



คำชี้แจงกฎกระทรวง
คุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม
พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. หลักการและเหตุผล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อบังคับใช้กับงานเกษตรกรรม เนื่องจากสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในงานดังกล่าวมีความแตกต่างจากงานทั่ว ๆ ไป โดยใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๑ ตอนที่ ๘๑ ก) มีผลให้เป็นการยกเลิกกฎกระทรวงฉบับเดิม คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงฉบับนี้ ย่อมต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา ๑๔๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และโดยที่กฎกระทรวงฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากข้อตกลงหรือสัญญาจ้าง ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างที่ขัดต่อกฎกระทรวงฉบับนี้ ย่อมตกเป็นโมฆะ ใช้บังคับไม่ได้ เจตนารมณ์ในการออกกฎกระทรวงฉบับนี้ก็เพื่อเป็นการแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงฉบับเดิม คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่กำหนดให้นายจ้างอาจจ้างลูกจ้างอายุตั้งแต่ ๑๓ ปีบริบูรณ์ทำงานในช่วงระยะเวลาโรงเรียนปิดภาคเรียนหรือนอกเวลาเรียนได้ในงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือเป็นงานที่ไม่ขัดต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็กโดยได้รับอนุญาตจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของเด็กซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการให้ความคุ้มครองแรงงานที่เป็นเด็กมากขึ้นตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. ๑๙๗๓ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙ ซึ่งกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานทั่วไปตั้งแต่อายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้ง ๒ ฉบับ แล้ว ประกอบกับได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในบางประเด็น จึงสมควรปรับปรุงมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ซึ่งเป็นเด็กให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายที่มีการแก้ไขอันเป็นส่วนหนึ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาลจึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงฉบับใหม่

ในการแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงดังกล่าว กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงาน

เกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อศึกษา รวบรวมข้อมูล และเสนอแนะความเห็นในการแก้ไขปรับปรุง มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ต่อมาวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติในหลักการของร่างกฎกระทรวงฯ ส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาซึ่งต่อมาสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาเสร็จ (เรื่องเสร็จที่ ๑๐๗๖/๒๕๕๗) ส่งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามประกาศใช้บังคับต่อไป

๒. ประเด็นที่มีการแก้ไขปรับปรุง

ยกเลิกข้อกำหนดในกฎกระทรวงฉบับเดิม ได้แก่ ยกเลิกข้อกำหนดที่ให้นายจ้างอาจจ้างลูกจ้างอายุตั้งแต่ ๑๓ ปีบริบูรณ์ ทำงานในช่วงระยะเวลาโรงเรียนปิดภาคเรียนหรือนอกเวลาเรียนได้ในงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือเป็นงานที่ไม่ขัดต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็กโดยได้รับอนุญาตจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของเด็ก ซึ่งกฎกระทรวงฉบับใหม่กำหนดให้อายุขั้นต่ำของลูกจ้างที่นายจ้างสามารถจ้างงานได้ต้องมีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ตามข้อ ๔ ประกอบมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นอกจากนี้ยังกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และเมื่อกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ มีผลใช้บังคับแล้ว หากนายจ้างรายใดยังมีการจ้างลูกจ้างที่มีอายุ ๑๓ ปี แต่ไม่เกิน ๑๕ ปี ตามกฎกระทรวงฉบับเดิมนับเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายตามกฎกระทรวงฉบับใหม่

๓. ขอบเขตการใช้บังคับและนิยามศัพท์

๓.๑ ขอบเขตการใช้บังคับ

๑) กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วมีผลใช้บังคับได้ตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒) กฎกระทรวงฉบับนี้ใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ที่ทำงานในงานเกษตรกรรมซึ่งไม่ได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่อง งานเกษตรกรรมเป็นงานที่ใช้ระยะเวลาสั้น หรือเป็นงานตามฤดูกาลของการทำเกษตรแต่ละประเภท และลูกจ้างมีการเข้าและออกจากงานบ่อย ลักษณะการจ้างอาจเป็นเพียงจ้างเป็นครั้งคราว บางกรณีอาจเป็นการจ้างเพื่อช่วยเหลือกันในครอบครัวและชุมชน ทำให้สภาพการจ้างและสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมมีความแตกต่างจากงานทั่ว ๆ ไป ทั้งสภาพสังคมไทยส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมเกษตรกรรม การจะบังคับให้นายจ้าง ลูกจ้างปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับจึงยังไม่มีความเหมาะสม นอกจากนี้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ ไม่ใช่บังคับกับกรณีการทำเกษตรกรรมในลักษณะเกษตรแบบพันธะสัญญา (Contract farming) เนื่องจากไม่มีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน แต่หากเป็นสัญญาร่วมประกอบการโดยมีการแบ่งผลประโยชน์ อันมีจำนวนไม่แน่นอนซึ่งเป็นสัญญาต่างตอบแทนอย่างหนึ่งที่มีผลบังคับได้ตามกฎหมายแต่ไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน (เทียบคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๐๐/๒๕๓๙)

ส่วนกรณีที่นายจ้างจ้างลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีก็ให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับ เนื่องจากการจ้างในเชิงธุรกิจการค้าที่มีการแสวงหากำไร ซึ่งส่วนใหญ่จะทำงานเกษตรกรรมที่นำไปแปรรูปในเชิงอุตสาหกรรม เช่น ในกิจการผลิตกระดาษ ผลิตน้ำตาล หรือกิจการธุรกิจเกี่ยวกับการเกษตรครบวงจร เป็นต้น

๓.๒ นิยามศัพท์

“งานเกษตรกรรม” หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล

ทั้งนี้ งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัดเก็บเกี่ยวพืชผล การเตรียมดินเพื่องานเพาะปลูก

งานที่เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การเก็บบรรดาสิ่งทิ้งปวงที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์

งานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ เช่น การตัด ฟัน โคน ลิด เลื่อย ผ่า ถาก ทอน ขุด ชักลาก ไม้ในป่า การทำสวนป่า การเก็บหาของป่า

งานที่เกี่ยวกับการทำนาเกลือสมุทร หมายถึง การให้ได้มาซึ่งเกลือโดยการนำน้ำเค็มเข้านาหรือพื้นที่ราบ ซึ่งทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลง ๆ แล้วตากให้แห้งจนตกผลึกเป็นเกลือ

งานที่เกี่ยวกับการประมงที่มีใช้การทำประมงทะเล เช่น การเพาะพันธุ์ การขยายพันธุ์ การเลี้ยง จับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึงการเตรียมและการซ่อมบำรุงเครื่องมือในการทำประมงด้วย ส่วนการทำงานในงานประมงทะเลจะอยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗

๔. ขอบเขตการคุ้มครองแรงงาน

๔.๑ การคุ้มครองแรงงานที่ให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาใช้บังคับ โดยนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีสิทธิหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ดังนี้ (ข้อ ๔)

๑) หมวด ๑ บททั่วไป มาตรา ๗ การเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ตัดสิทธิตามกฎหมายอื่น มาตรา ๘ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นนายความฟ้องหรือแก้ต่างคดีแรงงาน มาตรา ๙ สิทธิเรียกร้องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม มาตรา ๑๐ ห้ามนายจ้างเรียกรับหลักประกันการทำงาน มาตรา ๑๑ บุริมสิทธิ มาตรา ๑๑/๑ การจ้างโดยวิธีรับเหมาค่าแรง มาตรา ๑๒ ความรับผิดชอบของนายจ้างผู้รับเหมาช่วง มาตรา ๑๓ การเปลี่ยนตัวนายจ้าง มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน มาตรา ๑๖ ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานล่วงเกินทางเพศ มาตรา ๑๗ การบอกเลิกสัญญาจ้าง มาตรา ๑๘ การแจ้งหรือส่งเอกสารของนายจ้างต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ มาตรา ๑๙ การคำนวณระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง มาตรา ๒๐ การนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างทุกช่วงเข้าด้วยกัน และมาตรา ๒๑ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่าย

๒) หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป มาตรา ๓๗ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยกของน้ำหนักเกินอัตราที่กำหนด

๓) หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง มาตรา ๓๘ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานอันตราย มาตรา ๓๙ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานอันตราย มาตรา ๔๐ การเปลี่ยนเวลาทำงานของลูกจ้างหญิง มาตรา ๔๑ สิทธิลาคลอดของลูกจ้างหญิง มาตรา ๔๒ การเปลี่ยนงานชั่วคราวของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก่อนหรือหลังคลอด และมาตรา ๔๓ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

๔) หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก มาตรา ๔๔ ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี มาตรา ๔๖ การจัดเวลาพักให้ลูกจ้างเด็ก มาตรา ๔๗ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานระหว่าง ๒๒.๐๐ น. ถึงเวลา ๐๖.๐๐ น. มาตรา ๔๙ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในบางสถานที่ และมาตรา ๕๑ ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างเด็ก

๕) หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา ๕๓ การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างชายหรือหญิงโดยเท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะและคุณภาพงานอย่างเดียวกัน มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราไทย มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง มาตรา ๗๐ กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง และมาตรา ๗๖ ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง เว้นแต่ที่กฎหมายกำหนด

๖) หมวด ๙ การควบคุม มาตรา ๑๑๒ การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง มาตรา ๑๑๓ รายการในทะเบียนลูกจ้าง มาตรา ๑๑๔ การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และมาตรา ๑๑๕ การเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

๗) หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา ๑๒๓ สิทธิของลูกจ้างในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามสิทธิ มาตรา ๑๒๔ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสอบสวนข้อเท็จจริงและออกคำสั่ง มาตรา ๑๒๔/๑ นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน การดำเนินคดีอาญาเป็นอันระงับไป และมาตรา ๑๒๕ นายจ้าง ลูกจ้าง มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลหากไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

๘) หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๒๖ การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๒๗ เงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๒๘ การส่งเงินค่าปรับ มาตรา ๑๒๙ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๓๔ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ มาตรา ๑๓๕ สิทธิของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการไต่เบี่ยกรณีจ่ายเงิน มาตรา ๑๓๖ อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการยึด อาัยัด และขายทอดตลาด และมาตรา ๑๓๗ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบในการบังคับคดี

๙) หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๓๙ อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๔๐ พนักงานตรวจแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัว มาตรา ๑๔๑ การยื่นอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และมาตรา ๑๔๒ ให้จัดแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงาน

๑๐) หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ มาตรา ๑๔๓ คำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานให้ส่งทางไปรษณีย์ ส่งเอง หรือให้เจ้าหน้าที่ไปส่งก็ได้

๔.๒ การคุ้มครองแรงงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามข้อ ๕ ถึงข้อ ๘ ดังนี้

๑) การจัดวันหยุดพักผ่อน (ข้อ ๕ และ ข้อ ๖)

ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันพักผ่อนไม่น้อยกว่า ๓ วันทำงานโดยได้รับค่าจ้างเมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ ๑๘๐ วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นในกรณีที่ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือในกรณีเป็นลูกจ้างตามผลงานให้จ่ายไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ ทั้งนี้ หากนายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงาน

๒) สิทธิลาป่วย (ข้อ ๗)

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันทีลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน ทั้งนี้ หากลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์ปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

๓) การจัดสวัสดิการ (ข้อ ๘)

ให้นายจ้างจัดให้น้ำสะอาดสำหรับดื่มในปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง และกรณีที่ลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง แต่หากนายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างพักอาศัยด้วยก็ไม่มีหน้าที่ดังกล่าว และส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างอธิบดีอาจประกาศให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพิ่มเติมก็ได้

อนึ่ง แม้กฎกระทรวงฯ มิได้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาใช้บังคับในทุกเรื่อง แต่ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำสิทธิประโยชน์ในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวก็ต้องเป็นไปตามข้อตกลง เช่น ค่าจ้างที่ตกลงให้จ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่ตกลงกันตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

๕. มาตรการบังคับใช้กฎหมาย

๕.๑ มาตรการทางปกครอง

เป็นมาตรการที่กฎหมายให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเกิดขึ้นได้ ๒ กรณี ดังนี้

๑) การยื่นคำร้องของลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานให้สอบสวนและมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามสิทธิในการได้รับเงินตามกฎหมาย ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานก็จะใช้อำนาจตาม ข้อ ๔ ประกอบมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามสิทธิให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วัน แต่หากเห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินก็จะแจ้งคำสั่งให้ลูกจ้างทราบ กรณีนายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจก็มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอาจถูกดำเนินคดีอาญาและลูกจ้างอาจนำคำสั่งไปฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งต่อไปได้ หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหรือคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็เป็นระงับไป

๒) การตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานไม่ว่าจะเป็นการตรวจตามปกติหรือตามคำร้องเรียนของลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง พนักงานตรวจแรงงานจะใช้อำนาจตาม ข้อ ๔ ประกอบมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด หากนายจ้างไม่พอใจก็อาจอุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ ตามมาตรา ๑๔๑ และหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็อาจดำเนินคดีอาญาฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานและไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ ในเรื่องที่เป็นเหตุให้ออกคำสั่งต่อไปได้

อนึ่ง แม้การใช้อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวข้างต้นกฎหมายจะได้ให้อำนาจไว้แต่การใช้อำนาจก็ต้องพิจารณาเงื่อนไขตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และระเบียบ คำสั่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๕.๒ มาตรการทางแพ่ง

ในกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายอันเป็นการโต้แย้งสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างตามสัญญา ข้อตกลงหรือข้อกำหนด ลูกจ้างอาจยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดในเขตศาลแรงงาน คือ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน แต่โจทก์อาจยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตก็ได้ แต่ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน แต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ฟ้องคดีแทนก็ได้ และไม่ต้องเสียค่าขึ้นศาล ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๖ และ มาตรา ๒๗

๕.๓ มาตรการทางอาญา

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ ย่อมเป็นความผิดตามมาตรา ๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยปกติรัฐ (กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้เสียหายสามารถร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีอาญานายจ้างได้ แต่ถ้าการกระทำความผิดของนายจ้างทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายโดยตรงหรือได้รับความเสียหายเป็นพิเศษ ลูกจ้างย่อมเป็นผู้เสียหายสามารถร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนหรือฟ้องนายจ้างให้รับผิดทางอาญาได้ (เทียบคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๙/๒๕๒๕) หากการกระทำของนายจ้างเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เพียงอย่างเดียว และคดียังไม่ได้ยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาล นายจ้างก็มีสิทธิระงับคดีโดยการเปรียบเทียบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ตามมาตรา ๑๕๙ ประกอบประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพื่อให้คดีอาญาเลิกกันได้ โดยการเปรียบเทียบดังกล่าวหากนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามสิทธิให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างก่อนจึงจะเปรียบเทียบได้