

ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง*

สุธาวัลย์ รักสนอง**

บทนำ

แรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ ระบบเศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโต เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของภาคธุรกิจ ภาคบริการ ภาคการเกษตร ซึ่งต้องอาศัยทั้งร่างกาย ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของแรงงาน เพื่อให้กิจการของนายจ้างประสบผลสำเร็จ มีกำไรจากการประกอบกิจการ แม้ว่าวิทยาการ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะทำให้เกิดการนำเครื่องจักรที่ทันสมัยชนิดต่าง ๆ เข้ามา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อลดต้นทุนการผลิต แรงงานมนุษย์ก็ยังถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการประกอบอุตสาหกรรม การพาณิชย์ การบริการ ภาคการเกษตร

แต่ในความเป็นจริงของชีวิตประจำวันของแรงงานไทย เกิดปัญหาในด้านความไม่เท่าเทียมขึ้น โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมและแรงงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมักถูกฝ่ายนายจ้างมองด้วยทัศนคติเชิงลบว่าเป็นเครื่องมือทำการผลิตให้ ดังนั้นแรงงานจึงถูกวางตำแหน่งบทบาทการทำงานให้สอดคล้องกับเครื่องจักร เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เดินเครื่องเกือบตลอด 24 ชั่วโมง การที่ฝ่ายแรงงานถูกมองอย่างด้อยค่า สะท้อนมาจากการถูกละเมิด ถูกเลือกปฏิบัติและถูกกีดกันออกไปจากสิ่งที่ควรได้รับตามมาตรฐานสิทธิของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชน

ในระบบแนวคิดแบบทุนนิยม มีทัศนคติเกี่ยวกับแรงงาน คือ มองคนไม่ใช่คน คือ มองอย่างไม่เท่าเทียมกัน เพราะคนสองกลุ่มคือนายทุนกับแรงงาน ได้ถูกขีดเส้นแบ่งและมีอำนาจศักดิ์ศรีไม่เท่ากัน ด้วยเหตุนี้การเข้าถึงความเป็นอยู่ที่ดีจึงไม่กระจายโอกาสให้แก่ทุกคน จึงสามารถกล่าวได้ว่าหลักคิดเช่นนี้ไม่สอดคล้องกับหลักมนุษยนิยมที่ให้ความสำคัญกับการเป็นคนและชีวิตการทำงานที่เหมาะสม การขีดเส้นแบ่งคนมีเป้าหมายสูงสุดที่ระบุในหลักเศรษฐศาสตร์ทุนนิยม คือ ปัญหาความมั่นคงในชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานทุกภาคส่วน คือ

* เรียบเรียงจากสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีการศึกษา 2558.

** นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

1. แรงงานถูกกันออกไปจากการเข้าถึงสิทธิ เสรีภาพ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับและเข้าถึงงานที่เหมาะสม ปลอดภัยต่อสุขภาพ สร้างความสุขในชีวิตการทำงาน

2. แรงงานถูกกีดกันออกไปจากโครงการบริหารปกครองในสถานที่ทำงาน และการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบการเมือง ถูกทำให้ไร้อำนาจต่อรองและตกอยู่ในความเสี่ยงที่ไม่สามารถกำหนดทิศทางอนาคตของตนเอง และเมื่อเกิดวิกฤตก็จะถูกเลิกจ้างและถูกทอดทิ้งเป็นส่วนมาก¹

ในส่วนของภาครัฐได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานไทยเป็นอย่างมาก จึงกำหนดให้วันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี เป็นวันแรงงานแห่งชาติ ถือว่าเป็นการยกย่องและให้ความสำคัญแก่แรงงาน และยังถือเป็นการเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องคุณภาพ การเข้าถึงความคุ้มครองทางสังคมแก่ผู้ใช้แรงงาน การคุ้มครองแรงงานไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน ให้ได้รับความปลอดภัยจากการทำงานและได้รับค่าจ้าง ค่าชดเชยในอัตราที่เหมาะสม รวมทั้งนายจ้างก็สามารถประกอบกิจการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาครัฐจึงได้กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม โดยอาศัยบทบัญญัติต่าง ๆ ของกฎหมาย อาทิ เช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งถือเป็นหัวใจของการคุ้มครองแรงงาน และเป็นกฎหมายที่รัฐตราขึ้นเพื่อมุ่งหวังจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ เพื่อบังคับนายจ้างและลูกจ้างที่มีอำนาจต่อกันกว่าให้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของมหาชนมากกว่าสิทธิเสรีภาพในการแสดงเจตนาของคู่สัญญา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกิดขึ้นเนื่องจากประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และประกาศกฎกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา ต่อมาพบข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างยังไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ อาทิ การจ่ายค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการเงินระหว่างปิดกิจการชั่วคราว เป็นต้น จึงได้มีการแก้ไขกฎหมายเรื่อยมาจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 ซึ่งใช้ในปัจจุบัน เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับปัจจุบันเนื่องจากเห็นว่าประกาศคณะปฏิวัติใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์ปัจจุบัน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของคณะปฏิวัติอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง ซึ่งอยู่ในฐานะกฎหมายลำดับรองจึงมีปัญหาในเรื่องของการยอมรับจึงได้แก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์ในปัจจุบัน และเพื่อปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันแม้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติพระราชบัญญัติ

¹ พจนานวไล, นิยาม “แรงงาน อย่างที่ควรจะเป็น เพื่อมองคนให้เป็นคน [ออนไลน์], 2558. เข้าถึงได้จาก: [http://www.thailabour.org/autopagev4/showpage.php?topic_id=764&auto-id=8&TopicPK=\[วันจันทร์ที่ 21 กันยายน 2558\]](http://www.thailabour.org/autopagev4/showpage.php?topic_id=764&auto-id=8&TopicPK=[วันจันทร์ที่ 21 กันยายน 2558]).

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังมีปัญหาหลายประการที่ทำให้กฎหมายดังกล่าวไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองตรงตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมาย ในทางปฏิบัติจึงก่อให้เกิดปัญหาหลายประการดังต่อไปนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาในการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อเรียกร้องค่าชดเชยพิเศษ

การยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 120 วรรค 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) ลูกจ้างเป็นฝ่ายยื่นคำร้องโดยต้องเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ประกอบ และลูกจ้างส่วนหนึ่งอาจไม่มีความรู้ รวมถึงไม่รู้ถึงสิทธิของตนตามกฎหมาย ระยะเวลา 30 วันสำหรับการยื่นคำร้องยังคงไม่เพียงพอ ไม่เอื้ออำนวยในทางปฏิบัติสำหรับการช่วยเหลือลูกจ้างได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานมีกำหนดแน่นอนและเป็นการจ้างต่อเนื่อง

ปัจจุบันการจ้างงานมักมีการทำสัญญาจ้างกันไว้ปีต่อปีหรืออาจกำหนดระยะเวลาเป็นอย่างอื่นคือกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ และเมื่อสิ้นสัญญาก็มักจะทำสัญญากันใหม่โดยกำหนดระยะเวลาไว้ซึ่งมีลักษณะเป็นการทำสัญญากันไปเรื่อย ๆ การทำสัญญาลักษณะนี้ย่อมไม่เข้าข้อยกเว้นของกรณีไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แม้กฎหมายได้บัญญัติให้นายจ้างทำสัญญาที่มีกำหนดแน่นอนได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 118 วรรค 3 และวรรค 4

มาตรา 118 วรรค 3 กำหนดว่า การได้รับค่าชดเชยตามความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

มาตรา 118 วรรค 4 กำหนดว่า การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

แต่การทำสัญญาจ้างลักษณะนี้กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างทำสัญญาที่มีกำหนดแน่นอนและเป็นการจ้างต่อเนื่องได้ จึงทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิบางประการที่ควรได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ยิ่งปัจจุบันมีการจ้างงานโดยทำสัญญาลักษณะนี้มากขึ้น ลูกจ้างเองไม่มีทางเลือกเพราะถ้าต่อรองให้แก้ไขสัญญาก็ยอมทำให้ถูกปฏิเสธเข้าทำงาน จุดมุ่งหมายของการใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรค 3 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

แต่กลับกลายเป็นว่านายจ้างอาจใช้สิทธิโดยไม่สุจริต หรือใช้ช่องทางกฎหมายให้เป็นการได้ประโยชน์มากกว่า เพราะไม่เข้าข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งการกระทำเช่นนี้ย่อมไม่เป็นการคุ้มครองลูกจ้าง และก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริง

3. ปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย

กรณีที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษในกรณีการไม่จ่ายค่าชดเชยเกิดขึ้นเนื่องจากกรณีปัญหาการไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าการทำสัญญาจ้างงานมักมีการทำสัญญาจ้าง กำหนดระยะเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดไว้และเมื่อสิ้นสุดสัญญาก็มีการทำสัญญาขึ้นใหม่ ลักษณะงานเหมือนเดิม หน้าที่เดิม ซึ่งโดยหลักการทำสัญญาถือว่าคู่สัญญาย่อมมีอิสระในการทำสัญญา โดยอาศัยหลักเสรีภาพในการทำสัญญา แต่การกระทำดังกล่าวของนายจ้างได้กระทำการในลักษณะที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และบทกำหนดโทษที่ไม่รุนแรงทำให้ผู้ทำสัญญาไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ได้เสียในทางที่ชอบของคู่กรณีอีกฝ่ายตามหลักของหลักสุจริตในการทำสัญญา แม้แต่น้อย ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีบทกำหนดโทษที่ไม่รุนแรงนักในการใช้ลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามกรณีดังกล่าวนี้ จึงเหมือนเปิดช่องให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง

แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้น เพื่อคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ป้องกันไม่ให้เกิดการเอาเปรียบกันขึ้น ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

1. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้าง ค.ศ. 1982 (พ.ศ. 2525) ซึ่งได้ระบุเกี่ยวกับเรื่องหลักการจ่ายค่าชดเชยไว้ในมาตราดังต่อไปนี้

มาตรา 1 ตราบใดที่ยังไม่มีการทำให้บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้บังเกิดผล โดยการใช้อัตนุสัญญา ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือคำพิพากษาของศาล หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศแล้ว ต้องมีกฎหมายหรือข้อบังคับที่ทำให้บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้บังเกิดผล

มาตรา 2

1. อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา และกับผู้ที่ได้รับการจ้างงานทุกคน

2. รัฐสมาชิกสามารถยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนกับกลุ่มผู้ที่ได้รับการจ้างงานบางกลุ่ม ดังต่อไปนี้

ก. คนงานที่ได้รับมอบหมายงานตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือระบุลักษณะชิ้นงานไว้

ข. คนงานที่อยู่ในช่วงทดลองงาน หรืออยู่ระหว่างช่วงทดสอบคุณสมบัติในการทำงาน ซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาไว้อย่างเหมาะสม และกำหนดไว้ล่วงหน้า

ค. คนงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานชั่วคราวในระยะสั้น

3. ต้องจัดให้มีมาตรการป้องกันที่เพียงพอ เพื่อไม่ให้มีการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะหลีกเลี่ยงการคุ้มครองอันเป็นผลจากอนุสัญญานี้

4. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจหรือกลไกที่เหมาะสมภายในประเทศสามารถดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เพื่อยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญานี้หรือบทบัญญัติเพียงบางมาตรากับผู้ได้รับการจ้างงานเป็นบางกลุ่มซึ่งมีเงื่อนไขและสภาพการจ้างที่จัดทำขึ้นเป็นพิเศษ อันทำให้คนกลุ่มนี้ได้รับการคุ้มครองขั้นต่ำเทียบเท่ากับที่อนุสัญญานี้กำหนดแล้ว ทั้งนี้ ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์กรของนายจ้างและของคนงานที่เกี่ยวข้องหากมีองค์การดังกล่าวอยู่

มาตรา 12

1. คนงานที่ถูกละเมิดจ้างต้องมีสิทธิตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ ในการได้รับ

ก. เงินชดเชยหรือสิทธิประโยชน์กรณีออกจากงานในประเภทอื่น ๆ ในจำนวนซึ่งใช้อายุงานและระดับค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณ และให้ได้รับจากนายจ้างโดยตรงหรือจากกองทุนที่นายจ้างมีส่วนจ่ายสมทบ หรือ

ข. สิทธิประโยชน์จากความช่วยเหลือ หรือการประกันการว่างงานหรืออื่น ๆ ในรูปของการประกันสังคม เช่น สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพหรือทุพพลภาพภายใต้เงื่อนไขตามปกติของการเข้าร่วมสิทธิประโยชน์ดังกล่าว

2. คนงานที่มีคุณสมบัติไม่ครบเงื่อนไขในการได้รับเงินช่วยเหลือ หรือเงินประกันการว่างงานภายใต้โครงการตามปกติ ไม่จำเป็นต้องได้รับเงินหรือสิทธิประโยชน์ตามที่อ้างถึงในวรรค 1 (ก) ของมาตรานี้ เนื่องจากคนงานนั้นไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานภายใต้วรรค 1 (ข) ของมาตราเดียวกัน

3. วิธีในการปฏิบัติตามที่อ้างถึงในมาตรา 1 แห่งอนุสัญญานี้ สามารถกำหนดให้ผู้ที่ถูกละเมิดจ้าง เนื่องจากกระทำคามผิดร้ายแรงเสียสิทธิในการรับเงิน หรือสิทธิประโยชน์ตามที่อ้างถึงในวรรค 1 (ก)

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 118 บัญญัติว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเหตุอื่นใดและหมายความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสาม จะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีไซงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา 120 บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

จากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย พิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่ วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้อรับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย พิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็น หนังสือ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะ อุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

มาตรา 144 บัญญัติว่า 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 วรรค หนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอก กล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 หรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผลการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการช่วยเหลือแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม ไม่ถูกเอาเปรียบ ทางฝ่ายนายจ้างเองก็ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ชัดเจนเช่นกัน อาทิ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ เมื่อได้มีการเลิกจ้างลูกจ้าง หรือกรณีที่ทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้ศึกษาได้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องมาศึกษาและวิเคราะห์ โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับกำหนดระยะเวลาในการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อเรียกร้องค่าชดเชยพิเศษ กรณีย้ายสถานประกอบการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดระยะเวลาในการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อเรียกร้องค่าชดเชยพิเศษ กรณีย้ายสถานประกอบการไว้ในมาตรา 120 วรรค 4 มาตรา ซึ่งมาตรา 120 วรรค 4 กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120 วรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

การย้ายสถานประกอบการของนายจ้างเกิดขึ้นเนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น กรณีนายจ้างประกอบกิจการมาเป็นเวลานานและกิจการได้เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ต้องการใช้น้ำที่มากขึ้น จึงได้มีการย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น การย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ ที่แห่งใหม่ และต้องเป็นการย้ายที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ และถ้านายจ้างไม่แจ้งล่วงหน้าในการย้ายสถานประกอบการหรือแจ้งน้อยกว่า 30 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการยื่นคำร้องของลูกจ้างยังคงไม่เพียงพอสำหรับลูกจ้างเนื่องจากการยื่นคำร้องต้องทำเป็นหนังสือ ต้องมีเอกสารหลักฐานเพื่อพิสูจน์ในเบื้องต้นว่านายจ้างเป็นฝ่ายกระทำผิดดังกล่าว การเตรียมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงต้องใช้เวลา หรืออาจต้องใช้เวลากว่าจะได้เอกสารที่เกี่ยวข้องมายื่นต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ระยะเวลาดังกล่าวจึงยังคงไม่เพียงพอในการช่วยเหลือลูกจ้างได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างเองอาจไม่รู้ถึงสิทธิของตนตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้เสียสิทธิในการได้รับค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการ

บอกกล่าวล่วงหน้า โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่รู้ถึงสิทธิที่ตนเองมีตามกฎหมาย แต่ต่อมาภายหลังจึงได้รู้สิทธิของตนตามกฎหมาย ซึ่งได้ล่วงเลยระยะเวลา 30 วันมาแล้ว ย่อมทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิในการเรียกร้องค่าชดเชยพิเศษ จึงทำให้ไม่สามารถเรียกร้องเพื่อได้รับค่าชดเชยพิเศษจากนายจ้าง จากปัญหาดังกล่าวนี้ทำให้เกิดผลกระทบแก่ลูกจ้าง คือทำให้ลูกจ้างไม่มีเงินใช้จ่ายในช่วงที่ยังไม่มีงานทำ ไม่มีเงินจ่ายค่าเทอมหรือเงินค่าการศึกษาของบุตร หลาน ในครอบครัว เป็นต้น เมื่อไม่มีเงินดังกล่าวจึงทำให้เกิดความลำบากแก่ลูกจ้างเป็นอันมาก

2. ปัญหาการจ้างงานมีกำหนดแน่นอนและเป็นการจ้างต่อเนื่อง

ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 118 วรรค 3 ได้กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาการจ้างงาน สำหรับการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่ไม่เข้ากรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรค 4 คือ ต้องไม่ใช่งานที่มีลักษณะเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะและต้องไม่ใช่งานปกติที่เป็นธุรกิจของนายจ้าง หรือเป็นงานทางการค้าของนายจ้าง และต้องไม่ใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือเป็นงานตามฤดูกาล และได้จ้างในฤดูกาลนั้น ที่สำคัญงานนั้นต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นที่แน่นอนและกำหนดเวลาสิ้นสุดของสัญญาไว้ชัดเจน และต้องทำแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ปัจจุบันได้มีการนำมาปรับใช้ในการรับเข้าทำงานในลักษณะของการทำสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอน โดยการทำสัญญาเป็นปีต่อปี หรือทำสัญญาเป็นช่วง ๆ เมื่อสิ้นสุดสัญญาก็มีการทำสัญญากันไปเรื่อย ๆ การต่อสัญญาไปเรื่อย ๆ ลักษณะนี้โดยเนื้อแท้ของสัญญา ก็คือ สัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ซึ่งตามกฎหมายถือว่าลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าชดเชย โดยให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้ารวมกันเพื่อประโยชน์ในการได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย จึงควรมีมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างเมื่อเกิดกรณีการทำสัญญาจ้างในลักษณะนี้ขึ้นมา เพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบ โดยเฉพาะลูกจ้างที่ไม่รู้ถึงสิทธิที่ตนเองได้รับตามกฎหมายว่าตนมีสิทธิได้รับค่าชดเชย จึงเสียเปรียบนายจ้างที่เป็นฝ่ายทำสัญญา ลักษณะนี้ขึ้นมา ทำให้ลูกจ้างไม่ใช้สิทธิของตนตามกฎหมายเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้าง หรือแม้ลูกจ้างใช้สิทธิของตนตามกฎหมายเพื่อให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยก็ต้องนำคดีเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินคดีและทำให้เกิดภาระแก่ทางลูกจ้างเป็นอย่างมาก

3. ปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1 ถือเป็นบทลงโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่กระทำตามที่กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย

เนื่องจากนายจ้างใช้สิทธิของตนไม่สุจริตเพื่อเหตุไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และการกระทำของนายจ้างอาจเป็นเหตุทำให้นายจ้างไม่ได้รับค่าชดเชย หรือได้รับค่าชดเชยน้อยกว่าที่ควรได้ตามกฎหมาย เนื่องด้วยความรู้กฎหมายของตัวลูกจ้างเอง หรือไม่รู้เท่าทันทางฝ่ายกฎหมายของนายจ้าง เป็นต้น ทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบจากการกระทำของนายจ้าง ที่ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือนายจ้างได้ใช้ช่องว่างของกฎหมายเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 118 วรรค 1 ถือเป็นกรกระทำที่ผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นในแง่ของการกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรค 1 จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อที่จะได้เกิดความเป็นธรรมขึ้นระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เพราะการกระทำของนายจ้างอาจเป็นเหตุทำให้นายจ้างไม่ได้รับค่าชดเชย หรือได้รับค่าชดเชยน้อยกว่าที่ควรได้ตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา โดยการขอแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังต่อไปนี้

1. กำหนดระยะเวลาในการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อเรียกร้องค่าชดเชยพิเศษกรณีย้ายสถานประกอบการ

ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 120 วรรค 4 เดิมว่า “ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า”

แก้ไขเป็น “ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า”

เพื่อให้เกิดความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลา 30 วัน ในการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน นับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เพื่อให้ลูกจ้างมีระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น สำหรับการเตรียมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น เพื่อพิสูจน์ว่านายจ้างเป็นฝ่ายกระทำผิดไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งต้องใช้เวลากว่าจะได้เอกสารที่เกี่ยวข้องมายื่นต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เนื่องด้วยลูกจ้างส่วนใหญ่หรือลูกจ้างบางส่วนที่มีการศึกษาที่ไม่สูงไม่ทราบถึงสิทธิของตน

ตามที่กฎหมายกำหนด และไม่ทราบถึงกำหนดระยะเวลาการยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้องค่าชดเชยพิเศษ ดังกล่าวจากนายจ้าง

2. การจ้างงานมีกำหนดแน่นอนและเป็นการจ้างต่อเนื่อง

ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 118 วรรค 3 เดิมว่า “ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น”

แก้ไขเป็น “ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น เว้นแต่การจ้างที่ไม่เข้าตามวรรค 4”

เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมายในเรื่องของการได้รับค่าชดเชย เมื่อเกิดกรณีการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอนตามมาตรา 118 วรรค 3 โดยไม่เข้าข้อยกเว้นตามลักษณะของงานที่ระบุไว้ในมาตรา 118 วรรค 4 ทำให้นายจ้างย่อมต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งงานที่ทำให้นายจ้างได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 118 วรรค 4 ได้แก่ งานที่มีลักษณะเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะ แต่ต้องไม่ใช่งานปกติที่เป็นธุรกิจของนายจ้าง หรือเป็นงานทางการค้าของนายจ้าง ซึ่งได้แก่ งานก่อสร้างโรงกลั่นน้ำมัน งานรับเหมาก่อสร้างอาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย งานก่อสร้างอื่น ๆ ที่สำคัญงานนั้นต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นที่แน่นอนและกำหนดเวลาสิ้นสุดของสัญญาไว้ชัดเจน และต้องทำแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี หรือต้องเป็นงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือเป็นงานตามฤดูกาล และได้จ้างในฤดูกาลนั้น และงานนั้นต้องทำแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะดังกล่าวจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่การทำสัญญาจ้างของนายจ้างตามลักษณะมาตรา 118 วรรค 3 โดยไม่พิจารณาในมาตรา 118 วรรค 4 ประกอบนั้น แสดงให้เห็นว่าฝ่ายนายจ้างจงใจที่จะหลีกเลี่ยงไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง และไม่ต้องการดูแลด้านสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง จึงทำสัญญากับลูกจ้างโดยอาศัยความไม่รู้กฎหมายของลูกจ้าง จึงทำให้ลูกจ้างไม่รู้ถึงการมีสิทธิในการเรียกร้องค่าชดเชย ทำให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบในการทำสัญญาเข้าทำงานกับนายจ้าง เพราะตามกฎหมายถือว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย และให้ับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้ารวมกันเพื่อประโยชน์ในการได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย

3. บทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย

ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 144 วรรค 1 เดิมว่า “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 วรรค 1 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

แก้ไขเป็น มาตรา 144 วรรค 1 (1) “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 วรรค 1 ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามเดือนถึงหนึ่งปี หรือปรับตั้งแต่ห้าหมื่นถึงสามแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ในกรณีที่ให้มีการแก้ไขกฎหมายโดยแยกออกเป็น อนุ (1) ดังกล่าว เนื่องจากว่าบทบัญญัติมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาการจ่ายค่าชดเชยหลายรูปแบบ และในปัจจุบันนายจ้างมักจะหาวิธี หรือหาช่องว่างทางกฎหมายเพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งการจ่ายค่าชดเชยถือเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างภายใต้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเพื่อใช้เป็นบทลงโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่กระทำตามที่กฎหมายกำหนด

บทกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท ควรมีการเพิ่มอัตราโทษและต้องมีการระบุโทษขั้นต่ำไว้ แต่การเพิ่มโทษทางอาญาต้องคำนึงว่าการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเอกชนกึ่งมหาชน เพราะรัฐเข้ามาคุ้มครองลูกจ้าง จึงเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แต่ถ้ามีการกำหนดอัตราโทษจำคุกที่สูงมาก แม้จะทำให้นายจ้างเกรงกลัว แต่จุดมุ่งหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เกิดขึ้นเพื่อคุ้มครองให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ไม่ให้เกิดการเอาเปรียบกัน และลักษณะการกระทำผิดของนายจ้างไม่ได้เป็นลักษณะความผิดทางอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญาที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย ชีวิต เสรีภาพ หรือทรัพย์สิน ของผู้เสียหายแต่อย่างใด แต่สำหรับโทษปรับทางอาญาซึ่งปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทนั้น สามารถที่จะกำหนดโทษปรับให้สูงขึ้นได้โดยมีการระบุโทษขั้นต่ำไว้ เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นเพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่เอาเปรียบกันและเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย

บรรณานุกรม

กิตติศักดิ์ ปรกติ. **หลักสุจริตและเหตุเหนือความคาดหมายในการชำระหนี้**. กรุงเทพมหานคร:

วิญญูชน, 2554.

เกரியงไกร ฐานวุฑโฒ (สุวรรณคำ), พระ. **การศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง**.

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. 2556.

- จิตปฎิมา เลิศอรียานันท์. **อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2543.
- จุนทร มีมุงธรรม. **วิวัฒนาการกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545.
- ฉันทวิทย์ เทียมรัตนานนท์. **ปัญหาการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2548.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์, เกษมสันต์ วิลาวรรณ และ วิทย์ ชนะภัย, ร้อยเอก. **มาตรการทางกฎหมายในการ ชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง.** รายงานการวิจัย, สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2548.
- นิพนธ์ เพ็ชรล้อม. **การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชา กฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2553.
- ประเสริฐศักดิ์ ทิมหลวง. **ปัญหาการคุ้มครองแรงงาน: ศึกษากรณีการย้ายสถานประกอบกิจการ ของนายจ้าง เวลาพักและสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาซึ่งมิใช่เป็นธุรกิจปกติของนายจ้าง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี. 2552.
- ปิ่นวลี สุจริตกุล. **เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2538.
- ไพฑูริย์ เอกจริยกร. **คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: วิทยุชน, 2546.
- เพ็ญภา อนุชิตวงษ์. **ปัญหากฎหมายในการจ้างแรงงานชั่วคราว.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2549.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม, 2557.
- พจนา วไล. **นิยาม “แรงงานอย่างใดควรจะเป็นเพื่อมองคนให้เป็นคน”** [ออนไลน์]. 2558. เข้าถึงได้จาก: [http://www.thailabour.org/autopagev4/show_page.php?topic_id=764&auto-id=8&TopicPK=\[21 กันยายน 2558\]](http://www.thailabour.org/autopagev4/show_page.php?topic_id=764&auto-id=8&TopicPK=[21 กันยายน 2558]).
- ภาคภูมิ กาญจนสถิต. **ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้าง ภาคเอกชน : ศึกษากรณีการคุ้มครองแรงงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชา นิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2548.

- ยุพา ศิริเลิศรุ่งเรือง. การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2546.
- รัชดาภรณ์ ทองสุข. ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. 2544.
- วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน 2 : กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน. 2542.
- วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน 2 : กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน. 2552.
- วิชัย ล้ำสุทธิ. บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 2543.
- วิยะดา เอกวิริยะกิจ. ปัญหาการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2548.
- สุดาศิริ วดวงศ์. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ. 2551.
- สมนึก วงษ์เจ๊ะเซ็ม. การวิเคราะห์ในเชิงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2545.