บทที่ 3
สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชน

สิทธิประโยชน์นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ลูกจ้างจะได้รับเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมแก่ลูกจ้าง และเป็นสิ่งที่กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานต่างๆให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเป็นธรรมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้อปฏิบัติที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชน โดยคำว่า "สิทธิประโยชน์" นั้นได้เคยมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 หมายความว่า สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลา ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มิได้กำหนดไว้ว่ามาตรฐานสิทธิประโยชน์จะเป็นเรื่องใด แต่มอบหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจที่จะพิจารณาว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจสมควรจะมีมาตรฐานสิทธิประโยชน์ในเรื่องใด และในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้มีระเบียบกำหนดเรื่อง มาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจไว้ เช่น

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่รัฐวิสาหกิจอนุญาตให้พนักงานลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว และลาเพื่อรับราชการในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อม หรือการลาอื่นที่รัฐวิสาหกิจอนุญาต

"เวลาพัก" หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้พนักงานหยุดพักระหว่างการทำงาน

"เงินเดือนค่าจ้าง" หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะรียกชื่ออย่างไร

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"สวัสดิการ" หมายความว่า สิ่งที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

โดยระเบียบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในเรื่อง มาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 นั้นให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง และได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจใดให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานน้อยกว่ามาตรฐานประโยชน์ที่กำหนดไว้ในระเบียบให้รัฐวิสาหกิจนั้นแก้ไขสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว และแม้ปัจจุบันได้มียกเลิกโดยบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 แล้ว ก็ยังนำมาตรฐานสิทธิประโยชน์ดังกล่าวมาใช้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 อยู่ ซึ่งในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 นั้นได้กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์กรณีการคุ้มครองแรงงานไว้ 6 หมวดได้แก่ 1. เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน 2. เกี่ยวกับพนักงานหญิง 3. เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด 4. เกี่ยวกับเงินทดแทน 5. เกี่ยวกับสวัสดิการ 6. เกี่ยวกับค่าชดเชย 7. บทเฉพาะกาล

ส่วนสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาคเอกชน กรณีการคุ้มครองแรงงานนั้นจะกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ 1. บททั่วไป 2. การใช้แรงงานทั่วไป 3. การใช้แรงงานหญิง 4. การใช้แรงงานเด็ก 5. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด 6. คณะกรรมการการค่าจ้าง 7. สวัสดิการ 8. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9. การควบคุม 10. การพักงาน 11. ค่าชดเชย 12. การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง 13. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง 14. พนักงานตรวจแรงงาน 15. การส่งหนังสือ 16. บทกำหนดโทษ

จะเห็นได้ว่าการได้รับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นยังไม่ได้รับความคุ้มครองโดยเสมอภาคกันตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งได้วางหลักเกี่ยวกับความเสมอภาค ดังนี้

3.1 หลักเกี่ยวกับความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

หลักความเสมอภาคเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ นอกจากสิทธิในชีวิตและร่างกายที่แสดงให้เห็นว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพอย่างเท่าเทียมกันตามธรรมชาติ และทุกคนจะต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของกันและกัน อันมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับปัจเจกบุคคลและกับสังคม แม้รัฐธรรมนูญจะให้การรับรองคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นั้นย่อมไร้ความหมาย ถ้ารัฐธรรมนูญไม่ได้บัญญัติรับรองหลักความเสมอภาคไว้ด้วยเพราะหลักความเสมอภาคเป็นรากฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มนุษย์จะดำรงอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีหากมนุษย์มีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกับมนุษย์คนอื่น ๆ ในสังคม หลักความเสมอภาคจึงหมายถึงความเสมอภาคในกฎหมาย กล่าวคือบุคคลย่อมมีสิทธิและหน้าที่ในทางกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ ไม่ใช่หมายความว่าทุกคนจะต้องมีความเสมอภาคในการมีวัตถุสิ่งของและความเสมอภาคในกฎหมายนี้อาจเป็นได้ทั้งในทางสิทธิและในทางหน้าที่หรือภาระ ความเสมอภาคในทางหน้าที่หรือภาระ[16] ได้แก่ ความเสมอภาคในการเสียภาษี อากรตามความสามารถของแต่ละบุคคล หรือความเสมอภายในการรับราชการเป็นทหาร

หลักความเสมอภาคเป็นหลักที่ทำให้ประชาชนทุกคนได้รับการปฏิบัติจากรัฐอย่างเท่าเทียมกันโดยองค์กรต่างๆของรัฐรวมทั้งฝ่ายปกครองให้ต้องปฏิบัติต่อบุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญอย่างเดียวกัน และปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกันในสาระสำคัญที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคน[17] ซึ่งรัฐเสรีประชาธิปไตยทุกรัฐจะต้องบัญญัติรับรองหลักความเสมอภาคไว้ในรัฐธรรมนูญเสมอรวมทั้งรัฐธรรมนูญของไทยฉบับปัจจุบัน ก็มีการบัญญัติรับรองหลักความเสมอภาคไว้ในรัฐธรรมนูญเสมอรวมทั้งรัฐธรรมนูญของไทยฉบับปัจจุบัน ก็มีการบัญญัติรับรองไว้ในมาตรา 30 (มาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญไทย ซึ่งมีใจความว่า

"บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางร่างกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

---

[16] หลวงประดิษฐมนูธรรม. (2526). **คำอธิบายกฎหมายปกครอง.** หน้า 154.

[17] วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. (2543). **สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540** หน้า 95.

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม" โดยวรรคแรกเป็นการรับรองหรือความเสมอภาคทั่วไป หรือหลักความเสมอภาคเบื้องหน้ากฎหมาย (equality before the law) วรรคสองรับรองความเสมอภาคระหว่างเพศหรือการรับรองหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง และวรรคสามกำหนดห้ามมิให้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม นอกจากนี้มาตรา 30 วรรคท้ายของรัฐธรรมนูญไทยได้บัญญัติรับรองให้รัฐสามารถเลือกปฏิบัติได้ในกรณีที่เป็นการมุ่งลดความเหลื่อมล้ำที่ดำรงอยู่ได้ เช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญของอิตาลี และออสเตรีย[18]

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะเห็นว่าหลักความเสมอภาคไม่ได้เรียกร้องให้ทุกคนต้องเท่าเทียมกันทุกกรณี กรณีจะเข้าเกณฑ์เฉพาะภายในขอบเขตของกฎหมาย หรือความเสมอภาคเรียกร้องแต่เพียงว่ารัฐต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเดียวกัน และปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกัน ถ้ามีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญให้แตกต่างกัน หรือปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างเดียวกันย่อมเป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาคอันก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องแก่บุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำนั้น โดยอาจใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลได้ และผู้ที่จะเป็นผู้ทรงสิทธิในอันที่จะกล่าวอ้างหลักความเสมอภาคดังกล่าวต่อศาลได้ ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลอาจใช้สิทธิดังกล่าวได้ ในกรณีของนิติบุคคล ศาลปกครองสูงสุดก็ได้มีคำวินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดว่าบุคคลตามมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยรวมถึงนิติบุคคลด้วย ซึ่งเป็นครั้งแรกที่มีคำพิพากษารับรองความเสมอภาคระหว่างนิติบุคคลด้วยกัน[19]

ในกรณีของบุคคลธรรมดา เมื่อพิจารณาตามมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแล้วก็มีปัญหาว่า ชาวต่างชาติหรือผู้ไม่มีสัญชาติจะสามารถอ้างหลักความเสมอภาคได้หรือไม่ เนื่องจากมาตรา 30 ใช้คำว่า "บุคคล" ประกอบกับรัฐธรรมนูญของไทยก็ไม่ได้บัญญัติให้สิทธิในความเสมอภาคเป็นสิทธิมนุษยชน เหมือนรัฐธรรมนูญเยอรมันมาตรา 3 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญต้นแบบของรัฐธรรมนูญไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพ อีกทั้งมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญก็เขียนอยู่ในหมวดว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย (ซึ่งหมายความว่าเฉพาะแต่ประชาชนชาวไทยเท่านั้นที่จะอ้างสิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ได้) จึงทำให้เกิดปัญหาว่า ชาวต่างชาติหรือบุคคลไม่มีสัญชาติไทยจะอ้างหลักความเสมอภาคตามมาตรา 30 ได้หรือไม่ เรื่องนี้ก็มีนักกฎหมายไทยอย่างน้อย 2 ท่าน คือ ศาสตราจารย์ ดร. หยุด แสงอุทัย และศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ เครืองาม เห็นว่า ผู้ที่จะเป็นผู้ทรงสิทธิและเสรีภาพตาม

---

[18] สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). **หลักความเสมอภาค.** หน้า 160-183.

[19] คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ 26/2546

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับ ได้แก่คนสัญชาติไทยเท่านั้น โดยให้เหตุผลว่า รัฐธรรมนูญแต่ละรัฐย่อมกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐขึ้นกับคนสัญชาติของตนเท่านั้น ไม่ได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐนั้นกับคนต่างด้าว ถึงแม้รัฐธรรมนูญหมวด 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตราต่าง ๆ จะบัญญัติว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิ..." หรือ "บุคคลย่อมมีเสรีภาพ..." แต่คำว่า "บุคคล" ในมาตราเหล่านี้ จะต้องเข้าใจว่าหมายถึง "ชนชาวไทย" และจะเข้าใจเป็นอย่างอื่นไม่ได้ นอกจากผู้มีสัญชาติไทย[20]

ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่าหลักความเสมอภาคนั้นเป็นรากฐานสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนั้นหลักความเสมอภาคจึงเป็นสิทธิที่มนุษย์พึงมีสิทธิเรียกร้องที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามการพิจารณาสิทธิของคนต่างด้าวกับหลักความเสมอภาคนั้น คงมิได้หมายความว่าบุคคลต่างด้าวจะต้องมีความเท่าเทียมกับคนไทยในทุกประการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ที่จะให้คนต่างด้าวมีสิทธิเท่าเทียมกับคนไทยในทุกกรณี โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นสิทธิทางการเมือง ซึ่งเป็นสิทธิที่จำกัดให้เฉพาะพลเมืองของรัฐนั้น ๆ เท่านั้นหรือที่เรียกว่า "สิทธิของพลเมือง" ดังนั้นหากกล่าวถึงหลักความเสมอภาคกับคนต่างด้าวอย่างน้อยที่สุดคนต่างด้าวย่อมมีความเสมอภาคกับคนไทยโดยเฉพาะในขอบเขตของสิทธิที่เป็นสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิในกลุ่ม status negatives หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในชีวิตและร่างกาย

สำหรับนิติบุคคลตามกฎหมายเอกชนก็สามารถเป็นผู้ทรงสิทธิในความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญได้เท่าที่สภาพแห่งความเป็นนิติบุคคลจะเปิดช่องให้ จะมีปัญหาก็คือนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน ว่าจะเป็นผู้ทรงสิทธิตามรัฐธรรมนูญได้หรือไม่ เพราะมีบางกรณีที่นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนเป็นทั้งผู้ทรงสิทธิและผู้ที่ต้องผูกพันต่อสิทธิและเสรีภาพในขณะเดียวกันอันเป็นการขัดแย้งกันอยู่ในตัว ซึ่งในเรื่องนี้ศาลรัฐธรรมนูญของเยอรมันได้วางหลักไว้ว่านิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนไม่อาจเป็นผู้ทรงสิทธิและหน้าที่หรืออ้างหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญได้ แต่ศาลรัฐธรรมนูญไทยยังไม่เคยวางหลักในเรื่องดังกล่าวไว้ แต่เมื่อพิจารณาถึงสถานะทางกฎหมายของนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนแล้วจะเห็นได้ว่านิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนเป็นองคาพยพของรัฐซึ่งเท่ากับเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ จึงไม่อาจเป็นผู้ทรงสิทธิและเสรีภาพหรืออ้างหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญได้ เพราะเมื่อถือว่านิติบุคคลมหาชนเป็นส่วนหนึ่งของรัฐแล้วก็มีความผูกพันที่จะทำให้สิทธิและเสรีภาพที่รับรองไว้ในรัฐธรรมนูญบรรลุวัตถุประสงค์หากยอมให้นิติบุคคลมหาชนเป็น

---

[20] วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. (2543). **สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540**. หน้า 49-50.

ผู้ทรงสิทธิเหล่านั้นได้ กรณีก็จะเกิดความขัดแย้งกันระหว่างสิทธิกับหน้าที่ในนิติบุคคลมหาชนนั้นเอง

นอกจากนี้ คำว่า "บุคคล" ในหมวด 3 ของรัฐธรรมนูญยังหมายความรวมถึงคณะบุคคลที่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลด้วย เช่น คณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย องค์การนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เป็นต้น ก็สามารถเป็นผู้ทรงสิทธิเสรีภาพและอ้างหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญได้ ทั้งนี้เท่าที่กฎหมายมุ่งให้ความคุ้มครองคณะบุคคลในเรื่องนั้น ๆ

สำหรับผู้ที่ต้องผูกพันต่อหลักความเสมอภาคเมื่อพิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันแล้วจะเห็นว่า รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้สิทธิและเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ไม่ว่าโดยชัดแจ้ง โดยปริยาย หรือโดยคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญย่อมผูกพันโดยตรงต่อองค์กรผู้ใช้อำนาจรัฐทุกองค์กรในการตรากฎหมาย การใช้บังคับกฎหมาย และการตีความกฎหมาย มาตรา 27 ความเสมอภาคก็เป็นสิทธิประการหนึ่งที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ หลักความเสมอภาคจึงผูกพันองค์ผู้ใช้อำนาจรัฐทุกองค์กรโดยตรง ปัญหาก็มีว่า เฉพาะองค์กรของรัฐเท่านั้นที่จะต้องผูกพันต่อหลักความเสมอภาคหรือรวมเอกชนด้วย ในกรณีนี้โดยหลักแล้วเอกชนจะไม่ถูกผูกพันต่อหลักความเสมอภาค เพราะเอกชนถือหลักความเป็นอิสระในการแสดงเจตนา แต่อย่างไรก็ตามกรณีอาจมีกฎหมายเฉพาะบัญญัติไว้ให้เอกชนต้องผูกพันต่อหลักความเสมอภาค เช่น กรณีตามมาตรา 15 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงานเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

3.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคในประเทศไทย

ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 แนวความคิดในเรื่องหลักความเสมอภาคแบบตะวันตกนั้นไม่ปรากฏอย่างชัดเจน เนื่องจากสมัยนั้นพระมหากษัตริย์ทรงเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดในการปกครองประเทศแต่เพียงผู้เดียว โดยเป็นทั้งผู้ออกกฎหมาย บังคับใช้กฎหมาย (บริหารประเทศ) และพิจารณาพิพากษาคดีต่าง ๆ ประชาชนเป็นเพียงผู้อยู่ภายใต้การปกครองที่ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ปกครองเท่านั้น ไม่มีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ ไม่ว่าจะด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง จะมีก็แต่เฉพาะคนบางกลุ่มเท่านั้น เช่น พวกขุนนางชั้นผู้ใหญ่ หรือพระบรมวงศานุวงศ์ตั้งแต่ชั้นหม่อมขึ้นไป และคนกลุ่มนี้มักจะมีสิทธิพิเศษกว่าสามัญชนธรรมดาหลายประการ ตัวอย่างเช่น สิทธิในทางการศาล คือ เวลาที่บุคคลเหล่านี้ต้องหาว่าเป็นจำเลยในคดีอาญา ก็ไม่ต้องขึ้นศาลอาญา

หากแต่ต้องขึ้นต่อกระทรวงวังเป็นการเฉพาะ[21] ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลในสมัยนั้นไม่มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน หลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 โดยคณะราษฎร์ ก็ได้มีการนำเอาหลักความเสมอภาคมาใช้ในประเทศไทย โดยคณะราษฎร์ได้ประกาศหลัก 6 ประการขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปกครองประเทศ และหลักความเสมอภาคก็ถือเป็นหลักการที่สำคัญหลักการหนึ่งนอกเหนือไปจากหลักการอื่น ๆ อีก 5 ประการ ได้แก่ 1.หลักเอกราช 2.หลักความปลอดภัยของประเทศ 3.หลักความสุขของราษฎรในทางเศรษฐกิจ 4.หลักเสรีภาพ และ 5.หลักการศึกษา และก็ได้มีการนำเอาหลักความเสมอภาคดังกล่าวมาบัญญัติรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับแรกของไทย (พระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว พ.ศ. 2475) หลังจากนั้นก็มีการบัญญัติรับรองหลักความเสมอภาคไว้ในรัฐธรรมนูญไทยอีกหลายฉบับ รวมทั้งรัฐธรรมนูญไทยฉบับปัจจุบัน

นับตั้งแต่มีการใช้รัฐธรรมนูญฉบับถาวรฉบับแรก (พ.ศ. 2475) ของประเทศไทยหลักความเสมอภาคเป็นหลักที่ปรากฏอย่างชัดแจ้ง ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 12 ว่า "ภายในบังคับแห่งบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญนี้ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย ฐานันดรศักดิ์ โดยกำเนิดก็ดี การแต่งตั้งก็ดี หรือโดยประการอื่นใดก็ดี ไม่กระทำให้เกิดเอกสิทธิ์แต่อย่างใดเลย" มาตรานี้นับว่าเป็นมาตราแรกเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคที่ฝ่ายคณะราษฎร์ได้บัญญัติขึ้นนัยหนึ่งก็เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันของบุคคล บุคคลไม่ว่าจะมีฐานันดรศักดิ์โดยกำเนิดหรือโดยการแต่งตั้งมิได้ก่อให้เกิดเอกสิทธิ์แต่อย่างใด หากพิจารณาว่ามาตราดังกล่าวนั้นเป็นความขัดแย้งในทางการเมืองที่แสดงออกมาเป็นหลักกฎหมายระหว่างกลุ่มคณะราษฎร์กับกลุ่มอนุรักษ์นิยมในขณะนั้นก็อาจจะมองได้ หากแต่หลักความเสมอภาคดังกล่าวเป็นหลักกฎหมายที่ได้รับการยอมรับเป็นการทั่วไป การยืนยันถึงหลักดังกล่าวจึงเป็นความชอบธรรมนูญฉบับแรกของไทยประสบผลสำเร็จในฐานะที่เป็นหลักกฎหมายที่ใช้ลดบทบาทของอภิสิทธิ์ชนในสังคมในขณะนั้น

รัฐธรรมนูญฉบับต่อ ๆ มาหลังจากรัฐธรรมนูญฉบับแรก (พ.ศ. 2475) ก็ได้บัญญัติหลักความเสมอภาคตลอดมา เช่น รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2489 บัญญัติหลักความเสมอภาคไว้ในมาตรา 12 ว่า "บุคคลย่อมมีฐานะเสมอกันตามกฎหมายฐานันดรศักดิ์โดยกำเนิดก็ดี โดยแต่งตั้งก็ดีหรือโดยประการอื่นใดก็ดีไม่กระทำให้เกิดเอกสิทธิ์อย่างใดเลย"รัฐธรรมนูญฉบับนี้ยังบัญญัติตามแนวทางของรัฐธรรมนูญฉบับแรก รัฐธรรมนูญฉบับต่อ ๆ มาก็ได้บัญญัติตามรัฐธรรมนูญฉบับแรก จนมาถึง

---

[21] ปรีดี พนมยงค์. (2535). **คณะราษฎร์กับการอภิวัฒน์ประชาธิปไตย 24 มิถุนายน ในแนวความคิดประชาธิปไตยของปรีดี พนมยงค์**. หน้า 41.

รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2517 ได้บัญญัติถ้อยคำแตกต่างออกไป โดยบัญญัติไว้ 2 มาตรา ดังนี้ มาตรา 27 บัญญัติว่า "บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน" และมาตรา 28 วรรคแรกบัญญัติว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ" วรรคสองบัญญัติว่า "ชายและหญิงมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน" และวรรคสามบัญญัติว่า "การจำกัดสิทธิและเสรีภาพอันเป็นการฝ่าฝืนเจตนารมณ์ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้" ต่อมารัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2521 ได้บัญญัติหลักความเสมอภาคไว้ในมาตรา 23 โดยบัญญัติว่า "บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน" โดยรัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้ตัดข้อความในส่วนที่เกี่ยวกับความเสมอภาคของชายและหญิงออก และรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติถ้อยคำเช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2521 จนมาถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2540) ได้บัญญัติหลักความเสมอภาคไว้ในมาตรา 30 ถือได้ว่าเป็นการบัญญัติหลักความเสมอภาคที่ครอบคลุมครบถ้วนที่สุด กล่าวคือมาตรา 30 วรรคหนึ่ง เป็นการบัญญัติหลักความเสมอภาคทั่วไป มาตรา 30 วรรคสอง เป็นการบัญญัติหลักความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง มาตรา 30 วรรคสาม เป็นการบัญญัติหลักข้อห้ามมิให้เลือกปฏิบัติ และมาตรา 30 วรรคสี่ เป็นบทบัญญัติหลักการกระทำที่ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

3.1.2 ประเภทของหลักความเสมอภาค

ความเสมอภาคภายใต้รัฐธรรมนูญของไทยสามารถแบ่งได้ ดังนี้

(1) หลักความเสมอภาคทั่วไป

ความเสมอภาคตามกฎหมาย หมายความว่าบุคคลไม่ว่าจะมีฐานะทางกฎหมายอย่างไรก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน สถานะทางกฎหมายไม่ก่อให้เกิดเอกสิทธิ์แก่บุคคลเหล่านั้นแต่อย่างใด เช่น ถ้าหากตำรวจทำสิ่งที่ผิดกฎหมาย ตำรวจคนนั้นก็ต้องรับโทษเช่นเดียวกับกรณีที่บุคคลธรรมดาทั่วไปกระทำความผิด การเป็นตำรวจไม่ได้ก่อให้เกิดสิทธิแก่ตำรวจที่ไม่ต้องรับโทษในทางอาญา เว้นแต่กรณีดังกล่าวจะเข้าเหตุยกเว้นโทษ หรือเหตุยกเว้นความผิดตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายอาญา ดังนั้น หลักความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมายจึงเป็นหลักความเสมอภาคทั่วไปที่บุคคลอาจเรียกร้องจากรัฐเพื่อให้ปฏิบัติต่อตนเช่นเดียวกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมกัน

(2) หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง

หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องหมายความถึง กฎหมายได้บัญญัติถึงหลักความเสมอภาคในขอบเขตเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งอาจแบ่งหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องออกได้ดังนี้

ก. ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม หมายความว่า เมื่อมีกรณีที่ต้องใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลบุคคลทุกคนที่ถูกโต้แย้งสิทธิสามารถที่นำคดีเข้าสู่การพิจารณาในศาลที่มีเขต

อำนาจได้อย่างเท่าเทียมกัน และได้รับการพิจารณาตามกระบวนการพิจารณาอย่างเดียวกัน ผู้ใดจะร้องขอให้จัดตั้งศาลพิเศษขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีของตนโดยเฉพาะไม่ได้แต่กรณีก็มีข้อยกเว้น คือ กรณีการดำเนินคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่ให้อยู่ในอำนาจของศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเพียงศาลเดียวและเมื่อศาลได้พิจารณาพิพากษาแล้วให้เป็นที่สุดไม่อาจอุทธรณ์ฎีกาไปยังหน่วยงานใดได้อีก กรณีที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม เช่น การที่บุคคลฟ้องคดีต่อศาลปกครองแล้วหากไม่มีค่าธรรมเนียมวางต่อศาลบุคคลนั้นไม่สามารถขอดำเนินคดีอย่างคนอนาถาได้ ดังนั้นหากไม่มีเงินเสียค่าธรรมเนียมศาล ศาลก็จะไม่รับฟ้องคดีนั้น ในกรณีนี้จะเห็นได้ว่า ความเสมอภาคในการเข้าถึงความยุติธรรมนั้นมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดการเข้าถึงความยุติธรรมที่แตกต่างกัน การไม่มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินคดีอย่างคนอนาถาของศาลปกครองจึงอาจขัดกับหลักความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

ข. ความเสมอภาคในการเข้าทำงานในภาครัฐ หมายความว่า บุคคลทุกคนที่เป็นคนไทยที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ หรือตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมฯ หรือตามกฎหมายอื่นที่กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าทำหน้าที่ในภาครัฐบุคคลย่อมมีความเสมอภาคที่จะสมัครเข้ารับราชการได้ โดยทั่วไปแล้วกระบวนการคัดเลือกก็จะดำเนินการโดยมีการสอบแข่งขันกันเพื่อพิจารณาความรู้ ความสามารถของบุคคล การนำหลักเกณฑ์อื่นมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณานอกจากความรู้ความสามารถของบุคคล จึงเป็นกรณีที่อาจขัดกับหลักความเสมอภาคกรณีของความเสมอภาคของบุคคลที่เป็นคนไทยในการเข้าทำงานภาครัฐนั้นเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้บุคคลที่เป็นคนไทยสามารถเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของภาครัฐได้ ดังนั้นหลักความเสมอภาคในเรื่องนี้จึงมีความสำคัญ ด้วยเหตุนี้การที่หน่วยงานของรัฐไปกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะมีสิทธิสมัครสอบเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าจะต้องจบปริญญาตรีเกียรตินิยม กรณีนี้ถือว่าเป็นการขัดกับหลักความเสมอภาคเพราะเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลที่มีสาระสำคัญเหมือนกันให้แตกต่างกัน[22]

ค. ความเสมอภาคในการเลือกตั้ง พิจารณาทั้งกรณีของบุคคลผู้มีสิทธิเลือกตั้งและบุคคลผู้มีสิทธิในการสมัครรับเลือกตั้ง หมายความว่าบุคคลทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ย่อมมีสิทธิเลือกตั้งและสิทธิในการลงสมัยรับเลือกตั้งอย่างเท่าเทียมกัน (มาตรา 105, มาตรา 107, มาตรา 125 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย)

---

[22] บรรเจิด สิงคะเนติ. "ความเสมอภาคในการสมัครสอบเพื่อรับราชการ." **วารสารผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา, ปีที่ 2, ฉบับที่ 2,** หน้า 6-9.

ง. ความเสมอภาคในการรับภาระของรัฐ ตามที่ได้กล่าวไปแล้วว่าความเสมอภาคมีทั้งความเสมอภาคที่เป็นสิทธิและความเสมอภาคที่เป็นหน้าที่หรือภาระ ความเสมอภาคในการรับภาระของรัฐได้แก่ ความเสมอภาคในการชำระภาษีให้แก่รัฐมากน้อยตามความสามารถของแต่ละบุคคล ความเสมอภาคในการรับราชการทหารของชายไทยทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไปจะต้องเข้ารับการชการทหารประจำการ (มาตรา 69 ของรัฐธรรมนูญ) เว้นแต่จะเป็นบุคคลที่ได้รับการยกเว้นให้ไม่ต้องเข้ารับราชการ เช่น ผู้พิการทุพพลภาพ หรือพระภิกษุในพระพุทธศาสนาที่มีสมณะศักดิ์ เป็นต้น และกรณีดังกล่าวไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะบุคคลดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสภาพ

จ. ความเสมอภาคในการรับบริการสาธารณะ เช่น บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิเสมอภาคในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี (มาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญ) หรือบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย (มาตรา 52 ของรัฐธรรมนูญ) เป็นต้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักพื้นฐานในการจัดทำบริการสาธารณะจะต้องเป็นไปตามหลักความเสมอภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้ใช้ริการของบริการสาธารณะทั้งหลาย[23]

นอกจากนี้ โดยผลของหลักความเสมอภาค ทำให้ต้องรับรองหลักการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ด้วย ซึ่งหมายความว่าการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำไม่ได้ เพราะฉะนั้นการพิจารณาความเสมอภาคในรัฐธรรมนูญนั้น ต้องเท่ากันหมด

สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชน

3.2 สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจตามมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534

ปัจจุบันสิทธิประโยชน์ต่างๆของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้ถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งได้วางระเบียบเกี่ยวกับมาตรฐาน

---

[23] บรรเจิด สิงคะเนติ. หลักพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษยน์ตามรัฐธรรมนูญ. หน้า 186-196.

สิทธิประโยชน์ ไว้ 7 หมวด โดยจะขอกล่าวถึงเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานสิทธิประโยชน์กรณีคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

3.2.1 มาตรฐานสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานหญิง

สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงานหญิงนั้นได้อยู่ใน หมวดที่ 2 แห่งมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับงานที่ห้ามให้หญิงทำและสิทธิลาคลอดต่างๆของพนักงานหญิงไว้ดังนี้

ข้อ 11 กำหนดงานที่ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงานดังต่อไปนี้

1. งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
3. งานใช้เลื่อยวงเดือน
4. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
5. งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน
6. งานอื่นตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนด

ข้อ 12 ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้

1. สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ
2. ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง
3. หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง
4. สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง

ข้อ 13 ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา และเวลา 6.00 นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรืองานกะหรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น

ข้อ 14 พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินหกสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรที่คาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

พนักงานซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างไม่เกินสามสิบวันทำการ

ข้อ 15 ถ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้มีสิทธิขอให้รัฐวิสาหกิจเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดบุตรได้ และให้รัฐวิสาหกิจพิจารณาเปลี่ยนงานให้พนักงานนั้น

เห็นได้ว่าสิทธิประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานพนักงานหญิงของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจนั้นได้ถูกกำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับงานที่ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้หญิงทำ,ข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาทำงาน,สิทธิลาคลอดบุตร, สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว แม้ว่าในระเบียบดังกล่าวจะได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของพนักงานหญิงในภาครัฐวิสาหกิจไว้ก็ตามแต่ก็ยังมีบางเรื่องที่มิได้กล่าวถึงเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงเช่น เรื่องการล่วงเกินทางเพศหรือความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายในการจ้างงาน เป็นต้น

3.2.2 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ นั้นก็ได้ถูกกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวไว้ในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยจะกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องเกี่ยวกับสถานที่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง เกี่ยวกับอัตราค่าล่วงเวลา เป็นต้น แต่จะขอกล่าวเฉพาะกรณีการคุ้มครองการทำงานในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ในหมวด 3 แห่งมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ดังนี้

ข้อ 17 งานอันมีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ให้รัฐวิสาหกิจกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเท่ากันไม่ว่าพนักงานจะเป็นชายหรือหญิง

ข้อ 18 ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงาน ณ สถานที่ที่พนักงานทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากพนักงาน

เห็นได้ว่าในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้กำหนดว่าให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดเท่ากันไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายถ้างานนั้นมีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน อีกทั้งยังได้กำหนดสถานที่จ่ายเงินดังกล่าวไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ ณ สถานที่ทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจาก

ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจก่อน ซึ่งเห็นว่าในมาตรฐานฯนั้นได้กล่าวเฉพาะสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด แต่มิได้มีกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับกำหนดเวลาในการจ่ายเงินดังกล่าวไว้แต่อย่างใด

3.2.3 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชย

ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้น ก็ได้มีหลักเกณฑ์กำหนดให้ความคุ้มครองต่อแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจไว้ในหมวด 6 แห่งมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ดังนี้

ข้อ 45 ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

1. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

3. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่รัฐวิสาหกิจให้ออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 46 หรือในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างพนักงานทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งพนักงานให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การจ้างพนักงานเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการซึ่งรัฐวิสาหกิจและพนักงานตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างไว้ และให้หมายความรวมถึงกรณีที่สัญญาจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลงแล้วแต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากรัฐวิสาหกิจและพนักงานจะตกลง

ต่อสัญญาจ้างอีก ระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างฉบับแรกด้วย

ข้อ 46 รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่รัฐวิสาหกิจ

2. จงใจทำให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหาย

3. ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของรัฐวิสาหกิจและรัฐวิสาหกิจได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงรัฐวิสาหกิจไม่จำเป็นต้องตักเตือน

4. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

5. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ 47 พนักงานที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับหรือข้อกำหนดของรัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ 45 แต่ถ้าพนักงานผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ถ้ารัฐวิสาหกิจใดมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดในการจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดที่จ่ายให้เพื่อตอบแทนความชอบตามวรรคหนึ่งนี้แล้ว

เห็นได้ว่าในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยนั้น ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็ได้รับความคุ้มครองถ้าหากมีการเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้ถ้าทำงานครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีจ่ายให้ไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน ถ้าทำงานครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีจ่ายให้ไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน ถ้าทำงานครบสามปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ซึ่งคำว่า ค่าชดเชย นั้นในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดว่า ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งรัฐวิสาหกิจตกลงจ่ายให้แก่พนักงาน แต่ก็มีข้อยกเว้นที่รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย 6 กรณีดังที่ได้กำหนดไว้ในข้อ 46 แต่ในส่วนของข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีการที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เห็นได้ว่าแม้จะได้รับโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ก็เข้าข้อยกเว้นที่รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

3.3 สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นมีบัญญัติไว้ในกฎหมายต่างๆเช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์, พระราชบัญญัติเงินทดแทน,พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นต้นแต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีบทบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทไหนเพราะพระราชบัญญัติฉบับนี้มิได้แบ่งประเภทลูกจ้างออกเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งบุคคลที่อยู่ในฐานะลูกจ้างก็จะได้รับสิทธิต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทุกประการ และในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะกรณีการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจะกล่าวเฉพาะบางเรื่อง ดังนี้

3.3.1 กำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้างและการผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างมีหน้าที่จะต้องกำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้างไว้ให้ลูกจ้าง ได้ทราบว่าจะมีกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างกันเมื่อใด เป็นเวลาที่แน่นอนเป็นประจำภายในกำหนดเวลา ซึ่งมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ดังนี้

มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

2. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก 1. ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

3. ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

จะเห็นว่าตามมาตรา 70 นั้นนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดเวลาที่แน่นอนในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างและถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน จะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเองจะตกลงไว้เป็นอย่างอื่นก็ได้ แต่ถ้าเป็นลูกจ้างที่ได้รับเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่เกินกว่าหนึ่งเดือน ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันได้และ

ถ้าในกรณีมีการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มิฉะนั้นจะถือว่าผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งการจ่ายนั้นจะต้องจ่ายให้ครบจำนวนตามที่ได้ตกลงกันไว้ เพราะถ้าตราบใดยังจ่ายไม่ครบก็ยังไม่ถือว่าเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ยังคงตกเป็นผู้ผิดนัด การผิดนัดนั้นในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ดังนี้

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ดังจะเห็นได้ว่ามาตรา 9 ได้ระบุว่าถ้านายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันไว้หรือจ่ายไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดกันไว้ ก็ถือว่านายจ้างผิดนัดต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีของยอดเงินที่ค้างชำระอยู่ แต่ถ้าเป็นกรณีที่ผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าของยอดเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

3.3.2 ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

การใช้แรงงานหญิงนั้นยังมีความจำเป็นในภารอุตสาหกรรมและบริการ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงไว้ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ในลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

4. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

2. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

3. งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

4. งานที่ทำในเรือ

5. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

จะเห็นได้ว่างานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 38 นั้น ล้วนแต่เป็นงานอันตรายที่ไม่เหมาะสมแก่แรงงานหญิง ไม่ว่าจะเป็นงานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา แต่ก็ยังเปิดโอกาสเป็นข้อยกเว้นไว้อีกด้วยว่าถ้างานนั้นมีลักษณะของงานที่จะให้หญิงทำนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างก็อนุญาตให้ทำได้ ส่วนในมาตรา 39 นั้นได้กำหนดเวลาทำงานสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษ จึงได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา รวมทั้งห้ามทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดด้วย

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

ตามมาตรา 40 นั้นได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงถ้าเห็นว่าการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างก็ควรจะปรับเปลี่ยนหรือลดชั่วโมงการทำงานลงไปให้อยู่ในสภาพที่จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายได้ โดยถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างก็จะเป็นผู้พิจารณาและสั่งการให้นายจ้างเปลี่ยนหรือลดเวลาทำงาน

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

ในมาตรา 43 นั้น เป็นการคุ้มครองการถูกเลิกจ้างเป็นพิเศษสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ซึ่งเป็นบทบัญญัติในการคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างมาก จึงได้กำหนดให้การจ้างงานนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน จะกีดกันหรือปฏิบัติแตกต่างกันเพราะเหตุเนื่องจากความเป็นหญิงหรือชายไม่ได้ ยกเว้นแต่สภาพการจ้างหรือการทำงานบางประเภทไม่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างเพศนั้นๆ

การล่วงเกินทางเพศเนื่องจากการทำงานนี้เป็นที่ยอมรับในทางนานาประเทศว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและควรกำจัดให้หมดสิ้นไปเพราะนอกจากจะเป็นการละเมิดต่อเกียรติภูมิและศักดิ์ศีของความเป็นมนุษย์แล้ว ยังมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างลดลง ซึ่งในส่วนของการล่วงเกินทางเพศในส่วนที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีไว้ดังนี้

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

อย่างไรก็ตามกฎหมายในมาตรานี้กำหนดบุคคลผู้กระทำผิดจำกัดเพียงเฉพาะนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานเท่านั้น ดังนั้นหากลูกจ้างล่วงเกินทางเพศลูกจ้างด้วยกันก็ดี หรือลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาล่วงเกินทางเพศต่อหัวหน้างานก็ดี มีอาจเป็นความผิดตามกฎหมายอื่นเช่นกฎหมายอาญา ก็ไม่ถือว่าฝ่าฝืนตามมาตรานี้ แต่ปัญหาว่าการกระทำอย่างใดจะเป็นการล่วงเกินทางเพศนั้นกฎหมายยังมิได้มีคำนิยามไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด ซึ่งการล่วงเกินทางเพศเนื่องจากการทำงานนี้เป็นที่ยอมรับในทางนานาประเทศว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและควรกำจัดให้หมดสิ้นไปเพราะนอกจากจะเป็นการละเมิดต่อเกียรติภูมิและศักดิ์ศีของความเป็นมนุษย์แล้ว ยังมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างลดลง ซึ่งในส่วนของการล่วงเกินทางเพศมาตรา 16 นี้เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองการกดขี่ทางเพศของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเป็นบทบัญญัติที่ถ้านายจ้างฝ่าฝืนมีโทษปรับ

3.3.3 การบอกกล่าวเพื่อเลิกจ้าง

ถ้าในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาโดยไม่ต้องบอกเลิกสัญญา แต่ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างสิ้นสุดลงแล้ว และลูกจ้างยังคงทำงานต่อไป หากนายจ้างไม่ทักท้วงต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาได้ตกลงทำสัญญาจ้างกันใหม่ ซึ่งต้องถือเป็นการจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา การแสดง

เจตนาบอกเลิกสัญญาของฝ่ายนายจ้างนั้น ได้กำหนดไว้ในมาตรา 118 วรรคสอง การบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้าง แต่เดิมนั้นบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้นำมาบัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 17 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ดังจะเห็นได้ว่ามาตรา 17 ได้บัญญัติถึงการเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้สามกรณี คือกรณีแรก สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง กรณีสอง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 119 กรณีสาม นายจ้างเลิกจ้างได้เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 โดยมาตรา 17 มิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่า การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และมาตรา 17 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้

3.3.4 ค่าชดเชย

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดความหมายของค่าชดเชยไว้ว่า หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หมายความว่าค่าชดเชยจะต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียว และจะต้องเป็นเงินซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นๆ ที่นายจ้างได้ตกลงว่าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้ว เช่นเงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น แต่

การเลิกจ้างนั้น จะต้องเป็นการเลิกจ้างตามความหมายที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้จึงจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างอีกแม้ว่านายจ้างจะได้จ่ายเงินอื่นๆ(ที่ไม่ใช่ค่าชดเชยตามกฎหมาย)ให้แล้วก็ตาม โดยนายจ้างจะถือว่าเงินที่จ่ายให้นั้นเป็นค่าชดเชยไม่ได้ ถ้าเงินนั้นไม่ใช่เป็นเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้จะเรียกชื่อว่าค่าชดเชยก็ตาม และนายจ้างจะทำความตกลงกับลูกจ้างที่จะไม่รับและจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายก็ไม่ได้ ซึ่งถ้ามีการเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดว่าจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ก็จะได้รับตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและ

สิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้าง ได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

4. ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

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

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดนคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 122 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปีหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

จากบทบัญญัติของกฎหมายมาตรา 118 จะเห็นได้ว่า ค่าชดเชยนั้นได้กำหนดไว้ 5 อัตรา ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยมากขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานติดต่อมาแล้วครบ 120 วันขึ้นไป และการคำนวณค่าชดเชยนั้น กฎหมายให้คำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายซึ่งหมายถึงค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงครั้งสุดท้ายก่อนที่ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้าง ส่วนกำหนดเวลาการจ่ายค่าชดเชย กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทันทีที่นายจ้างเลิกจ้างในวันที่เลิกจ้างนั้น ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในวันที่เลิกจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะเรียกดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันที่เลิกจ้างเป็นต้นไป โดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถาม และจะเห็นได้ว่าข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างนั้นมีหลายกรณีด้วยกัน

ส่วนการเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างต้องลดจำนวนคนงานลงนั้น นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าแต่น้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวันตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เมื่อนายจ้างได้จ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามที่กล่าวมานั้น ก็ให้ถือว่าการจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายนี้เป็นการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 121 นี้จะต้องเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้วและถูกเลิกจ้างตามมาตรา 121 นอกจากนั้นแล้วลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษจะต้องปรากฏว่ามีระยะเวลาการ

ทำงานกับนายจ้างที่เลิกจ้างนี้ติดต่อกันมาเกินหกปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้างด้วย จึงจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ถ้าทำงานยังไม่เกินหกปีแม้จะถูกเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรเทคโนโลยีคงจะได้รับแต่เพียงค่าชดเชยตามมาตรา 118[24]

3.3.5 การพักงานของลูกจ้าง

การพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนความผิด ซึ่งลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยได้กำหนดถึงขั้นตอน วิธีการ ในการพักงานไว้โดยรายละเอียด โดยมีความมุ่งหมายในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ต้องถูกนายจ้างพักงานในระหว่างสอบสวน ส่วนการพักงานเพื่อการลงโทษพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติเอาไว้ ลูกจ้างจึงมิได้รับความคุ้มครองในกรณีดังกล่าว

มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดนต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยคำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนของค่าจ้างตามมาตรานี้พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

จะเห็นได้ว่าตามมาตรา 116 นายจ้างไม่มีอำนาจที่จะพักงานลูกจ้าง ซึ่งการพักงานในกรณีตามมาตรานี้จะหมายถึงการห้ามพักงานในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด กล่าวคือการให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหยุดทำงานชั่วคราวและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ในระหว่างสอบสวนความผิด ดังนั้นหากนายจ้างประสงค์จะให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว

---

[24] สุดาศิริ วศวงศ์ . เล่มเดิม หน้า 461-463.

อาจเพราะไม่แน่ใจในความบริสุทธิ์ของลูกจ้าง นายจ้างก็อาจทำได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานตามปกติ แต่หากนายจ้างฝ่าฝืนโดยพักงานลูกจ้างและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเรียกค่าจ้าง ดอกเบี้ย และเงินเพิ่มได้ ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นมา เพื่อคุ้มครองลูกจ้างโดยห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวน แต่ข้อห้ามดังกล่าวก็มิใช่ข้อห้ามโดยเด็ดขาด โดยได้กำหนดข้อยกเว้นไว้ให้นายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนได้ ในกรณีที่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเคารพต่อเจตนาของคู่สัญญาในระหว่างทำสัญญา เพราะตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานหรือการจ้าง กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นๆ ของนายจ้างหรือลูกจ้าง หรือข้อบังคับต่างๆในการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำเป็นข้อตกลงไว้ระหว่างกัน ดังนั้นทั้งสองฝ่ายก็ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องได้รับความยินยอมของทั้งสองฝ่าย

ส่วนมาตรา 117 นั้นได้กำหนดวิธีปฏิบัติของนายจ้างเอาไว้คือ เมื่อลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี โดยหักเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปในระหว่างพักงานออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ จะเห็นได้ว่าเงินที่จ่ายภายหลังผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิดนี้กฎหมายกำหนดว่าเป็นค่าจ้าง ดังนั้นจึงต้องนำหลักเกณฑ์ในเรื่องค่าจ้างมาใช้บังคับ เช่นเรื่องระยะเวลาจ่ายค่าจ้าง หากกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต้องจ่ายเมื่อครบเดือน และนอกจากจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานแล้วลูกจ้างยังมรสิทธิได้รับดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีด้วย

สาเหตุที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ในช่วงพักงานแม้ว่าลูกจ้างจะมิได้เข้าทำงานเพราะ การที่ลูกจ้างถูกพักงานมิใช่เป็นความผิดของลูกจ้างแต่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเอง และการพักงานลูกจ้างยังมีผลทำให้ลูกจ้างคนที่ถูกพักงานอาจต้องเสียชื่อเสียง และอับอายจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด ซึ่งถือว่าลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและเสียหายทางด้านชื่อเสียง ดังนั้นเมื่อผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างเป็นผู้บริสุทธิ์ไม่มีความผิด ค่าจ้างที่ต้องจ่ายในระหว่างพักงานแม้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน จึงถือว่าเป็นการชดใช้ความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเสียหายจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด จึงสมควรแล้วที่ลูกจ้างยังคงได้รับค่าจ้างแม้ไม่ได้ทำงาน แต่กฎหมายก็ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง โดยให้นำเอาเงินที่จ่ายไปแล้วในช่วงพักงานมาหักออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายด้วย

จะเห็นได้ว่าจากการนำเสนอสิทธิประโยชน์กรณีการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจตามมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 กับลูกจ้างในภาคเอกชน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ทราบว่าการได้รับความคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่เทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชนจึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆอันเนื่องมาจากการไม่ได้รับความคุ้มครองของกฎหมาย โดยจะขอกล่าวถึงปัญหาต่างๆในบทต่อไป

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชน

ลำดับเรื่อง	สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ	สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาคเอกชน	หมายเหตุ
1.เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ	-	ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้า ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก	ภาคเอกชนให้ความคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก ส่วนภาครัฐวิสาหกิจมิได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้
2.เกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยบอกกล่าวล่วงหน้าและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	-	ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลานายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ... การบอกเลิกสัญญาจ้างนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันที	ภาครัฐวิสาหกิจมิได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้

DPU

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

3. เกี่ยวกับดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม	-	ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกๆระยะเวลาเจ็ดวัน	ภาครัฐวิสาหกิจมิได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้

DPU

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

4. เกี่ยวกับการพักงาน	-	ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดนต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงานในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน	ภาครัฐวิสาหกิจมิได้ให้ความคุ้มครอง

DPU

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

5. เกี่ยวกับค่าชดเชย	ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้ ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไปจ่ายอัตราค่าชดเชย 180 วัน การเลิกจ้างหมายความว่าการที่รัฐวิสาหกิจให้ออกจากงานปลดออกจากงานหรือไล่ออกจากงานโดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ46หรือในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างพนักงานทำงานต่อไปหรือกลั่นแกล้งพนักงานให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย	ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังนี้ ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไปจ่ายอัตราค่าชดเชย 180 วัน การเลิกจ้างหมายความว่าการกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบ กิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์	ลูกจ้างในภาคเอกชนได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยไว้ 5 อัตราและยังกำหนดเกี่ยวค่าชดเชยพิเศษเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการและปรับปรุงหน่วยงาน ส่วนภาครัฐวิสาหกิจนั้นได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยไว้เพียง 3 อัตรา และไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยพิเศษคงมีเพียงค่าชดเชยอันเกิดจากการเลิกจ้างธรรมดาเท่านั้น

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

		จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง	

DPU