

บทคัดย่อ

ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่กำหนดค่าเสียหายกันไว้ล่วงหน้าให้ผู้มีสัตย์สัญญา มีหน้าที่ต้องชำระค่าเสียหายแก่ผู้ที่มีสัตย์สัญญา ซึ่งเรียกว่าเบี้ยปรับตามมาตรา 379 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น โดยหลักการพื้นฐานเบี้ยปรับเป็นการลงโทษและเยี่ยวยาคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย แต่ในความสัมพันธ์ทางแรงงานนายจ้างผู้มีอำนาจเหนือในการทำสัญญามักนำหลักเบี้ยปรับมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการข่มขู่ลูกจ้างมิให้กระทำผิดสัญญา อีกทั้งเป็นบทลงโทษที่รุนแรงและเกินสมควร โดยปัญหาในเรื่องของเบี้ยปรับประการแรกคือ หน้าที่ในการจ่ายเบี้ยปรับเกิดจากการผิดข้อตกลงร่วมกันในสัญญา ทั้งนี้หลักพื้นฐานที่สำคัญเรื่องเบี้ยปรับคือเบี้ยปรับต้องเกิดจากการแสดงเจตนาตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งโดยหลักแล้วนายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน หรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แต่สภาพความเป็นจริงบางครั้งนายจ้างกำหนดเบี้ยปรับโดยการแสดงเจตนาฝ่ายเดียว ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่ง ระเบียบต่างๆ ซึ่งการกำหนดเช่นนี้ “ไม่มีผลบังคับในทางกฎหมาย” ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนวิทยานิพนธ์นี้จึงเสนอให้มีข้อห้ามกำหนดเบี้ยปรับลงในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเสนอไว้ในมาตรา 108 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นแนวความคิดมาจากกฎหมายของประเทศเกาหลีใต้ ปัญหาอีกประการหนึ่งในเรื่องเบี้ยปรับคือด้วยเหตุที่เบี้ยปรับในส่วนลงโทษลูกจ้างนั้นบางครั้งกำหนดจำนวนสูงเกินไปถึงแม้ว่าจะเกิดจากความตกลงร่วมกันก็ตาม แต่เป็นเรื่องที่ลูกจ้างจำต้องเลือกทำสัญญาเพื่อต้องการได้งานทำ ฉะนั้นในระบบเบี้ยปรับนั้นเพื่อความ เป็นธรรมกฎหมายจึงเยี่ยวยาให้ลูกหนี้สามารถขอลดจำนวนลงได้ หากว่าลูกจ้างกระทำความผิด แล้วต้องถูกปรับตามข้อตกลงก็ตามลูกจ้างก็สามารถขอปรับลดได้เพราะเห็นว่าสูงเกินไป อันเป็น หลักในมาตรา 383 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่โดยที่การจะขอลดได้เป็นการใช้อำนาจศาล ลูกจ้างจะลดเองไม่ได้ การใช้สิทธิทางศาลน่าจะเป็นหนทางสุดท้ายที่ลูกจ้างจะพึงใช้ เมื่อไม่มีหนทางใดแล้ว อีกทั้งการใช้สิทธิทางศาลเป็นเรื่องยุ่งยากและมีขั้นตอนมากทั้งต้องเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ อีกทั้งยังสร้างความระแวงแก่นายจ้างและลูกจ้าง ฉะนั้นเพื่อให้มีระบบที่คุ้มครองลูกจ้างให้ดีขึ้น คือสร้างกลไกที่ง่ายขึ้น รวดเร็วขึ้นและไม่เสียค่าใช้จ่าย ใน ขณะเดียวกันก็สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในอันที่จะทำงานร่วมกันต่อไป วิทยานิพนธ์นี้จึงเสนอระบบวินิจจัยชี้ขาดโดยฝ่ายปกครองอีกทางหนึ่งเพื่อจะได้ไม่ต้องนำคดีสู่ศาล โดยให้การใช้สิทธิขอลดหรืองดเบี้ยปรับทำได้ง่ายขึ้นโดยผ่านกระบวนการทางฝ่ายปกครอง

ของกระทรวงแรงงาน จึงเสนอให้มีตั้งคณะกรรมการคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา 10/1 และ มาตรา 108/1 แต่อย่างไรก็ตามถ้าคุณกรณีไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการก็สามารถอุทธรณ์ ต่อศาลได้

เมื่อนายจ้างเกิดสิทธิเรียกร้องเบี้ยปรับแล้ว การที่นายจ้างจะบังคับสิทธิเรียกร้องในเรื่อง เบี้ยปรับอาจเรียกให้ลูกจ้างชำระ ถ้าไม่เป็นผลอาจใช้วิธีการบังคับคดีทางศาลตามมาตรา 213 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือนายจ้างอาจนำมาจากค่าจ้าง แต่จะสามารถกระทำได้ หรือไม่เพียงใดนั้นต้องพิจารณาตามบทบัญญัติในเรื่องการหักค่าจ้าง ทั้งนี้การหักค่าจ้างโดย หลักการพื้นฐานกฎหมายคุ้มครองแรงงานคุ้มครองลูกจ้างเพื่อไม่ให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้าง ตามอำเภอใจเพราะลูกจ้างมาทำงานก็เพื่อต้องการได้รับค่าจ้าง หากไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ความ คุ้มครองลูกจ้างแล้ว นายจ้างอาจหาเหตุหักค่าจ้างลูกจ้างจนกระทั่งไม่มีเงินเหลือไปใช้จ่ายในการ ดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว ดังนั้นเจตนารมณ์ของกฎหมายจึงมุ่งคุ้มครองลูกจ้างเป็น สำคัญ โดยการหักค่าจ้างของลูกจ้างจะต้องเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างจริงๆ ตามที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดไว้ในมาตรา 76 ซึ่งหลักการสำคัญของมาตรา 76 ซึ่งมีทั้งหมด 5 อนุมาตรา ปรากฏว่า 4 ใน 5 อนุมาตรานั้น นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างลูกจ้างได้ ก็เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง คงมีเพียงอนุมาตรา 4 เพียงอนุมาตราเดียวที่กระทำเพื่อประโยชน์ของ นายจ้าง หลักสำคัญคือว่าการหักค่าจ้างของลูกจ้างควรจะมีลดลงหรือเพิ่มขึ้นนั้น จาก การศึกษาในเชิงกฎหมายเปรียบเทียบกับประเทศต่างๆ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ พบว่าประเทศไทยให้ความคุ้มครองการหักค่าจ้างอยู่ในมาตรฐานในทางสากลและ สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว เพราะฉะนั้นในกรณีที่มีการหักเงิน ค่าจ้างจึงมิได้มีการลดหรือการเพิ่มประเภทหนึ่งหักได้โดยยังคงประเภทหนึ่งหักเงินค่าจ้างไว้ ตามเดิม แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้มีการคุ้มครองลูกจ้างมากยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้มีการหักค่าจ้างตาม อำเภอใจมากเกินไป จึงเสนอให้ลูกจ้างต้องให้ความยินยอมให้ชัดเจน ในเรื่องค่าบำรุงสมาชิก สหภาพแรงงานตามมาตรา 76 (2) และเรื่องเงินประกันตามมาตรา 76 (4) ที่จำเป็นต้องได้รับความ ยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งเป็นความยินยอมล่วงหน้าเพียงครั้งเดียวก็มีผลใช้ได้ตลอดไป ส่วนความ ยินยอมในกรณีชดเชยค่าเสียหายกรณีจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายตามมาตรา 76 (4) ซึ่ง ต้องให้ความยินยอมเป็นคราวๆไปภายหลังจากที่ลูกจ้างกระทำผิด และเพื่อคุ้มครองให้การหัก ค่าจ้างเป็นไปโดยถูกต้องและเป็นธรรม จึงสร้างระบบของการแจ้งล่วงหน้าก่อนการหักเพื่อให้ โอกาสลูกจ้างในการโต้แย้งหรือทักท้วง ซึ่งเป็นแนวความคิดมาจากกฎหมายของประเทศไอร์แลนด์ จึงขอเสนอเพิ่มเติมกฎหมายมาตรา 76/1 เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และวิธีหักค่าตอบแทนการทำงาน

เพิ่มขึ้น นอกจากนี้เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหักค่าจ้างโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติใน มาตรา 76 ซึ่งแม้จะมีบทลงโทษทางอาญาในมาตรา 144 ก็ตาม แต่โทษทางอาญานั้นก็ไม่มีผล ในทางปฏิบัติจริง อีกทั้งลูกจ้างเองทำงานต้องการเงินเพื่อใช้จ่ายในครอบครัวมากกว่าจะไป ดำเนินการทางอาญากับนายจ้างแต่อย่างใด จึงเสนอให้มีบทลงโทษทางแพ่งแก่นายจ้างโดยนำ บทบัญญัติในมาตรา 9 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้นายจ้างต้องชำระดอกเบี้ย และเงินเพิ่มมาใช้โดยอนุโลม ซึ่งเป็นการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างอีกด้วย