

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและพื้นฐานของปัญหา

บุคคลส่วนมากต้องประกอบอาชีพการงานจึงมีอาชวสิทธิ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางหนี้ในอันที่จะต้องผูกพันให้แรงงานของตนทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างอันเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำรงชีวิต ในขณะที่บุคคลที่จ่ายค่าจ้างก็มีสิทธิที่จะกำหนดเวลาทำงาน สถานที่ ระยะเวลา และระเบียบในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลผู้ให้แรงงานต้องปฏิบัติตาม ลักษณะความสัมพันธ์ที่มีต่อกันเช่นนี้ เรียกว่าสัญญาจ้างแรงงาน โดยคู่สัญญา คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ละฝ่ายต่างเป็นทั้งเจ้าหนี้และลูกหนี้ในความผูกพันต่อกัน กล่าวคือ นายจ้างย่อมเป็นเจ้าหนี้ในอันที่จะเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานให้ แต่ในขณะเดียวกันนายจ้างก็เป็นลูกหนี้ในอันที่จะต้องจ่ายสินจ้างตอบแทนการทำงาน ฝ่ายลูกจ้างก็มีฐานะเช่นเดียวกัน กล่าวคือเป็นเจ้าหนี้ในอันที่จะได้รับสินจ้าง และในเวลาเดียวกันก็เป็นลูกหนี้ในอันที่จะต้องทำงานตอบแทนให้ จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อให้เกิดนี้ทำให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างเป็นลูกหนี้และเจ้าหนี้ซึ่งกันและกัน สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ย่อมเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 เอกเทศสัญญาว่าด้วยการจ้างแรงงาน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ต่างฝ่ายต่างต้องพึ่งพาอาศัยกัน และประพฤติดูปฏิบัติต่อกัน โดยลูกจ้างต้องตกอยู่ในฐานะที่ต้องขึ้นอยู่กับนายจ้าง ทั้งในด้านการทำงาน และในด้านการดำรงชีพ ลักษณะของการจ้างแรงงานจึงไม่เป็นเพียงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นด้วย แม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์และฐานะต่างกัน แต่ก็ต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลในการประกอบกิจการนั้น โดยที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้างและจัดเตรียมวัสดุในการผลิตตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้แก่ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถและ แรงงานของตนทำงานให้แก่ นายจ้าง การที่ทั้งสองฝ่ายต่างต้องพึ่งพาอาศัยกัน จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งนายจ้างก็ได้รับประโยชน์จากกิจการที่ตนลงทุน ลูกจ้างก็ได้รับค่าจ้างและมีความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์นี้จึงต้องเกิดจากความซื่อตรงต่อกัน กล่าวคือฝ่ายลูกจ้างต้องทำงานและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างโดยเต็มที่ ฝ่ายนายจ้างก็ต้องดูแลเอาใจใส่และให้

สวัสดิการต่อลูกจ้าง¹ รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานยังต้องเป็นไปตามกฎหมายพิเศษคือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียดเพิ่มเติมที่รัฐจะเข้าแทรกแซงเจตนาของคู่สัญญา เพื่อกำหนดข้อกำหนดที่เป็นการสนับสนุน (Support) ว่านายจ้างกับลูกจ้าง จะร่วมมือกันได้อย่างไร และข้อกำหนดที่เป็นยับยั้ง (Restraint) คือการจำกัดเสรีภาพของฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างให้อยู่ในกรอบที่กำหนด² เพื่อพัฒนาการใช้แรงงานให้สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์ และสิทธิมนุษยชน จึงจำเป็นต้องขยายหลักการในกฎหมายแพ่งดังกล่าว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งกฎหมายแรงงานยึดหลักกฎหมายแพ่งที่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่กฎหมายแรงงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น³

จากความต้องการค่าจ้างของลูกจ้าง และแรงงานที่นายจ้างต้องการ รวมทั้งความสัมพันธ์ทางจิตใจคู่สัญญาต้องซื่อตรงและถ้อยทีถ้อยอาศัยกันเป็นพิเศษยิ่งกว่าเอกเทศสัญญาอื่นตามบรรพ 3 ประกอบช่วงระยะเวลาที่ผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงานจะยาวนานกว่าสัญญาประเภทอื่นตามบรรพ 3 ดังนั้นในทางทฤษฎีกฎหมายเรื่องสัญญาที่ยึดหลักความศักดิ์สิทธิ์ของเจตนา (Autonomy of the will) ที่คู่สัญญามีเสรีภาพในการทำสัญญากันอย่างไรก็ได้ให้นายจ้างและลูกจ้างจึงสามารถทำข้อตกลงกันไว้ในสัญญาอย่างไรก็ได้ตามทฤษฎีในเรื่องหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา เว้นแต่ข้อตกลงนั้นจะมีวัตถุประสงค์ต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150 และแม้ข้อตกลงนั้นจะแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมายก็สามารถทำได้ถ้ามิใช่กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ทั้งนี้เป็นไปตามบทบัญญัติของมาตรา 151 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล , คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520) น.3.

²นิคม จันทรวิทุร , คำบรรยายด้านการแรงงาน, (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์) น.10.
(อัดสำเนา)

³สมพร พรหมนิตาธร, คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (แก้ไขใหม่ล่าสุด พร้อมกฎกระทรวง 12 ฉบับ), (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2542) น.8.

นอกจากนี้คู่สัญญายังสามารถกำหนดข้อตกลงอื่นที่เป็นสัญญาอุปกรณ์ในสัญญาหลักได้อีก ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งอันหนึ่งที่นายจ้างมักกำหนดเพื่อเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ลูกจ้างคือเบี้ยปรับ ซึ่งเป็นค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนความเสียหายที่คู่สัญญากำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นกรณีที่ลูกหนี้ให้สัญญาว่าถ้าลูกหนี้ไม่ชำระหนี้หรือไม่ชำระหนี้ให้ถูกต้องสมควรแล้ว ให้เจ้าหนี้รับหรือเรียกเอาเบี้ยปรับตามที่กำหนดเอาไว้ได้⁴ ข้อตกลงเรื่องเบี้ยปรับอาจทำขึ้นพร้อมกับสัญญาประธานหรือทำขึ้นภายหลังที่ทำสัญญาประธานแล้วก็ได้ โดยที่เบี้ยปรับเป็นสัญญาอุปกรณ์ ความสมบูรณ์ของข้อตกลงในเรื่องเบี้ยปรับนั้นนอกจากจะขึ้นอยู่กับตัวเองแล้วก็ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของสัญญาประธานด้วย แม้ในตัวของมันเองจะสมบูรณ์แต่ถ้าหากสัญญาประธานไม่สมบูรณ์ สัญญาอุปกรณ์ในเรื่องข้อตกลงเรื่องเบี้ยปรับก็ไม่สมบูรณ์ตามไปด้วย ตามหลักสัญญาทางแพ่งทั่วไปไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 379⁵ ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดห้ามไว้ และสัญญาจ้างแรงงานก็เป็นเอกเทศสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงอาจกำหนดเบี้ยปรับกันได้ โดยหลักสัญญาทั่วไป

ปัญหาที่ต้องพิจารณาจึงมีว่านายจ้างสามารถกำหนดข้อกำหนดเรื่องเบี้ยปรับกรณีที่ลูกจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องใดได้บ้าง ภายในขอบเขตอย่างไร เริ่มตั้งแต่ขณะเข้าสู่นิติสัมพันธ์ในสัญญาจ้างแรงงาน จนกระทั่งเข้าเป็นคู่สัญญาแล้ว นายจ้างจะสามารถแก้ไขหรือเพิ่มข้อกำหนดในเรื่องเบี้ยปรับได้โดยวิธีใดได้บ้าง และจะมีผลบังคับกับลูกจ้างเพียงใด ผลจะเป็นประการใดหากมีการกำหนดข้อกำหนดเรื่องเบี้ยปรับในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตลอดจนไปถึงเบี้ยปรับเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว

จากข้อเท็จจริงปัจจุบันพบว่าปัญหาการฟ้องร้องคดี ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการผิดสัญญาจ้างแรงงานมีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะกรณีที่นายจ้างฟ้องลูกจ้างอันเนื่องมาจากลูกจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงาน เช่น ข้อสัญญาที่ให้ลูกจ้างทดลองงานเป็นเวลา 1 ปี หากลูกจ้างไม่สามารถทำงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานตำแหน่งหรือภาระงานที่กำหนด

⁴ อัครวิทย์ สุมาวงศ์, รวมคำบรรยาย ภาค 1 สมัยที่ 58 ปีการศึกษา 2548 เล่ม 17, (กรุงเทพมหานคร:สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2548), น. 181.

⁵ มาตรา 379 บัญญัติว่า “ถ้าลูกหนี้ได้สัญญาแก่เจ้าหนี้ว่าจะใช้เงินจำนวนหนึ่งเป็นเบี้ยปรับเมื่อตนไม่ชำระหนี้ก็ดี หรือไม่ชำระหนี้ให้ถูกต้องสมควรก็ดี เมื่อลูกหนี้ผิดนัด ก็ให้รับเบี้ยปรับ ถ้าการชำระหนี้อันจะพึงทำนั้นได้แก่ดเว้นการอันใดอันหนึ่ง หากทำการอันนั้นฝ่าฝืนมูลหนี้เมื่อใด ก็ให้รับเบี้ยปรับเมื่อนั้น”

ไว้ หรือกรณีที่ลูกจ้างไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือหย่อนความสามารถในการทำงาน ให้ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้าง โดยลูกจ้างยินยอมเสียค่าปรับเท่ากับค่าจ้างให้นายจ้างในอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือข้อสัญญาที่ลูกจ้างตกลงทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยถ้าหาก ลูกจ้างลาออกจากการทำงาน หรือมีเหตุที่ต้องออกจากการทำงานก่อนครบกำหนดระยะเวลา 4 ปี ลูกจ้างตกลงชำระเบี้ยปรับให้กับนายจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับรายได้ที่ลูกจ้างได้รับ 12 เดือนแรก ของการเริ่มปฏิบัติงาน และเมื่อลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างเป็นเวลานานย่อมจะรู้ข้อมูลต่างๆ ของ นายจ้าง รวมทั้งการที่นายจ้างส่งลูกจ้างไปอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ซึ่ง นายจ้างต้องมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาความลับของตนและป้องกันมิให้มีการ ซื้อมั่วลูกจ้างและกระทบต่อการทำงานของนายจ้าง นายจ้างจึงมักกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างต้อง ผูกพันปฏิบัติงานให้กับนายจ้างตามที่นายจ้างต้องการ เช่น การที่นายจ้างกำหนดเงื่อนไขใน สัญญาจ้างแรงงานที่ห้ามลูกจ้างประกอบอาชีพ หรือประกอบกิจการอันเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง ทั้งในขณะที่ยังคงฐานะเป็นลูกจ้างนายจ้าง หรือพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างนายจ้างกันแล้ว โดย กำหนดให้ลูกจ้างต้องชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับเป็นจำนวนที่สูงมากๆ หากลูกจ้างปฏิบัติผิด สัญญาดังกล่าว เป็นต้น

นอกจากนี้เพื่อป้องกันความเสียหายในระหว่างการทำงาน นายจ้างอาจกำหนดให้ ลูกจ้างต้องชำระเงินค่าเสียหายในกรณีที่กระทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง โดยกำหนดให้ ลูกจ้างต้องชำระค่าเสียหายเป็นเงินจำนวนมากๆ เพื่อเป็นการป้องปรามไม่ให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่ รอบคอบหรือไม่ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปมีว่า ในระหว่างการทำงานสภาพแวดล้อมตลอดจน พฤติการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป นายจ้างต้องการเปลี่ยนระเบียบปฏิบัติ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน หรือข้อกำหนดต่างๆ เพื่อให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย และเพื่อ ผลประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างจึงวางข้อกำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติเสียใหม่และหากลูกจ้างใด ผิดฝืนก็จะถูกลงโทษ ซึ่งอาจเป็นการปรับเงินเพราะมาทำงานสายและปรับเปลี่ยนขึ้นเมื่อลูกจ้าง กระทำผิดซ้ำในเหตุเดียวกัน จึงเกิดปัญหาขึ้นว่านายจ้างจะมีสิทธิปรับเงินลูกจ้างได้หรือไม่เพียงใด หากข้อกำหนดดังกล่าวมีการตกลงไว้ในสัญญาตั้งแต่ขณะเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือหากเป็น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่มีมาก่อนจะมีการตกลงทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือเป็นข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างออกข้อบังคับหลังจากทำสัญญาจ้างแรงงานแล้ว นายจ้างจะมีสิทธิ ปรับเงินลูกจ้างได้หรือไม่ เพียงใด

ดังนั้นการกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานหรือกระทำผิดวินัยของลูกจ้างในอันที่จะก่อสิทธิเรียกร้องของนายจ้างที่เกิดจากข้อตกลงในเรื่องเบี้ยปรับ หรือสิทธิเรียกร้องของนายจ้างที่มีได้เกิดจากข้อตกลงในเรื่องเบี้ยปรับ นายจ้างจะมีสิทธิกำหนดให้มีผลครอบคลุมไปถึงหลังจากที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้วได้หรือไม่ และจะมีหลักเกณฑ์ ขอบเขต และผลบังคับเพียงใด

โดยผลบังคับในเรื่องเบี้ยปรับตามสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างให้เป็นเครื่องมือเพื่อบังคับเอากับลูกจ้าง นอกจากจะบังคับโดยหลักการทางหนี้โดยทั่วไปแล้ว หรือนายจ้างจะใช้วิธีการหักจากเงินประกันการทำงาน หากนายจ้างจะใช้วิธีการบังคับชำระโดยการหักเอาจากค่าจ้าง ค่าชดเชย หรือเงินค่าตอบแทนอย่างอื่น ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย จะได้หรือไม่เพียงใด หรือถ้าหากนายจ้างอาจจะใช้วิธีการยึดหน่วงเงินต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับซึ่งอยู่ในเงื้อมมือของนายจ้าง อันอาจมีผลกระทบต่อลูกจ้างมากกว่าการหักค่าจ้าง เนื่องจากการยึดหน่วงเป็นการยึดหน่วงเงินทั้งจำนวน ลูกจ้างย่อมจะต้องเดือดร้อนยิ่งกว่า แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 9 จะมีบทลงโทษนายจ้าง แต่หากนายจ้างยอมที่จะเสียทั้งดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม เพื่อเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง จะมีทางเยียวยาผลเสียหายเหล่านี้ให้แก่ลูกจ้างอย่างไรบ้าง

เบี้ยปรับเป็นเครื่องมือที่นายจ้างนำมาใช้เป็นมาตรการบังคับแก่ลูกจ้าง โดยมีกฎหมายรับรองให้ทำได้ เพราะข้อตกลงในเรื่องเบี้ยปรับมิใช่ข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมาย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150 แต่อย่างใด จึงเป็นกรณีที่ต้องศึกษาว่าข้อตกลงเรื่องเบี้ยปรับนั้นจะนำมาใช้บังคับในกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้หรือไม่เพียงใด ดังนั้นเพื่อกำหนดกรอบ กฎเกณฑ์ และวิธี การกำหนดเบี้ยปรับในระบบกฎหมายแรงงาน เพื่อเป็นกรอบไว้ให้นายจ้างยึดเป็นหลักในการพิจารณากำหนดว่านายจ้างจะสามารถมีสิทธิกระทำได้นาน้อย เพียงใด และในเรื่องอะไรได้บ้าง และเพื่อให้ลูกจ้างรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนวิธีการบังคับชำระเบี้ยปรับว่านายจ้างบังคับชำระเอาเบี้ยปรับโดยวิธีหักจากค่าจ้างหรือเงินประกันการทำงาน หรือยึดหน่วงเงินค่าจ้าง ได้หรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย กล่าวคือลูกจ้างจะได้ไม่ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ แต่ลูกจ้างก็ต้องมีความรับผิดชอบ และตระหนักถึงผลแห่งการกระทำของตน เพราะนายจ้างซึ่งเป็นผู้บริหารกิจการย่อมต้องมีต้นทุนตลอดจนความเสี่ยงต่างๆ ในการประกอบการ ในขณะที่ลูกจ้างก็ต้องการค่าจ้างเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว รัฐจึงควรเข้ามามีบทบาทในการสร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของนายจ้างและการคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจนเกินไป ซึ่งท้ายที่สุดผลกระทบย่อมตกแก่เศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ

นอกจากปัญหาเรื่องเบี้ยปรับที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีปัญหาต่อไปเกี่ยวกับการหักค่าจ้าง กล่าวคือ หากนายจ้างจะบังคับเบี้ยปรับโดยการหักค่าจ้างแล้วจะมีสิทธิกระทำได้นาน้อยเพียงใด เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 ที่กำหนดในเรื่องของการห้ามหักเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไว้เป็นหลักว่าโดยหลักกฎหมายแล้วห้ามหักค่าจ้าง ยกเว้นแต่ต้องด้วยกรณีตาม อนุมาตรา (1) ถึง (5)

จะเห็นได้ว่าการหักค่าจ้างตามมาตรา 76 (1) (2) (3) และ (5) เป็นการหักเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ซึ่งเป็นการหักตามที่กฎหมายรับรองไว้ชัดเจน ส่วนการหักตามมาตรา 76 (4) เป็นการหักเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ซึ่งยังต้องมีการพิสูจน์ความเสียหายที่แท้จริง แต่ก็ยังปรากฏปัญหาว่านายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึงกฎหมายทั้งที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด อันเป็นการหักตามอำเภอใจ ปัญหาการตีความถ้อยคำในบทบัญญัติในมาตรา 76 (4) ในเรื่องการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือปัญหาเรื่องความยินยอมของลูกจ้าง

โดยสรุปแล้วมีปัญหาที่ต้องศึกษาและพิจารณาถึงแนวทางแก้ไขดังนี้

1. ตามหลักกฎหมายเรื่องเบี้ยปรับต้องเกิดจากความตกลงร่วมกันของคู่สัญญา หากปรากฏว่านายจ้างได้แสดงเจตนาฝ่ายเดียวโดยกำหนดเบี้ยปรับไว้ในคำสั่ง ประกาศ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จะมีผลบังคับตามกฎหมายหรือไม่

2. ปัญหาการควบคุมการกำหนดเบี้ยปรับที่สูงเกินส่วน

3. พิจารณาแนวทางในการวางระบบคุ้มครองเรื่องเบี้ยปรับให้ดีขึ้นโดยศึกษา

เปรียบเทียบจากกฎหมายต่างประเทศ

4. การคุ้มครองการหักค่าตอบแทนการทำงานตามมาตรา 76 มีเจตนารมณ์เพื่อการคุ้มครองการหักเงินค่าตอบแทนของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็อนุญาตให้นายจ้างหักค่าจ้างได้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นการคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้างเพียงพอหรือไม่ ควรหรือไม่ที่จะเพิ่มสิทธิในการหักค่าจ้างเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

5. สร้างหลักการคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มขึ้นในมาตรา 76

6. ควรมีมาตรการทางแพ่งเพื่อลงโทษนายจ้างหรือไม่เมื่อฝ่าฝืนมาตรา 76

7. ควรสร้างข้อจำกัดในเรื่องความยินยอมของลูกจ้างในเรื่องการหักค่าจ้างตามมาตรา 76 และ 77 ควรกำหนดข้อจำกัดเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในบางเรื่องหรือไม่ เพราะในปัจจุบันการคุ้มครองเป็นระบบความยินยอมคราวเดียวตลอดอายุสัญญาจ้างแรงงาน

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาแนวความคิด หลักเกณฑ์ และ วิธีการกำหนดเบี้ยปรับ ในกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ
2. ศึกษาลักษณะและหลักเกณฑ์ในการหักหรือตัดค่าจ้างในกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายแรงงานต่างประเทศ
3. ศึกษาผลบังคับใช้ทางกฎหมายของเบี้ยปรับและการหักค่าจ้าง รวมถึงการนำเบี้ยปรับมาบังคับใช้ในการหักค่าจ้างในกฎหมายแรงงานไทย
4. ศึกษาแนวทางในการวางระบบคุ้มครองเรื่องเบี้ยปรับและการหักค่าจ้างโดยเปรียบเทียบจากกฎหมายต่างประเทศ

3. ขอบเขตและวิธีการศึกษา

การศึกษานี้มีขอบเขตในการศึกษากฎหมายเกณฑ์ในเรื่องเบี้ยปรับในสัญญาจ้างแรงงาน ผลบังคับใช้ในเรื่องเบี้ยปรับ เมื่อมีกรณีผิดสัญญาจ้างแรงงาน โดยการบังคับชำระหนี้ตามหลักกฎหมายแพ่งในเรื่องหนี้ หลักในการหักจากเงินประกันการทำงาน หลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้าง หลักเกณฑ์ในการยึดหน่วง โดยมุ่งศึกษาแต่เฉพาะสัญญาจ้างแรงงานในภาคเอกชน การบังคับใช้เบี้ยปรับและการหักค่าจ้างในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การศึกษาวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) ในการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ จากหนังสือ เอกสาร บทความต่าง ๆ วิทยานิพนธ์ และเอกสารเผยแพร่ทั้งของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การระหว่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารจากการเข้าร่วมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมทั้งสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องในวงการแรงงาน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบแนวความคิด หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดเบี้ยปรับในกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ

2. ทราบลักษณะและหลักเกณฑ์ในการหักเงินค่าจ้างในกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ
3. ทราบความมีผลบังคับใช้ทางกฎหมายในการนำเบี้ยปรับมาบังคับใช้ในการหักค่าจ้างในระบบกฎหมายแรงงานไทย
4. ทราบผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมในการนำหลักกฎหมายเรื่องเบี้ยปรับมาใช้ในกฎหมายแรงงาน
5. กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการวางระบบคุ้มครองเรื่องเบี้ยปรับและการหักค่าจ้างได้อย่างเหมาะสม

THAMMASAT UNIVERSITY
THAMMASAT UNIVERSITY
สำนักหอสมุด