

บทคัดย่อ

174471

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : ปัญหาการดำเนินคดีอาญาในความผิดตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ชื่อผู้เขียน : นางสาวปภาพร ศรีวิวัฒน์

ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา : 2545

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :

1. ศาสตราจารย์ปัญหา สุทธิบดี ประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรณพ พจนานรัตน์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดความรับผิดชอบทางอาญา เพื่อที่จะบังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด แต่ปัญหาการนำตัวนายจ้างผู้กระทำความผิดมาลงโทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล การนำตัวนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมาดำเนินคดียังมีข้อสงสัยอยู่มาก แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติให้ผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคล อีกทั้งปัญหาเรื่องโทษ และบทลงโทษ ที่จะลงกับนิติบุคคล เนื่องจากการลงโทษบางอย่างไม่สามารถนำมาปรับใช้ลงโทษแก่นิติบุคคลได้ จึงเป็นสาเหตุให้นิติบุคคลไม่เกรงกลัวและมักจะกระทำความผิดซ้ำอยู่เสมอ นอกจากนี้การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีอายุความที่สั้นมาก เมื่อเทียบกับอายุความตามประมวลกฎหมายอาญา การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะต้องดำเนินการร่วมกับบุคคลภายนอกกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งได้แก่พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และศาล ซึ่งมีใช้ศาลแรงงาน ทำให้การดำเนินการเป็นไปได้ล่าช้า บางครั้งคดีขาดอายุความ นอกจากนี้ยังมีบทกำหนดเรื่องการยกเว้นโทษไว้ในมาตรา 141 และยังให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานในการใช้ดุลพินิจดำเนินคดีอาญาโดยการเปรียบเทียบ ทำให้การลงโทษผู้กระทำความผิดทางอาญาไม่มีประสิทธิภาพ

และบังเกิดผล ดังนั้นจึงควรกำหนดโทษและวิธีการลงโทษสำหรับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา และนิติบุคคลไว้เป็นการเฉพาะ เพื่ออุดช่องว่างของกฎหมาย และควบคุมนิติบุคคลให้กระทำการในกรอบของกฎหมาย อีกทั้งอายุความในการดำเนินคดีอาญา ในความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ควรมียุคความที่ยาวกว่าหนึ่งปี เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้มีเวลาในการตรวจสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินคดีที่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและระเบียบราชการจึงต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร และเพื่อให้ผู้กระทำความผิดเกิดความเกรงกลัว ที่จะต้องรับโทษทางอาญา จึงไม่ควรกำหนดบทกเว้นโทษ หรือการกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจใช้ดุลพินิจในการเปรียบเทียบปรับ และการกำหนดอัตราค่าปรับเอง การลงโทษผู้กระทำความผิดควรผ่านขั้นตอนพนักงานสอบสวน หรือศาล และศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาก็ควรเป็นศาลแรงงาน

ABSTRACT

174471

Thesis Title : Problem on Procession of Criminal Law in the
Offense of Labour Protection Act. B.E. 2541

Student's Name : Miss Papaporn Srivipat

Degree Sought : Master of Laws

Academic Year : 2002

Advisory Committee :

1. Professor Panya Sutthibodee Chairperson
2. Assistant Prof. Aurawan Pojjanaurat

The Labour Protection Act B.E.2541 has set forth the criminal liability in order to enforce an employer to strictly comply with the labour protection law. There is however a problem to bring an employer-as an offender-for punishment, more especially, an employer who is a juristic person, which is still found a wide loophole. Though the Labour Protection Act B.E. 2541 stipulates that the authorized representative of a juristic person must be jointly liable with the said juristic person when the latter committing any wrongdoing, still a problem arising to clarify who else should be jointly liable with the juristic person. In additon, the issues on punishment and stipulatd penalty are also the problems due to the fact that some certain punishment and penalty are not applicable to a juristic person. As such, sometimes a juristic person is rarely apprehensive of any punishment

and instead often commits a repeated mistake. Moreover, the period of prescription of the criminal proceedings under the Labour Protection Act B.E. 2541 is rather short compared with the same prescription as of the Criminal Code. The criminal proceedings of the Labour Protection Act B.E. 2541 must be processed jointly with any third person or outsider of the Department of Welfare and Labour Protection, such as the inquiry official, public prosecutor and Court who is not the Labour Court giving rise to an unnecessary delayed proceeding and subsequently being barred by prescription. Besides, the provision on an exemption of punishment stipulated under Section 141 gives power to the labour inspection officer to exercise his discretion for the criminal proceeding in terms of penalty settlement and therefore the punishment to the criminal offenders is inefficient and ineffective. It is suggested that the punishment and punishment measures against an employer who is either a natural or a juristic person be specifically prescribed so as to plug the legal loophole as well as to control and keep a juristic person's compliance within the limitation of legal scope. As regards the prescription of the criminal proceedings under the Labour Protection Act B.E. 2541 it is hereby suggested that the period be longer than one year so that the officers in charge should have sufficient time for thorough inspection on facts together with gathering of evidence witnesses which must be made according to the steps of process and government regulations governed thereon. This process would of course consume unexpected time Furthermore, in order for the wrongdoer to be afraid of being punished under criminal penalty, the exemption of punishment

174471

should not be waived or stipulated; the labour inspection officer should not be empowered to fix for penalty settlement or penalty rate at his sole discretion. The punishment against the wrongdoer should be processed through an inquiry officer or Court whereby the jurisdiction of The Court given decision in this case should be the Labour Court.