

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจกับ ลูกจ้างในภาคเอกชน

จากการที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบถึงสิทธิประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 กับลูกจ้างในภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจหลายเรื่องที่ยังไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองหรือมีแต่ยังคุ้มครองไม่เต็มที่ จึงก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่อลูกจ้างหลายประการ สำหรับในบทนี้จะได้อธิบายถึงปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างในภาคเอกชน ในกรณีการคุ้มครองแรงงานต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างต่อไป

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ

การพัฒนาทางเศรษฐกิจของไทย มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแต่ดั้งเดิมตามวัฒนธรรม จารีตประเพณีของไทย หญิงแทบจะไม่มีบทบาทในกิจการต่างๆ ในสังคม แต่ปัจจุบันกลับมีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานหญิงในภาครัฐวิสาหกิจ ซึ่งในรัฐวิสาหกิจนั้นการล่วงเกินทางเพศของผู้บังคับบัญชา นั้นอาจเกิดขึ้นเนื่องจากผู้มีอำนาจเหนือการทำงานมีอำนาจเหนือกว่าและเป็นเหตุที่สำคัญเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่ด้อยกว่า แต่ก็นับว่าเป็นปัญหาของสังคมและเกิดขึ้นเป็นจำนวนไม่น้อยในสถานการณ์ปัจจุบันแต่อาจจะไม่มีการเปิดเผยต่อสาธารณะเนื่องจากเกิดความกลัวเกี่ยวกับผลกระทบต่อนำที่การทำงานของผู้นั้นที่ล่วงเกินทางเพศ ซึ่งในส่วนของผู้จ้างภาครัฐวิสาหกิจนั้นการล่วงเกินทางเพศผู้บังคับบัญชาซึ่งรวมถึงผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นในสายบังคับบัญชา ถือเป็นปัญหาที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจไม่ได้รับความคุ้มครองตลอดจนมาตรการที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ต้องรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบทบัญญัติกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศไว้ในมาตรา 16 ว่า "ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก แต่ในส่วนของผู้

ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงใน ส่วนที่เกี่ยวกับการถูกล่วงเกินทางเพศจากผู้บังคับบัญชา

ความหมายของการล่วงเกินทางเพศ

องค์การสหประชาชาติได้อธิบายเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ถูกระทำหรือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา(Unwelcome) และ”ไม่ต้องการ”(Unwanted) โดยการล่วงเกินดังกล่าวอาจจะเป็นรูปของการแสดงออกทางวาจา กิริยา ท่าทาง การจับต้องร่างกาย และสิ่งแวดล้อม²⁵ ซึ่งการล่วงเกินทางเพศนั้นอาจจะมีลักษณะพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศหลาย ดังนี้

การล่วงเกินทางเพศด้วยวาจา(Verbal harassment) เช่นการกล่าวถึงหญิงในทางลามก, การการเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานให้เป็นเรื่องทางเพศหรือเรื่องลามก ซึ่งผู้พูดส่วนมากมักจะมีเป้าหมาย และบางครั้งได้มีการกระทำอย่างเจตนา

การล่วงเกินทางเพศโดยทางสัมผัส(Physical harassment) การจับกอด,การลูบคลำ หรือ การตีกัน, การแตะเนื้อต้องตัว

การล่วงเกินทางเพศโดยการแสดงออกทางกิริยา(Noverbal harassment) การแสดง อากัปกิริยาในทางขู่สาว การตักท้วง อุปกรณไปในทางเพศหรือทางลามก, การเขียนหรือส่งข้อความ ไปในทางเพศและทางลามก ซึ่งการล่วงเกินทางเพศของนายจ้างในที่ทำงานจะมีผลกระทบกับลูกจ้างในด้านลบไม่ว่าจะเป็นเรื่องด้านการทำงาน ด้านการศึกษา ซึ่งในเรื่องที่เกี่ยวกับด้านการงาน นั้นจะมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานอาจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและผลิตภาพลดลงรวมถึง ผลกระทบด้านจิตใจของลูกจ้างด้านจิตใจและอารมณ์ทำให้เกิดความเครียด ไม่สบายใจ มีความวิตกกังวลและขาดขวัญกำลังใจทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพในขอบเขตหน้าที่การงานที่ลูกจ้างรับผิดชอบ อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อสังคมก่อให้เกิดความเสียหายเป็นอย่างมากและมีผลกระทบต่อ ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการล่วงเกินทางเพศของนายจ้างในที่ทำงานนั้นมีผลกระทบและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของลูกจ้างที่เป็นผู้ถูกระทำตัวอย่าง กรณีของการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีดังนี้²⁶

แดง(นามสมมุติ) อายุประมาณ 27 ปี ปัจจุบันยังเป็นโสด แดงทำงานในแผนกศิลปกรรมของ รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งมาประมาณ 5-6 ปี โดยได้รับเงินเดือนประมาณ 10,000.-บาท แดงเป็นคน มีรูปร่างหน้าตาพอใช้ได้แต่ผิวค่อนข้างคล้ำในแผนกที่แดงทำงานมีพนักงานประมาณ 10 คนเป็น

²⁵ อรพินท์ สทโชชัย. (2542). ประเด็นสำคัญและข้อควรรู้เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ. หน้า 4.

²⁶ อติสร เสมแยม. (2541) . การล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงาน. หน้า 116-125.

ผู้ชาย 9 คน โดยมีแดงเป็นผู้หญิงเพียงคนเดียว แผนกนี้มีหัวหน้างานเป็นผู้ชายอายุประมาณ 48 ปี มีครอบครัวแล้ว และเป็นผู้ที่แดงบอกว่า“ฉาวโฉ่” ในเรื่องเกี่ยวกับผู้หญิง วันหนึ่งแดงพร้อมกับเพื่อนทั้งหมดในแผนกได้รับคำสั่งให้ไปทำงานที่พยายานเป็นงานที่เกี่ยวกับการตกแต่งคัสเพลย์ซึ่งเป็นงานประจำของแผนกทั้งหมดได้ไปเช่าโรงแรมแห่งหนึ่งเป็นสถานที่พักโดยเปิดห้องพักเพียง 2 ห้องแดงจำต้องพักกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ชาย 3 คนอันประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน คนขับรถ และหัวหน้างานของแดง เหตุที่ไม่เปิดห้องพักแยกออกไปลำพังคนเดียว แดงบอกว่าเพื่อเป็นการประหยัดเบียดเบียน ซึ่งตามสภาพความเป็นจริงแล้วสามารถเบิกค่าที่พักได้ ประกอบกับคิดว่าคงไม่มีอะไรเกิดขึ้นเนื่องจากเป็นเพื่อนที่ร่วมงานกันมานานแล้วจึงไว้วางใจนอกจากนั้นทุกคนก็ยกเตียงที่มีเพียงเตียงเดียวในห้องนั้นให้แดงนอน

แดงได้เล่าว่าในช่วงประมาณใกล้ตี 5 แดงรู้สึกเหมือนมีใครกำลังมากอดรัดในขณะที่กำลังนอนอยู่บนเตียง จึงลืมตาคุ้ยพบว่าป็นหัวหน้าของแดงเอง แดงจึงสะดุ้งตัวหนีแล้ววิ่งหนีแล้ววิ่งไปเปิดประตูห้องพักหลบลงมานั่งที่ลิ้นชักของโรงแรมจนเช้า ตอนเช้าวันนั้นเองพบว่า เพื่อนของแดงมองแดงแล้วซุบซิบกันด้วยสายตาแปลกๆที่แดงมาทราบภายหลังว่าเพื่อนของแดงเมื่อตื่นขึ้นมาแล้วก็ไม่เห็นแดง แต่กลับเห็นหัวหน้าของตนกำลังนอนอยู่บนเตียงของแดง เมื่อกลับมากรุงเทพฯ แดงรู้สึกคับแค้นใจมากจึงได้เล่าให้เพื่อนบางคนฟังและได้รับคำแนะนำว่าควรทำการร้องเรียน แดงจึงทำหนังสือร้องเรียนตามลำดับชั้น เพราะมีเพื่อนผู้ชายคนหนึ่งที่อยู่ในเหตุการณ์รับปากว่าจะไปพยานให้ แต่ต่อมาเพื่อนคนนี้ก็เกิดกลับใจไม่ยอมเป็นพยานให้เพราะกลัวว่าจะมีปัญหาถูกลามมาถึงตน เรื่องของแดงที่ร้องเรียนขึ้นไปจึงไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงโดยมองว่าเป็นข่าวลือมากกว่า ผลที่แดงได้รับในภายหลังก็คือในการประเมินผลการทำงานประจำปี ปรากฏว่าแดงได้รับการประเมินผลการทำงานที่ต่ำกว่าความเป็นจริงและถูกหัวหน้างานคนดังกล่าวไม่พิจารณาใบลาของแดง นอกจากนี้ยังไม่ได้รับมอบหมายงานให้แดงทำอีกด้วย ทำให้แดงรู้สึกอึดอัดใจมากจึงเสนอขอข้ายตนเองไปประจำยังต่างจังหวัดเพื่อจะได้พ้นจากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานซึ่งกดดันต่อร่างกายและจิตใจอย่างมาก

จากกรณีดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เป็นการล่วงเกินทางเพศเป็นกรณีที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานซึ่งผู้กระทำเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเหนือกว่า และเป็นผู้ที่มีอำนาจให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้ถูกระทำ ทั้งนี้หากการล่วงเกินทางเพศดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ถูกระทำก็ต้องได้รับผลกระทบในหน้าที่การงาน เช่น ไม่ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน ได้รับความกดดันจากสภาพการทำงานทำให้ไม่สามารถจะทนทำงานต่อไปได้ ต้องลาออกไปเอง หรือไม่ได้รับการมอบหมายงาน, ไม่ได้รับการพิจารณาการประเมินผลการทำงานประจำปีตรงตามความเป็นจริง, ไม่พิจารณาใบลา ซึ่งผู้ที่ถูกระทำอาจจะทนรับสภาพเช่นนั้นไม่ได้ อาจต้องขอย้ายหน่วยงาน เพื่อที่จะไม่ต้องพบกับ

สภาพการทำงานเช่นนั้น ทำให้เกิดผลกระทบไม่ว่าจะเป็นกรณีที่เกิดผลกระทบต่อตัวผู้ถูกระทำ หรือต่อองค์กรหน่วยงานนั่นเอง โดยการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานกับลูกจ้าง ถือเป็นพฤติกรรมที่มีความรุนแรงต่อผู้ได้รับผลกระทบจากการกระทำ เนื่องจากผู้กระทำที่เป็นนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาอาศัยการที่ตนเองมีอำนาจเหนือไม่ว่าจะเป็นอำนาจในการสั่งการหรือบังคับบัญชา หรือมีอิทธิพลครอบงำผู้ถูกระทำที่เป็นลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องหน้าที่การงานไม่ว่าจะเป็นด้วยทางวาจา ทางกาย หรือการสัมผัสในทางเพศ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศ โดยอาศัยอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนมีอำนาจ ซึ่งการล่วงเกินทางเพศนั้น ซึ่งบางครั้งการล่วงเกินทางเพศนั้นผู้ถูกระทำไม่ได้ต้องการหรือไม่พึงพอใจจึงเกิดความรู้สึกอึดอัดกดดัน แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากกลัวจะมีผลกระทบต่อน้ำที่การงานหรือความเจริญก้าวหน้าของหน้าที่การงาน

สำหรับการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 16 ว่า”ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเด็ก” นั้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นมุ่งคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นหญิงซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ในกฎหมายที่ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจนั้นมิได้มีบทบัญญัติของกฎหมายใดได้บัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับการล่วงเกินในทางเพศกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเลย ซึ่งหากมีการล่วงเกินทางเพศเกิดขึ้น ผู้เสียหายที่เป็นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง จึงต้องนำกฎหมายในส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับเช่นประมวลกฎหมายอาญาหรือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียกร้องค่าเสียหายมาปรับใช้ซึ่งจะต้องใช้เวลานานและยากต่อการพิสูจน์ในความผิดของผู้กระทำ อีกทั้งในสภาพการณ์ในปัจจุบันการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ง่าย เนื่องจากความสัมพันธ์ในการทำงานย่อมก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานเสมอ อันทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานจำต้องยอมรับสภาพดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้จะไม่ใช่สิ่งที่ต้องการหรือเป็นที่ยินดีของผู้ถูกระทำเพราะเหตุว่ากลัวผลกระทบที่จะได้รับในการทำงานและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน อีกทั้งไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดในส่วนที่เกี่ยวข้องใช้บังคับกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจให้บทบัญญัติรับรองเหมือนเช่นลูกจ้างในภาคเอกชนที่มีบทบัญญัติกฎหมายในมาตรา 16 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รองรับคุ้มครองลูกจ้าง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการล่วงเกินทางเพศของผู้บังคับบัญชานั้น นับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในส่วนงานภาครัฐวิสาหกิจ และก็มีแนวโน้มการเกิดปัญหาการล่วงเกินทางเพศ จึงควรมีการกำหนดหรือเพิ่มบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศและควรมีบทกำหนดโทษกับ

ผู้กระทำที่เป็นผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจไม่ต้องพึ่งพาการฟ้องเป็นคดีแพ่งหรืออาญา

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการพักงาน (Suspension from work)

การพักงานนั้น ไม่ใช่การเลิกจ้าง แต่เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเป็นการชั่วคราวเพราะอยู่ในระหว่างการสอบสวนว่ากระทำความผิดหรือไม่ โดยอาจมีสาเหตุการพักงานมาจากการรอฟังผลการสอบสวนความผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิด โดยเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพฤติการณ์ โดยเป็นการสอบสวนการกระทำความผิดตามคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างจนกว่าจะมีการสอบสวนได้เสร็จสิ้นลง ซึ่งตามมาตรา 116 นั้นจะเห็นได้ว่า โดยทั่วไปแล้วห้ามไม่ให้มีการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนว่าได้กระทำความผิดหรือไม่ แต่ถ้ามีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดกันไว้ว่าให้นายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนได้ นายจ้างจึงจะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างที่มีการสอบสวนถึงการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ โดยจะต้องทำคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ พร้อมทั้งระบุให้ทราบถึงความผิดที่จะต้องสอบสวนและกำหนดระยะเวลาพักงานว่าจะเป็นกี่วัน แต่ห้ามไม่ให้สั่งพักงานลูกจ้างเกินกว่าเจ็ดวัน ทั้งนี้จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานทราบล่วงหน้าก่อนการพักงานด้วย

การพักงานลูกจ้างลูกจ้างเพื่อการสอบสวนนั้นมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนของนายจ้างในการที่จะสอบสวนพฤติการณ์ หรือการกระทำที่ผ่านมาของลูกจ้างว่าเป็นผู้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาของนายจ้าง หรือเป็นผู้มีส่วนรู้เห็นเกี่ยวกับการกระทำที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ ประกอบการพักงานเพื่อการสอบสวนนั้นเพื่อให้การสอบสวนเป็นไปอย่างสะดวก และเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างที่ถูกสอบสวนกระทำความเสียหายต่อนายจ้างหรือกิจการของนายจ้างในระหว่างที่ยังสอบสวนไม่เสร็จ และในระหว่างการพักงานเพื่อทำการสอบสวนนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานนี้ จะต้องมีอัตราที่ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอยู่แล้วก่อนถูกสั่งพักงานสาเหตุที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการพักงานก็เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานเพราะในการสอบสวนนั้นยังถือว่าลูกจ้างเป็นผู้บริสุทธิ์ลูกจ้างจึงยังต้องได้รับความคุ้มครอง ซึ่งตามมาตรา 117 ถ้าการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วผลสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดมาตราดังกล่าวได้กำหนดวิธี ปฏิบัติของนายจ้างเอาไว้คือ เมื่อลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้

ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไปพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี โดยให้หักเงินที่นายจ้างจ่ายลูกจ้างไปในระหว่างพักงานออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ จะเห็นได้ว่าเงินจ่ายภายหลังผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิดนี้กฎหมายกำหนดว่าเป็นค่าจ้าง ดังนั้นจึงต้องนำหลักเกณฑ์เรื่องค่าจ้างมาใช้บังคับ เช่นในเรื่องระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างหากกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นเดือนก็ต้องจ่ายเมื่อครบเดือน และนอกจากจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานแล้วลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี ซึ่งถือว่าเป็นการชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเสียหายจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด

ส่วนการพักงานของลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนภาครัฐวิสาหกิจนั้นในมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นมิได้มีบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้ แต่มีบทบัญญัติที่คุ้มครองไปถึงการพักงานด้วยซึ่งอยู่ในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดหน้าที่ของนายจ้างเอาไว้ คือนายจ้างมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือคณะกรรมการใดๆ อันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้และยังได้บัญญัติห้ามนายจ้างกระทำการเลิกจ้าง, ลดค่าจ้าง, ตัดค่าจ้าง ลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ ซึ่งในกรณีของการลงโทษพักงานลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างก็ถือว่าเป็นการตัดค่าจ้างอย่างหนึ่ง ดังนั้นนายจ้างจึงไม่สามารถกระทำได้ ดังนั้นหากนายจ้างจะพักงานลูกจ้างนายจ้างจะไม่มีสิทธิงดจ่ายค่าจ้างเพราะเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติกฎหมาย เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนหรือกรรมการกิจการสัมพันธ์จะให้ความยินยอมเป็นหนังสือ หรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายจะคุ้มครองให้เฉพาะลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์เท่านั้น ส่วนลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจคนอื่นจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง

จากปัญหาดังกล่าว กล่าวโดยสรุปว่าการพักงานในระหว่างการสอบสวนของลูกจ้างในภาคเอกชนนั้น ได้มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอำนาจในการสั่งพักงาน, ระยะเวลาในการพักงานหรือเงินค่าจ้างที่จ่ายให้ในระหว่างที่พักงานเพื่อการสอบสวน ซึ่งเห็นว่าการที่ลูกจ้างนั้นถูกพักงานในระหว่างสอบสวนนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดำรงชีพ, ชื่อเสียงเกียรติยศและความเจริญก้าวหน้าของการทำงาน และในเรื่องการถูกพักงานนั้นถ้าไม่มีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ก็อาจทำให้นายจ้างที่มีอำนาจและมีความได้เปรียบในทุกๆ ด้านอาศัยอำนาจของตนมากเกินไปจนอาจทำให้ลูกจ้างท้อถอยไม่มีกำลังใจในการทำงานและอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างลดน้อยลงอันอาจเป็นสาเหตุให้นายจ้างนำมาเป็นสาเหตุในการเลิกจ้างได้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจแล้วจะเห็นว่าลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใด

ที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนไว้เลยทั้งๆที่การพักงานงานในระหว่างสอบสวนลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็มีโอกาสเกิดขึ้นและถ้าเกิดขึ้นก็ไม่สามารถนำบทบัญญัติหลักกฎหมายใดมาใช้บังคับได้ ดังนั้นนายจ้างจึงสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาและไม่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือเงินอย่างอื่น โดยอาศัยหลักทั่วไปที่ว่า นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและลงโทษลูกจ้างได้ซึ่งก็จะทำให้พนักงานในภาครัฐวิสาหกิจสูญเสียสิทธิประโยชน์หรือได้รับความเดือดร้อนจากการพักงาน เนื่องจากไม่ได้รับค่าจ้างหรือเงินอย่างอื่น ซึ่งแตกต่างกับลูกจ้างในภาคเอกชน

4.3 ปัญหาการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง

ในสภาวะเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน การเลิกจ้างเป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้ไม่ว่าเวลาใดก็ตาม โดยการจ้างแรงงานนั้นลูกจ้างและนายจ้างต่างได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกันมีลักษณะคล้ายกับสัญญาต่างตอบแทน กล่าวคือ นายจ้างได้ผลผลิตหรือบริการจากการทำงานของลูกจ้างไปใช้หรือไปจำหน่ายหากำไร ส่วนลูกจ้างได้เงินหรือสิ่งของเป็นค่าจ้างไปใช้สอยหรือเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว การเลิกจ้างทำให้ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับยุติลง ความเดือดร้อนและปัญหาต่างๆ ย่อมบังเกิด แก่ลูกจ้างทันที ดังนั้นการเลิกจ้างจึงต้องมีการบอกกล่าวให้รู้ตัวล่วงหน้าเพื่อเตรียมตัวปรับใจแก้ไขปัญหาชีวิตอันจะเกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ได้กำหนดไว้ว่า “ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างนายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่า การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์” การบอกกล่าวล่วงหน้านั้นอาจจะมีทั้งกรณีที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้านั้นนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างกันไว้แน่นอนแล้ว หากทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตามด้วยการจ้างและทำงานด้วยกันจนครบระยะเวลาที่ได้ตกลงไว้ ก็ไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าอีกเพราะต่างฝ่ายต่างรู้ตัวล่วงหน้ากันแล้ว

ว่าการจ้างจะสิ้นสุดเมื่อใด การบอกกล่าวล่วงหน้าตามบทบัญญัติในมาตราดังกล่าวก็จะเกิดขึ้น เฉพาะการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างมิได้กำหนดระยะเวลาการว่าจ้างไว้เท่านั้น ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่ทดลองงาน นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างนั้นทราบล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย โดยสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน 120 วัน จึงไม่เป็นการแน่นอนว่าสัญญาจ้างนั้นจะสิ้นสุดลงเมื่อใดจึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีได้มีข้อยกเว้นไว้ว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานนั้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างด้วย ส่วนในกรณีที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกจ้างนั้นสามารถเลิกจ้างได้ทันทีหรือลูกจ้างได้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ 1.จงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย 2. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญา 3. ละทิ้งการงานไปเสีย 4. กระทำความผิดอย่างร้ายแรง 5. ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

ในส่วนที่เกี่ยวกับระยะเวลาในการบอกกล่าวนายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง จะต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยบอกกล่าวเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าเห็นได้ว่าการบอกกล่าวล่วงหน้าบังคับใช้กับลูกจ้างทดลองงานด้วย และถ้าจะบอกกล่าวล่วงหน้าจะต้องบอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึง เมื่อเลิกสัญญาจ้างโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้านายจ้างก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง แต่เมื่อศึกษาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจในส่วนที่เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นมิได้มีบัญญัติไว้แต่อย่างใดแต่จะมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับค่าชดเชยและการเลิกจ้าง ไว้ในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งจะกำหนดไว้แต่เพียงว่าการเลิกจ้างหมายถึง การที่รัฐวิสาหกิจให้ออกจากงาน ปลดออกจากงานหรือไล่ออกจากงาน โดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 46 หรือในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างพนักงานทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งพนักงานให้ถือเป็นการเลิกจ้าง จะเห็นได้ว่าในบทบัญญัตินี้ดังกล่าวมิได้มีกำหนดเกี่ยวกับการต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างไว้ ซึ่งทำให้พนักงานไม่สามารถทราบได้ถึงผลการเลิกจ้างอาจทำให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับผลกระทบจากการไม่ทราบล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างถึงแม้ในการเลิกจ้างนั้นนายจ้างก็จะให้การชดเชยด้วยค่าชดเชยก็ตามแต่การที่ได้ทราบล่วงหน้าถึงการบอกกล่าวล่วงหน้าก็จะทำให้ลูกจ้างมีเวลาคิดและสามารถวางแผนเกี่ยวกับอนาคตของ

ตนเองได้เพราะในบางครั้งการเลิกจ้างนั้นไม่ใช่มีผลกระทบแต่เพียงตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่อาจจะมีผลกระทบถึงครอบครัวด้วย

จากการศึกษาเปรียบเทียบมานั้น เห็นว่าการบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกจ้างนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ลูกจ้างควรได้รับความคุ้มครองเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและสามารถทราบล่วงหน้าถึงการที่จะถูกเลิกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเตรียมตัวได้ถูกต้อง ซึ่งจะเห็นได้ว่าถ้าเป็นลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นถ้าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างอาจบอกเลิกจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้แก่ลูกจ้างเมื่อถึงหรือก่อนจึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้มีผลเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน โดยลูกจ้างในภาคเอกชนได้รับความคุ้มครองมากกว่าลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ ซึ่งถือว่าไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจทั้งๆที่ในลูกจ้างในภาคเอกชนและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็มีฐานะเป็นลูกจ้างเหมือนกัน ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันกับลูกจ้างในภาคเอกชน

4.4 ปัญหาเกี่ยวกับดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม

ตามที่กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 9 ได้กำหนดว่า“ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้ นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงิน โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ซึ่งเมื่อพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติเอาไว้ จะเห็นได้ว่าเงินเพิ่มหรือดอกเบี้ยผิดนัดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นได้คุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากการที่ลูกจ้างตกลงเข้าทำงานกับลูกจ้างก็เพื่อค่าตอบแทนในการทำงานไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับลูกจ้างที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิต รวมทั้งเงินประกันต่างๆไม่ว่าจะเป็นประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายซึ่งจะต้องคืนให้แก่ลูกจ้างภายหลังจากการเลิกจ้างโดยเร็วที่สุดเพื่อให้ลูกจ้างนำเงินประกันดังกล่าวไปใช้ในการดำรงชีวิตภายหลังจากการเลิกจ้างซึ่งเงินประกันนั้นก็มีความสำคัญกับลูกจ้างเนื่องจากภายหลังจากที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างก็ยังไม่มียานทำซึ่งจำเป็นต้องใช้เงินประกันที่ได้รับคืนจากนายจ้างโดยนายจ้างจะต้องคืนโดยเร็ว

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 70 ได้กำหนดว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง
2. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก 1 ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน
3. ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง “ ซึ่งจะเห็นว่าบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวที่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายต้องจ่ายดอกเบี้ยผิคนัดและจ่ายเงินเพิ่มนั้นเพื่อเป็นการชดเชยต่อการที่ลูกจ้างต้องขาดรายได้ปกติ ซึ่งบางครั้งก็อาจจะต้องไปกู้หนี้ยืมสินเพื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวันเพราะยืมนานลูกจ้างก็จะได้รับความยากลำบากมากขึ้น จึงทำให้ลูกจ้างไม่มีหลักประกันอะไรที่จะดำรงชีวิตอย่างปกติสุขในสังคมเช่นคนทั่วไป ซึ่งเมื่อพิจารณาบทบัญญัติกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างแล้วเห็นว่า เป็นกฎหมายที่คุ้มครองสังคมให้อยู่อย่างปกติสุข อีกทั้งการบัญญัติหลักกฎหมายแรงงานก็เป็นกฎหมายสังคมด้วยซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าเป็นกฎหมายสังคม เพราะมุ่งที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขเพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมเป็นสำคัญ

ดังนั้นเห็นได้ว่าบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับเงินเพิ่มและดอกเบี้ยผิคนัดในส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นได้คุ้มครองลูกจ้างโดยได้นำบทบัญญัติในทางแพ่งเกี่ยวกับดอกเบี้ยผิคนัดและเงินเพิ่มมาเป็นมาตรการในการลงโทษนายจ้างเกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือเงินประกันตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ในส่วนของมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ มิได้บัญญัติไว้แต่อย่างใด ซึ่งในเรื่องของเงินเพิ่มและดอกเบี้ยผิคนัดนั้นถือเป็นเรื่องมาตรการการลงโทษทางแพ่งในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือเงินประกันตามกำหนดเวลาที่กฎหมายแต่ละฉบับกำหนดไว้ ดังนั้นด้านนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหรือเงินประกันให้ตามที่กำหนดไว้ก็จะไม่มีมาตรการการลงโทษทางแพ่งกับนายจ้างจึงทำให้นายจ้างไม่ให้ความสำคัญกับกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างและหากลูกจ้างได้กระทำให้นายจ้างไม่พอใจนายจ้างก็อาจจะกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานหรือเงินประกันต่ำกว่าที่เคยปฏิบัติ ก็จะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเกี่ยวกับการดำรงชีวิตทำให้เกิดอำนาจต่อรองในเรื่องต่างๆแก่ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชนก็จะเห็นได้ว่าลูกจ้างในภาคเอกชนจะได้รับความคุ้มครองมากกว่าลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ

จากการที่มาตรฐานสิทธิประโยชน์นั้นไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินเพิ่ม และดอกเบี้ยคิณคินันก่อให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจถึงความแน่นอนของกำหนดระยะเวลาของการจ่ายค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าชดเชย และถ้าความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่ราบรื่นนายจ้างก็อาจกลั่นแกล้งหรือนำมาเป็นเหตุผลในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจช้ากว่าที่ควรจะเป็นเพราะไม่มีบทบัญญัติกำหนดระยะเวลาในการจ่ายไว้ อีกทั้งยังไม่มีบทบัญญัติลงโทษในทางแพ่งไว้ ดังเช่นลูกจ้างในภาคเอกชนทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันซึ่งขัดกับบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญไทยมาตรา 30 ว่า“บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน”

4.5 ปัญหาเกี่ยวกับค่าชดเชย

ค่าชดเชย หมายถึงเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยที่การเลิกจ้างนั้นมิได้มีเหตุเนื่องมาจากความผิดของลูกจ้าง กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนั้นค่าชดเชยจึงเปรียบเสมือนเบี้ยเลี้ยงชีพระยะสั้นของลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่กำลังหางานใหม่ทำ โดยที่การจ่ายค่าชดเชย นั้นได้มีแนวคิดแต่เดิมว่าควรจ่ายให้โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างผู้นั้นว่า ได้ทำงานกับนายจ้างคนนี้เป็นระยะเวลานานเท่าไร ลักษณะของการจ่ายค่าชดเชยตามแนวคิดนี้จึง เท่ากับเป็นการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญมากกว่าการจ่ายค่าชดเชย²⁷

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของค่าชดเชยไว้ใน มาตรา 5 ว่าหมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่ง นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นค่าชดเชยจะต้องเป็นเงินเท่านั้น และจะต้องเป็นเงินซึ่งกฎหมาย กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นๆที่ นายจ้างได้ตกลงว่าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้ว เช่นเงินบำเหน็จ เงินผลประโยชน์ในการปลดเกษียณ เป็นต้น และหากแม้ว่านายจ้างจะได้จ่ายเงินอื่นๆให้แก่ลูกจ้างแล้วก็ตาม ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยอีกด้วย ซึ่งนายจ้างจะถือว่าเงินอื่นๆที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเหล่านั้นเป็นเงินค่าชดเชยไม่ได้ เช่น การที่นายจ้างจะจ่ายเงินสงเคราะห์ส่วนหนึ่ง และจ่ายเงินเพิ่มให้ลูกจ้างอีก รวมเท่ากับค่าชดเชยที่ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก็ยังไม่ได้ว่าจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมายแล้ว หรือ กรณีที่เป็นเงินซึ่งนายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ในลักษณะเป็นสวัสดิการพิเศษ ตอบแทนความชอบที่ทำงาน ด้วยดีนั้นมิใช่ ค่าชดเชย หรือเงินที่บริษัทได้จ่ายไปตามกฎหมายหรือเงินผลประโยชน์เนื่องจากการ

²⁷ เกษมสันต์ วิจารณ์. (2515). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 72.

ออกจางานเพราะความเกษียณ เมื่อค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง การออกจางานเพราะเหตุเกษียณอายุ ก็เป็นการเลิกจ้างที่จะต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนั้นเงินที่จ่ายตามกฎหมายว่าด้วยประโยชน์เนื่องจากการออกจางานเพราะเหตุเกษียณอายุ จึงรวมถึงค่าชดเชยด้วย จำเลยเลิกจ้างโจทก์และจ่ายเงินผลประโยชน์ตามระเบียบของจำเลยแก่โจทก์แล้วย่อมมีค่าชดเชยอยู่ด้วย เป็นต้น²⁸

ค่าชดเชยพิเศษ หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษตามที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งมีอยู่ สองกรณีดังนี้

1. กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการดำเนินชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวซึ่งอยู่ในมาตรา 120 วรรค 1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

2. กรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต จำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ซึ่งอยู่ในมาตรา 121 วรรค 1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

แต่จะขอกล่าวเฉพาะกรณีนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากมีการปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีหน่วยงาน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยพิเศษคือ 1. ลูกจ้างจะต้องมีสิทธิได้รับค่าชดเชยและจะต้องทำงานกับนายจ้างมาแล้วตั้งแต่ 6 ปี 181 วัน ขึ้นไป 2. มีเหตุกรณีพิเศษ ได้แก่การเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน,การปรับปรุงกระบวนการผลิต,การปรับปรุงการจำหน่ายหรือการปรับปรุงการบริการ

ในส่วนของอัตราค่าชดเชย นั้นเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างจากนายจ้างแล้วลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยแต่จะต้องไม่เข้าข้อยกเว้นในกรณีที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชย แล้วนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในอัตราปกติ โดยกำหนดขึ้นค่านึงถึงระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งมี 5 อัตรา คือ 1. ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ยังไม่ครบ 1 ปี

2. ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ยังไม่ครบ 3 ปี

3. ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ยังไม่ครบ 6 ปี

²⁸ มาลี พึ่งเคชะ. (2545). ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 16.

4. ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ยังไม่ครบ 10 ปี

5. ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป

ส่วนในอัตรการจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากมีการปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีหน่วยงาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีนี้ให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกินกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน และถ้าในกรณีที่ไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าถึงวันที่จะเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ไม่ได้แจ้ง เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน ซึ่งจะเห็นว่าค่าชดเชยพิเศษกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากนำเอาเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่าย และการบริการ นั้นมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณเช่นเดียวกับค่าชดเชยในกรณีปกติ กล่าวคือจะต้องประกอบด้วยระยะเวลาในการทำงานและค่าจ้างอัตราสุดท้ายของลูกจ้างเช่นกัน แต่จะแตกต่างกันที่อัตราค่าชดเชยพิเศษกรณีนี้นั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานกับนายจ้างมาแล้วตั้งแต่ 6 ปี 181 วันขึ้นไป ในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 15 วันของการทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่เกิน 360 วัน ซึ่งเป็นเงินค่าชดเชยพิเศษที่จะต้องจ่ายเพิ่มเติมจากการจ่ายค่าชดเชยในกรณีปกติ และอัตราค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับอัตราค่าจ้าง 60 วัน ซึ่งการจ่ายค่าชดเชยพิเศษประเภทนี้เป็นการจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมจากค่าชดเชยในกรณีปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้ทำงานกับนายจ้างมานานและมีอายุมาก ซึ่งค่อนข้างจะมีโอกาสหาที่ทำงานใหม่ได้ยากเนื่องจากอาจจะมิใช่อายุมากจึงทำให้มีผลกระทบกับลูกจ้างที่มีอายุมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่ามาตรการในการคุ้มครองการเลิกจ้างของลูกจ้างในภาคเอกชนจะมีทั้งการจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง และรวมไปถึงกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุการณ์นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานลูกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกนอกจากค่าชดเชยธรรมดา และเมื่อวิเคราะห์หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยของลูกจ้างในภาคเอกชนแล้วเห็นว่ากฎหมายนั้นให้ความคุ้มครองลูกจ้างในภาพรวมที่กว้างไม่เฉพาะแต่กรณีเลิกจ้างธรรมดาแต่ยังรวมไปถึงการเลิกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการและกรณีนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากมีการปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในหน่วยงานด้วย

แต่ในส่วนของการเลิกจ้างของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ หมายถึงการที่รัฐวิสาหกิจไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างทำงานต่อไปไม่ว่าจะ โดยการให้ออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน รวมถึงในกรณีที่รัฐวิสาหกิจ ไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกิน 7 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะ มีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย แต่ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่จ่ายเงินเดือนให้ต้องปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจนั้นมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือเป็นการกลั่นแกล้งพนักงานด้วยจึงจะถือเป็นการเลิกจ้าง และเมื่อเป็นการเลิกจ้างรัฐวิสาหกิจก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังนี้

1. ทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
2. ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
3. ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

การนับเวลาทำงานนั้นให้รวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ

เห็นได้ว่าการเลิกจ้างของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นกฎหมายได้คุ้มครองเกี่ยวกับค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจในกรณีการเลิกจ้างตามปกติเท่านั้นจะไม่มีค่าชดเชยพิเศษในกรณีการเลิกจ้างเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการหรือกรณีการนำเครื่องจักร หรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกิจการและจำเป็นต้องเลิกจ้าง ซึ่งในสภาวะในปัจจุบันไม่ว่าจะเกี่ยวกับสถานประกอบการหรือการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานนั้นมีโอกาสเกิดขึ้นมากเนื่องจากต้องยอมรับว่าในสังคมปัจจุบันการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการสถานที่ทำงานนั้นสามารถช่วยทำให้รองรับปริมาณงานได้มากขึ้นกว่าเดิมและช่วยลดค่าใช้จ่ายแรงงานของลูกจ้างจึงมีโอกาสนำให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเกิดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับการทำงานถ้าเกิดมีการนำเอาเทคโนโลยีหรือมีการปรับปรุงกิจการหรือการนำเครื่องจักรมาแทนแรงงานคนอาจทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้และถ้ามีการเลิกจ้างเนื่องจากกรณีดังกล่าวแล้วลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษหรือเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง ซึ่งสิ่งที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจจะได้รับก็เพียงค่าชดเชยธรรมดา และสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างในภาคเอกชนและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็คืออัตราค่าชดเชยซึ่งในเอกชนอัตราค่าชดเชยลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนระยะเวลาทำงานถ้าทำงานมากก็จะได้

อัตราค่าชดเชยมากตามไปด้วยโดยเริ่มตั้งแต่ครบ 120 วันถึง 10 ปีขึ้นไปและอัตราที่เริ่มตั้งแต่ 30 วันถึง 300 วันของค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับ ส่วนของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นอัตราค่าชดเชยก็คิดตามระยะเวลาการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชนโดยเริ่มตั้งแต่ครบ 120 วันถึง 3 ปีขึ้นไป และอัตราที่เริ่มตั้งแต่ 30 วัน ถึง 180 วันของค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้รับ ซึ่งเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจ่ายค่าชดเชยในกรณีต่างและอัตราการจ่ายค่าชดเชยนั้นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองในวงที่แคบกว่ารวมถึงอัตราการจ่ายค่าชดเชยก็ได้รับในอัตราที่น้อยกว่าทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันและเสียเปรียบของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ

จากการที่กล่าวข้างต้นกฎหมายไม่ได้ให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ กล่าวคือ เมื่อเกิดการเลิกจ้างลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเนื่องมาจากการปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในหน่วยงาน ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษคงได้รับเพียงค่าชดเชยธรรมดาเนื่องมาจากนายจ้างเลิกจ้างและอัตราที่ลูกจ้างได้รับก็มีอัตราไม่เกิน 180 วันของค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างด้วย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างในภาคเอกชนได้รับนั้นจะเห็นได้ว่ามีความไม่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการเรื่องค่าชดเชยในกรณีอื่นๆนอกจากการเลิกจ้างธรรมดาหรือในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างในภาคเอกชนได้รับซึ่งมีอัตราที่มากกว่าเป็นอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับทั้งที่เป็นลูกจ้างเหมือนกันแต่แตกต่างกันแค่เพียงนายจ้างที่เป็นเอกชนและนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจ จึงเห็นได้ว่ากฎหมายในส่วนที่คุ้มครองแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจนั้นยังขาดการคุ้มครองลูกจ้างในบางเรื่อง เช่น การเลิกจ้างในกรณีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ เป็นต้นและในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราค่าชดเชยก็ยังไม่ได้รับความคุ้มครองไม่เทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชน ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจควร จะได้รับความคุ้มครองให้เท่าเทียมกัน เป็นต้น จึงก่อให้เกิดผลกระทบกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ และไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาคกันของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

ตารางที่ 4.1 แสดงการจ่ายค่าชดเชยของลูกจ้างในภาคเอกชนและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ

ลูกจ้างภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจตามมาตรฐานสิทธิประโยชน์ฯ
ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีจ่ายอัตรา	ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ค่าชดเชย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 180 วัน ทำงานครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 240 วัน ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไปจ่ายอัตราค่าชดเชย 300 วัน	30 วัน ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีจ่ายอัตราค่าชดเชย 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไปจ่ายอัตราค่าชดเชย 180 วัน
--	---

เมื่อได้วิเคราะห์ในปัญหาต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 แล้วจะเห็นได้ว่ายังมีปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆที่ลูกจ้างใน ภาครรัฐวิสาหกิจนั้นได้รับความคุ้มครองแรงงานไม่เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชนในหลายกรณี ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ,เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้า, เกี่ยวกับดอกเบี้ยคณัดและเงินเพิ่ม,เกี่ยวกับการพักงานและเกี่ยวกับค่าชดเชย ต่างๆที่ได้รับน้อยกว่า หรือไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้ความคุ้มครองเลย จึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ผู้เขียน จะได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมต่อไปในบทที่ 5