

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

เบี้ยปรับเป็นการแสดงเจตนาตกลงร่วมกันของคู่สัญญากำหนดค่าเสียหายไว้ล่วงหน้า เพื่อต้องการให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งกลัวไม่กล้ากระทำความผิดสัญญา โดยการกำหนดจำนวนเบี้ยปรับเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนชัดเจนและยืนยันว่าจะมีการลงโทษผู้ผิดสัญญา จึงเป็นการปรามคู่สัญญาไว้ก่อนที่จะมีการกระทำความผิด เพราะหากมีการผิดสัญญาเกิดขึ้นฝ่ายที่ปฏิบัติผิดสัญญาจะต้องชำระเบี้ยปรับให้กับคู่สัญญาอีกฝ่ายที่มีได้ผิดสัญญา นอกจากเป็นการปรามคู่สัญญาแล้วยังเป็นการลงโทษผู้กระทำความผิดสัญญาอีกด้วย เมื่อนำเบี้ยปรับมาใช้ในกฎหมายแรงงาน โดยทางทฤษฎีประโยชน์ของเบี้ยปรับนั้นมุ่งบังคับคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายคือทั้งนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือถ้า นายจ้างผิดสัญญาก็จะเป็นการลงโทษนายจ้าง ขณะเดียวกันถ้าลูกจ้างผิดสัญญาก็จะเป็นการลงโทษลูกจ้าง แต่จากข้อเท็จจริงปรากฏว่า คู่สัญญาฝ่ายที่มีอำนาจในการกำหนดเบี้ยปรับคือนายจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้าง และเป็นผู้กำหนดข้อตกลงต่างๆในการจ้างแรงงาน จึงเหมือนกับว่าในกฎหมายแรงงานไม่มีการกำหนดโทษปรับกับนายจ้างทั้งๆที่บทบัญญัติเรื่องเบี้ยปรับเปิดช่องให้มีเป็นการกำหนดเพื่อให้บังคับได้กับคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิดสัญญา นอกจากเบี้ยปรับจะเป็นการลงโทษลูกจ้างแล้ว เบี้ยปรับยังมีประโยชน์ต่อนายจ้างคือเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดนายจ้างก็สามารถปรับได้เลยโดยไม่ต้องพิสูจน์ความเสียหายที่แท้จริงซึ่งมีความแน่นอน เช่น นายจ้างกำหนดบทลงโทษโดยการปรับเมื่อลูกจ้างกระทำความผิด ว่าหากลูกจ้างมาทำงานสาย 10 นาทีถูกปรับ 50 บาท เมื่อนายจ้างกำหนดโทษปรับลูกจ้างก็จะไม่กล้ากระทำความผิด อันเป็นการปรามลูกจ้าง ซึ่งในเรื่องของการลงโทษลูกจ้างนี้เรื่องนี้มีแนวคำพิพากษาศาลฎีการองรับในเรื่องการปรับลูกจ้างไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการปรับลูกจ้างกรณีไปทำงานแข่งขันกับนายจ้าง โดยนายจ้างกำหนดจำนวนเงินที่ลูกจ้างถูกปรับในสัญญาว่าหากลูกจ้างกระทำความผิดสัญญาไปทำการแข่งขันกับนายจ้างจะต้องชำระค่าปรับจำนวน 1,000,000.-บาท¹ เป็นต้น

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2543

ปัญหาที่พบคือกรณีที่นายจ้างออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่ง ระเบียบ หรือประกาศเป็นคราวๆ ลงโทษลูกจ้างโดยการปรับ อันเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวของนายจ้าง จะสามารถกระทำได้หรือไม่ ทั้งนี้ตามหลักเรื่องเบี้ยปรับนั้นจะมีผลสมบูรณ์ใช้บังคับระหว่างคู่สัญญาได้ก็ต่อเมื่อเป็น"การแสดงเจตนาตกลงร่วมกัน" ดังนั้นการแสดงเจตนา"ฝ่ายเดียว"ของนายจ้าง โดยการกำหนดเบี้ยปรับไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่ง ระเบียบ หรือประกาศเป็นคราว ๆ จึงไม่อาจบังคับได้ตามหลักในเรื่องของเบี้ยปรับ ทั้งนี้เบี้ยปรับที่จะบังคับได้จะต้องเกิดจากการกำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเบี้ยปรับที่กำหนดในสัญญาจ้างแรงงานเป็นการแสดงเจตนาตกลงกันตามหลักมาตรา 379 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่วนเบี้ยปรับที่กำหนดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการตกลงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แต่ปัญหาในระบบกฎหมายคือ การที่มาตรา 10 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 บัญญัติว่าในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงเป็นปัญหาว่าหากมีการกำหนดเบี้ยปรับไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว ข้อกำหนดในเรื่องเบี้ยปรับนั้นจะสามารถบังคับได้หรือไม่เพียงใด ซึ่งจะขัดหลักในเรื่องเบี้ยปรับที่จะต้องเกิดจากความตกลงร่วมกันของทั้งสองฝ่ายเป็นสาระสำคัญ

ปัญหาอีกประการในเรื่องเบี้ยปรับคือจำนวนเงินค่าปรับที่กำหนดไว้สูงจนเกินไปแม้ว่าจะกำหนดในสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นความตกลงร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้างก็ตาม แต่โดยที่อำนาจในการต่อรองของลูกจ้างซึ่งมีน้อยหรืออาจไม่มีเลย ดังนั้นบางครั้งเบี้ยปรับจึงมีจำนวนสูงมากซึ่งในระบบกฎหมายมีวิธีการปรับลดเบี้ยปรับได้เพียงวิธีการเดียว คือการนำคดีขึ้นสู่ศาลโดยให้อำนาจศาลเป็นผู้ใช้ดุลยพินิจในการปรับลดเบี้ยปรับ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 383 เช่น ข้อกำหนดสัญญาจ้างแรงงานกำหนดเบี้ยปรับไว้ 900,000 บาท หรือ 350,000 บาท เมื่อร้องต่อศาลแล้ว ศาลปรับลดลงเหลือ 35,000 บาท² หรือ 10,000 บาท³ เป็นต้น ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ลูกจ้างโดยส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงสิทธิในการขอให้ศาลลดหรืองดเบี้ยปรับ และถึงแม้ลูกจ้างจะทราบสิทธิดังกล่าว แต่กลไกในการใช้สิทธิทางศาลก็เป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกที่ไม่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต่อไป จึงเป็นปัญหาว่าจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการขอลดหรืองดเบี้ยปรับได้ ด้วยกลไกที่ไม่ยุ่งยากและซับซ้อน

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4194/2536

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9072/2547

การสร้างกลไกใหม่ในระบบของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองยอมทำให้การใช้สิทธิของลูกจ้างสะดวกและง่ายขึ้น

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการหักค่าตอบแทนในการทำงานตามมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จากการศึกษาพบว่า บทบัญญัติดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานเต็มจำนวน และเพียงพอแก่การดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว การจะหักค่าตอบแทนการทำงานต้องเป็นข้อจำกัดอย่างยิ่ง โดยหลักการที่จะหักค่าตอบแทนการทำงานได้ ตามมาตรา 76 มี 2 หลักการด้วยกัน คือ หลักการแรกคือ ต้องเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างโดยแท้ อันเป็นไปตามมาตรา 76 (1) (2) (3) และ (5) เช่น การหักภาษี ณ ที่จ่าย ค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเงินสะสมเงินตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม เป็นต้น และหลักการที่สองคือ เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ดำเนินการได้ตามมาตรา 76 (4) เพียงอนุมาตราเดียวเท่านั้นที่ให้สิทธินายจ้างในอันที่จะหักค่าจ้างลูกจ้างได้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างและจะต้องปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิดด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งกรณีนี้จะเห็นว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิด และก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดจึงมีหน้าที่ต้องชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง กฎหมายจึงให้สิทธินายจ้างที่จะหักได้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่ก็มีใช้จะหักได้อย่างเสรี แต่เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่นายจ้างในขณะเดียวกันต้องคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ นายจ้างอ้างเป็นเหตุหักเงินจนไม่มีเงินค่าตอบแทนเหลือเพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีพ จึงเป็นความจำเป็นที่รัฐจะต้องดูแลให้ความคุ้มครองลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาในบทบัญญัติกฎหมายในมาตรา 76 ทั้ง 5 อนุมาตราแล้ว เห็นได้ว่า ใน 4 อนุมาตรา คือ มาตรา 76 (1) (2) (3) และ (5) นั้นเป็นการให้ความคุ้มครองเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเป็นอย่างดี คงมีเพียงมาตรา 76(4) เพียงอนุมาตราเดียวที่ยังบกพร่องอยู่ ไม่สามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้ เพราะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง โดยมีประเด็นที่ต้องแก้ปัญหาคือ

ประเด็นแรก คือ แม้ว่าจะมีเงื่อนไขในการหักโดยต้องเป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงนายจ้างจึงจะมีสิทธิหักค่าจ้างเพื่อใช้ค่าเสียหายได้ก็ตาม แต่มันต้องเป็นเรื่องที่จำเป็นจริงๆ โดยบทบัญญัติดังกล่าวเปิดช่องว่าแม้ว่าจะเป็นการจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงก็ตาม แต่หากลูกจ้างให้ความยินยอมแล้ว นายจ้างก็สามารถใช้สิทธิหักได้ ซึ่งความยินยอมในมาตรานี้ไม่ชัดเจนว่าลูกจ้างให้ความยินยอมเพียงครั้งเดียวแล้วสามารถใช้ได้ตลอดไปโดยเฉพาะความยินยอมด้วยความจำยอมในขณะทำสัญญาจ้างแรงงานครั้งเดียวสำหรับการหักค่าจ้างไปโดยตลอดกาลหรือไม่ หรือจะต้องยินยอมเป็นคราวๆไป

ประเด็นที่สอง นายจ้างมักหักค่าจ้างโดยไม่คำนึงว่ากฎหมายบัญญัติไว้เช่นไร กล่าวคือ นายจ้างใช้ระบบหักค่าจ้างลูกจ้างไปก่อน ซึ่งหากลูกจ้างเห็นว่าไม่ถูกต้อง เป็นภาระหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องไปดำเนินการเรียกร้องความเป็นธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น พนักงานตรวจแรงงานหรือศาล ซึ่งนับเป็นความยุ่งยากและลำบากต่อลูกจ้าง ลูกจ้างต้องเดือดร้อนและเสียเวลาหากต้องไปดำเนินการดังกล่าว ประกอบกับลูกจ้างมีความความจำเป็นในการใช้เงินค่าจ้างในการดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัวมากกว่าจะเสียเวลาหยุดงานเพื่อไปดำเนินการดังกล่าว อีกทั้งยังอาจสร้างความไม่พอใจแก่นายจ้างซึ่งมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง สู้ยอมให้นายจ้างหักเงินไปแม้จะไม่ถูกต้อง แต่เพื่อแลกกับการได้ทำงานอยู่ต่อไป

ประเด็นที่สาม เมื่อนายจ้างหักเงินค่าตอบแทนการทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แม้จะมีบทลงโทษทางอาญา แต่ก็โทษเพียงน้อยนิด และไม่มีบทลงโทษทางแพ่ง ทำให้นายจ้างไม่ระมัดระวังในการหักแต่อย่างใด การสร้างมาตรการลงโทษทางแพ่งย่อมเป็นการปรามนายจ้างได้อีกชั้นหนึ่งและช่วยเยียวยาลูกจ้างที่ต้องเสียหายได้ดีขึ้น

จากการที่นายจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าลูกจ้างนำหลักเรื่องเบี้ยปรับมาเป็นเครื่องมือในการข่มขู่ ปรามหรือลงโทษลูกจ้าง โดยเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดนายจ้างจะใช้สิทธิในการปรับหรือเรียกร้องเบี้ยปรับจากลูกจ้างได้ โดยการหักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างมาชำระเบี้ยปรับนั้นๆ หรือหักจากเงินประกันที่ลูกจ้างได้วางไว้ตามมาตรา 10 โดยไม่คำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนตามกฎหมาย ซึ่งจะต้องเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งมาตรา 76 (4) คือนายจ้างจะนำมาหักจากค่าจ้างได้ก็แต่เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง และโดยลูกจ้างยินยอม ตาม 76 (4) เท่านั้น ซึ่งเป็นการกระทำของนายจ้างที่ลูกจ้างจำเป็นต้องยอมรับและเป็นภาระของลูกจ้างเองที่จะต้องเรียกร้องในเงินที่ถูกหักไปโดยอำนาจของนายจ้างโดยไม่สามารถโต้แย้งใดๆได้ ถ้าไม่นำคดีขึ้นสู่ศาลต่อไป ดังนั้น จากปัญหาการกำหนดเบี้ยปรับและการหักค่าจ้างดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอในการใช้และตีความกฎหมาย รวมทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ดังนี้

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 เบี้ยปรับ

2.1.1 การตีความกฎหมาย

จากปัญหาการตีความการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวที่นายจ้างกำหนดเบี้ยปรับไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าจะมีผลบังคับในทางกฎหมายหรือไม่เพียงใด นั้น ผู้เขียนขอเสนอให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในอันที่จะบังคับใช้กฎหมาย ควรมีแนวความคิดในการตีความในเรื่องเบี้ยปรับเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างดังนี้ เบี้ยปรับจะมีผลสมบูรณ์และบังคับได้ตามกฎหมายจะต้องเกิดจากความตกลงร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้างกำหนดกันไว้ล่วงหน้า โดยนายจ้างและลูกจ้างจะต้องตกลงเบี้ยปรับไว้ในสัญญาจ้างแรงงานหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น หากนายจ้างกำหนดเบี้ยปรับไว้ในข้อบังคับการทำงาน ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศเป็นคราว ๆ ย่อมไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย ซึ่งการตีความในลักษณะนี้ควรขยายรวมไปถึงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 10 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ด้วย การที่มาตรา 10 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 บัญญัติว่าในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะฉะนั้นในการตีความในเรื่องเบี้ยปรับ แม้ว่าเบี้ยปรับจะสามารถกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ก็ตาม แต่หากในสถานประกอบการใดไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว กฎหมายให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะต้องเกิดจากการแสดงเจตนาตกลงร่วมกันจริงๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องตีความว่าหลักการในมาตรา 10 ไม่รวมถึงเบี้ยปรับ

2.1.2 การแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมาย

2.1.2.1 การห้ามกำหนดเบี้ยปรับไว้ในข้อบังคับการทำงาน โดยขอเสนอให้บัญญัติเพิ่มเติมการห้ามกำหนดเบี้ยปรับกรณีลูกจ้างกระทำผิดไว้ในข้อบังคับการทำงานไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ดังนี้

บทบัญญัติมาตรา 108 เดิม บัญญัติว่า

“มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน

วันหยุด

- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก”

เสนอแนะให้เพิ่มเติม วรรคท้ายของมาตรา 108 ดังนี้

“มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน

วันหยุด

- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

ห้ามกำหนดเบี้ยปรับกรณีลูกจ้างกระทำผิดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”⁴

2.1.2.2 เพิ่มระบบการคุ้มครองแก่ลูกจ้างในการใช้สิทธิขอลดหรือดเบี้ยปรับโดยผ่านองค์กรฝ่ายบริหารคือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจในการพิจารณาสั่งลดหรือดเบี้ยปรับได้ เพื่อมิให้ขั้นตอนในการใช้สิทธิของลูกจ้างยุ่งยากและซับซ้อนเกินไป ทั้งจะเป็นการช่วยลดความบาดหมางระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมากกว่าจะใช้สิทธิทางศาลที่จะต้องมีผู้แพ้ผู้ชนะ โดยขอเสนอบัญญัติเพิ่มเติมกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 10/1 และมาตรา 108/1 ดังนี้

มาตรา 10/1 ในกรณีที่นายจ้างเรียกให้ลูกจ้างรับผิดชอบตามหลักเบี้ยปรับและลูกจ้างเห็นว่าไม่เป็นธรรม ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานตามมาตรา 108/1 เพื่อให้มีคำสั่งลดหรือดเบี้ยปรับได้

มาตรา 108/1 ให้มีคณะกรรมการคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสองคนที่มาจากข้าราชการประจำ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 2 คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ

⁴ หลักการนี้เป็นแนวความคิดมาจากประเทศเกาหลีใต้ Labor Standards Act, 1997 Article 27 (โปรดดูวิทยานิพนธ์นี้ หน้า 121)

สังคมแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยลดหรือดเบียบปรับที่กำหนดในสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ให้คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานพิจารณาวินิจฉัยและแจ้งคำสั่งดังกล่าวแก่นายจ้าง และลูกจ้างเป็นหนังสือภายใน 60 วัน นับแต่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานได้มีคำสั่งเป็นประการใดแล้ว ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจในคำวินิจฉัยนั้น ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง"

2.2 การหักเงินค่าจ้าง

2.2.1 การตีความกฎหมาย

จากปัญหาเรื่องการแสดงเจตนายินยอมของลูกจ้างในมาตรา 76 (4) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 ที่มีปัญหาในการตีความกฎหมายเรื่องการแสดงเจตนายินยอมของลูกจ้างให้นายจ้างหักเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายอันเกิดจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้าย โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายบัญญัติไว้ไม่ชัดเจนว่า ความยินยอมดังกล่าวลูกจ้างจะสามารถให้ความยินยอมล่วงหน้าคราวเดียวในขณะที่ทำสัญญาจ้างแรงงานก็สามารถใช้ได้ไปจนตลอดอายุสัญญาจ้าง แต่ปรากฏว่ามีแนวคำพิพากษาศาลฎีกา และนักกฎหมายแรงงานเห็นว่า การให้ความยินยอมของลูกจ้างตามมาตรา 76 (4) ลูกจ้างสามารถให้ความยินยอมในครั้งแรกเพียงคราวเดียวก็สามารถใช้ได้ตลอดไป ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการตีความดังกล่าวไม่สมกับเจตนารมณ์ที่แท้จริงของหลักกฎหมายในมาตราดังกล่าวที่มุ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับเงินค่าจ้างเต็มจำนวนโดยอยู่บนพื้นฐานคือห้ามหักค่าจ้างยกเว้นแต่เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างโดยแท้ แต่หากจะหักเพื่อประโยชน์ของนายจ้างจะต้องเป็นเรื่องที่ลูกจ้างกระทำความผิดต่อนายจ้างและต้องการชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่นายจ้างแล้วซึ่งการนำความยินยอมดังกล่าวมาใช้ในปัจจุบันเป็นไปในแนวทางที่ว่า ลูกจ้างแสดงเจตนาให้ความยินยอมคราวเดียวในขณะที่ทำสัญญาแล้วก็สามารถใช้ได้ตลอดอายุสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยที่ยังไม่ทราบว่าจะเกิดความเสียหายขึ้นเมื่อใด และต้องชดใช้ค่าเสียหายจากการกระทำของลูกจ้างเป็นจำนวนเท่าใด แต่นายจ้างมีสิทธิที่จะหักค่าตอบแทนเพื่อชดใช้ค่าเสียหายนั้นๆได้แล้ว โดยยึดถือหลักที่ว่าได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างถูกหักค่าตอบแทนโดยไม่สามารถโต้แย้งใดๆได้ ดังนั้น ในการตีความ

เรื่องความยินยอมที่ควรจะนำมาใช้ในมาตรา 76 (4) นี้ จึงควรเป็นการแสดงความยินยอมเป็นคราว ๆ ภายหลังจากที่ลูกจ้างกระทำความผิดและเกิดความเสียหายต่อนายจ้างแล้วเท่านั้น จึงจะถือว่าเป็นการให้ความยินยอมแก่นายจ้างในการหักค่าตอบแทนเพื่อชดใช้ค่าเสียหายที่มาจากความยินยอมของลูกจ้างโดยแท้จริง

2.2.2 การแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมาย

2.2.2.1 ให้มีระบบการคุ้มครองก่อนหักค่าตอบแทนการทำงาน

เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างให้ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนไม่ให้นายจ้างใช้สิทธิหักหนี้เพื่อชดใช้ค่าเสียหายอันเกิดจากการที่ลูกจ้างกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยความยินยอมของลูกจ้าง ซึ่งอาจมิได้ให้ความยินยอมด้วยความเต็มใจ แต่เป็นการแสดงความยินยอมด้วยความจำยอมเพื่อแลกกับการจะได้ทำงานต่อไป และการหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งกฎหมายมิได้ระบุว่าจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือไม่ โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง จึงควรบัญญัติเรื่องความยินยอมให้ชัดเจน ดังนั้น จึงเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมความยินยอมในบางอนุมาตราของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 เพื่อไม่ให้เป็นช่องทางแก่นายจ้างที่จะเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง และเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนให้มีความสอดคล้องกับบทบัญญัติอื่นในกฎหมายฉบับดังกล่าว และเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขัดข้องในการตีความในเรื่องของความยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 และ 77 จึงขอเสนอแนะร่างแก้ไขในมาตราดังกล่าวจากเดิมที่บัญญัติว่า

มาตรา 76 “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง"

ดังนี้

มาตรา 76 "ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(5) ชดเชยค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

(6) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม การหักตาม (2) (3) (4) (5) และ (6) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง"

มาตรา 77 "ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ" เป็นดังนี้

มาตรา 77 "ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นหนังสือและเป็นการเฉพาะ"

เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการหักเงินค่าจ้างกรณีชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้างตามมาตรา 76 (5) ตามที่ผู้เขียนได้เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมไปแล้วนั้น จึงขอเสนอ แนวทางในการวางหลักเกณฑ์และวิธีการหักเงินค่าจ้างเพิ่มเติมไว้ใน มาตรา 76/1 ดังนี้

“มาตรา 76/1 หลักเกณฑ์และวิธีการหักเงินค่าตอบแทนการทำงานเพื่อ ชดใช้ ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้างตามมาตรา 76(5) ให้ปฏิบัติดังนี้

1. กำหนดการหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อประโยชน์แก่นายจ้างตามมาตรา 76 (5) ต้องระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานอย่างชัดแจ้งเป็นหนังสือ ไม่ว่าสัญญาจ้างนั้นจะได้ทำเป็นหนังสือ หรือไม่

2. การหักเงินค่าตอบแทนการทำงานต้องเป็นจำนวนเงินที่เหมาะสม ยุติธรรม และมี เหตุผลเพียงพอ

3. ลูกจ้างต้องได้รับแจ้งเป็นหนังสือถึงการผิดหน้าที่ของลูกจ้าง รวมทั้งจำนวนเงินที่ จะต้องถูกหักและระยะเวลาที่จะต้องถูกหักล่วงหน้า อย่างน้อย 1 เดือนก่อนมีการหัก

4. นายจ้างต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างโต้แย้งหนังสือแจ้งของนายจ้าง

5. การหักค่าตอบแทนการทำงานต้องกระทำภายใน 6 เดือนนับแต่วันที่นายจ้างทราบ ถึงการผิดหน้าที่ของลูกจ้าง หรือภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างผิดหน้าที่⁵

2.2.2.2 เพิ่มบทกำหนดโทษตามมาตรา 9 ให้รวมถึงกรณีนายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติ มาตรา 76

เพื่อให้บทบัญญัติมาตรา 76 และ 76/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีผลในทางปฏิบัติได้จริง แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจะมีบทลงโทษในทางอาญาไว้ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ มาตรา 144 โดยมีบทกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทถ้วน หรือทั้งจำทั้งปรับแล้วก็ตาม แต่เพื่อเป็นการลงโทษในทางแพ่ง สำหรับกรณี ที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามมาตรา 76 ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะดังนี้

เพิ่มเติมบทบัญญัติเพื่อเป็นการลงโทษทางแพ่งกับนายจ้างที่ปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมายใน มาตรา 76 โดยนำมาตรา 9 วรรค 2 มาอนุโลมใช้ โดยขอเสนอร่างแก้กฎหมายหมายมาตรา 9 เพิ่มเติมจากเดิมที่บัญญัติว่า

⁵ หลักการนี้เป็นแนวความคิดมาจากประเทศไอร์แลนด์ Payment of Wages Act, 1991 ข้อ 4,5 (โปรดดูวิทยานิพนธ์นี้ หน้า 125-126)

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

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้”

ดังนี้

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

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

หลักการในวรรคก่อนนี้ให้ใช้บังคับกับการหักค่าตอบแทนการทำงานที่ฝ่าฝืนมาตรา 76 และ 76/1 โดยอนุโลม”

ในปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการใช้แรงงานมนุษย์มากขึ้นเพราะการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรม และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับอุตสาหกรรมมากกว่าเกษตรกรรม บุคลากรของประเทศจึงต้องตกอยู่ในฐานะที่เป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้นเพราะต้องทำงานหาเลี้ยงชีพ ซึ่งสิ่งที่เป็นปัจจัยในการเลี้ยงชีพก็คือเงินค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้าง หากเงินค่าจ้างที่ได้รับมาไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพก็จะเกิดปัญหาความเดือดร้อนขึ้นในครอบครัวของลูกจ้าง ต่อเนื่องเป็นปัญหาของสังคมและเป็นปัญหา

ของประเทศชาติ จึงจำเป็นที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญคุ้มครองดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับผลตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างที่พึงได้รับ ไม่เฉพาะแต่การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำเท่านั้น ยังรวมถึงการหักเงินค่าจ้างด้วย แม้จะกำหนดค่าแรงขั้นต่ำไว้มากเพียงพอต่อการครองชีพของลูกจ้าง แต่หากให้สิทธินายจ้างหักเงินค่าจ้างเป็นเบี้ยปรับหรือชำระหนี้แก่นายจ้างได้ตามอำเภอใจหรือไม่มีขอบเขตจำกัด ก็เกิดปัญหา ดังกล่าวแล้วตามมา ไม่อาจเป็นการแก้ไขปัญหาลูกจ้างผู้ใช้แรงงานได้ ในขณะเดียวกันก็ต้องปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการหักเงินค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานอื่น ๆ ให้มีความชัดเจนไม่เกิดปัญหาในเรื่องของการตีความหรือการบังคับใช้กฎหมาย เพราะกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับการเงินเป็นกฎหมายที่ต้องมีความละเอียดอ่อนและต้องชัดเจนแน่นอนไม่เคลือบคลุม ซึ่งผู้เขียนก็ได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขกฎหมายแรงงานไว้แล้วและเป็นแต่เพียงแนวทางหนึ่งเท่านั้น โดยหวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่การคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้างสืบไป

สรุปข้อเสนอแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมาย

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

จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้	จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้ <u>หลักการในวรรคก่อนนี้ให้ใช้บังคับกับการหักค่าตอบแทนการทำงานที่ฝ่าฝืนมาตรา 76 และ 76/1 โดยอนุโลม</u>
ไม่มี	มาตรา 10/1 ในกรณีที่นายจ้างเรียกให้ลูกจ้างรับผิดชอบตามหลักเบี้ยปรับและลูกจ้างเห็นว่าไม่เป็นธรรม ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานตามมาตรา 108/1 เพื่อให้มีคำสั่งลดหรืองดเบี้ยปรับได้
มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือขอให้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่าง	มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน<u>โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง</u> (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง (4) <u>เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง</u>

ร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง	(5) <u>ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป</u> (6) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม การหักตาม (2) (3) (4) (5) และ (6) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
ไม่มี	มาตรา 76/1 หลักเกณฑ์และวิธีการหักเงินค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างตามมาตรา 76(5) ให้ปฏิบัติดังนี้ 1. กำหนดการหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อประโยชน์แก่นายจ้างตามมาตรา 76 (5) ต้องระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานอย่างชัดแจ้งเป็นหนังสือ ไม่ว่าสัญญาจ้างนั้นจะได้ทำเป็นหนังสือหรือไม่ 2. การหักเงินค่าตอบแทนการทำงานต้องเป็นจำนวนเงินที่เหมาะสม ยุติธรรม และมีเหตุผลเพียงพอ 3. ลูกจ้างต้องได้รับแจ้งเป็นหนังสือถึงการผิดหน้าที่ของลูกจ้าง รวมทั้งจำนวนเงินที่จะต้องถูกหักและระยะเวลาที่จะต้องถูกหักล่วงหน้า อย่างน้อย 1 เดือนก่อนมีการหัก 4. นายจ้างต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แย้งหนังสือแจ้งของนายจ้าง

	5. การหักค่าตอบแทนการทำงานต้องกระทำภายใน 6 เดือนนับแต่วันที่นายจ้างทราบถึงการผิดหน้าที่ของลูกจ้าง หรือภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างผิดหน้าที่
มาตรา 77 ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ	มาตรา 77 ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นหนังสือและเป็นการเฉพาะ
มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้ (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา (6) วินัยและโทษทางวินัย (7) การร้องทุกข์ (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชย	มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้ (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา (6) วินัยและโทษทางวินัย (7) การร้องทุกข์ (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชย

พิเศษ ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก	พิเศษ ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก <u>ห้ามกำหนดเบี้ยปรับกรณีลูกจ้างกระทำผิดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน</u>
ไม่มี	มาตรา 108/1 ให้มีคณะกรรมการคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสองคนที่มาจากราชการประจำ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 2 คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา

	วินิจฉัยลดหรือดัดเบียบปรับที่กำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน ให้คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานพิจารณาวินิจฉัยและแจ้งคำสั่งดังกล่าวแก่นายจ้างและลูกจ้างเป็นหนังสือภายใน 60 วัน นับแต่ได้รับคำร้อง เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานได้มีคำสั่งเป็นประการใดแล้ว ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจในคำวินิจฉัยนั้น ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
--	---

สำนักหอสมุด