่าจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน โดยรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง เนื่องจากถือว่าเป็นสิทธิการต่อรองร่วมโดยเสรี โดยแต่ละฝ่ายจะเป็นผู้รับผิดชอบต่อการตกลงระหว่างกัน

(2) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (The Law on Labour Relations at the workplace) จะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทหรือองค์กรอื่น ๆ และลูกจ้าง การที่ใช้คำว่า “สถานที่ทำงาน” เนื่องจากในบางองค์กรใหญ่ กฎระเบียบจะใช้เฉพาะเจาะจงกับบางส่วน แต่บางองค์กรก็จะใช้กับทั้งองค์กร หลักพื้นฐานก็คือ เพื่อสร้างความมั่นใจว่ามีความร่วมมืออันดีระหว่างสหภาพและสมาคมนายจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่งเพื่อผลประโยชน์ของลูกจ้าง¹⁷⁸

โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศเยอรมนี ได้แก่¹⁷⁹ ประมวลกฎหมายแพ่ง (The Civil Code) กฎหมายป้องกันการเลิกจ้าง (Act on Protection against Dismissal) กฎหมายกลางสำหรับการจ่ายเงินในกรณีลาออก (Federal Paid Leave Act) กฎหมายคุ้มครองการคลอดบุตร (Maternity Protection Act) กฎหมายการจ่ายเงินต่อเนื่อง (Continued Payment of Remuneration Act) กฎหมายเกี่ยวกับเวลาทำงาน (Working Time Act) กฎหมายการลาเพื่อดูแลครอบครัว (Family

¹⁷⁷ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมนี, “กฎหมายแรงงาน,” [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565. แหล่งที่มา : https://germany.mol.go.th/working_abroad/labor-law และ สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี, “กฎหมายแรงงาน (ARBEITSRECHT) ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี” [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565. แหล่งที่มา : <http://thai.thaiembassy.de/arbeitsrecht>

¹⁷⁸ เรื่องเดียวกัน.

¹⁷⁹ Federal Ministry of Labour and Social Affairs, SOCIAL SECURITY AT A GLANCE 2020, p. 53-58.

Caregiver Leave Act) กฎหมายคุ้มครองเยาวชนในที่ทำงาน (Act on the Protection of Young People at Work) ประมวลกฎหมายระเบียบการค้า (Trade Regulation Code) กฎหมายการต่อรองร่วม (Collective Bargaining Act) กฎหมายสัญญาจ้างงานชั่วคราว และสัญญาจ้างงานระยะระยะเวลาจ้าง (Part-time and Limited-term Employment Contracts Act) กฎหมายรัฐธรรมนูญการทำงาน (Works Constitution Act) กฎหมายคณะกรรมการบริการ (Executive Committees Act) กฎหมายการตัดสินใจร่วมในอุตสาหกรรมถ่านหิน เหล็ก และเหล็กกล้า (Coal, Iron and Steel Industry Codetermination Act) กฎหมายการมีส่วนร่วมแบบหนึ่งในสาม (One-Third Participation Act) กฎหมายการตัดสินใจร่วม (Codetermination Act) กฎหมายลาเพื่อไปดูแล (Caregiver Leave Act) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Act) กฎหมายการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (General Equal Treatment Act) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า กฎหมายแรงงานที่อาจเกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศเยอรมนี มีอยู่ดังนี้

1) พระราชบัญญัติป้องกันการเลิกจ้าง ค.ศ. 1969 (Protection against Dismissal Act, 1969)

พระราชบัญญัติป้องกันการเลิกจ้าง ค.ศ. 1969 (Protection against Dismissal Act, 1969) เป็นพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง กล่าวคือ เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ สิทธิ หน้าที่ ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในกรณีเลิกจ้างเป็นการเฉพาะ เช่น การค่าชดเชย การร้องเรียน การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ระยะเวลาการบอกกล่าวในการเลิกจ้าง หรืออาจกล่าวได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ เป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นไปที่กรณีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ “เลิกจ้าง”

2) พระราชบัญญัติธรรมนูญการทำงาน ค.ศ. 2001 (Works Constitution Act, 2001)

พระราชบัญญัติธรรมนูญการทำงาน ค.ศ. 2001 (Works Constitution Act, 2001) เป็นพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการก่อตั้งองค์กรในทางแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นสหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง องค์กรประกอบและการเลือกตั้งสภาแรงงาน วาระการดำรงตำแหน่งของสภาการทำงาน เป็นต้น ซึ่งหากเทียบกับกฎหมายของประเทศไทยแล้ว จะมีลักษณะไปทางกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

3) ประมวลกฎหมายแพ่ง

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ของบุคคลในทางแพ่งเอาไว้ กำหนดสิทธิ และหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคล ตั้งแต่สภาพบุคคล ทรัพย์สิน มรดก รวมถึงสัญญาต่าง ๆ เป็นต้น

ผู้วิจัยพบว่า มีเพียงประมวลกฎหมายแพ่งเท่านั้น ที่มีการกำหนดเรื่องการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาไว้เป็นการเฉพาะ โดยข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง จะอยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมนี และข้อตกลงร่วมต่าง ๆ¹⁸⁰ แต่ถึงกระนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันจะกล่าวถึงการจ้างแรงงานไว้อย่างกว้าง ๆ เช่นเดียวกับที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย โดยไม่ได้บัญญัติเรื่องคุ้มครองแรงงานแยกต่างหากอย่างชัดเจน เพราะกรณีต่าง ๆ ก็จะถูกไปบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในแต่ละกฎหมาย เช่น หากกล่าวถึงการลาคลอดบุตร ก็จะถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองการคลอดบุตร (Maternity Protection Act) หากเป็นกรณีเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำก็就会被บัญญัติไว้ในกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Act) หรือถ้าหากเป็นกรณีที่นายจ้างต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงก็就会被บัญญัติไว้ในกฎหมายการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (General Equal Treatment Act) เป็นต้น แต่ถ้าหากเป็นไปตามกฎหมายของไทย ก็จะรวมกรณีเหล่านี้เข้าไว้ด้วยกันซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั่นเอง ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันจึงถือได้ว่าเป็นกฎหมายพื้นฐานที่กล่าวถึงการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเนื่องจากถือว่าเป็นความสัมพันธ์ทางแพ่งในด้านสัญญาโดยตรง เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะเป็่ลูกจ้างในระบบซึ่งเป็นลูกจ้างหรือพนักงานทั่ว ๆ ไป รวมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก็จะตกอยู่ภายใต้บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันนี้ อย่างที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันเกี่ยวกับการจ้าง จะครอบคลุมไปถึงลูกจ้างเกือบทุกประเภท ค่าตอบแทนในการทำงานตามบทบัญญัตินี้ จึงไม่ได้เป็นเพียงการจ้างแรงงานเช่นเดียวกับตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทยเท่านั้น แต่อาจรวมไปถึงการจ้างที่มีลักษณะอื่น ๆ ด้วย เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยหากพิจารณาตามกฎหมายไทยแล้ว จะเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ซึ่งกล่าวถึงลูกจ้างในลักษณะที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้เฉพาะ โดยกำหนดให้แตกต่างจากลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น หากเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไร

¹⁸⁰ Danita Lewis, PayrollOrg, "What You Need to Know About Payroll in Germany," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.g/q9nLY>

ก็ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ได้มีการรวมเอาเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับสัญญาจ้างและอาจรวมถึงสัญญาเกี่ยวกับการให้บริการด้วย ซึ่งได้บัญญัติเกี่ยวกับการจ้างไว้ ตั้งแต่มาตรา 611 ถึงมาตรา 630 โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา¹⁸¹ ดังนี้

“มาตรา 612 ค่าตอบแทน

(1) จำนวนอัตราค่าตอบแทนจะถือว่าได้ตกลงกันโดยปริยาย หากในสถานการณ์นั้น ถือว่าค่าตอบแทนมีอัตราเท่านั้น

(2) หากไม่ระบุจำนวนค่าตอบแทน ถ้ามีอัตราค่าตอบแทนอยู่ ให้ถือตามอัตราค่าตอบแทนนั้น หากไม่มีอัตราค่าตอบแทน ให้ถือตามค่าตอบแทนปกติที่ตกลงกัน

(3) (ยกเลิก)¹⁸²”

“มาตรา 614 วันครบกำหนดค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนจะต้องจ่ายหลังจากการให้บริการ หากมีการประเมินค่าตอบแทนตามช่วงเวลา จะต้องจ่ายเมื่อสิ้นสุดแต่ละช่วงเวลา¹⁸³”

จะเห็นได้ว่า เมื่อพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ในมาตรา 612 ซึ่งกล่าวถึงค่าตอบแทนนั้น โดยทั่วไปแล้วค่าตอบแทนก็ต้องเป็นไปตามที่ได้ตกลงกัน แต่หากเป็นค่าจ้าง ก็ต้องเป็นไปตามอัตราค่าจ้างที่ได้ตกลงกันโดยไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่อย่างไรก็ตาม หากไม่ได้ตกลงเรื่องค่าตอบแทนเอาไว้อย่างชัดเจน ก็อาจจะถือได้ว่าการตกลงกันโดยปริยายโดยเทียบเคียงว่าในสถานการณ์นั้น ๆ ควรจะมีอัตราค่าตอบแทนอย่างไร อย่างไรก็ตาม

¹⁸¹ German Civil Code, [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.g/EHKKOE>

¹⁸² Section 612 Remuneration

(1) Remuneration is deemed to have been tacitly agreed if in the circumstances it is to be expected that the services are rendered only for remuneration.

(2) If the amount of remuneration is not specified, then if a tariff exists, the tariff remuneration is deemed to be agreed; if no tariff exists, the usual remuneration is deemed to be agreed.

(3) (repealed) "

¹⁸³ Section 614 Due date of remuneration

Remuneration is to be paid after performance of the services. If remuneration is assessed by time periods, then it is to be paid at the end of the individual time periods.

ค่าตอบแทนนั้นก็ต้องจ่ายให้ทันทีหลังจากมีการให้บริการ ซึ่งหากมีการจ่ายเป็นช่วงเวลา ก็จะต้องจ่ายให้เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 614 ประมวลกฎหมายแพ่งเอง หรืออาจกล่าวได้ว่า วันที่จ่ายค่าจ้างขึ้นอยู่กับข้อตกลงในการจ้างงานเป็นหลัก หากไม่มีข้อตกลงและหากไม่ได้กำหนดเวลาการจ่ายเงินตามสถานการณ์ ต้องจ่ายค่าตอบแทนหลังจากที่พนักงานทำงานแล้ว หากค่าจ้างคำนวณตามเวลา เช่น รายสัปดาห์หรือรายเดือน จะต้องจ่ายหลังจากพ้นกำหนดระยะเวลา โดยทั่วไปช่วงเวลาการจ่ายค่าจ้างต้องไม่เกินหนึ่งเดือน¹⁸⁴

สำหรับค่าล่วงเวลา ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้ก็ต่อเมื่อมีข้อกำหนดในข้อตกลงการจ้างงานหรือในข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันที่ให้สิทธิแก่นายจ้าง ลูกจ้างสามารถทำงานได้รวม 12 ชั่วโมง สูงสุด 48 ชั่วโมง โดยค่าล่วงเวลาไม่ถูกควบคุมโดยกฎหมาย และโดยหลักแล้วรวมค่าทำงานล่วงเวลาไว้ในค่าจ้างรายเดือน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่มให้ลูกจ้างสำหรับการทำงานในวันอาทิตย์ วันหยุด และตอนกลางคืน หากนายจ้างจ่ายเงินเพิ่มเหล่านี้ให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะได้รับการยกเว้นการเสียภาษีบางประเภทตามที่กฎหมายกำหนด¹⁸⁵ ในส่วนของลูกจ้างเมื่อไม่มีค่าล่วงเวลาแล้ว ถือว่าค่าล่วงเวลารวมอยู่ในค่าจ้างที่ได้ตกลงกันตามสัญญาจ้าง¹⁸⁶

โดยสรุปแล้ว การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามกฎหมายเยอรมนี จะถือว่าเป็นความผิดในทางแพ่ง ซึ่งปรากฏในประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน และถือเป็นบทบัญญัติทั่วไปเกี่ยวกับการจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจ้างแรงงาน รวมถึงการจ้างในลักษณะอื่น ๆ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น โดยหากมีการกระทำผิดในกรณีดังกล่าวแล้ว การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาผู้วิจัยจะได้กล่าวในหัวข้อถัดไป

4.2.2 การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

อย่างที่ได้อธิบายไปแล้วในหัวข้อก่อนหน้านี้ ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศเยอรมนี ถือเป็นความผิดในทางแพ่ง เนื่องจากถูกบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่ง ดังนั้น จึงไม่มีการลงโทษในทางอาญา การดำเนินคดี

¹⁸⁴ Danita Lewis, PayrollOrg., "What You Need to Know About Payroll in Germany," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/q9nly>

¹⁸⁵ Danita Lewis, PayrollOrg., "Overtime Pay," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/q9nly>

¹⁸⁶ Boundless, "Hours of Work in Germany," [online] Accessed January 30, 2022. Available from: <https://joo.gl/p6lF5s>

ต่าง ๆ จึงเป็นไปตามวิธีการในทางแพ่ง โดยลูกจ้างต้องไปยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างตามกฎหมาย ซึ่งไม่มีหน่วยงานใดในประเทศเยอรมนีที่สามารถดำเนินการเรียกคืนค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้¹⁸⁷ นอกจากศาลแรงงาน

ในส่วนของ การลงโทษ¹⁸⁸ ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนล่าช้าหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ปรากฏอยู่ในมาตรา 288(5) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 288¹⁸⁹ ดอกเบี้ยผิดนัดและความเสียหายอย่างอื่นอันเกิดจากการผิดนัด

ฯลฯ

(5) ในกรณีที่เจ้าหนี้ไม่ใช่ผู้บริโภคและมีการผิดนัดชำระเงิน เจ้าหนี้ในการเรียกร้องการชำระเงินดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินก่อนจำนวน 40 ยูโร นอกจากนี้ยังใช้ในกรณีที่การเรียกร้องการชำระเงินประกอบด้วย การชำระเงินบางส่วนหรือการผ่อนชำระประเภทอื่น และให้หักกลบล้างกับความเสียหายที่ค้างชำระเนื่องจากความเสียหายนั้นเกิดจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี

ฯลฯ”

บทบัญญัติข้างต้น เป็น “ค่าปรับ” ที่ใช้ลงโทษนายจ้างที่จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เต็มจำนวนหรือจ่ายล่าช้า โดยต้องเสียค่าปรับจำนวน 40 ยูโร ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ศาลแรงงานระดับสูงแห่งโคโลญจน์ (คำตัดสินของวันที่ 22 พฤศจิกายน ค.ศ. 2016 – 12 Sa 524/16) เคยได้ตัดสินว่านายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนให้ครบถ้วนหรือทันเวลาจะต้องจ่ายค่าปรับล่าช้าแก่

¹⁸⁷ Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration Office for the Equal Treatment of EU Workers, "Non-payment of wage," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.g/vIRod>

¹⁸⁸ GORG YOUR BUSINESS LAW FIRM, "€ 40 Penalty for Late Payment of Wages and Salaries by Employers," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.g/vbXJUI>

¹⁸⁹ Section 288 Default interest and other damage caused by default

(5) Where the obligor is not a consumer and is in default in making payment, the obligee of such claim for payment moreover is entitled to payment of a lump sum in the amount of 40 euros. This applies also where the claim for payment consists of a part payment or of some other type of instalment. The lump sum pursuant to sentence 1 is to be set off from damages owed inasmuch as the damages are caused by the costs of litigation.

ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนเงิน 40 ยูโร จากข้อมูลของศาลแรงงานระดับสูงบลงโทซดังกล่าวยังมีผลบังคับใช้ในสาขากฎหมายแรงงานอื่นอีกด้วย¹⁹⁰

โดยศาลแรงงาน (Arbeitsgerichte) เป็นศาลแพ่งประเภทหนึ่ง มีเขตอำนาจในการจัดการกับข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานทั้งหมด¹⁹¹ แม้ว่าข้อพิพาทในด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะเป็นข้อพิพาทในทางแพ่ง แต่อย่างไรก็ดี การพิจารณาคดีแรงงานจะมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากวิธีพิจารณาความแพ่งทั่วไป เพราะถือว่าคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษ โดยศาลจะให้ความสำคัญกับการพยายามหาข้อยุติที่มากกว่าปกติ นอกจากนี้ ในข้อพิพาทกฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมนี แต่ละฝ่ายจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับที่ปรึกษากฎหมายของตนเอง ไม่ว่าผลของคดีความจะเป็นอย่างไร ดังนั้น แม้ว่าจะชนะคดี ก็ยังต้องเสียค่าธรรมเนียมทางกฎหมายให้แก่ทนายฝ่ายตน ซึ่งถือเป็นข้อยกเว้นจากหลักการทั่วไปของการพิจารณาคดีแพ่งโดยปกติ แนวคิดเบื้องหลังข้อยกเว้นนี้คือ ลูกจ้างจะไม่ถูกขัดขวางจากการฟ้องคดีแรงงานด้วยความกลัวที่จะต้องแบกรับภาระค่าธรรมเนียมหากตนแพ้คดี¹⁹² อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะในคดีแรงงานของประเทศเยอรมนีจะกำหนดให้มีการจ่ายค่าธรรมเนียมศาล แต่ถึงกระนั้นในคดีแรงงานก็จะมีกำหนดให้จ่ายค่าธรรมเนียมศาลในลักษณะที่ต่ำกว่าค่าธรรมเนียมศาลในคดีแพ่งปกติ เช่น จะมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่มีจำนวนสูงสุดไม่เกิน 500 ยูโร ไม่ว่าคดีนั้นจะมีมูลค่าของข้อพิพาทสูงเพียงใดก็ตาม นอกจากนี้ อาจมีการยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลให้แก่คู่ความได้ ซึ่งถือเป็นกระบวนการพิจารณาคดีเฉพาะของคดีแรงงานนั่นเอง

ตามรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG) นั้น ศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsbarkeit) จะประกอบไปด้วย ศาลแรงงาน (Arbeitsgerichte) ซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นต้น ศาลแรงงานมลรัฐ (Landesarbeitsgerichte) ซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ และศาลแรงงานสหพันธ์ (Bundesarbeitsgericht) ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นศาลสูงสุดในคดีแรงงาน โดยองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานชั้นต้นและศาลแรงงานมลรัฐจะประกอบไปด้วยหัวหน้าองค์คณะ (Vorsitzender) จำนวนหนึ่งคน และผู้พิพากษาสมทบ (Ehrenamtlicher Richter) ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน รวมเป็นสามคน ส่วนศาลแรงงานสหพันธ์ องค์คณะจะ

¹⁹⁰ GORG YOUR BUSINESS LAW FIRM, "€ 40 Penalty for Late Payment of Wages and Salaries by Employers," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/bXJUI>.

¹⁹¹ German Civil Procedure, "Know Your Way around German Civil Courts," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/bTgKn>

¹⁹² German Civil Procedure, "German Laws relating to Civil Litigation," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/kdkn5>

ประกอบไปด้วย หัวหน้าองค์คณะ (Vorsitzender) หนึ่งคน ผู้พิพากษาอาชีพ (Berufsrichterlicher Beisitzer) สองคน และผู้พิพากษาสมทบ (Ehrenamtlicher Richter) ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อีกฝ่ายละหนึ่งคน รวมเป็นห้าคน

สำหรับกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานของประเทศเยอรมนี แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ¹⁹³ ได้แก่

1) กระบวนการพิจารณาในคดีที่ศาลต้องชี้ขาดในรูปคำพิพากษา (Urteil) เป็นกระบวนการพิจารณาคดีอย่างคดีแพ่งทั่ว ๆ ไป ในคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมถึงกรณีเลิกจ้างด้วย โดยศาลมีหน้าที่รับฟังพยานหลักฐานที่คู่กรณีแต่ละฝ่ายนำเสนอ และคู่กรณีมีหน้าที่ต้องพิสูจน์ให้ศาลเชื่อได้ว่าตนเป็นฝ่ายถูกต้อง หรือเรียกว่าการใช้กระบวนการพิจารณาคดีแบบระบบการกล่าวหา กระบวนการพิจารณาของศาลจะเริ่มต้นขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีคู่กรณีได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลเท่านั้น นอกจากนี้ยังใช้กระบวนการพิจารณาคดีโดยเปิดเผยมาใช้กับคดีแรงงานดังกล่าวด้วย อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากระบวนการพิจารณาคดีในลักษณะนี้ จะใช้กระบวนการพิจารณาคดีแบบคดีแพ่งโดยทั่วไป แต่ถึงกระนั้น ก็ยังคำนึงถึงความเป็นลักษณะพิเศษของคดีแรงงาน เนื่องจากคดีแรงงานมีลักษณะยืดหยุ่น ดังนั้น จึงเกิดมีกระบวนการไกล่เกลี่ยก่อนการพิจารณาคดีของศาลทุกครั้ง และท้ายที่สุดแล้ว คู่ความมักจะจบลงด้วยการประนีประนอมยอมความกันเป็นส่วนใหญ่ แต่หากไม่สามารถตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันได้ ศาลก็จะดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีต่อไป โดยศาลจะทำคำพิพากษาในประเด็นข้อพิพาทซึ่งคำพิพากษาของศาลแรงงานแม้จะสามารถอุทธรณ์หรือฎีกาได้ก็ตาม ก็สามารถที่จะบังคับได้ทันที เนื่องจากมุ่งหมายให้การบังคับคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างสามารถที่จะบังคับตามสิทธิเรียกร้องได้ภายในเวลาที่กระชับ เนื่องจากลูกจ้างจะต้องตกเป็นฝ่ายที่เดือดร้อนในการใช้ชีวิตหากมีการบังคับให้สิทธิเรียกร้องนั้นเป็นไปโดยอย่างล่าช้า

2) กระบวนการพิจารณาในคดีที่ศาลต้องชี้ขาดในรูปคำสั่ง (Beschluss) ข้อพิพาทในคดีประเภทนี้เป็นข้อพิพาทที่ไม่ใช่ข้อพิพาทในทางแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง หากแต่เป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทตามกฎหมายมหาชนอยู่ด้วย มักจะเป็นข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติธรรมนูญการทำงาน ค.ศ. 2001 (Works Constitution Act, 2001) เป็นพระราชบัญญัติ

¹⁹³ Bundesarbeitsgericht, "Jurisdiction in Employment Matters," [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/en/responsibilities/#proceeding> และต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์, "การพัฒนากระบวนการวิธีพิจารณา คดีแรงงานในระบบได้ส่วน," วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 47,2 (มิถุนายน 2561): 241-253.

ที่เกี่ยวข้องกับการก่อตั้งองค์กรในทางแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นสหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง องค์กรประกอบและการเลือกตั้งสภาแรงงาน วาระการดำรงตำแหน่งของสภาการงาน เป็นต้น ซึ่งหากเทียบกับกฎหมายของประเทศไทยแล้ว จะมีลักษณะไปทางกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เสียมากกว่า โดยข้อพิพาทในลักษณะนี้ ศาลจะใช้วิธีการตามระบบไต่สวน เข้าไปค้นหาความจริงที่เกิดขึ้น และท้ายที่สุดศาลจะมีคำสั่งให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม ข้อพิพาทในลักษณะนี้อาจจะจบได้ด้วยวิธีอื่นเช่นเดียวกัน กล่าวคือ อาจจะมีการตกลงกันได้นอกศาล เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศเยอรมนีจะถือว่าเป็นความผิดทางแพ่ง ซึ่งคู่กรณีจะต้องไปใช้สิทธิในทางศาล โดยจะต้องฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เนื่องจากศาลแรงงานมีอำนาจพิพากษาและพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานทั้งหมด ซึ่งหากเป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ศาลจะใช้กระบวนการพิจารณาคดีที่มีการชี้ขาดในรูปแบบของคำพิพากษา และจะใช้วิธีการพิจารณาคดีอย่างคดีแพ่งทั่ว ๆ ไปเนื่องจากเป็นคดีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ซึ่งคู่กรณีจะต้องนำเสนอพยานหลักฐานต่อศาลและโน้มน้าวให้ศาลเชื่อในพยานหลักฐานที่ตนมี โดยท้ายที่สุดแล้วก็จะมีการประนีประนอมยอมความกัน แต่หากไม่สามารถประนีประนอมยอมความได้ศาลก็จะพิจารณาพิพากษาต่อไป

4.3 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ United States of America (USA) เป็นสหพันธรัฐที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย 50 รัฐ และ 1 เขตปกครองพิเศษ ตั้งอยู่ในแถบอเมริกาเหนือระหว่างประเทศแคนาดาและประเทศเม็กซิโก มีรัฐอะแลสกาอยู่ทางตะวันตกเฉียงเหนือของอเมริกาเหนือ และรัฐฮาวายเป็นหมู่เกาะอยู่กลางมหาสมุทรแปซิฟิก โดยสหรัฐอเมริกา ยังมีอาณาเขตอีก 5 แห่งที่มีประชากรอาศัยอยู่ ได้แก่ อเมริกันซามัว กวม หมู่เกาะนอร์เทิร์นมาเรียนา เปรอร์โตริโก และหมู่เกาะเวอร์จิน และมีอาณาเขตอีก 9 แห่งเป็นพื้นที่ว่างเปล่าที่ไม่มีผู้อยู่อาศัย ซึ่งเขตเหล่านี้ตั้งอยู่ในมหาสมุทรแปซิฟิกและทะเลแคริบเบียน¹⁹⁴

¹⁹⁴ สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงวอชิงตัน, "ข้อมูลทั่วไป," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2565. แหล่งที่มา : <https://joo.gj/IP3BZ>

ในด้านเศรษฐกิจ สหรัฐอเมริกามีระบบเศรษฐกิจที่ใหญ่ที่สุด และมีอำนาจทางเศรษฐกิจในด้านเทคโนโลยีมากที่สุดในโลก ซึ่งผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศของสหรัฐอเมริกา โดยข้อมูลจาก World Bank ปี พ.ศ. 2563 เฉลี่ยต่อคนคิดเป็นจำนวน 63,543.6 ดอลลาร์สหรัฐ นอกจากนี้ ในระบบเศรษฐกิจเสรีทางการตลาด ทำให้ทั้งปัจเจกบุคคลและบริษัทมีอำนาจในการตัดสินใจทางเศรษฐกิจด้วยตนเอง ซึ่งโดยรัฐบาลกลางจะมีอำนาจในการจัดซื้อสินค้าและบริการจากภาคเอกชน บริษัทในสหรัฐอเมริกาสามารถใช้สิทธิทางด้านธุรกิจอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การตัดสินใจทางธุรกิจ การวางรกรากทางการลงทุน การปลดลูกจ้างพนักงาน และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ¹⁹⁵

สำหรับระบบการเมืองการปกครอง ประเทศสหรัฐอเมริกาประกอบไปด้วยรัฐบาล 3 ระดับ คือ รัฐบาลกลาง รัฐบาลมลรัฐ และองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น การแบ่งอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลส่วนท้องถิ่นนั้นจะถูกแบ่งเป็นระบบเทศมณฑล (County) และเทศบาล (Municipal) โดยส่วนใหญ่แล้วเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติจะมาจากการเลือกตั้งของพลเมืองในเขตปกครองนั้น ๆ

สำหรับรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา (Federal Government) ประกอบไปด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่

ฝ่ายบริหาร ประธานาธิบดีมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้นำประเทศ และเป็นผู้นำรัฐบาล นอกจากนี้ ยังเป็นผู้บัญชาการทหารสูงสุด ประธานาธิบดีของประเทศสหรัฐอเมริกา มีอำนาจยับยั้งร่างกฎหมาย ก่อนที่จะมีการออกกฎหมาย และมีอำนาจแต่งตั้งสมาชิกคณะรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่รัฐอื่น ๆ ที่มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายและออกนโยบายรัฐต่าง ๆ ได้อีกด้วย

ฝ่ายนิติบัญญัติ สภานิติบัญญัติมี 2 สภา ประกอบด้วย วุฒิสภา หรือ Senate ดำรงตำแหน่งสมัยละ 6 ปี และสภาผู้แทนราษฎรหรือ House of Representative ดำรงตำแหน่งสมัยละ 2 ปี

ฝ่ายตุลาการ ศาลฎีกาถือเป็นศาลสูงสุด ระบบการศาลของสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วยระบบศาลของรัฐบาลกลางและระบบศาลของแต่ละมลรัฐ แม้ว่าแต่ละระบบจะรับผิดชอบการพิจารณาคดีของตนเอง แต่ไม่มีศาลไหนที่มีอิสระอย่างเต็มที่ ระบบศาลทั้ง 2 ระดับนี้มักจะมีการตรวจสอบซึ่งกันและกันได้เสมอ¹⁹⁶

จะเห็นได้ว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นประเทศมหาอำนาจ ซึ่งมีระบบเศรษฐกิจขนาดใหญ่ที่สุดของโลก โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี โดยการมีระบบเศรษฐกิจที่ใหญ่ขนาดนี้ ย่อมเป็นผลและส่งผล

¹⁹⁵ สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงวอชิงตัน, "เศรษฐกิจ," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2565. แหล่งที่มา : <https://joo.gl/DWWx>

¹⁹⁶ สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงวอชิงตัน, "ข้อมูลทั่วไป," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2565. แหล่งที่มา : <https://joo.gl/IP3BZ>.

ต่อระบบการจ้างงานภายในประเทศ อีกทั้งระบอบการเมืองการปกครองที่เป็นประชาธิปไตยโดยมีประธานาธิบดีเป็นประมุขและเป็นผู้นำฝ่ายรัฐบาล ย่อมมีส่วนกำหนดนโยบายและทิศทางการจ้างแรงงาน จึงเป็นที่น่าศึกษาระบบกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานแก่แรงงานว่ามีลักษณะอย่างไร หากนายจ้างฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง จะมีบทลงโทษประการใดหรือไม่ อย่างไร

4.3.1 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

ก่อนจะกล่าวบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นลักษณะของระบบกฎหมายในประเทศสหรัฐอเมริกาเสียก่อนว่ามีลักษณะอย่างไร เพื่อจะนำไปสู่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

ระบบกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา มีลักษณะเป็นกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) กล่าวคือ มีลักษณะเป็นกฎหมายที่มีจุดกำเนิดมาจากแนวทางการพิพากษาของศาลในอดีตมากกว่าที่จะเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใหม่และรวบรวมเป็นระบบประมวลกฎหมาย บางครั้งเรียกว่า Case Law หรือ Judge-Made Law แต่ไม่ได้หมายความว่า ในประเทศสหรัฐอเมริกาจะไม่มีกฎหมายลายลักษณ์อักษร เพียงแต่กฎหมายลายลักษณ์อักษรจะมีเฉพาะเรื่องเฉพาะกรณี และคำพิพากษาของศาลก็สามารถมาเป็นบรรทัดฐานหรือกลายเป็นกฎหมายได้ ซึ่งต่างจากประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) ที่กฎหมายลายลักษณ์อักษรเท่านั้นจะถือเป็นกฎหมาย คำพิพากษาของศาลต่าง ๆ เป็นเพียงตัวอย่าง การวินิจฉัยและการปรับใช้กฎหมายเท่านั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ระบบกฎหมายจารีตประเพณีมีความแตกต่างจากระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร โดยกฎหมายจารีตประเพณียึดถือจารีตประเพณีเป็นหลักในการตัดสินคดี เมื่อตัดสินคดีไปแล้วย่อมกลายเป็นคำพิพากษาและนำคำพิพากษานั้นมาใช้เป็นกฎหมาย ในขณะที่ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษรถูกบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นระบบประมวล และมีได้ตัดสินตามแนวคำพิพากษาของศาล ระบบกฎหมายดังกล่าวจึงยึดถือแต่เฉพาะฝ่ายนิติบัญญัติเท่านั้นเป็นบ่อเกิดหลักของกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันประเทศสหรัฐอเมริกาได้รวบรวมและจัดทำกฎหมายของประเทศอยู่ในระบบประมวลค่อนข้างมาก โดยคำพิพากษาในอดีตมีศักดิ์ศรีของการเป็นแหล่งที่มาของกฎหมายเทียบเท่าประมวลกฎหมาย และทุกมลรัฐของสหรัฐอเมริกาใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณีทั้งหมด ยกเว้นมลรัฐลุยเซียนาเท่านั้นที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร อีกทั้ง ประเทศ

สหรัฐอเมริกา เป็นประเทศที่กฎหมายตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบสหพันธรัฐ กล่าวคือ ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา บังคับใช้โดยรัฐสภากลางของประเทศ คำพิพากษาส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญระดับประเทศ เช่น ข้อพิพาทระหว่างประเทศ หรือกำหนดมาตรฐานกลางของประเทศ ส่วนในระดับมลรัฐ จะมีรัฐธรรมนูญของแต่ละมลรัฐ บังคับใช้โดยรัฐสภาของแต่ละมลรัฐ และกฎหมายจารีตประเพณีพบได้ในศาลระดับชั้นอุทธรณ์ในแต่ละมลรัฐ¹⁹⁷ ดังนั้น ในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเฉพาะกฎหมายกลางเท่านั้น เนื่องจากในแต่ละมลรัฐย่อมมีกฎหมายการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานและการลงโทษที่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่กฎหมายกลางนั้นถือเป็นกฎหมายกลาง หรือบรรทัดฐานที่ทุกรัฐต้องคำนึงถึง

อย่างที่ได้อธิบายไปแล้วว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาใช้ระบบกฎหมายแบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) โดยระบบกฎหมายนี้มีแนวคิดมาแต่เดิมที่ว่า บุคคลทุกคนไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐล้วนแต่อยู่ภายใต้กฎหมายธรรมดาของประเทศอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น หากเกิดข้อพิพาทขึ้นระหว่างกันก็ต้องขึ้นศาลธรรมดาเช่นเดียวกัน ระบบกฎหมายนี้จึงปฏิเสธการแบ่งแยกสาขาของกฎหมายออกเป็นกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน แต่จะแบ่งแยกสาขาออกเป็นกฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา และใช้ระบบศาลเดียวคือศาลยุติธรรม ซึ่งมีอำนาจพิจารณาพิพากษาอรรถคดีได้ทุกประเภท ดังนั้น สภาพบังคับทางกฎหมายในระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) จึงมีแต่สภาพบังคับทางแพ่งและสภาพบังคับทางอาญาเท่านั้น¹⁹⁸ สำหรับโทษในคดีอาญานั้นมีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ คือ โทษที่ทำให้สูญเสียเสรีภาพ เช่น ถูกจำคุกหรือประหารชีวิตและโทษที่ทำให้ต้องสูญเสียทรัพย์สินเงินทอง เช่น โทษปรับ เป็นต้น¹⁹⁹ ดังนั้น ในประเทศสหรัฐอเมริกา หากความผิดใดไม่มีความผิดอาญา กล่าวคือ ไม่มีกฎหมายกำหนดความผิดและกำหนดโทษเอาไว้ ก็ย่อมเป็นความผิดในทางแพ่งนั่นเอง

ในหลายประเทศ กฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และผลประโยชน์ของแรงงาน มักถูกกำหนดโดยผ่านการเจรจาร่วมกันของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการเจรจาหรือข้อตกลงร่วม สามารถกำหนดข้อกำหนดและ

¹⁹⁷ Gabrielle L. Goodwin และนางสาวนภกมล หะวานนท์, “Overview of U.S. Legal System (ภาพรวมระบบกฎหมายของสหรัฐอเมริกา),” สรุปเนื้อหาการบรรยาย โครงการสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือทางการศาลและกฎหมายที่เกิดขึ้นในกลุ่มประเทศอาเซียน/โอเชียเนีย/ยุโรป เสนอที่ศูนย์วิทยบริการศาลยุติธรรมเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 6 อาคารศาลอาญา 20 เมษายน 2561. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

¹⁹⁸ ชาญชัย แสงศักดิ์, โทษทางปกครอง : กฎหมายเปรียบเทียบ (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2564), หน้า 29. และ 225.

¹⁹⁹ มานิตย์ จุมปา, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายสหรัฐอเมริกา (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2553), หน้า 69.

เงื่อนไขการจ้างงานในสหรัฐอเมริกาได้ แต่ก็ไม่ใช่วิธีการหลักในสหรัฐอเมริกา โดยร้อยละของสภาพการทำงานของแรงงานในสหรัฐอเมริกาที่สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการเรียกร้องและเจรจาจนเกิดเป็นข้อตกลงร่วมกันมีขนาดเล็ก และโดยที่ส่วนใหญ่ก็มักเป็นการเจรจาต่อรอง "ระดับโรงงาน" เท่านั้น ดังนั้น ขอบเขตของข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน จึงมีการควบคุมซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของกฎหมายสิทธิการจ้างงานของรัฐบาลกลางและของมลรัฐต่าง ๆ

ในบรรดากฎหมายของรัฐบาลกลางที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานหลัก ๆ มีดังต่อไปนี้

- 1) พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าแรงขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และแรงงานเด็ก
- 2) พระราชบัญญัติการลาเพื่อครอบครัวและการรักษาพยาบาล หรือ the Family and Medical Leave Act (FMLA) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อวัตถุประสงค์บางประการ
- 3) พระราชบัญญัติประกันรายได้ลูกจ้างเกษียณอายุ หรือ the Employee Retirement Income Security Act (ERISA) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแผนบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการของลูกจ้าง
- 4) พระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัย หรือ the Occupational Safety and Health Act (OSH) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขในสถานที่ทำงานที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย) และมหาวิทยาลัย
- 5) พระราชบัญญัติผลกระทบยอดงบประมาณ หรือ the Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการที่นายจ้างจัดให้มีการประกันสุขภาพเป็นระยะเวลาหนึ่งนอกเหนือจากการการจ้างงาน

รัฐต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกามีความกดดันค่อนข้างสูงและมีแรงจูงใจอย่างมากจากรัฐบาลกลาง จึงได้มีการผ่านกฎหมายเพื่อควบคุมผลประโยชน์รวมถึงเงินชดเชยต่าง ๆ สำหรับคนงานทั้งจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้อง และผ่านกฎหมายเพื่อควบคุมผลประโยชน์การประกันการว่างงาน นอกจากนี้ หลายรัฐยังได้ผ่านกฎหมายการจ่ายค่าจ้างซึ่งมีผลบังคับใช้กับค่าจ้างที่นอกเหนือไปจากค่าแรงขั้นต่ำและค่าล่วงเวลา เช่น ความถี่ที่ต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้าง รัฐบาลของรัฐ

และท้องถิ่นบางแห่งได้ผ่านกฎหมายหรือกำหนดค่าแรงขั้นต่ำที่สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลกลาง²⁰⁰ เป็นต้น

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของรัฐบาลกลาง ได้แก่ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) โดยในกฎหมายดังกล่าว จะเป็นการกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้ตกลงกัน แต่อย่างไรก็ตาม ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีกระบวนการบังคับและลงโทษนายจ้างต่อไป

สำหรับบทบัญญัติของกฎหมายที่กล่าวถึงการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) มาตรา 206²⁰¹ ซึ่งบัญญัติว่า

“206 ค่าจ้างขั้นต่ำ”

(a) ลูกจ้างในเชิงพาณิชย์ คนทำงานบ้านในเปอร์โตริโกและหมู่เกาะเวอร์จิน ลูกจ้างในอเมริกันซามัว ลูกเรือบนเรืออเมริกัน และลูกจ้างในงานเกษตร

นายจ้างทุกคนต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนซึ่งทำงานในสัปดาห์ใด ๆ ที่ทำงานในเชิงพาณิชย์หรือในการผลิตสินค้าเพื่อการค้า หรือทำงานในวิสาหกิจที่ประกอบการในเชิงพาณิชย์หรือในการผลิตสินค้าเพื่อการพาณิชย์โดยได้รับค่าจ้างในอัตราดังต่อไปนี้

(1) เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในมาตรานี้ ต้องไม่น้อยกว่า —

(A) 5.85 เหรียญต่อชั่วโมง โดยเริ่มหลังจาก 60 วัน

ถัดจากวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2550

(B) 6.55 เหรียญต่อชั่วโมง หลังจาก 12 เดือนนับแต่วันที่

ครบ 60 วันดังกล่าว และ

²⁰⁰ Roger Blanpain, Susan Bisom-Rapp, William R. Corbett, and Hilary K. Josephs and Michael J. Zimmer, *The Global Workplace International and Comparative Employment Law Cases and Materials* (United States of America New York: Cambridge University Press, 2007), p. 122–124.

²⁰¹ the Fair Labor Standards Act (FLSA), Article 206.

(C) 7.25 เหยี่ยญต่อชั่วโมง หลังจาก 24 เดือนนับแต่วันที่

ครบ 60 วันดังกล่าว

(2) หากลูกจ้างดังกล่าวเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านในเปอร์โตริโกหรือหมู่เกาะเวอร์จิน ต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำที่กำหนดโดยระเบียบหรือคำสั่ง หรือหากไม่มีอัตราขั้นต่ำดังกล่าวให้ใช้อัตราขั้นต่ำ ๆ ที่นายจ้างใช้ซึ่งจะให้ตามสัดส่วนหรือประเภทของลูกจ้างที่กำหนดโดยข้อบังคับหรือคำสั่ง แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงที่ใช้บังคับ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตรารายขึ้นของนายจ้างดังกล่าว จะเทียบเท่ากับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงขั้นต่ำที่ใช้บังคับภายใต้บทบัญญัติของมาตรานี้ ให้ฝ่ายปกครองหรือผู้แทนที่ได้รับมอบอำนาจ มีอำนาจออกระเบียบหรือคำสั่งได้ตามความจำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อดำเนินการตามบทบัญญัติใด ๆ ของวรรคนี้ รวมทั้งอำนาจโดยไม่จำกัดลักษณะทั่วไปของที่กล่าวมาแล้วในการกำหนดการดำเนินงาน ของลูกจ้างทำงานบ้านในเปอร์โตริโกหรือหมู่เกาะเวอร์จิน กำหนดอัตราขึ้นงานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการสืบหาและกำหนดอัตราค่าขึ้นงานขั้นต่ำ กำหนดมาตรฐานอัตราผลงานรวมทั้งสัดส่วนหรือประเภทของลูกจ้างซึ่งจะต้องได้รับไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมง เพื่อกำหนดนิยามคำว่า "คนทำงานที่บ้าน" และกำหนดเงื่อนไขที่นายจ้าง ตัวแทน ผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงต้องดำเนินการผลิตสินค้าโดยผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(3) ถ้าลูกจ้างนั้นทำงานเป็นลูกเรือบนเรืออเมริกัน ต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตรารายชั่วโมงที่กำหนดในวรรค (1) ของหมวดย่อยนี้ทุกชั่วโมงในช่วงเวลาดังกล่าวเมื่อเขาปฏิบัติหน้าที่จริง (รวมถึงระยะเวลาบนเรือเมื่อพนักงานอยู่ในการดูแลของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน แต่ไม่รวมนอกหน้าที่ หรือระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามสัญญาจ้างงาน) หรือ

(4) หากลูกจ้างนั้นประกอบอาชีพเกษตรกรรม ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลบังคับตามวรรค (1) หลังวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2520²⁰²

ฯลฯ”

จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติดังกล่าว เป็นการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้ถูกต้องตามที่ตกลงกัน แต่ถ้ามิได้ตกลงกันไว้ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม

²⁰² The Fair Labor Standards Act, [online] Accessed July 15, 2022 Available from: <https://joo.gUdUCYL>

เป็นที่น่าสังเกตว่า บทบัญญัติข้างต้น เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายไทยแล้ว นับว่ามีความแตกต่างกันมาก กล่าวคือ ตามกฎหมายไทยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะคิดเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวัน ในขณะที่กฎหมายของสหรัฐอเมริกาจะเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) ยังกล่าวถึงลูกจ้างทั้งในระบบ เช่น ลูกจ้างในระบบการค้าพาณิชย์โดยทั่วไป และลูกจ้างนอกระบบ เช่น ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม หรือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไว้ในกฎหมายเดียวกัน มิได้แยกหรือแบ่งประเภทของลูกจ้างออกตามอย่างกฎหมายไทย โดยกฎหมายไทยได้แยกเป็นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการคุ้มครองให้แตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม ก็มีกฎกระทรวงยกเว้นให้แตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานบนเรือ ประเทศไทยก็มีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานประมงที่คุ้มครองแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปอีกด้วย

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว บทบัญญัติมาตรา 206 ยังได้กล่าวถึงการจ่ายค่าจ้างในลักษณะการเลือกปฏิบัติทางเพศ การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของนายจ้างที่ให้บริการตามสัญญาที่จะต้องไปทำงานในสหรัฐอเมริกา การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นต้น

สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศสหรัฐอเมริกานั้น จะแตกต่างไปตามแต่ละรัฐ ซึ่งบางมลรัฐอาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) กำหนดก็ได้ เช่น รัฐอลาบามา ไม่มีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐ นายจ้างต้องอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม โดยต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามอัตราของรัฐบาลกลางในปัจจุบันที่ 7.25 เหรียญต่อชั่วโมง รัฐแอริโซนา มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขั้นพื้นฐาน 12.80 เหรียญต่อชั่วโมง ซึ่งสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือรัฐแคลิฟอร์เนีย มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในลักษณะพิเศษ กล่าวคือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำขั้นพื้นฐาน 14.00 เหรียญต่อชั่วโมง บังคับใช้กับนายจ้างที่มีลูกจ้างไม่เกิน 25 คน แต่หากนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 26 คนขึ้นไปจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขั้นพื้นฐานที่ 15.00 เหรียญต่อชั่วโมง²⁰³ เป็นต้น

ดังนั้น โดยสรุปแล้ว กรณีค่าจ้าง นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้ถูกต้องตามที่ได้ตกลงกันไว้ แต่หากไม่ได้ตกลงกันไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับมลรัฐต่าง ๆ ที่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเอาไว้ด้วย

²⁰³ State Minimum Wage Laws, Wage and Hour Division, "State Minimum Wage Laws," [online] Accessed July 15, 2022 Available from: <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>

สำหรับระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็เช่นเดียวกัน แม้ว่าตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทย จะกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง แต่ในทางกลับกัน ประเทศสหรัฐอเมริกา การกำหนดวันจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นไปตามแต่ละมลรัฐกำหนด เช่น รัฐแอริโซนา กำหนดวันจ่ายเงินเดือนสองวันขึ้นไปในหนึ่งเดือน ห่างกันไม่เกิน 16 วัน รัฐมอนแทนา หากไม่มีกำหนดระยะเวลาหรือเวลาที่ค่าจ้างครบกำหนดและต้องชำระ ให้ถือว่าระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างเป็นช่วงครึ่งเดือน รัฐนิวแฮมป์เชียร์ ต้องจ่ายค่าจ้างรายสัปดาห์ การจ่ายค่าจ้างรายเดือนสามารถทำได้เมื่อได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รัฐนอร์ทแคโรไลนา ไม่ได้ระบุระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง ระยะเวลาการจ่ายเงินอาจเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายปักษ์ รายครึ่งเดือน หรือรายเดือนก็ได้ รัฐเท็กซัส ลูกจ้างแต่ละคนที่ได้รับการยกเว้นจากบทบัญญัติการทำงานล่วงเวลาของพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA) จะต้องได้รับเงินอย่างน้อยเดือนละครั้ง เงินอื่น ๆ ต้องจ่ายอย่างน้อยสองครั้งต่อเดือน โดยมีระยะห่างเท่า ๆ กัน และนายจ้างอาจกำหนดวันจ่ายเงินใด ๆ ตามที่ได้ตกลงกับลูกจ้างได้²⁰⁴ เป็นต้น

สำหรับค่าล่วงเวลา ได้มีการกล่าวถึงในมาตรา 207²⁰⁵ ซึ่งบัญญัติว่า

“207 ชั่วโมงสูงสุด

(a) ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างรัฐ รวมการบังคับใช้เพิ่มเติมกับลูกจ้างตามข้อกำหนดที่แก้ไขเพิ่มเติมในภายหลัง

(1) เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในมาตรานี้ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้าง ที่ทำงานในเชิงพาณิชย์หรือในการผลิตสินค้าเพื่อการพาณิชย์ หรือได้รับการว่าจ้างในวิสาหกิจที่ประกอบการค้าหรือในการผลิตสินค้าเพื่อการพาณิชย์ เกินกว่าสี่สิบชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างนั้นจะได้รับการชดเชยสำหรับการจ้างงานที่เกินกว่าชั่วโมงข้างต้นที่กำหนดไว้ในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตรากติที่จ้าง

ฯลฯ

²⁰⁴ State Payday Requirements, Wage and Hour Division, "State Minimum Wage Laws," [online] Accessed July 15, 2022 Available from: <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>

²⁰⁵ the Fair Labor Standards Act (FLSA), Article 207 (a).

เว้นแต่ลูกจ้างนั้นจะได้รับการชดเชยสำหรับการจ้างงานที่เกินเวลาที่กำหนดข้างต้นในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราปกติที่ลูกจ้างได้รับ²⁰⁶

ฯลฯ”

บทบัญญัติของกฎหมายข้างต้น กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ ห้ามให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินระยะชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนดแล้วนั้น นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราปกติที่ลูกจ้างได้รับ โดยอัตราปกติในที่นี้ หมายถึง อัตราค่าจ้างปกติที่ลูกจ้างได้รับการว่าจ้าง โดยให้รวมค่าตอบแทนทั้งหมดสำหรับการจ้างงานที่จ่ายให้ลูกจ้าง แต่จะไม่รวมถึงเงินบางอย่างที่ เช่น เงินที่จ่ายเป็นของขวัญ เงินที่จ่ายเป็นครว ๆ เมื่อไม่มีงานทำอันเนื่องมาจากการหยุดพักก่อน วันหยุด การเจ็บป่วย การใช้ทุนหรือสิทธิใด ๆ เป็นไปโดยสมัครใจ²⁰⁷ เป็นต้น อย่างไรก็ตามมาตราดังกล่าวนี้นี้ เป็นการกล่าวถึงการทำงานล่วงเวลาในภาพรวม จึงได้บัญญัติถึงการทำงานล่วงเวลาอื่น ๆ ด้วย เช่น การจ้างงานตามข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม การจ้างงานโดยองค์กรท้องถิ่นที่เป็นเจ้าของและควบคุมโดยอิสระซึ่งมีส่วนร่วมในการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม การจ้างงานในอัตรารายขึ้น การจ้างงานโดยร้านค้าปลีกหรือสถานบริการ การรับจ้างทำงานบ้านในครัวเรือนตั้งแต่หนึ่งครัวเรือนขึ้นไป การจ้างงานในโรงพยาบาลหรือสถานประกอบการที่ดูแลผู้ป่วยคนชรา หรือผู้ป่วยทางจิต เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว การจ่ายค่าจ้างในประเทศสหรัฐอเมริกา หากมิได้ตกลงกันไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ และเป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แต่ละมลรัฐกำหนดด้วย ส่วนระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง มิได้มีการกำหนดตายตัว จึงเป็นไปตามที่แต่ละมลรัฐกำหนดด้วยเช่นเดียวกัน ส่วนค่าล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราปกติที่ลูกจ้างได้รับ โดยอัตราปกติในที่นี้ หมายถึง อัตราค่าจ้างปกติที่ลูกจ้างได้รับการว่าจ้าง โดยให้รวมค่าตอบแทนทั้งหมดสำหรับการจ้างงานที่จ่ายให้ลูกจ้าง แต่จะไม่รวมถึงเงินบางอย่างที่ เช่น เงินที่จ่ายเป็นของขวัญ เงินที่จ่ายเป็นครว ๆ เมื่อไม่มีงานทำอันเนื่องมาจากการหยุดพักก่อน วันหยุด การเจ็บป่วย การใช้ทุนหรือสิทธิใด ๆ เป็นไปโดยสมัครใจ เป็นต้น ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ค่าล่วงเวลา ก็จะคำนวณมาจากทั้งค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานอื่น ๆ อีกด้วย

²⁰⁶ The Fair Labor Standards Act, [online] Accessed July 15, 2022 Available from: <https://joo.g/dUCYL>.

²⁰⁷ the Fair Labor Standards Act (FLSA), Article 207 (e).

4.3.2 การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาจะปรากฏอยู่ในมาตรา 216²⁰⁸ ซึ่งบัญญัติว่า

“216 บทลงโทษ

(a) ค่าปรับและจำคุก

ผู้ใดจงใจฝ่าฝืนบทบัญญัติใด ๆ ของมาตรา 215 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 เหรียญ หรือจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ ห้ามมิให้ผู้ใดถูกจำคุกตามอนุมาตรานี้ เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำขึ้นหลังจากการถูกลงโทษผู้นั้นในความผิดก่อนหน้าตามอนุมาตรานี้แล้ว

(b) ความเสียหาย สิทธิในการดำเนินการ ค่าทนายความและค่าใช้จ่าย และการสิ้นสุดของสิทธิในการดำเนินการ

นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 206 หรือมาตรา 207 ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างหรือผลกระทบต่อลูกจ้างตามจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำที่ยังไม่ได้จ่าย หรือค่าล่วงเวลาที่ยังไม่ได้รับการชดเชยแล้วแต่กรณี และค่าเสียหายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ...การดำเนินการเพื่อเรียกร้องความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในประโยคก่อนหน้านี้อาจโต้แย้งไว้ต่อนายจ้างใด ๆ (รวมถึงหน่วยงานของรัฐ) ในศาลของรัฐบาลกลางหรือศาลแห่งรัฐที่มีเขตอำนาจ โดยพนักงานคนใดคนหนึ่งหรือหลายในนามของตนเองหรือพนักงานคนอื่น ๆ และห้ามมิให้พนักงานเป็นโจทก์ร่วมในการกระทำความผิดดังกล่าว เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรในการเข้าเป็นภาคและมีการยื่นคำยินยอมต่อศาลที่ดำเนินการนั้น ... สิทธิที่บัญญัติไว้ในอนุมาตรานี้ใน การฟ้องคดีโดยหรือในนามของลูกจ้าง และสิทธิของลูกจ้างในการเป็นโจทก์ร่วม จะยุติลงเมื่อเลขาธิการแรงงานยื่นคำร้องในการดำเนินการตามมาตรา 217 ของลักษณะนี้ ซึ่ง (1) ขอให้มีการยับยั้งความล่าช้าในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่ค้างชำระหรือค่าชดเชยการทำงานล่วงเวลาที่ค้างชำระ แล้วแต่กรณี ซึ่งค้างชำระแก่ลูกจ้างตามมาตรา 206 หรือมาตรา 207 โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบตามบทบัญญัติแห่งอนุมาตรานี้ หรือ (2) มีการร้องขอการบรรเทาทุกข์ทางกฎหมายหรืออย่างเท่าเทียมกันอันเป็นผลมาจากการถูกกล่าวหาว่าละเมิดมาตรา 215(a)(3) ของหัวข้อนี้

²⁰⁸ the Fair Labor Standards Act (FLSA), Article 216.

(c) การจ่ายค่าจ้างและค่าชดเชย การสละสิทธิการเรียกร้อง การกระทำของ
 เลขาธิการ และข้อจำกัดของการกระทำ

เลขาธิการมีอำนาจกำกับดูแลการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่ค้างชำระหรือ
 ค่าล่วงเวลาที่ค้างชำระตามมาตรา 206 หรือมาตรา 207 รวมถึงข้อตกลงของลูกจ้างคนใดที่จะยอมรับ
 การชำระเงินดังกล่าว เมื่อชำระเงินเต็มจำนวนถือเป็นการสละสิทธิใด ๆ ที่ลูกจ้างอาจมีภายใต้
 อนุมาตรา (b) ของมาตรานี้ สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำที่ค้างชำระหรือค่าล่วงเวลาที่ยังไม่ได้จ่าย เลขาธิการ
 อาจดำเนินคดีในศาลที่มีเขตอำนาจ เพื่อเรียกคืนจำนวนเงินค่าจ้างขั้นต่ำที่ยังไม่ได้ชำระหรือ
 ค่าล่วงเวลาหรือค่าเสียหายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า สิทธิที่อนุมาตรา (b) ให้ไว้เพื่อดำเนินการโดยหรือใน
 นามของลูกจ้างคนใดคนหนึ่งเพื่อเรียกร้องความรับผิดชอบไว้และของลูกจ้างที่จะกลายเป็นโจทก์ใน
 การดำเนินการดังกล่าวจะสิ้นสุดลงเมื่อยื่นฟ้องโดยเลขาธิการ เว้นแต่การดำเนินการดังกล่าว
 กระทบกระเทือนถึงการดำเนินการของเลขาธิการ จำนวนเงินใด ๆ ที่เลขาธิการแรงงานเรียกคืนได้
 ในนามของลูกจ้าง ให้จัดเก็บไว้ในบัญชีเงินฝากพิเศษ และจะต้องจ่ายตามคำสั่งของเลขาธิการแรงงาน
 โดยตรงให้กับลูกจ้างหรือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบ จำนวนเงินที่ไม่ได้จ่ายให้กับลูกจ้างเนื่องจากไม่
 สามารถทำเช่นนั้นได้ภายในระยะเวลาสามปี จะรวมอยู่ในกระทรวงการคลังของสหรัฐอเมริกาเป็น
 รายรับเบ็ดเตล็ด...

(d) เจื่อนใจเกี่ยวกับความปลอดภัย

ฯลฯ

(e) บทลงโทษทางแพ่งสำหรับการละเมิด

(1)(A) ผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติของมาตรา 212 หรือ 213(c)
 ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก หรือข้อบังคับใด ๆ ที่ออกตามมาตราดังกล่าว ต้องระวางโทษทาง
 แพ่งไม่เกิน—

(i) 11,000 เหรียญสำหรับลูกจ้างแต่ละคนที่ถูกละเมิด
 ดังกล่าว หรือ

(ii) 50,000 เหรียญสำหรับการละเมิดแต่ละครั้งที่ทำให้
 ลูกจ้างเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บสาหัสซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งอาจเพิ่มโทษเป็นสองเท่าในกรณีที่
 การละเมิดซ้ำหรือโดยเจตนา

(B) เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุวรรค (A) คำว่า "การบาดเจ็บสาหัส หมายถึง—

(i) การสูญเสียอย่างถาวรหรือการด้อยค่าอย่างมากของ ประสาทสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่ง (การมองเห็น การได้ยิน การรับรส กลิ่น ประสาทสัมผัส)

(ii) การสูญเสียถาวรหรือการด้อยค่าอย่างมากของการทำงานของร่างกาย อวัยวะ หรือจิตใจ รวมถึงการสูญเสียแขน ขา เท้า มือ หรือส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือ

(iii) อัมพาตถาวรหรือความบกพร่องที่สำคัญที่ทำให้สูญเสียการเคลื่อนไหวหรือการเคลื่อนไหวของแขน ขา เท้า มือ หรือส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย

(2) บุคคลใดก็ตามที่ละเมิดมาตรา 206 หรือ 207 ของหัวข้อนี้ ซ้ำ ๆ หรือโดยเจตนาที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง จะต้องถูกโทษทางแพ่งไม่เกิน 1,100 เหรียญ สำหรับการละเมิดดังกล่าวแต่ละครั้ง บุคคลใดก็ตามที่ฝ่าฝืนมาตรา 203(m)(2)(B) ของหัวข้อนี้จะต้องรับโทษทางแพ่งไม่เกิน 1,100 เหรียญ สำหรับการละเมิดดังกล่าวแต่ละครั้ง ตามที่เลขาธิการพิจารณาว่าเหมาะสม นอกเหนือไปจากความรับผิดชอบลูกจ้างหรือผลกระทบที่ลูกจ้างได้รับตามที่อธิบายไว้ใน อนุมาตรา (b)

(3) ในการกำหนดจำนวนเงินค่าปรับใด ๆ ภายใต้มาตรานี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมของค่าปรับดังกล่าวกับขนาดของธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาและความร้ายแรงของการละเมิด จำนวนเงินค่าปรับใด ๆ ภายใต้อนุมาตรานี้ เมื่อกำหนดในที่สุดแล้ว อาจเป็น—

(A) หักจากจำนวนเงินใด ๆ ที่สหรัฐอเมริกา ค้างชำระให้กับผู้ถูกเรียกเก็บเงิน

(B) เรียกคืนจากการดำเนินคดีทางแพ่งที่นำโดยเลขาธิการ ในศาลที่มีเขตอำนาจศาลใด ๆ ซึ่งในการฟ้องร้องเลขาธิการจะต้องเป็นตัวแทนโดยทนายความของแรงงาน หรือ

(C) ได้รับคำสั่งจากศาล ในการกระทำที่นำไปสู่การฝ่าฝืน มาตรา 215(a)(4) ของหัวข้อนี้ หรือการละเมิดมาตรา 215(a)(2) ของหัวข้อนี้ซ้ำ ๆ หรือโดยเจตนา ให้ชำระกับกับเลขาธิการ

(4) การกำหนดโทษทางปกครองใด ๆ ของเลขาธิการตามหมวดย่อยนี้ให้เป็นที่สุด เว้นแต่ภายใน 15 วันหลังจากได้รับแจ้งทางไปรษณีย์ ผู้ถูกกล่าวหาว่าละเมิดจะขอยกเว้นการพิจารณาว่ามีการละเมิดซึ่งได้มีการกำหนดโทษเกิดขึ้น การกำหนดโทษขั้นสุดท้ายในกรณีนี้ให้ดำเนินการทางปกครองภายหลังได้ให้โอกาสพิจารณาตามมาตรา 554 และระเบียบที่เลขาธิการได้ประกาศใช้

(5) ยกเว้นค่าปรับทางแพ่งที่เรียกเก็บจากการละเมิดมาตรา 212 จำนวนเงินที่เรียกเก็บเป็นค่าปรับตามมาตรานี้จะถูกนำไปใช้กับการชดเชยค่าใช้จ่ายในการพิจารณการละเมิดและการประเมินและการเก็บค่าปรับดังกล่าวตามบทบัญญัติของมาตรา 9a ค่าปรับทางแพ่งที่เรียกเก็บจากการละเมิดมาตรา 212 ให้ฝากไว้ในกองทุนทั่วไปของกระทรวงการคลัง²⁰⁹”

อนึ่ง คำว่าเลขาธิการ ในที่นี้หมายถึง เลขาธิการแรงงาน (ตามบทนิยามในมาตรา 203(q))

เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติข้างต้นแล้ว จะเห็นได้ว่า มาตรา 216 เป็นบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับการกำหนดบทลงโทษในการกระทำความผิดต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) ไม่ว่าจะโทษทางอาญาที่มีทั้งค่าปรับและโทษจำคุก โทษทางแพ่งสำหรับการละเมิดหรือฝ่าฝืนบทบัญญัติต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดโทษทางปกครองของเลขาธิการ นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในพระราชบัญญัติดังกล่าวอีกด้วย และผู้วิจัยพบว่า มีเพียงมาตรา 216 มาตราเดียวเท่านั้นที่กล่าวถึงการกำหนดโทษเหล่านี้

เมื่อพิจารณามาตรา 216(a) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าปรับและการจำคุก ซึ่งวางหลักว่าผู้ใดจงใจฝ่าฝืนบทบัญญัติใด ๆ ของมาตรา 215 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 เหรียญ หรือจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ ห้ามมิให้ผู้ใดถูกจำคุกตามอนุมาตรานี้ เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำขึ้นภายหลังจากการถูกลงโทษผู้นั้นในความผิดก่อนหน้าตามอนุมาตรานี้แล้ว โดยมาตรา 215 ได้บัญญัติว่า

“215 การกระทำความผิดห้าม; พยานหลักฐานเบื้องต้น

(a) เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2481 บุคคลใดจะกระทำการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายในกรณี ดังนี้

²⁰⁹ The Fair Labor Standards Act, [online] Accessed July 15, 2022 Available from: <https://joo.gl/dUCYL>.

ฯลฯ

(2) ละเมิดบทบัญญัติใด ๆ ของมาตรา 206 หรือมาตรา 207 ของหัวข้อนี้ หรือบทบัญญัติใด ๆ ของข้อบังคับหรือคำสั่งใด ๆ ของเลขาธิการที่ออกตามมาตรา 214 ของหัวข้อนี้

ฯลฯ”

จึงอาจกล่าวได้ว่า กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 206 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำหรือมาตรา 207 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ถือเป็นกรกระทำต้องห้ามตามมาตรา 215(a)(2) ซึ่งจะมีโทษทางอาญาตามมาตรา 216(a) คือ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 เหรียญ หรือจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ห้ามมิให้จำคุกเว้นแต่ได้กระทำความผิดตามมาตรา 215(a) แล้ว และหากนายจ้างฝ่าฝืนการจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 206 รวมถึงค่าล่วงเวลาตามมาตรา 207 ในลักษณะซ้ำแล้วซ้ำเล่า นายจ้างต้องระวางโทษปรับทางแพ่งไม่เกิน 1,100 เหรียญ สำหรับการละเมิดแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการในการลงโทษทางแพ่ง

สำหรับการดำเนินการในทางปกติที่จะบังคับให้นายจ้างดำเนินการจ่ายค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาให้ถูกต้องแก่ลูกจ้างนั้น จะมีวิธีการดำเนินการซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะขอแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การดำเนินการผ่านกรมแรงงาน²¹⁰

กรมแรงงานของสหรัฐอเมริกา (United States Department of Labor) โดยมีแผนกค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน (The Department of Labor's Wage and Hour Division (Wage and Hour)) เป็นหน่วยงานที่บังคับใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) ซึ่งนอกจากกฎหมายดังกล่าวแล้ว ยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของแผนกค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานด้วย เช่น พระราชบัญญัติการลาเพื่อครอบครัวหรือการแพทย์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและเกษตรกรรมตามฤดูกาล มาตรฐานการสุขภาพภาคสนามของพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มาตรฐานการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานบางอย่างภายใต้พระราชบัญญัติคนเข้าเมืองและสัญชาติ สัญญาของรัฐบาลที่มีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับค่าจ้าง เช่น เดวิส-เบคอน และพระราชบัญญัติสัญญาบริการ

²¹⁰ U.S. DEPARTMENT OF LABOR, Wage and Hour Division,, "Fact Sheet #44: Visits to Employers," [online] Accessed July 15, 2022 Available from: <https://joo.gl/t6ITbw>

McNamara-O'Hara และบทบัญญัติการประนีประนอมของพระราชบัญญัติคุ้มครองสินเชื่อผู้บริโภค เป็นต้น

การดำเนินการของกรมแรงงานนี้ กล่าวได้ว่ามีลักษณะใกล้เคียงกับการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานของประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สามารถเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างได้ซึ่งอาจเข้าไปในลักษณะการตรวจปกติ หรืออาจเป็นการตรวจสอบตามคำร้องเรียน ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติในมาตรา 211²¹¹ ซึ่งบัญญัติว่า

“211 การรวบรวมข้อมูล

(a) การสอบสวนและการตรวจสอบ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองหรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมายอาจตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมง และเงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ ของการจ้างงานในอุตสาหกรรมใด ๆ ภายใต้บทนี้ และอาจเข้าไปตรวจสอบสถานที่ตั้งกล่าวและบันทึก (และทำสำเนา) ซักถามพนักงาน และตรวจสอบข้อเท็จจริง เงื่อนไข แนวปฏิบัติ หรือเรื่องอื่นตามที่เห็นสมควรหรือเห็นว่าจำเป็น เพื่อพิจารณาว่าบุคคลใดได้ละเมิดบทบัญญัติใด ๆ ของบทนี้ หรือที่อาจช่วยในการบังคับใช้บทบัญญัติของบทนี้ ยกเว้นตามที่ระบุไว้ในมาตรา 212 และอนุมาตรา (b) ของมาตรานี้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองต้องใช้สำนักงานและแผนกของกระทรวงแรงงานสำหรับการสอบสวนและการตรวจสอบทั้งหมดที่จำเป็นภายใต้มาตรานี้ ยกเว้นตามที่ระบุไว้ในมาตรา 212 เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจะต้องดำเนินการทั้งหมดภายใต้มาตรา 217 เพื่อยับยั้งการละเมิดนี้”

โดยทั่วไปแล้ว เจ้าหน้าที่จะไม่เปิดเผยเหตุผลในการสอบสวน การร้องเรียนทั้งหมดจะเป็นความลับ ชื่อของลูกค้าและลักษณะของการร้องเรียนจะไม่สามารถเปิดเผยได้ หรือหากเป็นกรณีที่ลูกค้าไม่ได้รับค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาก็สามารถไปร้องเรียนต่อแผนกค่าจ้างและชั่วโมงได้เช่นเดียวกัน

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) ให้อำนาจแก่กรมแรงงาน ในการเรียกคืนค่าจ้างและค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกค้าเรียกค่าเสียหายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าแทนลูกค้า ประเมินค่าปรับทางแพ่ง (ที่จะจ่ายให้กับรัฐบาล) รวมถึงจัดการกับการละเมิดอื่น ๆ ซึ่งหน้าที่ในการดำเนินการ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

²¹¹ the Fair Labor Standards Act (FLSA), Article 211.

1) หน้าที่ในทางปกครอง

1.1) กรมแรงงานมีอำนาจควบคุมดูแลการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่ค้างชำระ และ/หรือค่าล่วงเวลาค้างจ่ายที่ค้างชำระให้กับลูกจ้าง

1.2) แทนที่จะมีการดำเนินคดี กรมแรงงานอาจเรียกค่าจ้างคืนค่าเสียหายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และค่าปรับทางแพ่ง (ถ้ามี) จากนายจ้างแทนลูกจ้างได้

1.3) บทลงโทษทางแพ่งอาจได้รับการประเมินจากกรมแรงงานสำหรับการละเมิดแรงงานเด็ก และสำหรับการละเมิดซ้ำและ/หรือจงใจละเมิดข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าล่วงเวลาของพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA)

2) หน้าที่ในทางการดำเนินคดี

2.1) กรมแรงงานอาจยื่นฟ้องในศาลแขวงสหรัฐอเมริกา (U.S. District Court) หรือศาลชั้นต้นในระดับมลรัฐในนามของลูกจ้างสำหรับค่าจ้างย้อนหลังและค่าเสียหายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

2.2) กรมแรงงานอาจขอคำสั่งศาลแขวงสหรัฐอเมริกา (U.S. District Court) หรือศาลชั้นต้นในระดับมลรัฐ เพื่อควบคุมการฝ่าฝืนกฎหมาย รวมถึงการระงับค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่เหมาะสมและค่าล่วงเวลาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการโต้ตอบลูกจ้างที่ยื่นคำร้องและ/หรือให้ความร่วมมือกับแผนกค่าจ้างและชั่วโมง

2.3) กรมแรงงานอาจขอคำสั่งให้จ่ายเงินค่าปรับทางแพ่งจากผู้พิพากษากฎหมายปกครองของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาตามความเหมาะสม โดยสำนักงานผู้พิพากษากฎหมายปกครอง (The Office of Administrative Law Judges (OALJ)) เป็นศาลพิจารณาคดีปกครองของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา สามารถดำเนินการได้สวนคดีได้ ซึ่งสำนักงานผู้พิพากษากฎหมายปกครองถูกตั้งโดยกฎหมาย U.S. Const. art. II, § 2, cl. 2 and the Administrative Procedure Act, 5 U.S.C. § 3105.²¹² โดยสำนักงานผู้พิพากษากฎหมายปกครอง (OALJ) เป็นสำนักงานอิสระ ซึ่งส่วนใหญ่มีไว้สำหรับการประเมินโทษทางแพ่ง ผู้ฟ้องคดีทุกคนต่อหน้า

²¹² U.S. DEPARTMENT OF LABOR, Office of Administrative Law Judges, "About the Office of Administrative Law Judges," [online] Accessed July 15, 2022 Available from: <https://www.dol.gov/agencies/oalj/about/ALJMISSN>

ผู้พิพากษากฎหมายปกครองจะได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อพิพาทผ่านการระงับข้อพิพาททางเลือกกับผู้ใกล้เคียงที่เป็นกลางก่อน²¹³

2. การดำเนินการผ่านศาล

ในกรณีการดำเนินการผ่านศาล ลูกจ้างอาจยื่นฟ้องเป็นการส่วนตัวเพื่อขอคืนค่าจ้าง ค่าเสียหายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า รวมถึงค่าทนายความและค่าใช้จ่ายในศาล ในกรณีเช่นนี้ กรมแรงงานจะไม่ดำเนินการเรียกค่าจ้างและค่าเสียหายคืนให้แก่ลูกจ้าง²¹⁴ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างไม่อาจฟ้องคดีได้หากได้รับค่าจ้างคืนแล้วโดยผ่านการเรียกร้องจากแผนกค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน หรือหากเลขาธิการแรงงานได้ยื่นคำร้องเพื่อขอคืนค่าจ้างแล้ว กล่าวคือ หากลูกจ้างได้ไปยื่นคำร้องต่อกรมแรงงานและกรมแรงงานได้ดำเนินการเรียกร้องค่าจ้างและค่าล่วงเวลาคืนให้แก่ลูกจ้างแล้ว รวมถึงกรณีที่กรมแรงงานได้เป็นตัวแทนฟ้องคดีต่อศาล ลูกจ้างก็ไม่สามารถไปดำเนินการฟ้องตนเองเป็นการส่วนตัวได้²¹⁵ หรืออาจเรียกได้ว่า ลูกจ้างต้องใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้น ในลักษณะดังกล่าวนี้ก็เป็นกระบวนการเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีเขตอำนาจก็ได้ หรือลูกจ้างจะไปใช้วิธีฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างก็ต้องเลือกรับวิธีการเรียกร้องช่องทางใดช่องทางหนึ่งเท่านั้น ไม่สามารถดำเนินกระบวนการได้สองทาง

การดำเนินการทางศาลในประเทศสหรัฐอเมริกา ระบบศาลของประเทศสหรัฐอเมริกา มีลักษณะพิเศษ กล่าวคือ เป็นระบบศาลที่มีลักษณะซ้อนกันอยู่ระหว่างศาลรัฐบาลกลางและศาลมลรัฐ เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ปกครองแบบสหพันธรัฐ ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับมีอำนาจอธิปไตยสองอำนาจทับซ้อนกันอยู่ ซึ่งก็คืออำนาจอธิปไตยของแต่ละมลรัฐและอำนาจอธิปไตยของสหรัฐซึ่งเป็นอำนาจที่ได้รับมอบจากทุกมลรัฐรวมกันเป็นสหรัฐ ดังนั้น ในแต่ละมลรัฐย่อมมีอำนาจที่จะจัดตั้งศาลของตนเองขึ้นมาเพื่อบริหารงานยุติธรรมภายในมลรัฐของตนเอง ส่วนในระดับสหรัฐหรือรัฐบาลกลางก็มีการจัดตั้งศาลของรัฐบาลกลางซึ่งมีเขตอำนาจตามที่กฎหมาย

²¹³ United States Environmental Protection Agency, About the Office of Administrative Law Judges (OALJ), "About the Office of Administrative Law Judges (OALJ)," [online] Accessed July 15, 2022 Available from: <https://www.epa.gov/aboutepa/about-office-administrative-law-judges-oalj>

²¹⁴ U.S. DEPARTMENT OF LABOR, Wage and Hour Division, "Fact Sheet #44: Visits to Employers," [online] Accessed July 15, 2022. Available from: <https://joo.g/t6ITbw>

²¹⁵ U.S. DEPARTMENT OF LABOR, Fair Labor Standards Act Advisor, "Recovery of Back Wages," [online] Accessed July 15, 2022 Available from: <https://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa/screen74.asp>

กำหนดเช่นเดียวกัน คดีส่วนใหญ่ในสหรัฐอเมริกาจะฟ้องร้องกันในศาลระดับมลรัฐ ซึ่งศาลในระดับมลรัฐนั้น จะมีเขตอำนาจทั่วไปสามารถพิจารณาพิพากษาคดีได้ทุกชนิด เว้นแต่ จะมีการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ส่วนศาลรัฐบาลกลางก็มีอำนาจ พิพากษาพิพากษาคดีทั่วไปรวมถึงคดีที่กฎหมายกำหนดให้ต้องขึ้นสู่การพิจารณาของศาลรัฐบาลกลาง รวมถึงคดีที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายรัฐบาลกลางด้วย จะเห็นได้ว่าการกำหนดเขตอำนาจของศาลมลรัฐและศาลของรัฐบาลกลางเป็นปัญหาของการแบ่งอำนาจระหว่างมลรัฐและรัฐบาลกลาง โดยอำนาจทางตุลาการอะไรที่ไม่ได้มอบให้ศาลรัฐบาลกลางไว้ โดยเฉพาะ ก็ยังคงอยู่กับศาลมลรัฐ โดยเขตอำนาจของศาลรัฐบาลกลางจะมีอำนาจพิพากษากรณีการเรียกร้องค่าเสียหายตามกฎหมายรัฐบาลกลางกำหนดขึ้น ดังนั้น หากคดีใดที่ศาลรัฐบาลกลางเท่านั้นที่มีเขตอำนาจ ก็ต้องฟ้องยังศาลรัฐบาลกลาง แต่หากคดีใดเป็นคดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลมลรัฐและศาลรัฐบาลกลางด้วย โจทก์ฟ้องคดียังศาลของรัฐบาลกลางหรือศาลมลรัฐก็ได้ ถ้าหากโจทก์เลือกที่จะนำคดีมาฟ้องยังศาลรัฐบาลกลางทีเดียว ก็ถือเป็นอันเด็ดขาดเพียงเท่านั้น จำเลยจะขอให้นำคดีไปพิจารณาที่ศาลอื่นไม่ได้²¹⁶ อย่างไรก็ตาม คดีในระดับมลรัฐก็มีศาลที่เรียกว่าเป็น ศาลที่มีเขตอำนาจอันจำกัด เช่น ศาลเรียกค่าเสียหายเล็กน้อย (Small Claim Court) ซึ่งเป็นศาลที่ดำเนินคดีระหว่างเอกชนกับเอกชนที่มีทุนทรัพย์เพียงเล็กน้อย เช่น คดีที่มีทุนทรัพย์ไม่เกิน 5,000 เหรียญ เป็นต้น²¹⁷

สำหรับการยื่นฟ้องนายจ้างกรณีค่าตอบแทนในการทำงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) ลูกจ้างอาจฟ้องในศาลของรัฐบาลกลางหรือศาลมลรัฐก็ได้ โดยต้องฟ้องภายใน 2 ปี นับแต่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานดังกล่าวให้ โดยหากจำนวนเงินที่นายจ้างค้างจ่ายเป็นเงิน 6,500 เหรียญหรือน้อยกว่านั้น ลูกจ้างสามารถฟ้องนายจ้างในศาลเรียกค่าเสียหายเล็กน้อย (Small Claim Court) ก็ได้ ซึ่งเป็นศาลที่เฉพาะกว่า ซึ่งก็คือเป็นศาลหนึ่งในศาลชั้นต้นระดับมลรัฐ

ก่อนที่ศาลจะพิจารณาคดี ศาลจะมีการดำเนินการให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไกล่เกลี่ยกันเสียก่อน โดยหากตกลงกันได้ ก็จะมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และให้นายจ้างและลูกจ้างลงนามในสัญญา หรือมีการดำเนินการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทในรูปแบบอื่น²¹⁸

²¹⁶ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, "บทที่ 3 ระบบศาลในประเทศสหรัฐอเมริกา," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 17 กรกฎาคม 2565. แหล่งที่มา : [http://old-book.ru.ac.th/e-book/LW454\(48\)/LW454-3.pdf](http://old-book.ru.ac.th/e-book/LW454(48)/LW454-3.pdf)

²¹⁷ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, "บทที่ 6 ระบบศาลในประเทศสหรัฐอเมริกา American Court System," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 17 กรกฎาคม 2565. แหล่งที่มา : [http://old-book.ru.ac.th/e-book/LW454\(51\)/LW454-6.pdf](http://old-book.ru.ac.th/e-book/LW454(51)/LW454-6.pdf)

²¹⁸ Michigan legal help, "Filing a Wage Lawsuit in State or Federal Court," [online] Accessed July 17, 2022, . Available from: <https://michiganlegalhelp.org/self-help-tools/employment/filing-wage-lawsuit-state-or-federal-court>

โดยท้ายที่สุดแล้ว หากเข้าสู่กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี และศาลตัดสินให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะ ซึ่งนายจ้างไม่ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เช่น ค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลา ก็จะต้องเข้าสู่กระบวนการในการบังคับคดีต่อไป ซึ่งลูกจ้างต้องยื่นคำร้องให้ศาลออกคำสั่งบังคับคดี ซึ่งเจ้าหน้าที่ศาลสามารถยึดทรัพย์สินของลูกจ้างที่ขายทอดตลาดได้ ยกเว้นของใช้บางประการ เช่น เครื่องใช้ในครัว หนังสือเครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องมือ ยานพาหนะ เป็นต้น ซึ่งหากลูกจ้างได้รับการชำระหนี้ครบถ้วนแล้ว ต้องยื่นหนังสือรับรองความพึงพอใจกับเสมียนศาล²¹⁹ นับเป็นการสิ้นสุดการบังคับทางกฎหมายกรณีจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

โดยสรุปแล้ว จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา มีกฎหมายของรัฐบาลกลางที่กล่าวถึงการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน อันได้แก่ ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา อยู่ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) ซึ่งหากนายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่ถูกต้อง กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 206 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำหรือมาตรา 207 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ถือเป็น การกระทำความผิดห้ามตามมาตรา 215(a)(2) ซึ่งจะมีโทษทางอาญาตามมาตรา 216(a) คือ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 เหรียญ หรือจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ห้ามมิให้จำคุกเว้นแต่ได้กระทำความผิดตามมาตรา 215(a)(2) แล้ว และหากนายจ้างฝ่าฝืนการจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 206 รวมถึงค่าล่วงเวลาตามมาตรา 207 ในลักษณะซ้ำแล้วซ้ำเล่า นายจ้างต้องระวางโทษปรับทางแพ่งไม่เกิน 1,100 เหรียญสำหรับการละเมิดแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการในการลงโทษทางแพ่งทั้งนี้ ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อกรมแรงงาน เพื่อบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานดังกล่าวให้ลูกจ้างได้ โดยกรมแรงงานอาจบังคับให้นายจ้างดำเนินการเอง หรือเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการยื่นฟ้องต่อศาลก็ได้ นอกจากนี้ที่กรมแรงงานจะดำเนินการเรียกค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างแล้ว กรมแรงงานอาจยื่นคำร้องให้ผู้พิพากษากฎหมายปกครองของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา ออกคำสั่งลงโทษนายจ้างทางแพ่งได้อีกด้วย ซึ่งการลงโทษทางแพ่งถือเป็นการลงโทษชนิดหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างอาจสามารถนำคดีไปสู่ศาลเองก็ได้ โดยไม่ผ่านกระบวนการทางกรมแรงงาน แต่ทั้งนี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้น กรณีดังกล่าวนี้ ศาลจะให้ลูกจ้างและนายจ้างเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยก่อนในเบื้องต้น หากสามารถตกลงกันได้ ก็จะทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน แต่หากตกลงกันไม่ได้ ก็จะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งท้ายที่สุดแล้ว หากลูกจ้างเป็น

²¹⁹ Michigan legal help, "Collecting Your Judgment,," [online] Accessed July 17, 2022 Available from: <https://michiganlegalhelp.org/self-help-tools/money-and-debt/collecting-your-judgment>

ฝ่ายชนะเลิศและนายจ้างไม่ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานอีก ก็จะไหลเข้าสู่กระบวนการบังคับคดีต่อไป

4.4 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศสหรัฐอเมริกา (รัฐแคลิฟอร์เนีย)

รัฐแคลิฟอร์เนีย เป็น 1 ใน 50 รัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ United States of America (USA) ตั้งอยู่ทางฝั่งตะวันตกของประเทศ เป็นรัฐขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่มากเป็นอันดับสามของประเทศและเป็นรัฐที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดอีกด้วย มีเมืองหลวงคือ Sacramento และมีเมืองที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ Los Angeles หรือ LA นอกจากนี้ยังมีเมืองเด่นอีกหลายเมือง ได้แก่ เมือง San Diego เมือง San Francisco และเมือง San Jose เป็นต้น ซึ่งแต่ละเมืองจะมีลักษณะภูมิประเทศที่แตกต่างกันออกไป²²⁰

ด้านเศรษฐกิจของรัฐแคลิฟอร์เนีย เป็นรัฐที่ใหญ่ที่สุดในบรรดารัฐต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกา เป็นผู้นำระดับโลกด้านการผลิตคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และมีความโดดเด่นในอุตสาหกรรมการบินและอวกาศ อุตสาหกรรมภาพยนตร์และโทรทัศน์ และการเกษตร โดยเฉพาะการปลูกองุ่น²²¹

สำหรับด้านกฎหมาย แต่ละมลรัฐมีอำนาจในการตรากฎหมายที่เห็นว่ามีเหมาะสมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ ไม่ว่าจะ เป็นกฎหมายอาญา กฎหมายสัญญา กฎหมายละเมิด กฎหมายทรัพย์สิน กฎหมายครอบครัว เป็นต้น อย่างไรก็ตาม กฎหมายในแต่ละมลรัฐนั้น แม้จะมีความคล้ายคลึงกันแต่ก็มีความแตกต่างกันเพราะแต่ละมลรัฐมีอิสระในการตรากฎหมายขึ้นใช้ในมลรัฐของตนเอง เช่น ความผิดฐานเล่นการพนันในรัฐหนึ่ง อาจไม่ถือเป็นความผิดในอีกรัฐหนึ่งก็ได้²²² ดังนั้น กฎหมายต่าง ๆ ในรัฐแคลิฟอร์เนียก็สามารถตรากฎหมายขึ้นใช้บังคับตัวเอง แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา

²²⁰ ศูนย์แนะแนวการศึกษาต่อประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา, "ทำไมรัฐ California จึงน่าเรียน?," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566. แหล่งที่มา : <https://www.northamericastudy.com/study-in-california/>

²²¹ California state, "United States," [online] Accessed April 20, 2023 Available from: <https://www.britannica.com/place/California-state/People>

²²² มานิตย์ จุมปา, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายสหรัฐอเมริกา, หน้า 66.

สำหรับระบบศาลของประเทศสหรัฐอเมริกาอยู่ในระบบศาลเดี่ยว โดยจะมีศาลยุติธรรมเพียงศาลเดียวที่มีอำนาจตัดสินพิพากษาคดีทุกประเภท แต่จะมีศาล 2 ระดับ ได้แก่ ศาลสหรัฐกับศาลมลรัฐ อย่างไรก็ตาม โครงสร้างของศาลในระดับสหรัฐจะประกอบไปด้วยชั้นต้นที่มีการพิจารณาคดีทุกประเภท ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกาแห่งสหรัฐอเมริกา ส่วนในระดับมลรัฐปกติจะประกอบไปด้วยศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกาของรัฐนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในแต่ละรัฐจะมีทั้งศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกาภายในรัฐนั้นเองก็ตาม แต่คดีบางประเภทตามที่กฎหมายกำหนดก็อาจมีการยื่นอุทธรณ์คำตัดสินของศาลสูงสุดของมลรัฐนั้นต่อศาลฎีกาแห่งสหรัฐอเมริกาก็ได้ โดยจะยื่นได้ในเฉพาะคดีที่มีประเด็นเกี่ยวกับกฎหมายในระดับสหรัฐเท่านั้นและต้องมีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย²²³

จะเห็นได้ว่า รัฐแคลิฟอร์เนียเป็นรัฐที่ใหญ่ที่สุดในบรรดารัฐต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกา และเป็นผู้นำด้านการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ มีความโดดเด่นในระบบอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี รวมถึงการเกษตร นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายระดับมลรัฐรวมถึงระบบศาลใช้เงินของตนเอง จึงเป็นที่น่าตั้งข้อสังเกตและศึกษาว่า ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของรัฐแคลิฟอร์เนีย นั้น เหมือนหรือแตกต่างจากกฎหมายกลางของประเทศสหรัฐอเมริกาหรือไม่อย่างไร รวมถึงมีการบัญญัติไว้ในลักษณะใด หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง จะมีบทลงโทษประการใดหรือไม่

4.4.1 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของรัฐแคลิฟอร์เนียปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor Code) หมวดที่ 2 ระเบียบการจ้างและการกำกับดูแล ส่วนที่ 1 ค่าตอบแทน บทที่ 1 การจ่ายค่าจ้าง ข้อ 1 อาชีพทั่วไป โดยค่าตอบแทนในการทำงานทุกรูปแบบในกฎหมายกฎหมายนี้จะเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งได้แก่ ค่าจ้างรายชั่วโมง เงินเดือนประจำ ค่าคอมมิชชั่น ค่าจ้างตามอัตรารายชิ้น และค่าจ้างตามโครงการหรือผลงาน²²⁴ นอกจากนี้ คำว่าค่าจ้าง ยังหมายความรวมถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับที่เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน ซึ่งรวมถึงเงินต่าง ๆ ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ค่าจ้างในวันลาพักร้อน ค่าจ้างในวันลาป่วยอีกด้วย และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนของลูกจ้างด้วย²²⁵ โดยลูกจ้างทุกคนที่

²²³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 84.

²²⁴ California Labor Code, Article 200.

²²⁵ State of California Department of Industrial Relations, DLSE – Glossary, "wages," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gu/bWqbl>

ทำงานในรัฐแคลิฟอร์เนียมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามสิทธิอันพึงได้ของตน ไม่ว่าลูกจ้างดังกล่าวจะเป็นผู้ที่ได้ ย้ายถิ่นฐานหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ สิทธิของลูกจ้างในการได้รับค่าจ้างจากการทำงานมีแหล่งที่มาทาง กฎหมาย 2 ประการ ได้แก่ สิทธิตามสัญญาที่จะได้รับค่าจ้าง กล่าวคือ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลง เรื่องเงื่อนไขการจ้างแล้ว จึงเกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงาน และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามสัญญาจ้าง ดังกล่าว โดยสัญญาจ้างส่วนใหญ่มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร แต่สัญญาจ้างแรงงานในแคลิฟอร์เนีย ก็สามารถตกลงเป็นวาจาก็ได้ และสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่จะได้รับค่าจ้าง กล่าวคือ ประมวล กฎหมายแรงงานของรัฐแคลิฟอร์เนียให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการได้รับค่าจ้างบางอย่าง เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ หรือค่าล่วงเวลา เมื่อกฎหมายของรัฐแคลิฟอร์เนียให้สิทธิลูกจ้างในการรับค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าล่วงเวลา สัญญาการจ้างงานที่กำหนดให้ค่าจ้างน้อยกว่านั้นจึงเป็นสัญญาที่ไม่ถูกต้องหรือไม่สามารถบังคับได้

สำหรับค่าจ้าง²²⁶ โดยหลักแล้วนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้ตกลงกัน เติมจำนวน โดยต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละสองครั้งทุกครึ่งเดือน โดยนายจ้างต้อง แจ้งให้ลูกจ้างทราบวันที่แน่นอนว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเมื่อใด²²⁷ โดยต้องกำหนดวันจ่ายเงินเดือน ตามปกติให้ลูกจ้างทราบก่อนที่จะจ่ายค่าจ้างครั้งแรก ทั้งนี้ นายจ้างต้องปิดประกาศไว้ในที่เห็นได้ง่าย ณ ที่ทำงานหรือสำนักงานที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง โดยระบุวันจ่ายปกติ เวลา และสถานที่จ่าย²²⁸ แต่ถ้า ลูกจ้างได้รับค่าจ้างสองครั้งต่อเดือนและงวดงานที่ได้รับค่าจ้างคือวันที่ 1 ถึง 15 และวันที่ 16 ถึงสิ้น เดือน จะต้องจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา²²⁹ ดังนี้

1) ค่าจ้างที่ได้รับระหว่างวันที่ 1 ถึง 15 ของเดือน ต้องจ่ายระหว่างวันที่ 16 ถึง 26 ของเดือนเดียวกัน

2) ค่าจ้างที่ได้รับระหว่างวันที่ 16 ถึงวันสุดท้ายของเดือน ต้องจ่ายระหว่างวันที่ 1 ถึง 10 ของเดือนถัดไป

อย่างไรก็ดี หากลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามกำหนดเวลาอื่น โดยทั่วไป นายจ้างต้องจ่าย ค่าจ้างไม่เกิน 7 วันหลังจากสิ้นสุดการทำงานแต่ละงวด²³⁰ โดยข้อกำหนดนี้จะใช้กับลูกจ้างที่ได้รับ

²²⁶ WORK LAWYERS SERVING CALIFORNIA, "The Law on Late & Unpaid Wage in California," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>

²²⁷ SHOUSE LABOR LAW GROUP, State of California Pay Dates – How Frequently Must Wages Be Paid?, "1.1. How long does an employer have to pay you after payday in California?," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.shouselaw.com/ca/labor/pay-periods/>

²²⁸ California Labor Code, Article 207.

²²⁹ ibid, Article 204(a).

²³⁰ ibid, Article 204(d).

ค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์หรือสองสัปดาห์ เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายครึ่งเดือนโดยมีระยะเวลาการทำงานนอกเหนือจากวันที่ 1 ถึงวันที่ 15 และวันที่ 16 ถึงสิ้นเดือน²³¹

สำหรับค่าล่วงเวลา²³² ค่าล่วงเวลาที่ได้รับในระหว่างงวดงานจะต้องจ่ายไม่เกินวันจ่ายค่าจ้างปกติสำหรับงวดการทำงานถัดไป²³³

อย่างไรก็ดี ลูกจ้างบางคนได้รับการยกเว้นจากกฎหมายแรงงานหลายฉบับของรัฐแคลิฟอร์เนีย ซึ่งมักจะเป็นลูกจ้างในตำแหน่งธุรการ ผู้บริหาร หรือวิชาชีพ ลูกจ้างที่ได้รับการยกเว้นจะได้รับค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่แตกต่างจากลูกจ้างคนอื่น ๆ โดยอาจจ่ายให้เดือนละครั้ง โดยมีเงื่อนไขว่าจ่ายในวันที่หรือก่อนวันที่ 26 ของเดือน นอกจากนี้ ค่าจ้างในลักษณะอื่น ๆ เช่น ค่าคอมมิชชั่นที่จ่ายโดยตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ที่ได้รับใบอนุญาตสามารถจ่ายได้เดือนละครั้งในวันที่กำหนดให้เป็นวันจ่ายเงินเดือนของพนักงานขาย หรือกรณีลูกจ้างเกษตรที่ไม่ได้รับการจัดห้องพักและค่าอาหาร และได้รับค่าจ้างตามกำหนดครึ่งเดือนที่จะต้องได้รับค่าจ้างไม่เกินวันที่ 22 ของเดือนเดียวกัน สำหรับงานที่ทำระหว่างวันที่ 1 ถึง 15 และไม่เกินวันที่ 7 ของเดือนถัดไป สำหรับงานที่ทำระหว่างวันที่ 16 ถึงวันสุดท้ายของเดือน เป็นต้น²³⁴

นอกจากนี้ กรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จะต้องได้รับค่าจ้างค้างชำระทั้งหมดที่ได้รับจนถึงและรวมถึงวันที่เลิกจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ภายในวันเดียวกับที่ลูกจ้างนั้นถูกเลิกจ้าง²³⁵ อย่างไรก็ตาม มีข้อยกเว้นที่จำกัดสำหรับข้อกำหนดนี้ ซึ่งขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมบางประเภท

แต่สำหรับกรณีที่ลูกจ้างลาออก ลูกจ้างต้องแจ้งลาออกแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 72 ชั่วโมงก่อนวันสุดท้ายของการทำงาน โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้ายในวันสุดท้ายของการทำงาน โดยถือว่าเป็นวันที่ระบุไว้ในหนังสือแจ้ง แต่หากลูกจ้างที่ลาออกโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า จะต้องจ่ายค่าจ้างงวดสุดท้ายภายใน 72 ชั่วโมงหลังจากการทำงานวันสุดท้าย²³⁶

²³¹ *ibid*, Article 204(d) and Article 204b.

²³² WORK LAWYERS SERVING CALIFORNIA, "The Law on Late & Unpaid Wage in California," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>.

²³³ California Labor Code, Article 204b.

²³⁴ WORK LAWYERS SERVING CALIFORNIA, "The Law on Late & Unpaid Wage in California," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>.

²³⁵ California Labor Code, Article 201(a).

²³⁶ *ibid*, Article 202(a).

โดยสรุปแล้ว สำหรับลูกจ้างทั่วไป นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้ตกลงกันซึ่งต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละสองครั้ง ซึ่งนายจ้างต้องกำหนดวันจ่ายเงินเดือนตามปกติให้ลูกจ้างทราบก่อนที่จะจ่ายค่าจ้างครั้งแรก แต่ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างสองครั้งต่อเดือนและงวดงานที่ได้รับค่าจ้างคือวันที่ 1 ถึง 15 และวันที่ 16 ถึงสิ้นเดือน จะต้องจ่ายค่าจ้างที่ได้รับระหว่างวันที่ 1 ถึง 15 ของเดือน ต้องจ่ายระหว่างวันที่ 16 ถึง 26 ของเดือนเดียวกัน และค่าจ้างที่ได้รับระหว่างวันที่ 16 ถึงวันสุดท้ายของเดือน ต้องจ่ายระหว่างวันที่ 1 ถึง 10 ของเดือนถัดไป ส่วนค่าล่วงเวลาที่ได้รับในระหว่างงวดงานจะต้องจ่ายไม่เกินวันจ่ายปกติสำหรับงวดการทำงานถัดไป

4.4.2 การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวนและตรงเวลา ลูกจ้างมีทางเลือกสามทางที่จะดำเนินการเรียกร้องค่าจ้างของตนเอง²³⁷ ได้แก่

1) การฟ้องคดีแพ่ง

ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์โดยมิชอบด้วยกฎหมายมีสิทธิยื่นฟ้องต่อศาลเพื่อเรียกร้องเงินที่ค่าจ้างที่ค้างชำระ โดยคดีความในแคลิฟอร์เนียมักเกิดขึ้นในศาลชั้นต้นต่างจากการเรียกร้องค่าจ้างผ่านช่องทางอื่น ซึ่งโดยปกติจะดำเนินการนอกศาล แต่ทั้งสองแนวทางมีความคล้ายคลึงกัน การฟ้องร้องและการเรียกร้องค่าจ้างสามารถนำเสนอหลักฐานและข้อโต้แย้งทางกฎหมายได้ แต่การฟ้องร้องเป็นกระบวนการที่เป็นทางการมากกว่า และอาจมีค่าใช้จ่ายสูง ซับซ้อนและใช้เวลานาน ในทางกลับกัน การเรียกร้องค่าจ้างได้รับการออกแบบมาเพื่อลดความเสี่ยงและค่าใช้จ่ายของลูกจ้าง โดยปกติแล้วการยื่นฟ้องคดีต่อศาลในข้อหาเล็กน้อยมักไม่เป็นที่นิยม เว้นแต่เป็นปัญหากฎหมายที่ยุ่งยากซับซ้อนหรือเกี่ยวข้องกับเงินจำนวนมาก การฟ้องร้องจึงอาจเป็นวิธีที่ดีที่สุดซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายไว้แล้วในหัวข้อของความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศสหรัฐอเมริกา

²³⁷ WORK LAWYERS SERVING CALIFORNIA, "How to File a Wage & Hour Complaint in California," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/how-to-file-wage-claim-california-dlse/>

2) การเรียกร้องค่าจ้างผ่านหน่วยงานของรัฐบาลกลาง

ในกฎหมายระดับรัฐบาลกลาง พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA) จะควบคุมกฎหมายต่าง ๆ ที่บังคับใช้ทั่วประเทศ เป็นกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม เช่นเดียวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกลาง อย่างไรก็ตาม รัฐต่าง ๆ เช่น แคลิฟอร์เนีย มีอิสระที่จะออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในขอบเขตที่มากขึ้น เช่น การออกประมวลกฎหมายแรงงานของรัฐแคลิฟอร์เนีย สำหรับพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA) มีขั้นตอนให้ลูกจ้างดำเนินการเรียกร้องค่าจ้างผ่านหน่วยงานตุลาการ แผนกค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน กรมแรงงาน ซึ่งหน่วยงานจะจัดการกับข้อเรียกร้องดังกล่าวตามกระบวนการที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายไว้แล้วในหัวข้อของความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศสหรัฐอเมริกา ในหลายกรณี การเรียกร้องภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA) เป็นที่ต้องการน้อยกว่าการเรียกร้องภายใต้ประมวลกฎหมายแรงงานของรัฐแคลิฟอร์เนีย เพราะโดยปกติแล้วรัฐแคลิฟอร์เนียมักจะให้การคุ้มครองลูกจ้างในวงกว้างกว่ากฎหมายของรัฐบาลกลาง ตัวอย่างเช่น รัฐแคลิฟอร์เนียมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่ากฎหมายของรัฐบาลกลางกำหนด นอกจากนี้รัฐแคลิฟอร์เนียยังให้สิทธิในการทำงานล่วงเวลามากกว่าพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA) อีกด้วย เมื่อกฎหมายของรัฐแคลิฟอร์เนียให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่ากฎหมายของรัฐบาลกลาง ลูกจ้างจึงมักดำเนินการเรียกร้องค่าจ้างผ่านหน่วยงานที่มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายของรัฐ ซึ่งก็คือ DLSE

3) การเรียกร้องค่าจ้างผ่านกองบังคับใช้มาตรฐานแรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (California's Division of Labor Standards Enforcement (DLSE))

นอกจากการคุ้มครองของรัฐบาลกลางแล้ว ลูกจ้างในแคลิฟอร์เนียยังได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแรงงานและข้อบังคับที่เขียนขึ้นโดยฝ่ายบริหารของรัฐ กฎหมายเหล่านั้นครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น เวลาและลักษณะการจ่ายค่าจ้าง ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำและค่าล่วงเวลาภาคบังคับ ในกระบวนการเรียกร้องค่าจ้างกองบังคับใช้มาตรฐานแรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (DLSE) มีอำนาจสอบสวนและรับฟังคำร้องเรียนของลูกจ้างเกี่ยวกับการละเมิดกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ลูกจ้างจึงมักเลือกกระบวนการเรียกร้องค่าจ้างกับกองบังคับใช้มาตรฐานแรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (DLSE) เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่า การดำเนินการที่เร็วกว่า และเสียเงินน้อยกว่าการฟ้องร้องแบบปกติ โดยกองบังคับใช้มาตรฐานแรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (DLSE) มีอำนาจในการออกหมายศาลที่บังคับให้พยานเข้าร่วมการพิจารณาคดี สามารถบังคับให้นายจ้างจัดทำเอกสาร สามารถกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าปรับ ทั้งนี้ ลูกจ้างสามารถจ่ายทนายความเพื่อเป็น

ตัวแทนในการพิจารณาคดีของกองบังคับใช้มาตรฐานแรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (DLSE) ได้ ซึ่งการดำเนินการก็จะคล้าย ๆ กับการดำเนินการของการเรียกร้องค่าจ้างผ่านหน่วยงานของรัฐบาลกลาง

สำหรับบทลงโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาจะปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor Code)²³⁸ โดยสามารถแบ่งโทษออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) โทษทางแพ่ง²³⁹

กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา มาตรา 210 ได้กำหนดให้ หากเป็นการฝ่าฝืนหรือละเมิดครั้งแรก นายจ้างต้องจ่ายค่าปรับจำนวน 100 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการไม่จ่ายเงินให้ลูกจ้างแต่ละคน แต่หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือละเมิดแต่ละครั้งต่อมา หรือการละเมิดโดยเจตนา นายจ้างต้องจ่ายค่าปรับจำนวน 200 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการไม่จ่ายเงินให้ลูกจ้างแต่ละคน บวกกับร้อยละ 25 ของจำนวนเงินที่หักไว้โดยมิชอบด้วยกฎหมาย²⁴⁰ โดยทั่วไปแล้ว ค่าปรับเหล่านี้จะต้องชำระให้กับรัฐ แต่บางครั้งลูกจ้างสามารถขอคืนได้ถึงร้อยละ 25 ของค่าปรับโดยการฟ้องคดีภายใต้กฎหมายอัยการสูงสุด²⁴¹ ซึ่งเป็นการเรียกร้องหรือเป็นการฟ้องคดีแพ่งต่อนายจ้าง²⁴² ซึ่งเป็นการยื่นฟ้องในนามของรัฐเพื่อบังคับใช้ประมวลกฎหมายแรงงาน โดยลูกจ้างอาจมีสิทธิได้รับค่าปรับบางส่วนอย่างที่กล่าวไปแล้ว ทั้งนี้ บทลงโทษเช่นว่านี้ไม่สามารถใช้บังคับได้ หากเป็นการฟ้องในนามส่วนตัว²⁴³

²³⁸ CASETEXT, "CALIFORNIA LABOR CODE," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gl/Bqyw>

²³⁹ WORK LAWYERS SERVING CALIFORNIA, The Law on Late & Unpaid Wage in California, "Chapter 7 Private Attorneys General Act (PAGA) Claims," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>

²⁴⁰ California Labor Code, Article 210.

²⁴¹ SHOUSE LABOR LAW GROUP, California Labor Code § 210 – Penalty for Failure to Pay Wages, "Legal Analysis," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.shouselaw.com/ca/labor/labor-code-210/> and WORK LAWYERS SERVING CALIFORNIA, The Law on Late & Unpaid Wage in California, "Chapter 7 Private Attorneys General Act (PAGA) Claims," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>

²⁴² SHOUSE LABOR LAW GROUP, State of California Pay Dates – How Frequently Must Wages Be Paid?, "4. What is the penalty for not paying employees on time in California?," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.shouselaw.com/ca/labor/pay-periods/>

²⁴³ NOLO, Collecting Penalties for Wage Violations in California, "Penalties for Violating Payday Laws," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/penalties-wage-violations-california.html>

อย่างไรก็ดี ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ยังมีการลงโทษเพิ่มเติมที่เรียกว่า “โทษสำหรับการรอคอย (The Waiting Time Penalty)²⁴⁴” เป็นการลงโทษกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างสุดท้ายเต็มจำนวนและตรงเวลาหลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง²⁴⁵ ค่าปรับสำหรับการรอคอย ประกอบด้วยค่าจ้างเต็มวันสำหรับแต่ละวันที่จ่ายล่าช้า โดยเบี้ยปรับจะเกิดขึ้นต่อไปอีกนานถึง 30 วัน หลังจากลูกจ้างออกจากงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่าได้รับการชำระเงินครบจำนวนเมื่อใด โดยค่าปรับสำหรับการรอคอยจะคำนวณโดยการคำนวณอัตราค่าจ้างรายวันของลูกจ้าง แล้วคูณด้วยจำนวนวันที่จ่ายเงินล่าช้า สูงสุดไม่เกิน 30 วัน ซึ่งอัตราค่าจ้างรายวันจะคำนวณโดยการบวกจากค่าจ้างพื้นฐาน ค่าคอมมิชชั่น โบนัส และค่าลาพักร้อนที่ลูกจ้างได้รับในหนึ่งปี หารด้วย 52 สัปดาห์ และหารผลลัพธ์ที่ได้ด้วย 40 ชั่วโมง ซึ่งเป็นจำนวนชั่วโมงรวมในหนึ่งสัปดาห์และนอกจากค่าจ้างที่ค้างชำระและค่าปรับสำหรับการรอคอยแล้ว ลูกจ้างยังสามารถเรียกดอกเบี้ยจากค่าจ้างที่ค้างชำระและค่าธรรมเนียม ค่าทนายความ และค่าขึ้นศาลได้ตามสมควรอีกด้วย²⁴⁶

อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะถูกลงโทษก็ต่อเมื่อ “เจตนา” ที่จะไม่จ่ายค่าจ้าง กล่าวคือ การไม่จ่ายค่าจ้างตรงเวลาหรือการจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องนั้นต้องเกิดขึ้นโดยเจตนา²⁴⁷ ซึ่งจะถือว่าได้นายจ้างได้เจตนาไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาที่ต่อเมื่อมีการโต้แย้งโดยสุจริตเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในการได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระแล้ว ทั้งนี้ ข้อพิพาทโดยสุจริตเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างแสดงข้อต่อสู้ทางกฎหมายหรือข้อเท็จจริงที่ถูกต้องตามกฎหมายในการจ่ายค่าจ้าง แม้วานายจ้างจะไม่ได้เป็นฝ่ายชนะก็ตาม

หมวดที่ 8 ข้อบังคับ กองบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน (Division of Labor Standards Enforcement, Title 8 regulations) หรือข้อบังคับประมวลกฎหมายแคลิฟอร์เนีย (California Code of Regulations) มาตรา 13520 ได้นิยามคำว่า “เจตนา” ว่า

²⁴⁴ WORK LAWYERS SERVING CALIFORNIA, The Law on Late & Unpaid Wage in California,, "Chapter 6 The Waiting Time Penalty for Unpaid Final Wages," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>

²⁴⁵ California Labor Code, Article 203.

²⁴⁶ “Waiting Time Penalties” for “Unpaid Wages” After Termination in California SHOUSE LABOR LAW GROUP, "Late or Unpaid Final Wages," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.shouselaw.com/ca/labor/wage-and-hour/final-wages/waiting-time-penalties/#4>.

²⁴⁷ WORK LAWYERS SERVING CALIFORNIA, The Law on Late & Unpaid Wage in California, "Chapter 6 The Waiting Time Penalty for Unpaid Final Wages," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>

“13520. Definition of "Willful."²⁴⁸ ”

A willful failure to pay wages within the meaning of Labor Code Section 203 occurs when an employer intentionally fails to pay wages to an employee when those wages are due. However, a good faith dispute that any wages are due will preclude imposition of waiting time penalties under Section 203.

(a) Good Faith Dispute. A "good faith dispute" that any wages are due occurs when an employer presents a defense, based in law or fact which, if successful, would preclude any recover on the part of the employee. The fact that a defense is ultimately unsuccessful will not preclude a finding that a good faith dispute did exist. Defenses presented which, under all the circumstances, are unsupported by any evidence, are unreasonable, or are presented in bad faith, will preclude a finding of a "good faith dispute."²⁴⁹”

โดยการเจตนาไม่จ่ายค่าจ้างตามความหมายของประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 203 จะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเมื่อถึงกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างการโต้แย้งโดยสุจริตเกี่ยวกับค่าจ้างใด ๆ ที่ถึงกำหนด จะทำให้นายจ้างไม่ต้องเสียค่าปรับสำหรับการรอคอย ตามมาตรา 203²⁵⁰ ซึ่งค่าปรับดังกล่าวนี้ จะใช้ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ถูกละทิ้ง²⁵¹

อย่างไรก็ดี การโต้แย้งโดยสุจริตเกี่ยวกับค่าจ้างที่ถึงกำหนด จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อนายจ้างได้แสดงข้อแก้ต่างตามกฎหมายหรือข้อเท็จจริง ซึ่งถ้าสำเร็จจะมีผลขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างได้เงินคืน อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างยกข้อต่อสู้โดยไม่มีหลักฐานสนับสนุน ไม่มีเหตุผล หรือ

²⁴⁸ State of California Department of Industrial Relations, "§13520. Definition of "Willful.," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.dir.ca.gov/t8/13520.html>

²⁴⁹ California Code of Regulations, Section 13520.

²⁵⁰ State of California Department of Industrial Relations, DLSE – Glossary, "willful failure to pay wages," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gl/bWqbl>

²⁵¹ State of California Department of Industrial Relations, Labor Commissioner's Office, "Paydays, pay periods, and the final wages," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_Paydays.htm

นำเสนอโดยไม่สุจริต จะเป็นการยกข้อต่อสู้ชั้นพิพาทโดยไม่สุจริต และจะเป็นผลให้ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง²⁵²

2) โทษทางอาญา

สำหรับการจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา จะมีการลงโทษหลัก ๆ อยู่ 2 ประการ ได้แก่ การลงโทษเป็นค่าปรับในทางแพ่งตามที่ผู้วิจัยได้อธิบายไปแล้ว และประการที่สอง คือ การลงโทษทางอาญา โดยหากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าจะได้รับค่าจ้างอย่างไร หรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้แล้ว ถือเป็นความผิดอาญาประเภท Misdemeanor²⁵³ ซึ่งมาตรา 215 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (California Labor Code) บัญญัติว่า

“Any person, or the agent, manager, superintendent or officer thereof, who violates any provision of Section 201.3, 204, 204b, 205, 207, 208, 209, or 212 is guilty of a misdemeanor. Any failure to keep posted any notice required by Section 207 is prima facie evidence of a violation of these sections.”²⁵⁴

ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นการบัญญัติให้บุคคลใด ไม่ว่าจะเป็นตัวแทนผู้จัดการ ผู้ควบคุมดูแล หรือเจ้าหน้าที่ ฝ่าฝืนข้อกำหนดใด ๆ ของมาตรา 201.3, 204, 204b, 205, 207, 208, 209 หรือ 212 มีความผิดทางอาญาประเภท Misdemeanor การไม่ติดประกาศใด ๆ ที่กำหนดโดยมาตรา 207 ถือเป็นหลักฐานเบื้องต้นของการละเมิดมาตราเหล่านี้²⁵⁵ ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาปรากฏอยู่ในมาตรา 204 และ 204b

²⁵² State of California Department of Industrial Relations, DLSE – Glossary, "good faith dispute," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gl/BziM>

²⁵³ SHOUSE LABOR LAW GROUP, State of California Pay Dates – How Frequently Must Wages Be Paid?, "4.1. Criminal penalties,," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.shouselaw.com/ca/labor/pay-periods/#4.1>

²⁵⁴ California Labor Code, Article 215.

²⁵⁵ State of California Department of Industrial Relations, Paydays, pay periods, and the final wages, , "11. Q. If my employer does not pay me on my regularly scheduled payday, what can I do?," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_Paydays.htm

โดยความผิดทางอาญาประเภท Misdemeanor ถูกกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญาของรัฐแคลิฟอร์เนีย ซึ่งการกำหนดความผิดอาญาของรัฐแคลิฟอร์เนีย ตาม California Penal Code มาตรา 16²⁵⁶ แบ่งออกเป็น²⁵⁷

- 1) Felonies ความผิดร้ายแรง
- 2) Misdemeanors ความผิดที่ไม่ร้ายแรง
- 3) Infractions ความผิดที่เป็นการละเมิดข้อบังคับ

ทั้งนี้ California Penal Code มาตรา 17 สรุปได้ว่า “ความผิด Felony ได้แก่ ความผิดที่มีโทษประหารชีวิต หรือโทษจำคุกในเรือนจำของรัฐ (State Prison) ส่วนความผิดอื่น ๆ เป็นความผิด Misdemeanor”

สำหรับความผิดและโทษของกฎหมายสหรัฐอเมริกา กฎหมายอาญาสารบัญญัติส่วนใหญ่ จะบัญญัติการกระทำที่เป็นความผิดและอัตราโทษสำหรับความผิดนั้น ๆ ไว้ในบทบัญญัติเดียวกัน อย่างไรก็ตาม บางกรณีกฎหมายกำหนดเพียงว่าการกระทำนั้นเป็นความผิด Felony หรือ Misdemeanor เท่านั้น แต่ไม่ระบุอัตราโทษไว้ในบทบัญญัติเดียวกัน เพราะจะมีบทบัญญัติทั่วไปเกี่ยวกับอัตราโทษ เรียกว่า General Penalty Clause ซึ่งอัตราโทษของแต่ละความผิดก็จะแตกต่างกันออกไปตามความร้ายแรงของความผิด ทั้งนี้ อัตราโทษของแต่ละความผิดก็จะแตกต่างกันไปตามความร้ายแรง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการกำหนดระดับชั้นของโทษเอาไว้ในกฎหมาย²⁵⁸

โทษในความผิดทางอาญาประเภท Misdemeanor ตามประมวลกฎหมายแรงงานของรัฐแคลิฟอร์เนีย มาตรา 23²⁵⁹ ได้บัญญัติว่า

²⁵⁶ California Penal Code, Article 16.

²⁵⁷ JUSTIA UA Law, "2022 California Code Penal Code – PEN PRELIMINARY PROVISIONS Section 16.," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://law.justia.com/codes/california/2022/code-pen/preliminary-provisions/section-16/>

²⁵⁸ สุนิษา ภาคีสิน, "การกำหนดให้ความผิดฐานฉ้อโกงแรงงานเป็นความผิดอาญาแผ่นดิน," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 2556). หน้า 57.

²⁵⁹ California Labor Code, Section 23.

“Section 23 - Punishment for misdemeanor

Except in cases where a different punishment is prescribed, every offense declared by this code to be a misdemeanor is punishable by imprisonment in a county jail, not exceeding six months, or by a fine not exceeding one thousand dollars (\$1,000), or both.²⁶⁰”

โดยบทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดไว้ในลักษณะที่ว่า ยกเว้นในกรณีที่มีการกำหนดบทลงโทษที่แตกต่างกัน ความผิดทุกอย่างที่ประมวลกฎหมายนี้กำหนดให้เป็นความผิดประเภท Misdemeanor มีโทษจำคุกในคุกเคาน์ตีไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันดอลลาร์ (\$1,000) หรือทั้งจำทั้งปรับ ทั้งนี้ เคาน์ตี (County) เป็นหน่วยย่อยของการปกครองของแต่ละมลรัฐในประเทศสหรัฐอเมริกา ถัดจากเคาน์ตี ได้แก่ City ถัดจาก City ได้แก่ Town

นายจ้างจะมีความผิดและถูกลงโทษในทางอาญาในความผิดฐานไม่จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาที่ต่อเมื่อเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 216²⁶¹ ดังนี้

“Section 216 - Additional penalties

In addition to any other penalty imposed by this article, any person, or an agent, manager, superintendent, or officer thereof is guilty of a misdemeanor, who:

(a) Having the ability to pay, willfully refuses to pay wages due and payable after demand has been made.

(b) Falsely denies the amount or validity thereof, or that the same is due, with intent to secure for himself, his employer or other person, any

²⁶⁰ CASETEXT, Division - GENERAL PROVISIONS, "Section 23 - Punishment for misdemeanor," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://casetext.com/statute/california-codes/california-labor-code/division-general-provisions>.

²⁶¹ California Labor Code, Section 216.

discount upon such indebtedness, or with intent to annoy, harass, oppress, hinder, delay, or defraud, the person to whom such indebtedness is due.²⁶²”

โดยคณะกรรมการมาตรฐานแรงงาน การจ้างงานสาธารณะ และการเกษียณอายุของวุฒิสภาแคลิฟอร์เนีย²⁶³ อธิบายว่า นอกเหนือจากบทลงโทษอื่น ๆ ที่กำหนดแล้ว บุคคลใด ๆ หรือตัวแทน ผู้จัดการ ผู้ควบคุมดูแล หรือเจ้าหน้าที่ จะมีความผิดทางอาญาก็ต่อเมื่อ

1) มีความสามารถในการจ่าย แต่จงใจปฏิเสธที่จะจ่ายค่าจ้างเมื่อถึงกำหนดชำระและได้ทวงถามแล้ว

2) ปฏิเสธจำนวนเงินหรือความถูกต้องของการเรียกร้องค่าจ้างอย่างเป็นทางการโดยมีเจตนาที่จะฉ้อโกงบุคคลที่ค้างชำระค่าจ้าง

นอกจากนี้ แม้จะมีมาตรา 215 และ 216 ของประมวลกฎหมายแรงงาน แต่การที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเงินมากกว่าเก้าร้อยห้าสิบบดอลาร์ (\$950) จากลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือสองพันสามร้อยห้าสิบบดอลาร์ (\$2,350) จากลูกจ้างตั้งแต่สองคนขึ้นไป ในระยะเวลา 12 เดือนติดต่อกันอาจถูกลงโทษโดยถือว่าเป็นการลักทรัพย์ที่มีค่ามาก (Grand Theft)

สำหรับ “การขโมยค่าจ้าง” คือ การที่นายจ้างเจตนาถือกันค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 200 ของประมวลกฎหมายแรงงาน เงินบำเหน็จตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 350 ของประมวลกฎหมายแรงงาน ผลประโยชน์หรือค่าชดเชยอื่น ๆ โดยมีขอบด้วยกฎหมายโดยรู้ยู่ที่ว่า ค่าจ้าง บำเหน็จ ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนอื่นเป็นของลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย²⁶⁴ ซึ่งคณะกรรมการมาตรฐานแรงงาน การจ้างงานสาธารณะ และการเกษียณอายุของวุฒิสภาแคลิฟอร์เนีย ได้นิยาม “การขโมยค่าจ้าง” หมายถึง การจงใจตัดค่าจ้าง บำเหน็จ ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทน

²⁶² CASETEXT, Division - GENERAL PROVISIONS, "Labor Code Penalties," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://ogletree.com/insights/california-wage-theft-bill-would-raise-the-stakes-for-compliance/>

²⁶³ Ogletree Deakins, California Wage Theft Bill Would Raise the Stakes for Compliance, "Section 216 - Additional penalties," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gl/xsuCi>

²⁶⁴ California Penal Code, Section 487m.

อื่น ๆ โดยฉ้อฉลหรือวิธีอื่นที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยรู้ว่าเงินทดแทนนั้นถึงกำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ตามกฎหมาย²⁶⁵ โดยความผิดฐานลักทรัพย์จะแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) Misdemeanor Grand Theft จะมีโทษจำคุกสูงสุด 364 วันในคุก เคาน์ตี และ/หรือปรับ 1,000 ดอลลาร์ และนายจ้างต้องชำระค่าจ้างที่ค้างชำระให้แก่ลูกจ้างด้วย

2) Felony Grand Theft จะมีโทษคุมประพฤติสูงสุด 364 วันในคุกเคาน์ตี หรือโทษจำคุก 16 เดือน 2 ปี หรือ 3 ปี นอกจากนี้ นายจ้างอาจต้องจ่ายค่าปรับสูงสุด 10,000 ดอลลาร์และการชดใช้ค่าจ้างที่ค้างชำระให้กับลูกจ้าง

ในขณะเดียวกัน นายจ้างที่ไม่ยอมจ่ายค่าจ้างย้อนหลัง 950 ดอลลาร์หรือจ่ายน้อยกว่าจะถูกตั้งข้อหา Misdemeanor โดยมีบทลงโทษจำคุกสูงสุด 6 เดือนในคุกเคาน์ตี และ/หรือปรับ 1,000 ดอลลาร์ และต้องชดใช้ค่าจ้างที่ค้างชำระให้กับลูกจ้าง²⁶⁶อีกด้วย

โดยสรุปแล้ว กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ลูกจ้างอาจเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ได้ โดยการฟ้องคดีแพ่ง เรียกร้องค่าจ้างผ่านหน่วยงานของรัฐบาลกลาง หรือเรียกร้องค่าจ้างผ่านกองบังคับใช้มาตรฐานแรงงานแห่งรัฐ แคลิฟอร์เนีย (California's Division of Labor Standards Enforcement (DLSE)) ทั้งนี้ นายจ้างอาจได้รับโทษได้ ทั้งโทษทางแพ่ง และโทษเพิ่มเติมที่เรียกว่า “โทษสำหรับการรอคอย (The Waiting Time Penalty)” ซึ่งเป็นการลงโทษกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างสุดท้ายเต็มจำนวนและตรงเวลาหลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง และนายจ้างอาจถูกลงโทษทางอาญา และอาจเข้าข่ายเป็นความผิดฐานขโมยค่าจ้างได้ตามประมวลกฎหมายอาญาได้ด้วย

²⁶⁵ California Legislative Information, AB-1003 Wage theft: grand theft, "SENATE COMMITTEE ON LABOR, PUBLIC EMPLOYMENT AND RETIREMENT Senator Dave Cortese, Chair 2021 - 2022 Regular," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gl/ibc5nb>

²⁶⁶ SHOUSE LABOR LAW GROUP, "Wage Theft" in California – What Workers Need to Know, "3. Is wage theft a crime?," [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.shouselaw.com/ca/labor/wage-theft-in-california-what-workers-need-to-know/>

4.5 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของทวีปยุโรป โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของสหราชอาณาจักร หรือ United Kingdom ซึ่งประกอบไปด้วยพื้นที่เกาะ 2 ส่วน คือ เกาะใหญ่ (Great Britain) และเกาะไอร์แลนด์เหนือ (Northern Ireland) พื้นที่เกาะใหญ่มิสามารถแบ่งออกเป็น 3 อาณาเขต คือ อังกฤษ (England), เวลส์ (Wales) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ติดกับอังกฤษทางทิศตะวันตก และสกอตแลนด์ (Scotland) ซึ่งตั้งอยู่ทางตอนเหนือของเกาะใหญ่²⁶⁷

ในด้านเศรษฐกิจ ประเทศอังกฤษมีระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรี โดยมีขนาดเศรษฐกิจสูงเป็นอันดับที่ 6 ของโลก และสูงเป็นอันดับที่ 3 รองจากเยอรมนีและฝรั่งเศสในยุโรป โดยวัดจาก GDP ประเทศอังกฤษ มีกรุงลอนดอนเป็นศูนย์กลางการเงินโลกขนาดใหญ่ เทียบเคียงได้กับนิวยอร์กซิตี และยังเป็นเมืองที่มี GDP สูงที่สุดในยุโรปอีกด้วย นอกจากนี้ การท่องเที่ยวยังถือเป็นส่วนสำคัญในเศรษฐกิจ²⁶⁸

สำหรับระบบกฎหมาย ประเทศอังกฤษใช้ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ เป็นระบบกฎหมายที่คำพิพากษาของศาลถือเป็นบ่อเกิดของกฎหมายประการหนึ่งในระบบนี้ เช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งแตกต่างจากระบบซีวิลลอว์ ที่คำพิพากษาของศาลเป็นเพียงตัวอย่างการใช้การตีความกฎหมายเท่านั้น นอกจากคอมมอนลอว์จะหมายถึงระบบกฎหมายแล้ว ยังหมายถึงกฎหมายที่ถูกวางหลักขึ้นโดยผู้พิพากษา (Judge-Made Law) ในศาลฝ่ายคอมมอนลอว์ซึ่งแยกจากกฎหมายลายลักษณ์อักษรที่ถูกตราขึ้นโดยรัฐสภา อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์จะไม่มีกฎหมายลายลักษณ์อักษรที่ถูกตราขึ้นโดยฝ่ายนิติบัญญัติ เพียงแต่ระบบนี้ศาลหรือผู้พิพากษามีอำนาจหลักในคำพิพากษาเพื่ออุดช่องว่างของกฎหมายให้กลายเป็น “บรรทัดฐาน” ที่ผูกพันให้ศาลหรือผู้พิพากษาที่จะตัดสินกรณีที่มีข้อเท็จจริงอย่างเดียวกันกับคำพิพากษาดังกล่าวต้องเดินตาม

"บรรทัดฐานทางกฎหมาย" (Precedent) ที่ผูกพันการตัดสินคดีในอนาคตซึ่งมีข้อเท็จจริงอย่างเดียวกันต้องตัดสินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เรียกว่าหลัก Stare Decisis ซึ่งแปลว่า ยืนตามคำวินิจฉัย (บรรทัดฐาน) ต่อไป อย่างไรก็ตาม หากศาลพบว่าข้อพิพาทในปัจจุบันเป็นข้อเท็จจริงที่ไม่เคยเกิดขึ้น หรือมีความแตกต่างอย่างชัดเจนกับข้อพิพาทในอดีตทั้งหมด (Matter of First

²⁶⁷ ศูนย์แนะแนวการศึกษาต่อประเทศอังกฤษ เอ็ดดูเคชั่น พอร์ โลฟ, "เกร็ดความรู้ทั่วไปของประเทศอังกฤษ," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565. แหล่งที่มา : <https://www.efluk.net/uk-general-information/>

²⁶⁸ เดอะเบสท์ ศูนย์ภาษาและแนะแนวศึกษาต่อต่างประเทศ, "ข้อมูลสหราชอาณาจักร," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565. แหล่งที่มา : <https://thebest-edu.com/study-abroad/uk/uk-general-information/>

Impression) รวมถึงไม่มีกฎหมายทางนิติบัญญัติที่จะปรับใช้แก่คดีได้ ผู้พิพากษาย่อมมีอำนาจและหน้าที่ที่จะสร้างกฎหมายโดยการริเริ่มเป็นแบบอย่าง ภายหลังจากนั้น การตัดสินคดีครั้งนี้จะเป็นตัวอย่างแก่การตัดสินคดีครั้งต่อไป ซึ่งศาลในอนาคตจะต้องยึดถือตามเป็นบรรทัดฐาน

จะเห็นได้ว่า ประเทศอังกฤษ เป็นประเทศมหาอำนาจ ซึ่งมีระบบเศรษฐกิจขนาดใหญ่ มีระบบกฎหมายที่แตกต่างกับไทยค่อนข้างชัดเจน จึงเป็นที่น่าศึกษาระบบกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานแก่แรงงานว่ามีลักษณะอย่างไร หากนายจ้างฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง จะมีบทลงโทษประการใดหรือไม่ อย่างไร

4.5.1 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานในประเทศอังกฤษ ส่วนหนึ่งมาจากการออกกฎหมาย และอีก ส่วนหนึ่งมาจากระบบคอมมอนลอว์ นอกจากนี้ ข้อตกลงร่วมกันโดยสมัครใจยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางปฏิบัติในด้านแรงงานอีกด้วย ในอดีตกฎหมายแรงงานมักเกิดขึ้นจากสัญญาเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาพัฒนามาเป็นข้อตกลงโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน แต่ปัจจุบันจะถูกควบคุมโดยกฎหมายมากขึ้น สำหรับการจ้างงานส่วนบุคคล สัญญาจ้างแรงงานสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร²⁶⁹

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานในประเทศอังกฤษหลัก ๆ มีดังต่อไปนี้²⁷⁰

1) พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างงาน (Employment Rights Act 1996) เป็นกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของลูกจ้างในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การเลิกจ้าง การเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม การลาเพื่อความเป็นพ่อ การลาคลอด รวมถึงถึงการคุ้มครองค่าจ้างด้วย

2) พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ (National Minimum Wage Act 1998) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งรัฐบาลมักจะทบทวนเรื่องนี้เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้ออยู่เสมอ

²⁶⁹ Coopers and Lybrand Deloitte, *Employment Law in Europe*(Great Britain: Gower Publishing Company Limited, 1992), p. 255–256.

²⁷⁰ Matt, Croner, "A list of employment laws in the UK," [online] Accessed July 18, 2022 Available from: <https://croner.co.uk/resources/employment-law/legislation-list/>

3) พระราชบัญญัติความสัมพันธ์การจ้างงาน (Employment Relations Act 1999) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสิทธิในที่ทำงาน การรับรองสภาพแรงงาน และการดำเนินการทางอุตสาหกรรม

4) ข้อบังคับสำหรับคนทำงานนอกเวลา (การป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม) (Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000) เป็นมาตรการด้านกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษที่กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างในสัญญา นอกเวลาได้รับการปฏิบัติที่เทียบเท่ากับคนที่ทำงานเต็มเวลาที่ทำงานแบบเดียวกัน และ

5) พระราชบัญญัติความเท่าเทียม (The Equality Act 2010) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ป้องกันการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

6) ระเบียบว่าด้วยตัวแทนคนงาน (Agency Workers Regulations 2010) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติของผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานจัดหางาน โดยให้ปฏิบัติต่อลูกจ้าง อย่างเท่าเทียมกันในด้านค่าจ้างและเวลาทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลที่ทำงานเต็มเวลาซึ่งทำงานแบบเดียวกัน

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างงาน (Employment Rights Act 1996) ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้าง เช่น การคุ้มครองค่าจ้าง การคุ้มครองข้อมูลลูกจ้าง วันหยุด วันลา การเลิกจ้าง การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นต้น

ก่อนที่ผู้วิจัยจะได้อธิบายต่อไป ในส่วนของกฎหมายประเทศอังกฤษนั้น ผู้วิจัยจะขอเรียกค่าตอบแทนในการทำงานว่า “ค่าจ้าง” เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” หรือ “Wage” ซึ่งปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว โดยค่าจ้าง มาตรา 27²⁷¹ ได้ให้คำนิยาม โดยสรุปว่า

“ค่าจ้าง” หมายถึง จำนวนเงินใด ๆ ที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ซึ่งรวมถึง ค่าธรรมเนียม โบนัส ค่าคอมมิชชั่น ค่าทำงานวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ไม่ว่าจะจ่ายภายใต้สัญญาหรือไม่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตร การจ่ายเงินเลี้ยงดูบุตร ค่าเลี้ยงดู เงินค้ำประกัน เงินสำหรับการกลางาน ฯลฯ แต่ไม่รวมถึง การจ่ายเงินล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับเงินกู้ การชำระค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างในการปฏิบัติงาน

²⁷¹ Employment Rights Act 1996, Article 27.

การจ่ายเงินใด ๆ เป็นบำนาญ เงินบำเหน็จ หรือบำเหน็จอื่นเนื่องมาจากการเกษียณอายุของคนงาน หรือเพื่อชดเชยการตกงาน การจ่ายเงินใด ๆ ให้กับคนงานนอกเหนือจากความสามารถของเขา ในฐานะลูกจ้าง ฯลฯ²⁷²

จากบทบัญญัติข้างต้น จะเห็นได้ว่า “ค่าจ้าง” ตามนิยามในพระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างงาน (Employment Rights Act 1996) นอกจากจะหมายถึงค่าจ้างโดยปกติแล้ว ยังหมายรวมถึง จำนวนเงินใด ๆ ที่ต้องจ่ายให้กับคนงานหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าธรรมเนียม โบนัส ค่าคอมมิชชั่น ค่าวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นใดที่เป็นไปเพื่อการจ้างงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายใต้สัญญาหรือไม่ก็ตาม นอกจากนี้ ยังรวมถึงค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตร ค่าเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น ดังนั้น ค่าจ้าง ในที่นี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็น “ค่าตอบแทนในการทำงาน” ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั่นเอง

สำหรับบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ผู้วิจัยพบว่า ในพระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างงาน (Employment Rights Act 1996) ไม่ได้บัญญัติไว้โดยตรงเช่นเดียวกับบทบัญญัติในประเทศไทย แต่มีการกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ ในการจ้างให้ลูกจ้างทราบเสียก่อนก่อนที่จะเริ่มการจ้างงาน ซึ่งกำหนดอยู่ในส่วนที่ 1 รายละเอียดการจ้างงาน เรื่องสิทธิในการแจ้งรายละเอียดการจ้างงาน มาตรา 1²⁷³ แห่งพระราชบัญญัติข้างต้น ซึ่งบัญญัติในลักษณะที่ว่า เมื่อมีการเริ่มต้นการจ้างงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างทราบ ซึ่งรายละเอียดดังกล่าว ได้แก่ ชื่อ นายจ้าง และลูกจ้าง วันที่เริ่มทำงาน รวมถึงอัตราค่าตอบแทน วิธีการคำนวณค่าตอบแทน และช่วงเวลาที่จะจ่ายค่าตอบแทน เช่น รายสัปดาห์ รายเดือน หรือช่วงอื่น ๆ ที่กำหนด ทั้งนี้ต้องชี้แจงก่อนการเริ่มทำงานไม่เกิน 7 วัน ถือเป็นการทำงานข้อตกลงกันในการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง²⁷⁴

นอกจากนี้ นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องแจ้งการชำระเงินให้ลูกจ้างทราบ โดยลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินจากนายจ้าง ณ เวลาหรือก่อนเวลาที่นายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องเขียนใบแจ้งยอดค่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องมีรายละเอียดของ

²⁷² Employment Rights Act 1996 [online] Accessed July 20, 2022 Available from: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/27>

²⁷³ Employment Rights Act 1996, Article 1.

²⁷⁴ Employment Rights Act 1996, [online] Accessed July 20, 2022 Available from: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/1>

จำนวนรวมของค่าจ้างหรือเงินเดือน จำนวนสุทธิของค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ต้องจ่าย รวมถึงการหักค่าจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ ด้วย²⁷⁵ ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติในมาตรา 8²⁷⁶

อย่างไรก็ดี หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม กล่าวคือ ไม่แจ้งรายละเอียดการจ้างงานให้แก่ลูกจ้างทราบ เช่น วันกำหนดวันจ่ายค่าจ้าง หรือจำนวนค่าจ้างและวิธีการคำนวณค่าจ้าง รวมถึงไม่ดำเนินการเกี่ยวกับรายการแจ้งการชำระเงิน ลูกจ้างก็สามารถนำเรื่องไปสู่ศาลการจ้างงานได้ แต่ทั้งนี้ หากเป็นกรณีเลิกจ้างต้องก่อนครบระยะเวลาสามเดือนนับแต่วันที่เลิกจ้าง หรือภายในระยะเวลาที่ศาลเห็นสมควรในกรณีที่พิสูจน์ให้ศาลเชื่อได้ว่าไม่สามารถดำเนินการได้ในระยะเวลาดังกล่าว²⁷⁷ เป็นไปตามมาตรา 11²⁷⁸ เรื่องการบังคับใช้กฎหมาย

อนึ่ง พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างงาน (Employment Rights Act 1996) ได้กล่าวถึงการคุ้มครองค่าจ้างเป็นการเฉพาะไว้ในส่วนที่ 2 (Part II Protection of wages)²⁷⁹ ซึ่งกล่าวถึงในลักษณะที่ว่าต้องมีการดำเนินการอย่างไรบ้างในการคุ้มครองค่าจ้าง เช่น ในมาตรา 13²⁸⁰ เป็นเรื่องของถึงสิทธิที่จะไม่ถูกหักเงินโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้าง เว้นแต่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หรือลงนามก่อนหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรในข้อตกลงยินยอมให้หักเงิน มาตรา 14²⁸¹ เป็นข้อยกเว้นในการหักเงิน มาตรา 15²⁸² เป็นสิทธิที่ไม่ต้องจ่ายเงินให้นายจ้าง โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างรับเงินจากลูกจ้างที่จ้าง เว้นแต่ จำเป็นต้องชำระเงินหรือได้รับอนุญาตให้ทำโดยอาศัยบทบัญญัติตามกฎหมายหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับสัญญาของลูกจ้าง หรือลูกจ้างได้ลงนามก่อนหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรในข้อตกลงหรือยินยอมจะชำระเงิน ซึ่งเป็นการห้ามมิให้นายจ้างรับเงินจากลูกจ้างในฐานะนายจ้าง มาตรา 16²⁸³ เป็นข้อยกเว้นการในการที่ลูกจ้างสามารถชำระเงินให้แก่ นายจ้างได้ เช่น จ่ายเงินคืนให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างมีสิทธิรับเงินในฐานะนายจ้าง เนื่องจาก

²⁷⁵ Employment Rights Act 1996 [online] Accessed July 20, 2022 Available from: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/8>

²⁷⁶ Employment Rights Act 1996, Article 8.

²⁷⁷ Employment Rights Act 1996 [online] Accessed July 20, 2022 Available from: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/11>

²⁷⁸ Employment Rights Act 1996, Article 11.

²⁷⁹ Employment Rights Act 1996 [online] Accessed July 20, 2022 Available from: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

²⁸⁰ Employment Rights Act 1996, Article 13.

²⁸¹ *ibid*, Article 14.

²⁸² *ibid*, Article 17.

²⁸³ *ibid*, Article 15.

นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างเกินไปให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น มาตรา 17²⁸⁴ เป็นกรณีเกี่ยวกับการขาดแคลนเงินสดและการขาดสินค้าคงคลังในการจ้างงานค่าปลีก ซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างสามารถเรียกเงินค่าจ้างคืนหรือหักเงินค่าจ้างได้ หากนายจ้างประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนเงินสดและการขาดสินค้าคงคลังในการจ้างงานค่าปลีก มาตรา 18²⁸⁵ เป็นการจำกัดจำนวนเงินและเวลาในการหักค่าจ้างเกี่ยวกับการขาดแคลนเงินสดและการขาดสินค้าคงคลัง เช่น ห้ามหักค่าจ้างเกินร้อยละสิบของค่าจ้างที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น มาตรา 19²⁸⁶ เป็นเรื่องของการพิจารณาการขาดแคลนและการขาดสินค้าคงคลัง มาตรา 20²⁸⁷ เป็นข้อจำกัดเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการชำระเงินเกี่ยวกับการขาดแคลนเงินสดและการขาดสินค้าคงคลัง มาตรา 21²⁸⁸ เป็นการจำกัดจำนวนเงินที่ชำระเงินเกี่ยวกับการขาดแคลนเงินสดและการขาดสินค้าคงคลัง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ในส่วนของบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศอังกฤษนั้น โดยหลักแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือระยะเวลาในการจ่าย เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน²⁸⁹ โดยนายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดดังกล่าวทั้งหมดให้ลูกจ้างทราบก่อนที่จะเริ่มงาน ซึ่งเมื่อตกลงกันอย่างไรแล้ว นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องและจ่ายตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าวด้วย อย่างไรก็ตาม ในส่วนของค่าตอบแทนในบางประเด็นก็มีการคุ้มครองอยู่ในลักษณะพิเศษยิ่งขึ้น เช่น มีการบัญญัติว่า ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้าง ซึ่งการหักค่าจ้างก็ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่ถูกต้อง เว้นแต่มีกฎหมายกำหนด การห้ามนายจ้างรับชำระเงินจากลูกจ้างในฐานะที่เป็นนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างสามารถเรียกเงินค่าจ้างคืนหรือหักเงินค่าจ้างได้ หากนายจ้างประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนเงินสดและการขาดสินค้าคงคลังในการจ้างงานค่าปลีก เป็นต้น ทั้งนี้ “ค่าจ้าง” ตามนิยามในพระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างงาน (Employment Rights Act 1996) นอกจากจะหมายถึงค่าจ้างโดยปกติแล้ว ยังหมายรวมถึง จำนวนเงินใด ๆ ที่ต้องจ่ายให้กับคนงานหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็ค่าธรรมเนียม โบนัส ค่าคอมมิชชั่น ค่าวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นใดที่เป็นไปเพื่อการจ้างงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายใต้สัญญาหรือไม่ก็ตาม และยังรวมถึงค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตร ค่าเลี้ยงดูบุตร

²⁸⁴ *ibid*, Article 16.

²⁸⁵ *ibid*, Article 18.

²⁸⁶ *ibid*, Article 19.

²⁸⁷ *ibid*, Article 20.

²⁸⁸ *ibid*, Article 21.

²⁸⁹ Citizens advice, "If your employer hasn't paid you what they owe you," [online] Accessed July 23, 2022. Available from: <https://www.citizensadvice.org.uk/work/pay/problems-getting-paid/>

เป็นต้น ดังนั้น ค่าจ้าง ในที่นี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็น “ค่าตอบแทนในการทำงาน” ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั่นเอง

4.5.2 การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาจะปรากฏอยู่ตั้งแต่มาตรา 23 – 26 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน (Employment Rights Act 1996) ซึ่งเป็นการกำหนดให้ศาลการจ้างงานมีอำนาจในการพิจารณาตัดสินดังกล่าว โดยการเรียกร้องทางกฎหมายหรือการละเมิดสัญญาจ้างแรงงานจะถูกตัดสินโดยศาลการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม ศาลการจ้างงานยังมีเขตอำนาจที่จำกัดเกี่ยวกับการละเมิดสัญญา รวมถึงการเรียกร้องการเลิกจ้างโดยมิชอบ²⁹⁰ โดยก่อนที่ผู้วิจัยจะอธิบายกระบวนการในการบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในศาลการจ้างงานนั้น ผู้วิจัยจะขอเสนอบทบัญญัติโดยสรุปที่กำหนดให้อำนาจศาลมีเขตอำนาจดังกล่าวเสียก่อน ดังนี้

มาตรา 23 การร้องเรียนต่อศาลการจ้างงาน

ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อศาลการจ้างงานได้หากนายจ้างได้หักค่าจ้างอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 13 (รวมถึงการหักเงินที่ฝ่าฝืนตามมาตรา 18(2)) หรือนายจ้างได้รับเงินจากลูกจ้างโดยฝ่าฝืนมาตรา 15 (รวมถึงเงินที่ได้รับโดยฝ่าฝืนมาตรา 20(1)) หรือนายจ้างเรียกคืนค่าจ้างที่จ่ายเกินไปโดยวิธีหักหนึ่งรายการหรือมากกว่านั้นตามมาตรา 18(1) โดยลูกจ้างต้องยื่นฟ้องก่อนสิ้นระยะเวลาสามเดือน โดยหากเป็นกรณีร้องเรียนเกี่ยวกับการหักเงินโดยนายจ้าง จะเริ่มนับจากวันที่จ่ายค่าจ้างที่หักนั้น แต่หากเป็นกรณีร้องเรียนเกี่ยวกับเงินที่นายจ้างได้รับ ให้ระบุวันที่ได้รับเงิน อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ศาลการจ้างงานเห็นว่าไม่สามารถดำเนินการตามยื่นคำร้องได้ก่อนนี้ที่จะสิ้นสุดระยะเวลาสามเดือน ศาลอาจขยายเวลาได้ตามสมควร ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองปีนับแต่ข้อเท็จจริงเกิดขึ้น²⁹¹

²⁹⁰ Roger Blanpain, Susan Bisom-Rapp, William R. Corbett, Hilary K. Josephs and Michael J. Zimmer, *The Global Workplace International and Comparative Employment Law Cases and Materials*(United States of America New York: Cambridge University Press, 2007), p. 335.

²⁹¹ Employment Rights Act 1996, Article 23.

มาตรา 24 การพิจารณาเรื่องร้องเรียน

ในกรณีที่ศาลพบคำร้องตามมาตรา 23 อันมีมูลเหตุอันน่าเชื่อ ให้ศาลมีคำสั่งไปตามนั้นและสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนเงินใด ๆ ที่หักโดยฝ่าฝืนมาตรา 13 จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนเงินที่ได้รับโดยฝ่าฝืนมาตรา 15 จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างจำนวนใด ๆ ที่ได้รับคืนจากลูกจ้างเกินขีดจำกัดที่ระบุไว้ในบทบัญญัตินั้น

ในกรณีที่ศาลออกคำสั่งตามอนุมาตรา (1) ศาลอาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือจากจำนวนที่สั่งให้จ่ายภายใต้มาตราอื่นนั้น) ตามจำนวนเงินที่ศาลเห็นสมควรในทุกกรณี เพื่อชดใช้ค่าเสียหายทางการเงินใด ๆ แก่ลูกจ้างอันเนื่องมาจากเรื่องที่ยื่นฟ้อง²⁹²

มาตรา 25 ข้อกำหนดเพิ่มเติม

ในกรณีที่มีการร้องเรียน หากศาลพบว่าแม้เงินที่ลูกจ้างได้รับไม่เป็นที่พอใจ แต่จำนวนเงินที่นายจ้างหักไว้ หรือที่ลูกจ้างได้รับชำระทั้งหมดนั้นเป็นไปตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่งแล้ว ก็ให้ถือว่าลดลงตามจำนวนเงินตามเงื่อนไขนั้นแล้ว และห้ามมิให้ศาลสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินหรือจ่ายคืนให้แก่คนงานจำนวนใด ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการหักหรือจ่ายเงิน หรือในส่วนที่เกี่ยวกับการหักหรือการจ่ายเงินที่รวมกัน กรณีปรากฏแก่ศาลว่านายจ้างได้ชำระให้แก่ลูกจ้างแล้ว²⁹³

มาตรา 26 การร้องเรียนและการเยียวยาอื่น ๆ

ตามมาตรา 23 ไม่กระทบกระเทือนอำนาจศาลการจ้างงานในการพิจารณาการตามมาตรา 11 ในส่วนที่เกี่ยวกับการหักค่าจ้างของลูกจ้าง แต่ยอดรวมของจำนวนเงินใด ๆ ที่ศาลสั่งให้จ่ายตามมาตรา 12(4) และตามมาตรา 24 (ไม่ว่าจะในโอกาสเดียวกันหรือต่างกัน) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการหักนั้นจะต้องไม่เกินจำนวนเงินที่หัก²⁹⁴

จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า กรณีนายจ้างกระทำผิดหรือฝ่าฝืนเกี่ยวกับการดำเนินการในส่วนของ “ค่าจ้าง” กฎหมายกำหนดให้ศาลการจ้างงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา โดยลูกจ้างสามารถไปยื่นคำร้องต่อศาลการจ้างงานได้ ทั้งนี้ ต้องภายใน 3 เดือนนับ

²⁹² ibid, Article 24.

²⁹³ ibid, Article 25.

²⁹⁴ ibid, Article 26.

จากที่กฎหมายกำหนด และต้องยื่น คำร้องภายใน 2 ปีนับแต่ที่ทราบข้อเท็จจริง เว้นแต่ตามที่ศาลเห็นสมควร เมื่อลูกจ้างยื่นคำร้องแล้ว ศาลจะพิจารณาว่ามีมูลหรือไม่ หากศาลพิจารณาแล้วว่าไม่มีมูลก็จะรับเรื่องไว้พิจารณา และดำเนินตามกระบวนการต่อไป โดยหากศาลเห็นว่านายจ้างกระทำผิดจริงก็จะสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินที่หักหรือคืนเงินให้แก่ลูกจ้าง แล้วแต่กรณี

การที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศอังกฤษ ถือว่าเป็นการ “ผิดสัญญา” เนื่องจากสัญญาจ้างงานจะระบุวันที่ชำระเงินไว้เอาไว้ โดยการดำเนินคดีกับนายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้างบางครั้งอาจนำไปสู่การลงโทษทางการเงิน อาจจะมีโทษปรับถึง 20,000 ปอนด์ต่อลูกจ้างหนึ่งคน²⁹⁵ และค่าชดเชยความเสียหายอาจสูงถึง 25,000 ปอนด์สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างตรงเวลาในประเทศอังกฤษ²⁹⁶

เมื่อมีสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้น นายจ้างและลูกจ้างย่อมต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้ตกลงกันไว้ภายใต้ข้อกำหนดที่ระบุไว้ในสัญญาดังกล่าว หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญา ย่อมถือเป็นการละเมิดสัญญา การผิดสัญญาจ้างอาจเกิดได้จากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยฝ่ายลูกจ้างอาจจะเป็นการลาออกโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือลาออกเพื่อไปทำงานกับคู่แข่งทางธุรกิจ แม้ว่าสัญญาจะระบุว่าไม่สามารถเข้าร่วมได้ก็ตาม หรือการผิดสัญญาจากฝ่ายนายจ้าง เช่น จ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา เป็นต้น ซึ่งลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อศาลการจ้างงานได้²⁹⁷

สำหรับกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน จะปรากฏอยู่ในระเบียบศาลการจ้างงาน (The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) 2013) ซึ่งจะมีกระบวนการตั้งแต่ยื่นคำร้อง การรับฟังพยาน การให้การ การส่งเอกสาร ตลอดจนไปถึงการพิจารณาพิพากษาคดี²⁹⁸

²⁹⁵ Bbusiness insolvency Helpline, Wages not paid on time UK, "What can I do if I am unable to pay my employees on time?," [online] Accessed July 23, 2022 Available from: <https://business-insolvency-helpline.co.uk/wages-not-paid-on-time/>

²⁹⁶ Peninsula Group, HR and Health & Safety Experts, "Wages not paid on time," [online] Accessed July 23, 2022 Available from: <https://www.peninsulagrouplimited.com/resource-hub/pay-benefits/wages-not-paid-on-time/>

²⁹⁷ Peninsula Group, HR and Health & Safety Experts, "Breach of employment contracts: Guide for employers," [online] Accessed July 23, 2022 Available from: <https://www.peninsulagrouplimited.com/resource-hub/employment-contract/breach/>

²⁹⁸ The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013 [online] Accessed July 23, 2022 Available from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2013/1237/schedule/1/made> and Regulation Employment tribunal procedure rules [online] Accessed July 23, 2022 Available from: <https://www.gov.uk/government/publications/employment-tribunal-procedure-rules>

โดยผู้วิจัยจะขออธิบายโดยสรุป กล่าวคือ เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้าง หรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อศาลการจ้างงานได้ โดยก่อนที่จะเข้าสู่ การพิจารณา จะต้องมีการประนีประนอมกันก่อนโดย the Advisory, Conciliation and Arbitration Service หรือ Acas โดย Acas จะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยและจะพยายามระงับข้อพิพาทโดย ไม่ต้องขึ้นศาล หากการไกล่เกลี่ยไม่ได้ผล Acas จะส่งใบรับรองการประนีประนอมให้แก่ลูกจ้าง เพื่อใช้ ในการฟ้องร้องดำเนินคดีต่อไป²⁹⁹ สาเหตุที่ต้องมีการประนีประนอมเบื้องต้นก็เพราะว่า ไม่ต้องการให้ มีคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลมากเกินไป³⁰⁰ หลังจากนั้น ก็จะเข้าสู่กระบวนการไต่สวนเบื้องต้น ซึ่งอาจจะไต่สวนโดยตรงหรือผ่านทางโทรศัพท์ก็ได้ นอกจากนี้ ลูกจ้างสามารถนำพยานมาสู่การ พิจารณาคดีได้ หากพยานสามารถให้การหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับคดีได้โดยตรง ซึ่งหากลูกจ้าง ขอให้พยานเข้าร่วมและพยานปฏิเสธ ลูกจ้างก็สามารถขอให้ศาลสั่งให้พยานเข้ามาในคดีได้ โดยต้อง ยื่นคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรต่อสำนักงานศาลที่จัดการกับคดีดังกล่าว เมื่อกระบวนการไหลเข้าสู่ การพิจารณาคดี โดยปกติแล้วการพิจารณาคดีจะจัดขึ้นที่สำนักงานศาลการจ้างงานใกล้กับที่ทำงาน ของลูกจ้างมากที่สุด ศาลจะติดต่อลูกจ้างและแจ้งว่าการพิจารณาคดีจะเกิดขึ้นอย่างไร การพิจารณาคดีอาจเกิดขึ้นทางโทรศัพท์ ทางวิดีโอ หรือต่อหน้าก็ได้ ซึ่งหากการพิจารณาคดีต่อหน้า ลูกจ้างสามารถพา เพื่อนร่วมงานหรือคนอื่นไปด้วยได้หากมีความประสงค์ ระหว่างการพิจารณาคดี ลูกจ้างสามารถให้ บุคคลอื่นให้การแทนตนก็ได้ เช่น ทนายความ หรือคนในครอบครัว เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพิจารณา ลูกจ้างจะได้รับคำตัดสินภายในไม่กี่วันหรือหนึ่งสัปดาห์ผ่านทางเว็บไซต์ GOV.UK หรือในบางกรณี ก็อาจจะได้รับคำพิพากษาหลังจากการพิจารณาเสร็จสิ้นในวันนั้น ซึ่งหากลูกจ้างชนะคดี ก็อาจขอให้ ศาลสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าพยาน หรือค่าอื่น ๆ ได้ตามที่กฎหมายกำหนด และท้ายที่สุดแล้ว หากนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามคำพิพากษา ลูกจ้างอาจขอให้ศาล บังคับให้นายจ้างดำเนินการและขอให้รัฐบาลสั่งปรับได้ โดยสามารถยื่นกรอกแบบฟอร์มได้ที่กรมธุรกิจ พลังงาน และยุทธศาสตร์อุตสาหกรรม (the Department for Business, Energy and Industrial Strategy) ซึ่งกรมฯ จะดำเนินการเตือนก่อน หากไม่ดำเนินการภายใน 28 วัน นายจ้างก็จะถูกปรับ และลูกจ้างสามารถร้องขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างชำระเงินได้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างอาจใช้วิธีบังคับโดย

²⁹⁹ GOV.UK, "Make a claim to an employment tribunal," [online] Accessed July 23, 2022 Available from: <https://www.gov.uk/employment-tribunals/print>

³⁰⁰ ทวีป ต้นสวัสดิ์, วิเชียร แสงเจริญถาวร, สุเมธ สุระกำแพง, ทิวานันท์ วงศพ่าห์ และมานะ ธรรมชุตินันท์, มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการความเสมอภาค การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมทั้งการจ่ายค่าจ้าง กฎหมายโลก กฎหมายสหภาพยุโรป กระบวนการใช้บังคับเกี่ยวกับการออกจากสหภาพยุโรปของอังกฤษ และกระบวนการพิจารณาของ คณะกรรมการแรงงานและวิธีพิจารณา เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประเทศอังกฤษกับประเทศไทย, (รายงานการ ฝึกอบรมหลักสูตร “กฎหมายแรงงาน” ณ มหาวิทยาลัยควีนส์ แมรี, 3-16 กันยายน 2561).

เร่งด่วน ซึ่งจะมีส่งเจ้าหน้าที่บังคับคดีในศาลสูง ทำหน้าที่คล้ายกับปลัดอำเภอ³⁰¹ บังคับให้นายจ้างชำระเงินให้ลูกจ้างได้ แต่มีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ประมาณ 71 ปอนด์ ซึ่งลูกจ้างจะได้รับคืนเมื่อมีการรับชำระเงินแล้ว หรือลูกจ้างยังสามารถขอให้ศาลท้องถิ่นส่งเจ้าหน้าที่บังคับให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 47 ปอนด์³⁰²

โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยพบว่า ในประเทศอังกฤษ กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา จะใช้วิธีทางศาล โดยลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อศาลได้ตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนด โดยเมื่อก่อนเข้าสู่กระบวนการพิจารณา ก็จะมีการไกล่เกลี่ยเช่นเดียวกับของประเทศไทย โดยหากไม่สามารถตกลงกันได้ กระบวนการก็จะไหลเข้าสู่การพิจารณาพิพากษาคดีต่อไป ซึ่งหากลูกจ้างเป็นผู้ชนะคดี ศาลก็มีคำสั่งให้นายจ้างชำระค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามนายจ้างอาจถูกปรับและจะมีการบังคับคดีนายจ้างเพื่อชำระเงินมาชำระให้ลูกจ้างต่อไป โดยจะเห็นได้ว่า ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษก็ไม่ได้กำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญาเช่นเดียวกับของประเทศไทยแต่อย่างใด

4.6 ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศออสเตรเลีย

ออสเตรเลีย (Australia) หรือชื่อทางการคือ เครือรัฐออสเตรเลีย (Commonwealth of Australia) เป็นประเทศซึ่งประกอบด้วยแผ่นดินหลักของทวีปออสเตรเลีย เกาะแทสแมเนีย และเกาะอื่นๆ ในมหาสมุทรอินเดียแปซิฟิก และมหาสมุทรใต้ เป็นประเทศที่ใหญ่เป็นอันดับหกของโลกเมื่อนับพื้นที่ทั้งหมด แต่จัดเป็นทวีปที่เล็กที่สุดในโลก ประเทศออสเตรเลียมีชายฝั่งยาว 34,218 กิโลเมตร (ไม่รวมเกาะนอกชายฝั่งทั้งหมด)³⁰³

³⁰¹ Business Insolvency Helpline County Court Judgment, "Bailiff action," [online] Accessed July 23, 2022. Available from: <https://business-insolvency-helpline.co.uk/what-is-a-county-court-judgment/>

³⁰² GOV.UK, "Make a claim to an employment tribunal," [online] Accessed July 23, 2022 Available from: <https://www.gov.uk/employment-tribunals/print>.

³⁰³ รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำฐานข้อมูลสถิติการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "6.3 ประเทศออสเตรเลีย," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566. แหล่งที่มา : <http://164.115.44.81/attachments/article/50/22.pdf>

ออสเตรเลียปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยแบบสมาพันธรัฐ โดยประกอบด้วยรัฐ (State) จำนวน 6 รัฐ ได้แก่ ควีนส์แลนด์ นิวเซาท์เวลส์ วิกตอเรียเซาท์ออสเตรเลีย เวสเทิร์นออสเตรเลียแทสเมเนีย และดินแดนซึ่งเป็นเขตปกครองอิสระหรือเทร์ริทอรี (Territory) อีก 2 เขต ได้แก่ ออสเตรเลียแคพิทอลเทร์ริทอรี นอร์เทิร์นเทร์ริทอรี

สำหรับระบบกฎหมาย ประเทศออสเตรเลียเป็นประเทศในเครือจักรภพอังกฤษ และใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law) แบบเดียวกับอังกฤษ แต่มิได้นำการปกครองแบบอังกฤษมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ โดยออสเตรเลียนำระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขแบบอังกฤษมาผสมผสานกับการปกครองแบบสหพันธรัฐของสหรัฐอเมริกา โดยสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของประเทศอังกฤษ จะทรงดำรงพระราชอิสริยยศเป็นสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแห่งเครือรัฐออสเตรเลีย และทรงใช้อำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหาร และอำนาจตุลาการ ผ่านองค์กรของรัฐใน 2 ระดับ คือ ระดับเครือรัฐ (Commonwealth Level) และระดับรัฐ (State Level) โดยองค์กรระดับเครือรัฐจะใช้อำนาจดังกล่าวในส่วนของเครือรัฐ และองค์กรระดับรัฐจะใช้อำนาจภายในรัฐของตน³⁰⁴

ในด้านเศรษฐกิจ ประเทศออสเตรเลียนีมีการประกอบกิจการต่าง ๆ เช่น ด้านการเกษตร เช่น การเพาะปลูกพืชสำคัญที่ปลูก ได้แก่ ข้าวสาลี ข้าวเจ้า ถั่ว อ้อย สับปะรด ฝ้าย ยาสูบ องุ่น และส้ม การเลี้ยงสัตว์ สัตว์เลี้ยง ได้แก่ แกะและโค ซึ่งออสเตรเลียนีมีการเลี้ยงแกะมากที่สุดในโลก การทำประมง การทำป่าไม้ โดยเฉพาะป่ายูคาลิปตัส การทำเหมืองแร่ ได้แก่ เหมืองถ่านหิน เหมืองแร่ทองคำ นอกจากนี้ยังมีเหมืองแร่อื่น ๆ เช่น ตะกั่ว สังกะสี และเงิน ปัจจุบันออสเตรเลียนีผลิตตะกั่วได้มากที่สุดในโลก และได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการผลิตแร่บ็อกไซต์ของโลก ด้านอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมทางการเกษตร ส่วนอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ได้แก่ การผลิตรถยนต์ การต่อเรือ การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า การกลั่นน้ำมัน การผลิตเส้นใย และการทอผ้า แหล่งอุตสาหกรรมอยู่ที่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศ และการค้า โดยสินค้าออกที่สำคัญ ได้แก่ วัตถุดิบ เชื้อเพลิงและ

³⁰⁴ ปกรณ์ นิลประพันธ์, "การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการตรากฎหมายและการดำเนินการตามกฎหมายในระดับเครือรัฐของเครือรัฐออสเตรเลีย," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566 แหล่งที่มา : <http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/article77/file77/a04.pdf>

น้ำมันหล่อลื่น อาหารและสัตว์มีชีวิต สินค้าเข้าที่สำคัญ ได้แก่ เครื่องจักรกลและอุปกรณ์การขนส่ง อุปกรณ์พื้นฐานด้านการผลิตสินค้า เคมีภัณฑ์ เป็นต้น³⁰⁵

เป็นที่น่าศึกษาว่า ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นอีกทวีปหนึ่งแยกต่างหาก มีระบบการเมืองการปกครองที่แตกต่างจากประเทศไทย รวมถึงระบบเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่จะมีวิธีการจัดการกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาอย่างไรบ้าง

4.6.1 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า กฎหมายกลางที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) ซึ่งเป็นกฎหมายที่สำคัญที่ควบคุมการจ้างงาน กำหนดข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานและกำหนดสิทธิและความรับผิดชอบของลูกจ้าง นายจ้าง และองค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานนั้น พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรมจะควบคุมนายจ้างและลูกจ้างในระดับประเทศ³⁰⁶ ซึ่งถือได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ เป็นกฎหมายพื้นฐานในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากประเทศออสเตรเลียแบ่งการปกครองเป็นรัฐต่าง ๆ ดังนั้น ในบางรัฐอาจจะมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่ต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม ภายใต้กฎหมายการจ้างงานของออสเตรเลีย ข้อกำหนดพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) จะมีผลบังคับใช้กับธุรกิจทุกประเภท ทุกขนาด และอุตสาหกรรมทั่วออสเตรเลีย แต่มีข้อยกเว้นบางประการขึ้นอยู่กับแต่ละรัฐ เช่น ในรัฐเวสต์เทิร์นออสเตรเลีย ธุรกิจประเภทบางประเภท เช่น ผู้ค้ารายเดียว ห้างหุ้นส่วน หน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่นิติบุคคล บริษัทที่ไม่ใช่การค้า จะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายการทำงานที่เป็นธรรม³⁰⁷ เป็นต้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่าย

³⁰⁵ True ปลุภัญญา, "บทเรียนออนไลน์ วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง ออสเตรเลียและโอเชียเนีย," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566 แหล่งที่มา : <https://www.trueplookpanya.com/learning/detail/32014>

³⁰⁶ Australian Government Australian Law Reform Commission, "The Fair Work Act 2009 (Cth)," [online] Accessed April 30, 2023. Available from: <https://www.alrc.gov.au/publication/grey-areas-age-barriers-to-work-in-commonwealth-laws-dp-78/2-recruitment-and-employment-law/the-fair-work-act-2009-cth/>

³⁰⁷ Employsure Workplace Confidence, Employment Law in Australia,, "What Is The Employment Law In Australia?," [online] Accessed April 30, 2023 Available from: <https://employsure.com.au/guides/employment-contracts-and-legislation/employment-law-in-australia/>

ค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) เท่านั้น

สำหรับบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาถูกบัญญัติไว้ในบทที่ 2 ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน (Chapter 2—Terms and conditions of employment) ตอนที่ 2-9 ข้อกำหนดและเงื่อนไขอื่น ๆ ของการจ้างงาน (Part 2-9—Other terms and conditions of employment) ส่วน 2 การจ่ายค่าจ้าง (Division 2—Payment of wages etc.) ตั้งแต่มาตรา 323 ถึงมาตรา 327

อย่างไรก็ตาม เฉพาะเกี่ยวกับวิธีการจ่ายค่าจ้างและความถี่ในการจ่ายค่าจ้างถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 323³⁰⁸ ดังนี้

“323 Method and frequency of payment

(1) An employer must pay an employee amounts payable to the employee in relation to the performance of work:

(a) in full (except as provided by section 324); and

(b) in money by one, or a combination, of the methods referred to in subsection (2); and

(c) at least monthly.

Etc.³⁰⁹”

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่า นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างตามจำนวนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามผลงานที่ทำได้ โดยต้องจ่ายเต็มจำนวน (ยกเว้นที่กำหนดไว้ในมาตรา 324 ซึ่งเป็นข้อยกเว้นในการหักค่าจ้างลูกจ้าง โดยต้องจ่ายเป็นเงินอย่างน้อยทุกเดือน หรืออาจสรุปได้ว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยต้องจ่ายเต็มจำนวน เว้นแต่ สามารถหักค่าจ้างลูกจ้างได้ตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

³⁰⁸ Fair Work Act 2009, Article 323.

³⁰⁹ Fair Work Act 2009, [online] Accessed April 30, 2023 Available from:

https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_1#_Toc494463716

4.6.2 การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา

สำหรับการบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาจะปรากฏอยู่ในบทที่ 4 การปฏิบัติและการบังคับใช้ (Chapter 4—Compliance and enforcement) ตอนที่ 4-1 การเยียวยาทางแพ่ง (Part 4-1—Civil remedies) หมวด 2 คำสั่ง (Division 2—Orders) หมวดย่อย A การบังคับใช้คำสั่ง (Subdivision A—Applications for orders)

มาตรา 539 วางหลักว่า การฝ่าฝืนมาตรา 323 (1) ถือเป็น การฝ่าฝืนการเยียวยาทางแพ่ง โดยลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง หรือผู้ตรวจสอบ สามารถยื่นเรื่องต่อศาลที่มีเขตอำนาจได้ โดยศาลที่มีเขตอำนาจ ได้แก่ ศาลรัฐบาลกลาง ศาลปกครองกลาง หรือศาลของรัฐหรือเขตแดนที่มีเขตอำนาจ โดยในกรณีร้ายแรงจะต้องระวางโทษ 600 หน่วยโทษ และกรณีอื่นต้องระวางโทษ 60 หน่วยโทษ³¹⁰

บทลงโทษตามมาตรา 539 ของพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) นั้น เป็นบทลงโทษทางแพ่งซึ่งบังคับใช้ในกรณีที่ละเมิดบทบัญญัติของพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยมาตรา 549 ได้วางหลักไว้ว่า “การฝ่าฝืนบทบัญญัติการเยียวยาทางแพ่งไม่ใช่ความผิด (ทางอาญา) Contravening a civil remedy provision is not an offence” ซึ่งศาลอาจสั่งลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลในเรื่องเดียวกัน โดยศาลจะสั่งให้ชำระค่าปรับแก่ลูกจ้างด้วยก็ได้³¹¹ โดยหากผู้ที่ฝ่าฝืนเป็นบุคคลธรรมดา จะถูกระวางโทษสูงสุดตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือ จะถูกระวางโทษสูงสุด 60 หน่วยโทษ แต่หากผู้ฝ่าฝืนเป็นนิติบุคคล จะถูกระวางโทษเพิ่มขึ้นอีก 5 เท่าของจำนวนหน่วยโทษสูงสุดที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตามมาตรา 546³¹² ซึ่ง 1 หน่วยโทษในปัจจุบัน (ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2566 เท่ากับ \$275 โดยอาศัยตามพระราชบัญญัติอาชญากรรมปี ค.ศ. 1914 (the Crimes Act 1914) มาตรา 4AA)³¹³

³¹⁰ Fair Work Act 2009, "Article 539," [online] Accessed April 30,, 2023 Available from: https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_2#_Toc494790362

³¹¹ HALL PAYNE LAWYERS, Underpayment of wages,, "What are the penalties for breaching the award and/or an employment contract?," [online] Accessed April 30, 2023 Available from: <https://www.hallpayne.com.au/blog/2020/march/wages-underpayment/>

³¹² Fair Work Act 2009, Penalty unit values, "Table 1: Penalty unit values for breaches of Australian Government laws,," [online] Accessed May 28, 2023 Available from: <https://asic.gov.au/about-asic/asic-investigations-and-enforcement/fines-and-penalties/>

³¹³ Australian Securities and Investments Commission, "Article 546," [online] Accessed April 30, 2023. Available from: https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_2#_Toc494790362

สำหรับหน่วยโทษ (Penalty Unit) หมายถึง โทษทางอาญาประเภทโทษปรับ มีวิธีการกำหนดอัตราโทษเป็นหน่วย ซึ่งจะมีการกำหนดอีกครั้งว่าโทษหนึ่งหน่วยมีอัตราเท่ากับจำนวนเงินเท่าใด และการกำหนดจำนวนเงินนี้จะสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามแต่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น โดยการกำหนดโทษปรับลักษณะนี้จะมีประโยชน์ที่เห็นได้ชัดคือ เมื่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป จำนวนเงินค่าปรับในช่วงเวลาที่มีการออกกฎหมายอาจไม่สอดคล้องกับค่าเงินในปัจจุบัน แต่การแก้ไขกฎหมายทุกฉบับคงจะเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ดังนั้น การกำหนดจำนวนเงินค่าปรับไว้ที่ส่วนกลางจะสามารถแก้ไขค่าปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้จากการแก้ไขกฎหมายเพียงฉบับเดียว อย่างไรก็ตาม ในประเทศออสเตรเลีย มีการใช้ การกำหนดค่าปรับในทางแพ่ง (Civil Penalty) เพื่อเป็นการเยียวยาความรับผิดชอบโดยอ้างอิงถึงหน่วยโทษทางอาญา (Penalty Unit) ในกฎหมายอื่น ๆ อีก เช่น ในพระราชบัญญัติน้ำ ค.ศ. 2007 (Water Act 2007) มาตรา 166 เป็นต้น³¹⁴

นอกจากนี้ หากเป็นการฝ่าฝืนอย่างร้ายแรง ศาลอาจลงโทษสูงสุดได้ 600 หน่วยโทษ ซึ่งตามมาตรา 557A³¹⁵ กำหนดไว้ว่าพฤติกรรมดังต่อไปนี้ถือเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรง คือ ฝ่าฝืนบทบัญญัติโดยเจตนา และพฤติกรรมของผู้นั้นเป็นการละเมิดซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นหนึ่งคนหรือหลายคนอย่างเป็นระบบ³¹⁶

ท้ายที่สุดแล้ว เมื่อคดีได้ขึ้นสู่ศาล และเมื่อศาลตัดสินว่ามีการละเมิดบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) ศาลอาจออกคำสั่งโดยให้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างสำหรับความสูญเสียที่เกิดขึ้น และศาลอาจสั่งจ่ายดอกเบี้ยด้วย ซึ่งจำนวนดอกเบี้ยที่กำหนดจะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาลเมื่อมีคำสั่งนั้นถึงที่สุด

จะเห็นได้ว่า การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศออสเตรเลียตามพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) เป็นความผิดทางแพ่ง ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง หรือผู้ตรวจสอบ สามารถยื่นเรื่องต่อศาลที่มีเขตอำนาจได้ โดยศาลที่มีเขตอำนาจ ได้แก่ ศาลรัฐบาลกลาง

³¹⁴ ศิริชนก วิริยเกื้อกุล, "การใช้หน่วยโทษ (Penalty Unit) ในกฎหมายสิ่งแวดล้อมของประเทศออสเตรเลีย," [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566. แหล่งที่มา :

https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=42813

³¹⁵ Fair Work Act 2009, Article 577A [online] Accessed April 30, 2023 Available from: https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_2#_Toc494790362

³¹⁶ HALL PAYNE LAWYERS, "What are the penalties for breaching the award and/or an employment contract?," [online] Accessed April 30, 2023 Available from: <https://www.hallpayne.com.au/blog/20/march/wages-underpayment/>.

ศาลปกครองกลาง หรือศาลของรัฐหรือเขตแดนที่มีเขตอำนาจจะลงโทษปรับทางแพ่งตามอัตราโทษที่กำหนด

สำหรับการเรียกร้องค่าจ้าง ลูกจ้างสามารถดำเนินการได้ 2 ช่องทาง ดังนี้

1) ยื่นคำร้องผ่านผู้ตรวจสอบการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Work Inspectors)

ผู้ตรวจสอบการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Work Inspectors) คือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับการแต่งตั้งโดย Fair Work Ombudsman มีอำนาจที่จะเข้าไปในสถานที่ทำงานได้ ตลอดเวลาระหว่างชั่วโมงทำงาน หรือเวลาอื่นใดที่เห็นว่าจำเป็นต่อการตรวจสอบ³¹⁷ โดยอาจตรวจสอบงาน กระบวนการ หรือวัตถุใด ๆ สัมภาษณ์ลูกจ้างทุกคน (ด้วยความยินยอม) กำหนดให้บุคคลเอกสารภายในกรอบเวลาที่กำหนด เป็นต้น โดยเมื่อผู้ตรวจสอบการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Work Inspectors) ได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ หากเชื่อได้ว่ามีการฝ่าฝืนกฎหมาย เช่น กำหนดให้บุคคลต้องกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น จ่ายค่าจ้างค้างชำระ กำหนดระยะเวลาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น ให้ชำระเงินภายใน 28 วัน เป็นต้น โดยหากฝ่าฝืน เช่น จงใจขัดขวางการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Work Inspectors) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ให้ข้อมูลหรือเอกสารที่เป็นเท็จหรือทำให้เข้าใจผิดแก่ผู้ตรวจสอบโดยเจตนาหรือประมาทเลินเล่อ จะมีการลงโทษทางแพ่งโดยศาลอาจกำหนดบทลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนเหล่านี้ได้สูงสุด 16,500 ดอลลาร์ ต่อการละเมิดสำหรับบุคคล หรือ 82,500 ดอลลาร์ ต่อการละเมิดสำหรับบริษัท³¹⁸

2) ดำเนินการทางศาล

ศาลรัฐบาลกลางหรือศาลปกครองกลางและครอบครัวอาจออกคำสั่งใด ๆ ที่ศาลเห็นว่าเหมาะสม โดยคำสั่งของศาลรัฐบาลกลางหรือศาลปกครองกลางและครอบครัวอาจมีคำสั่งดังต่อไปนี้

- คำสั่งห้ามหรือห้ามชั่วคราวเพื่อป้องกัน หยุด หรือแก้ไขผลของการฝ่าฝืน

³¹⁷ BetterHR, Fines & Penalties: Fair Work Act, "Fair Work Inspectors," [online] Accessed April 30, 2023. Available from: <https://betterhr.com.au/fines-penalties-fair-work-act/>

³¹⁸ Fair Work Ombudsman, Powers of Fair Work Inspectors, "Potential consequences of not complying with obligations," [online] Accessed April 30, 2023 Available from: <https://www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/fact-sheets/about-us/powers-of-fair-work-inspectors>

- คำสั่งที่ให้จ่ายค่าตอบแทนสำหรับการสูญเสียที่บุคคลได้รับเนื่องจากการฝ่าฝืน (ซึ่งอาจรวมถึงดอกเบี้ย) หรือ
- คำสั่งให้คืนสถานะของบุคคล

ในส่วนของ การลงโทษ ศาลรัฐบาลกลางหรือศาลปกครองกลางและครอบครัวอาจสั่งให้บุคคลจ่ายค่าปรับเป็นเงินที่ศาลเห็นว่าเหมาะสม หากศาลเห็นว่าบุคคลนั้นฝ่าฝืน บทบัญญัติการเยียวยาทางแพ่ง โดยค่าปรับที่เป็นตัวเงินสำหรับแต่ละบุคคลจะต้องไม่เกินค่าปรับสูงสุดสำหรับการฝ่าฝืนที่เกี่ยวข้องที่กำหนดไว้ในมาตรา 539 ของพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) ในกรณีของนิติบุคคล บทลงโทษสูงสุดคือ 5 เท่าของบุคคลธรรมดา นอกจากนี้ ศาลอาจสั่งให้จ่ายค่าปรับหรือเงินบางส่วนให้แก่ เครือจักรภพ องค์กรเฉพาะ (เช่นสหภาพแรงงาน) หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งด้วยก็ได้³¹⁹

อย่างไรก็ดี ในบทที่ 4 การปฏิบัติและการบังคับใช้ (Chapter 4—Compliance and enforcement) ตอนที่ 4-2 เขตอำนาจศาลและอำนาจของศาล (Part 4-2—Jurisdiction and powers of courts) หมวด 4 เบ็ดเตล็ด (Division 4—Miscellaneous) มาตรา 571³²⁰ บัญญัติเกี่ยวกับการลงโทษเพิ่มเติมว่า

“571 No imprisonment for failure to pay pecuniary penalty

(1) A court (including a court of a State or Territory) may not order a person to serve a sentence of imprisonment if the person fails to pay a pecuniary penalty imposed under this Act.

(2) This section applies despite any other law of the Commonwealth, a State or a Territory.”

จากบทบัญญัติข้างต้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายได้ห้ามมิให้มีการจำคุกเพราะไม่จ่ายค่าปรับ กล่าวคือ ศาล (รวมถึงศาลของรัฐหรือเขตแดน) ไม่อาจสั่งให้บุคคลใดรับโทษจำคุกหากบุคคลนั้นไม่ชำระเบี้ยปรับตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีผลบังคับใช้แม้จะมีกฎหมายอื่นใดของเครือจักรภพ รัฐ หรือดินแดนก็ตาม ซึ่งเป็นการยืนยันได้ว่า ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการ

³¹⁹ Fair Work Commission, General protections benchbook, , "Types of order made by the Court," [online] Accessed April 30, 2023 Available from: <https://www.fwc.gov.au/types-order-made-court>

³²⁰ Fair Work Act 2009, Article 571 [online] Accessed April 30, 2023 Available from: https://www.legislation.gov.au/Details/C17C00323/Html/Volume_2#_Toc494790362.

ทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามกฎหมายกลางของออสเตรเลียไม่มีการลงโทษ
ทางอาญา รวมถึงไม่มีโทษจำคุกอีกด้วย



บทที่ 5

การวิเคราะห์ความเหมาะสมในการกำหนดความผิดทางอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทน ในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากการศึกษาปัญหาของการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาต้องรับผิดทางอาญานั้น จะเห็นได้ว่าเป็นการนำโทษทางอาญามาใช้กับการกระทำซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา แนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญา รวมถึงอาจขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 77 อีกด้วย นอกจากนี้ ในทางปฏิบัติยังพบอีกว่า โทษทางอาญาที่นำมาใช้เพื่อลงโทษนายจ้างในกรณีดังกล่าวกลับไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือไม่สามารถยับยั้ง การกระทำผิดของนายจ้างได้ เนื่องจากสิ่งทีนายจ้างเกรงกลัวที่แท้จริงแล้วคือการดำเนินการเพื่อบังคับเอาค่าเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างมากกว่า ดังนั้น จากสมมติฐานของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเสนอให้ยกเลิกความผิดทางอาญาในความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา และแสวงหาแนวทางอื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งในบทที่ 5 การวิเคราะห์ความเหมาะสมในการกำหนดความผิดอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นว่า เหตุใดจึงสมควรยกเลิกความผิดทางอาญาในความผิดฐาน ไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา และแสวงหาแนวทางอื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยฉบับนี้ด้วย โดยผู้วิจัยจะแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหาจากการที่กำหนดให้การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้อง หรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญาตามกฎหมายไทย โดยในประเด็นนี้ ผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นสภาพปัญหาในทางปฏิบัติจากการที่กำหนดให้การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญา ซึ่งเป็นประเด็นที่เป็นบทพิสูจน์ว่าการที่กำหนดให้การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญาย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา โดยจะชี้ให้เห็นปัญหาจากการบังคับใช้กฎหมายในปัจจุบันเสียก่อน ก่อนที่จะวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ในทางทฤษฎี แนวคิด

กฎหมายต่างประเทศ ในประเด็นถัด ๆ ไป การที่ผู้วิจัยหยิบยกประเด็นนี้ขึ้นมาวิเคราะห์เสียเบื้องต้น ก็เนื่องจากว่า ในปัจจุบันการกำหนดให้การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาให้เป็นความผิดทางอาญามีปัญหาในการบังคับใช้เป็นอย่างมากและมีผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้างเป็นวงกว้าง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าหัวข้อนี้เป็นหัวข้อที่สำคัญ เพราะหากกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญา แม้ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์หรือทฤษฎีใด ๆ เลย แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาตามมา อีกทั้งยังเป็นผลดีให้การบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็ย่อมไม่จำเป็นต้องยกเลิกความผิดดังกล่าว

ประเด็นที่ 2 วิเคราะห์การกำหนดความผิดทางอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าสอดคล้องกับแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาและการกำหนดโทษทางอาญาในบทที่ 2 หรือไม่ อย่างไร โดยประเด็นในการวิเคราะห์หัวข้อนี้สืบเนื่องมาจากประเด็นที่ 1 กล่าวคือ เมื่อผู้วิจัยชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาให้เป็นความผิดในทางอาญาแล้ว ต่อมาจึงต้องมาพิจารณาว่าการกำหนดความผิดในลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์หรือทฤษฎีใดหรือไม่ หรือเป็นการบัญญัติขึ้นโดยไม่มีหลักการทางวิชาการรองรับ โดยในประเด็นนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในทางทฤษฎีเป็นหลัก โดยจะแบ่งเป็น 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา 2) ความสอดคล้องแนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญาตามแนวคิดของนักนิติศาสตร์ต่าง ๆ 3) ความสอดคล้องกับแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์กับการกำหนดโทษทางอาญา และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคดีแรงงานและคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา ทั้งนี้ การวิเคราะห์ในประเด็นดังกล่าว เพื่อให้เห็นว่า ความผิดทางอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์หรือทฤษฎีใดหรือไม่ ซึ่งหากไม่มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์หรือทฤษฎีต่าง ๆ แล้ว ก็ย่อมที่จะไม่มีความเหมาะสมที่ยังคงจะต้องกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญาต่อไป

ประเด็นที่ 3 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามกฎหมายไทย ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 และคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย เพื่อให้เห็นว่าความผิดทางอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตาม

กำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สอดคล้องกับกฎหมายต่าง ๆ ของไทยหรือไม่ อย่างไร โดยเฉพาะการขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพราะหากไม่เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายสูงสุดแล้ว ก็ย่อมหมดความจำเป็นที่จะต้องคงไว้ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าว

ประเด็นที่ 4 วิเคราะห์การกำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในต่างประเทศ ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นว่า ในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีการพัฒนาในทางกฎหมาย ซึ่งได้แก่ ประเทศเยอรมนี ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหรัฐอเมริกา (รัฐแคลิฟอร์เนีย) ประเทศอังกฤษ และประเทศออสเตรเลีย มีการกำหนดมาตรการอย่างไรบ้างในการลงโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา โดยจะเปรียบเทียบความเหมือน ความแตกต่าง รวมถึงมาตรการในการจัดการกับความผิดดังกล่าว เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการความผิดนี้ในประเทศไทยต่อไป รวมถึงความไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ที่ไม่ได้มีเจตนารมณ์ให้ภาคีสมาชิกต้องลงโทษความผิดดังกล่าวในทางอาญา

ประเด็นที่ 5 วิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการจัดการกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาแทนโทษทางอาญา รวมถึงความผิดเกี่ยวกับกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างด้วย กล่าวคือ หากทำยที่สุดแล้วมีการยกเลิกบทกำหนดโทษในความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา และบทกำหนดโทษกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้าง เมื่อไม่มีการลงโทษทางอาญาอีกต่อไป ผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์ว่า ควรจะมีมาตรการหรือวิธีการจัดการกับความผิดดังกล่าวอย่างไรแทนโทษทางอาญา และควรมีวิธีใดบ้างที่สามารถเรียกจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงสร้างดุลยภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้ได้

5.1 วิเคราะห์สภาพปัญหาจากการที่กำหนดให้การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่าย ตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญา

สำหรับปัญหากรณีที่มีการกำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาให้เป็นความผิดอาญานั้น ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ให้เห็นว่ามีปัญหาอย่างไรบ้างในการกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญา โดยเริ่มตั้งแต่การเริ่มต้นคดีที่มีความลักลั่นเป็น อย่างยิ่ง โดยหากลูกจ้างประสงค์จะดำเนินคดีอาญานายจ้างเป็นการเฉพาะก็สามารถไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนได้ แต่หากลูกจ้างเจตนาที่จะเรียกร้องเฉพาะค่าตอบแทนในการทำงานก็ต้องไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือฟ้องต่อศาลแรงงาน ซึ่งกรณีนี้จะทำให้นายจ้างไม่ถูกดำเนินคดีอาญา ทำให้การดำเนินคดีอาญานายจ้างอยู่บนความไม่แน่นอน รวมถึงนอกจากนี้ การลงโทษทางอาญานายจ้างนั้นจะอยู่บนพื้นฐานของคำสั่งทางปกครอง และกรณีการดำเนินคดีอาญาซ้ำหากมีการกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดอาญา และท้ายที่สุดจะชี้ให้เห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายอาญาไม่มีประสิทธิภาพและนายจ้างไม่เกรงกลัวต่อการกระทำความผิดอีกด้วย

5.1.1 ปัญหาของการเริ่มต้นคดี

สำหรับการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาจเริ่มต้นจากลูกจ้างไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยตรงหรือไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือ ก็ได้ ซึ่งตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 4 ให้คำนิยาม “การดำเนินคดี” หมายถึง การดำเนินคดีโดยการเปรียบเทียบ รวมทั้งการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และคำว่า “พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายถึง พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจความปลอดภัย และนิติกร ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานและนิติกร จึงเป็นผู้มีหน้าที่ในการดำเนินคดีผู้กระทำความผิด โดยการเปรียบเทียบปรับหรือโดยการร้องทุกข์หรือการกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน กล่าวคือ เป็นผู้กล่าวหาในนามของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทำการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนแล้ว เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในการสืบสวน สอบสวน และรวบรวมพยานหลักฐาน และทำความเข้าใจหรือฟ้องหรือไม่ฟ้องเสนอให้พนักงานอัยการพิจารณาเพื่อสั่งฟ้องหรือสั่งไม่ฟ้องแล้วแต่กรณีต่อไป อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มีกรร้องทุกข์หรือกล่าวโทษจากพนักงานตรวจแรงงาน หรือนิติกร หรือลูกจ้างผู้เสียหาย หรือบุคคลอื่น ๆ

ก็ตาม แต่ความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ใช่ความผิดต่อส่วนตัว แต่ถือได้ว่าเป็นความผิดต่อรัฐ ดังนั้น แม้ไม่มีผู้ใดมาร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ ความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานปรากฏต่อพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนชอบที่จะทำการสอบสวนได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1832/2535) เมื่อพนักงานสอบสวนทำการสอบสวนแล้วพนักงานอัยการก็มีอำนาจฟ้องคดีได้³²¹

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ฝ่ายลูกจ้างอาจเป็นผู้เริ่มต้นคดีได้ด้วยการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนทางหนึ่งหรือใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้อีกทางหนึ่ง หรือพนักงานสอบสวน พนักงานตรวจแรงงาน หรือนิติกร สามารถเริ่มต้นคดีเองก็ได้ เนื่องจากเป็นความผิดต่อรัฐ แต่อย่างไรก็ตาม หากคดีเข้าสู่การพิจารณาของพนักงานสอบสวนแล้ว นายจ้าง ก็จะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคดีอาญาโดยทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ มีการสอบสวนของพนักงานสอบสวน เสนอความเห็นให้พนักงานอัยการพิจารณาสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้อง ก่อนจะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลต่อไป แต่หากคดีไหลเข้าสู่ทางพนักงานตรวจแรงงาน กรณีดังกล่าวจะเกิดความฉงนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากอย่างที่กล่าวไปแล้วข้างต้น พนักงานตรวจแรงงานอาจออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องได้ ไม่ว่าจะเป็นการออกคำสั่งตามมาตรา 139(3) หรือมาตรา 124 ซึ่งหากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนด การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็เป็นอันระงับไป ตามมาตรา 124/1 ซึ่งบัญญัติว่า “กรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป” และมาตรา 141 วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอัน ระงับไป”

จากกรณีดังกล่าว เท่ากับว่า หากคดีไหลเข้าสู่พนักงานสอบสวน นายจ้างผู้กระทำความผิดย่อมจะได้รับการลงโทษทางอาญาอย่างแน่แท้ แต่ขณะเดียวกันหากคดีไหลเข้าสู่การพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน ถือเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างได้แก้ไขความผิดของตน ดังนั้น นายจ้างผู้กระทำความผิดย่อมอยู่บนพื้นฐานของความไม่แน่นอนว่าจะต้องถูกดำเนินคดีอาญาหรือไม่ อย่างไร

³²¹ หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ กสร. 20/2557 ลงวันที่ มิถุนายน 2557 เรื่อง คู่มือการดำเนินคดีอาญาสำหรับเจ้าหน้าที่,

5.1.2 ปัญหาการลงโทษทางอาญาบนพื้นฐานของคำสั่งทางปกครอง

อย่างที่กล่าวไปแล้วในช่วงต้น พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งได้ทั้งตาม มาตรา 139(3) หรือมาตรา 124 แต่อย่างไรก็ตาม การพิจารณาออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เป็นการพิจารณาออกคำสั่งทางปกครอง วิธีการออกคำสั่ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ย่อมอยู่บนพื้นฐานทางปกครองทั้งสิ้น คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ถือเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่ง ในการบังคับให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ไม่ว่าจะ เป็นกรณีที่พนักงาน ตรวจแรงงานไปตรวจพบการกระทำผิดของนายจ้าง อาทิ นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ให้แก่ลูกจ้าง หรือเป็นกรณีที่ลูกจ้างมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเองก็ตาม พนักงานตรวจ แรงงานก็ไม่สามารถบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างให้ถูกต้องได้ทันที เพราะไม่มีเครื่องมือใด ๆ ในการบังคับนายจ้าง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่เรียกว่าคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงาน บังคับเอาแก่นายจ้างแทน

แต่เป็นที่น่าตั้งข้อสงสัยกันว่า คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ออกมานั้น จะมีเนื้อหาที่ บังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือ ไม่ปฏิบัติตาม เท่ากับขัดคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่มีโทษทางอาญา และ นายจ้างก็ย่อมต้องถูกดำเนินคดีฐาน ขัดคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและตามข้อหาซึ่งเป็นเนื้อหาใน คำสั่งด้วย เช่น หากพนักงานตรวจแรงงานใช้อำนาจตามมาตรา 124 สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้างให้ถูกต้องภายใน 30 วันนับแต่ได้รับคำสั่ง ดังนั้น หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างต้องรับผิด ฐานขัดคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานฐานหนึ่ง ประกอบกับฐาน ไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ ลูกจ้างอีกฐานหนึ่งประกอบกัน

จะเห็นได้ว่า พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถดำเนินคดีกับนายจ้างได้ทันที ซึ่งเกือบ ทุกกรณี ยกเว้นกรณีที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นพิเศษ เช่น การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นต้น ต้องผ่าน การออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานและฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวก่อนจึงจะ ดำเนินคดีได้เกือบทั้งสิ้น ดังนั้น การดำเนินคดีอาญานายจ้างที่ผ่านกระบวนการของพนักงานตรวจ แรงงาน ย่อมเริ่มต้นด้วยคำสั่งทางปกครอง อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติดังกล่าวก็ได้กำหนด ขึ้นตอนไว้เป็นพิเศษอย่างเช่นคดีปกครองทั่วไป จึงเป็นที่น่าฉงนว่า ในเมื่อความผิดเริ่มต้นจากคำสั่ง ทางปกครอง เหตุใดจึงต้องดำเนินคดีในทางอาญา

นอกจากนี้ จะเห็นได้ชัดอีกว่า หากพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งแล้ว นายจ้าง ไม่พอใจในคำสั่งดังกล่าว กลับใช้วิธีการทางปกครองในการอุทธรณ์หรือฟ้องเพิกถอนต่อศาล

ทั้งสิ้น ดังปรากฏตามมาตรา 125 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า “เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง” และมาตรา 125/1 ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา 125 และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป” มาตรา 141 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า “คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด” และตามมาตรา 141 วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป” ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการดำเนินคดีอาญาบนพื้นฐานของคำสั่งทางปกครอง

5.1.3 ปัญหาการดำเนินคดีอาญาซ้ำ

ตัวอย่างเช่น พนักงานตรวจแรงงานในท้องที่จังหวัดอ่างทอง เข้าไปตรวจสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารจำหน่ายอาหาร โดยมีนาย ก. เป็นนายจ้าง และมีนาย ข. เป็นลูกจ้าง โดยกำหนดงดการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเดือนละ 1 ครั้ง ทุกวันสิ้นเดือน พบว่า นาย ก. ค้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของการทำงานเดือนสิงหาคม 2563 ของนาย ข. พนักงานตรวจแรงงาน จึงมีคำสั่งตามมาตรา 139(3) ให้นาย ก. จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานดังกล่าวให้แก่ นาย ข. ภายใน 15 วัน นับแต่ได้รับคำสั่ง หากนาย ก. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนด พนักงานตรวจแรงงานก็ต้องดำเนินคดีอาญานาย ก. ฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งต้องระวางโทษปรับจำคุกสองเดือนหรือปรับ และฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดอีกฐานความผิดหนึ่งประกอบกัน

แต่ขณะเดียวกัน จากข้อเท็จจริงตามตัวอย่างข้างต้น นาย ก. ไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานในการทำงานของเดือนสิงหาคม 2563 ให้แก่นาย ข. ดังนั้น นาย ข. จึงมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอ่างทอง พนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งตามมาตรา 124 ให้นาย ก. จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของการทำงานเดือนสิงหาคม 2563 ให้แก่นาย ข. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าได้ทราบ

คำสั่ง หากนาย ก. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนด พนักงานตรวจแรงงานก็จะดำเนินคดีอาญานาย ก. ฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ และฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดอีกฐานความผิดหนึ่งประกอบกัน

จากตัวอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ออกตามความในมาตรา 139(3) หรือมาตรา 124 นั้น ล้วนอาศัยข้อเท็จจริงอย่างเดียวกัน คือ การที่นาย ก. ไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของเดือนสิงหาคม 2563 ให้แก่นาย ข. โดยมีผู้กระทำความผิดคนเดียวกัน ก็คือนาย ก. เพียงแต่อาศัยอำนาจของกฎหมายในการออกคำสั่งต่างกันเท่านั้น จึงเป็นที่น่าตั้งข้อสังเกตว่า หากนาย ก. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ออกตามความในมาตรา 139(3) และถูกดำเนินคดีอาญาโดยการเปรียบเทียบปรับไปแล้ว (โทษของการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ออกตามความในมาตรา 139(3) มีเพียงโทษปรับเท่านั้น) จะสามารถดำเนินคดีอาญานาย ก. ซ้ำ กรณีที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ออกตามความมาตรา 124 ได้อีกหรือไม่ เนื่องจากอาศัยข้อเท็จจริงอย่างเดียวกัน และมีบุคคลผู้กระทำความผิดคนเดียวกัน และได้รับการลงโทษไปแล้ว ซึ่งในทางปฏิบัติ พนักงานตรวจแรงงานจึงไม่ดำเนินคดีอาญานายจ้างฐานขัดคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา 139(3) ในเนื้อหาของคำสั่ง แต่จะดำเนินคดีฐานขัดคำสั่งเท่านั้น จึงมีประเด็นที่น่าตั้งข้อสังเกตต่อว่า การที่พนักงานตรวจแรงงานไม่ดำเนินคดีในเนื้อหาของคำสั่ง เท่ากับนายจ้างไม่มีความผิดในเนื้อหาของคำสั่งนั้นหรือไม่ ทั้งที่จริง ๆ แล้วความผิดควรจะเป็นความผิดตามเนื้อหามากกว่าความผิดฐานขัดคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และการที่พนักงานตรวจแรงงานไม่ดำเนินคดีดังกล่าว เป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 157 ประมวลกฎหมายอาญาหรือไม่ และข้อสังเกตที่สำคัญที่สุด พนักงานตรวจแรงงานมักอ้างว่า ที่ไม่ดำเนินคดีอาญาในเนื้อหาของคำสั่งที่มาตรา 139(3) เพราะเกรงว่าจะเกิดกรณีการดำเนินคดีอาญาซ้ำ หากลูกจ้างมายื่นคำร้องตามมาตรา 124 จึงแนะนำให้ลูกจ้างมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอีกรอบหนึ่ง ซึ่งในความเป็นจริงก็มักจะไม่มีลูกจ้างมายื่นคำร้อง เพราะยังคงทำงานอยู่กับนายจ้าง อีกทั้งการปฏิบัติดังนี้ ก็เท่ากับว่า คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถมีผลใช้บังคับได้จริง ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่อย่างใด

5.1.4 ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายอาญาในทางปฏิบัติที่ไม่มีประสิทธิภาพ

สำหรับการบังคับใช้โทษทางอาญากรณีความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา มักจะไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากนายจ้างไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย กล่าวคือ นายจ้างมักจะไม่ถูกลงโทษอย่างจริงจัง โดยเฉพาะโทษจำคุก แต่มักจะ

ถูกปรับสถานเบา ซึ่งในบางครั้งนายจ้างอาจจะยอมจ่ายค่าปรับซึ่งถูกกว่าการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนี้ หากกรณีดังกล่าวขึ้นสู่การพิจารณาของศาลที่มีเขตอำนาจในทางอาญา ศาลมักจะดำเนินคดีเฉพาะในส่วนของอาญาเท่านั้น โดยให้ลูกจ้างไปเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานตามกระบวนการในทางแพ่งต่อไป ซึ่งทำให้ลูกจ้างซึ่งมีสถานะทางเศรษฐกิจน้อยกว่านายจ้างเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ต้องเสียเวลาในการดำเนินกระบวนการทางแพ่งเพื่อเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานใหม่ นอกจากนี้ ศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลทางแพ่งที่พิจารณาคดีในส่วนของค่าตอบแทนในการทำงานเอง มักจะใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยทำให้ลูกจ้างอาจได้รับค่าตอบแทนในการทำงานน้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนด

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้น ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้ประสงค์จะให้นายจ้างถูกลงโทษทางอาญา แต่ประสงค์จะเรียกร้องสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายให้การรับรองเท่านั้น เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า การเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจ่ายไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ลูกจ้างก็ยังคงทำงานอยู่กับนายจ้าง การที่ตนมีส่วนทำให้นายจ้างต้องถูกดำเนินคดีอาญา จะทำให้ลูกจ้างอาจได้รับผลกระทบในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการกลั่นแกล้ง การบีบบังคับ รวมไปถึงการเลิกจ้างอีกด้วย หรือแม้กระทั่งกรณีที่ร้ายแรงที่สุด ศาลได้มีการสั่งลงโทษจำคุกนายจ้างก็ย่อมมีผลให้กิจการของนายจ้างไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ เนื่องจากผู้ประกอบการซึ่งเป็นตัวนายจ้างเองถูกลงโทษจำคุก จึงเป็นไปได้ยากยิ่งที่จะมีการดำเนินการประกอบกิจการต่อไป ซึ่งจะมีผลกระทบทำให้ลูกจ้างอาจจะต้องว่างงานหรือถูกเลิกจ้าง นำไปสู่ผลกระทบทางเศรษฐกิจในปัญหาเรื่องแรงงานต่อไปข้างหน้าอีกด้วย

สำหรับปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่มีประสิทธิภาพอีกประการหนึ่งคือ แม้ว่ากฎหมายกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญา แต่ก็ไม่มีการลงโทษทุกกรณี กล่าวคือ แม้มาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะกำหนดให้นายจ้างผู้ใดที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 70 ซึ่งเป็นเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องและจ่ายตามกำหนดระยะเวลา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยมีได้มีข้อยกเว้นหรือเงื่อนไขของการกระทำความผิดดังกล่าวไว้แต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้างอย่างถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา เท่ากับว่านายจ้างมีความผิดทางอาญาทันที เช่น หากเปรียบเทียบกับความผิดฐานฆ่าผู้อื่น ก็มีความผิดทันทีที่ลงมือฆ่า เช่นนั้นเมื่อความผิดสำเร็จก็ต้องถูกลงโทษไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่าไม่มีการลงโทษนายจ้างในกรณีเช่นนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายกลับเพิกเฉยในความสำคัญของการกระทำความผิดดังกล่าว แต่จะลงโทษทางอาญาก็ต่อเมื่อฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ

พนักงานตรวจแรงงานเท่านั้น และเมื่อมีการปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว กฎหมายกลับบัญญัติให้ความผิดทางอาญาเป็นอันระงับไป ดังที่ผู้วิจัยได้อธิบายไว้ในข้อ 5.1.1 ปัญหาของการเริ่มต้นคดี อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่า ความผิดอาญาในความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา เป็นความผิดสำเร็จตั้งแต่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาแล้ว เมื่อกฎหมายไม่ได้บัญญัติเงื่อนไขของความผิดเอาไว้ ถือว่านายจ้างทุกคนที่ฝ่าฝืนย่อมมีความผิดและต้องถูกลงโทษทุกกรณี การที่นายจ้างไม่ถูกลงโทษส่วนหนึ่งอาจมาจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งไม่รู้กฎหมาย แต่ขณะเดียวกันมีส่วนไม่น้อยที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเองไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เช่นว่านี้จะถือว่าเจ้าหน้าที่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่

5.2 วิเคราะห์ความสอดคล้องของการกำหนดความผิดทางอาญาฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดกับแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษทางอาญาและการกำหนดโทษทางอาญา

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องของการกำหนดความผิดทางอาญาฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษทางอาญาและการกำหนดโทษทางอาญาว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมหรือไม่ อย่างไรก็ตาม โดยแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาและการกำหนดโทษทางอาญา เป็นแนวคิดและทฤษฎีที่นำเสนอว่าแท้ที่จริงแล้วกฎหมายอาญามีวัตถุประสงค์และความจำเป็นในการลงโทษอย่างไร การวิเคราะห์ในหัวข้อนี้ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ว่า ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาหรือไม่ และสมควรจะกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญาต่อไปหรือไม่ อย่างไร โดยผู้วิจัยจะแบ่งการวิเคราะห์เป็น 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา 2) ความสอดคล้องแนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญาตามแนวคิดของนักนิติศาสตร์ต่าง ๆ และ 3) ความสอดคล้องกับแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์กับการกำหนดโทษทางอาญา ดังนี้

5.2.1 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา

สำหรับความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา ผู้วิจัยได้แบ่งวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาออกเป็น 2 ทฤษฎี โดยจำแนกจากการแสวงหาประโยชน์จากการ

ถูกลงโทษ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์รายละเอียดไปแล้วในบทที่ 2 โดยวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญามี 2 ประการ ได้แก่

1) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน (Retributive theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ลงโทษเพื่อให้บุคคลรับผิดชอบในการกระทำของตน เพราะ มนุษย์มีเจตจำนงเสรี (Free Will) โดยเชื่อว่ามนุษย์มีเหตุผล (Rational) และมีอิสระที่จะกระทำการใด ๆ ก็ได้ภายใต้ความเชื่อและการตัดสินใจของตนเอง และเมื่อมนุษย์กระทำการใดแล้ว ก็ย่อมต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตน หากมนุษย์ตัดสินใจกระทำการในสิ่งที่ไม่ดีหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของสังคม มนุษย์ย่อมสมควรได้รับการตำหนิ ตีเตือน หรือการลงโทษจากสังคมในลักษณะตาต่อตาฟันต่อฟัน โดยการลงโทษที่ชอบธรรมตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนจะต้องประกอบด้วยเงื่อนไข 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ต้องเป็นการลงโทษเพื่อทดแทนความเสียหาย (Vindication) ให้แก่ผู้เสียหาย อันจะทำให้ผู้เสียหายหรือเหยื่อพอใจกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยจะต้องทำให้เหยื่อหรือผู้เสียหายจากการกระทำผิดนั้นรู้สึกได้ว่า ผู้กระทำความผิดได้รับการลงโทษในลักษณะเดียวกันกับการกระทำที่ตนได้รับ ประการที่สอง ต้องเป็นการลงโทษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรม (Fairness) ต่อสังคมส่วนรวม เพราะกฎหมายต้องคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ต้องไม่ยอมให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเอาเปรียบบุคคลอื่นในสังคม ดังนั้น หากบุคคลใดฝ่าฝืนกฎหมาย ย่อมต้องถูกลงโทษ แม้ว่าบุคคลอื่นในสังคมจะไม่ได้เอาความก็ตาม เพื่อเป็นการคุ้มครองสังคมและผู้ที่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และประการที่สาม ต้องเป็นการลงโทษที่ได้สัดส่วนกับความผิด (Proportionality of Punishment) โดยจำนวนโทษที่ผู้กระทำความผิดควรจะได้รับ จะต้องเท่ากับความเสียหายที่เขาได้กระทำลงจากการกระทำความผิดนั้น ประกอบกับความร้ายแรงของความเสียหายในทางการกระทำ และผลต่อสังคมอันเกิดจากการกระทำความผิดนั้นด้วย

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การลงโทษทางอาญากรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขแห่งความชอบธรรมในการลงโทษครบทั้ง 3 ประการ กล่าวคือ ไม่เป็นการลงโทษเพื่อทดแทนความเสียหาย (Vindication) ให้แก่ผู้เสียหาย และไม่เป็นการลงโทษที่ได้สัดส่วนกับความผิด (Proportionality of Punishment) โดยผู้วิจัยเห็นว่า กรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา แม้วานายจ้างจะมีความผิดและสมควรถูกลงโทษจริง แต่อย่างไรก็ตาม การนำโทษทางอาญามาใช้บังคับย่อมไม่ได้สัดส่วนกับความผิดที่เกิดขึ้น เนื่องจากความผิดดังกล่าว ถือเป็นความผิดในทางแพ่ง และถือเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานมากกว่าการจะเป็นความผิดในทางอาญา อย่างที่กล่าวไปแล้วว่า

สัญญาจ้างแรงงานมีพื้นฐานมาจากสัญญาในทางแพ่ง ค่าตอบแทนในการทำงานจึงเป็นวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งบนพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น การที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา จึงเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีลักษณะเดียวกับการผิดสัญญาประเภทอื่น ๆ ซึ่งจะต้องเรียกร้องหรือฟ้องร้องดำเนินคดีในลักษณะอื่นที่ไม่ใช่การนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษในทางอาญา เพราะจะทำการลงโทษไม่ได้สัดส่วนกับความผิดที่เกิดขึ้น และก่อให้เกิดผลร้ายต่าง ๆ ตามมา โดยผู้วิจัยเห็นต่อไปอีกว่า ผลร้ายที่เกิดแก่ผู้กระทำความผิดดังกล่าวนั้นก็ไม่ได้เป็นไปเพื่อทดแทนความเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย เพราะในความเป็นจริงแล้ว ลูกจ้างหรือผู้เสียหายมิได้ต้องการให้นายจ้างถูกลงโทษในทางอาญา แต่กลับเพียงต้องการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งเป็นไปตามสิทธิอันพึงได้ของตนเท่านั้น เพราะการที่นายจ้างถูกลงโทษในทางอาญาก็มิได้ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยหรือเยียวยาหรือได้รับค่าตอบแทนในการทำงานของตน เพราะการลงโทษในทางอาญาในกรณีดังกล่าวนี้ แยกออกจากกระบวนการเรียกร้องสิทธิในค่าตอบแทนในการทำงาน ดังนั้น แม้ว่านายจ้างจะถูกลงโทษในทางอาญาแล้ว ลูกจ้างอาจจะต้องดำเนินคดีตามกระบวนการเรียกร้องเงินด้วยตนเองต่อไป ซึ่งได้แก่การเรียกร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในพื้นที่ที่มีเขตอำนาจ หรือฟ้องร้องคดีต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจ และย่อมก่อให้เกิดกระบวนการดำเนินการที่ซ้ำซ้อนและยุ่งยากสำหรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นไปเสียอีก อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการลงโทษในทางอาญาดังกล่าวนี้จะเป็นการลงโทษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรม (Fairness) ต่อสังคมส่วนรวม กล่าวคือ กฎหมายต้องคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่าง เท่าเทียมและเสมอภาคกัน ต้องไม่ยอมให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเอาเปรียบบุคคลอื่นในสังคม ดังนั้น หากบุคคลใดฝ่าฝืนกฎหมาย ย่อมต้องถูกลงโทษ แม้ว่าบุคคลอื่นในสังคมจะไม่ได้เอาความก็ตาม เพื่อเป็นการคุ้มครองสังคมและผู้ที่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่การลงโทษดังกล่าวก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการลงโทษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรม (Fairness) ต่อสังคมส่วนรวมอย่างแท้จริง เพราะจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ในทางจ้างแรงงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชน การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ถือเป็นการผิดสัญญาระหว่างกัน การลงโทษก็ไม่ได้ก่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม แต่ประการใด ซึ่งแตกต่างจากความผิดในทางอาญาอื่น ๆ เช่น กรณีการฆ่าคนตายโดยเจตนา ซึ่งเห็นได้ชัดว่า การลงโทษก็เพื่อความสงบสุขของสังคมส่วนรวม เพราะหากไม่ลงโทษแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยกับบุคคลในสังคมเกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในสังคม บุคคลจะไม่ยำเกรงต่อกฎหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การลงโทษทางอาญากรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของความชอบธรรมในการลงโทษทั้ง 3 ประการ จึงไม่เป็นการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน (Retributive theory) ตามทฤษฎีนี้

นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ต่อไปอาจพบว่า การลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนอาจมีข้อบกพร่องอยู่บางประการ เช่น กรณีที่การกระทำความผิดเพราะเหตุจำเป็นหรือเหตุขัดข้องบางประการ มิได้เกิดจากความชั่วร้ายภายในจิตใจ อาทิ การที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้างโดยถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา เนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เป็นต้น การลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนอาจทำให้นายจ้างต้องโดนจำคุก หรือถูกปรับ เป็นการผลักให้นายจ้างไม่มีทางเลือก และทำที่สุดแล้ว ลูกจ้างเองก็ไม่ได้รับการเยียวยา เพราะนายจ้างอาจต้องปิดกิจการไปและไม่มีรายได้เพียงพอต่อการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในทางพุทธศาสนาอันเป็นศาสนาหลักของประเทศ จะเห็นได้ว่าการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน ก็ย่อมขัดกับหลักการทางพระพุทธศาสนา เนื่องจากไม่มีการให้อภัย ไม่มีการยกโทษ แต่กลับมุ่งลงโทษในลักษณะแก้แค้นทดแทน เอาคืนให้สาสม ส่งผลให้เกิดการผูกใจเจ็บไปในชาติภพหน้าเกิดการจองเวรซึ่งกันและกัน และไม่สามารถเข้าถึงซึ่ง “นิพพาน” ซึ่งหมายถึงการหลุดพ้น การไม่กลับมาเวียนว่ายตายเกิด อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของศาสนาได้อีกด้วย

2) ทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory) เป็นทฤษฎีที่มองในมุม “ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการลงโทษ” โดยจะมองว่า “ผู้กระทำความผิด” จะได้ประโยชน์อะไรบ้างจากการลงโทษ รวมถึงบุคคลอื่น ๆ เช่น สังคมส่วนรวม จะได้ประโยชน์อย่างไรบ้างจากการลงโทษ ซึ่งไม่ได้มองว่าการลงโทษนั้นเป็นการลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนเพียงอย่างเดียว ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน (Retributive theory) ซึ่งจะมองจากมุม “ผู้เสียหาย” และ “สังคมส่วนรวม” เป็นหลัก โดยจะต้องมีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนโดยต้องทำให้ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาและพึงพอใจกับการลงโทษ รวมถึงเป็นการคุ้มครองสังคมส่วนรวม เพราะมองว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันต่อหน้ากฎหมาย ดังนั้น หากผู้ใดฝ่าฝืนกฎหมาย ก็สมควรลงโทษเพื่อไม่ให้เอาเปรียบผู้ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยทฤษฎีอรรถประโยชน์มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ ประการที่แรก การลงโทษเพื่อข่มขู่หรือยับยั้ง เป็นการลงโทษเฉพาะตัวไม่ให้ผู้กระทำความผิดลงมือกระทำความผิดฐานเดียวกันอีกและเกิดความหยาบช้า รวมถึงทำให้ผู้กระทำความผิดเกรงกลัวต่อโทษที่จะได้รับจนไม่กล้ากระทำความผิดอีก ขณะเดียวกันก็เป็นการยับยั้งไม่ให้ผู้อื่นกระทำความผิดเช่นกัน³²² ประการที่สอง การลงโทษเพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด (Reformation and Rehabilitation) เป็นการลงโทษเพื่อให้ผู้กระทำความผิดลดความรู้สึกที่ต่อต้านกฎหมาย และกลับมา มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและเห็นด้วยกับการปฏิบัติตามกฎหมาย อีกทั้ง ยังเป็นการพยายามที่จะช่วย

³²² ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 16.

ให้ผู้กระทำความผิดกลับคืนสู่สังคมและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข และประการที่สาม การลงโทษ เพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิด (Incapacitation) เป็นการลงโทษเพื่อจะทำให้ผู้นั้นหมดความสามารถที่จะทำความผิดอีก กล่าวคือ เป็นการตัดช่องทางไม่ให้ผู้กระทำความผิดสามารถที่จะกลับมาทำความผิดได้อีก และทำให้สังคมสงบสุขและปลอดภัยจากการกระทำความผิด เช่น การจำคุกตลอดชีวิต การประหารชีวิต การเนรเทศ³²³ เป็นต้น

เมื่อวิเคราะห์การลงโทษทางอาญากรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักในการลงโทษทางอาญาตามทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory) ข้อใดข้อหนึ่งหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็น วัตถุประสงค์เพื่อข่มขู่หรือยับยั้ง (Deterrence) วัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด (Reformation and Rehabilitation) หรือ วัตถุประสงค์เพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิด (Incapacitation) นั้น สามารถแยกวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อข่มขู่หรือยับยั้ง (Deterrence) อย่างที่ได้กล่าวไปแล้วว่า การลงโทษเพื่อข่มขู่หรือยับยั้ง เป็นการลงโทษให้ผู้กระทำความผิดเกิดความกลัวจำไม่ลงมือกระทำความผิดฐานเดียวกันอีก รวมถึงเป็นการยับยั้งไม่ให้ผู้อื่นกระทำความผิดเช่นกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสถิติคดีแรงงาน ในบทที่ 3 แล้ว จะเห็นได้ว่า การลงโทษทางอาญาสำหรับความผิดดังกล่าว แปรผกผันกับจำนวนคดีแรงงานที่เกี่ยวข้องกับกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรืออาจกล่าวได้ว่า การลงโทษทางอาญาไม่สามารถข่มขู่หรือยับยั้งการกระทำความผิดในฐานนี้ได้ โดยสถิติคดีแรงงาน โดยเฉพาะข้อหาที่ขึ้นสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ระหว่างปี พ.ศ. 2559 – พ.ศ. 2562 สามารถจำแนกได้ ดังนี้³²⁴

ปี พ.ศ.	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4	อันดับ 5
2559	ขอให้คิดค่าชดเชย	ขอให้จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดระยะเวลา	ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	ขอให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	ขอให้รับกลับเข้าทำงานและหรือให้จ่ายค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
2560	ขอให้จ่ายสินจ้างแทน	ขอให้คิดค่าชดเชย	ขอให้จ่ายค่าจ้างให้	ขอให้ปฏิบัติตาม	ขอให้รับกลับเข้า

³²³ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 17.

³²⁴ สำนักงานศาลยุติธรรม, รายงานสถิติคดีศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2560, หน้า 21. และ สำนักงานศาลยุติธรรม, รายงานสถิติคดีศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2562, หน้า 14.

	การบอกกล่าว ล่วงหน้า		ถูกต้องและตาม กำหนดระยะเวลา	ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง	ทำงานและหรือให้ จ่ายค่าเสียหายกรณี เลิกจ้างไม่เป็นธรรม
2561	ขอให้คิดค่าชดเชย	ขอให้จ่ายสินจ้าง แทนการบอกกล่าว ล่วงหน้า	ขอให้เพิกถอนหรือ เปลี่ยนแปลงคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงาน	ขอให้จ่ายค่าจ้างให้ ถูกต้องและตาม กำหนดระยะเวลา	ขอให้จ่ายค่าจ้างใน วันหยุด
2562	ขอให้คิดค่าชดเชย	ขอให้จ่ายสินจ้าง แทนการบอกกล่าว ล่วงหน้า	ขอให้จ่ายค่าจ้างให้ ถูกต้องและตาม กำหนดระยะเวลา	ขอให้รับกลับเข้า ทำงานและหรือให้ จ่ายค่าเสียหายกรณี เลิกจ้างไม่เป็นธรรม	ขอให้ปฏิบัติตาม ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง

แม้ว่าศาลแรงงาน เป็นคดีชำนาญพิเศษที่พิพากษาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ โดยคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานจะเป็นคดีแพ่งเท่านั้น ไม่มีอำนาจลงโทษทางอาญาแก่จำเลยแต่อย่างใดก็ดี สถิติคดีแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานนับว่ามากพอสมควร โดยอาศัยการดูจากสถิติของศาลยุติธรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ถึงปี พ.ศ. 2562 จำนวน 4 ปี แต่ทั้งนี้ก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของคดีแรงงานทั้งหมดเท่านั้น เนื่องจากลูกจ้างบางส่วนไม่ประสงค์จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน แต่กลับไปใช้วิธีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่มีอำนาจ สถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเรียกร้องขอให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องและตามกำหนดระยะเวลา ไม่ว่าจะการขอให้จ่ายค่าจ้างในวันหยุด รวมถึงการขอให้จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดระยะเวลาจะอยู่ใน 5 อันดับแรกของการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานทั้งสิ้น นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะกำหนดโทษในฐานความผิดที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาไว้ก็ตาม แต่สถิติการฟ้องร้องในคดีดังกล่าวกลับไม่มีจำนวนลดลงเลยแม้แต่น้อย จึงอาจสะท้อนได้ว่า การกำหนดโทษทางอาญาไว้ก็อาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ต่อมาเมื่อพิจารณาสถิติคดีแรงงานที่มีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ระหว่าง พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2563 (ข้อมูลจากระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (Web Application) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2564) ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ปี พ.ศ.	จำนวน (เรื่อง)	จำนวนเงินที่เรียกร้อง (บาท)				
		รวม	ค่าจ้าง	ค่าชดเชย	ค่าล่วงเวลา	อื่น ๆ
2561	10,668	1,224,830,038.45	437,164,831.60	550,531,319.56	25,030,916.39	212,102,970.90
2562	12,174	1,201,220,506.76	471,456,834.96	554,324,972.44	30,958,691.60	114,480,007.76
2563	14,096	1,887,632,389.65	585,502,790.92	1,106,509,842.70	34,582,202.79	61,037,553.24

เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าในปี พ.ศ. 2561 มีลูกจ้างมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานทั่วประเทศ จำนวน 10,668 เรื่อง ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 12,174 เรื่อง และปี พ.ศ. 2563 จำนวน 14,096 เรื่อง โดยส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องค่าชดเชย ค่าจ้าง รวมถึงค่าล่วงเวลา โดยเฉพาะค่าจ้างและค่าล่วงเวลา ซึ่งถือเป็นค่าตอบแทนในการทำงานที่ถูกระบุไว้ในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ ยังมีค่าชดเชยซึ่งเป็นเงินที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง หากนายจ้างไม่จ่ายให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ก็มีโทษทางอาญาเช่นเดียวกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา จะเห็นได้ว่าแม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างต้องถูกรับโทษทางอาญากรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ซึ่งถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 รวมถึงการไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ซึ่งมีโทษทางอาญาเช่นเดียวกัน แต่กลับพบว่าจำนวนเรื่องที่ลูกจ้างมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อันแสดงให้เห็นว่า โทษทางอาญาไม่อาจยับยั้งการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาได้ นอกจากนี้เมื่อเทียบกับคดีที่ได้ขึ้นสู่ศาลแรงงานไปด้วยแล้วอีกทางหนึ่ง ก็ถือว่าอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นถือว่าคดีพิพาทเกี่ยวกับแรงงาน โดยเฉพาะคดีเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีจำนวนมากพอสมควร และไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาการดำเนินคดีอาญานายจ้างของพนักงานตรวจแรงงาน (ข้อมูลจากระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (Web Application) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2564) ระหว่างวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2561 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2563 (3 ปี) กรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งเกี่ยวกับเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดของลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้ดำเนินคดีอาญานายจ้างกรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งเกี่ยวกับเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดของลูกจ้าง ระหว่างวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2561 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2563 จำนวน 3 ปี มีการเปรียบเทียบปรับไปจำนวน 2,197 คดี เป็นเงิน 22,457,129.57 บาท ซึ่งคดีเป็นอันเลิกกัน แต่หาก

นายจ้างรายใดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2563 ได้มีการดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนไปแล้วจำนวน 3,443 คดี อย่างไรก็ตาม ความผิดฐานจ่ายไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาสามารถเปรียบเทียบปรับได้ แต่กรณีจะเปรียบเทียบปรับได้ นายจ้างต้องได้ดำเนินการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่กำหนดในคำสั่งเสียก่อน มิเช่นนั้นก็ไม่สามารถเปรียบเทียบปรับให้คดีเลิกกันได้ ทั้งนี้ หากนายจ้างไม่ยอมจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างและไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินคดีอาญาทางพนักงานสอบสวน ตลอดจนถึงชั้นศาลต่อไป เมื่อไปถึงชั้นศาล มีหลายคดีที่ศาลลงโทษเปรียบเทียบปรับ แต่มีหลายคดีเช่นเดียวกันที่ศาลลงโทษจำคุกนายจ้าง ทั้งนี้ การหาแหล่งข้อมูลดังกล่าวเป็นไปได้ยากมาก เนื่องจากในสถิติการดำเนินคดีของศาลยุติธรรมที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สำนักงานศาลยุติธรรมได้รวมคดีแรงงานเหล่านี้ไว้เป็นคดีอาญา ข้อมูลตัวเลขสถิติการดำเนินคดีอาญานายจ้าง จึงรวมไปอยู่ในข้อมูลสถิติการดำเนินคดีอาญาทั้งหมด ผู้วิจัยได้พยายามหาสถิติการดำเนินคดีของสำนักงานศาลยุติธรรมแล้ว ซึ่งล่าสุดได้มีประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่อง วิธีการ ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด และข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็นในการประเมินผลสัมฤทธิ์พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2565³²⁵ ในส่วนของข้อ 5. สถิติการดำเนินคดีและการลงโทษตามกฎหมาย ก็ไม่ปรากฏว่ามีสถิติในการดำเนินคดีและการลงโทษตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แต่ประการใด จะเห็นได้ว่าแม้แต่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักของศาลแรงงาน ก็ไม่ปรากฏสถิติใด ๆ ทั้งสิ้น ส่วนของข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก็ไม่ได้มีการเก็บสถิติการลงโทษจำคุกนายจ้างของศาลเอาไว้ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของกรมฯ มีเพียงสถิติการดำเนินคดีอาญานายจ้างในชั้นพนักงานสอบสวนเท่านั้น ส่วนกระบวนการที่ต่อจากชั้นพนักงานสอบสวนไม่มีการเก็บสถิติไว้แต่อย่างใด โดยเมื่อพิจารณาการดำเนินคดีอาญานายจ้างทางพนักงานสอบสวน ในปี พ.ศ. 2561 ได้มีการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ทั่วประเทศไป จำนวน 1,099 ครั้ง ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 1,218 ครั้ง และในปี พ.ศ. 2563 จำนวน 1,126 ครั้ง รวม 3,443 ครั้ง (ข้อมูลจากระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (Web Application) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2564) แสดงให้เห็นว่า การดำเนินคดีอาญานายจ้างในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา อยู่ในระดับที่สูงคงที่และไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง

³²⁵ ประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่อง วิธีการ ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด และข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็นในการประเมินผลสัมฤทธิ์พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

โดยสรุปแล้ว อาจกล่าวได้ว่า โทษทางอาญาในความผิดฐานจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ไม่อาจข่มขู่หรือยับยั้งนายจ้างมิให้กระทำความผิดได้ จึงไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อข่มขู่หรือยับยั้ง (Deterrence) แต่อย่างใด

2) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด (Reformation and Rehabilitation) วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาข้อนี้ เป็นการลงโทษ เพื่อให้ผู้กระทำความผิดลดความรู้สึกที่ต่อต้านกฎหมาย และกลับมามีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและเห็นด้วยกับการปฏิบัติตามกฎหมาย อีกทั้ง ยังเป็นการพยายามที่จะช่วยให้ผู้กระทำความผิดกลับคืนสู่สังคมและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข ผู้วิจัยเห็นว่า วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาข้อนี้ เหมาะสำหรับโทษจำคุกหรือผู้ต้องหาที่ถูกคำพิพากษาให้จำคุก แต่สำหรับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ศาลมักจะลงโทษปรับ หรือแม้กระทั่งในบางครั้ง อาจจะมีการเปรียบเทียบปรับตั้งแต่ในชั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นนิติกรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรืออาจเปรียบเทียบปรับในชั้นพนักงานสอบสวน ไม่ได้มีการดำเนินคดีไปถึงชั้นศาลแต่ประการใด การลงโทษในลักษณะดังกล่าวจึงไม่ได้มีการฟื้นฟูจิตใจของผู้กระทำความผิด ไม่ได้แก้ไขฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิดให้กลับมามีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและเห็นด้วยกับการปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะเมื่อมีการเปรียบเทียบปรับแล้ว คดีก็เป็นอันเลิกกัน และในบางครั้งการเปรียบเทียบปรับนั้น อาจเป็นเงินที่น้อยกว่าค่าตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเสียด้วยซ้ำ ดังนั้น นอกจากโทษทางอาญาข้างต้นไม่อาจข่มขู่หรือยับยั้งนายจ้างมิให้กระทำความผิดได้แล้ว กลับอาจส่งเสริมให้นายจ้างไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายเข้าไปเสียอีก กล่าวคือ ภายที่ผู้วิจัยได้อธิบายไปแล้วในบทที่ 3 ว่าโดยทั่วไป คดีแพ่งที่มีความเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา ศาลจำเป็นต้องรอข้อเท็จจริงในส่วนคดีอาญาให้เป็นที่ยุติก่อน แต่สำหรับคดีแรงงานไม่ใช่คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา แม้ว่าจะมีการลงโทษในทางอาญา ศาลก็ไม่จำเป็นต้องรอข้อเท็จจริงหรือการลงโทษในส่วนคดีอาญาให้เป็นที่ยุติก่อน นั่นกำลังแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าจะมีโทษในทางอาญาก็ตาม แต่โทษในทางอาญากลับไม่มีอำนาจเท่าที่ควร เพราะแม้ว่าคดีในทางอาญาจะเป็นอย่างไรก็ตาม ศาลแรงงานกลับไม่จำเป็นต้องรอข้อเท็จจริงในทางอาญาให้เป็นที่ยุติก่อน การลงโทษทางอาญาในคดีแรงงาน ก็เป็นเหมือนเพียงการ “เขียนเสือให้วัวกลัว” เท่านั้น เมื่อมีการดำเนินคดีในทางอาญาก็จะแยกออกจากกันจากการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของคดีแพ่งที่ลูกจ้างจะต้องเรียกร้องผ่านพนักงานตรวจแรงงานหรือฟ้องต่อศาลแรงงานเอง การดำเนินคดีในทางอาญาก็จะพิจารณาในศาลที่มีเขตอำนาจในทางอาญา เช่น ศาลอาญา หรือศาลจังหวัด เป็นต้น เมื่อศาลได้พิจารณาพิพากษาตามกฎหมายแล้ว ซึ่งโดยส่วนใหญ่ก็จะเป็นการพิพากษาให้ลงโทษปรับ ศาลก็ไม่จำเป็นต้องสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างแต่ประการใด ส่งผลให้ลูกจ้างต้อง

ไปเริ่มกระบวนการใหม่ในการเรียกร้องเงินดังกล่าว ซึ่งอาจจะใช้วิธีการเรียกร้องผ่านพนักงานตรวจแรงงานหรือฟ้องต่อศาลแรงงานอย่างที่กล่าวไปแล้ว ในขั้นนี้ค่าปรับในชั้นศาลในบางครั้งก็ถือว่ามียกจำนวนไม่มาก เมื่อเทียบกับเงินค่าตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ส่วนฝ่ายลูกจ้างต้องมาเริ่มกระบวนการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานใหม่ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนิติกรและเคยเป็นพนักงานตรวจแรงงาน พบว่า เมื่อต้องเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานโดยเริ่มต้นกระบวนการใหม่ ลูกจ้างบางส่วนมีการตกลงกับนายจ้างเพื่อรับเงินค่าตอบแทนในการทำงานที่น้อยกว่าตามที่ควรจะได้รับ หรือไม่ไปดำเนินการเรียกร้องเงินดังกล่าวอีกแล้วต่อไป เพราะเห็นว่าเป็นการเสียเวลา เนื่องจากลูกจ้างบางคนอาจไปเริ่มทำงานที่ใหม่แล้วจึงไม่มีเวลาหรือไม่อาจลางานมาดำเนินการยื่นคำร้องหรือคำฟ้องดังกล่าวได้ นี่เป็นเพียงตัวอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าการยินยอมเสียค่าปรับของนายจ้างในชั้นศาลอาจได้ประโยชน์แก่นายจ้างมากกว่าที่จะยินยอมจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง และเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างเรียนรู้และใช้วิธีการดังกล่าวในการจงใจที่จะกระทำความผิด นอกจากนี้ ผู้วิจัยเคยมีประสบการณ์พบเห็นว่า นายจ้างที่เคยถูกดำเนินคดีไปถึงชั้นศาลแล้ว จะมีการกระทำความผิดซ้ำ โดยจะไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบปรับในชั้นพนักงานเจ้าหน้าที่หรือชั้นพนักงานสอบสวน เนื่องจากในชั้นนี้จะดำเนินการเปรียบเทียบปรับได้ก็ต่อเมื่อมีการจ่ายเงินค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว แต่กลับยอมที่จะถูกดำเนินคดีในทางอาญา เพื่อให้กระบวนการไหลไปสู่การพิจารณาพิพากษาคดีของศาล ซึ่งศาลที่เวลานั้น เป็นศาลที่มีอำนาจในเขตในทางอาญาเท่านั้น ไม่มีอำนาจในการพิจารณาคดีในส่วนทางแพ่ง และศาลก็มักจะลงโทษปรับเพียงเท่านั้น ซึ่งสถิติถูกลงโทษจำคุกมีเพียงส่วนน้อยมาก และค่าปรับก็มักจะมีจำนวนที่น้อยกว่าค่าตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจึงเรียนรู้ที่จะปฏิบัติเช่นนี้เรื่อยมา

นอกจากนี้ เมื่อนำเรื่องนิติเศรษฐศาสตร์มาพิจารณาในส่วนของพฤติกรรมการกระทำความผิดทางอาญาโดยพิจารณาเฉพาะในส่วนการกระทำความผิดของนายจ้างเท่านั้น จะเห็นได้ว่าในกรณีนี้ นายจ้างจะมีลักษณะเหมือนนักธุรกิจประเภทหนึ่ง เพราะมีการชั่งน้ำหนักระหว่าง “ผลได้” และ “ผลเสีย” ในการกระทำความผิด เมื่อไหร่ที่นายจ้างเคยถูกดำเนินคดีอาญาจนไปถึงการพิจารณาในชั้นศาลแล้ว มักจะมีพฤติกรรมการกระทำความผิดซ้ำอีก เพราะเห็นว่าการให้ศาลพิพากษาลงโทษปรับ ตนเองจะจ่ายเงินค่าปรับ ซึ่งมีมูลค่าน้อยกว่ามูลค่าของค่าตอบแทนในการทำงานที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วยซ้ำ นายจ้างจึงเลือกวิธีการดังกล่าวเมื่อมีการดำเนินคดี

โดยสรุปแล้ว อาจกล่าวได้ว่า โทษทางอาญาในความผิดฐานจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ไม่อาจแก้ไขหรือฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิดได้

กลับอาจส่งเสริมให้นายจ้างกระทำความผิดเพิ่มขึ้น เมื่อนายจ้างมีการคำนวณหรือชั่งน้ำหนักผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จึงไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด (Reformation and Rehabilitation) แต่อย่างใด

3) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิด (Incapacitation) โดยวัตถุประสงค์ข้อนี้ เป็นการลงโทษเพื่อจะทำให้ผู้กระทำความผิดหมดความสามารถหรือโอกาสที่จะทำความผิดอีก เป็นการตัดช่องทางไม่ให้ผู้กระทำความผิดสามารถที่จะกลับมาทำความผิด และทำให้สังคมสงบสุขและปลอดภัยจากการกระทำความผิด เช่น การจำคุกตลอดชีวิต การประหารชีวิต การเนรเทศ เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการลงโทษทางอาญาในความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้อง หรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิดในข้อนี้แต่อย่างใด เพราะการลงโทษเพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิด ต้องมีลักษณะที่กีดกันผู้นั้นออกไปจากสังคม เพื่อตัดช่องทางและป้องกันไม่ให้ผู้กระทำความผิดมีความสามารถที่จะกลับมากระทำความผิดได้อีกและเป็นการปกป้องสังคมให้ปลอดภัยและสงบสุข แต่โทษทางอาญาในความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา มีเพียงโทษจำคุกระยะสั้นและโทษปรับเท่านั้น ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่า

“นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) ... มาตรา 70 ...

CHULALONGKORN UNIVERSITY
๗๗”

จะเห็นได้ว่า กรณีที่นายจ้างกระทำความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 จะมีโทษตามมาตรา 144 ซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนนั้น ถือว่าเป็นโทษจำคุกระยะสั้นมากไม่อาจที่จะกีดกันผู้กระทำความผิดให้ออกไปจากสังคมเพื่อปกครองคุ้มครองบุคคลอื่นในสังคมและทำให้สังคมสงบสุขได้ หรือไม่สามรถตัดโอกาสให้ผู้กระทำความผิดไม่ให้ความสามารถที่จะกระทำความผิดได้อีก เพราะถือเป็นโทษระยะสั้น นอกจากนี้ ยังมีโทษปรับที่ศาลมักจะลงโทษปรับสถานเบาด้วย

โดยสรุปแล้ว อาจกล่าวได้ว่า โทษทางอาญาในความผิดฐานจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ไม่อาจลงโทษเพื่อจะทำให้ผู้กระทำความผิดหมดความสามารถหรือโอกาสที่จะทำความผิดอีก เป็นการตัดช่องทางไม่ให้ผู้กระทำความผิดสามารถที่จะกลับมาทำความผิด และทำให้สังคมสงบสุขและปลอดภัยจากการกระทำความผิดได้ จึงไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิด (Incapacitation)

สุดท้ายนี้ เมื่อกลับไปพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ในการลงโทษข้ออื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการลงโทษเพื่อข่มขู่หรือยับยั้ง ผู้วิจัยเห็นว่าโทษจำคุกเพียง 6 เดือน รวมถึงโทษปรับ ก็ไม่อาจจะข่มขู่หรือยับยั้งมิให้นายจ้างกระทำความผิดได้ และก็ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิดอีกด้วย เนื่องจากโทษจำคุกดังกล่าวเป็นเพียงระยะเวลา 6 เดือน ไม่อาจจะบับัดอบรมให้นายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามกฎหมายได้ อีกทั้ง เมื่อพิจารณาถึงโทษปรับก็เห็นว่า เป็นโทษที่เบากว่าโทษจำคุกมากนัก ดังนั้น เมื่อโทษจำคุกไม่อาจข่มขู่ยับยั้ง ฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด หรือตัดโอกาสมิให้นายจ้างกระทำความผิดซ้ำ โทษปรับที่เป็นโทษสถานเบาว่าจึงไม่อาจมีอำนาจยิ่งกว่าโทษจำคุกดังกล่าวนี้ได้ การลงโทษทางอาญาในความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา จึงไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาข้อใด

5.2.2 ความสอดคล้องแนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญาตามแนวคิดของนักนิติศาสตร์ต่าง ๆ

ในการลงโทษทางอาญา จะมีทฤษฎีหรือหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา ซึ่งเป็นแนวคิดที่เสนอให้เห็นว่าการกระทำใดบ้างที่สมควรที่จะต้องลงโทษทางอาญา และเมื่อสมควรที่จะลงโทษทางอาญาแล้ว ควรจะกำหนดโทษสำหรับความผิดเหล่านั้นอย่างไร มากน้อยเพียงใด ซึ่งแนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญามีนักนิติศาสตร์หลายท่านได้ให้ความเห็นหรือนำเสนอ มุมมองในการลงโทษทางอาญาในประเด็นต่าง ๆ คล้ายคลึงกันบ้างหรือแตกต่างกันบ้าง โดยต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะหยิบยกแนวคิดของนักนิติศาสตร์เหล่านั้นมาวิเคราะห์กับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ว่าสอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีเหล่านั้นหรือไม่ อย่างไร หากไม่สอดคล้องกับทฤษฎีใดแล้ว ก็ขอหมดความจำเป็นที่จะกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญาอีกต่อไป เพราะแม้แต่ในทางทฤษฎีก็ไม่มีหลักเกณฑ์หรือแนวคิดใดมารองรับ

1) วิเคราะห์ความสอดคล้องกับแนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญาของ Herbert L. Packer

Herbert L. Packer เสนอแนวคิดที่ว่า การกระทำใดที่รัฐจะกำหนดให้เป็นความผิด และจะต้องถูกลงโทษในทางอาญา รัฐต้องคำนึงว่าการกระทำนั้น ต้องเป็นการกระทำที่เห็นได้ชัดในสังคมหมู่่มาก ว่าเป็นการกระทำที่กระทบกระเทือนต่อสังคม และชนหมู่ไม่อาจให้อภัยแก่การกระทำนั้นได้ โดยหากการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญาแล้ว จะไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษประการต่าง ๆ และ โดยหากใช้กระบวนการยุติธรรมทางอาญากับการกระทำดังกล่าว แล้วนั้นจะไม่มีผลทำให้เกิดการใช้กระบวนการที่ว่อย่างเกินขีดความสามารถทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ และจะกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดทางอาญาได้ก็ต่อเมื่อการกระทำนั้นเป็นความผิดอาญาแล้ว จะมีการบังคับใช้เสมอภาคและเท่าเทียมและท้ายที่สุด จะต้องไม่มีมาตรการควบคุมอย่างสมเหตุสมผลอื่นแล้ว นอกจากการใช้กฎหมายอาญากับกรณีที่เกิดขึ้น เมื่อพิจารณาความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือตามกำหนดระยะเวลาแล้ว จะเห็นได้ว่า แม้การกระทำดังกล่าวของนายจ้างจะเป็นความผิด แต่ก็ไม่ได้ถือว่าเป็นการกระทำทำความผิดที่กระทบกระเทือนต่อสังคม เนื่องจากเป็นความผิดบนพื้นฐานของหลักสัญญาทางเอกชน โดยเฉพาะสัญญาจ้างแรงงาน หรือแม้จะกระทบต่อสังคมส่วนรวมในกรณีที่นายจ้างทำความผิดแก่ลูกจ้างจำนวนมาก แต่ก็ไม่ได้ถือว่าเป็นการกระทำที่ชนหมู่ไม่อาจให้อภัยแก่การกระทำนั้นได้ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านวัตถุประสงค์ของการลงโทษทางอาญาประการต่าง ๆ แล้ว อย่างที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์มาก่อนหน้านี้ ก็จะเห็นได้ว่าขัดกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาแทบทุกประการ และการลงโทษในทางอาญาควรใช้กับความผิดที่มีความรุนแรงพอสมควร เช่น การฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา การทำร้ายร่างกาย เป็นต้น ดังนั้น เมื่อกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดในทางอาญาก็ย่อมถือได้ว่าเกินขีดความสามารถทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ สำหรับการบังคับใช้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมนั้น ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือตามกำหนดระยะเวลา เป็นความผิดอาญาทันทีที่ได้กระทำลง และถือเป็นความผิดที่มีใช้ความผิดต่อส่วนตัว แต่ในความเป็นจริงแล้วกลับไม่มีการลงโทษนายจ้างอย่างจริงจัง แม้ว่ามีการทำความผิดเกิดขึ้น แต่ก็มีได้นำไปสู่การลงโทษอย่างแท้จริง ต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ มากมายเสียก่อนก่อนที่จะนำไปสู่การลงโทษทางอาญา และท้ายที่สุดแล้ว ความผิดดังกล่าวสามารถมีมาตรการอื่นที่นำมาปรับใช้แทนโทษอาญาได้ ซึ่งโทษทางอาญามีได้ถือว่าเป็นมาตรการอย่างสุดท้ายที่จะต้องเอามาใช้กับความผิดนี้ โดยมาตรการอื่นที่สมเหตุสมผลกว่านี้ ผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์ในหัวข้อถัด ๆ ไป เพราะฉะนั้น โดยสรุปแล้วความผิดความผิดฐานไม่จ่าย

ค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือตามกำหนดระยะเวลาไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Herbert L. Packer แต่ประการใด

2) วิเคราะห์ความสอดคล้องกับแนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญาของ Douglas Husak

Douglas Husak เสนอแนวคิดที่ว่า รัฐควรจะกำหนดให้การกระทำที่เป็นอันตรายหรือการกระทำที่มีความชั่วร้ายสำคัญเท่านั้นที่ควรจะถูกกำหนดให้เป็นความผิดและถูกลงโทษในทางอาญา Douglas Husak มองว่าในปัจจุบันมีกฎหมายอาญาและมีการลงโทษทางอาญามากเกินไป ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “กฎหมายอาญาเพื่อ” ดังนั้น รัฐควรจะลงโทษเฉพาะการกระทำที่มีความชั่วร้ายในตัวของการกระทำนั้นเองเท่านั้น เช่น การฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา เป็นต้น รัฐจะมาลงโทษเนื่องจากการกระทำที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าการทำแล้วมีความผิดไม่ได้ เพราะ เป็นการผลักภาระการพิสูจน์ให้แก่ผู้กระทำความผิดนั้นเกินสมควร และเป็นการยากที่จะพิสูจน์ให้เข้ากับหลักความชั่วร้าย ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานในการกำหนดความผิดทางอาญา เช่น กรณีผู้ขับขี่รถยนต์สามารถควบคุมการขับขี่ได้ดี ในขณะที่มีปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือดเกินกว่ากฎหมายกำหนด โดยการขับขี่รถยนต์ในขณะที่มึนเมา มิได้มีความชั่วร้ายของการกระทำในตัวเอง เพียงแต่กฎหมายกำหนดให้เป็นความผิดเท่านั้น เพื่อป้องกันอันตรายจากการขับขี่ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ การบัญญัติกฎหมายอาญาจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์อันสำคัญของรัฐ จะต้องบรรลุวัตถุประสงค์โดยตรงของรัฐ และจะต้องไม่เกินกว่าความจำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายอาญาดังกล่าว เมื่อวิเคราะห์ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามแนวความคิดของ Douglas Husak แล้วจะเห็นได้ว่าความผิดดังกล่าวนี้ แม้ว่าจะเป็นความผิดก็จริงอยู่ แต่มิได้เป็นความผิดที่ก่อให้เกิดอันตรายถึงขนาดหรือเป็นการกระทำที่มีความชั่วร้ายสำคัญในตัวของการกระทำนั้น เพียงแต่เป็นความผิดในลักษณะที่เป็นความผิดสัญญาทางแพ่งเสียมากกว่า หากถือว่าความผิดลักษณะนี้ควรจะต้องกำหนดให้เป็นความผิดและถูกลงโทษในทางอาญา ผู้วิจัยเห็นว่า เช่นนั้นก็ต่อเอาความผิดฐานผิดสัญญาอื่น ๆ ซึ่งเป็นความผิดในทางแพ่งมาลงโทษในทางอาญาดังกล่าวด้วย แต่ผู้วิจัยก็ไม่เห็นว่าจะมีการลงโทษความผิดในลักษณะนี้ในทางอาญาแต่อย่างใด นอกจากนี้ การกำหนดให้ความผิดเช่นว่านี้เป็นความผิดทางอาญา ก็ได้เป็นไปเพื่อประโยชน์อันสำคัญของรัฐแต่ประการใด โดยประโยชน์อันสำคัญของรัฐที่รัฐพึงต้องธำรงไว้ต้องมีลักษณะสำคัญ เช่น การกระทำที่กระทบต่อความมั่นคงของรัฐหรือความปลอดภัยของประเทศหรือการกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือกระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นต้น การกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็น

ความผิดในทางอาญาก็มิได้ก่อให้เกิดการบรรลುವัตถุประสงค์โดยตรงของรัฐ กล่าวคือ การที่รัฐจะบัญญัติให้การกระทำใดเป็นความผิดและถูกลงโทษในทางอาญา รัฐต้องมีส่วนได้เสียสำคัญในวัตถุประสงค์นั้น และกฎหมายดังกล่าวจะต้องทำให้เกิดความก้าวหน้าแก่ส่วนได้เสียนั้นโดยตรงด้วย แต่กรณีเช่นนี้ เป็นกรณีที่รัฐบัญญัติให้ความผิดซึ่งมีลักษณะทางแพ่งหรือความผิดในฐานะผิดสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างเอกชนด้วยกันเองเป็นความผิดในทางอาญา เป็นกรณีที่รัฐกำหนดให้การกระทำแม้รัฐไม่มีส่วนได้เสียสำคัญเป็นความผิดในทางอาญา อย่างไรก็ตาม ในทางกลับกันหากรัฐจะบัญญัติให้การซื้อขายอาวุธสงครามซึ่งมีเจตนาจะนำมาก่อความไม่สงบภายในประเทศก็ย่อมทำได้ เนื่องจากรัฐมีส่วนได้เสียจากการซื้อขายดังกล่าว อันเป็นการป้องกันการกระทำความผิดต่อความมั่นคงของรัฐ ดังนั้นการบัญญัติให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา จึงไม่สอดคล้องกับแนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญาของ Douglas Husak

3) วิเคราะห์ความสอดคล้องกับแนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญาของ Nigel Walker

Nigel Walker เห็นว่า หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ 6 ประการ ได้แก่ คุ้มครองและป้องกันตัวบุคคลจากการกระทำโดยเจตนาที่โหดเหี้ยมทารุณ รวมถึงการปฏิบัติทางเพศอย่างผิดจารีตหรือเกินปกติวิสัย คุ้มครองและป้องกันผลกระทบต่อสถานะจิตใจของบุคคลในสังคมจากการกระทำที่แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่แล้ว และได้ยินยอมต่อการกระทำนั้นแล้วก็ตามแต่ถือว่าเป็นเรื่องผิดธรรมชาติ คุ้มครองและป้องกันซึ่งทรัพย์สินส่วนบุคคลจากการถูกขโมย หลอกหลวง หรือทำให้เสียหายซึ่งทรัพย์สินนั้น คุ้มครองและป้องกันสาธารณชนจากพฤติกรรมของบุคคลที่ก่อให้เกิดความไม่สะดวกสบาย คุ้มครองและป้องกันสถาบันทางสังคม และท้ายที่สุดเพื่อบังคับให้เกิดการบรรลุมูลซึ่งวัตถุประสงค์ตามที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งโดยสรุปจะเห็นได้ว่า แนวคิดของ Nigel Walker จะเป็นแนวคิดการลงโทษในทางอาญาที่มีลักษณะกว้าง ๆ โดยเน้นไปที่การกระทำต่อเนื้อตัวร่างกายของบุคคล ทรัพย์สิน รวมถึงด้านจิตใจ เมื่อพิจารณาความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา กับแนวคิดของ Nigel Walker แล้ว จะเห็นได้ว่าไม่มีลักษณะเป็นไปตามแนวคิดดังกล่าวมุ่งคุ้มครองแต่ประการใด

4) วิเคราะห์ความสอดคล้องกับแนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญาของ Cesare Beccaria และ Jeremy Bentham

Cesare Beccaria และ Jeremy Bentham เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดความผิดทางอาญาไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การออกกฎหมายต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นสำคัญ และการกำหนดวัตถุประสงค์ของการลงโทษไม่ใช่เพียงแต่เป็นการแก้แค้นทดแทน แต่วัตถุประสงค์ที่แท้จริงก็คือ การข่มขู่ยับยั้ง เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว ไม่ให้ผู้กระทำความผิดนั้นกระทำความผิดซ้ำอีก และยับยั้งไม่ให้ผู้อื่นกระทำความผิดตาม ซึ่งแนวคิดของ Cesare Beccaria และ Jeremy Bentham นี้ เกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาเพื่อข่มขู่หรือยับยั้ง (Deterrence) ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายและชี้ให้เห็นแล้วว่า การกำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา นอกจากไม่สามารถข่มขู่หรือยับยั้งให้ผู้กระทำความผิดเกิดความเกรงกลัวและไม่กระทำความผิดซ้ำอีก ยังไม่สอดคล้องกับกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาในด้านใดเลย ดังนั้น จึงไม่สอดคล้องกับแนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญาของ Cesare Beccaria และ Jeremy Bentham ด้วย

5) วิเคราะห์ความสอดคล้องกับแนวคิดหลักภัยอันตราย (Harm principle) ของ John Stuart Mill และหลักความผิด (Offence Principle) ของ Joel Feinberg

John Stuart Mill เสนอแนวคิดที่เรียกว่า “หลักภัยอันตราย (Harm principle)” โดยเห็นว่า เฉพาะเพื่อการป้องกันภัยอันตรายต่อบุคคลอื่นเท่านั้นที่สังคมควรจะไปแทรกแซงเสรีภาพการกระทำของปัจเจกชน ดังนั้น หากไม่ใช่เป็นไปเพื่อป้องกันอันตรายของบุคคลแล้ว รัฐหรือกฎหมายไม่ควรไปแทรกแซงอิสรภาพของประชาชน ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาไม่ได้มีลักษณะเกี่ยวข้องกับภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นแก่บุคคลโดยประการใด จึงไม่เป็นไปตาม “หลักภัยอันตราย (Harm Principle)” ของ John Stuart Mill ต่อมา Joel Feinberg ได้เสนอหลักความผิด (Offence Principle) โดยปรับปรุงและพัฒนามาจากหลักภัยอันตราย (Harm Principle) ของ (John Stuart Mill ด้วยเห็นว่า ไม่ใช่เพียงหลักภัยอันตราย (Harm Principle) เพียงอย่างเดียวเท่านั้นที่เพียงพอที่จะกำหนดว่าการกระทำใดเป็นความผิดทางอาญา แต่จะต้องประกอบไปด้วยหลักความผิด (Offence Principle) ด้วย ซึ่ง Joel Feinberg เห็นว่า “การกระทำบางอย่างแม้โดยสภาพแล้วจะไม่ได้ก่อให้เกิดผลร้ายแก่ผู้อื่น แต่ถ้าหากการกระทำนั้นมีลักษณะเป็นการล่วงเกินต่อความรู้สึกของบุคคลทั่วไป ก็ย่อมที่จะมีเหตุผลอย่างเพียงพอที่จะสามารถนำกฎหมายอาญามาบังคับใช้ได้³²⁶” แต่สำหรับแนวคิดของ Joel

³²⁶ ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม, หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา, หน้า 27.

Feinberg ผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีนี้อาจมีข้อบกพร่องอยู่จำนวนมาก เพราะเป็นการพิจารณาถึงความรู้สึกของบุคคลทั่วไป ซึ่งอาจจะพิจารณาได้ยากยิ่ง เช่น ความผิดเกี่ยวกับการปราบปรามสื่อลามกอนาจาร จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันแม้ว่าจะมีบางส่วนที่เห็นด้วยกับการปราบปรามสื่อลามกอนาจาร แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยที่กำลังผลักดันให้มีเสรีหรือมีความอิสระในทางเพศ ผลักดันให้ตลาดสื่อดังกล่าวนี้ถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงผลักดันให้เกิดการค้าประเวณีอย่างถูกกฎหมายด้วย ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นโดยชัดเจนว่า หากพิจารณาว่าการกระทำใดล่วงละเมิดต่อความรู้สึกของบุคคลทั่วไป อาจขาดความชัดเจนในการกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญา และเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาแล้ว แม้เห็นว่าเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความรู้สึกถูกล่วงเกินก็ตาม แต่คนทั่วไปก็สามารถหลีกเลี่ยงหรือจัดการกับความผิดดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องลงโทษทางอาญา เช่น ในเบื้องต้นอาจมีการเจรจากับนายจ้างก่อนเพื่อตกลงกัน

6) วิเคราะห์ความสอดคล้องกับแนวคิดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการจำกัดปริมาณของกฎหมายอาญา (Limiting Principles)

หลักเกณฑ์ว่าด้วยการจำกัดปริมาณของกฎหมายอาญา (Limiting Principles) เป็นการนำหลักเกณฑ์และแนวคิดต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายมาจัดระเบียบ วิเคราะห์ และแยกแยะ จนเกิดเป็นหลักการโดยรวมว่า พฤติกรรมในลักษณะใดบ้างที่ควรกำหนดเป็นความผิดและควรลงโทษในทางอาญา ซึ่งได้แก่ ไม่ควรกำหนดให้กฎหมายอาญาซึ่งเป็นแหล่งซึ่งรวมข้อห้ามต่าง ๆ เอาไว้ เพียงแค่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลเชื่อฟัง และหากบุคคลไม่เชื่อฟังก็จะถูกลงโทษเป็นการแก้แค้นตอบแทน ซึ่งโดยที่ข้อห้ามเหล่านั้นไม่ก่อให้เกิดอรรถประโยชน์อย่างใด ๆ ไม่ควรนำกฎหมายอาญามาใช้เพื่อลงโทษพฤติกรรมที่ปราศจากภัยอันตราย ไม่ควรใช้กฎหมายอาญาเพื่อเป็นวิธีการทำให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์หากสามารถใช้วิธีการอื่นที่มีความรุนแรงน้อยกว่าได้ ไม่ควรใช้การลงโทษทางอาญา หากผลร้ายที่เกิดจากการทำผิดน้อยกว่าผลร้ายที่เกิดจากการลงโทษ ไม่ควรนำกฎหมายอาญามาใช้เพื่อบังคับให้บุคคลปฏิบัติตามในสิ่งที่จะเกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัตินั้น ไม่ควรใช้กฎหมายอาญาเพื่อห้ามการกระทำของบุคคลที่ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมจากสาธารณชนอย่างจริงจัง และไม่ควรมบัญญัติกฎหมายอาญาซึ่งไม่สามารถใช้บังคับได้ เมื่อนำความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาแล้ว จะเห็นได้ว่า อย่างที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ไปในหัวข้อก่อน ๆ นี้ การลงโทษในความผิดดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดอรรถประโยชน์อย่างใด ๆ ทั้งยังไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา ไม่สอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีในการกำหนด

โทษทางอาญา รวมถึงก่อให้เกิดปัญหาจากการที่กำหนดให้การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญา นอกจากนี้ความผิดดังกล่าวก็ไม่ใช่ว่าพฤติกรรมที่เป็นอันตราย สามารถใช้วิธีการอื่นที่มีความรุนแรงในการแก้ปัญหาเช่นว่านั้นได้ เช่น อาจใช้เป็นวิธีการทางปกครองหรือทางแพ่งแทนการลงโทษทางอาญา และท้ายที่สุดเมื่อมีการหนดให้เป็นความผิดในทางอาญาก็ไม่สามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

5.2.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องของการกำหนดความผิดทางอาญาฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา กับแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์

แนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์ เป็นแนวคิดที่ผสมผสานระหว่างความยุติธรรมและประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการเลือกและการชั่งน้ำหนักประกอบกัน เป็นการนำแนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์มาวิเคราะห์กับแนวคิดในเชิงนิติศาสตร์ เมื่อนำมาพิจารณากับความผิดทางอาญาฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาแล้ว ผู้วิจัยขอแยกการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) พิจารณาตัวผู้กระทำความผิดกับแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์

หากนำหลักนิติเศรษฐศาสตร์มาพิจารณาพฤติกรรมของมนุษย์ในทางอาญาก็จะพบว่า อาชญากรจะมีลักษณะเหมือนนักธุรกิจประการหนึ่งคือ เมื่อคาดหมายได้ว่าตนเองจะ “ได้” มากกว่า “เสีย” ในการกระทำความผิด อาชญากรก็จะเลือกที่จะกระทำความผิด เช่นเดียวกับนักธุรกิจที่มองว่า หากการลงทุนใดตนเอง “ได้” มากกว่า “เสีย” ก็ย่อมจะลงทุนหรือดำเนินการไปในทิศทางนั้น ในทางตรงกันข้าม หากคิดว่าถ้ากระทำความผิดไปแล้วผลที่ได้รับอาจจะน้อยกว่าแล้วนั้น ผู้นั้นก็ย่อมที่จะไม่กระทำความผิด³²⁷ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการก่ออาชญากรรมโดยเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory of Crime) ซึ่งระบุว่า บุคคลจะตัดสินใจกระทำความผิดก็ต่อเมื่อประโยชน์ที่เขาคาดคะเน (Expected Benefits) ว่าจะได้รับจากการกระทำความผิดนั้น “สูงกว่า” ต้นทุนที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (Expected Costs)³²⁸ ดังนั้น เมื่อนำแนวคิดด้านนิติเศรษฐศาสตร์มาพิจารณาถึงความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา จะเห็นได้ว่า หน้าที่ผู้วิจัยได้อธิบายมาในหัวข้อก่อน ๆ นี้ แม้กฎหมายจะกำหนดให้ความผิดดังกล่าว

³²⁷ ปกป้อง ศรีสนิท, กฎหมายอาญาชั้นสูง, หน้า 95.

³²⁸ วันรักษ์ มิ่งมณีนาคนิ, "นิติเศรษฐศาสตร์ของระบบยุติธรรมทางอาญาของไทย," รายงานที่ตีพิมพ์, ฉบับที่ 104 (มิถุนายน 2557): 7.

เป็นความผิดและต้องรับโทษในทางอาญา ก็ไม่สามารถข่มขู่หรือยับยั้งการกระทำความผิดดังกล่าวไม่ให้เพิ่มขึ้นได้ โดยสาเหตุบางประการอาจเกิดจากนายจ้างผู้กระทำความผิด มักจะยินยอมให้ดำเนินคดีในทางอาญาและปล่อยให้คดีดังกล่าวไหลไปตามกระบวนการจนสู่การพิจารณาคดีในชั้นศาล ซึ่งศาลมักจะลงโทษปรับและไม่ได้ลงโทษจำคุก โดยค่าปรับดังกล่าวอาจจะน้อยกว่าค่าตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้าง และในการดำเนินคดีอาญา ศาลที่มีเขตอำนาจพิจารณาคดีอาญาก็จะลงโทษเฉพาะความผิดในทางอาญาเท่านั้น มิได้มีเงื่อนไขบังคับให้ศาลต้องเรียกเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างแต่ประการใด ทำให้ลูกจ้างต้องไปดำเนินการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานทางพนักงานตรวจแรงงานหรือฟ้องร้องต่อศาลแรงงานอีกครั้งหนึ่ง และในฐานะที่ผู้วิจัยเคยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน ก็มักจะเห็นว่า หากนายจ้างรายใดเคยถูกดำเนินคดีอาญาขึ้นสู่การพิจารณาคดีในชั้นศาลแล้ว เมื่อเกิดกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้างหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาครั้งต่อไป นายจ้างก็มักจะเลือกวิธีการให้เจ้าหน้าที่ส่งดำเนินคดีดังกล่าวขึ้นสู่ศาลที่มีอำนาจพิจารณาในคดีอาญา แทนที่จะยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน นี่เป็นตัวอย่างของการที่ผู้กระทำความผิดได้ชั่งน้ำหนักผลได้ มากกว่าผลเสีย และยอมกระทำความผิดกฎหมายมากกว่าที่จะเกรงกลัวกฎหมาย

2) พิจารณาการออกกฎหมายกับแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์

หากรัฐจะกำหนดความผิดอาญา รัฐจะต้องคำนึงถึง “ผลประโยชน์ (Benefits)” ที่จะได้รับและ “ต้นทุน (Costs)” ที่จะเกิดขึ้น เช่นเดียวกันกับปัจเจกชนที่คำนึงถึงปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ดังนั้น การกำหนดว่าพฤติกรรมใดควรเป็นความผิดอาญา ควรจะพิจารณาจากประโยชน์สังคม (Social Benefits) และต้นทุนของสังคม (Social Costs) เป็นสำคัญ กล่าวคือ การกระทำใดที่ได้ประโยชน์สังคมมากกว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นกับสังคม การกระทำนั้นไม่ควรเป็นความผิดอาญา หรืออาจกล่าวได้ว่า การกระทำใดที่สร้างความเสียหายต่อสังคมมากกว่าผลประโยชน์ที่สังคมได้รับการกระทำนั้นจะถูกกำหนดให้เป็นความผิดอาญา เพราะฉะนั้น แนวคิดนี้จะกำหนดให้รัฐจะกำหนดความผิดอาญาเมื่อการกระทำนั้นสร้างต้นทุนให้สังคมมากกว่าประโยชน์สังคม และรัฐจะไม่ควรกำหนดความผิดอาญาเมื่อการกระทำนั้นสร้างประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าต้นทุน³²⁹ เมื่อนำแนวคิดด้านนิติเศรษฐศาสตร์กับการออกกฎหมายมาพิจารณากับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้างหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา จะเห็นได้ว่าเป็นกรณีประโยชน์สังคมน้อยกว่า

³²⁹ ปกป้อง ศรีสนิท, กฎหมายอาญาชั้นสูง, หน้า 28.

ต้นทุนของสังคม กล่าวคือ ความผิดดังกล่าวนี้อ ถือเป็น การการผิดสัญญาในทางแพ่ง เช่นนี้จึงไม่ควร บัญญัติให้เป็นความผิดทางอาญา เพราะเห็นว่าการประกอบอาชีพสุจริตจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคม มากกว่าต้นทุนของสังคม แม้จะเป็นการก่อให้เกิดต้นทุนกับเจ้าหน้าที่ในการเรียกเงิเงินในทางแพ่ง แต่ก็ ไม่ก่อให้เกิดต้นทุนหรือประโยชน์ต่อสังคม เพราะเป็นความผูกพันของคู่สัญญา 2 คน การผิดสัญญา ทางแพ่งจึงไม่ควรเป็นความผิดทางอาญา ดังนั้น จึงไม่ควรกำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทน ในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดในทางอาญาด้วย

5.2.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคดีแรงงานและคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา

อย่างที่ผู้วิจัยได้อธิบายไปแล้วในบทที่ 3 โดยทั่วไปแล้วคดีแพ่งที่มีความเกี่ยวข้องหรือ เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา ศาลจำเป็นต้องรอข้อเท็จจริงในส่วนคดีอาญาให้เป็นที่ยุติก่อน แต่สำหรับคดี แรงงานไม่ใช่คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา ซึ่งมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5289/2545 ได้ยืนยันหลักการ เช่นว่านั่นไว้ แม้ว่าจะมีการลงโทษในทางอาญา ศาลก็ไม่จำเป็นต้องรอข้อเท็จจริงหรือการลงโทษใน ส่วนคดีอาญาให้เป็นที่ยุติก่อน นั้นกำลังแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าจะมีโทษในทางอาญาก็ตาม แต่โทษ ในทางอาญากลับไม่มีอำนาจเท่าที่ควร เพราะแม้ว่าคดีในทางอาญาจะเป็นอย่างไรก็ตาม ศาลแรงงาน กลับไม่จำเป็นต้องรอฟังข้อเท็จจริงในทางอาญาให้เป็นที่ยุติ การลงโทษทางอาญาในคดีแรงงาน จึง เป็นเหมือนเพียงการ “เขียนเสือให้วัวกลัว” เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะยกตัวอย่างให้เห็นเพิ่มเติมดังกรณี ต่อไปนี้

นาย ก. เป็นลูกจ้างของนาย ข. ถูกกล่าวหาว่าลักขโมยสินค้าของนายจ้าง นายจ้างจึง ไปแจ้งความดำเนินคดีกับนาย ก. และเลิกจ้างนาย ก. โดยไม่จ่ายค่าชดเชย เนื่องจากเป็นการกระทำ อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ตามมาตรา 119(1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรก็ตาม นาย ก. ไปยื่นฟ้องนาย ข. ต่อศาล แรงงาน ขอให้นาย ข. จ่ายค่าชดเชยในการเลิกจ้างดังกล่าว กรณีเช่นว่านี้ ศาลแรงงานไม่จำเป็นต้องรับ ฟังข้อเท็จจริงในคดีอาญาให้เป็นที่ยุติว่า นาย ก. ขโมยสินค้าของนาย ข. นายจ้างจริงหรือไม่ แม้ว่า โดยหลักแล้วหากนาย ก. ขโมยสินค้านายจ้างจริง ซึ่งเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิด อาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยก็ตาม ศาลแรงงานก็อาจพิจารณาคดีใน ประเด็นค่าชดเชยไปได้โดยไม่ต้องรับฟังข้อเท็จจริงในทางอาญา ดังนั้นแล้ว หากในคดีอาญาศาลที่มี อำนาจพิจารณาคดีอาญาตัดสินว่านาย ก. มีความผิดฐานขโมยของนายจ้างจริง แต่ในคดีแรงงาน ศาลแรงงานอาจพิพากษานาย ก. มีสิทธิได้รับค่าชดเชยสำหรับการเลิกจ้างก็ย่อมได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากคดีแรงงานไม่ได้เป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของค่าชดเชยที่ได้กล่าวมาแล้ว ลูกจ้างอาจไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยก็ได้ หากลูกจ้างกระทำการอันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ตามมาตรา 119(1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่สำหรับค่าตอบแทนในการทำงาน โดยเฉพาะค่าจ้าง นายจ้างไม่มีสิทธิปฏิเสธไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้นหากลูกจ้างรายดังกล่าวได้ทำงานให้แก่นายจ้างสำเร็จลุล่วงไปแล้ว ยิ่งเป็นการย้ำให้เห็นว่าคดีแรงงานไม่ได้เป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา แม้มิโทษอาญา ก็ไม่มีอำนาจมาก้าวภายในคดีแพ่งอย่างไรก็ตาม แม้ในเรื่องค่าชดเชยนายจ้างอาจปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างได้กรณีที่ลูกจ้างมีการกระทำความผิดอาญาต่อนายจ้าง แต่ในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน โดยเฉพาะค่าจ้าง นายจ้างไม่อาจอ้างคดีอาญา หรือเงื่อนไขใด ๆ มาปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้เลย เว้นแต่ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การหักเพื่อชำระสหกรณ์ เป็นต้น นั้นแสดงให้เห็นว่า โทษทางอาญาในคดีแรงงานแทบจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อหาในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเลย

โดยที่กล่าวมาทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของการกำหนดความผิดทางอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษทางอาญาและการกำหนดโทษทางอาญา ได้แก่ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา ความสอดคล้องแนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญาตามแนวคิดของนักนิติศาสตร์ต่าง ๆ และ ความสอดคล้องกับแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์กับการกำหนดโทษทางอาญา พบว่า ไม่มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์หรือทฤษฎีต่าง ๆ ใด ๆ เลย จึงยอมที่จะไม่มีความเหมาะสมที่ยังคงจะต้องกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญาต่อไป

พาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามกฎหมายไทย

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามกฎหมายไทย ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 และคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย เพื่อให้เห็นว่าความผิดทางอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตาม

กำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สอดคล้องกับกฎหมายต่าง ๆ ของไทยหรือไม่ อย่างไร

5.3.1 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้วางหลักเกณฑ์การปฏิรูปกฎหมายไว้อย่างเป็นระบบในมาตรา 77 ซึ่งวางหลักว่า รัฐพึงมีกฎหมายเท่าที่จำเป็น ยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการดำเนินการ ให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและเข้าใจได้ง่าย และกำหนดโทษทางอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรงอย่างไรก็ดี คณะอนุกรรมการดำเนินการศึกษาและปรับปรุงกฎหมายฯ ภายใต้คณะกรรมการกฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้จัดทำข้อเสนอหลักเกณฑ์การกำหนดโทษอาญาในการตรากฎหมายและแนวทางดำเนินการกับกฎหมายที่มีโทษทางอาญาที่ไม่ได้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มีสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 1) เป็นการกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงและมีผลกระทบต่อส่วนรวม
- 2) เป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใดเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลหรือมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ และ
- 3) ความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือที่มีโทษจำคุกและเปรียบเทียบปรับทำให้คดีอาญาระงับได้หากโดยสภาพแล้วไม่ใชความผิดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างกว้างขวางสมควรใช้โทษปรับทางปกครองแทนหรือวิธีการอื่นแทนการปรับ

เมื่อพิจารณาความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า แม้การไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาจะเป็นการกระทำที่ถือว่ามี ความผิด และในบางครั้งก็อาจมีผลกระทบต่อส่วนรวมในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาแก่ลูกจ้างจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตาม การกระทำดังกล่าวก็ไม่ได้ถือว่าการกระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง นอกจากนี้ การจัดการกับความผิดดังกล่าวก็สามารถใช้มาตรการอื่นเพื่อบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะ

ทำให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ เช่น อาจจะใช้วิธีการในทางปกครองหรือการดำเนินการในทางแพ่งแทนการลงโทษในทางอาญา และท้ายที่สุด ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดที่มีโทษจำคุกและโทษปรับที่สามารถเปรียบเทียบปรับและทำให้คดีอาญาระงับได้ ซึ่งโดยสภาพอย่างที่ได้กล่าวไปแล้วว่ามีใช้ เป็นความผิดที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง จึงอาจใช้โทษปรับทางปกครองหรือวิธีการทางแพ่งแทนก็ได้

โดยสรุป ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ไม่ได้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด จึงถือว่าขัดกับหลักการที่วางไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ความผิดดังกล่าวจึงมีลักษณะขาดความชอบธรรมที่ควรจะถูกกำหนดให้เป็นความผิดในทางอาญาอีกต่อไป

5.3.2 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562

หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามมาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นการวางหลักเกณฑ์ไว้ในภาพรวมเป็นหลัก จึงได้วางหลักเกณฑ์อย่างคร่าว ๆ โดยที่หลักเกณฑ์หรือเนื้อหาเชิงลึก จะปรากฏในกฎหมายลำดับถัด ๆ ลงไป เช่น พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 เป็นต้น

ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 ได้มีการวางหลักการไว้เช่นเดียวกับมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญ โดยวางหลักให้หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบประชาชน รวมถึงควรกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรงเท่านั้น

ในส่วนของการตรวจสอบและพิจารณาจัดทำร่างกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิด ถูกกำหนดไว้ในมาตรา 21(8) โดยกำหนดรัฐต้องคำนึงว่าการกระทำนั้นต้องกระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวม และเป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใด

เพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ ทั้งนี้ หากการกระทำนั้นไม่กระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือไม่มีผลกระทบต่อส่วนรวม หรือเป็นกรณีที่สามารถใช้มาตรการอื่นเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ ก็ไม่ควรกำหนดให้การกระทำนั้นเป็นความผิดอาญา

เมื่อพิจารณาความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 แล้วจะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งมีหลักการเช่นเดียวกับมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560 ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ก่อนหน้านี้นี้แล้วว่า ความผิดฐานดังกล่าวไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามรัฐธรรมนูญ ต่อมาเมื่อพิจารณาในส่วนของการตรวจสอบและการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดโทษทางอาญาสำหรับการกระทำความผิดนั้น ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาได้เป็นการกระทำที่กระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศเนื่องจากโดยพื้นฐานแล้วเป็นความผิดที่มีลักษณะที่เรียกว่าเป็นความผิดในทางแพ่งเสียมากกว่า ทั้งยังไม่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงหรือมีผลกระทบต่อส่วนรวมในลักษณะวงกว้าง นอกจากนี้เป็นกรณีที่ยังสามารถใช้มาตรการอื่นเพื่อบังคับใช้กฎหมายได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอ เช่น การใช้มาตรการทางปกครองหรือมาตรการทางแพ่งแทนการลงโทษทางอาญา ดังนั้น ความผิดดังกล่าวนี้ จึงไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติข้างต้นแต่อย่างใด

ต่อมาเมื่อพิจารณาในส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์ นอกจากจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักการในหมวดที่ 1 บททั่วไป ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงพอที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบประชาชน รวมถึงควรกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรงเท่านั้น และหมวด 3 การตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมาย โดยการกำหนดโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิด ต้องคำนึงว่า การกระทำนั้นต้องกระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมี

ผลกระทบต่อส่วนรวมหรือไม่ และเป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใดเพื่อบังคับใช้กฎหมาย
 อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้หรือไม่อย่างที่กล่าว
 ไปแล้วในตอนต้น อย่างไรก็ตาม นอกจากคำวินิจฉัยหมวดที่ 1 และหมวดที่ 3 แล้ว ยังต้องคำนึงถึงความได้
 สัดส่วนระหว่างประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายเทียบกับภาระของ
 ประชาชนและทรัพยากรที่ใช้ในการบังคับการตามกฎหมาย สถิติการดำเนินคดีและการลงโทษอาญา
 ตามกฎหมาย ความสอดคล้องหรือการอนุวัติการตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยต้อง
 ปฏิบัติตามภายใต้บังคับกฎหมายระหว่างประเทศอีกด้วย

สำหรับความได้สัดส่วนระหว่างประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ
 กฎหมายเมื่อเทียบกับภาระของประชาชนและทรัพยากรที่ใช้ในการบังคับตามกฎหมายแล้ว อย่างที่
 ผู้วิจัยได้อธิบายและวิเคราะห์ไปในหัวข้อต่าง ๆ ก่อนหน้านี้ เมื่อพิจารณาภาระของประชาชน จะเห็น
 ได้ว่าการกำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนด
 ระยะเวลาเป็นความผิดและต้องถูกลงโทษในทางอาญาจะก่อภาระให้กับประชาชนจำนวนมาก
 ยกตัวอย่างเช่น กรณีที่คดีไหลเข้าสู่การพิจารณาของศาลที่มีเขตอำนาจในทางอาญา แต่ศาลเช่นว่านั้น
 ไม่มีหน้าที่ในการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างต้องมาเริ่มต้น
 กระบวนการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานใหม่ โดยอาจจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน
 หรือดำเนินการฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาลแรงงานอีกครั้งหนึ่ง และในส่วนของทรัพยากรที่ใช้ในการบังคับ
 ตามกฎหมาย เห็นได้ว่าเป็นการสร้างขั้นตอนที่ยุ้งยากให้แก่ประชาชนเป็นการใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมาก
 ในการบังคับใช้กฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่ของศาล
 แรงงาน พนักงานสอบสวนหรือตำรวจ พนักงานอัยการ ศาล ซึ่งไม่ว่าจะเป็นศาลที่มีอำนาจพิจารณา
 ในคดีอาญา รวมถึงศาลแรงงาน เป็นต้น แต่ผลตอบแทนที่ได้กลับไม่บรรลุผลหรือมีประสิทธิภาพ
 เท่าที่ควร ต่อมาเมื่อพิจารณาในส่วนของสถิติการดำเนินคดีและการลงโทษอาญาตามกฎหมาย ก็
 จะเห็นได้ว่าการกระทำความผิดดังกล่าวไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง อันสะท้อนให้เห็นว่าการใช้กฎหมาย
 อาญาไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิผล ไม่สามารถยับยั้งการกระทำผิดมิให้เพิ่มขึ้นได้ และ
 ท้ายที่สุด เมื่อพิจารณาความสอดคล้องหรือการอนุวัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศ กฎหมายระหว่าง
 ประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในการทำงานก็ได้กำหนดให้มีการต้องลงโทษทางอาญา
 แต่อย่างใด เพียงแต่กำหนดให้มีมาตรการที่สามารถดำเนินการกับการกระทำผิดดังกล่าวที่มี
 ประสิทธิภาพเพียงพอเพียงเท่านั้น ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะได้อธิบายในส่วนของกฎหมายระหว่าง
 ประเทศหรือกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องต่อไป

โดยสรุปแล้วความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 แต่ประการใด

5.3.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย

แม้ว่ารัฐธรรมนูญฯ ได้วางหลักการในการปฏิรูปกฎหมายเอาไว้ในมาตรา 77 อย่างที่ได้อ้างไปแล้ว อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์ข้างต้นนั้น มีลักษณะกว้างเกินไป ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ใช้กฎหมายสับสนได้ คณะกรรมการพัฒนากฎหมายโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงออกคำแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย ซึ่งโดยสรุปแล้ว เห็นว่า จะกำหนดว่าพฤติการณ์ใดควรบัญญัติเป็นความผิดและควรลงโทษทางอาญา ต้องพิจารณาว่าเป็นการกระทำที่เป็นความผิดร้ายแรงกระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงหรือมีผลกระทบต่อส่วนรวมในวงกว้างหรือไม่ นอกจากนี้ ต้องไม่มีมาตรการอื่นใดดีกว่าการลงโทษทางอาญา ประกอบกับต้องไม่ควรเป็นความผิดทางแพ่งในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชนด้วย

โดยหลัก ๆ แล้วคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย มีลักษณะสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 ซึ่งเห็นว่าการกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดและควรลงโทษในทางอาญา ต้องเป็นการกระทำที่ร้ายแรง กระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือกระทบต่อส่วนรวมในวงกว้าง และไม่มีมาตรการอื่นใดดีกว่าการลงโทษในทางอาญาแล้ว โดยในลักษณะดังกล่าวผู้วิจัยได้วิเคราะห์ให้เห็นแล้วว่า ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา มีลักษณะไม่สอดคล้องในการกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดในทางอาญาตามกฎหมายเช่นว่านั้น อย่างไรก็ตาม คำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เห็นว่า ความผิดดังกล่าวต้องไม่ใช่ความผิดในลักษณะทางแพ่งซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชนด้วย โดยที่ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดที่อยู่บนพื้นฐานของการผิดสัญญาจ้างแรงงานซึ่งเป็นสัญญาในทางแพ่ง ดังนั้นความผิดในลักษณะนี้ย่อมเป็นความผิดทางแพ่งที่มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชน

ด้วยกันเองอย่างแน่แท้ จึงไม่ควรกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญาแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามคำแนะนำของ คณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในทางกฎหมายด้วย

5.4 วิเคราะห์การกำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตาม กำหนดระยะเวลาในต่างประเทศ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องในการกำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา กับทฤษฎีต่าง ๆ แล้ว เช่น ความสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา ความสอดคล้องกับแนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญาตาม แนวคิดของนักนิติศาสตร์ต่าง ๆ รวมถึงความสอดคล้องกับแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์ นอกจากนี้ ก็ได้ วิเคราะห์ความสอดคล้องกับการกำหนดความผิดและโทษตามกฎหมายไทย ไม่ว่าจะเป็นความ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รวมถึงพระราชบัญญัติหรือคำแนะนำที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของความผิดดังกล่าวกับหลักกฎหมายระหว่าง ประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจะชี้ให้เห็นว่าในต่างประเทศมีการกำหนดความผิดดังกล่าวไว้อย่างไร และ มีมาตรการจัดการกับความผิดดังกล่าวเช่นไร

5.4.1 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949

อนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 เป็นอนุสัญญาที่ เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างตามอนุสัญญานี้ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ ไม่ว่าจะ กำหนดหรือคำนวณอย่างไร โดยจะกำหนดเป็นเงินหรือสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้โดยข้อตกลง ร่วมกันหรือตามกฎหมายหรือข้อบังคับระดับประเทศ ซึ่งต้องจ่ายตามสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์ อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ โดยนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่องานที่ทำหรืองานที่จะทำหรือ สำหรับบริการที่ให้หรือจะดำเนินการ ดังนั้น ค่าจ้างตามอนุสัญญานี้ ไม่ได้หมายความเฉพาะถึง ค่าจ้าง ปกติ แต่หมายรวมถึงค่าตอบแทนในการทำงานด้วย อย่างไรก็ตาม กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทน ในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ข้อ 15 ของอนุสัญญาดังกล่าว ได้วางหลัก ไว้ว่า ต้องมีการกำหนดบทลงโทษที่เพียงพอหรือการเยียวยาที่เหมาะสมอื่น ๆ สำหรับการละเมิด

บทบัญญัตินั้น ๆ มิได้กำหนดให้ต้องเป็นความผิดและถูกลงโทษในทางอาญา ดังนั้น ประเทศใดจะลงโทษฐานความผิดกรณีจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดทางอาญาหรือไม่นั้น ก็สุดแล้วแต่นโยบายของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาฉบับนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้ถือเป็นอนุสัญญาหลัก เพียงแต่เป็นอนุสัญญาที่วางหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างเอาไว้เท่านั้น และประเทศไทยก็ไม่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับนี้ อนุสัญญานี้จึงแทบจะไม่มีผลอะไรต่อประเทศไทยเลยก็ว่าได้ สำหรับผู้วิจัยเห็นว่า เมื่ออนุสัญญาฉบับดังกล่าวไม่ได้กำหนดให้ประเทศไทยจะต้องกำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดและต้องถูกลงโทษในทางอาญา ประเทศไทยจึงมีอิสระและเสรีภาพในการกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญาก็ย่อมได้ มิได้ขัดหรือแย้งกับอนุสัญญาดังกล่าว แต่ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ในหัวข้อก่อน ๆ มาไม่ว่าจะเป็นความสอดคล้องในด้านทฤษฎีหรือความสอดคล้องกับกฎหมายไทย โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ผู้วิจัยไม่เห็นด้วยกับการกำหนดให้ความผิดเช่นนี้เป็นความผิดทางอาญา เนื่องจากไม่มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี หรือมีหลักกฎหมายใดรองรับแม้แต่ประการใด

5.4.2 วิเคราะห์ความสอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR)

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ได้บัญญัติรับรองสิทธิที่จะไม่ถูกจำคุกเพียงเพราะไม่มีเงินชำระหนี้ในทางแพ่ง (Right to be free from imprisonment because of inability to fulfil contractual application)³³⁰ ซึ่งเป็นข้อห้ามการจำคุกเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้ เป็นการคุ้มครองบุคคลจากการถูกจำคุกเป็นเพราะการไม่สามารถชำระหนี้ส่วนตัวหรือปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาประเภทอื่นที่เป็นหนี้ของบุคคลหรือองค์กร โดยอาจเป็นกรณีที่ไม่สามารถชำระหนี้ส่วนตัวที่เป็นหนี้ต่อบุคคลหรือนิติบุคคล หรือไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาประเภทอื่นที่เป็นหนี้ต่อบุคคลหรือองค์กร เช่น การให้บริการหรือการส่งมอบสินค้า เป็นต้น เมื่อพิจารณาความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาแล้ว โดยที่ความผิดฐานดังกล่าวมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำ

³³⁰ Australian government Attorney-General's Department, "Prohibition on imprisonment for inability to fulfil a contract," [online] Accessed January 15, 2022 Available from: <https://joo.gl/BqEm4>.

ทั้งปรับ ซึ่งเป็นการบัญญัติโทษจำคุกเอาไว้สำหรับความผิดดังกล่าวด้วย จะเห็นได้ว่าการกำหนดกฎหมายไว้ในลักษณะนี้ เป็นการขัดหรือแย้งกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง เนื่องจากความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดสืบเนื่องจากการที่ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้ และถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนประการหนึ่งอีกด้วย เพราะข้อห้ามในการจำคุกสำหรับการไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาถือเป็นสิทธิโดยสมบูรณ์ (Absolute Rights) ซึ่งหมายความว่า เป็นสิทธิมนุษยชนสูงสุดที่ไม่อาจถูกพักใช้ได้ไม่ว่าสถานการณ์ใด (Non-Derogable Rights) เช่นเดียวกับสิทธิอื่น ๆ เช่น สิทธิที่จะไม่ถูกฆ่านอกกฎหมาย สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับให้สูญหาย สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับให้เป็นทาส และสิทธิที่จะไม่ถูกกฎหมายอาญาย้อนหลังมาลงโทษ เป็นต้น³³¹

5.4.3 วิเคราะห์ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ

สำหรับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาที่ผู้วิจัยหยิบยกมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายไทยนั้น ได้แก่ กฎหมายของประเทศเยอรมนี ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหรัฐอเมริกา (รัฐแคลิฟอร์เนีย) ประเทศอังกฤษ และประเทศออสเตรเลีย ซึ่งในแต่ละประเทศมีการกำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดกำหนดระยะเวลาแตกต่างกันในรายละเอียดอยู่บ้าง แต่โดยหลักแล้วจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งไม่ว่าจะเรียกชื่อหรือให้ความหมายไปในลักษณะใดก็ตาม ในบทนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์โดยมุ่งเน้นไปถึงว่าความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของต่างประเทศแต่ละประเทศนั้นมีลักษณะอย่างไร และแต่ละประเทศดังกล่าวมีวิธีการหรือมาตรการจัดการกับความผิดดังกล่าวอย่างไร

1) ประเทศเยอรมนี

ในประเทศเยอรมนี ผู้วิจัยพบว่า มีเพียงประมวลกฎหมายแพ่งเท่านั้นที่มีการกำหนดเรื่องการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาไว้เป็นการเฉพาะ แต่ถึงกระนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันจะกล่าวถึงการจ้างแรงงานไว้อย่างกว้าง ๆ เช่นเดียวกับที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย โดยไม่ได้บัญญัติ

³³¹ ปกป้อง ศรีสนิท, *กฎหมายอาญาชั้นสูง*, หน้า 97.

เรื่องคุ้มครองแรงงานแยกต่างหากอย่างชัดเจน เพราะกรณีต่าง ๆ ก็จะถูกไปบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในแต่ละกฎหมาย เช่น หากกล่าวถึงการลาคลอดบุตร ก็จะถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองการคลอดบุตร (Maternity Protection Act) หากเป็นกรณีเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำก็จะถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Act) เป็นต้น แต่ถ้าหากเป็นไปตามกฎหมายของไทย ก็จะรวมกรณีเหล่านี้เข้าไว้ด้วยกันซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันจึงถือได้ว่าเป็นกฎหมายพื้นฐานที่กล่าวถึงการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเนื่องจากถือว่าเป็นความสัมพันธ์ทางแพ่งในด้านสัญญาโดยตรง เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะเป็ลูกจ้างในระบบ ซึ่งเป็นลูกจ้างหรือพนักงานทั่ว ๆ ไป รวมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก็จะตกอยู่ภายใต้บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันนี้ อย่งที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันเกี่ยวกับการจ้าง จะครอบคลุมไปถึงลูกจ้างเกือบทุกประเภท ค่าตอบแทนในการทำงานตามบทบัญญัตินี้ จึงไม่ได้เป็นเพียงการจ้างแรงงานเช่นเดียวกับตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทยเท่านั้น แต่อาจรวมไปถึงการจ้างที่มีลักษณะอื่น ๆ ด้วย เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยหากพิจารณาตามกฎหมายไทยแล้ว จะเห็นว่ามิพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ซึ่งกล่าวถึงลูกจ้างในลักษณะที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้เฉพาะ โดยกำหนดให้แตกต่างจากลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น หากเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่งไรก็ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ได้มีการรวมเอาเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับสัญญาจ้างและอาจรวมถึงสัญญาเกี่ยวกับการให้บริการด้วย ซึ่งได้บัญญัติเกี่ยวกับการจ้างไว้ตั้งแต่มาตรา 611 ถึงมาตรา 630 โดยสรุปแล้ว เมื่อพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ในมาตรา 612 ซึ่งกล่าวถึงค่าตอบแทนนั้น โดยทั่วไปแล้วค่าตอบแทนก็ต้องเป็นไปตามที่ได้ตกลงกัน แต่หากเป็นค่าจ้าง ก็ต้องเป็นไปตามอัตราค่าจ้างที่ได้ตกลงกันโดยไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่อย่างไรก็ตาม หากไม่ได้ตกลงเรื่องค่าตอบแทนเอาไว้อย่างชัดเจน ก็อาจจะถือได้ว่ามีการตกลงกันโดยปริยายโดยเทียบเคียงว่าในสถานการณ์นั้น ๆ ควรจะมีอัตราค่าตอบแทนอย่างไร ทั้งนี้ ค่าตอบแทนนั้นก็ต้องจ่ายให้ทันทีหลังจากมีการให้บริการ ซึ่งหากมีการจ่ายเป็นช่วงเวลา ก็จะต้องจ่ายให้เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว เป็นไปตามมาตรา 614 ประมวลกฎหมายแพ่ง

สำหรับการบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศเยอรมนีจะถือว่าเป็นความผิดทางแพ่งในฐานผิด

สัญญา ซึ่งคู่กรณีจะต้องไปใช้สิทธิในทางศาลเพื่อเรียกร้องค่าตอบแทนที่นายจ้างค้างชำระหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา โดยจะต้องฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เนื่องจากศาลแรงงานมีอำนาจพิพากษาและพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานทั้งหมด ซึ่งหากเป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ศาลจะใช้กระบวนการพิจารณาคดีที่มีการชี้ขาดในรูปแบบของคำพิพากษา และจะใช้วิธีการพิจารณาคดีอย่างคดีแพ่งทั่ว ๆ ไปเนื่องจากเป็นคดีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ซึ่งคู่กรณีจะต้องนำเสนอพยานหลักฐานต่อศาลและโน้มน้าวให้ศาลเชื่อในพยานหลักฐานที่ตนมี โดยท้ายที่สุดแล้วก็จะมีการประนีประนอมยอมความกัน แต่หากไม่สามารถประนีประนอมยอมความได้ศาลก็จะพิจารณาพิพากษาต่อไป และหากนายจ้างยังคงฝ่าฝืนก็จะใช้กระบวนการบังคับคดีในทางแพ่งบังคับเอาแก่นายจ้าง

อย่างไรก็ตาม ในประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมนีได้กำหนดสภาพบังคับทางแพ่งเอาไว้เช่นเดียวกัน โดยกำหนดให้นายจ้างที่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไม่เต็มจำนวนหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาต้องเสียค่าปรับให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินก้อน จำนวน 40 ยูโร และถือเป็นการชำระค่าเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการค้างชำระค่าตอบแทนเช่นว่านั้นในการดำเนินคดีไปในตัว

สำหรับในกฎหมายไทย ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดทางอาญา โดยหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่อย่างไรก็ดี ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันได้กำหนดสภาพบังคับทางแพ่งเอาไว้คล้าย ๆ กับประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมนี เพียงแต่กฎหมายไทยได้กำหนดให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ไม่ได้กำหนดให้จ่ายเป็นเงินก้อนอย่างเช่นกฎหมายเยอรมนี ทั้งนี้ หากนายจ้างจงใจจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่ายให้นายจ้างต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ สิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวันด้วย

2) ประเทศสหรัฐอเมริกา

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของรัฐบาลกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แก่ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) โดยการจ่ายค่าจ้างในประเทศสหรัฐอเมริกา หากมิได้ตกลงกันไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ และเป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ที่แต่ละมลรัฐกำหนดด้วย ส่วนระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง มิได้มีการกำหนดตายตัว จึงเป็นไปตามที่แต่ละมลรัฐกำหนดด้วยเช่นเดียวกัน ส่วนค่าล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราปกติที่ลูกจ้างได้รับ โดยอัตราปกติในที่นี้ หมายถึง อัตราค่าจ้างปกติที่ลูกจ้างได้รับการว่าจ้างโดยให้รวมค่าตอบแทนทั้งหมดสำหรับการจ้างงานที่จ่ายให้ลูกจ้าง แต่จะไม่รวมถึงเงินบางอย่าง เช่น เงินที่จ่ายเป็นของขวัญ เงินที่จ่ายเป็นคราว ๆ เมื่อไม่มีงานทำอันเนื่องมาจากการหยุดพักผ่อน วันหยุด การเจ็บป่วย การใช้ทุนหรือสิทธิใด ๆ เป็นไปโดยสมัครใจ เป็นต้น ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ค่าล่วงเวลา ก็จะคำนวณมาจากทั้งค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานอื่น ๆ อีกด้วย

สำหรับการบังคับทางกฎหมาย หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่ถูกต้อง ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อกรมแรงงาน เพื่อบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานดังกล่าวให้ลูกจ้างได้ โดยกรมแรงงานอาจบังคับให้นายจ้างดำเนินการเอง หรือเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการยื่นฟ้องต่อศาลก็ได้ นอกจากนี้ที่กรมแรงงานจะดำเนินการเรียกค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างแล้ว กรมแรงงานอาจยื่นคำร้องให้ผู้พิพากษากฎหมายปกครองของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาออกคำสั่งลงโทษนายจ้างทางแพ่งได้อีกด้วย อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างอาจสามารถนำคดีไปสู่ศาลเองก็ได้ โดยไม่ผ่านกระบวนการทางกรมแรงงาน แต่ทั้งนี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้น กรณีดังกล่าวนี้ ศาลจะให้ลูกจ้างและนายจ้างเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยก่อนในเบื้องต้น หากสามารถตกลงกันได้ ก็จะทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน แต่หากตกลงกันไม่ได้ ก็จะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งท้ายที่สุดแล้ว หากลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะคดีและนายจ้างไม่ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานอีก ก็จะไปเข้าสู่กระบวนการบังคับคดีต่อไป โดยจะเห็นได้ว่า การดำเนินการของประเทศสหรัฐอเมริกา มีลักษณะคล้ายกับของประเทศไทย ที่สามารถดำเนินการเรียกร้องผ่านพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือสามารถนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานเองก็ได้ ซึ่งลูกจ้างก็ต้องเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น

สำหรับในส่วนของการลงโทษ จากการวิเคราะห์บทกำหนดโทษที่กำหนดไว้เพียงมาตราเดียวในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม หรือ the Fair Labor Standards Act (FLSA) ตามมาตรา 216 ผู้วิจัยขอแบ่งการกำหนดโทษออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

ก) โทษทางอาญา

กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 206 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำหรือมาตรา 207 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ถือเป็นกรกระทำต้องห้ามตามมาตรา 215(a)(2) จะมีโทษทางอาญาตามมาตรา 216(a) โดยวางหลักว่า ผู้ใดจงใจฝ่าฝืนบทบัญญัติใด ๆ ของมาตรา 215 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 เหรียญ หรือจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ห้ามมิให้จำคุกเว้นแต่ได้กระทำความผิดตามมาตรา นี้มาแล้ว โดยนายจ้างจะถูกลงโทษตามบทบัญญัตินี้ก็ต่อเมื่อได้กระทำโดย “จงใจ” หรือมีเจตนาในการกระทำความผิดเท่านั้น

ในขณะที่กฎหมายไทย โดยหลักแล้ว การกระทำความผิดตามกฎหมายอาญาต้องประกอบไปด้วยเจตนา ซึ่งมาตรา 59 แห่งประมวลกฎหมายอาญา บัญญัติว่า

“มาตรา 59 บุคคลจะต้องรับผิดชอบในทางอาญาก็ต่อเมื่อได้กระทำโดยเจตนา เว้นแต่จะได้กระทำโดยประมาท ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบเมื่อได้กระทำโดยประมาท หรือเว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยแจ้งชัดให้ต้องรับผิดชอบแม้ได้กระทำโดยไม่มีเจตนา

กระทำโดยเจตนา ได้แก่กระทำโดยรู้สำนึกในการที่กระทำและในขณะที่เดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือย่อมนิ่งเห็นผลของการกระทำนั้น

ถ้าผู้กระทำมิได้รู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิด จะถือว่าผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือย่อมนิ่งเห็นผลของการกระทำนั้นมิได้

กระทำโดยประมาท ได้แก่กระทำความผิดมิใช่โดยเจตนา แต่กระทำโดยปราศจากความระมัดระวังซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีวิสัยและพฤติการณ์ และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังเช่นนั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่

การกระทำ ให้หมายความรวมถึงการให้เกิดผลอันหนึ่งอันใดขึ้นโดยงดเว้นการที่จักต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้นด้วย”

ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้กระทำฝ่าฝืนบทบัญญัติที่กำหนดไว้หรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดบังคับให้ปฏิบัติไม่ว่าจะกระทำโดยเจตนาประสงค์ต่อผลหรือย่อมนิ่งเห็นผล บุคคลผู้นั้นก็จะมีผิดในทางอาญา ทั้งนี้ ผู้กระทำความผิดต้องรู้องค์ประกอบในการกระทำความผิดนั้นด้วย อย่างไรก็ตาม ไม่มีบทบัญญัติโดยชัดแจ้งในมาตราใดให้บุคคลต้องรับผิดชอบเมื่อได้กระทำโดยประมาท แต่มิได้หมายความว่าเมื่อมีการกระทำโดย

ประมาทเกิดขึ้นแล้วผู้กระทำจะไม่ต้องรับผิดชอบทางอาญาใด ๆ เลย โดยเฉพาะการกระทำโดยประมาท เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ผู้กระทำก็จะมีคามรับผิดชอบทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา แต่จะไม่มีคามผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ส่วนการกระทำโดยไม่เจตนา เป็นข้อยกเว้นของการกระทำโดยเจตนา โดยเป็นการกระทำคามผิดที่ไม่ใช่การกระทำโดยเจตนา ไม่ใช่การกระทำโดยประมาทแต่เป็นการกระทำที่มีผลของการกระทำเกิดขึ้นโดยกฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบแม้จะไม่ได้กระทำโดยเจตนาก็ตาม ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 104 ได้บัญญัติไว้ว่า “การกระทำคามผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายนี้ แม้กระทำโดยไม่มีเจตนาก็เป็นคามผิด เว้นแต่ตามบทบัญญัตินั้นจะมีความบัญญัติให้เห็นเป็นอย่างอื่น ” ดังนั้น การกระทำคามผิดลหุโทษแม้กระทำโดยไม่มีเจตนาก็เป็นคามผิด โดยคามผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 102 ได้บัญญัติไว้ว่า “คามผิดลหุโทษคือคามผิดซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับเช่นว่ามานี้ด้วยกัน ” แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ได้กำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำคามผิดตามคามหนักเบาของคามผิด และไม่มีคามผิดใดเป็นคามผิดลหุโทษ การกระทำคามผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงต้องเป็นการกระทำโดยเจตนา³³²

อย่างไรก็ดี ปัญหาในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่มักดำเนินคดีนายจ้าง โดยไม่พิจารณาถึง “เจตนา” ในการกระทำคามผิดของนายจ้าง เช่น กรณีที่นายจ้างเจตนาที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือประสบปัญหาส่วนตัวจึงไม่อาจจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกำหนดได้ กรณีเช่นว่านี้ กฎหมายไม่ได้เขียนถึงเงื่อนไขในการเป็นคามผิดทางอาญา เพียงแต่หากนายจ้างฝ่าฝืนแล้วยอมเป็นคามผิดทางอาญาในทันทีแม้จะมีเจตนาหรือไม่ก็ตาม เช่น กฎหมายไม่ได้กำหนดว่า กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้เสียก่อน หากนายจ้างไม่ทำตามจึงจะเป็นคามผิดอาญา แต่กลับบัญญัติให้เป็นคามผิดอาญาในทันทีที่นายจ้างฝ่าฝืน จึงนับว่ากรณีเช่นว่านี้เป็นปัญหาอย่างยิ่งในทางปฏิบัติ โดยอาจารย์วาทีน หนูเกื้อ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้เคยอธิบายไว้ในบทความ เรื่อง ปัญหาการดำเนินคดีอาญากับนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หน้าที่ 5 ว่า “การที่นายจ้างเขายังเถียงอยู่ว่าเขาไม่ผิดหรือเขาไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินใด ๆ ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน แล้วนำคดีไปสู่ศาลเพื่อพิสูจน์ความจริงตามขั้นตอนของกฎหมายนั้น จะถือว่านายจ้างรู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของคามผิดได้อย่างไร แต่ในทางกลับกันเมื่อศาลมีคำพิพากษาหรือมีคำสั่งถึงที่สุด ก็ต้องถือว่านายจ้างรู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของคามผิดแล้ว หากยังฝ่าฝืน

³³² กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล, หน้า 4-6.

หรือไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอีก ก็ต้องรับผิดชอบทางอาญา เพราะการกระทำของ นายจ้างครบองค์ประกอบของเจตนาตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 59³³³”

สำหรับบทลงโทษ ตามกฎหมายของอเมริกา หากนายจ้างกระทำความผิด ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 เหรียญ หรือจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ห้ามมิให้ จำคุกเว้นแต่ได้กระทำความผิดตามมาตราแล้ว จะเห็นได้ว่าบทลงโทษของสหรัฐอเมริกา มีทั้งโทษ ปรับและโทษจำคุกเช่นเดียวกับของประเทศไทยที่ระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในส่วนของอัตราโทษปรับเมื่อเทียบเป็นหน่วยเงินเดียวกันแล้ว ถือว่า อเมริกาโทษปรับในอัตราที่สูงกว่า ในขณะที่โทษจำคุกมีอัตราโทษที่เท่ากัน อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่า ตั้งข้อสังเกตว่า โทษจำคุกของประเทศสหรัฐอเมริกา จะลงโทษจำคุกได้ก็ต่อเมื่อ มีการกระทำความผิด ในข้อดังกล่าวมาก่อนหน้านี้แล้ว ในขณะที่ของประเทศไทยไม่ได้กำหนดเงื่อนไขใด ๆ เอาไว้ เมื่อพิจารณาเฉพาะในส่วนโทษจำคุก ถือได้ว่าประเทศไทยลงโทษที่ค่อนข้างรุนแรงกว่า เพราะหาก นายจ้างกระทำความผิด ก็อาจถูกศาลสั่งจำคุกได้เลยในทันที

ข) โทษทางแพ่ง

ในประเทศสหรัฐอเมริกา หากนายจ้างฝ่าฝืนการจ่ายค่าจ้างตาม มาตรา 206 รวมถึงค่าล่วงเวลาตามมาตรา 207 ในลักษณะซ้ำแล้วซ้ำเล่า นายจ้างต้องระวางโทษปรับ ทางแพ่งไม่เกิน 1,100 เหรียญสำหรับการละเมิดแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการในการลงโทษทางแพ่ง

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยได้มีการกำหนดเรื่องการลงโทษนายจ้าง ในทางแพ่งไว้ในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้นายจ้าง เสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานร้อยละ 15 ต่อปี ในจำนวนต้นเงินที่ค้างชำระ นับจากวันผิดนัดไปจนกว่าจะชำระต้นเงินหมดสิ้น แต่ถ้านายจ้างจงใจ ไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึง กำหนดจ่าย นายจ้างต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน

ในส่วนของการลงโทษทางแพ่ง เงื่อนไขการลงโทษ ประเทศ สหรัฐอเมริกา นายจ้างจะถูกลงโทษในทางแพ่งก็ต่อเมื่อนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายในลักษณะซ้ำแล้ว ซ้ำเล่า หรือเป็นการฝ่าฝืนที่มากกว่า 1 ครั้งขึ้นไป แต่ในขณะที่ประเทศไทยไม่ได้กำหนดเงื่อนไขไว้ นายจ้างอาจถูกลงโทษในทางแพ่งได้ทันทีนับแต่ที่กระทำความผิด นอกจากนี้ ในส่วนของอัตราค่าปรับ

³³³ วาทีน หนูแก้ว, ปัญหาการดำเนินคดีอาญากับนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 5.

ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ลงโทษปรับเป็นเงินก้อนเดียว แต่ในขณะที่ประเทศไทยได้ลงโทษในลักษณะที่เป็นอัตราส่วน โดยเงินในการลงโทษของประเทศสหรัฐอเมริกาจะปรับเข้ารัฐ แต่ของประเทศไทย นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ค) โทษทางปกครอง

ในประเทศสหรัฐอเมริกาการ เลขาธิการแรงงานอาจกำหนดโทษทางปกครองใด ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดได้ โดยการกำหนดโทษทางปกครองโดยเลขาธิการแรงงานให้ถือเป็นที่สุด ซึ่งการกำหนดโทษไว้ในลักษณะนี้ไม่ปรากฏในกฎหมายไทย

3) ประเทศสหรัฐอเมริกา (รัฐแคลิฟอร์เนีย)

บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของรัฐแคลิฟอร์เนีย ปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor Code) โดยค่าจ้าง ได้แก่ ค่าจ้างรายชั่วโมง เงินเดือนประจำ ค่าคอมมิชชั่น ค่าจ้างตามอัตรารายขึ้น และค่าจ้างตามโครงการหรือผลงาน นอกจากนี้ คำว่า ค่าจ้างยังหมายความรวมถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับที่เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน ซึ่งรวมถึงเงินต่าง ๆ ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ค่าจ้างในวันลาพักร้อน ค่าจ้างในวันลาป่วยอีกด้วย และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนของลูกจ้างด้วย ซึ่งโดยสรุปแล้ว สำหรับลูกจ้างทั่วไป นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้ตกลงกันซึ่งต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละสองครั้ง ซึ่งนายจ้างต้องกำหนดวันจ่ายเงินเดือนตามปกติให้ลูกจ้างทราบก่อนที่จะจ่ายค่าจ้างครั้งแรก แต่ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างสองครั้งต่อเดือนและงวดงานที่ได้รับค่าจ้างคือวันที่ 1 ถึง 15 และวันที่ 16 ถึงสิ้นเดือน จะต้องจ่ายค่าจ้างที่ได้รับระหว่างวันที่ 1 ถึง 15 ของเดือน ต้องจ่ายระหว่างวันที่ 16 ถึง 26 ของเดือนเดียวกัน และค่าจ้างที่ได้รับระหว่างวันที่ 16 ถึงวันสุดท้ายของเดือน ต้องจ่ายระหว่างวันที่ 1 ถึง 10 ของเดือนถัดไป ส่วนค่าล่วงเวลาที่ได้รับในระหว่างงวดงานจะต้องจ่ายไม่เกินวันจ่ายปกติสำหรับงวดการทำงานถัดไป

สำหรับการบังคับในทางกฎหมาย เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวนและตรงเวลา ลูกจ้างมีทางเลือกสามทางที่จะดำเนินการเรียกร้องค่าจ้างของตนเอง ได้แก่ การฟ้องคดีแพ่ง การเรียกร้องค่าจ้างผ่านหน่วยงานของรัฐบาลกลาง การเรียกร้องค่าจ้างผ่านกองบังคับใช้มาตรฐานแรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (California's Division of Labor Standards Enforcement (DLSE)) ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายไว้แล้วในบทที่ 4

สำหรับการลงโทษ สามารถแบ่งโทษออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

ก) โทษทางแพ่ง

ในรัฐแคลิฟอร์เนีย กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา มาตรา 210 ได้กำหนดให้ หากเป็นการฝ่าฝืนหรือละเมิดครั้งแรก นายจ้างต้องจ่ายค่าปรับจำนวน 100 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการไม่จ่ายเงินให้ลูกจ้างแต่ละคน แต่หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือละเมิดแต่ละครั้งต่อมา หรือการละเมิดโดยเจตนา นายจ้างต้องจ่ายค่าปรับจำนวน 200 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการไม่จ่ายเงินให้ลูกจ้างแต่ละคน บวกกับร้อยละ 25 ของจำนวนเงินที่หักไว้โดยมิชอบด้วยกฎหมาย โดยทั่วไปแล้ว ค่าปรับเหล่านี้จะต้องชำระให้กับรัฐ แต่บางครั้งลูกจ้างสามารถขอคืนได้ถึงร้อยละ 25 ของค่าปรับโดยการฟ้องคดีภายใต้กฎหมายอัยการสูงสุด นอกจากนี้ยังมีการลงโทษเพิ่มเติมที่เรียกว่า “โทษสำหรับการรอคอย (The Waiting Time Penalty)” เป็นการลงโทษกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างสุดท้ายเต็มจำนวนและตรงเวลาหลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง ค่าปรับสำหรับการรอคอยประกอบด้วยค่าจ้างเต็มวันสำหรับแต่ละวันที่จ่ายล่าช้า โดยเบี้ยปรับจะเกิดขึ้นต่อไปอีกนานถึง 30 วัน

สำหรับในประเทศไทย ได้มีการกำหนดเรื่องการลงโทษนายจ้างในทางแพ่งไว้ในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานร้อยละ 15 ต่อปี ในจำนวนต้นเงินที่ค้างชำระนับจากวันผิดนัดไปจนกว่าจะชำระต้นเงินหมดสิ้น แต่ถ้านายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่าย นายจ้างต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน

โดยข้อแตกต่างในการลงโทษทางแพ่ง รัฐแคลิฟอร์เนียจะลงโทษปรับหนักขึ้น หากนายจ้างกระทำความผิดเป็นครั้งที่สอง ซึ่งหากกระทำผิดครั้งแรกจะโดนปรับเพียง 100 ดอลลาร์ ในขณะที่หากมีการกระทำความผิดในครั้งที่สองก็จะถูกลงโทษปรับเพิ่มขึ้นเป็น 200 ดอลลาร์ บวกกับร้อยละ 25 ของจำนวนเงินที่หักไว้โดยมิชอบด้วยกฎหมาย และขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในแต่ละคนด้วย และโดยทั่วไปแล้ว ค่าปรับเหล่านี้จะต้องชำระให้กับรัฐ แต่บางครั้งลูกจ้างสามารถขอคืนได้ถึงร้อยละ 25 ของค่าปรับ ในขณะที่ประเทศไทยค่าปรับดังกล่าวจะคิดไปในลักษณะอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นในอัตราของดอกเบี้ย ตามระยะเวลาที่ผิดนัด รวมถึงเงินเพิ่มด้วย ซึ่งการลงโทษเช่นว่านี้ นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ไม่นำส่งเงินค่าปรับให้กับรัฐแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม ในส่วนของดอกเบี้ยและเงินเพิ่มนี้ มีลักษณะการลงโทษคล้าย ๆ กับ “โทษสำหรับการรอคอย (The Waiting

Time Penalty)” ซึ่งเป็นการลงโทษกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างสุดท้ายเต็มจำนวนและตรงเวลา หลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง ค่าปรับสำหรับการรอคอยประกอบด้วยค่าจ้างเต็มวันสำหรับแต่ละวันที่จ่ายล่าช้า โดยเบี้ยปรับจะเกิดขึ้นต่อไปอีกนานถึง 30 วัน แต่โทษสำหรับการรอคอยจะใช้กับค่าจ้างในส่วนของการออกจากงานแล้วเท่านั้น ในขณะที่ดอกเบี้ยและเงินเพิ่มจะใช้กับกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานตามเวลาที่กำหนดไม่ว่าลูกจ้างยังคงทำงานอยู่กับนายจ้างหรือออกจากงานแล้วก็ตาม

อย่างไรก็ดี นายจ้างจะถูกลงโทษทางแพ่งก็ต่อเมื่อ "เจตนา" ที่จะไม่จ่ายค่าจ้าง กล่าวคือ การไม่จ่ายค่าจ้างตรงเวลาหรือการจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องนั้นต้องเกิดขึ้นโดยเจตนา ซึ่งจะถือว่าได้นายจ้างได้เจตนาไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาที่ต่อเมื่อมีการโต้แย้งโดยสุจริตเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในการได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระแล้ว ทั้งนี้ ข้อพิพาทโดยสุจริตเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างแสดงข้อต่อสู้ทางกฎหมายหรือข้อเท็จจริงที่ต้องตามกฎหมายในการจ่ายค่าจ้าง แม้ว่านายจ้างจะไม่ได้เป็นฝ่ายชนะก็ตาม กล่าวคือ ในส่วนนี้นายจ้างจะถือว่ากระทำโดยเจตนาที่ต่อเมื่อ นายจ้างได้โต้แย้งโดยสุจริตแล้ว เช่น กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างแล้วลูกจ้างไปแจ้งแก่นายจ้าง แต่นายจ้างโต้แย้งว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ ดังนั้น กรณีเช่นว่านี้ ถือได้ว่านายจ้างมีเจตนาที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแล้ว แต่ในขณะที่บทกฎหมายของประเทศไทยในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นบทบัญญัติในการลงโทษทางแพ่ง ไม่ถือว่าเป็นกฎหมายอาญา เนื่องจากบทบัญญัตินี้ดังกล่าว ไม่มีส่วนของการกำหนดโทษเอาไว้หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม ดังนั้น ในส่วนนี้โดยเฉพาะเรื่องดอกเบี้ย จึงไม่ต้องพิจารณาในส่วนของเจตนาในการกระทำความผิดของนายจ้างแต่อย่างใด ตามที่ผู้วิจัยได้อธิบายไว้แล้วในบทที่ 3 เว้นเสียแต่เป็นเงินเพิ่ม ที่จะใช้กับกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานตามกำหนด

ข) โทษทางอาญา

ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของรัฐแคลิฟอร์เนีย ถูกกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญาประเภท Misdemeanor ซึ่งเป็นความผิดไม่ร้ายแรง ต้องระวางโทษจำคุกในคุกเคาน์ตีไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันดอลลาร์ (\$1,000) หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 216 ของประมวลกฎหมายแรงงาน อย่างไรก็ตามจะถือว่านายจ้างกระทำผิดทางอาญาก็ต่อเมื่อ นายจ้างมีความสามารถในการจ่าย แต่จงใจปฏิเสธที่จะจ่ายค่าจ้างเมื่อถึงกำหนดชำระและได้ทวงถามแล้ว หรือปฏิเสธจำนวนเงินหรือความถูกต้องของการเรียกร้องค่าจ้างอย่างเป็นทางการโดยมีเจตนาที่จะฉ้อโกงบุคคลที่ค้างชำระค่าจ้าง

ในส่วนของการกำหนดโทษมีการกำหนดไว้ในลักษณะใกล้เคียงกับของประเทศไทย กล่าวคือ ต้องระวางโทษปรับและโทษจำคุก ซึ่งโทษจำคุกก็มีอัตราเท่ากับของไทย ตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่รัฐแคลิฟอร์เนียได้กำหนดเงื่อนไขในการกระทำความผิดในทางอาญาเอาไว้ โดยจะถือว่านายจ้างกระทำความผิดทางอาญาที่ต่อเมื่อนายจ้างมีความสามารถในการจ่าย แต่ตั้งใจปฏิเสธที่จะจ่ายค่าจ้างเมื่อถึงกำหนดชำระและได้ทวงถามแล้ว กล่าวคือ นายจ้างต้องมีความสามารถที่จะจ่ายค่าจ้างได้ หากนายจ้างไม่มีความสามารถในการจ่าย ค่าจ้างย่อมไม่เข้าองค์ประกอบความผิดดังกล่าว นอกจากนี้ นายจ้างต้องมีเจตนาในการปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างเมื่อถึงกำหนดนั้น รวมทั้งลูกจ้างต้องมีการทวงถามค่าจ้างค้างจ่ายดังกล่าวแล้วด้วย ซึ่งหากไม่เข้าองค์ประกอบความผิดข้อใดข้อหนึ่งเช่นว่านี้ก็ไม้อาจถือว่านายจ้างกระทำความผิดในทางอาญาได้ หรืออีกกรณีหนึ่งที่ถือว่านายจ้างกระทำความผิดอาญา คือกรณีที่นายจ้างปฏิเสธจำนวนเงินที่ถูกต้องของค่าจ้างอย่างทุจริตและมีเจตนาที่จะฉ้อโกง เช่น ค่าจ้างลูกจ้างในเดือนหนึ่งเป็นเงิน 15,000 บาท แต่นายจ้างปฏิเสธว่าค่าจ้างดังกล่าวไม่ถูกต้อง ซึ่งทำไปโดยทุจริตและมีเจตนาที่จะฉ้อโกงลูกจ้าง แต่ในขณะที่ประเทศไทยไม่ได้กำหนดเงื่อนไขของการกระทำความผิดในทางอาญาเอาไว้แต่อย่างใด เพียงแต่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ก็ถือว่านายจ้างกระทำความผิดในทางอาญาแล้ว ทั้งนี้ ไม่ได้พิจารณาเงื่อนไขอื่น ๆ ประกอบ เช่น แม้นายจ้างมีเจตนาไม่จ่ายค่าจ้าง แต่สาเหตุการไม่จ่ายค่าจ้างมาจากนายจ้างไม่มีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลานั้นได้ เป็นต้น

นอกจากนี้ แม้ว่าจะมีประมวลกฎหมายแรงงานกำหนดเรื่องการลงโทษทางอาญาไว้ แต่การที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเงินมากกว่าเก้าร้อยห้าสิบบดอลลาร์ (\$950) จากลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือสองพันสามร้อยห้าสิบบดอลลาร์ (\$2,350) จากลูกจ้างตั้งแต่สองคนขึ้นไป ในระยะเวลา 12 เดือนติดต่อกันอาจถูกลงโทษโดยถือว่าเป็นการลักทรัพย์ที่มีค่ามาก (Grand Theft) ซึ่งถือเป็นการขโมยค่าจ้าง อาจจะมีโทษจำคุกสูงสุด 364 วันในคุกเคาน์ตี และ/หรือปรับ 1,000 ดอลลาร์ และนายจ้างต้องชำระค่าจ้างที่ค้างชำระให้แก่ลูกจ้างด้วย (กรณีเป็นความผิดประเภท Misdemeanor Grand Theft หรือจะมีโทษคุมประพฤติสูงสุด 364 วันในคุกเคาน์ตีหรือโทษจำคุก 16 เดือน 2 ปี หรือ 3 ปี และต้องจ่ายค่าปรับสูงสุด 10,000 ดอลลาร์และการชดใช้ค่าจ้างที่ค้างชำระให้กับลูกจ้าง (กรณีความผิดประเภท Felony Grand Theft)

4) ประเทศอังกฤษ

ในส่วนของบริษัทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาของประเทศอังกฤษนั้น โดยหลักแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการจ่าย

ค่าตอบแทนในการทำงานหรือระยะเวลาในการจ่าย เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยนายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดดังกล่าวทั้งหมดให้ลูกจ้างทราบก่อนที่จะเริ่มงาน ซึ่งเมื่อตกลงกัน อย่างไรก็ตาม นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องและจ่ายตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าวด้วย อย่างไรก็ตาม ในส่วนของค่าตอบแทนในบางประเด็นก็มีการคุ้มครองอยู่ในลักษณะพิเศษยิ่งขึ้น เช่น มีการบัญญัติว่า ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้าง ซึ่งการหักค่าจ้างก็ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่ถูกต้อง เว้นแต่มีกฎหมายกำหนด การห้ามนายจ้างรับชำระเงินจากลูกจ้างในฐานะที่เป็นนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างสามารถเรียกเงินค่าจ้างคืนหรือหักเงินค่าจ้างได้ หากนายจ้างประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนเงินสดและการขาดสินค้าคงคลังในการจ้างงานค่าปลีก เป็นต้น ทั้งนี้ “ค่าจ้าง” ตามนิยามในพระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างงาน (Employment Rights Act 1996) นอกจากจะหมายถึงค่าจ้างโดยปกติแล้ว ยังหมายรวมถึง จำนวนเงินใด ๆ ที่ต้องจ่ายให้กับคนงานหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าธรรมเนียม โบนัส ค่าคอมมิชชั่น ค่าวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นใดที่เป็นไปเพื่อการจ้างงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายใต้สัญญาหรือไม่ก็ตาม และยังรวมถึงค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตร ค่าเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น ดังนั้น ค่าจ้าง ในที่นี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็น “ค่าตอบแทนในการทำงาน” ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

สำหรับมาตรการบังคับทางกฎหมายกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา การที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในประเทศอังกฤษ ถือว่าเป็นการ “ผิดสัญญา” เนื่องจากสัญญาจ้างงานจะระบุวันที่ชำระเงินไว้เอาไว้ ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีเรียกร้องทางศาล โดยลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อศาลได้ตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนด โดยเมื่อก่อนเข้าสู่กระบวนการพิจารณา ก็จะมีการไกล่เกลี่ยเช่นเดียวกับของประเทศไทย โดยหากไม่สามารถตกลงกันได้ กระบวนการก็จะไหลเข้าสู่การพิจารณาพิพากษาคดีต่อไป ซึ่งหากลูกจ้างเป็นผู้ชนะคดี ศาลก็จะมีคำสั่งให้นายจ้างชำระค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามนายจ้างอาจถูกปรับและจะมีการบังคับคดีนายจ้างเพื่อชำระเงินมาชำระให้ลูกจ้างต่อไป โดยจะเห็นได้ว่า ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษก็ไม่ได้กำหนดให้ความผิดฐานจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไม่ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญาเช่นเดียวกับของประเทศไทยแต่อย่างใด

5) ประเทศออสเตรเลีย

กฎหมายกลางที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) มาตรา 323 โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างตามจำนวนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามผลงานที่ทำได้ โดยต้องจ่ายเต็มจำนวน (ยกเว้นที่กำหนดไว้ในมาตรา 324 ซึ่งเป็นข้อยกเว้นในการหักค่าจ้างลูกจ้าง โดยต้องจ่ายเป็นเงินอย่างน้อยทุกเดือน หรืออาจสรุปได้ว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยต้องจ่ายเต็มจำนวน เว้นแต่ สามารถหักค่าจ้างลูกจ้างได้ตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

สำหรับการลงโทษ มาตรา 539 วางหลักว่า การฝ่าฝืนมาตรา 323 (1) ถือเป็น การฝ่าฝืนการเยียวยาทางแพ่ง โดยลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง หรือผู้ตรวจสอบ สามารถยื่นเรื่องต่อศาลที่มีเขตอำนาจได้ โดยศาลที่มีเขตอำนาจ ได้แก่ ศาลรัฐบาลกลาง ศาลปกครองกลาง หรือศาลของรัฐหรือเขตแดนที่มีเขตอำนาจ โดยในกรณีร้ายแรงจะต้องระวางโทษ 600 หน่วยโทษ และกรณีอื่นต้องระวางโทษ 60 หน่วยโทษ ซึ่งบทลงโทษดังกล่าวเป็นบทลงโทษทางแพ่ง และมาตรา 549 ได้วางหลักไว้ว่า “การฝ่าฝืนบทบัญญัติการเยียวยาทางแพ่งไม่ใช่ความผิด (ทางอาญา) Contravening a civil remedy provision is not an offence” ศาลอาจสั่งลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลในเรื่องเดียวกัน โดยศาลจะสั่งให้ชำระค่าปรับแก่ลูกจ้างด้วยก็ได้ โดยหากผู้ฝ่าฝืนเป็นบุคคลธรรมดา จะถูกระวางโทษสูงสุดตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือ จะถูกระวางโทษสูงสุด 60 หน่วยโทษ แต่หากผู้ฝ่าฝืนเป็นนิติบุคคล จะถูกระวางโทษเพิ่มขึ้นอีก 5 เท่าของจำนวนหน่วยโทษสูงสุดที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตามมาตรา 546 ซึ่ง 1 หน่วยโทษในปัจจุบัน (ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2566 เท่ากับ \$275 โดยอาศัยตามพระราชบัญญัติอาชญากรรมปี ค.ศ. 1914 (the Crimes Act 1914) มาตรา 4AA) นอกจากนี้ หากเป็นการฝ่าฝืนอย่างร้ายแรง ศาลอาจลงโทษสูงสุดได้ 600 หน่วยโทษ

เป็นที่น่าตั้งข้อสังเกตว่า การลงโทษทางแพ่งของประเทศออสเตรเลีย จะกำหนดเป็นหน่วยโทษ โดยหน่วยโทษ (Penalty Unit) หมายถึง โทษทางอาญาประเภทโทษปรับ มีวิธีการกำหนดอัตราโทษเป็นหน่วย ซึ่งจะมีการกำหนดอีกครั้งว่าโทษหนึ่งหน่วยมีอัตราเท่ากับจำนวนเงินเท่าใด และการกำหนดจำนวนเงินนี้จะสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามแต่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น โดยการกำหนดโทษปรับลักษณะนี้จะมีประโยชน์ที่เห็นได้ชัดคือ เมื่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป จำนวนเงินค่าปรับในช่วงเวลาที่มีการออกกฎหมายอาจไม่สอดคล้องกับค่าเงินในปัจจุบัน แต่การแก้ไขกฎหมายทุกฉบับคงจะเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก ดังนั้น การกำหนด

จำนวนเงินค่าปรับไว้ที่ส่วนกลางจะสามารถแก้ไขค่าปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้จากการแก้ไขกฎหมายเพียงฉบับเดียว อย่างไรก็ตาม ในประเทศออสเตรเลีย มีการใช้การกำหนดค่าปรับในทางแพ่ง (Civil Penalty) เพื่อเป็นการเยียวยาความรับผิดโดยอ้างอิงถึงหน่วยโทษทางอาญา (Penalty Unit) ในกฎหมายอื่น ๆ อีก เช่น ในพระราชบัญญัติน้ำ ค.ศ. 2007 (Water Act 2007) มาตรา 166 เป็นต้น

นอกจากนี้ มาตรา 571 ได้ห้ามมิให้ไม่มีการจำคุกเพราะไม่จ่ายค่าปรับ กล่าวคือ ศาล (รวมถึงศาลของรัฐหรือเขตแดน) ไม่อาจสั่งให้บุคคลได้รับโทษจำคุก หากบุคคลนั้นไม่ชำระเบี้ยปรับตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีผลบังคับใช้แม้จะมีกฎหมายอื่นใดของเครือจักรภพ รัฐ หรือดินแดนก็ตาม ซึ่งเป็นการยืนยันได้ว่า ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้อง หรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามกฎหมายกลางของออสเตรเลียไม่มีการลงโทษทางอาญา รวมถึงไม่มีโทษจำคุกอีกด้วย

ส่วนมาตรการบังคับทางกฎหมายในการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงาน ลูกจ้างสามารถดำเนินการได้ 2 ช่องทาง คือ ยื่นคำร้องผ่านผู้ตรวจสอบการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Work Inspectors) หรือดำเนินการทางศาล ตามที่ผู้วิจัยได้อธิบายไปแล้วในบทที่ 4

จากการวิเคราะห์กฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาทั้ง 4 ประเทศ และ 1 มลรัฐ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางและเป็นตัวอย่างชี้ให้เห็นว่าประเทศที่มีพัฒนาการทางกฎหมายที่อยู่ในระดับแนวหน้าของโลก ทั้งพวกที่เป็นทวีปยุโรป ทวีปอเมริกา รวมถึงออสเตรเลีย ซึ่งมีบางประเทศได้กำหนดให้เป็นความผิดในทางแพ่ง เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศเยอรมนี และประเทศออสเตรเลีย หรือมีบางประเทศที่กำหนดความผิดไว้ทั้งทางแพ่ง และทางอาญา รวมถึงมีโทษทางปกครองเสริมมาบ้าง เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และมลรัฐแคลิฟอร์เนีย แต่ก็ได้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ของการลงโทษเอาไว้ที่แตกต่างจากของกฎหมายไทย ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำตัวอย่างดังกล่าวไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะในการยกเลิกโทษทางอาญาในความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้อง หรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาและแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาดังกล่าวต่อไป

5.5 วิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการจัดการกับความผิดกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง

ในปัจจุบันกระบวนการในทางแรงงานกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็น ค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยพิเศษ เป็นต้น ลูกจ้างสามารถดำเนินการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานได้ 2 วิธี ได้แก่

1) การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน โดยการยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานนี้ เป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาเฉพาะ “คดีแพ่งเท่านั้น” ไม่มีการลงโทษนายจ้าง (จำเลย) ในทางอาญา การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาล จะใช้วิธีพิจารณาคดีแรงงานประกอบกับวิธีพิจารณาความแพ่ง ดังนั้น นายจ้าง (จำเลย) จะไม่ถูกลงโทษทางอาญา หากลูกจ้างใช้วิธีการยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงาน ซึ่งการดำเนินการลักษณะนี้ เป็นการดำเนินการในลักษณะ “ทางแพ่ง”

2) การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน โดยการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะรวบรวมข้อเท็จจริง และหากพบว่านายจ้างกระทำความผิดจริง พนักงานตรวจแรงงานก็จะออกคำสั่งซึ่งมีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครองให้นายจ้างปฏิบัติตามให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หากนายจ้างปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็จะเป็นอันระงับไป แต่หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างอาจจะนำเอาคำสั่งดังกล่าวไปฟ้องเพิกถอนต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจก็ได้ แต่หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานและมีได้นำคำสั่งดังกล่าวไปฟ้อง เพิกถอนต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจ นายจ้างก็ย่อมจะถูกดำเนินคดีอาญา ซึ่งการดำเนินการลักษณะนี้ เป็นการดำเนินการในลักษณะ “ทางปกครอง” เป็นหลัก แต่หากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งทางปกครองแล้ว ก็จะใช้วิธีการ “ทางอาญา”

อย่างไรก็ตาม หากจะกล่าวถึงเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีอาญาแล้ว จะเห็นได้ว่า ความผิดกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างเป็นความผิดที่ไม่ใช่ความผิดต่อส่วนตัว แต่ถือเป็นความผิดต่อรัฐ ดังนั้น การตั้งต้นคดีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมในทางอาญา อาจดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่

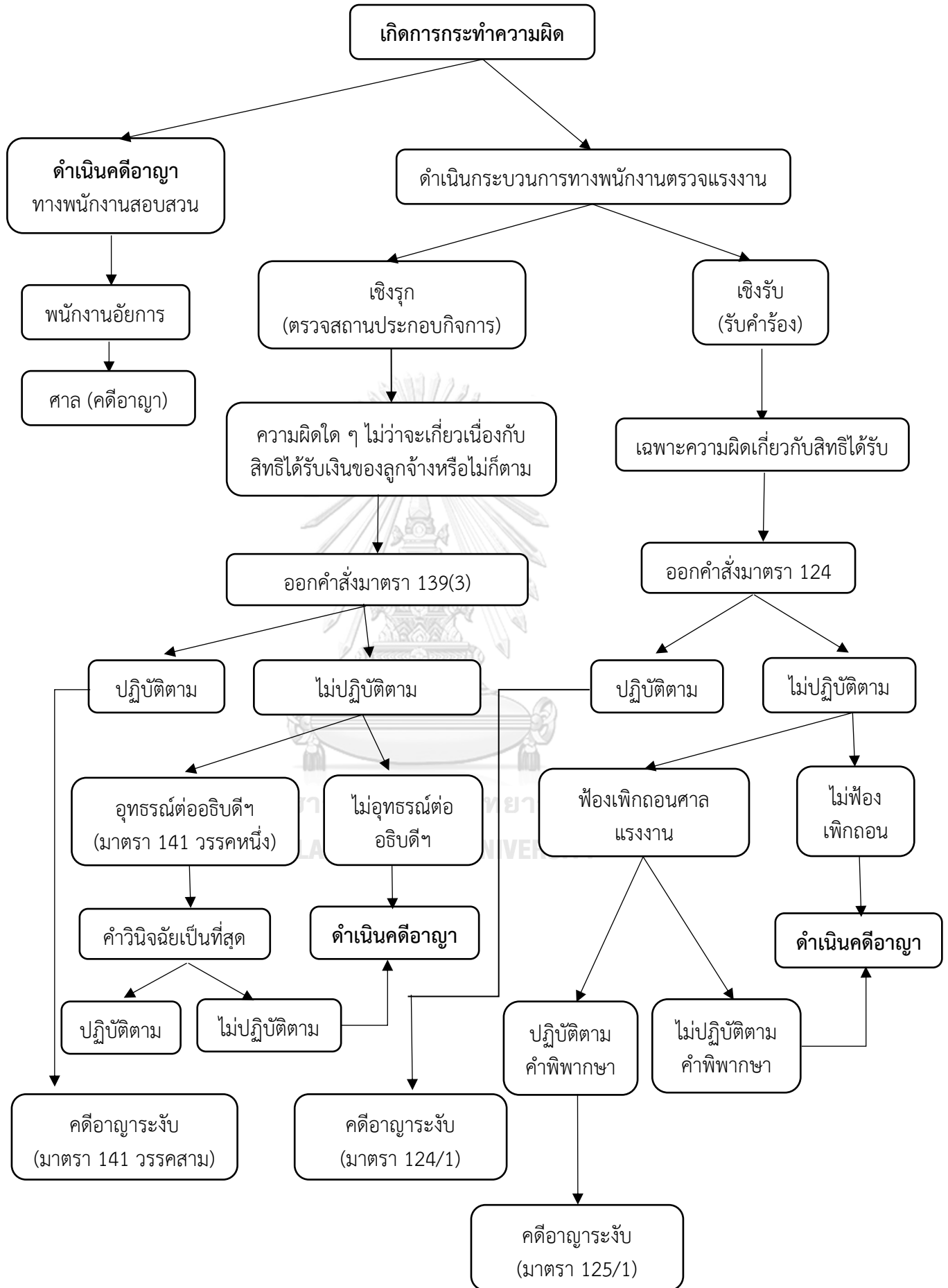
1) ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยตรง หากกระบวนการทางอาญาเริ่มต้นที่พนักงานสอบสวน กฎหมายไม่ได้กล่าวถึงกระบวนการดำเนินคดีอาญาในลักษณะพิเศษ เพราะฉะนั้น

การดำเนินคดีอาญาในลักษณะนี้ จะดำเนินคดีอาญาไปในลักษณะปกติ คดีจะไหลเข้าสู่ชั้นพนักงานสอบสวน ชั้นพนักงานอัยการ และชั้นศาลที่มีเขตอำนาจในคดีอาญา

2) ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างผู้กระทำความผิดจะไม่ถูกดำเนินคดีอาญาโดยทันที แม้ว่าโดยหลักแล้วเมื่อเกิดการกระทำความผิดอาญาขึ้น ก็จะต้องถือว่าเป็นความผิดทางอาญาโดยทันทีที่ความผิดได้สำเร็จลง อย่างไรก็ตามได้กล่าวไปแล้วว่า หากการเริ่มต้นคดีเริ่มต้นที่พนักงานตรวจแรงงาน แม้ว่าจะถือว่าเป็นความผิดอาญา แต่นายจ้างอาจจะไม่ถูกดำเนินคดีอาญาก็ได้ หากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องและนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเช่นว่านั้น การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็จะเป็นอันระงับไป แต่หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน รวมทั้งไม่ได้นำคำสั่งดังกล่าวไปฟ้องเพิกถอนต่อศาลแรงงาน นายจ้างก็จะถูกดำเนินคดีอาญา

ดังนั้น เมื่อนำกระบวนการต่าง ๆ มาจัดระเบียบในรูปแบบของแผนผังการดำเนินงานแล้วจะมีลักษณะดังต่อไปนี้





เมื่อยกเลิกบทกำหนดโทษความผิดกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างแล้ว จึงไม่มีการลงโทษทางอาญาในความผิดฐานดังกล่าวอีกต่อไป ดังนั้น สำหรับข้อเสนอแนะในการจัดการกับความผิดกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างแทนโทษทางอาญาที่ผู้วิจัยได้เสนอให้ยกเลิกไปนั้น ผู้วิจัยยังคงเห็นว่าควรใช้วิธีการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งวิธีการในทางแพ่ง ซึ่งได้แก่การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน และวิธีการในทางปกครอง ซึ่งได้แก่การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) วิธีการทางแพ่ง หรือการฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

สำหรับวิธีการนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าแต่เดิมนั้น กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างกฎหมายเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานได้ 2 วิธี ได้แก่ การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ซึ่งเป็นการดำเนินกระบวนการในทางแพ่ง และอีกวิธีการหนึ่ง คือการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นกระบวนการในทางปกครอง โดยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ผู้วิจัยยังคงเห็นว่ามีสำคัญ เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้สามารถเลือกใช้สิทธิได้ตามความประสงค์ ไม่ว่าจะยื่นฟ้องคดีต่อศาลเอง หรือใช้วิธีการเรียกร้องคดีเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานผ่านพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ลูกจ้างจะได้รับการพิจารณาคดีจากผู้พิพากษาซึ่งมีความชำนาญในคดีแรงงานเป็นผู้พิจารณาคัดลาคดี อีกทั้งการยื่นคำฟ้อง ตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมแต่อย่างใด ตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 27 การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงาน ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม³³⁴”

โดยยังคงกำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับความผิดกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้างหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เช่นเดิม ซึ่งบัญญัติว่า

³³⁴ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, มาตรา 27.

“ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

(6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(7) คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนบัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว³³⁵”

³³⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 8.

สำหรับกระบวนการในศาลแรงงานนั้น เมื่อศาลแรงงานรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคดีของศาล ศาลแรงงานจะต้องจัดให้มีการไกล่เกลี่ยระหว่างคู่ความทั้งสองฝ่ายก่อน โดยเห็นว่าคดีแรงงานนั้นมีลักษณะพิเศษ สามารถระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 วรรคหนึ่ง ว่า

“มาตรา 38 เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

๗๗³³⁶”

แต่อย่างไรก็ตาม หากคู่ความไม่สามารถไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอมยอมความกันได้ คดีก็จะไหลเข้าสู่การพิจารณาของศาล และท้ายที่สุดหากศาลเห็นว่านายจ้างเป็นฝ่ายผิด ก็จะมีคำพิพากษาตัดสินให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะ ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาเช่นว่านั้น กระบวนการในท้ายที่สุด ก็มีการจะมีการดำเนินการบังคับคดีอย่างเช่นคดีแพ่งทั่วไป ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 58 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 58 ก่อนมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่ความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง นอกจากอำนาจที่บัญญัติไว้เป็นการทั่วไปในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งแล้ว ให้ศาลแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ตามที่เห็นสมควรได้ด้วย³³⁷”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดยสรุปแล้ว การยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน การดำเนินกระบวนการจะไม่ค่อยแตกต่างจากการดำเนินคดีอย่างเช่นคดีแพ่งทั่วไป อย่างไรก็ตาม การดำเนินคดีแรงงานจะมีความยืดหยุ่นกว่าคดีแพ่งทั่วไปหรืออาจจะมียุทธศาสตร์พิเศษบ้าง เช่น การกำหนดให้คดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานทุกคดีต้องมีการไกล่เกลี่ยก่อนที่ศาลจะพิพากษาคดีตัดสินคดี แต่ท้ายที่สุดแล้วหากศาลมีคำพิพากษาออกมา แล้วฝ่ายที่แพ้คดีไม่ปฏิบัติตาม คำพิพากษาเช่นว่านั้น ก็จะมีกระบวนการบังคับคดีเพื่อดำเนินการตามคำพิพากษาอย่างเช่นคดีแพ่งทั่วไปต่อไป

³³⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา .8.

³³⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 58.

2) วิธีการทางปกครอง หรือการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

เครื่องมือประการหนึ่งของพนักงานตรวจแรงงานในการดำเนินการต่าง ๆ ให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานนี้เป็นคำสั่งทางปกครองประเภทหนึ่ง โดยหากพนักงานตรวจแรงงานปราศจากเครื่องมือที่เรียกว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวแล้ว ก็ไม่สามารถดำเนินการบังคับให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติตามการอย่างไร ๆ ให้ถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมายได้

แม้ว่าความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างจะกำหนดโทษเป็นการเฉพาะไว้ในมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันก็ตาม แต่การที่จะบังคับให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายนั้น พนักงานตรวจแรงงานจะต้องอาศัยคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่จะบังคับให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง ซึ่งไม่สามารถใช้วิธีการอื่นดำเนินการบังคับได้ เพราะกฎหมายไม่ได้ให้อำนาจเอาไว้

สำหรับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งออกตามมาตรา 139(3) จะเป็นอำนาจทั่วไปของพนักงานตรวจแรงงานที่บัญญัติว่า

“มาตรา 139 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้³³⁸”

อย่างไรก็ตาม กฎหมายกำหนดเฉพาะ “นายจ้าง” หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ได้ออกตามความในมาตรานี้ ย่อมมีความรับผิดทางอาญา โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 146 บัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม...มาตรา 139(2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับ สองหมื่นบาท³³⁹”

³³⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 139.

³³⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 146.

แต่หากเป็นกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่³⁴⁰ และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน 60 วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง โดยหากพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง³⁴¹ ตามมาตรา 124 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 124 เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตาม วรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้น

³⁴⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 123 วรรคหนึ่ง.

³⁴¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 124.

เพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในการนี้ ถ้ามีดอกเบียหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ³⁴²”

แต่หากนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว อาจต้องรับผิดทางอาญา ตามมาตรา 151 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า “ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา 124 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ³⁴³”

หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเช่นนั้น ย่อมมีความผิดและมีโทษทางอาญา อย่างที่ผู้วิจัยได้กล่าวและอธิบายไว้แล้วในบทที่ 3

สำหรับกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในกำหนดระยะเวลา ซึ่งถ้าหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม นอกจากจะถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดฐาน ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว จะต้องถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดตามเนื้อหาแห่งคำสั่ง ซึ่งได้แก่ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา โดยมีโทษตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่านายจ้างผู้ฝ่าฝืนนั้น จะต้องถูกลงโทษใน 2 ฐานความผิดด้วยกัน ซึ่งได้แก่ ฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานประกอบกับฐานอันเป็นมูลเหตุให้ออกคำสั่งดังกล่าว เช่น ฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ฐานไม่จ่ายค่าชดเชย ฐานไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น

ในปัจจุบัน กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างยังคงเป็นความผิดและมีโทษทางอาญา ดังนั้น การตั้งต้นคดีอาญาอย่างที่ได้กล่าวไปแล้ว จึงมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ การร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยตรง ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดลักษณะการดำเนินคดีไว้อย่างเป็นทางการเป็นพิเศษ ดังนั้น การดำเนินคดีอาญาในลักษณะนี้ จะดำเนินคดี

³⁴² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 124.

³⁴³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 151 วรรคสอง.

ไปอย่างคดีอาญาปกติ กล่าวคือ กระบวนการดำเนินคดีอาญาก็จะผ่านพนักงานสอบสวน ไปยังพนักงานอัยการ และเข้าสู่การพิจารณาคดีในชั้นศาลต่อไป ส่วนอีกลักษณะหนึ่ง คือ การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ในกรณีนี้ นายจ้างจะถูกดำเนินคดีอาญาก็ต่อเมื่อ นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งนายจ้างจะถูกดำเนินคดีใน 2 ฐานความผิด ได้แก่ ความผิดฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และอีกฐานความผิดตามเนื้อหาแห่งคดี ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้ ได้แก่ กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง

กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการแก้ไข ดังนี้

1) ยกเลิกบทกำหนดโทษทางอาญาในมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างออกไปจากบทบัญญัติดังกล่าว ซึ่งได้แก่ มาตรา 10 มาตรา 17/1 มาตรา 23 วรรคสอง มาตรา มาตรา 57/1 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง มาตรา 118 วรรคหนึ่ง มาตรา 118/1 วรรคสอง และมาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 และมาตรา 122 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

2) เพิ่มบทบัญญัติมาตรา 144/2 (สาเหตุการเพิ่มบทบัญญัติเป็นมาตรา 144/2 เนื่องจากมีการแก้ไขและเพิ่มเติมให้มีบทบัญญัติมาตรา 144/1 อยู่ก่อนแล้ว) โดยยกเลิกโทษจำคุกให้คงเหลือเฉพาะอัตราโทษปรับในอัตราเดิมตามมาตรา 144 ดังนี้

“นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 17/1 มาตรา 23 วรรคสอง มาตรา มาตรา 57/1 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง มาตรา 118 วรรคหนึ่ง มาตรา 118/1 วรรคสอง และมาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 และมาตรา 122 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท”

สาเหตุที่ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการแก้ไขในลักษณะดังกล่าว ก็เนื่องจากว่า ตามที่พระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 ซึ่งได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2565 และมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 240 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เป็นต้นไป³⁴⁴ นั้น โดยในบทเฉพาะกาล ได้กำหนดให้เปลี่ยนความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวตามกฎหมายในบัญชี 1 ท้ายพระราชบัญญัติ ซึ่งบัญชีดังกล่าวได้รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เอาไว้ด้วย ให้เป็นความผิดทางพินัย และให้ถือว่าอัตราโทษปรับอาญาที่บัญญัติไว้ในกฎหมายดังกล่าว เป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัย ตามมาตรา 39 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 39 เมื่อพันกำหนดสามร้อยหกสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ให้เปลี่ยนความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวตามกฎหมายในบัญชี 1 ท้ายพระราชบัญญัตินี้ เป็นความผิดทางพินัยตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือว่าอัตราโทษปรับอาญาที่บัญญัติไว้ในกฎหมายดังกล่าว เป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัยตามพระราชบัญญัตินี้³⁴⁵”

เมื่อยกเลิกโทษจำคุกในความผิดฐานดังกล่าวออกไป ให้คงเหลือเฉพาะโทษปรับตามอัตราเดิมที่กำหนดไว้ และเมื่อคงเหลือเฉพาะอัตราโทษปรับเพียงอย่างเดียว อัตราโทษปรับทางอาญาดังกล่าวจึงกลายเป็นอัตราโทษปรับทางพินัยโดยผลของมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 ไปโดยปริยาย ทั้งนี้ การปรับทางพินัยดังกล่าวไม่ถือเป็นโทษทางอาญาตามมาตรา 5 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 ซึ่งบัญญัติว่า “การปรับเป็นพินัยไม่เป็นโทษอาญา³⁴⁶” ดังนั้น ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา และกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างจึงไม่เป็นความผิดในทางอาญาอีกต่อไป

โดยสรุป เมื่อกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างไม่เป็นความผิดทางอาญาอีกต่อไป จึงส่งผลต่อการดำเนินคดีอาญานายจ้างที่เคยมีอยู่เดิม ดังนี้

1. การดำเนินคดีจะไม่ไหลไปสู่กระบวนการทางพนักงานสอบสวน กล่าวคือ เมื่อนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างไม่มีโทษทางอาญา การร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน เพื่อให้มีการสอบสวนอันจะนำไปสู่การลงโทษทางอาญาแก่ผู้กระทำความผิดจึงไม่อาจกระทำได้อีกต่อไป

2. การเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงาน เป็นไปใน 2 ลักษณะเช่นเดิม ได้แก่ การฟ้องคดีแพ่งต่อศาลแรงงานที่ลูกจ้างสามารถดำเนินการได้โดยตรง หรือการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นกระบวนการในลักษณะการดำเนินกระบวนการทางปกครอง และไม่ได้เป็นการตัด

³⁴⁴ พระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565, มาตรา 2.

³⁴⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 39.

³⁴⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

โอกาสแก่ลูกจ้างในการเรียกร้องค่าตอบแทนในการทำงานที่เคยมีอยู่เดิมแต่อย่างใด ลูกจ้างก็ยังคงมีสิทธิเรียกร้องตามช่องทางต่าง ๆ ที่เคยมีอยู่ได้ตามปกติ

3. นายจ้างยังคงถูกลงโทษในทางแพ่งอยู่ เนื่องจากมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังคงกำหนดให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดให้แก่ลูกจ้าง และหากนายจ้างจงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรก็ต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างด้วย ดังนั้น ลูกจ้างจึงไม่เสียสิทธิต่าง ๆ ที่กฎหมายเคยคุ้มครองอยู่เดิมแต่อย่างใด

อย่างไรก็ดี ในส่วนโทษทางอาญาที่เกี่ยวข้องกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เนื่องจากวิสัยฉบับนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะไปที่กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างเป็นหลัก แม้ว่าความผิดในฐานดังกล่าวจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผิดฐานขัดคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในกรณีที่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งในอนาคตผู้วิจัยเห็นว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองและเกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ก็ควรจะมีการแก้ไขและยกเลิกโทษทางอาญาจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเช่นว่านั้นด้วย แต่ในที่นี้ เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในด้านต่าง ๆ ในกรณีที่ยังไม่ได้มีการแก้ไขบทบัญญัติอื่น ๆ ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่ว่าจะอาศัยอำนาจตามมาตรา 139(3) หรือมาตรา 124 ในการออกคำสั่งหรือไม่ก็ตาม ยังคงเห็นควรไม่แก้ไขฐานความผิดที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเช่นว่านั้น ดังนั้น เมื่อพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างและเมื่อนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างยังคงต้องรับผิดทางอาญาฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอยู่เช่นเดิม แต่อย่างไรก็ตาม ในทางเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง ที่แต่เดิมนายจ้างต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นโทษทางอาญา เห็นควรให้ยกเลิกไม่เป็นความผิดทางอาญาอีกต่อไป และให้ปรับเปลี่ยนมาเป็นการปรับเป็นพินัยแทน ซึ่งไม่ถือเป็นโทษปรับทางอาญาแต่อย่างใด

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา โดยวิเคราะห์กับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ กฎหมายภายในประเทศ โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่กล่าวถึงความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาแล้ว ในบทนี้ผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นว่า ควรจะยกเลิกโทษทางอาญาในฐานความผิดไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาหรือไม่ และเมื่อเห็นว่าไม่ควรจะกำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญาอีกต่อไป ควรจะใช้มาตรการหรือวิธีการที่จะจัดการกับความผิดดังกล่าวอย่างไร ซึ่งรวมไปถึงกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างด้วย

6.1 บทสรุป

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาทางแพ่งประเภทหนึ่ง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ว่า

“มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้³⁴⁷”

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีบุคคลสองฝ่าย ได้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นลักษณะสัญญาที่เรียกว่า “สัญญาต่างตอบแทน” โดยมีวัตถุประสงค์ของสัญญาก็คือ นายจ้างต้องการแรงงานจากการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างต้องการสินจ้างเป็นการตอบแทน นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติซ้ำและอธิบายถึงสัญญาจ้างแรงงานเพิ่มเติม ดังนี้

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

³⁴⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 575.

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้³⁴⁸”

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการอธิบายเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยมีการกำหนดว่า สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ สามารถตกลงด้วยวาจาหรือทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ความผิดไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง³⁴⁹”

จะเห็นได้ว่า กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องและตามกำหนดระยะเวลา โดยกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง ต้องจ่ายค่าจ้างให้เดือนหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง แต่หากมีการคำนวณนอกเหนือจากระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้จ่ายตามที่ตกลงกัน สำหรับ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่

³⁴⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

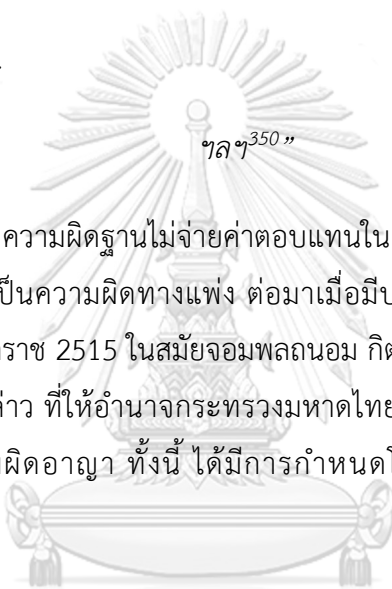
³⁴⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 70.

นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง นอกจากนี้ในกรณีที่ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก็ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง

ส่วนบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตาม กำหนดระยะเวลา จะถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) ... มาตรา 70 ...



สำหรับการกำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตาม กำหนดระยะเวลาแต่เดิมเป็นความผิดทางแพ่ง ต่อมาเมื่อมีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พุทธศักราช 2515 ในสมัยจอมพลถนอม กิตติขจร หัวหน้าคณะปฏิวัติ ซึ่งปรากฏ ในข้อ 2 ของประกาศดังกล่าว ที่ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการกำหนดการคุ้มครองแรงงาน จึงได้กำหนดให้เป็นความผิดอาญา ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดโทษไว้ในข้อ 8 แห่งประกาศฉบับ ดังกล่าว ซึ่งบัญญัติว่า

“ข้อ 8 นายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ 2 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ³⁵¹”

โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ เป็นการออกกฎหมายในแดนของฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นการใช้อำนาจในทางบริหารของคณะปฏิวัติในการกำหนดกฎหมายต่าง ๆ มีผลให้ไม่สามารถทราบที่มาที่ไปของการกำหนดดังกล่าวได้ รวมถึงไม่อาจทราบเหตุผลเบื้องหลังในการออกข้อกำหนดเช่นนั้นได้อย่างชัดเจน เพราะเป็นกฎหมายที่ออกบังคับใช้ด้วยความเร่งด่วน รวดเร็ว เพื่อแก้ปัญหาในช่วงใดช่วงหนึ่งเท่านั้น

³⁵⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 144.

³⁵¹ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515, ข้อ 8.

ต่อมาเมื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการที่กำหนดให้ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเป็นความผิดอาญา ซึ่งยังมีสภาพบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของการเริ่มต้นคดีที่โดยหลักแล้วความผิดดังกล่าวไม่ใช่เป็นความผิดต่อส่วนตัว แต่ถือได้ว่าเป็นความผิดต่อรัฐ ดังนั้น การเริ่มต้นคดีในส่วนเฉพาะของการดำเนินคดีอาญา อาจเริ่มต้นจากลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือไปร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนได้โดยตรง หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องแต่พบเห็นความผิดดังกล่าว ก็อาจจะกล่าวโทษความผิดที่เกิดขึ้นต่อพนักงานสอบสวนก็ได้ อย่างไรก็ตาม หากกระบวนการทางอาญาเริ่มต้นที่พนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างผู้กระทำความผิดจะไม่ถูกดำเนินคดีอาญาโดยทันที แม้ว่าโดยหลักแล้วเมื่อเกิดการกระทำความผิดอาญาขึ้น ก็จะถือว่าเป็นความผิดทางอาญาโดยทันทีที่ความผิดได้สำเร็จลง เช่น กรณีฆ่าผู้อื่นโดยเจตนาและผู้นั้นถึงแก่ความตาย ก็จะถือว่ามีความผิดฐานดังกล่าวตั้งแต่ลงมือจนเมื่อความผิดสำเร็จ ดังนั้น ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ก็เช่นเดียวกัน หากนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา ก็ถือได้ว่านายจ้างมีความผิดทางอาญาทันทีเมื่อได้กระทำการดังกล่าวลงไป แต่อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ตามแล้วว่าหากการเริ่มต้นคดีเริ่มต้นที่พนักงานตรวจแรงงาน แม้ว่าจะถือว่าเป็นความผิดอาญา แต่นายจ้างอาจจะไม่ถูกดำเนินคดีอาญาก็ได้ หากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องและนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเช่นว่านั้น การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็จะเป็นอันระงับไป แต่หากคดีเริ่มต้นที่พนักงานสอบสวน กฎหมายไม่ได้กล่าวถึงกระบวนการดำเนินคดีอาญาในลักษณะพิเศษ เพราะฉะนั้น การดำเนินคดีอาญาในลักษณะนี้จะดำเนินคดีอาญาไปในลักษณะปกติ ซึ่งเท่ากับว่าหากคดีไหลเข้าสู่พนักงานสอบสวน นายจ้างผู้กระทำความผิดย่อมจะได้รับการลงโทษทางอาญาอย่างแน่แท้ แต่ขณะเดียวกันหากคดีไหลเข้าสู่การพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน ถือเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างได้แก้ไขความผิดของตน ดังนั้น นายจ้างผู้กระทำความผิดย่อมอยู่บนพื้นฐานของความไม่แน่นอนว่าจะต้องถูกดำเนินคดีอาญาหรือไม่อย่างไร นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าความผิดดังกล่าว เป็นความผิดทางอาญาบนพื้นฐานของคำสั่งทางปกครอง โดยคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยหลักแล้วเป็นคำสั่งทางปกครองประเภทหนึ่ง ดังนั้น การพิจารณาหรือดำเนินการบนพื้นฐานของคำสั่งทางปกครองก็ควรจะอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการทางปกครองและมาตรการในการบังคับทางปกครอง แต่ในขณะที่ความผิดนี้ก็กลับถูกบัญญัติให้เป็นความผิดและต้องถูกลงโทษในทางอาญา รวมถึงยังเปิดโอกาสให้มีกระบวนการในทางแพ่งเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ การดำเนินกระบวนการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลแพ่ง ทำให้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลามีความลักลั่นเป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังมีปัญหาการดำเนินคดีอาญาซ้ำ ซึ่งเป็นกรณี

เกี่ยวข้องกับกรณีพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง แล้วนายจ้างไม่ได้ดำเนินการตามคำสั่ง จนกระบวนกรไหลสู่การดำเนินคดีในทางอาญา และท้ายที่สุดนายจ้างถูกลงโทษในทางอาญาแล้ว ก็ได้ดำเนินการตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแต่อย่างใด ทำให้ลูกจ้างต้องมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอีกครั้ง และพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ออกคำสั่งเช่นเดียวกันนั้นอีก จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาการดำเนินคดีอาญาซ้ำได้ รวมถึงปัญหาเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายอาญาในทางปฏิบัติที่ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น นายจ้างไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการบังคับใช้กฎหมาย เป็นต้น

เมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของการกำหนดความผิดทางอาญารฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา กับแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษทางอาญาและการกำหนดโทษทางอาญา ไม่ว่าจะเป็นความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน (Retributive theory) และทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory) ที่มองประโยชน์จากการลงโทษได้แก่ เพื่อข่มขู่หรือยับยั้ง (Deterrence) เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิด (Reformation and Rehabilitation) และเพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิด (Incapacitation) ก็จะเห็นได้ว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญาในข้อใด และเมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวคิดในการกำหนดโทษทางอาญาตามแนวคิดของนักนิติศาสตร์ต่าง ๆ เช่น Herbert L. Packer Douglas Husak Nigel Walker Cesare Beccaria และ Jeremy Bentham แนวคิดหลักภัยอันตราย (Harm principle) ของ John Stuart Mill และหลักความผิด (Offence Principle) ของ Joel Feinberg แนวคิดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการจำกัดปริมาณของกฎหมายอาญา (Limiting Principles) รวมถึงแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์ รวมถึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคดีแรงงานและคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา ก็จะเห็นว่าไม่มีความสอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีใดเช่นเดียวกัน

ต่อมาเมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามกฎหมายไทย โดยเฉพาะความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญาตามคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย ซึ่งโดยหลักแล้วการกำหนดโทษอาญาในการ

ตรากฎหมายและแนวทางดำเนินการกับกฎหมายที่มีโทษทางอาญาต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) เป็นการกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงและมีผลกระทบต่อส่วนรวม

2) เป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใดเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลหรือมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ และ

3) ความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือที่มีโทษจำคุกและเปรียบเทียบปรับ ทำให้คดีอาญาระงับได้หากโดยสภาพแล้วไม่ใช้ความผิดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างกว้างขวางสมควรใช้โทษปรับทางปกครองแทนหรือวิธีการอื่นแทนการปรับ

รวมถึงความผิดดังกล่าวต้องไม่ใช่ความผิดในลักษณะทางแพ่งซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชนด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าความผิดทางอาญารัฐไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาตามกฎหมายดังกล่าวเช่นว่านั้นแต่อย่างใด

ถัดมาเมื่อวิเคราะห์การกำหนดความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาในต่างประเทศ โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 และความสอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ซึ่งถือเป็นกฎหมายระหว่างประเทศ ก็ไม่มีความสอดคล้องกับกฎหมายดังกล่าวอย่างที่ผู้วิจัยได้อธิบายไปแล้วในบทที่ 5 รวมถึงเมื่อวิเคราะห์ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศเยอรมนี ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหรัฐอเมริกา (รัฐแคลิฟอร์เนีย) ประเทศอังกฤษ และประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นประเทศที่มีพัฒนาการทางกฎหมายที่อยู่ในระดับโลก ทั้งฟากที่เป็นทวีปยุโรป ทวีปอเมริกา รวมถึงทวีปออสเตรเลีย ต่างก็ไม่ได้กำหนดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญา แต่อาจกำหนดให้เป็นความผิดทางแพ่งแทน หรือแม้กระทั่งหากมีการกำหนดโทษทางอาญา ก็จะมีการระบุเงื่อนไขในการลงโทษต่าง ๆ เอาไว้

โดยสรุปแล้ว จากการวิเคราะห์ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา กับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงความสอดคล้องกับกฎหมายไทย

และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่าไม่มีความสอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีใด รวมถึงไม่มีกฎหมายใดรองรับการบัญญัติให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดอาญา จึงเห็นควรยกเลิกความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาให้เป็นความผิดทางอาญาต่อไป โดยยังคงกำหนดให้มาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทกำหนดความผิดเอาไว้ แต่ยกเลิกบทกำหนดโทษทางอาญามาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันออกไปเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาและใช้วิธีการอื่นแทนซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอในหัวข้อถัดไป

อย่างไรก็ตาม นอกจากมาตรา 70 ที่กล่าวถึงค่าตอบแทนในการทำงาน และหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษตามมาตรา 144 แล้ว ในบทกำหนดโทษตามมาตรา 144 ยังกำหนดให้หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่เกี่ยวกับเงินอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ เงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามที่ผู้วิจัยได้นำเสนอบทบัญญัติเกี่ยวกับเงินเช่นว่านั้นไปในบทที่ 1 แล้ว ต้องระวางโทษตามมาตราดังกล่าวด้วย ดังนั้น เมื่อความผิดกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา เป็นบทบัญญัติที่ควรเป็นความผิดในทางแพ่ง ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามมาตรา 70 ดังนั้น เงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ว่าจะเป็น เงินประกันการทำงาน ตามมาตรา 10 ค่าชดเชย ตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 และมาตรา 122 หรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 17/1 เป็นต้น ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติเหล่านี้ก็ไม่ควรที่จะกำหนดให้ให้เป็นความผิดและถูกลงโทษทางอาญาด้วยเช่นกัน

6.2 ข้อเสนอแนะ

หลังจากที่ผู้วิจัยเสนอให้มีการยกเลิกโทษทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างเป็นการปรับเป็นพินัยแล้ว อย่างไรก็ตาม ค่าปรับเป็นพินัยมีลักษณะเป็นค่าปรับในเชิงลงโทษนายจ้างเสียมากกว่า โดยเงินค่าปรับเป็นพินัยเมื่อได้รับจากผู้ถูกปรับเป็นพินัยแล้ว โดยหลักแล้วต้องนำส่งเข้ากับรัฐเป็นรายได้แผ่นดิน ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 บัญญัติว่า

“ค่าปรับเป็นพินัยให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน เว้นแต่กฎหมายซึ่งบัญญัติความผิดทางพินัยหรือกฎหมายอื่นจะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น”

อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นมาเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนฯ กำหนด ตามมาตรา 126 ซึ่งบัญญัติว่า

“ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”

โดยเงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต้องส่งเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อเป็นกองทุนไว้สำหรับช่วยเหลือลูกจ้างตามที่คณะกรรมการกองทุนฯ กำหนด และเป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ตามมาตรา 127 วรรคหนึ่ง (4) และมาตรา 129 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 127 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย

- (1) เงินสะสมและเงินสมทบ
- (2) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 133 และมาตรา 136
- (3) เงินเพิ่มตามมาตรา 131
- (4) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (5) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- (6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (7) เงินรายได้อื่น
- (8) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”

“มาตรา 129 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 127 เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน”

อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยเห็นว่า แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้ต้องส่งเงินค่าปรับเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อนำไปใช้ช่วยเหลือลูกจ้างตามระเบียบที่กองทุนกำหนด แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง แล้วลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เนื่องจากกองทุนดังกล่าวไม่ได้มีเจตนาที่จะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเต็มอัตราตามที่นายจ้างไม่จ่าย แต่มีเจตนารมณ์เพื่อจะเยียวยาความเสียหายหรือ

ช่วยเหลือลูกจ้างจากการที่นายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น ดังนั้น การพิจารณาว่าลูกจ้างรายใด มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือเยียวยาหรือไม่ เพียงใด จึงจำเป็นต้องผ่านคณะกรรมการของกองทุนฯ เพื่อพิจารณา โดยกรรมการจะพิจารณาจากสถานการณ์ต่าง ๆ ของลูกจ้างประกอบด้วย เช่น ยังไม่ได้มีงานใหม่รองรับ มีภาระครอบครัวต้องเลี้ยงดู มีภาระหนี้สิน เป็นต้น ทำให้บางครั้งแม้ลูกจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือจึงได้ไม่เต็มจำนวนตามอัตราเงินที่นายจ้างค้างจ่าย อีกทั้ง การจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างนั้น ในเบื้องต้นต้องนำเงินค่าปรับที่ได้จากผู้กระทำผิดส่งเข้ากองทุนเสียก่อน และในแต่ละรอบหรือตามที่คณะกรรมการกำหนดจะมีวาระที่จะพิจารณาให้ความช่วยเหลือลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป ซึ่งในบางครั้ง อาจใช้เวลาพิจารณาที่ยาวนาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ในกรณีดังกล่าว ควรมีการแก้ไขระเบียบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องหรือแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สามารถนำเงินค่าปรับเป็นพินัยมาช่วยเหลือหรือเยียวยาลูกจ้างได้ทันทีและไม่ใช้เวลานานเกินไป เช่น อาจกำหนดให้ลูกจ้างสามารถขอรับเงินค่าปรับเป็นพินัยได้ในอัตราร้อยละ 20 ของเงินที่นายจ้างไม่จ่ายให้แก่ตน แต่ไม่เกินจำนวนค่าปรับที่นายจ้างได้ชำระ โดยลูกจ้างสามารถขอรับได้ทันทีที่นายจ้างได้จ่ายค่าปรับเป็นพินัย โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพราะ ไม่ได้ถือว่าเงินดังกล่าวมีลักษณะเป็นเงินช่วยเหลือ แต่ถือว่าเป็นเงินส่วนหนึ่งที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้ว โดยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจต้องสวมสิทธิเป็นเจ้าของนี้แทนลูกจ้างในการเรียกร้องเงินที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปแล้วต่อนายจ้างต่อไป ส่วนเงินที่ขาดอยู่เท่าใดลูกจ้างอาจยื่นคำขอต่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อพิจารณาสงเคราะห์ช่วยเหลือก็ได้ แต่หากเป็นระเบียบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปัจจุบัน หากเป็นกรณีที่คณะกรรมการกองทุนฯ ไม่ได้พิจารณาให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง ลูกจ้างก็อาจไม่ได้รับการเยียวยาจากกองทุนฯ อีกทั้งก็ยังไม่ได้รับเงินที่ค้างจ่ายจากนายจ้างด้วย ส่งผลให้ลูกจ้างยังคงไม่ได้รับเงินทั้งจากนายจ้างและกองทุนฯ จึงไม่สอดคล้องคล้อยกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองให้ลูกจ้างไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและวางมาตรการเพื่อนำไปสู่การเรียกร้องเงินอันพึงได้ตามที่กฎหมายกำหนดของลูกจ้างไม่ประสบความสำเร็จและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ท้ายที่สุดนี้ แม้ไม่มีโทษทางอาญา แต่การคุ้มครองลูกจ้างไม่ได้ยิ่งหย่อนความสำคัญไปจากเดิม การแก้ไขกฎหมายในลักษณะดังกล่าวตามวิถยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงเป็นการสร้างดุลยภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง แต่ก็ไม่ได้เป็นการเอาเปรียบนายจ้างเกินสมควรอีกด้วย

บรรณานุกรม

Australian government Attorney-General's Department. Prohibition on Imprisonment for Inability to Fulfil a Contract. Accessed [online] Accessed January 15, 2022. Available from: <https://joo.gl/BqEm4>

Australian Government Australian Law Reform Commission. The Fair Work Act 2009 (Cth). Accessed [online] Accessed April 30, 2023. Available from: <https://www.alrc.gov.au/publication/grey-areas-age-barriers-to-work-in-commonwealth-laws-dp-78/2-recruitment-and-employment-law/the-fair-work-act-2009-cth/>

Australian Securities and Investments Commission. Article 546. Accessed [online] Accessed April 30, 2023. Available from: https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_2#_Toc494790362

Bbusiness insolvency Helpline. Wages not paid on time UK. What Can I Do If I Am Unable to Pay My Employees on Time? Accessed [online] Accessed July 23, 2022 Available from: <https://business-insolvency-helpline.co.uk/wages-not-paid-on-time/>

BetterHR. Fines & Penalties: Fair Work Act. Fair Work Inspectors. Accessed [online] Accessed April 30, 2023. Available from: <https://betterhr.com.au/fines-penalties-fair-work-act/>

Boundless. Hours of Work in Germany. Accessed [online] Accessed January 30, 2022. Available from: <https://joo.gl/p6lFSs>

Bundesarbeitsgericht. "Jurisdiction in Employment Matters," [Online] Accessed January 30, 2022 Available From: <https://Www.Bundesarbeitsgericht.De/En/Responsibilities/#Proceeding>

Business Insolvency Helpline County Court Judgment. Bailiff Action. Accessed [online] Accessed July 23, 2022. Available from: <https://business-insolvency-helpline.co.uk/what-is-a-county-court-judgment/>

C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95).

California Code of Regulations.

California Labor Code.

California Legislative Information. AB-1003 Wage theft: grand theft. Senate Committee on Labor, Public Employment and Retirement Senator Dave Cortese, Chair 2021 - 2022 Regular. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gl/ibc5nb>

California Penal Code.

California state. United States. Accessed [online] Accessed April 20, 2023 Available from: <https://www.britannica.com/place/California-state/People>

CASETEXT. California Labor Code. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gl/Bqyw>

CASETEXT, Division - GENERAL PROVISIONS. Labor Code Penalties. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://ogletree.com/insights/california-wage-theft-bill-would-raise-the-stakes-for-compliance/>

———. Section 23 - Punishment for Misdemeanor. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://casetext.com/statute/california-codes/california-labor-code/division-general-provisions>.

Citizens advice. If Your Employer Hasn't Paid You What They Owe You. Accessed [online] Accessed July 23, 2022. Available from: <https://www.citizensadvice.org.uk/work/pay/problems-getting-paid/>

Coopers and Lybrand Deloitte. *Employment Law in Europe*. Great Britain: Gower Publishing Company Limited, 1992.

Danita Lewis. PayrollOrg. Overtime Pay. Accessed [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/q9nLY>

———. PayrollOrg. What You Need to Know About Payroll in Germany. Accessed [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/q9nLY>

———. PayrollOrg,. What You Need to Know About Payroll in Germany. Accessed [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/q9nLY>

Douglas Husak. การกำหนดความผิดทางอาญาเกินความจำเป็น, แปลโดย สำนักกิจการในพระตำริ พระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม. 2560.

- Employment Rights Act 1996 Accessed [online] Accessed July 20, 2022 Available from:
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/8>
- Employment Rights Act 1996. Accessed [online] Accessed July 20, 2022 Available from:
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/1>
- Employment Rights Act 1996 [Online] Accessed July 20, 2022 Available From:
<https://Www.Legislation.Gov.Uk/Ukpga/1996/18/Contents>
- Employment Rights Act 1996 [Online] Accessed July 20, 2022 Available From:
<https://Www.Legislation.Gov.Uk/Ukpga/1996/18/Section/11>
- Employment Rights Act 1996 [Online] Accessed July 20, 2022 Available From:
<https://Www.Legislation.Gov.Uk/Ukpga/1996/18/Section/27>
- The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013
 [Online] Accessed July 23, 2022 Available From:
<https://Www.Legislation.Gov.Uk/Uksi/2013/1237/Schedule/1/Made>
- Employment Workplace Confidence. Employment Law in Australia,. What Is the
 Employment Law in Australia? Accessed [online] Accessed April 30, 2023
 Available from: <https://employsure.com.au/guides/employment-contracts-and-legislation/employment-law-in-australia/>
- Fair Work Act 2009. Accessed Article 571, [online] Accessed April 30, 2023 Available from:
https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_2#_Toc494790362
- . Accessed Article 577A [online] Accessed April 30, 2023 Available from:
https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_2#_Toc494790362
- . Accessed [online] Accessed April 30, 2023 Available from:
https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_1#_Toc494463716
- . Article 539. Accessed [online] Accessed April 30,, 2023 Available from:
https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_2#_Toc494790362
- Fair Work Act 2009, Penalty unit values. Table 1: Penalty Unit Values for Breaches of
 Australian Government Laws,. Accessed [online] Accessed May 28, 2023
 Available from: <https://asic.gov.au/about-asic/asic-investigations-and-enforcement/fines-and-penalties/>
- Fair Work Commission. General protections benchbook, . Types of Order Made by the
 Court. Accessed [online] Accessed April 30, 2023 Available from:

<https://www.fwc.gov.au/types-order-made-court>

Fair Work Ombudsman. Powers of Fair Work Inspectors. Potential Consequences of Not Complying with Obligations. Accessed [online] Accessed April 30, 2023 Available from: <https://www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/fact-sheets/about-us/powers-of-fair-work-inspectors>

Federal Government Commissioner for Migration. Refugees and Integration Office for the Equal Treatment of EU Workers. Non-Payment of Wage. Accessed [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/IRod>

Federal Ministry of Labour and Social Affairs. *Social Security at a Glance* 2020. 2020.

Gabrielle L. Goodwin และนางสาวนภกมล ทะวานนท์. “Overview of U.S. Legal System (ภาพรวมระบบกฎหมายของสหรัฐอเมริกา),” สรุปเนื้อหาการบรรยาย โครงการสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือทางการศาลและกฎหมายที่เกิดขึ้นในกลุ่มประเทศอาเซียน/โอเชียเนีย/ยุโรป เสนอที่ศูนย์วิทยบริการศาลยุติธรรมเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 6 อาคารศาลอาญา 20 เมษายน 2561. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่).

German Civil Code. Accessed [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/EHKKOE>

German Civil Procedure. German Laws Relating to Civil Litigation. Accessed [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/kdkn5>

———. Know Your Way around German Civil Courts. Accessed [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/bTgKn>

GLOBAL PEOPLE STRATEGIST. 5 Countries with the Best Employment Laws. Accessed [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/U3mL8L>.

———. Germany. Accessed [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://www.globalpeoplestrategist.com/germany/>.

GORG YOUR BUSINESS LAW FIRM. € 40 Penalty for Late Payment of Wages and Salaries by Employers. Accessed [online] Accessed January 30, 2022 Available from: <https://joo.gl/bXJUI>

GOV.UK. Make a Claim to an Employment Tribunal. Accessed [online] Accessed July 23, 2022 Available from: <https://www.gov.uk/employment-tribunals>

HALL PAYNE LAWYERS. Underpayment of wages,. What Are the Penalties for Breaching the Award and/or an Employment Contract? Accessed [online] Accessed April

30, 2023 Available from:

<https://www.hallpayne.com.au/blog/2020/march/wages-underpayment/>

International Covenant on Civil and Political Rights.

International Labour Organization. C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No.

95). Accessed [online] Accessed December 22, 2021 Available from:

<https://joo.gl/io0V>

JUSTIA UA Law. 2022 California Code Penal Code – Pen Preliminary Provisions Section

16. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from:

<https://law.justia.com/codes/california/2022/code-pen/preliminary-provisions/section-16/>

Matt. Croner. A List of Employment Laws in the Uk. Accessed [online] Accessed July 18,

2022 Available from: [https://croner.co.uk/resources/employment-](https://croner.co.uk/resources/employment-law/legislation-list/)

[law/legislation-list/](https://croner.co.uk/resources/employment-law/legislation-list/)

Michigan legal help. Collecting Your Judgment,. Accessed [online] Accessed July 17,

2022 Available from: <https://michiganlegalhelp.org/self-help-tools/money-and-debt/collecting-your-judgment>

———. Filing a Wage Lawsuit in State or Federal Court. Accessed [online] Accessed

July 17, 2022, . Available from: [https://michiganlegalhelp.org/self-help-](https://michiganlegalhelp.org/self-help-tools/employment/filing-wage-lawsuit-state-or-federal-court)

[tools/employment/filing-wage-lawsuit-state-or-federal-court](https://michiganlegalhelp.org/self-help-tools/employment/filing-wage-lawsuit-state-or-federal-court)

Naewna. ทาน 'ศีล ภาวนา' เป็น 'รากเหง้าของความเป็นมนุษย์' โอวาทธรรม หลวงปู่มั่น ภูริทัตโต.

Accessed [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565. แหล่งที่มา :

<https://www.naewna.com/likesara/605056>

NOLO. Collecting Penalties for Wage Violations in California. Penalties for Violating

Payday Laws. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from:

<https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/penalties-wage-violations-california.html>

Ogletree Deakins. California Wage Theft Bill Would Raise the Stakes for Compliance.

Section 216 - Additional Penalties. Accessed [online] Accessed May 2, 2023

Available from: <https://joo.gl/xsuCi>

Peninsula Group. HR and Health & Safety Experts. Breach of Employment Contracts:

Guide for Employers. Accessed [online] Accessed July 23, 2022 Available from:

<https://www.peninsulagrouplimited.com/resource-hub/employment-contract/breach/>

———. HR and Health & Safety Experts. Wages Not Paid on Time. Accessed [online] Accessed July 23, 2022 Available from:
<https://www.peninsulagrouplimited.com/resource-hub/pay-benefits/wages-not-paid-on-time/>

Regulation Employment Tribunal Procedure Rules [Online] Accessed July 23, 2022 Available From: <https://www.Gov.Uk/Government/Publications/Employment-Tribunal-Procedure-Rules>

Roger Blanpain, Susan Bisom-Rapp, William R. Corbett, Hilary K. Josephs and Michael J. Zimmer. *The Global Workplace International and Comparative Employment Law Cases and Materials*. United States of America New York: Cambridge University Press, 2007.

Sanook. ประวัติหลวงปู่มั่นหรือพระครูวินัยธรมั่น ภูริทตฺโต. Accessed [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565. แหล่งที่มา : <https://www.sanook.com/horoscope/172749/>

SHOUSE LABOR LAW GROUP. State of California Pay Dates – How Frequently Must Wages Be Paid? 1.1. How Long Does an Employer Have to Pay You after Payday in California? Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from:
<https://www.shouselaw.com/ca/labor/pay-periods/>

———. “Wage Theft” in California – What Workers Need to Know. 3. Is Wage Theft a Crime? Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from:
<https://www.shouselaw.com/ca/labor/wage-theft-in-california-what-workers-need-to-know/>

———. State of California Pay Dates – How Frequently Must Wages Be Paid? 4.1. Criminal Penalties,. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from:
<https://www.shouselaw.com/ca/labor/pay-periods/#4.1>

———. State of California Pay Dates – How Frequently Must Wages Be Paid? 4. What Is the Penalty for Not Paying Employees on Time in California? Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from:
<https://www.shouselaw.com/ca/labor/pay-periods/>

———. California Labor Code § 210 – Penalty for Failure to Pay Wages, “Legal Analysis,”

[Online] Accessed May 2, 2023 Available From:

<https://www.Shouselaw.Com/Ca/Labor/Labor-Code-210/> and Work Lawyers Serving California, the Law on Late & Unpaid Wage in California, “Chapter 7 Private Attorneys General Act (Paga) Claims,” [Online] Accessed May 2, 2023 Available From:

<https://www.Worklawyers.Com/Late-Unpaid-Wages-California-Law/>.

SHOUSE LABOR LAW GROUP, “Waiting Time Penalties” for “Unpaid Wages” After Termination in California. Late or Unpaid Final Wages. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from:

<https://www.shouselaw.com/ca/labor/wage-and-hour/final-wages/waiting-time-penalties/#4>.

State Minimum Wage Laws. Wage and Hour Division. State Minimum Wage Laws. Accessed [online] Accessed July 15, 2022 Available from:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>

State of California Department of Industrial Relations. Paydays, pay periods, and the final wages, . 11. Q. If My Employer Does Not Pay Me on My Regularly Scheduled Payday, What Can I Do? Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_Paydays.htm

———. §13520. Definition of "Willful. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.dir.ca.gov/t8/13520.html>

———. DLSE – Glossary. Good Faith Dispute. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gl/BziM>

———. Labor Commissioner's Office. Paydays, Pay Periods, and the Final Wages. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_Paydays.htm

———. DLSE – Glossary. Wages. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gl/bWqbL>

———. DLSE – Glossary. Willful Failure to Pay Wages. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://joo.gl/bWqbL>

State Payday Requirements. Wage and Hour Division. State Minimum Wage Laws. Accessed [online] Accessed July 15, 2022 Available from:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>

The Fair Labor Standards Act. Accessed [online] Accessed July 15, 2022 Available from:

<https://joo.gl/dUCYL>

the Fair Labor Standards Act (FLSA).

True ปลุกปัญญา. บทเรียนออนไลน์ วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง ออสเตรเลียและโอเชียเนีย. Accessed [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566 แหล่งที่มา :

<https://www.trueplookpanya.com/learning/detail/32014>

U.S. DEPARTMENT OF LABOR. Office of Administrative Law Judges. About the Office of Administrative Law Judges. Accessed [online] Accessed July 15, 2022 Available

from: <https://www.dol.gov/agencies/oalj/about/ALJMISSN>

———. Wage and Hour Division. Fact Sheet #44: Visits to Employers. Accessed [online]

Accessed July 15, 2022. Available from: <https://joo.gl/t6ITbw>

———. Fair Labor Standards Act Advisor. Recovery of Back Wages. Accessed [online]

Accessed July 15, 2022 Available from:

<https://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa/screen74.asp>

U.S. DEPARTMENT OF LABOR, Wage and Hour Division,. Fact Sheet #44: Visits to Employers. Accessed [online] Accessed July 15, 2022 Available from:

<https://joo.gl/t6ITbw>

United States Environmental Protection Agency. About the Office of Administrative Law Judges (OALJ). About the Office of Administrative Law Judges (Oalj). Accessed

[online] Accessed July 15, 2022 Available from:

<https://www.epa.gov/aboutepa/about-office-administrative-law-judges-oalj>

WORK LAWYERS SERVING CALIFORNIA. The Law on Late & Unpaid Wage in California,.

Chapter 6 the Waiting Time Penalty for Unpaid Final Wages. Accessed [online]

Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>

———. The Law on Late & Unpaid Wage in California. Chapter 7 Private Attorneys

General Act (Paga) Claims. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available

from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>

———. How to File a Wage & Hour Complaint in California. Accessed [online] Accessed

May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/how-to-file-wage-claim-california-dlse/>

<https://www.worklawyers.com/how-to-file-wage-claim-california-dlse/>

———. The Law on Late & Unpaid Wage in California. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>

WORK LAWYERS SERVING CALIFORNIA, The Law on Late & Unpaid Wage in California. Chapter 6 the Waiting Time Penalty for Unpaid Final Wages. Accessed [online] Accessed May 2, 2023 Available from: <https://www.worklawyers.com/late-unpaid-wages-california-law/>

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน. 6.3 ประเทศออสเตรเลีย. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566. แหล่งที่มา : <http://164.115.44.81/attachments/article/50/22.pdf>

กระทรวงการต่างประเทศ. สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Federal Republic of Germany). [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 23 ธันวาคม 2564. แหล่งที่มา : <https://joo.glp/panet>

กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2566. แหล่งที่มา : <https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/7/100425621.pdf>

———. แผนการจัดการความรู้ (Km Action Plan) การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล.

กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. กฎหมายแรงงานสัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.

กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2556.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 26. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2562.

เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1 เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด, 2562.

คณพล จันทน์หอม. รากฐานกฎหมายอาญา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2564.

คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

คำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 132 หน้า 18 เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 238/2545.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 270/2510 (ที่ประชุมใหญ่).

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 283/2516 (ที่ประชุมใหญ่).

ชาญชัย แสวงศักดิ์. โทษทางปกครอง : กฎหมายเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2564.

ณรงค์ ใจหาญ. กฎหมายอาญาว่าด้วยโทษและวิธีการเพื่อความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2543.

ณัฐวิวัฒน์ สุทธิโยธิน. หน่วยที่ 6 ทฤษฎีการลงโทษ เรื่องที่ 6.2.2 หลักการของทฤษฎีการลงโทษเพื่อการ
ข่มขู่ยับยั้ง, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565.

แหล่งที่มา : https://www.stou.ac.th/schools /slw/upload/41716_6.pdf

————. หน่วยที่ 6 ทฤษฎีการลงโทษ เรื่องที่ 6.3.2 หลักการลงโทษตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไข
ฟื้นฟู, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565. แหล่งที่มา :

https://www.stou.ac.th/schools /slw/upload/41716_6.pdf

เดอะเบสท์ ศูนย์ภาษาและแนะแนวศึกษาต่อต่างประเทศ. ข้อมูลสหราชอาณาจักร.[ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ
18 กรกฎาคม 2565. แหล่งที่มา : <https://thebest-edu.com/study-abroad/uk/uk->

[general-information/](https://thebest-edu.com/study-abroad/uk/uk-general-information/)

ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์, “การพัฒนากระบวนการวิธีพิจารณา คดีแรงงานในระบบไต่สวน,” วารสารนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 47,2 (มิถุนายน 2561): 241-253.

ตรีเนตร สารระพงษ์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์พี.เค.ซี.พริน, 2562.

ทวีป ต้นสวัสดิ์, วิเชียร แสงเจริญถาวร, สุเมธ สุระกำแหง, ทิวานันท์ วงศพ่าห์ และมานะ ธรรมชุตินันท์,
มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการความเสมอภาค การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมทั้ง
การจ่ายค่าจ้าง กฎหมายโลก กฎหมายสหภาพยุโรป กระบวนการใช้บังคับเกี่ยวกับการออกจาก
สหภาพยุโรปของอังกฤษ และกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานและวิธีพิจารณา
เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประเทศอังกฤษกับประเทศไทย, (รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร
“กฎหมายแรงงาน” ณ มหาวิทยาลัยควีนส์ แมรี, 3-16 กันยายน 2561).

ธอร อนุวัตินิติการ. หลักเกณฑ์การกำหนดความรับผิดชอบทางอาญา: ศึกษากรณีการใช้เทคโนโลยีช่วยการ
เจริญพันธุ์ทางการแพทย์กับหญิงที่ไม่มีสามีโดยขอรับด้วยกฎหมาย. วารสารบัณฑิตศึกษา
นิติศาสตร์ 12, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2562).

ปกป้อง ศรีสนิท. กฎหมายอาญาชั้นสูง.กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2563.

ปกรณ นิลประพันธ์. การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการตรากฎหมายและการดำเนินการตาม
กฎหมายในระดับเครือรัฐของเครือรัฐออสเตรเลีย. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566
แหล่งที่มา : <http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/article77/file77/a04.pdf>

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515.

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501.

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

ประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่อง วิธีการ ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด และข้อมูลประกอบการรับฟัง
ความคิดเห็นในการประเมินผลสัมฤทธิ์พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ. 2522 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

ประทีป อ่าววิจิตรกุล. การดำเนินคดีแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ตุลาคม 2552.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา.

ปราโมทย์ เสริมศีลธรรม. หลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา. ภายใต้โครงการสนับสนุนสารสนเทศเพื่อการทำงานของสมาชิกวุฒิสภา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, 2564.

ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมนี. “กฎหมายแรงงาน,”

[ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565. แหล่งที่มา :

https://Germany.Mol.Go.Th/Working_Abroad/Labor-Law

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499.

พระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565.

พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562

พิมพ์มล วรธนะหทัย และกรรณิรมย์ โภมลารชุน. คดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาตาม มาตรา 46 :

ศึกษารณีสถาลมี คำพิพากษาคดีส่วนอาญา ยกฟ้องด้วยเหตุยกประโยชน์แห่งข้อสงสัยแก่จำเลย.

[ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2565. แหล่งที่มา :

<https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/year8-1/8069.pdf>

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. บทที่ 3 ระบบศาลในประเทศสหรัฐอเมริกา. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 17

กรกฎาคม 2565. แหล่งที่มา : [http://old-book.ru.ac.th/e-book/LW454\(48\)/LW454-3.pdf](http://old-book.ru.ac.th/e-book/LW454(48)/LW454-3.pdf)

———. บทที่ 6 ระบบศาลในประเทศสหรัฐอเมริกา American Court System. Accessed

[ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 17 กรกฎาคม 2565. แหล่งที่มา : [http://old-book.ru.ac.th/e-book/LW454\(51\)/LW454-6.pdf](http://old-book.ru.ac.th/e-book/LW454(51)/LW454-6.pdf)

มานิตย์ จุมปา. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2553.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2560).

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 15 วันที่ 11 กันยายน 2499.

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 15 วันที่ 13 กันยายน 2538.

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. นิติเศรษฐศาสตร์ของระบบยุติธรรมทางอาญาของไทย. รายงานที่ตีอาร์ไอ, 104 (มิถุนายน 2557).

วาทีน หนูเกื้อ. ปัญหาการดำเนินคดีอาญากับนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2559.

ศิริชนก วิริยเกื้อกุล. การใช้หน่วยโทษ (Penalty Unit) ในกฎหมายสิ่งแวดล้อมของประเทศออสเตรเลีย.

[ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566. แหล่งที่มา :

https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=42813

ศูนย์แนะแนวการศึกษาต่อประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา. ทำไมรัฐ California จึงน่าเรียน ?

[ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566. แหล่งที่มา :

<https://www.northamericastudy.com/study-in-california/>

ศูนย์แนะแนวการศึกษาต่อประเทศอังกฤษ เอ็ดดูเคชั่น พอร์ โลฟ. เกร็ดความรู้ทั่วไปของประเทศอังกฤษ.

[ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565. แหล่งที่มา : <https://www.efluk.net/uk-general-information/>

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี, “กฎหมายแรงงาน (Arbeitsrecht)

ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี” [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2565. แหล่งที่มา : <http://Thai.Thaiembassy.De/Arbeitsrecht>.

สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงวอชิงตัน. ข้อมูลทั่วไป. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2565.

แหล่งที่มา : <https://joo.gl/IP3BZ>

———. เศรษฐกิจ. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2565. แหล่งที่มา : <https://joo.gl/DWWx>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. คำอธิบายสาระสำคัญของพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562. 1. 2562.

———. คำอธิบายสาระสำคัญของพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562.

———. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายอาญา.

สำนักงานทนายความอริวัฒน์ ช่อผูก. คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา. Accessed [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2565. แหล่งที่มา : <http://gesty.com/eaZcdz>

สำนักงานศาลยุติธรรม. รายงานสถิติคดีศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2560.

———. รายงานสถิติคดีศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2562.

สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5289/2545. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2565. แหล่งที่มา : <https://deka.in.th/view-46577.html>

สุดาศิริ วดวงศ์ และปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์. คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพมหานคร: วรุฒิการพิมพ์, 2557.

สุนิจษา ภาคีสิน. การกำหนดให้ความผิดฐานฉ้อโกงแรงงานเป็นความผิดอาญาแผ่นดิน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 2556. หนังสือกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ กสร. 20/2557 ลงวันที่ มิถุนายน 2557 เรื่อง คู่มือการ ดำเนินคดีอาญาสำหรับเจ้าหน้าที่.

หยุด แสงอุทัย. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499. รัฐสภาสาร 5, 13 (มีนาคม 2500).

อภิรัตน์ เพชรศิริ. ทฤษฎีอาญา ทฤษฎีโทษและกระบวนการขั้นพื้นฐาน.

อัจฉริยา ชูตินันท์. อาชญาวิทยาและทัณฑ์วิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2563.



พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

โดย ศร. หยท. แสงอุทัย

(ตอนที่ ๕ ลงในฉบับที่ ๓๑, ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๖)

ตอนที่ ๑๐

ในตอนที่แล้วข้าพเจ้าได้กล่าวถึงการคุ้มครองของพระราชบัญญัติแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

(๑) ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ตามกำหนดเวลาตามที่พระราชบัญญัติแรงงานหรือสัญญากำหนดไว้ แม้พระราชบัญญัติแรงงานจะไม่ได้กำหนดให้เป็นความผิดแต่มีโทษทางอาญาก็จริงอยู่ แต่ก็ได้กำหนดสภาพบังคับ (Sanction) ในทางแพ่ง คือในกรณีที่นายจ้างผิดนัดชดเชย นายจ้างจะต้องจ่ายดอกเบี้ยเพิ่มซึ่งร้อยละ ๑๕ ต่อปีเป็นต้นทางหากผิดค่าจ้างที่ค้างชำระ อัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับตั้งแต่วันที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งได้กำหนดไว้เพียงร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี แต่ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เช่นเอาเงินที่ควรจ่ายเป็นค่าจ้างไปหมุนลงทุนทางอื่นเสีย จึงไม่มีเงินจ่ายค่าจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานก็ได้กำหนดสภาพบังคับในทางแพ่งด้วย โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าสิบของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลา ๗ วัน ซึ่งเป็นค่าจ้างเพิ่มที่สูงมาก



บทกฎหมายพระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างงาน (Employment Rights Act 1996) ที่เกี่ยวข้อง ฉบับภาษาอังกฤษ

1 Statement of initial employment particulars.

(1) Where a worker begins employment with an employer, the employer shall give to the worker a written statement of particulars of employment.

(2) Subject to sections 2(2) to (4)—

(a) the particulars required by subsections (3) and (4) must be included in a single document; and

(b) the statement must be given not later than the beginning of the employment.

(3) The statement shall contain particulars of—

(a) the names of the employer and worker,

(b) the date when the employment began, and

(c) in the case of a statement given to an employee, the date on which the employee's period of continuous employment began (taking into account any employment with a previous employer which counts towards that period).

(4) The statement shall also contain particulars, as at a specified date not more than seven days before the statement (or the instalment of a statement given under section 2(4) containing them) is given, of—

(a) the scale or rate of remuneration or the method of calculating remuneration,

(b) the intervals at which remuneration is paid (that is, weekly, monthly or other specified intervals),

(c) any terms and conditions relating to hours of work including any terms and conditions relating to—

(i) normal working hours,

(ii) the days of the week the worker is required to work, and

(iii) whether or not such hours or days may be variable, and if they may be how they vary or how that variation is to be determined.

(d) any terms and conditions relating to any of the following—

(i) entitlement to holidays, including public holidays, and holiday pay (the particulars given being sufficient to enable the worker's entitlement, including any entitlement to accrued holiday pay on the termination of employment, to be precisely calculated),

(ii) incapacity for work due to sickness or injury, including any provision for sick pay, ...

(iia) any other paid leave, and

(iii) pensions and pension schemes,

(da) any other benefits provided by the employer that do not fall within another paragraph of this subsection,

(e) the length of notice which the worker is obliged to give and entitled to receive to terminate his contract of employment or other worker's contract,

(f) the title of the job which the worker is employed to do or a brief description of the work for which he is employed,

(g) where the employment is not intended to be permanent, the period for which it is expected to continue or, if it is for a fixed term, the date when it is to end,

(ga) any probationary period, including any conditions and its duration,

(h) either the place of work or, where the worker is required or permitted to work at various places, an indication of that and of the address of the employer,

(j) any collective agreements which directly affect the terms and conditions of the employment including, where the employer is not a party, the persons by whom they were made, ...

(k) where the worker is required to work outside the United Kingdom for a period of more than one month—

(i) the period for which he is to work outside the United Kingdom,

(ii) the currency in which remuneration is to be paid while he is working outside the United Kingdom,

(iii) any additional remuneration payable to him, and any benefits to be provided to or in respect of him, by reason of his being required to work outside the United Kingdom, and

(iv) any terms and conditions relating to his return to the United Kingdom.

(l) any training entitlement provided by the employer,

(m) any part of that training entitlement which the employer requires the worker to complete, and

(n) any other training which the employer requires the worker to complete and which the employer will not bear the cost of.

(5) Subsection (4)(d)(iii) does not apply to a worker of a body or authority if—

(a) the worker's pension rights depend on the terms of a pension scheme established under any provision contained in or having effect under any Act, and

(b) any such provision requires the body or authority to give to a new worker information concerning the worker's pension rights or the determination of questions affecting those rights.

(6) In this section “probationary period” means a temporary period specified in the contract of employment or other worker's contract between a worker and an employer that—

(a) commences at the beginning of the employment, and

(b) is intended to enable the employer to assess the worker's suitability for the employment.



8 Itemised pay statement.

(1) A worker has the right to be given by his employer, at or before the time at which any payment of wages or salary is made to him, a written itemised pay statement.

(2) The statement shall contain particulars of—

(a) the gross amount of the wages or salary,

(b) the amounts of any variable, and (subject to section 9) any fixed, deductions from that gross amount and the purposes for which they are made,

(c) the net amount of wages or salary payable, ...

(d) where different parts of the net amount are paid in different ways, the amount and method of payment of each part-payment; and

(e) where the amount of wages or salary varies by reference to time worked, the total number of hours worked in respect of the variable amount of wages or salary either as—

(i) a single aggregate figure, or

(ii) separate figures for different types of work or different rates of pay.

Enforcement

11 References to employment tribunals.

(1) Where an employer does not give a worker a statement as required by section 1, 4 or 8 (either because the employer gives the worker no statement or because the statement the employer gives does not comply with what is required),

the worker may require a reference to be made to an employment tribunal to determine what particulars ought to have been included or referred to in a statement so as to comply with the requirements of the section concerned.

(2) Where—

(a) a statement purporting to be a statement under section 1 or 4, or a pay statement or a standing statement of fixed deductions purporting to comply with section 8 or 9, has been given to a worker, and

(b) a question arises as to the particulars which ought to have been included or referred to in the statement so as to comply with the requirements of this Part,

either the employer or the worker may require the question to be referred to and determined by an employment tribunal.

(3) For the purposes of this section—

(a)

(b) a question as to the particulars which ought to have been included in a pay statement or standing statement of fixed deductions does not include a question solely as to the accuracy of an amount stated in any such particulars.

(4) An employment tribunal shall not consider a reference under this section in a case where the employment to which the reference relates has ceased unless an application requiring the reference to be made was made—

(a) before the end of the period of three months beginning with the date on which the employment ceased, or

(b) within such further period as the tribunal considers reasonable in a case where it is satisfied that it was not reasonably practicable for the application to be made before the end of that period of three months.

(5)

(6) Section 207B (extension of time limits to facilitate conciliation before institution of proceedings) also applies for the purposes of subsection (4)(a).

13 Right not to suffer unauthorised deductions.

(1) An employer shall not make a deduction from wages of a worker employed by him unless—

(a) the deduction is required or authorised to be made by virtue of a statutory provision or a relevant provision of the worker's contract, or

(b) the worker has previously signified in writing his agreement or consent to the making of the deduction.

(2) In this section “relevant provision”, in relation to a worker’s contract, means a provision of the contract comprised—

(a) in one or more written terms of the contract of which the employer has given the worker a copy on an occasion prior to the employer making the deduction in question, or

(b) in one or more terms of the contract (whether express or implied and, if express, whether oral or in writing) the existence and effect, or combined effect, of which in relation to the worker the employer has notified to the worker in writing on such an occasion.

(3) Where the total amount of wages paid on any occasion by an employer to a worker employed by him is less than the total amount of the wages properly payable by him to the worker on that occasion (after deductions), the amount of the deficiency shall be treated for the purposes of this Part as a deduction made by the employer from the worker’s wages on that occasion.

(4) Subsection (3) does not apply in so far as the deficiency is attributable to an error of any description on the part of the employer affecting the computation by him of the gross amount of the wages properly payable by him to the worker on that occasion.

(5) For the purposes of this section a relevant provision of a worker’s contract having effect by virtue of a variation of the contract does not operate to authorise the making of a deduction on account of any conduct of the worker, or any other event occurring, before the variation took effect.

(6) For the purposes of this section an agreement or consent signified by a worker does not operate to authorise the making of a deduction on account of any conduct of the worker, or any other event occurring, before the agreement or consent was signified.

(7) This section does not affect any other statutory provision by virtue of which a sum payable to a worker by his employer but not constituting “wages” within the meaning of this Part is not to be subject to a deduction at the instance of the employer.

14 Excepted deductions.

(1) Section 13 does not apply to a deduction from a worker’s wages made by his employer where the purpose of the deduction is the reimbursement of the employer in respect of—

(a) an overpayment of wages, or

(b) an overpayment in respect of expenses incurred by the worker in carrying out his employment,
made (for any reason) by the employer to the worker.

(2) Section 13 does not apply to a deduction from a worker's wages made by his employer in consequence of any disciplinary proceedings if those proceedings were held by virtue of a statutory provision.

(3) Section 13 does not apply to a deduction from a worker's wages made by his employer in pursuance of a requirement imposed on the employer by a statutory provision to deduct and pay over to a public authority amounts determined by that authority as being due to it from the worker if the deduction is made in accordance with the relevant determination of that authority.

(4) Section 13 does not apply to a deduction from a worker's wages made by his employer in pursuance of any arrangements which have been established—

(a) in accordance with a relevant provision of his contract to the inclusion of which in the contract the worker has signified his agreement or consent in writing, or

(b) otherwise with the prior agreement or consent of the worker signified in writing,

and under which the employer is to deduct and pay over to a third person amounts notified to the employer by that person as being due to him from the worker, if the deduction is made in accordance with the relevant notification by that person.

(5) Section 13 does not apply to a deduction from a worker's wages made by his employer where the worker has taken part in a strike or other industrial action and the deduction is made by the employer on account of the worker's having taken part in that strike or other action.

(6) Section 13 does not apply to a deduction from a worker's wages made by his employer with his prior agreement or consent signified in writing where the purpose of the deduction is the satisfaction (whether wholly or in part) of an order of a court or tribunal requiring the payment of an amount by the worker to the employer.

15 Right not to have to make payments to employer.

(1) An employer shall not receive a payment from a worker employed by him unless—

(a) the payment is required or authorised to be made by virtue of a statutory provision or a relevant provision of the worker's contract, or

(b) the worker has previously signified in writing his agreement or consent to the making of the payment.

(2) In this section “relevant provision”, in relation to a worker’s contract, means a provision of the contract comprised—

(a) in one or more written terms of the contract of which the employer has given the worker a copy on an occasion prior to the employer receiving the payment in question, or

(b) in one or more terms of the contract (whether express or implied and, if express, whether oral or in writing) the existence and effect, or combined effect, of which in relation to the worker the employer has notified to the worker in writing on such an occasion.

(3) For the purposes of this section a relevant provision of a worker’s contract having effect by virtue of a variation of the contract does not operate to authorise the receipt of a payment on account of any conduct of the worker, or any other event occurring, before the variation took effect.

(4) For the purposes of this section an agreement or consent signified by a worker does not operate to authorise the receipt of a payment on account of any conduct of the worker, or any other event occurring, before the agreement or consent was signified.

(5) Any reference in this Part to an employer receiving a payment from a worker employed by him is a reference to his receiving such a payment in his capacity as the worker’s employer.

16 Excepted payments.

(1) Section 15 does not apply to a payment received from a worker by his employer where the purpose of the payment is the reimbursement of the employer in respect of—

(a) an overpayment of wages, or

(b) an overpayment in respect of expenses incurred by the worker in carrying out his employment,
made (for any reason) by the employer to the worker.

(2) Section 15 does not apply to a payment received from a worker by his employer in consequence of any disciplinary proceedings if those proceedings were held by virtue of a statutory provision.

(3) Section 15 does not apply to a payment received from a worker by his employer where the worker has taken part in a strike or other industrial action and

the payment has been required by the employer on account of the worker's having taken part in that strike or other action.

(4) Section 15 does not apply to a payment received from a worker by his employer where the purpose of the payment is the satisfaction (whether wholly or in part) of an order of a court or tribunal requiring the payment of an amount by the worker to the employer.

17 Introductory.

(1) In the following provisions of this Part—

“cash shortage” means a deficit arising in relation to amounts received in connection with retail transactions, and

“stock deficiency” means a stock deficiency arising in the course of retail transactions.

(2) In the following provisions of this Part “retail employment”, in relation to a worker, means employment involving (whether or not on a regular basis)—

(a) the carrying out by the worker of retail transactions directly with members of the public or with fellow workers or other individuals in their personal capacities, or

(b) the collection by the worker of amounts payable in connection with retail transactions carried out by other persons directly with members of the public or with fellow workers or other individuals in their personal capacities.

(3) References in this section to a “retail transaction” are to the sale or supply of goods or the supply of services (including financial services).

(4) References in the following provisions of this Part to a deduction made from wages of a worker in retail employment, or to a payment received from such a worker by his employer, on account of a cash shortage or stock deficiency include references to a deduction or payment so made or received on account of—

(a) any dishonesty or other conduct on the part of the worker which resulted in any such shortage or deficiency, or

(b) any other event in respect of which he (whether or not together with any other workers) has any contractual liability and which so resulted,

in each case whether or not the amount of the deduction or payment is designed to reflect the exact amount of the shortage or deficiency.

(5) References in the following provisions of this Part to the recovery from a worker of an amount in respect of a cash shortage or stock deficiency accordingly

include references to the recovery from him of an amount in respect of any such conduct or event as is mentioned in subsection (4)(a) or (b).

(6) In the following provisions of this Part “pay day”, in relation to a worker, means a day on which wages are payable to the worker.

18 Limits on amount and time of deductions.

(1) Where (in accordance with section 13) the employer of a worker in retail employment makes, on account of one or more cash shortages or stock deficiencies, a deduction or deductions from wages payable to the worker on a pay day, the amount or aggregate amount of the deduction or deductions shall not exceed one-tenth of the gross amount of the wages payable to the worker on that day.

(2) Where the employer of a worker in retail employment makes a deduction from the worker’s wages on account of a cash shortage or stock deficiency, the employer shall not be treated as making the deduction in accordance with section 13 unless (in addition to the requirements of that section being satisfied with respect to the deduction)—

(a) the deduction is made, or

(b) in the case of a deduction which is one of a series of deductions relating to the shortage or deficiency, the first deduction in the series was made, not later than the end of the relevant period.

(3) In subsection (2) “the relevant period” means the period of twelve months beginning with the date when the employer established the existence of the shortage or deficiency or (if earlier) the date when he ought reasonably to have done so.

19 Wages determined by reference to shortages etc.

(1) This section applies where—

(a) by virtue of an agreement between a worker in retail employment and his employer, the amount of the worker’s wages or any part of them is or may be determined by reference to the incidence of cash shortages or stock deficiencies, and

(b) the gross amount of the wages payable to the worker on any pay day is, on account of any such shortages or deficiencies, less than the gross amount of the wages that would have been payable to him on that day if there had been no such shortages or deficiencies.

(2) The amount representing the difference between the two amounts referred to in subsection (1)(b) shall be treated for the purposes of this Part as a

deduction from the wages payable to the worker on that day made by the employer on account of the cash shortages or stock deficiencies in question.

(3) The second of the amounts referred to in subsection (1)(b) shall be treated for the purposes of this Part (except subsection (1)) as the gross amount of the wages payable to him on that day.

(4) Accordingly—

(a) section 13, and

(b) if the requirements of section 13 and subsection (2) of section 18 are satisfied, subsection (1) of section 18, have effect in relation to the amount referred to in subsection (2) of this section.

20 Limits on method and timing of payments.

(1) Where the employer of a worker in retail employment receives from the worker a payment on account of a cash shortage or stock deficiency, the employer shall not be treated as receiving the payment in accordance with section 15 unless (in addition to the requirements of that section being satisfied with respect to the payment) he has previously—

(a) notified the worker in writing of the worker's total liability to him in respect of that shortage or deficiency, and

(b) required the worker to make the payment by means of a demand for payment made in accordance with the following provisions of this section.

(2) A demand for payment made by the employer of a worker in retail employment in respect of a cash shortage or stock deficiency—

(a) shall be made in writing, and

(b) shall be made on one of the worker's pay days.

(3) A demand for payment in respect of a particular cash shortage or stock deficiency, or (in the case of a series of such demands) the first such demand, shall not be made—

(a) earlier than the first pay day of the worker following the date when he is notified of his total liability in respect of the shortage or deficiency in pursuance of subsection (1)(a) or, where he is so notified on a pay day, earlier than that day, or

(b) later than the end of the period of twelve months beginning with the date when the employer established the existence of the shortage or deficiency or (if earlier) the date when he ought reasonably to have done so.

(4) For the purposes of this Part a demand for payment shall be treated as made by the employer on one of a worker's pay days if it is given to the worker or posted to, or left at, his last known address—

(a) on that pay day, or

(b) in the case of a pay day which is not a working day of the employer's business, on the first such working day following that pay day.

(5) Legal proceedings by the employer of a worker in retail employment for the recovery from the worker of an amount in respect of a cash shortage or stock deficiency shall not be instituted by the employer after the end of the period referred to in subsection (3)(b) unless the employer has within that period made a demand for payment in respect of that amount in accordance with this section.

21 Limit on amount of payments.

(1) Where the employer of a worker in retail employment makes on any pay day one or more demands for payment in accordance with section 20, the amount or aggregate amount required to be paid by the worker in pursuance of the demand or demands shall not exceed—

(a) one-tenth of the gross amount of the wages payable to the worker on that day, or

(b) where one or more deductions falling within section 18(1) are made by the employer from those wages, such amount as represents the balance of that one-tenth after subtracting the amount or aggregate amount of the deduction or deductions.

(2) Once an amount has been required to be paid by means of a demand for payment made in accordance with section 20 on any pay day, that amount shall not be taken into account under subsection (1) as it applies to any subsequent pay day, even though the employer is obliged to make further requests for it to be paid.

(3) Where in any legal proceedings the court finds that the employer of a worker in retail employment is (in accordance with section 15 as it applies apart from section 20(1)) entitled to recover an amount from the worker in respect of a cash shortage or stock deficiency, the court shall, in ordering the payment by the worker to the employer of that amount, make such provision as appears to the court to be necessary to ensure that it is paid by the worker at a rate not exceeding that at which it could be recovered from him by the employer in accordance with this section.

23 Complaints to employment tribunals.

(1) A worker may present a complaint to an employment tribunal—

(a) that his employer has made a deduction from his wages in contravention of section 13 (including a deduction made in contravention of that section as it applies by virtue of section 18(2)),

(b) that his employer has received from him a payment in contravention of section 15 (including a payment received in contravention of that section as it applies by virtue of section 20(1)),

(c) that his employer has recovered from his wages by means of one or more deductions falling within section 18(1) an amount or aggregate amount exceeding the limit applying to the deduction or deductions under that provision, or

(d) that his employer has received from him in pursuance of one or more demands for payment made (in accordance with section 20) on a particular pay day, a payment or payments of an amount or aggregate amount exceeding the limit applying to the demand or demands under section 21(1).

(2) Subject to subsection (4), an employment tribunal shall not consider a complaint under this section unless it is presented before the end of the period of three months beginning with—

(a) in the case of a complaint relating to a deduction by the employer, the date of payment of the wages from which the deduction was made, or

(b) in the case of a complaint relating to a payment received by the employer, the date when the payment was received.

(3) Where a complaint is brought under this section in respect of—

(a) a series of deductions or payments, or

(b) a number of payments falling within subsection (1)(d) and made in pursuance of demands for payment subject to the same limit under section 21(1) but received by the employer on different dates,

the references in subsection (2) to the deduction or payment are to the last deduction or payment in the series or to the last of the payments so received.

(3A) Section 207B (extension of time limits to facilitate conciliation before institution of proceedings) applies for the purposes of subsection (2).

(4) Where the employment tribunal is satisfied that it was not reasonably practicable for a complaint under this section to be presented before the end of the relevant period of three months, the tribunal may consider the complaint if it is presented within such further period as the tribunal considers reasonable.

(4A) An employment tribunal is not (despite subsections (3) and (4)) to consider so much of a complaint brought under this section as relates to a deduction where the date of payment of the wages from which the deduction was made was before the period of two years ending with the date of presentation of the complaint.

(4B) Subsection (4A) does not apply so far as a complaint relates to a deduction from wages that are of a kind mentioned in section 27(1)(b) to (j).

(5) No complaint shall be presented under this section in respect of any deduction made in contravention of section 86 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (deduction of political fund contribution where certificate of exemption or objection has been given).

24 Determination of complaints.



(1) Where a tribunal finds a complaint under section 23 well-founded, it shall make a declaration to that effect and shall order the employer—

(a) in the case of a complaint under section 23(1)(a), to pay to the worker the amount of any deduction made in contravention of section 13,

(b) in the case of a complaint under section 23(1)(b), to repay to the worker the amount of any payment received in contravention of section 15,

(c) in the case of a complaint under section 23(1)(c), to pay to the worker any amount recovered from him in excess of the limit mentioned in that provision, and

(d) in the case of a complaint under section 23(1)(d), to repay to the worker any amount received from him in excess of the limit mentioned in that provision.

(2) Where a tribunal makes a declaration under subsection (1), it may order the employer to pay to the worker (in addition to any amount ordered to be paid under that subsection) such amount as the tribunal considers appropriate in all the circumstances to compensate the worker for any financial loss sustained by him which is attributable to the matter complained of.

25 Determinations: supplementary.

(1) Where, in the case of any complaint under section 23(1)(a), a tribunal finds that, although neither of the conditions set out in section 13(1)(a) and (b) was satisfied with respect to the whole amount of the deduction, one of those conditions was satisfied with respect to any lesser amount, the amount of the

deduction shall for the purposes of section 24(a) be treated as reduced by the amount with respect to which that condition was satisfied.

(2) Where, in the case of any complaint under section 23(1)(b), a tribunal finds that, although neither of the conditions set out in section 15(1)(a) and (b) was satisfied with respect to the whole amount of the payment, one of those conditions was satisfied with respect to any lesser amount, the amount of the payment shall for the purposes of section 24(b) be treated as reduced by the amount with respect to which that condition was satisfied.

(3) An employer shall not under section 24 be ordered by a tribunal to pay or repay to a worker any amount in respect of a deduction or payment, or in respect of any combination of deductions or payments, in so far as it appears to the tribunal that he has already paid or repaid any such amount to the worker.

(4) Where a tribunal has under section 24 ordered an employer to pay or repay to a worker any amount in respect of a particular deduction or payment falling within section 23(1)(a) to (d), the amount which the employer is entitled to recover (by whatever means) in respect of the matter in relation to which the deduction or payment was originally made or received shall be treated as reduced by that amount.

(5) Where a tribunal has under section 24 ordered an employer to pay or repay to a worker any amount in respect of any combination of deductions or payments falling within section 23(1)(c) or (d), the aggregate amount which the employer is entitled to recover (by whatever means) in respect of the cash shortages or stock deficiencies in relation to which the deductions or payments were originally made or required to be made shall be treated as reduced by that amount.

26 Complaints and other remedies.

Section 23 does not affect the jurisdiction of an employment tribunal to consider a reference under section 11 in relation to any deduction from the wages of a worker; but the aggregate of any amounts ordered by an employment tribunal to be paid under section 12(4) and under section 24 (whether on the same or different occasions) in respect of a particular deduction shall not exceed the amount of the deduction.

27 Meaning of “wages” etc.

(1) In this Part “wages”, in relation to a worker, means any sums payable to the worker in connection with his employment, including—

- (a) any fee, bonus, commission, holiday pay or other emolument referable to his employment, whether payable under his contract or otherwise,
 - (b) statutory sick pay under Part XI of the Social Security Contributions and Benefits Act 1992,
 - (c) statutory maternity pay under Part XII of that Act,
 - (ca) statutory paternity pay under Part 12ZA of that Act,
 - (cb) statutory adoption pay under Part 12ZB of that Act,
 - (cc) statutory shared parental pay under Part 12ZC of that Act,
 - (cd) statutory parental bereavement pay under Part 12ZD of that Act,
 - (d) a guarantee payment (under section 28 of this Act),
 - (e) any payment for time off under Part VI of this Act or section 169 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (payment for time off for carrying out trade union duties etc.),
 - (f) remuneration on suspension on medical grounds under section 64 of this Act and remuneration on suspension on maternity grounds under section 68 of this Act,
 - (fa) remuneration on ending the supply of an agency worker on maternity grounds under section 68C of this Act.
 - (g) any sum payable in pursuance of an order for reinstatement or re-engagement under section 113 of this Act,
 - (h) any sum payable in pursuance of an order for the continuation of a contract of employment under section 130 of this Act or section 164 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, and
 - (j) remuneration under a protective award under section 189 of that Act, but excluding any payments within subsection (2).
- (2) Those payments are—
- (a) any payment by way of an advance under an agreement for a loan or by way of an advance of wages (but without prejudice to the application of section 13 to any deduction made from the worker's wages in respect of any such advance),
 - (b) any payment in respect of expenses incurred by the worker in carrying out his employment,
 - (c) any payment by way of a pension, allowance or gratuity in connection with the worker's retirement or as compensation for loss of office,
 - (d) any payment referable to the worker's redundancy, and

(e) any payment to the worker otherwise than in his capacity as a worker.

(3) Where any payment in the nature of a non-contractual bonus is (for any reason) made to a worker by his employer, the amount of the payment shall for the purposes of this Part—

(a) be treated as wages of the worker, and

(b) be treated as payable to him as such on the day on which the payment is made.

(4) In this Part “gross amount”, in relation to any wages payable to a worker, means the total amount of those wages before deductions of whatever nature.

(5) For the purposes of this Part any monetary value attaching to any payment or benefit in kind furnished to a worker by his employer shall not be treated as wages of the worker except in the case of any voucher, stamp or similar document which is—

(a) of a fixed value expressed in monetary terms, and

(b) capable of being exchanged (whether on its own or together with other vouchers, stamps or documents, and whether immediately or only after a time) for money, goods or services (or for any combination of two or more of those things).

บทกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม
the Fair Labor Standards Act (FLSA) ที่เกี่ยวข้อง ฉบับภาษาอังกฤษ

206. Minimum wage

(a) Employees engaged in commerce; home workers in Puerto Rico and Virgin Islands; employees in American Samoa; seamen on American vessels; agricultural employees

Every employer shall pay to each of his employees who in any workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce, wages at the following rates:

(1) except as otherwise provided in this section, not less than—

(A) \$5.85 an hour, beginning on the 60th day after May 25, 2007;

(B) \$6.55 an hour, beginning 12 months after that 60th day; and

(C) \$7.25 an hour, beginning 24 months after that 60th day;

(2) if such employee is a home worker in Puerto Rico or the Virgin Islands, not less than the minimum piece rate prescribed by regulation or order; or, if no such minimum piece rate is in effect, any piece rate adopted by such employer which shall yield, to the proportion or class of employees prescribed by regulation or order, not less than the applicable minimum hourly wage rate. Such minimum piece rates or employer piece rates shall be commensurate with, and shall be paid in lieu of, the minimum hourly wage rate applicable under the provisions of this section. The Administrator, or his authorized representative, shall have power to make such regulations or orders as are necessary or appropriate to carry out any of the provisions of this paragraph, including the power without limiting the generality of the foregoing, to define any operation or occupation which is performed by such home work employees in Puerto Rico or the Virgin Islands; to establish minimum piece rates for any operation or occupation so defined; to prescribe the method and procedure for ascertaining and promulgating minimum piece rates; to prescribe standards for employer piece rates, including the proportion or class of employees who shall receive not less than the minimum hourly wage rate; to define the term "home worker"; and to prescribe the conditions under which employers, agents, contractors, and subcontractors shall cause goods to be produced by home workers;

(3) if such employee is employed as a seaman on an American vessel, not less than the rate which will provide to the employee, for the period covered by the wage payment, wages equal to compensation at the hourly rate prescribed by paragraph (1) of this subsection for all hours during such period when he was actually on duty (including periods aboard ship when the employee was on watch or was, at the direction of a superior officer, performing work or standing by, but not including off-duty periods which are provided pursuant to the employment agreement); or

(4) if such employee is employed in agriculture, not less than the minimum wage rate in effect under paragraph (1) after December 31, 1977.

(b) Additional applicability to employees pursuant to subsequent amendatory provisions

Every employer shall pay to each of his employees (other than an employee to whom subsection (a)(5) 1 applies) who in any workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce, and who in such workweek is brought within the purview of this section by the amendments made to this chapter by the Fair Labor Standards Amendments of 1966, title IX of the Education Amendments of 1972 [20 U.S.C. 1681 et seq.], or the Fair Labor Standards Amendments of 1974, wages at the following rate: Effective after December 31, 1977, not less than the minimum wage rate in effect under subsection (a)(1).

(c) Repealed.

(d) Prohibition of sex discrimination

(1) No employer having employees subject to any provisions of this section shall discriminate, within any establishment in which such employees are employed, between employees on the basis of sex by paying wages to employees in such establishment at a rate less than the rate at which he pays wages to employees of the opposite sex in such establishment for equal work on jobs the performance of which requires equal skill, effort, and responsibility, and which are performed under similar working conditions, except where such payment is made pursuant to (i) a seniority system; (ii) a merit system; (iii) a system which measures earnings by quantity or quality of production; or (iv) a differential based on any other factor other than sex: Provided, That an employer who is paying a wage rate differential in violation of this subsection shall not, in order to comply with the provisions of this subsection, reduce the wage rate of any employee.

(2) No labor organization, or its agents, representing employees of an employer having employees subject to any provisions of this section shall cause or attempt to cause such an employer to discriminate against an employee in violation of paragraph (1) of this subsection.

(3) For purposes of administration and enforcement, any amounts owing to any employee which have been withheld in violation of this subsection shall be deemed to be unpaid minimum wages or unpaid overtime compensation under this chapter.

(4) As used in this subsection, the term "labor organization" means any organization of any kind, or any agency or employee representation committee or plan, in which employees participate and which exists for the purpose, in whole or in part, of dealing with employers concerning grievances, labor disputes, wages, rates of pay, hours of employment, or conditions of work.

(e) Employees of employers providing contract services to United States

(1) Notwithstanding the provisions of section 213 of this title (except subsections (a)(1) and (f) thereof), every employer providing any contract services (other than linen supply services) under a contract with the United States or any subcontract thereunder shall pay to each of his employees whose rate of pay is not governed by chapter 67 of title 41 or to whom subsection (a)(1) of this section is not applicable, wages at rates not less than the rates provided for in subsection (b) of this section.

(2) Notwithstanding the provisions of section 213 of this title (except subsections (a)(1) and (f) thereof) and the provisions of chapter 67 of title 41, every employer in an establishment providing linen supply services to the United States under a contract with the United States or any subcontract thereunder shall pay to each of his employees in such establishment wages at rates not less than those prescribed in subsection (b), except that if more than 50 per centum of the gross annual dollar volume of sales made or business done by such establishment is derived from providing such linen supply services under any such contracts or subcontracts, such employer shall pay to each of his employees in such establishment wages at rates not less than those prescribed in subsection (a)(1) of this section.

(f) Employees in domestic service

Any employee—

(1) who in any workweek is employed in domestic service in a household shall be paid wages at a rate not less than the wage rate in effect under

subsection (b) unless such employee's compensation for such service would not because of section 209(a)(6) of the Social Security Act [42 U.S.C. 409(a)(6)] constitute wages for the purposes of title II of such Act [42 U.S.C. 401 et seq.], or

(2) who in any workweek—

(A) is employed in domestic service in one or more households, and

(B) is so employed for more than 8 hours in the aggregate, shall be paid wages for such employment in such workweek at a rate not less than the wage rate in effect under subsection (b).

(g) Newly hired employees who are less than 20 years old

(1) In lieu of the rate prescribed by subsection (a)(1), any employer may pay any employee of such employer, during the first 90 consecutive calendar days after such employee is initially employed by such employer, a wage which is not less than \$4.25 an hour.

(2) In lieu of the rate prescribed by subsection (a)(1), the Governor of Puerto Rico, subject to the approval of the Financial Oversight and Management Board established pursuant to section 2121 of title 48, may designate a time period not to exceed four years during which employers in Puerto Rico may pay employees who are initially employed after June 30, 2016, a wage which is not less than the wage described in paragraph (1). Notwithstanding the time period designated, such wage shall not continue in effect after such Board terminates in accordance with section 2149 of title 48.

(3) No employer may take any action to displace employees (including partial displacements such as reduction in hours, wages, or employment benefits) for purposes of hiring individuals at the wage authorized in paragraph (1) or (2).

(4) Any employer who violates this subsection shall be considered to have violated section 215(a)(3) of this title.

(5) This subsection shall only apply to an employee who has not attained the age of 20 years, except in the case of the wage applicable in Puerto Rico, 25 years, until such time as the Board described in paragraph (2) terminates in accordance with section 2149 of title 48.

207 Maximum hours

(a) Employees engaged in interstate commerce; additional applicability to employees pursuant to subsequent amendatory provisions

(1) Except as otherwise provided in this section, no employer shall employ any of his employees who in any workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce, for a workweek longer than forty hours unless such employee receives compensation for his employment in excess of the hours above specified at a rate not less than one and one-half times the regular rate at which he is employed.

(2) No employer shall employ any of his employees who in any workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce, and who in such workweek is brought within the purview of this subsection by the amendments made to this chapter by the Fair Labor Standards Amendments of 1966—

(A) for a workweek longer than forty-four hours during the first year from the effective date of the Fair Labor Standards Amendments of 1966,

(B) for a workweek longer than forty-two hours during the second year from such date, or

(C) for a workweek longer than forty hours after the expiration of the second year from such date,

unless such employee receives compensation for his employment in excess of the hours above specified at a rate not less than one and one-half times the regular rate at which he is employed.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Etc. ลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

207 Maximum hours

(e) "Regular rate" defined

As used in this section the "regular rate" at which an employee is employed shall be deemed to include all remuneration for employment paid to, or on behalf of, the employee, but shall not be deemed to include—

(1) sums paid as gifts; payments in the nature of gifts made at Christmas time or on other special occasions, as a reward for service, the amounts of which are not measured by or dependent on hours worked, production, or efficiency;

(2) payments made for occasional periods when no work is performed due to vacation, holiday, illness, failure of the employer to provide sufficient work, or other similar cause; reasonable payments for traveling expenses, or other expenses, incurred by an employee in the furtherance of his employer's

interests and properly reimbursable by the employer; and other similar payments to an employee which are not made as compensation for his hours of employment;

(3) Sums 1 paid in recognition of services performed during a given period if either, (a) both the fact that payment is to be made and the amount of the payment are determined at the sole discretion of the employer at or near the end of the period and not pursuant to any prior contract, agreement, or promise causing the employee to expect such payments regularly; or (b) the payments are made pursuant to a bona fide profit-sharing plan or trust or bona fide thrift or savings plan, meeting the requirements of the Administrator set forth in appropriate regulations which he shall issue, having due regard among other relevant factors, to the extent to which the amounts paid to the employee are determined without regard to hours of work, production, or efficiency; or (c) the payments are talent fees (as such talent fees are defined and delimited by regulations of the Administrator) paid to performers, including announcers, on radio and television programs;

(4) contributions irrevocably made by an employer to a trustee or third person pursuant to a bona fide plan for providing old-age, retirement, life, accident, or health insurance or similar benefits for employees;

(5) extra compensation provided by a premium rate paid for certain hours worked by the employee in any day or workweek because such hours are hours worked in excess of eight in a day or in excess of the maximum workweek applicable to such employee under subsection (a) or in excess of the employee's normal working hours or regular working hours, as the case may be;

(6) extra compensation provided by a premium rate paid for work by the employee on Saturdays, Sundays, holidays, or regular days of rest, or on the sixth or seventh day of the workweek, where such premium rate is not less than one and one-half times the rate established in good faith for like work performed in nonovertime hours on other days;

(7) extra compensation provided by a premium rate paid to the employee, in pursuance of an applicable employment contract or collective-bargaining agreement, for work outside of the hours established in good faith by the contract or agreement as the basic, normal, or regular workday (not exceeding eight hours) or workweek (not exceeding the maximum workweek applicable to such employee under subsection (a)),² where such premium rate is not less than one and one-half times the rate established in good faith by the contract or agreement for like work performed during such workday or workweek; or

(8) any value or income derived from employer-provided grants or rights provided pursuant to a stock option, stock appreciation right, or bona fide employee stock purchase program which is not otherwise excludable under any of paragraphs (1) through (7) if—

(A) grants are made pursuant to a program, the terms and conditions of which are communicated to participating employees either at the beginning of the employee's participation in the program or at the time of the grant;

(B) in the case of stock options and stock appreciation rights, the grant or right cannot be exercisable for a period of at least 6 months after the time of grant (except that grants or rights may become exercisable because of an employee's death, disability, retirement, or a change in corporate ownership, or other circumstances permitted by regulation), and the exercise price is at least 85 percent of the fair market value of the stock at the time of grant;

(C) exercise of any grant or right is voluntary; and

(D) any determinations regarding the award of, and the amount of, employer-provided grants or rights that are based on performance are—

(i) made based upon meeting previously established performance criteria (which may include hours of work, efficiency, or productivity) of any business unit consisting of at least 10 employees or of a facility, except that, any determinations may be based on length of service or minimum schedule of hours or days of work; or

(ii) made based upon the past performance (which may include any criteria) of one or more employees in a given period so long as the determination is in the sole discretion of the employer and not pursuant to any prior contract.

211 Collection of data

(a) Investigations and inspections

The Administrator or his designated representatives may investigate and gather data regarding the wages, hours, and other conditions and practices of employment in any industry subject to this chapter, and may enter and inspect such places and such records (and make such transcriptions thereof), question such employees, and investigate such facts, conditions, practices, or matters as he may deem necessary or appropriate to determine whether any person has violated any provision of this chapter, or which may aid in the enforcement of the provisions of this chapter. Except as provided in section 212 of this title and in subsection (b) of this section, the Administrator shall utilize the bureaus and divisions of the

Department of Labor for all the investigations and inspections necessary under this section. Except as provided in section 212 of this title, the Administrator shall bring all actions under section 217 of this title to restrain violations of this chapter. Etc.

216. Penalties

(a) Fines and imprisonment

Any person who willfully violates any of the provisions of section 215 of this title shall upon conviction thereof be subject to a fine of not more than \$10,000, or to imprisonment for not more than six months, or both. No person shall be imprisoned under this subsection except for an offense committed after the conviction of such person for a prior offense under this subsection.

(b) Damages; right of action; attorney's fees and costs; termination of right of action

Any employer who violates the provisions of section 206 or section 207 of this title shall be liable to the employee or employees affected in the amount of their unpaid minimum wages, or their unpaid overtime compensation, as the case may be, and in an additional equal amount as liquidated damages. Any employer who violates the provisions of section 215(a)(3) of this title shall be liable for such legal or equitable relief as may be appropriate to effectuate the purposes of section 215(a)(3) of this title, including without limitation employment, reinstatement, promotion, and the payment of wages lost and an additional equal amount as liquidated damages. Any employer who violates section 203(m)(2)(B) of this title shall be liable to the employee or employees affected in the amount of the sum of any tip credit taken by the employer and all such tips unlawfully kept by the employer, and in an additional equal amount as liquidated damages. An action to recover the liability prescribed in the preceding sentences may be maintained against any employer (including a public agency) in any Federal or State court of competent jurisdiction by any one or more employees for and in behalf of himself or themselves and other employees similarly situated. No employee shall be a party plaintiff to any such action unless he gives his consent in writing to become such a party and such consent is filed in the court in which such action is brought. The court in such action shall, in addition to any judgment awarded to the plaintiff or plaintiffs, allow a reasonable attorney's fee to be paid by the defendant, and costs of the action. The right provided by this subsection to bring an action by or on behalf of any employee, and the right of any employee to become a party plaintiff to any such action, shall terminate upon the filing of a complaint by the Secretary of Labor in an action under section 217 of this title in which (1) restraint is sought of any

further delay in the payment of unpaid minimum wages, or the amount of unpaid overtime compensation, as the case may be, owing to such employee under section 206 or section 207 of this title by an employer liable therefor under the provisions of this subsection or (2) legal or equitable relief is sought as a result of alleged violations of section 215(a)(3) of this title.

(c) Payment of wages and compensation; waiver of claims; actions by the Secretary; limitation of actions

The Secretary is authorized to supervise the payment of the unpaid minimum wages or the unpaid overtime compensation owing to any employee or employees under section 206 or section 207 of this title, and the agreement of any employee to accept such payment shall upon payment in full constitute a waiver by such employee of any right he may have under subsection (b) of this section to such unpaid minimum wages or unpaid overtime compensation and an additional equal amount as liquidated damages. The Secretary may bring an action in any court of competent jurisdiction to recover the amount of unpaid minimum wages or overtime compensation and an equal amount as liquidated damages. The right provided by subsection (b) to bring an action by or on behalf of any employee to recover the liability specified in the first sentence of such subsection and of any employee to become a party plaintiff to any such action shall terminate upon the filing of a complaint by the Secretary in an action under this subsection in which a recovery is sought of unpaid minimum wages or unpaid overtime compensation under sections 206 and 207 of this title or liquidated or other damages provided by this subsection owing to such employee by an employer liable under the provisions of subsection (b), unless such action is dismissed without prejudice on motion of the Secretary. Any sums thus recovered by the Secretary of Labor on behalf of an employee pursuant to this subsection shall be held in a special deposit account and shall be paid, on order of the Secretary of Labor, directly to the employee or employees affected. Any such sums not paid to an employee because of inability to do so within a period of three years shall be covered into the Treasury of the United States as miscellaneous receipts. In determining when an action is commenced by the Secretary of Labor under this subsection for the purposes of the statutes of limitations provided in section 6(a) of the Portal-to-Portal Act of 1947 [29 U.S.C. 255 (a)], it shall be considered to be commenced in the case of any individual claimant on the date when the complaint is filed if he is specifically named as a party plaintiff in the complaint, or if his name did not so appear, on the subsequent date on which his name is added as a party plaintiff in such action. The authority and

requirements described in this subsection shall apply with respect to a violation of section 203(m)(2)(B) of this title, as appropriate, and the employer shall be liable for the amount of the sum of any tip credit taken by the employer and all such tips unlawfully kept by the employer, and an additional equal amount as liquidated damages.

(d) Savings provisions

In any action or proceeding commenced prior to, on, or after August 8, 1956, no employer shall be subject to any liability or punishment under this chapter or the Portal-to-Portal Act of 1947 [29 U.S.C. 251 et seq.] on account of his failure to comply with any provision or provisions of this chapter or such Act (1) with respect to work heretofore or hereafter performed in a workplace to which the exemption in section 213(f) of this title is applicable, (2) with respect to work performed in Guam, the Canal Zone or Wake Island before the effective date of this amendment of subsection (d), or (3) with respect to work performed in a possession named in section 206(a)(3) 1 of this title at any time prior to the establishment by the Secretary, as provided therein, of a minimum wage rate applicable to such work.

(e) Civil penalties for certain violations

(1)(A) Any person who violates the provisions of sections 2212 or 213(c) of this title, relating to child labor, or any regulation issued pursuant to such sections, shall be subject to a civil penalty not to exceed—

(i) \$11,000 for each employee who was the subject of such a violation; or

(ii) \$50,000 with regard to each such violation that causes the death or serious injury of any employee under the age of 18 years, which penalty may be doubled where the violation is a repeated or willful violation.

(B) For purposes of subparagraph (A), the term "serious injury" means—

(i) permanent loss or substantial impairment of one of the senses (sight, hearing, taste, smell, tactile sensation);

(ii) permanent loss or substantial impairment of the function of a bodily member, organ, or mental faculty, including the loss of all or part of an arm, leg, foot, hand or other body part; or

(iii) permanent paralysis or substantial impairment that causes loss of movement or mobility of an arm, leg, foot, hand or other body part.

(2) Any person who repeatedly or willfully violates section 206 or 207 of this title, relating to wages, shall be subject to a civil penalty not to exceed \$1,100

for each such violation. Any person who violates section 203(m)(2)(B) of this title shall be subject to a civil penalty not to exceed \$1,100 for each such violation, as the Secretary determines appropriate, in addition to being liable to the employee or employees affected for all tips unlawfully kept, and an additional equal amount as liquidated damages, as described in subsection (b).

(3) In determining the amount of any penalty under this subsection, the appropriateness of such penalty to the size of the business of the person charged and the gravity of the violation shall be considered. The amount of any penalty under this subsection, when finally determined, may be—

(A) deducted from any sums owing by the United States to the person charged;

(B) recovered in a civil action brought by the Secretary in any court of competent jurisdiction, in which litigation the Secretary shall be represented by the Solicitor of Labor; or

(C) ordered by the court, in an action brought for a violation of section 215(a)(4) of this title or a repeated or willful violation of section 215(a)(2) of this title, to be paid to the Secretary.

(4) Any administrative determination by the Secretary of the amount of any penalty under this subsection shall be final, unless within 15 days after receipt of notice thereof by certified mail the person charged with the violation takes exception to the determination that the violations for which the penalty is imposed occurred, in which event final determination of the penalty shall be made in an administrative proceeding after opportunity for hearing in accordance with section 554 of title 5 and regulations to be promulgated by the Secretary.

(5) Except for civil penalties collected for violations of section 212 of this title, sums collected as penalties pursuant to this section shall be applied toward reimbursement of the costs of determining the violations and assessing and collecting such penalties, in accordance with the provision of section 9a of this title. Civil penalties collected for violations of section 212 of this title shall be deposited in the general fund of the Treasury.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายชลนที หนูบุญ
วัน เดือน ปี เกิด	14 กุมภาพันธ์ 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนชุมชนวัดท่าลิพง และโรงเรียน วัดพระมหาธาตุ จังหวัดนครศรีธรรมราช ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและ มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต จากคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ) จากคณะ รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตร นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ หมวดวิชากฎหมายอาญาและ กระบวนการยุติธรรมทางอาญา ในปีการศึกษา 2563
ที่อยู่ปัจจุบัน	206/13 หมู่ 6 ตำบลการะเกด อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช