

### บทที่ 3

#### ผลการศึกษาและอภิปรายผลในประเด็นพัฒนาการคุ้มครองแรงงานไทยและ พัฒนาการ คุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง การเลิกจ้างและค่าชดเชย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานปัจจุบันนี้เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของลูกจ้างและนายจ้างในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงปัจจัยและเงื่อนไขทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการทั้งลูกจ้างและนายจ้าง ได้พัฒนาระบบความร่วมมือในการปรึกษาหารือร่วมกันทั้งสองฝ่าย เป็นระบบที่นำมาแก้ไขข้อขัดแย้งในสถานประกอบการได้ระดับหนึ่ง ซึ่งแต่ละสถานประกอบการแต่ละแห่งก็มีสภาพที่แตกต่างกัน หากมีความขัดแย้งที่หาข้อยุติไม่ได้ก็ต้องอาศัยกฎหมาย ข้อบังคับ ตลอดจนข้อกฎหมายที่จะนำมาใช้บังคับเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อมีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กฎหมายแรงงานของไทยเป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ของมนุษย์และมาตรการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์เกี่ยวกับการใช้แรงงาน ตลอดจนการให้ความคุ้มครองต่อการใช้สิทธิของคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีวิวัฒนาการ โดยจะตามลำดับได้กล่าวดังต่อไปนี้

#### 3.1 ก่อนปี พ.ศ. 2472

ในยุคแรกของการใช้แรงงานในประเทศไทย มีลักษณะเป็นการบังคับใช้แรงงานหรือเกณฑ์แรงงาน โดยผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า ความสัมพันธ์ในทางแรงงานมีลักษณะเป็นเจ้านายกับทาสหรือบ่าวไพร่ ดังจะเห็นได้จาก กฎหมายลักษณะทาส พระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์จ้าง ร.ศ. 119 (พ.ศ. 2443) และพระราชบัญญัติทาสรัตนโกสินทร์ ศก 124 (พ.ศ. 2448)

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 3 ได้เกิดมีการจ้างแรงงานและมีลูกจ้างในสังคมไทย<sup>1</sup> หลังจากมีการประกาศเลิกทาสในสมัยรัชกาลที่ 5 ระบบการบังคับใช้แรงงานถูกยกเลิกไป และระบบการจ้างแรงงานที่เกิดจากการตกลงของคู่สัญญาได้เข้ามาแทนที่โดยสมบูรณ์

ปี พ.ศ. 2440 มีการรวมตัวของลูกจ้างก่อตั้ง “สมาคมคนงานรอราง” เพื่อให้บริการและช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิก มีสมาชิกราว 300 คน มีการต่อรองเรื่องค่าจ้างและดำเนินมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ด้วยการนัดหยุดงานหลายครั้ง การมีสมาคมเป็นการรวมกลุ่มกันของลูกจ้างเพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลมีการคุ้มครองลูกจ้าง

<sup>1</sup> ขจร สุขทานิช .(2519). อุษามันครวไพร่. หน้า 43

ในปี พ.ศ. 2470 มีกฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมกร พ.ศ. 2470 เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของแรงงาน

### 3.2 ปี พ.ศ. 2472 – 2500<sup>2</sup>

ปี พ.ศ. 2472 มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ระหว่าง มาตรา 575 – มาตรา 586 กำหนดความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานรวมทั้งการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบก่อนการจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยหนึ่งงวดค่าจ้างคร่าวัดไปเพื่อให้เป็นในการเลิกสัญญา หากนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้านายจ้างต้องชดเชยเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองลูกจ้างว่าถ้านายจ้างจะเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดจะต้องให้ลูกจ้างได้ทราบล่วงหน้า

ในปีดังกล่าวนี้ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2497 ในกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้มีการจัดตั้งกรมประกันสังคม สังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อดำเนินการประกันสังคม แต่ก็ถูกคัดค้านจนต้องเลื่อนการบังคับใช้ออกไป

ปี พ.ศ. 2498 – 2499 มีการร่างพระราชบัญญัติแรงงาน เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่ทำให้การคุ้มครองลูกจ้าง แต่ได้บังคับใช้ไม่นานก็ถูกยกเลิกไป

### 3.3 ปี พ.ศ. 2500 – 2515

เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2500 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีผลใช้บังคับ ซึ่งนับได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานโดยตรงฉบับแรกของไทย มีทั้งหมด 152 มาตรา เนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

3.3.1 ในส่วนของการคุ้มครองแรงงาน อยู่ในลักษณะที่ 1 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแบ่งออกเป็นการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง เงินชดเชย เงินค่าทดแทน สวัสดิการ การตรวจตราและการควบคุม

3.3.2 ในส่วนของแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในลักษณะที่ 2 ถึงที่ 4 แบ่งออกเป็น สหภาพแรงงาน สหพันธ์และความสัมพันธ์แรงงาน โดยกำหนดให้มีสหภาพแรงงาน คณะกรรมการแรงงาน

<sup>2</sup> พงษ์รัตน์ เจริญกลิ่น, (2538). วารสารทนายแรงงาน. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1, มกราคม-มีนาคม 2538, หน้า 33-40

สัมพันธ์ การร่วมเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและปิดงานจ้าง รวมทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ด้วย

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลทำให้องค์กรนายจ้างลูกจ้างที่มีแต่เดิมถูกยกเลิกไปโดยปริยาย และจะต้องจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้แต่พระราชบัญญัติดังกล่าวใช้บังคับอยู่ไม่นานก็ถูกยกเลิกไป

ในปี พ.ศ. 2501 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในฐานะหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออก ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยให้เหตุผลว่า "...โดยที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม เปิดช่องให้เป็นเครื่องมือของสงเสริมให้เกิดความริ้วฉานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทำลายความเห็นใจและประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือของลูกจ้างในทางมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ทำให้เกิดระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การเดินทางเศรษฐกิจเพื่อความรุ่งเรืองของประเทศ" มีผลทำให้สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นอันสิ้นสุดลงและให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย กำหนดการคุ้มครองแรงงานขึ้นแทน<sup>3</sup>

ต่อมาในปี พ.ศ. 2508 มีการนัดหยุดงานเพิ่มมากขึ้น จอมพลถนอม กิตติขจร จึงได้ออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนของข้อพิพาทแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน มีทั้งหมด 28 มาตรา

ปี พ.ศ. 2511 มีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ซึ่งกำหนดให้ยกเลิก พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พุทธศักราช 2475 พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2486 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่นพุทธศักราช 2475 ที่เคยใช้อยู่แต่เดิม การออกกฎหมายดังกล่าวมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองแก่คนหางาน ดังจะเห็นได้จากเหตุผลท้ายพระราชบัญญัติที่ว่า "...ในปัจจุบันประชากรมีจำนวนเพิ่มขึ้น และมีผู้อยู่ในวัยทำงานที่กำลังหางานทำมากขึ้นด้วย ราษฎรต่างก็ไปทำงานนอกจังหวัดที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ การประกอบอาชีพเกี่ยวกับการจัดหางานก็เพิ่มขึ้นด้วย จึงเป็นการสมควรมีกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองบุคคลดังกล่าว"

<sup>3</sup> นิคม จันทรวิฑูร. (2524). แรงงานไทย : การเดินทางที่ยาวนาน . หน้า 2-3

### 3.4 ปี พ.ศ. 2515 ถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2515 จอมพลถนอม กิตติขจร ในฐานะหัวหน้าของคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 มีผลยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 กับให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่างๆ โดยกำหนดในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยไว้หลายสิบฉบับ ฉบับที่สำคัญได้แก่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 มีเนื้อหาให้ความคุ้มครองในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป แรงงานเด็ก แรงงานหญิง วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าชดเชย เงินทดแทนและสวัสดิการต่างๆ

ปี พ.ศ. 2518 ในสมัยนายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ฉบับที่สำคัญฉบับหนึ่งของไทย ในกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หลักเกณฑ์การแจ้งข้อเรียกร้องการระงับข้อพิพาทแรงงาน ให้สิทธินายจ้างและลูกจ้างที่จะจัดตั้งสมาคม นายจ้างและสหภาพแรงงาน รวมทั้งให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อเป็นองค์กรในการหารือกิจการต่างๆ เกี่ยวกับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันด้วย พระราชบัญญัติดังกล่าวยังคงมีผลใช้บังคับถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2521 มีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เพื่อควบคุมการที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2522 เป็นต้นมา ซึ่งกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานเพื่อเป็นองค์กรชำนาญพิเศษ มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะต่างหากจากศาลแพ่งโดยทั่วไป โดยถือหลักสะดวก ประหยัด รวดเร็วและเป็นธรรม ซึ่งต่อมาวันที่ 23 เมษายน 2523 จึงได้มีการเปิดทำการศาลแรงงานกลางเป็นแห่งแรก

ปี พ.ศ. 2528 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

ปี พ.ศ. 2533 ประกาศใช้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความคุ้มครองช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกเนื่องจากการทำงาน รวมทั้งให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างหรือผู้ประกันตน ในกรณีลูกจ้างทุพพลภาพ คลอดบุตร ดาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงานพระราชบัญญัติดังกล่าวมีทั้งสิ้น 104 มาตรา ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2533

ปี พ.ศ. 2534 หลังจากการยึดอำนาจ โดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (ร.ส.ช.) ได้มีการผลักดันให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจหลุดพ้นจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่มีอยู่ และให้อยู่ในบังคับของกฎหมายที่แยกต่างหาก จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยมีเหตุผลท้ายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวว่า ...” โดยที่รัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของรัฐที่จัดตั้งขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประเทศชาติและประชาชน มีหลายรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการแก่ประชาชน มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับรัฐ ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างในกิจการของเอกชน สมควรมีกฎหมายกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐ การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นข้อเสนอลูกจ้าง และข้อร้องทุกข์ องค์การทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อเสนอนี้เป็นการเฉพาะแตกต่างไปจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กรของเอกชน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้...” ในกฎหมายฉบับดังกล่าวมีผลทำให้การรวมตัวของลูกจ้างที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจะทำในรูปสหภาพแรงงานไม่ได้ แต่ต้องจัดตั้งในรูปแบบสมาคมนิติบุคคลแทน อีกทั้งกำหนดไม่ให้พนักงานรัฐวิสาหกิจหยุดงานหรือดำเนินกิจการใด ๆ ในลักษณะที่เป็นการนัดหยุดงาน

ปี พ.ศ. 2537 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ซึ่งเป็นการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน โดยแยกออกมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เคยมีอยู่ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นการเฉพาะ

### 3.5 กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบัน

กฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้จัดรวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่ในรูปของประมวลกฎหมาย (CODE) เหมือนอย่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือประมวลกฎหมายอาญาหากแต่กระจายในกฎหมายรูปแบบต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติ ประกาศของคณะปฏิวัติ หรือประกาศกระทรวง เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจ ขอแยกกฎหมายแรงงานของไทยฉบับที่สำคัญๆ ไว้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

3.5.1 กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงาน ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะจ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 มีทั้งหมด 12 มาตรา มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เนื้อหากล่าวถึง ความหมาย ลักษณะของสัญญาจ้างแรง

งาน สิทธิหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้งการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

### 3.5.2 กฎหมายแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองคนหางาน ได้แก่

1) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2528 เป็นต้นมา ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มีเนื้อหาให้ความคุ้มครองแก่คนหางานในการไปทำงานทั้งในและต่างประเทศ มีทั้งหมด 96 มาตรา

2) ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 กันยายน 2534 เป็นต้นมา ระเบียบดังกล่าวออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยมีวัตถุประสงค์หรือให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับประโยชน์เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื้อหาของระเบียบฉบับนี้ คล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 มีทั้งหมด 50 ข้อ

3) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2537 เป็นต้นมา มีทั้งหมด 70 มาตรา เนื้อหากว่าถึงการคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งแต่เดิมประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ได้ให้ความคุ้มครองไว้ แต่ต่อมาได้มีการโอนกองทุนเงินทดแทนและอำนาจหน้าที่ของกรมแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและงานกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานแรงงานจังหวัดไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม จึงได้มีการออกกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนเป็นพระราชบัญญัติที่สมบูรณ์เป็นการเฉพาะไว้

4) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นหลักการใหม่รวบรวมการคุ้มครองแรงงานไว้เป็นหมวดหมู่เพิ่มเติมการปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องจากเดิมใหม่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมและการเมือง อย่างไรก็ตามหลักเกณฑ์ที่ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการให้ความคุ้มครองแรงงานก็คือ “การคุ้มครองแรงงานตั้งแต่เริ่มแรกเข้าทำงานจนกระทั่งสิ้นสุดการจ้าง” อันเป็นหลักการเดิมนั้นได้เปลี่ยนแปลงไปโดยได้เพิ่มเติมการคุ้มครองแรงงานภายหลังการออกจากงานไว้ด้วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ยกร่างขึ้นโดยมีเจตนารมณ์ที่จะยกระดับมาตรฐานแรงงานและคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้นมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป ซึ่งเป็นเวลาที่ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ผู้ประกอบกิจการจึงร้องขอให้เลื่อนเวลาในการใช้บังคับกฎหมายดังกล่าวออกไปและขอให้มีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่จะ

มีผลกระทบการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ ส่วนลูกจ้างได้รอการจ้างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้มาเป็นเวลายาวนานจึงไม่ต้องการบังคับให้ออกไปอีก ในขณะที่รัฐบาลมีนโยบายแน่ชัดว่าจะไม่เลื่อนการจ้างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้ออกไปอีก ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีทั้งหมด 166 มาตรา มีผลบังคับนับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป นอกจากนี้ยังให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคล ซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์ หรือในกรณีที่มิได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างที่ถึงแก่กรรมตลอดจนปรับปรุงอัตราใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้

### 3.5.3 กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่

1) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2518 เป็นต้นมา มีทั้งหมด 163 มาตรา เนื้อหากว่าถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง การยื่นข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานและขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ฉบับใหม่กำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของรัฐสภาอยู่ในขณะนี้ อย่างไรก็ตามทิศทางของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่นี้ หลายฝ่ายได้นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยฉบับสู่ศตวรรษที่ 21<sup>4</sup>

2) พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วน of พนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน 2534 เป็นต้นมา มีทั้งสิ้น 56 มาตรา ซึ่งพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจฉบับนี้ได้ผ่านการยื่นยันของสภาผู้แทนราษฎรให้ประกาศใช้หลังจากนี้วุฒิสมาชิกแก้ไขหลักการพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 และมีผลบังคับใช้เดือนเมษายน 2543 เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐวิสาหกิจกับรัฐ การจัดตั้งสภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหลักเกณฑ์วิธีการยื่นข้อเสนอมและข้อร้องทุกข์ และองค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อเสนอมหรือข้อร้องทุกข์ดังกล่าว

<sup>4</sup> ไชยยศ สุทธิอาเวศ. (2542). วิเคราะห์เปรียบเทียบร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยฉบับสู่ศตวรรษที่ 21. รายงานปริทัศน์. ปีที่ 13 ฉบับที่ 6. มิถุนายน 2542. หน้า 5-9.

### 3.5.4 กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน

ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีทั้งหมด 60 มาตรา มีผลใช้บังคับนับแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2522 เป็นต้นมา กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้มีองค์กรชำนาญพิเศษในรูปของศาลชำนาญพิเศษ ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในส่วนแบ่งเป็นการเฉพาะต่างหากจากศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่ง โดยทั่วไปรวมทั้งได้กำหนดวิธีพิจารณาคดีแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ โดยถือหลัก สะดวก ประหยัด รวดเร็ว และเป็นธรรม

### 3.5.5 กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมา มีทั้งสิ้น 104 มาตรา เนื้อหาของพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้ประกันตนจะได้รับการสงเคราะห์ เมื่อมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ตลอดจนการสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน โดยลูกจ้างหรือผู้ประกันตน นายจ้างและรัฐบาลมีหน้าที่ร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าว กฎหมายฉบับนี้แก้ไขในช่วงเวลาสิบปีที่ผ่านมา

### 3.5.6 ทำไมจึงต้องศึกษาพัฒนาการคุ้มครองแรงงานไทย

เหตุผลในการศึกษาพัฒนาการคุ้มครองแรงงานไทยก็เพราะกฎหมายแรงงานได้เกิดขึ้นโดยมีวิวัฒนาการทางแรงงานของสังคมมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากสังคมที่มีชนชั้นต่างๆ เกิดขึ้นแล้วล้วนพัฒนาการไปสู่สังคมทาสที่มีนายทาสเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาควบคุมการทำงานของพวกทาส และควบคุมการใช้ชีวิตส่วนตัวของทาสด้วย จากสังคมทาสก็พัฒนาการไปสู่สังคมศักดินามีการระดมไพร่บ้านพลเมืองเข้าสังกัดหมวดหมู่ขึ้นอยู่กับมูลนาย เริ่มจากแรงงานที่ต้องถูกเกณฑ์เข้าไปรับใช้ราชการแผ่นดินจนกระทั่งพัฒนาเป็นแรงงานเสรีและมีการลดหย่อนการเกณฑ์แรงงานเพื่อให้ไพร่พลเมืองมีอิสระในการใช้แรงงานประกอบอาชีพของตนเองมากขึ้นอันเป็นพัฒนาการในช่วงเข้าสู่สังคมสมัยใหม่การยกเลิกการเกณฑ์แรงงานและประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ทำให้สถานการณ์ทางด้านแรงงานไทยเริ่มพัฒนาการและก้าวหน้ายิ่งขึ้น การตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน คือ กฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมกร พ.ศ. 2470 เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมและประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2472 ว่าด้วยลักษณะจ้างแรงงานเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานรวมตลอดถึงเหตุของการเลิกจ้าง หรือเลิกสัญญา หลังจากนั้นได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ด้วยการผลักดันของผู้ใช้แรงงาน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 มีการกำหนดกระบวนการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ให้สิทธิผู้ใช้แรงงานหรือ



ลูกจ้างก่อตั้งสหภาพแรงงานตามหลักสากล แต่กฎหมายฉบับนี้ก็ได้ออกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ซึ่งต่อมาประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวก็ถูกยกเลิกไปโดยพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2511 หลังจากมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญซึ่งให้สิทธิเสรีภาพทางแรงงานมากขึ้น ก็ทำให้การนัดหยุดงานของลูกจ้างซึ่งเคยมีอยู่เสมอมานั้นเพิ่มมากขึ้น และปัญหาทางแรงงานก็ทวีความรุนแรงมากขึ้นด้วย ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการขยายตัวของการผลิตในวงการอุตสาหกรรมนั่นเอง

ในที่สุดก็มีกฎหมายแรงงานที่เป็นแม่บทเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ก็คือประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดการคุ้มครองแรงงานและสิทธิลูกจ้างจัดตั้งองค์กรฝ่ายลูกจ้างด้วย ซึ่งกฎหมายดังกล่าวก็ยังใช้บังคับอยู่จนปัจจุบัน นอกจากนั้นก็ยังมีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ออกมาใช้บังคับทางแรงงานด้วย

อาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันพนักงานและลูกจ้างของเอกชนที่ตั้งสถานประกอบการเพื่อดำเนินธุรกิจการพาณิชย์และอุตสาหกรรมโดยทั่วไปอยู่ภายใต้บังคับและความคุ้มครองของกฎหมายแรงงานซึ่งมีบางส่วนเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับร่วมกับกิจการภาครัฐวิสาหกิจอันได้แก่ ส่วนที่เป็นกฎหมายแพ่งความประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน และมีบางส่วนเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับเฉพาะแก่กิจการในภาคเอกชน โดยไม่รวมไปถึงกิจการของรัฐวิสาหกิจด้วย อันได้แก่ส่วนที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น กฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับแก่กิจการของภาคเอกชนประกอบด้วยกฎหมายต่างๆ ก็คือ

- 1) กฎหมายแพ่งเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน มาตรา 575-576)
- 2) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง)
- 3) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ พระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543)
- 4) กฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522)
- 5) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ 2533
- 6) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
- 7) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง กำหนดความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกำหนดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กำหนดถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องทางแรงงาน การใช้สิทธิของลูกจ้างความคุ้มครองต่อการใช้สิทธิดังกล่าว มาตรการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนและบทลงโทษต่อผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ตลอดจนการใช้สิทธิทางศาล ด้วยการฟ้องร้องดำเนินกระบวนการพิจารณาดีแรงงานเมื่อเกิดสิทธิเรียกร้องทางแรงงาน

### 3.6 เปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย

อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการตอบสมมุติฐานข้อ 5 ที่กล่าวไว้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่จะใช้บังคับได้ผลในการคุ้มครองแรงงานมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับก่อนในสายตาของลูกจ้าง นายจ้างและหน่วยงานราชการมากกว่ากันตามลำดับและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการคุ้มครองค่าจ้าง การเลิกจ้างและค่าชดเชย ในที่นี้จะได้วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายทั้ง 3 ฉบับคือ

3.6.1 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499<sup>5</sup> ขอบเขตการใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป รวมทั้งรัฐวิสาหกิจด้วย ยกเว้นส่วนราชการเท่านั้น ในส่วนของนายจ้างได้กำหนดไว้ว่าผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และให้หมายความร่วมมือถึงผู้ทำการแทนนายจ้างด้วย สำหรับลูกจ้างผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานบ้าน ในการเข้าทำงานนายจ้างสามารถเรียกเงินประกันจากลูกจ้างได้ ในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างและเงินต่าง ๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับ ไม่มีกำหนดในรูปของนุริมสิทธิ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ไม่มีการกำหนดไว้ชัดเจนในกรณี การเปลี่ยนตัวนายจ้าง การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน การล่วงเกินทางเพศ การคุ้มครองพิเศษในกิจการบางประเภท วันลาทำหมัน วันลาภิกษา วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ การกำกับดูแลการจ้างแรงงานเด็ก เวลาพักของลูกจ้างเด็ก ค่าล่วงเวลาในวันหยุด การหยุดกิจการชั่วคราว การนำค่าจ้างมาหักหนี้ ความปลอดภัยในการทำงาน การลงโทษพนักงาน การพักผ่อนเพื่อสอบสวนความผิด

การใช้แรงงานทั่วไปเวลาทำงานปกติกำหนดไว้สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมงซึ่งนายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานวันละกี่ชั่วโมงก็ได้เพราะไม่มีกำหนดไว้เป็นวัน การทำงานล่วงเวลาไม่มีกำหนดว่าจะทำกี่ชั่วโมงก็ได้ การใช้แรงงานเด็กอายุขั้นต่ำของลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี ก็ทำงานได้และไม่มีคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้างเด็ก

<sup>5</sup> ศ.ภาคผนวก ข ,เปรียบเทียบกฎหมายแรงงาน 3 ฉบับ

ค่าชดเชย ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานและลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน ลูกจ้างต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน แต่ไม่ถึง 6 เดือน นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ไม่ว่าลูกจ้างจะมีอายุการทำงานจำนวนหลายปีก็ตาม ค่าชดเชยสูงสุดเพียง 30 วันเท่านั้น และค่าชดเชยพิเศษกรณีเลิกจ้างเนื่องจากใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่แทนการใช้แรงงานคน หรือการย้ายสถานประกอบการกิจการ ไม่มีกำหนดไว้

บทกำหนดโทษกรณีนายจ้างฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีโทษปรับสถานเดียวและปรับไม่เกิน 3,000 บาทเท่านั้น

**3.6.2 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน<sup>6</sup>** ประกาศฉบับนี้กำหนดขอบเขตในการใช้บังคับแก่กิจการที่แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ยกเว้นส่วนราชการ ราชการส่วนท้องถิ่น ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนกลางและรัฐวิสาหกิจซึ่งรัฐวิสาหกิจนี้แยกออกจากกฎหมายแรงงานเมื่อมีพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ก่อนหน้านั้นขึ้นกับกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกัน ในส่วนของความหมายของนายจ้างได้เพิ่มเติมผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ที่ได้รับมอบอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย ลูกจ้างยังคงเหมือนพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 คือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน การเรียกเงินประกันการเข้าทำงานนายจ้างยังสามารถเรียกเงินประกันจากลูกจ้างได้ทุกกรณี ในส่วนของค่าจ้างเฉพาะนี้ค่าจ้างเป็นบุริมสิทธิสามัญในลำดับที่ 4 ต่อจากค่าภาษีอากร ผู้รับเหมาช่วงจัดขึ้น ไปจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นต้องร่วมรับผิดชอบในทางแพ่งในหนี้ เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าชดเชยที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในฐานะลูกหนี้ร่วมด้วย การเปลี่ยนตัวนายจ้างสามารถกระทำได้ถ้าลูกจ้างยินยอม การบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบก่อนอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจนในเรื่อง การปฏิบัติเท่าเทียมกันทั้งชายหญิง การล่วงเกินทางเพศ การคุ้มครองพิเศษในกิจการบางประเภท วันลาเพื่อทำหมั้น วันลาถึง การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ การหยุดกิจการชั่วคราว การพักผ่อนเพื่อสอบสวนความผิด การย้ายสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

การใช้แรงงานทั่วไป เวลาทำงานปกติสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง สำหรับงานอุตสาหกรรม การทำงานล่วงเวลามีกำหนดไว้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนและสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมงรวมทั้งการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย เวลาพักในช่วงทำงานให้ลูกจ้างมีเวลา

<sup>6</sup> คู่มือกฎหมาย ๓ , เปรียบเทียบกฎหมายแรงงาน 3 ฉบับ

พักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงเมื่อทำงานติดต่อกันมาแล้วห้าชั่วโมง ส่วนวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดประเพณียังคงเหมือนเดิมคือปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ วันหยุดพักผ่อนประจำปียังคงเหมือนเดิมเมื่อทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วัน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ที่มีการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเพิ่มขึ้นนอกเหนือที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากผู้รับเหมาชั้นต้นต้องร่วมรับผิดชอบแบ่งกับนายจ้างในหนี้เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยเซชที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในฐานะลูกจ้างร่วม การเปลี่ยนตัวนายจ้าง นายจ้างสามารถโอนสิทธิของตนไปให้บุคคลภายนอกได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย กรณีนายจ้างจะบอกเลิกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนถึงการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป ถ้าไม่บอกต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้าง การจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างลูกจ้างมีการกำหนดค่าชดเชยเพิ่มขึ้นตามอายุการทำงานอายุงานตั้งแต่ 120 วัน ถึง 1 ปี จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน อายุงานครบ 1 ปี ไม่ครบ 3 ปี จ่ายค่าชดเชย 90 วัน อายุงานตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไปจ่ายค่าชดเชย 180 วัน นอกจากนี้ยังมีค่าชดเชยเซชพิเศษกรณีนำเครื่องจักรมาใช้แทนคนเพราะมีการยุบหน่วยงานโดยให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่รวมแล้วค่าชดเชยพิเศษอัตราสูงสุดต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน มีการเพิ่มบทลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

3.6.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541<sup>7</sup> ในที่นี้จะได้กล่าวเฉพาะในส่วนที่มีการพัฒนาการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน รายละเอียดที่เห็นว่ามีเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ คือ

1) นายจ้างผู้ประกอบกิจการนำงานในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของคนให้ผู้อื่นรับไปทำโดยวิธีเหมาค่าแรง เป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงด้วย กฎหมายฉบับนี้ยังคุ้มครองไปถึงลูกจ้างที่ทำงานบ้านแต่เฉพาะที่เกี่ยวกับค่าจ้างเท่านั้น

2) ข้อจำกัดในการจ้างงานมีการพัฒนาไปถึงห้ามนายจ้างเรียกเงินประกันการเข้าทำงานหรือความเสียหายในการทำงานของลูกจ้างยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีหรืองานที่ดูแลรักษาทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ งานอันตรายห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานที่มีน้ำหนักมากเกินกำหนด ข้อ

<sup>7</sup> .ดูภาคผนวก ข. เปรียบเทียบกฎหมายแรงงาน 3 ฉบับ

จำกัดในการจ้างแรงงานหญิงห้ามลูกจ้างหญิงทำงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายลูกจ้างหญิงมีครรภ์ห้ามทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ทำงานในช่วงเวลา 22.00-6.00 นาฬิกา และทำงานที่มีลักษณะอันตราย ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516 การจ้างเด็กทำงานต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างเด็กทำงานไม่เกิน 4 ชั่วโมงต้องจัดให้พัก ห้ามลูกจ้างเด็กทำงานในช่วง เวลา 22.00-6.00 นาฬิกา ห้ามลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ห้ามลูกจ้างเด็กทำงานลักษณะอันตราย ห้ามลูกจ้างเด็กทำงานในสถานที่อันเป็นอบายมุข ข้อจำกัดในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้าง ห้ามจ่ายคนอื่น ห้ามเรียกเงินประกัน ห้ามจ่ายก่อนถึงกำหนด

3) สิทธิทั่วไปของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิหรือประโยชน์เพิ่มขึ้นตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ เช่น ลูกจ้างมีสิทธิขอให้กระทรวงแรงงานฯ แต่งตั้งนายความฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดี ลูกจ้างมีสิทธินับอายุงานในวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้นับอายุงานต่อเนื่องเมื่อมีการจ้างงานหลายช่วง ลูกจ้างมีสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หน้าที่ตอบแทนในการทำงานลูกจ้างมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้าง เมื่อเปลี่ยนนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่ต่อไปทุกประการ เมื่อนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน ลูกจ้างถูกนายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนมีสิทธิได้ค่าจ้างในช่วง 7 วัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และได้รับเต็มในช่วงต่อจากนั้น เมื่อนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปที่อื่นซึ่งมีผลกระทบต่อการค้าหรือชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง และมีสิทธิได้ค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าชดเชย

4) หน้าที่ทั่วไปของนายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามที่บัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการที่ พ.ร.บ. นี้กำหนดต่อพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายตามที่ พ.ร.บ. นี้ กำหนดให้นายจ้างดำเนินการ นายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างต้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

5) กำหนดเวลาทำงาน นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง งานทั่วไป (งานอุตสาหกรรม งานพาณิชยกรรม งานขนส่ง งานอื่น) วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง งานอันตราย วันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 42 ชั่วโมง งานที่เริ่มต้นและสิ้นสุดไม่แน่นอน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนดชั่วโมงทำงาน วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง

6) วันลา ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาป่วยนอกงาน แต่รวมแล้วปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ลาป่วยสามวันทำงาน ขึ้นไป ลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองแพทย์ ลาคลดอก ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน วันลาคลดอกให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลา ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างจากนายจ้างตลอดเวลาที่ลาคลดอก แต่ไม่เกินครรภ์ละ 45 วัน ลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างถูกทางราชการเรียกไปรับราชการทหาร ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาการทหาร หรือทดลองความพร้อม ลูกจ้างมีสิทธิได้ตลอดเวลาที่ทางราชการเรียก ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างจากนายจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน ลาเพื่อกิจธุระจำเป็น หลักเกณฑ์เหมือนเดิม ลูกจ้างมีกิจธุระจำเป็น ลูกจ้างลาได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างได้ค่าจ้างหรือไม่ เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

7) การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินไทย จ่ายเป็นคูปอง หรือเงินต่างประเทศ ลูกจ้างต้องยินยอมเป็นหนังสือ นายจ้างต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงาน จ่ายที่อื่นหรือวิธีอื่น ลูกจ้างต้องยินยอมเป็นหนังสือ กำหนดจ่ายตามตกลง แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง เลิกจ้างต้องจ่ายภายใน 30 วันนับแต่วันเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ว่าลูกจ้างจะสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด การผัดผ่อนการจ่ายค่าจ้าง ผิดนัดทั่วไป ต้องจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี จงใจผัดผ่อนไม่มีเหตุอันสมควร จ่ายเงินเพิ่มร้อยละ 15 ต่อทุก 7 วัน งดจ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม เมื่อวางเงินที่ต้องจ่ายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย การหักหนี้ เปลี่ยนหลักเกณฑ์หลายประการ นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้างค่าตอบแทนในการทำงานไม่ได้ หักไม่เกินเพดานที่กฎหมายกำหนด หนี้ประเภทเดียว หักไม่เกินร้อยละ 10 หนี้หลายประเภท หักไม่เกินร้อยละ 20 หักเกินเพดาน ลูกจ้างต้องยินยอมเป็นหนังสือ

8) การเลิกสัญญาจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ นำหลักเกณฑ์ตาม ป.พ.พ มาตรา 582 มาเป็นหลัก แล้วเพิ่มรายละเอียดบางส่วน หลักเกณฑ์การเลิกสัญญาจ้าง สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา เลิก (สิ้นสุด) เมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้ ฝ่ายที่ประสงค์จะบอกเลิกสัญญาต้องบอกกล่าวให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ วิธีบอกเลิกสัญญาจ้าง ต้องบอกก่อน หรือในวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง ให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป ไม่ต้องบอกเกิน 3 เดือน กรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องระบุเหตุผลที่เลิกสัญญาในหนังสือบอกเลิกสัญญา หากนายจ้างไม่ระบุเหตุผล นายจ้างยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้ นายจ้างบอกเลิกแล้วให้ลูกจ้างออกจากงานทันที แล้วจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่ต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาก็ได้ เมื่อลูกจ้างทำผิดตาม ป.พ.พ.มาตรา 583 หรือ พ.ร.บ.นี้

มาตรา 119 นายจ้างเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

9) ค่าชดเชย หลักเกณฑ์การได้ค่าชดเชยเหมือนเดิม แต่เพิ่มอัตราค่าชดเชยอีก 2 อัตราคือ ทำงานครบ 6 ปี ได้ 240 วัน ทำงานครบ 10 ปี ได้ 300 วัน กรณีไม่มีสิทธิได้ค่าชดเชย หลักเกณฑ์ส่วนใหญ่เหมือนเดิม แก้อไข 2 ประการ หนังสือเดือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เดิม 1 ปี นับแต่ลูกจ้าง ทราบ หนังสือเดือน ต้องรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

10) ค่าชดเชยพิเศษ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ ได้อัตราร้อยละ 50 ของค่าชดเชย กรณีนายจ้างนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยพิเศษ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานลูกจ้าง ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างครบ 6 ปีขึ้นไป จำนวนค่าชดเชยพิเศษ ได้เพิ่มจากค่าชดเชย ได้นับแต่ปีที่ 7 เป็นต้นไป ได้ปีละ 15 วัน สูงสุดไม่เกิน 360 วัน ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้า ต่อลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงาน ก่อนไม่น้อยกว่า 60 วัน กรณีไม่แจ้งหรือแจ้งน้อยกว่า 60 วัน ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 60 วัน ของอัตราค่าจ้างสุดท้าย

11) การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ลูกจ้างมีข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่องเงินกับนายจ้าง ลูกจ้างมีความประสงค์จะให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการ ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ณ ที่ตั้งซึ่งลูกจ้างทำงาน หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาได้ เมื่อลูกจ้างยื่นคำร้องแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน 60 วัน ถ้าสั่งไม่ทันอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายสั่งขยายได้ แต่ไม่เกิน 30 วัน หากลูกจ้างมีสิทธิ จะสั่งให้นายจ้างจ่ายภายใน 15 วัน จ่าย ณ สถานที่ทำงาน หรือสำนักงานพนักงานตรวจแรงงาน หรือสถานที่อื่นที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน ลูกจ้างไม่มารับภายใน 15 วัน ให้สั่งเงินเก็บรักษาที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ดอกเบี้ยที่มีนั้นต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่มีสิทธิ จะสั่งยกคำร้อง และแจ้งให้ลูกจ้างทราบ นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต้องฟ้องศาลแรงงานภายใน 30 วัน ไม่ฟ้องศาลแรงงานใน 30 วัน คำสั่งเป็นสิ้นสุด นายจ้างเป็นผู้ฟ้อง ต้องวางเงินที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จึงจะมีอำนาจฟ้อง เมื่อนายจ้างแพ้คดี ให้ศาลแรงงานจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ให้แก่ลูกจ้าง

12) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีออกจางาน ดาบ หรือกรณีอื่น เงินและทรัพย์สินเป็นของกองทุนไม่ต้องนำส่งเป็นรายได้แผ่นดิน กิจการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป นายจ้างและลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกกองทุน เว้นแต่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนอื่นลักษณะเดียวกัน ตาม

หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยกฎกระทรวง ทุกครั้งที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ อัตราไม่เกินร้อยละ 5 เข้ากองทุนโดยหักจากค่าจ้าง แต่จะเรียกเก็บเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ไม่นำส่ง ส่งไม่ครบ เสียเงินเพิ่มร้อยละ 5 ต่อเดือน พนักงานตรวจแรงงานเดือนให้นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบได้และประเมินเงินสะสมและเงินสมทบได้ เมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ให้จ่ายเงินสงเคราะห์และดอกเบี้ยแก่ลูกจ้าง ทายาท หรือผู้มีสิทธิ การจ่ายเงินในกรณีอื่นให้จ่ายตามระเบียบที่กำหนด กรมสวัสดิการมีสิทธิไล่เบี้ยเอาคืนผู้ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงต้องจ่ายให้ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งยึดอายัดขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ไม่จ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือจ่ายไม่ครบได้ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโอนไม่ได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

13) พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบในสถานที่ทำงาน สถานประกอบกิจการในเวลาทำการ มีอำนาจสอบถามและออกคำสั่งให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายได้ นายจ้างหรือลูกจ้างต้องอำนวยความสะดวก ไม่ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในเวลาที่กำหนดให้การดำเนินคดีอาญาระงับไป

14) ให้พนักงานไปส่งหรือส่งทางไปรษณีย์ตอบรับส่ง ณ ภูมิลำเนา ดินที่อยู่ หรือสำนักงานนายจ้าง ผู้รับคือผู้ที่มีหนังสือถึงหรือผู้อื่นที่บรรลุนิติภาวะที่อยู่ ณ ที่นั้น ไม่มีผู้รับโดยชอบให้ปิด และมีผลเมื่อพ้นไป 15 วัน

15) บทกำหนดโทษ เปลี่ยนจากโทษอัตราเดียวตาม ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 คือ จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท ได้มีการเพิ่มอัตราโทษปรับ 5,000 บาท โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับหลายอัตรา ความผิดที่ต้องรับโทษ ความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ เปรียบเทียบปรับได้

การคุ้มครองการเลิกจ้างซึ่งในกฎหมายฉบับนี้มีการพัฒนามากขึ้น มีการกำหนดไว้ห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุการตั้งครรภ์เป็นการให้การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพให้เท่าเทียมกันในการจ้างงาน

บทกำหนดโทษมีการเพิ่มบทกำหนดโทษให้หนักขึ้น โดยมีอัตราโทษปรับค่าสุด 5,000 บาท โทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานทั้ง 3 ฉบับแล้วสามารถตอบสมมุติฐานข้อ 5 ได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับก่อนๆ ทั้งในการคุ้มครองค่าจ้าง การเลิกจ้างและค่าชดเชยและยังรวมถึงการคุ้มครองโดยทั่วไปด้วยเช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การห้ามเรียกเงินประกันจากลูกจ้าง การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันทั้งเพศชายและหญิง การห้ามนายจ้างล่วงเกินทางเพศกับหญิงและเด็ก ในส่วน



ของวันลาที่ได้รับการคุ้มครองตรงเพิ่มขึ้น เช่น วันลาทำหมัน วันลาเพื่อฝึกอบรม วันลากิจพิเศษ การห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานเพื่อให้โอกาสเด็กได้มีเวลาเรียนหนังสือ การห้ามตัดค่าจ้าง ในส่วนที่เพิ่มเติมขึ้นมาก็เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างมากขึ้น เช่น การเพิ่มค่าชดเชย การเพิ่มบทลงโทษ กรณีนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมาย การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น (โปรดดูเพิ่มเติมในภาคผนวก ข )

นอกจากนี้เพื่อเป็นการตอบสนองมติฐานข้อ 2 ที่กล่าวว่า การคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมาของกฎหมายไทยจะเน้นหนักในเรื่องคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของแรงงานแล้วจึงพัฒนาไปสู่การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวสิทธิการแสดงออกถึงความคิดเห็นแตกต่างกันไปตามประโยชน์ที่ตนได้รับ หรือจะเสียไปและสิทธิในทางสังคมเพิ่มขึ้นมากกว่าฉบับอื่น ๆ นั้น เป็นจริงตามข้อสมมติฐานเพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเพิ่มสิทธิทางสังคมให้กับลูกจ้างมากขึ้น อาทิ เช่น

เงินประกัน ห้ามเรียกเงินประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ และเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาจ้างสิ้นสุดอายุลงให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน รวมทั้งการห้ามเรียกเงินประกันลูกจ้างที่เป็นเด็ก

การเปลี่ยนตัวนายจ้าง ไม่ว่าด้วยเหตุใดลูกจ้างมีสิทธิต่อนายจ้างเดิมอย่างไร ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นนั้นต่อ นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อื่นเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

การปฏิบัติเท่าเทียมกันให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนเท่าเทียมกันลูกจ้างชายและหญิง ( 29 กันยายน 2541 รัฐบาลให้สัตยาบัน )

การห้ามล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็กการทำงาน ในวันหยุดต้องได้รับความยินยอมเว้นงานซึ่งต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานและงานฉุกเฉินนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง

การลาเพื่อทำหมันลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและหยุดงานได้ตามที่แพทย์กำหนดโดยได้รับค่าจ้าง การลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้ การลาเพื่อทำหมัน การลากิจธุระจำเป็น โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันลาดังกล่าว ซึ่งในกฎหมายสองฉบับก่อนยังไม่มีกำหนดให้สิทธิลูกจ้างในกรณีดังกล่าว

การคุ้มครองลูกจ้างทั้งลูกจ้างชายและหญิงโดยกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก  
 แยก หาม หาบ ทุบ ตาก หรือเงินของหนักเกินอัตราพิกัดเป็นการกำหนดความเท่าเทียมกันทั้งลูกจ้าง  
 ชายและหญิงจึงเป็นการพิสูจน์ได้ว่าเป็นการคุ้มครองสิทธิทางสังคม(โปรดดูภาคผนวก ข)<sup>8</sup>



<sup>8</sup> ภาคผนวก ข , เปรียบเทียบกฎหมายแรงงาน 3 ฉบับ