



บทที่ ๓

แนวการปฏิบัติการ เรียงรองค่าชคเชยในประเทศไทย

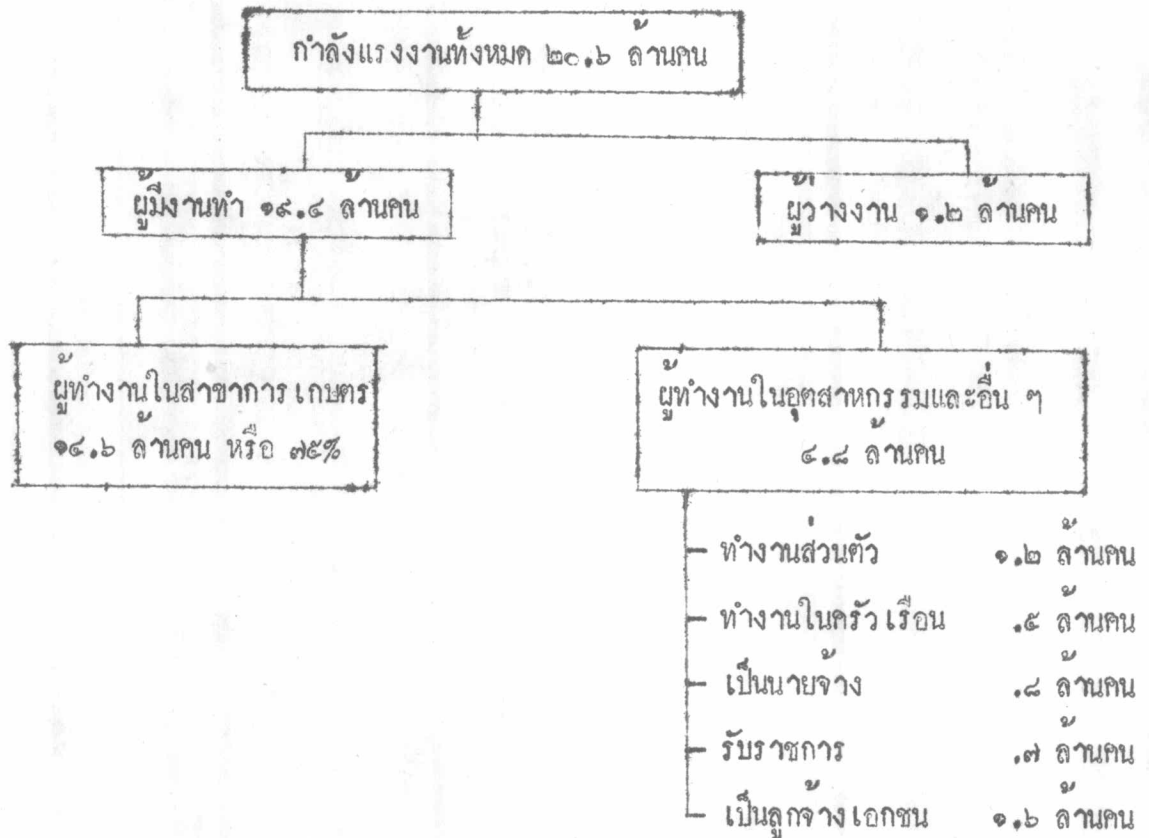
ประเทศไทยมีประชากรในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ จำนวน ๔๔ ล้านคน^๑ มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปี (per capita income) พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นเงิน ๓๕๑ ดอลลาร์สหรัฐ^๒ หรือประมาณ ๗,๐๐๐ บาท ประชาชนที่อ่านหนังสือออกและเขียนหนังสือได้มีประมาณ ๘๓%^๓ เศรษฐกิจส่วนใหญ่ได้มาจากผลผลิตทางเกษตรกรรม ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา การดำเนินการภาคอุตสาหกรรมยังมีเป็นส่วนน้อย การดำเนินการทางการเกษตรก็ขึ้นอยู่กับฤดูกาล แต่อย่างไรก็ตามกำลังแรงงานที่ใช้ในการดำเนินการแต่ละภาคสามารถแยกให้เห็นได้ดังภาพต่อไปนี้

^๑ George E. Delury (edit), The World Almanac and Book of Facts 1979, pp. 592.

^๒ Ibid.

^๓ Ibid.

ภาพที่ ๑
โครงสร้างกำลังแรงงานไทยปัจจุบัน



ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากภาพข้างต้นจะเห็นว่าลูกจ้าง เอกชนมีเป็นจำนวนมากที่สุดในกลุ่มของผู้ทำงานในสาขาอุตสาหกรรมและกิจการประเภทอื่น ซึ่งจำนวนลูกจ้างเหล่านี้เองที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของกฎหมายแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในสาขาเกษตรกรรมแล้วมีเกษตรกรเป็นจำนวนมากกว่าหลายเท่าตัว แต่กฎหมายแรงงานของไทยก็ไม่ได้ครอบคลุมไปถึงผู้ทำงานในสาขาเกษตรกรรมแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามแม้ว่าจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมายมีเพียงจำนวนเล็กน้อยก็ตาม แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็เกิดขึ้นเสมอ ๆ บางครั้งก็รุนแรงแต่บางครั้งก็สามารถเจรจาตกลงกันได้ ในบางประการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ในวงการแรงงานรัฐได้พยายามกำหนดมาตรการ เพื่อระงับระคองให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ด้วยกัน ใต้อย่างสันติสุข แต่บางกรณีรัฐไม่อาจเข้าไปก้าวก่ายได้ เช่น ในด้านการบริหารงานของฝ่าย นายจ้าง ดังนั้น ปัญหาหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นเสมอ ๆ ก็คือ ปัญหาการเลิกจ้าง แม้รัฐจะเข้าไปก้าวก่าย ในเรื่องของการตัดสินใจของนายจ้างไม่ได้ แต่รัฐก็ได้พยายามกำหนดมาตรการ เพื่อให้ นายจ้าง ได้ปฏิบัติเมื่อต้องการ เลิกจ้างลูกจ้างของตนโดยคำนึงถึงหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชน โดยให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างซึ่ง เรียกเงินนี้ว่า "ค่าชดเชย" (Severance Pay) และการ เลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการ เลิกจ้างตามกฎหมายไทยพอสรุปได้มี ๔ ฉบับด้วยกันดังนี้

๑. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะการจ้างแรงงาน
๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า "กฎหมายคุ้มครองแรงงาน"
๓. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔
๔. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

๑. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นกฎหมายหลักของกฎหมายแรงงาน ใต้บัญญัติ เกี่ยวกับการจ้างแรงงานและการ เลิกจ้างดังนี้

เมื่อลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง, ละเลยไม่นำพาต่อ คำสั่งเช่นว่าเป็นอาจฉิน, ละทิ้งการงานไปเสีย, กระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือกระทำ ประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างจะได้ออก โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สิ้นไหมทดแทนก็ได้ (มาตรา ๕๘๓) หรือลูกจ้างให้บุคคล ภายนอกทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอมด้วย นายจ้างจะเลิกจ้างก็ได้ (มาตรา ๕๗๗) หรือ ลูกจ้างรับรองว่าเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้น นายจ้างก็ชอบที่จะเลิกจ้างได้ (มาตรา ๕๗๘) แต่การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยมิ เหตุคุณอันสมควรและขาดงานไปเพียงระยะเวลา เวลานอยพอสมควร นายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้ (มาตรา ๕๗๘) คำว่า "ระยะเวลาพอสมควร"



ก็น่าจะหมายถึงระยะเวลาที่ไม่ครบ ๓ วันทำงานติดต่อกัน ตามข้อ ๔๗ (๔) แห่งประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ เพราะเป็น
หลักการเดียวกันจึงเห็นสมควรตีความให้สอดคล้องกัน

กรณีดังกล่าว เป็นการ เลิกจ้างโดยลูกจ้างกระทำควมผิด แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่า
ลูกจ้างจะไม่ได้กระทำควมผิดนายจ้างก็อาจ เลิกจ้างได้เช่นกัน ถ้าสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้
กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างอาจบอกเลิกจ้าง เมื่อใดก็ได้โดย การบอก
กล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างระยะหนึ่ง เป็นอย่างน้อยแต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าว
ล่วงหน้าเกินกว่า ๓ เดือน หรือนายจ้างไม่ต้องการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ แต่นายจ้างต้องจ่าย
ค่าจ้างแก่ลูกจ้างให้ครบจำนวนที่ควรจ่ายจนถึงกำหนดที่บอกกล่าวแล้วปลดลูกจ้าง ไปทันทีก็ได้
(มาตรา ๕๘๒) ซึ่งหมายความว่า เมื่อนายจ้างต้องการบอกเลิกจ้างต่อลูกจ้างหรือลูกจ้าง
ต้องการลาออกก็ตาม จะต้องมีการแจ้งหรือบอกกล่าวล่วงหน้าให้คู่สัญญาทราบ ถ้าการจ้างนั้น
เป็นการจ้างรายเดือนจะต้องแจ้ง การบอกเลิกสัญญาให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลา
๑ เดือน หรือการจ้างนั้นเป็นการจ้างรายปีก็ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเป็นเวลาสาม เดือน
เมื่อพิจารณาตามวรรคสองแห่งมาตรา ๕๘๒ แล้ว ก็จะได้เห็นว่าถ้านายจ้างต้องการบอกเลิก
สัญญาจ้างต่อลูกจ้าง นายจ้างจะบอกเลิกทันทีก็ได้ โดยต้องจ่ายค่าจ้าง เท่ากับระยะเวลาที่ต้อง
แจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าครบจำนวน เช่น วรรคหนึ่งนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบ
ถึงการ เลิกจ้าง เป็นการล่วงหน้า ๑ เดือน วรรคสอง ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า
นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างจำนวนหนึ่ง เดือนให้แก่ลูกจ้าง เป็นการล่วงหน้าแทนการแจ้งการ เลิกจ้าง
ล่วงหน้า

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว ผู้เขียนเห็นว่า
บทบัญญัติ เป็นการกำหนดให้นายจ้างทำการสงเคราะห์ ลูกจ้างในรูปของ เงินค่าเสียหายซึ่งมีผล
ทั้งการป้องกันและการ เยียวยารักษาการว่างงาน กล่าวคือ การแจ้ง เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ
เป็นการล่วงหน้า ๑ หรือ ๓ เดือนนั้นก็เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเตรียมหางานใหม่แทน
งานเก่าโดยมิต้องเสียเวลาให้เป็นช่วงแห่งการว่างงาน และการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าว

ดวงหน้านั้นก็เป็นการช่วยเหลือทางการเงินชดเชยรายได้ที่ลูกจ้างจะคงสูญเสียไปเพื่อ
ให้ลูกจ้างมีรายได้หรือเงินทุนในการใช้จ่ายในช่วงที่ว่างงาน นอกจากนี้แล้วกรณีที่ลูกจ้างมี
ความผิดนายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่จำเป็นต้องจ่าย
ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยนั้นก็เป็นการเหมาะสมแล้วสำหรับการกระทำของลูกจ้าง
เช่น เมื่อลูกจ้างไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นอาจิ้นแล้ว ก็แสดงว่า
ลูกจ้างกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานที่ได้ตกลงกันไว้ต่อนายจ้าง เพราะลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม
คำสั่งของนายจ้าง ซึ่งในการทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันนั้นก็เป็นการแสดงเจตจำนงของลูกจ้าง
ว่าตกลงใจที่จะทำงานให้นายจ้าง เมื่อนายจ้างสั่งงานแต่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามแสดงว่าลูกจ้าง
ไม่ยอมทำงาน ย่อมถือได้ว่าลูกจ้างผิดสัญญาจึงไม่ควรจ่ายสินไหมทดแทนแต่อย่างใด

กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติหากมีการฝ่าฝืนเกิดขึ้นแล้วลูกจ้างผู้เป็นผู้เสียหาย
ต้องใช้สิทธิทางศาลดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายต่อไป แต่จากประสบการณ์
ในการทำงานของผู้เขียนพบว่าลูกจ้าง เป็นส่วนมากไม่ทราบบทบัญญัติในเรื่องค่าเสียหายตาม
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงไม่ใคร่คำนึงถึงเรื่องนี้เท่าใดนัก และแม้ว่าจะทราบและ
คำนึงถึงก็จะไม่ดำเนินการใด ๆ เนื่องจากว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้น้อย ถ้าไป
ดำเนินการทางศาลเรียกค่าเสียหายแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วก็จะเป็นการเสียทั้งเวลา
และค่าใช้จ่าย สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเรียกร้องต่อศาลเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตาม
กฎหมายของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมัยก่อนที่ยังไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงาน ลูกจ้าง
จะต้องดำเนินการทางศาลแพ่งซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากพอสมควร และเป็นการไม่
คุ้มค่างับเงินจำนวนเพียงเล็กน้อย ลูกจ้างจึงร้องขอให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
เพียงทางเดียวเท่านั้น นอกจากว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้เป็นจำนวนมาก ๆ
เท่านั้นจึงจะเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในเรื่องการ
จ่ายค่าเสียหายแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้ว
จะเห็นว่าบทบัญญัติในเรื่องนี้ของประเทศไทยแยกเป็นอีกฉบับหนึ่งต่างหากจากกฎหมายแรงงาน
แต่ในต่างประเทศจะกำหนดรวมอยู่ในกฎหมายแรงงาน เป็นฉบับเดียวกัน ดังนั้นเจ้าหน้าที่แรงงาน

ของไทยจึงไม่มีอำนาจในการดำเนินการในเรื่องของเงาเสียหายแทนหา รบออกกล่าวล่วงหน้าได้
ลูกจ้างผู้เสียหายจึงต้องไปดำเนินการด้วยตนเองในทางศาลต่อไป

๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครอง
แรงงานนั้น ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานโดยรัฐ ซึ่งมีรากฐานมาจากประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่เป็นหลักของการจ้างแรงงานทั่วไป และเนื่องจากประเทศไทยไม่มี
ระบบการประกันการว่างงาน รัฐจึงได้คุ้มครองแรงงานในเรื่องของค่าชดเชยในกรณีที่
นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยได้
กำหนด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองให้ผู้จ้างแรงงานสามารถเลี้ยงชีพอยู่ได้ในระหว่างว่างงาน
และเพื่อให้มีเงินทุนสำหรับหางานใหม่ทำต่อไป โดยมีได้คำนึงถึงระยะเวลาของการว่างงาน
ของลูกจ้าง ในการกำหนดค่าชดเชยนี้รัฐได้กำหนดให้คำนวณตามค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้าง
ได้รับในขณะที่ถูกเลิกจ้างและระยะเวลาของการจ้างงาน เงินค่าชดเชยในประเทศไทยก็
เช่นเดียวกับต่างประเทศ คือเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ทั้งนี้
ในการพิจารณาว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือไม่อย่างไรนั้น ผู้เขียนเห็นว่าต้องได้มีการพิจารณา
กันอย่างรอบคอบเพื่อความ เป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย

การจ่ายค่าชดเชยในประเทศไทยได้เริ่มปรากฏในประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง
และการจัดให้มีสวัสดิการ เพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของ
คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๔ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย
ให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ซึ่งลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน
โดยต้องชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้างทราบและจ่ายค่าชดเชยให้ เท่ากับค่าจ้างที่ได้รับอยู่ ไม่น้อยกว่า
สามสิบวัน (ขอ ๒๗ วรรคแรก) แต่ถาลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน
แต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ก่อนเลิกจ้างนายจ้างจะต้องชี้แจง เหตุผลให้ทราบล่วงหน้า

ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หากไม่ชี้แจงเหตุผลให้ทราบล่วงหน้านายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยให้เท่ากับค่าจ้างที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน (ข้อ ๒๗ วรรคสอง) และเพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาตามนั้นให้นับรวมวันหยุดต่าง ๆ ซึ่งทั้งลูกจ้างมีสิทธิหยุดตามกฎหมายกำหนด และวันหยุดอื่นที่นายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างหยุดรวมเข้าด้วย

กรณีดังกล่าวมาแล้วหมายความว่า ลูกจ้างจะต้องไม่มีความผิดแต่อย่างใดตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ก็ได้ยกเว้นให้นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างจงใจเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย, ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย, ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง อันอาจเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย, ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างบ่อยครั้งหรือจงใจขัดคำสั่งเช่นนั้น ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลา ๗ วัน โดยปราศจากเหตุผล, ทุจริตต่อหน้าที่หรือทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ (ข้อ ๒๘)

ประกาศกระทรวงฉบับดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ข้อกำหนดต่าง ๆ นั้นมีรากฐานมาจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็นข้อกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยในอัตราใดและวิธีการปฏิบัติในการบอกเลิกจ้างด้วยและชอยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยก็โดยการนำความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้เช่นเดียวกัน

ต่อมาเพื่อให้เหมาะสมต่อสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันจึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวนี้มาเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ โดยได้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตาม

*"ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน". ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ ๘๘, (๑๖ เมษายน ๒๕๑๕) : ๒๒ - ๒๔.

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๔ ทั้งสิ้น โดยได้มีการพิจารณาเห็นว่า การให้ความคุ้มครอง
แรงงานแก่ลูกจ้าง และการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นสิ่งสำคัญสำหรับ
การสร้างสรรความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เพราะกำลังแรงงาน เป็นปัจจัยหนึ่งในการผลิต
สินค้าและบริการ จึงสมควรปรับปรุงส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งทาง เศรษฐกิจ
สังคมและการเมืองของประเทศ เพื่อให้การใช้แรงงาน เป็นไปโดยเหมาะสม และการแก้ไข
ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย แต่
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ นี้
ในเรื่องของคำขอข่มขืนที่จำกัด คือ ไม่ใช่บังคับแก่ราชการส่วนกลาง, ราชการส่วน
ภูมิภาค, ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด เช่น งานเกษตร-
กรรม ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย และการจ้างงานที่มีใหม่
วัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรทาง เศรษฐกิจ

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน
๒๕๑๕ นี้ได้นิยามคำว่า "คำขอข่มขืน" ว่าหมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อ
เลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และนิยามคำว่า
"การเลิกจ้าง" หมายถึง การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน, ปลดออกจากงาน, หรือ
ไล่ออกจากงาน หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน
ไม่ว่าจะมีวันหยุดคืนหรือไม่ก็ตามโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาที่จะไม่จ้าง
ลูกจ้างนั้น ทำงานต่อไปหรือกลับแต่งตั้งลูกจ้างให้ถือว่า เป็นการเลิกจ้างรวมถึงกรณีที่นายจ้างสั่ง
พักงานลูกจ้างไม่มีกำหนดด้วย

การเลิกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน
 ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๘ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง
 ประจำ ซึ่งเลิกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด คือ ลูกจ้างที่ทำงานครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน
 แต่ไม่ครบหนึ่งปี ต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวนสามสิบวัน ลูกจ้าง
 ที่ทำงานครบหนึ่งปีขึ้นไปแต่ไม่ครบสามปี จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวน
 เก้าสิบวันและลูกจ้างที่ทำงานครบสามปีขึ้นไปจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย
 หนึ่งร้อยแปดสิบวัน อย่างไรก็ตาม ข้อ ๘ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ยังมี
 เงื่อนไขข้อยู่ว่าไม่ให้ใช้บังคับกับลูกจ้างประจำที่มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน
 และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา เวลานั้น หรือลูกจ้างที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือ
 ตั้งแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและยังอยู่ใน
 ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาการ เลิกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวนี้แล้ว
 จะเห็นได้ว่าการ เลิกจ้างหรือการที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน เกิน ๗ วันทำงานจะเนื่องจาก
 สาเหตุใด ๆ ก็ตามถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แล้วก็คือว่าเป็นการ เลิกจ้าง และถ้าลูกจ้าง
 ไม่มีความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ ๘๓ ทั้งที่จะได้กล่าวต่อไปแล้วถือว่าเป็นการ เลิกจ้าง
 ตามข้อ ๘ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้ทุกกรณี แต่การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน
 เกิน ๗ วันทำงานนั้นกฎหมายให้พิจารณาถึง เจตนาของนายจ้างด้วย แต่เมื่อพิจารณาถึงหลัก
 ประกันสังคมแล้วการจ่ายค่าชดเชยการ เลิกจ้างก็ไม่จำเป็นต้องมาจาก เจตนาของนายจ้าง
 เสมอไป ดังนั้นถ้าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๘๓ แล้วนายจ้าง
 จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้ตามข้อ ๘ โดยไม่มีทางเลือกเสียได้

สำหรับข้อ ๘๓ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน
 ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ เป็นข้อกำหนดยกเว้นให้นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยแก่
 ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างมีความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดดังนี้

๑. ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

๒. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
๓. ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้คัดค้านเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ว่าร้ายแรงนายจ้างไม่ตองคัดค้านเป็นหนังสือ
๔. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
๖. ได้รับความจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

เมื่อได้พิจารณาตามบทบัญญัติข้างต้นแล้วจะพบว่าประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕ ได้กำหนดหลักการจ่ายค่าชดเชยโดยให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเพียงอัตราเดียวคือไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสัปดาห์ เพื่อเพียงให้เป็นการ เยียวยาลูกจ้างในระหว่างว่างงาน แต่เนื่องจากรัฐยังไม่ประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมที่จะให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เงินบำเหน็จบำนาญ เพราะลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานาน ประกอบกับนายจ้างบางรายมีกนิยมเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างในอัตราสูง โดยจ่ายค่าชดเชยให้เพียงสามสัปดาห์ และเลิกจ้างลูกจ้างคนใหม่โดยจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่ต่ำกว่า รัฐจึงนำเอาหลักการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญมาใช้โดยพิจารณาจากอายุงานของลูกจ้างมาประกอบในเรื่องค่าชดเชยด้วย โดยได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมใหม่ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๗ แก้ไขหลักการเดิมมาเป็นการจ่ายค่าชดเชย ๓ อัตรา ดังได้กล่าวมาแล้ว และเป็นฉบับที่ใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน หากมีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมที่คุ้มครองถึงเรื่องการจ่ายบำเหน็จบำนาญแล้วหลักการจ่ายค่าชดเชย ๓ อัตราที่จะต้องแก้ไขให้กลับคืนสู่หลักการเดิม คือ จ่ายเพียงอัตราเดียว นอกจากนี้ประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕ ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเป็นระยะเวลายาวนานถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน แต่ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ได้ลดระยะเวลา

ของการทำงานของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยให้แล้ว เหลือเพียงหนึ่งร้อยยี่สิบวัน กรณีนี้ ผู้เขียน เห็นว่าการกำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างไว้เป็นระยะยาวเท่าใดก็ตาม ควรจะให้สอดคล้องกับระยะเวลาของการทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้นายจ้างกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานได้ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เนื่องจากกฎหมายแรงงานไทยไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องออกหนังสือผ่านทางนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อมีการเลิกจ้าง หรือการเปลี่ยนแปลงงานของลูกจ้างและเขาทำงานกับนายจ้างรายใหม่ นายจ้างก็มักจะกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานใหม่ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างเคยผ่านงานที่นั่นมาแล้ว และเมื่อนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างการทดลองงาน ลูกจ้างก็จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยอีก จึงเห็นควรให้กำหนดระยะเวลาทดลองงานและระยะเวลาการทำงานที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเป็นระยะเวลาเดียว

๓. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติการเลิกจ้างในส่วนที่เป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในมาตรา ๑๒๑ - ๑๒๓ เช่น นายจ้างเลิกจ้าง, พักงาน, ตัดเงินเดือน, โยกย้าย, ลดขั้นลดตำแหน่งลูกจ้าง หรือกระทำประการใด ๆ อันเป็นเหตุ ให้ลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม, ทำคำร้องยื่นขอเรียกร้อง หรือเนื่องจากว่าลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ฯลฯ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice) นายจ้าง จะกระทำไม่ได้ ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากสาเหตุดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิ ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้พิจารณาคัดสินชี้ขาดให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับ เขาทำงานตามเดิมได้ หรือสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณตามอัตรา ค่าจ้างครั้งสุดท้ายและระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างจะได้ออกความผิด ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เท่านั้น

* โปรดดู พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

๕. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

เดิมเมื่อเกิดข้อขัดแย้งด้านแรงงานหรือคดีแพ่งที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานแล้ว กระบวนการที่เป็นที่ยุติกันมักจะเป็นกระบวนการคานยุติธรรมโดยใช้สิทธิทางศาลแพ่งดำเนินการ จนถึงที่สุด ซึ่งศาลแพ่งนั้นก็ต้องรับพิจารณาคดีแพ่งทั้งหลายจึงทำให้เกิดการล่าช้าในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการดำริจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อรับพิจารณาคดีแรงงานทั้งหมดแต่เฉพาะในส่วนทางแพ่งเท่านั้น เมื่อศาลแรงงานได้เปิดพิจารณาคดีเมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นครั้งแรกนั้นก็นับว่าศาลแรงงานได้เป็นสถาบันแห่งใหม่สำหรับวงการแรงงาน ในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานนี้ประกอบไปด้วยผู้พิพากษา ๒ ประเภท คือ ผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบ ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งจากสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน สมาคมหรือสหภาพแรงงานหนึ่ง ๆ มีสิทธิลงคะแนนเลือกได้เพียงหนึ่งเสียงเท่านั้น อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานนี้อำนาจในขอบข่ายที่เกี่ยวกับคดีพิพาทในส่วนของแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งนี้ ครอบคลุมถึงการฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างด้วย ตลอดจนการอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงานในการพิจารณาคำร้องทุกข์ค่าชดเชย^๑ อีกทั้งยังมีอำนาจพิจารณาคดีในกรณีให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หากศาลเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลก็อาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมต่อไปโดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างด้วย แต่ศาลเห็นว่านายจ้างและลูกจ้างจะร่วมทำงานด้วยกันต่อไปไม่ได้ศาลก็จะสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่ง

^๑ มาตรา ๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

^๒ มาตรา ๘ (๔) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

การเลิกจ้างและค่าชดเชยที่ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณาสั่งจ่ายค่าเสียหาย นอกจากนี้แล้วค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็อยู่ในอำนาจศาลที่จะพิจารณาพิพากษาให้ได้อีกด้วย

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติอำนาจของศาลแรงงานแล้ว จะพบว่าศาลแรงงานมีอำนาจในการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยงานในกรมแรงงานถึงสองหน่วยงาน คือ ฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์นี้กฎหมายมีกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้ให้เป็นที่แน่ชัดว่าจะต้องดำเนินการผ่านขั้นตอนของกรมแรงงานก่อนหรือไม่ สำหรับหน่วยงานด้านอื่น ๆ นั้นกฎหมายบัญญัติได้อย่างชัดเจนว่า จะต้องดำเนินการผ่านขั้นตอนของกรมแรงงานเสียก่อน เช่น เรื่องค่าทดแทน เป็นต้น ดังนั้นในการร้องเรียนเรื่องค่าชดเชยหรือค่าเสียหายลูกจ้างสามารถเลือกใช้สิทธิได้ในทางใดทางหนึ่งหลักในการพิจารณาให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยได้ถือหลักปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่สำหรับเรื่องของค่าเสียหายนั้น เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ศาลแรงงานได้นำหลักการสังคมสงเคราะห์ในส่วนประชาสงเคราะห์มาใช้ประกอบการพิจารณาคัดกรองหลักการประกันสังคม โดยได้คำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวลูกจ้าง เป็นต้นว่า อายุของลูกจ้าง, ความเดือดร้อนที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการเลิกจ้าง, ระยะเวลาของการทำงานของลูกจ้าง และจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพื่อให้มีการเยียวยารักษาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างได้เต็มที่ นอกจากนี้แล้ว หากศาลแรงงานชั้นต้นพิพากษาคัดสินคดีไปแล้วแต่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจหรือไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษานั้นก็สามารถอุทธรณ์ในชั้นฎีกาได้ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำพิพากษา เมื่อศาลฎีกาพิพากษาคัดสินแล้วให้ถือเป็นที่สุด

ปัญหาการเลิกจ้างและค่าชดเชยในประเทศไทย

๑. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยต้องจ่ายค่าชดเชยให้ตามขอ ๘๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ นายจ้างจะต้องบอกกล่าว

ลวงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตามมาตรา ๕๘๒ วรรคหนึ่งด้วยหรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดเรื่องสินจ้างในการบอกกล่าวลวงหน้า แต่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย จึงเห็นได้ว่ากฎหมายทั้ง ๒ ฉบับ กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติในเรื่องคนละเรื่องกันและเป็น กฎหมายคนละฉบับ ดังนั้น แม้นายจ้างจะได้จ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ให้แก่ลูกจ้างแล้วก็ตามก็ต้องบอกกล่าวลวงหน้าด้วย ถ้าไม่ บอกกล่าวลวงหน้า นายจ้างก็ต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตามมาตรา ๕๘๒ วรรคสอง

แต่ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน นายจ้างจำเป็นต้องปฏิบัติตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่าความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน สามารถปรับเข้ากับมาตรา ๕๘๓ แห่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ และความผิดตามข้อ ๔๗ นั้น เป็นการกระทำผิดสัญญา จ้างแรงงาน ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ตาม กล่าวคือ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงาน ให้นายจ้างเป็นประจำ, ไม่ขาดงาน, ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับและตามปกติประเพณีในการจ้างแรงงานประเภทนั้น ๆ ดังนั้น เมื่อลูกจ้างกระทำ ความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง แรงงาน ก็ถือได้ว่าได้กระทำความผิดตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ด้วย เห็นว่ากรณีเช่นนี้ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวลวงหน้าหรือไม่จำเป็นต้องจ่ายสินไหมทดแทน

สำหรับกรณีที่นายจ้างบอกกล่าวลวงหน้าและจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างครบจำนวน ที่ต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกจ้างตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้น จะถือว่าวันใดเป็นวันเลิกจ้าง เนื่องจากระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันหนึ่งในการนำไปคำนวณ ค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่า แม้นายจ้างจะได้ปฏิบัติตามมาตรา ๕๘๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ วรรคหนึ่งหรือ

พรรคสองแฉกก็ตาม อาชญากรก็ควรจะได้มีถึงวันที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป เพราะ การเลิกจ้าง เป็นการแสดงเจตนาของนายจ้างที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น การแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะมิให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาในเรื่องค่าชดเชย

๒. การตกเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างที่กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ (๓) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างตกเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างที่มีโทษร้ายแรง เมื่อนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้วและลูกจ้างยังกระทำความผิดซ้ำอีก ความผิดครั้งหลังที่จะนำมาอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้นั้นจะต้องเป็นความผิดเดียวกันกับความผิดครั้งแรกหรือไม่ กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า เมื่อนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือมาก่อนแล้วและถ้าลูกจ้างยังคงทำความผิดอีก ความผิดครั้งหลังนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นความผิดเดียวกันกับความผิดแรก แต่ความผิดนั้นต้องมีลักษณะคล้ายคลึงกันหรืออยู่ในประเภทเดียวกันกับความผิดแรก เช่น ประเภทเวลาทำงาน ได้แก่ มาทำงานสาย, ขาดงาน, หลบหลีกเลี่ยงงาน, ชู้งาน, หลบขณะปฏิบัติงาน ประเภทก่อความไม่สงบในบริเวณโรงงาน ได้แก่ การทะเลาะวิวาท, นำสิ่งที่มีพิษกฎหมายเข้าไปในบริเวณโรงงาน, เล่นการพนันในระหว่างปฏิบัติงาน เป็นต้น และความผิดนั้นควรจะเป็นเรื่องที่มีน้ำหนักพอที่จะเลิกจ้างได้ แต่ก็ต้องใช้ดุลยพินิจคว่าความผิดที่อยู่ในประเภทหรือกลุ่มเดียวกันซึ่งต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

อนึ่ง กฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาของหนังสือเตือนไว้ ก็ทำให้เกิดปัญหาอีกว่า ระยะเวลาของหนังสือเตือนที่เหมาะสมควรจะเป็นระยะเวลาใด ผู้เขียนมีความเห็นว่า เรื่องแรงงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การพิจารณาข้อขัดแย้งด้านแรงงานควรพิจารณาให้รอบคอบ โดยคว่าขอเท็จจริงปรากฏอย่างไร, เจตนาและระดับความร้ายแรงของความผิดที่เตือนเป็นหนังสือทั้งครั้งแรกและความผิดครั้งหลัง เช่น ขอเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างจงใจลักลอบ

ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเดิมอีก ซึ่งนายจ้างได้เคยเตือนเป็นหนังสือมาแล้วประมาณ ๑ ปี ก็ควรจะได้นำมาประกอบการพิจารณาเลิกจ้างครั้งหลังได้

๓. คำชกเซยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ แมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ จะใช้คำเรียกชื่อว่า "ค่าเสียหาย" ก็ตาม แต่วัตถุประสงค์ที่ให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างนั้นก็ป็นวัตถุประสงค์เดียวกับคำชกเซยนั้นเอง ปัญหาที่ว่า ถ้าการเลิกจ้างนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และนายจ้างได้จ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างต้องจ่ายคำชกเซยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน อีกด้วยหรือไม่ กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ - ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ นั้นมักจะเป็นลูกจ้างที่มีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในการยื่นขอเรียกร้องตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว และลูกจ้างเหล่านี้ก็เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เมื่อถูกเลิกจ้างก็จะทำให้สภาพของความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงด้วย ดังนั้นการจ่ายค่าเสียหายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ จึงเป็นการชกเซยให้ในฐานะที่ลูกจ้างสูญเสียสภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไป แต่ลูกจ้างทั่ว ๆ ไปไม่มีสิทธิได้รับคำชกเซยตามขอ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ถ้าลูกจ้างนั้นไม่ทำความผิดตามขอ ๔๗ แห่งประกาศฉบับดังกล่าว ดังนั้น คำชกเซยนี้จึงเป็นการจ่ายให้โดยชกเซยการสูญเสียสภาพของความเป็นสมาชิกของสถานประกอบการของนายจ้าง เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับทั้งค่าเสียหายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และคำชกเซยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้การที่ลูกจ้างได้รับคำชกเซยไปแล้วก็ได้เป็นการคัดสิทธิในการที่ลูกจ้างจะรับผลประโยชน์จากกฎหมายอื่น ซึ่งก็สอดคล้องกับการจ่ายคำชกเซยในต่างประเทศด้วย

* ขอ ๗๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน
ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๔

แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจะได้อำหนดหน้าที่ให้นายจ้างปฏิบัติตาม แต่ก็ยังมีปัญหาเกิดขึ้นเสมอ ๆ และมีเป็นจำนวนมากด้วย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว มิได้จ่ายค่าชดเชยให้ตามที่กฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากว่านายจ้างมักจะอ้างสาเหตุการเลิกจ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิด จากสถิติการร้องทุกข์เรื่องค่าชดเชยตั้งแต่ มกราคม - ธันวาคม ๒๕๒๒ มีลูกจ้างร้องทุกข์เรื่องค่าชดเชยต่อฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน เป็นจำนวน ๘๕๐ ราย มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องจำนวน ๑,๒๗๓ คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างในจำนวนที่สูงมากพอสมควร ในจำนวนนี้มีทั้งลูกจ้างที่ได้รับค่าชดเชยและไม่ได้รับค่าชดเชย เพราะได้กระทำความผิดก่อนถูกเลิกจ้าง รวมทั้งลูกจ้างที่ได้รับค่าชดเชยในจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดและสามารถเจรจาตกลงกับนายจ้างได้ ซึ่งอาจจะได้รับค่าชดเชยบางส่วนในจำนวนที่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด โดยวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านนี้จะได้อธิบายในรายละเอียดต่อไป อย่างไรก็ตาม แม้ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างบางรายก็ต้องตกอยู่ในภาวะว่างงานอยู่ชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นการว่างงานชั่วคราวและมีผลทำให้เกิดการสูญเสียตลาดงานกำลังแรงงานด้วยเช่นเดียวกัน

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับคำร้องทุกข์ เรื่องค่าชดเชยในปัจจุบัน มี ๒ หน่วยงาน คือ ฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และศาลแรงงาน กระทรวงยุติธรรม หน่วยงานทั้ง ๒ แห่งนี้มีหน้าที่รับผิดชอบให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ศาลแรงงานยังรับผิดชอบให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะการจ้างแรงงานด้วย) แต่ศาลแรงงานดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมและเปิดดำเนินการได้เมื่อไม่นานมานี้เอง ผู้เขียนจึงได้เลือกศึกษาการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร

• ฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

คือ กระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ เรื่องค่าชดเชยของฝ่ายวินิจัยคำร้องทุกข์
กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

ลักษณะคำร้องทุกข์

การดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
กล่าวคือ เป็นการร้องทุกข์ของลูกจ้างที่ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการให้นายจ้าง
ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
สัญญาจ้างหรือข้อตกลง นอกจากนี้จะเป็นการร้องทุกข์ของลูกจ้างแล้ว อาจจะเป็นการร้องทุกข์
ของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการให้ลูกจ้างยอมรับในสิ่งที่นายจ้างยินยอม
ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สัญญาหรือข้อตกลงอย่าง
ครบถ้วน แต่ฝ่ายลูกจ้างไม่ยอมรับการปฏิบัติของนายจ้าง

คำร้องทุกข์แบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท

๑. คำร้องทุกข์ที่พนักงานตรวจแรงงานสามารถดำเนินการได้โดยมีอำนาจ
หน้าที่ตามกฎหมาย คือ คำร้องทุกข์ในทุก ๆ เรื่องที่จะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครอง
แรงงาน รวมถึงค่าชดเชยควย ยกเว้นค่าทดแทน หมายถึงคำร้องทุกข์ที่กฎหมายคุ้มครอง
แรงงานกำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างที่ต้องปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดต่อลูกจ้าง แต่
นายจ้างได้ละเว้นการปฏิบัตินั้น ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายในลักษณะที่เป็น
ตัวเงิน และลูกจ้างได้ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติ
ให้ถูกต้องต่อไป ทั้งพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการออกคำสั่งโดยอำนาจตามข้อ ๕
แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ให้นายจ้างไปพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงและถ้านายจ้าง
ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานก็สามารถให้อำนาจตามข้อ ๗๗

กรมแรงงาน, งานวินิจัยคำร้องทุกข์, คู่มือวินิจัยข้อร้องทุกข์
(กรุงเทพฯ : กองแรงงานสัมพันธ์, ๒๕๑๕), หน้า ๑.

แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ออกคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติ
ต่อไปได้

๒. คำร้องทุกข์ที่พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถอ้างอำนาจตามกฎหมาย
เพื่อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดได้ คือ คำร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน
ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, สัญญาจ้างที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ใช้บังคับ
เช่น กรณีของลูกจ้างทำงานรับใช้ตามบ้าน, กรณีลูกจ้างทำงานในกิจการที่ไม่ได้แสวงหากำไร
ทางเศรษฐกิจ หรือกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น ซึ่งคำร้องทุกข์
ดังกล่าวนี้ พนักงานตรวจแรงงานอาจจะรับคำร้องทุกข์ของลูกจ้างไว้ได้เพื่อช่วยจัดปักเปา
บรรเทาความเดือดร้อนและป้องกันการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เมื่อพนักงานตรวจแรงงาน
รับคำร้องทุกข์ไว้แล้วก็จะเรียกคู่กรณีมาพบเพื่อทำการเจรจาไกล่เกลี่ย แต่หาพนักงานตรวจ
แรงงานใดดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้วไม่เป็นที่ตกลงกันได้ พนักงานตรวจแรงงานก็ไม่อาจอ้าง
อำนาจตามข้อ ๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ออกคำเตือน
ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปฏิบัติ เช่นนายจ้างได้ พนักงานตรวจแรงงานก็จะชี้แจงแนะนำให้คู่กรณีนำคดี
สู่ศาลต่อไป

กระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับค่าชดเชย

ฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย
มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการพิจารณาคำร้องทุกข์ กรณีค่าชดเชยของลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้
ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ทุกกรณีรวมทั้งค่าชดเชย
ด้วย ซึ่งมีพนักงานตรวจแรงงานไว้เพื่อให้บริการทั้งสิ้นรวม ๓๔ คน การยื่นคำร้องทุกข์
นี้ลูกจ้างผู้ประสงค์จะยื่นคำร้องทุกข์ที่สามารถยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว
ได้ในเวลาราชการ ในการดำเนินการนี้ลูกจ้างผู้ร้องไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่ประการใดทั้งสิ้น
ตลอดจนทุกขั้นตอนจนจนคำร้องทุกข์เป็นอันยุติ และก่อนที่ลูกจ้างจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจ
แรงงานลูกจ้างจะต้องทราบข้อมูลเบื้องต้นเสียก่อนเพื่อจะได้เป็นแนวทางให้พนักงานตรวจ
แรงงานสามารถติดต่อกับนายจ้างและดำเนินการต่อไปได้

๑. การยื่นคำร้องทุกข์

เมื่อลูกจ้างไปพบพนักงานตรวจแรงงานในครั้งแรกนั้นอาจจะเป็นเพียงไปพบเพื่อขอคำแนะนำปรึกษาหารือหรืออาจจะยื่นคำร้องทุกข์เลยก็ได้ ถ้าลูกจ้างต้องการคำปรึกษาแนะนำ ลูกจ้างก็ต้องเล่ารายละเอียดของข้อเท็จจริงต่อพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจแรงงานก็จะชี้แจงแนะนำข้อกฎหมายและขอควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อให้มีการปฏิบัติที่เหมาะสมถูกต้อง เพื่อความสงบเรียบร้อยในกิจการอุตสาหกรรม นอกจากนี้จะมีลูกจ้างไปขอคำแนะนำแล้ว ก็ยังมีนายจ้างและบุคคลอื่น ๆ ได้เข้าใช้บริการแนะนำปรึกษาคณะพนักงานตรวจแรงงานก็จะให้คำชี้แจงแนะนำให้บุคคลต่าง ๆ ที่ขอคำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกัน การบริการแนะนำปรึกษานี้ฝ่ายวินิจจัยาจะให้บริการทางโทรศัพท์ด้วย

แต่ถ้ากรณีลูกจ้างทราบข้อกฎหมายมาบ้างแล้วหรือไม่ทราบเลยแต่มีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะยื่นคำร้องทุกข์ เนื่องจาก เกิดปัญหาขึ้นแล้วระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานก็จะชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยสังเขปให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าใจก่อนแล้วจึงนำแบบคำร้องทุกข์ให้ลูกจ้าง เขียนส่วนมากจะเป็นข้อเท็จจริงเบื้องต้น โดยพนักงานตรวจแรงงานจะเป็นผู้แนะนำวิธีการ เขียนแบบคำร้องทุกข์ด้วย ลูกจ้างก็จะถูกเรียกว่าเป็น "ลูกจ้างผู้ร้อง" และพนักงานตรวจแรงงานจะทำการสอบถามข้อเท็จจริงและบันทึกข้อเท็จจริงนั้นไว้ประกอบคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง ซึ่งข้อเท็จจริงที่พนักงานตรวจแรงงานสอบถามในขั้นแรกนั้นจะเป็นข้อเท็จจริงเบื้องต้นประกอบด้วย

๑. ชื่อ - สกุลจริงของนายจ้าง
๒. ชื่อสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่พร้อมที่ตั้ง
๓. สภาพการทำงานโดยทั่วไป เช่น วัน - เวลาทำงานปกติ วันหยุด, กำหนดการจ่ายค่าจ้าง, ค่าจ้างอัตราสุดท้าย หลักฐานต่าง ๆ ตลอดจนสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ เป็นต้น
๔. วันเข้าทำงานและวันที่ลาออกหรือถูกไล่ออกจากงาน

๕. สาเหตุที่ไม่ได้ทำงานต่อไป และหลักฐานของนายจ้างที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง
๖. วัตถุประสงค์ของลูกจ้างในการร้องทุกข์ว่าต้องการให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าชดเชยอย่างไร

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานบันทึกข้อเท็จจริงต่าง ๆ เหล่านี้เรียบร้อยแล้วก็จะอ่านให้ลูกจ้างฟังและเมื่อถูกต้องแล้วก็จะให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อรับรองข้อความที่ได้บันทึกว่าเป็นความจริงทุกประการ ต่อจากนั้นพนักงานตรวจแรงงานก็จะแจ้งวันกำหนดนัดให้ลูกจ้างทราบ เพื่อให้มาพบกับนายจ้างต่อหน้าพนักงานตรวจแรงงานด้วย เมื่อลูกจ้างทราบวันกำหนดนัดครั้งต่อไปแล้วก็กลับได้ พนักงานตรวจแรงงานที่รับคำร้องทุกข์ไว้คำเนิการก็จะเป็นผู้คำเนิการและเจ้าของเรื่องในฐานะเจ้าหน้าที่ชั้นต้น และจะนำคำร้องทุกข์ของลูกจ้างพร้อมทั้งบันทึกข้อเท็จจริงประกอบคำร้องทุกข์ไปลงทะเบียนเรื่องรับและทะเบียนนัดที่เจ้าหน้าที่ธุรการประจำฝ่ายฯ เพื่อเป็นหลักฐานว่าได้รับคำร้องทุกข์ไว้คำเนิการตั้งแต่เมื่อใดและเพื่อเป็นการสะดวกในการค้นหาเรื่องเมื่อมีการติดตามทวงถามการคำเนิการในโอกาสต่อไป

การรับคำร้องทุกข์นี้ ผู้เขียนเห็นว่า การให้ข้อเท็จจริงเบื้องต้นที่ถูกต้องตรงต่อความเป็นจริงนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการคำเนิการของพนักงานตรวจแรงงาน เพราะจะเป็นแนวทางให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถติดต่อและติดตามนายจ้างที่แท้จริงมาคำเนิการได้อย่างสะดวกและไม่ผิดพลาด แต่ในทางตรงข้ามถ้าลูกจ้างผู้ร้องไม่ทราบชื่อของนายจ้างหรือไม่ทราบที่ตั้งของสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่นั้นก็จะทำให้การติดต่อกับนายจ้างเป็นไปได้ด้วยความลำบาก ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการเสียเวลาและเป็นเหตุให้การทำงานของพนักงานตรวจแรงงานดำเนินไปอย่างล่าช้าได้ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานเป็นการปฏิบัติงานเฉพาะรายไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการคำเนิการ คำร้องทุกข์ของลูกจ้างรายหนึ่ง ๆ มักจะอยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานตรวจแรงงานเพียงคนเดียว ดังนั้นการล่าช้าหรือรวดเร็วในการปฏิบัติงานจึงอยู่กับโอกาสและภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานตรวจแรงงานแต่ละคนด้วย

๒. การนัดหมายและการส่งหนังสือ

เป็นการนัดหมายให้นายจ้างและลูกจ้างตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องไปพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง การกำหนดคนนั้นพนักงานตรวจแรงงานจะคำนึงถึงระยะทางไกลใกล้และความสะดวกของผู้ที่จะไปพบด้วย เช่น สถานประกอบการประเภทกิจการ ในที่ลับ สโมสร ฯลฯ เป็นต้น การนัดหมายนี้พนักงานตรวจแรงงานจะคำนึงถึงโอกาสและความสะดวกที่นายจ้างจะมาพบได้ กิจการประเภทที่ไกลเข้ามาแล้วนั้นจะไม่เป็นการสะดวกหากจะให้ไปพบในภาคเช้า นอกจากนี้พนักงานตรวจแรงงานยังได้คำนึงถึงความเร่งด่วนของคำร้องทุกขด้วยกรณีการ เรียกร้องค่าชดเชยข้อเท็จจริงอาจไม่ยุติได้ง่าย อาจจะต้องมีการตรวจสอบพยานหลักฐานและการสอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้องในกรณีด้วย ดังนั้นจึงต้องมีการให้ระยะเวลาในการรวบรวมหลักฐาน เอกสาร เพื่อประกอบการพิจารณา การนัดหมายมีวิธีการปฏิบัติได้ดังนี้

๑. ทางโทรศัพท์ เป็นการนัดหมายในกรณีเร่งด่วนหรือเป็นการเตือนให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไปพบตามกำหนดนัด แต่การนัดหมายทางโทรศัพท์เป็นการนัดหมายที่ขาดหลักฐานสนับสนุนและอ้างอิงหากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดผิดนัด และการนัดหมายทางโทรศัพท์มักจะมีการผิดนัดเสมอ

๒. ทางหนังสือ เป็นการนัดหมายโดยถือปฏิบัติตามระเบียบราชการและเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักฐานอ้างอิงได้ ซึ่งสามารถกระทำได้โดย

๒.๑ หนังสือเชิญพบ เป็นหนังสือราชการ เพื่อให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปพบเพื่อดำเนินการในครั้งแรก เนื่องจากมีข้อสันนิษฐานว่าบุคคลทุกคนจะกระทำการสุจริต ฉะนั้นบุคคลใดก็ตามถ้ากระทำการโดยสุจริตแล้วถ้าได้รับหนังสือเชิญพบก็ควรจะได้ไปพบ หากไปพบไม่ได้ก็ควรแจ้งเหตุขัดข้องให้ทราบ รวมทั้งขอเลื่อนการนัดหมายไปเป็นวันอื่นที่จะสะดวกไปติดต่อได้ หนังสือเชิญพบนี้พนักงานตรวจแรงงานจะใช้เมื่อเป็นการติดต่อครั้งแรกเท่านั้น

๒.๒ หนังสือคำสั่ง เป็นหนังสือราชการที่อ้างอำนาจตามกฎหมายเพื่อให้บุคคลไปพบรวมทั้งให้ส่งเอกสารด้วย พนักงานตรวจแรงงานจะใช้คำสั่งเมื่อบุคคลนั้น

ไม่ยอมไปพบหรือไม่ยอมส่ง เอกสารให้ตามหนังสือเชิญพบ การที่บุคคลนั้นไม่ยอมปฏิบัติตาม คำสั่งย่อมมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๖๘ ฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกิน ๑๐ วัน หรือปรับไม่เกิน ๕๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ด้วยเหตุนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะกำหนดระยะเวลาให้พอสมควรที่จะให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไปพบตาม คำสั่ง การดำเนินคดีฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานจะต้องมีหลักฐานแสดงว่าบุคคลผู้นั้นได้ทราบ คำสั่งแล้วไม่ยอมปฏิบัติตามโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

๓. การนัดหมายทางโทรศัพท์และหนังสือ เป็นการกระทำในขณะเดียวกันเพื่อความสะดวก รวดเร็วและเป็น การเตือนย้ำการนัดหมายเมื่อใกล้ถึงกำหนดเวลากังกล่าวแล้ว

การติดต่อก่อนนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจ รัฐวิสาหกิจเป็นกิจการที่จัดขึ้นโดยบทบัญญัติ แห่งกฎหมาย เพื่อความเหมาะสมในการขอทราบข้อเท็จจริง พนักงานตรวจแรงงานจะติดต่อกับ เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้ากอง หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าแผนก ซึ่งทำงานรับผิดชอบงานด้าน บริหารบุคคลโดยตรง อาทิเช่น หัวหน้ากองบุคคลากร หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ หัวหน้าฝ่าย แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น หรือพนักงานตรวจแรงงานอาจจะไปพบเพื่อขอทราบข้อเท็จจริงยัง สถานที่ที่บุคคลดังกล่าวทำงานอยู่ด้วยตนเองก็ได้

๓. การส่งหนังสือ

พนักงานตรวจแรงงานมีวิธีการดำเนินการส่งหนังสือได้หลายวิธี ดังนี้

๑. มอบให้ลูกจ้าง นายจ้าง หรือพยานบุคคล นำไปส่งให้บุคคลที่ต้องการ ให้ไปพบด้วยตนเอง ซึ่งวิธีนี้ผู้เขียนเห็นว่าไม่เป็นการสะดวกต่อพนักงานตรวจแรงงานในกรณี ที่บุคคลที่พนักงานตรวจแรงงานต้องการให้ไปพบนั้นไม่ยอมรับหนังสือดังกล่าว ทั้งยังทำให้ พนักงานตรวจแรงงาน เสียเวลาในการดำเนินการโดยต้องส่งหนังสือไปใหม่ด้วยวิธีอื่นต่อไป เป็นการทำให้การทำงานของพนักงานตรวจแรงงานล่าช้า แต่ถาบุคคลที่พนักงานตรวจแรงงาน ต้องการให้ไปพบยินยอมรับหนังสือดังกล่าวด้วยดีก็นับว่าเป็นวิธีที่ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ตรวจแรงงานดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว



๒. ส่งทางไปรษณีย์ธรรมดา เป็นวิธีการส่งหนังสือเช่นเกี่ยวกับการส่งจดหมายทางไปรษณีย์โดยทั่วไป

๓. ส่งทางไปรษณีย์โดยลงทะเบียนตอบรับ เป็นการส่งหนังสือด้วยวิธีการลงทะเบียนและมีใบตอบรับ (หรือเรียกว่าใบ A.R.) เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าผู้รับได้รับหนังสือแล้ว

๔. พนักงานตรวจแรงงานนำหนังสือส่งด้วยตนเอง โดยนำส่งต่อบุคคลที่พนักงานตรวจแรงงานต้องการให้ไปพบหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งรับหนังสือไว้แทนก็ได้ โดยบุคคลที่รับหนังสือจะต้องลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานในการรับหนังสือนั้น

๕. พนักงานตรวจแรงงานนำหนังสือส่งด้วยตนเองในกรณีบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับหนังสือและไม่ยอมรับหนังสือไว้ต่อหน้าพยานด้วย

๖. พนักงานตรวจแรงงานทำหนังสือส่งโดยวิธีปิดหนังสือไว้ ณ สถานประกอบการที่ทำงาน หรือที่บ้านของบุคคลที่พนักงานตรวจแรงงานต้องการให้ไปพบตามปรกติวิธีนี้จะใช้ต่อเมื่อสถานประกอบการ ที่ทำงาน หรือบ้านของบุคคลที่พนักงานตรวจแรงงานต้องการให้ไปพบนั้นปิด พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถเข้าไปในสถานประกอบการได้ และพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถตามหาตัวบุคคลที่ต้องการพบได้ พนักงานตรวจแรงงานจะบันทึกการปิดหนังสือดังกล่าวไว้ต่อหน้าพยานด้วย และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจึงจะถือได้ว่าบุคคลนั้นได้ทราบความในหนังสือนั้น ๆ แล้ว

๗. ประกาศแจ้งความทางหนังสือพิมพ์ การส่งหนังสือวิธีนี้ใช้ในกรณีที่ไมทราบที่อยู่อันแน่นอนของบุคคลที่ต้องการให้ไปพบ

การส่งหนังสือที่ปรากฏอยู่เสมอ ๆ ก็จะเป็นการส่งหนังสือแบบทุกวิธี ซึ่งจะนำส่งด้วยวิธีการใดนั้นขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของพนักงานตรวจแรงงานแต่ละกรณี แต่กรณีข้อ ๖, ๗ ยังไม่เคยปรากฏ

๔. การสอบถามข้อเท็จจริง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องทุกข์ไว้ดำเนินการแล้ว และหลังจากที่พนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการนัดหมายตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว ก่อนที่จะถึงกำหนดนัด พนักงานตรวจแรงงานจะศึกษาข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน เพราะตามกฎหมายนายจ้างจะต้องส่งข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานต่อกรมแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเรื่องที่ลูกจ้างร้องทุกข์นั้น นายจ้างกำหนดระเบียบข้อบังคับไว้อย่างใดบ้าง และสามารถนำมาปรับใช้แก่กรณีได้เพียงใด นอกจากนี้จะศึกษาระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานแล้วพนักงานตรวจแรงงานยังได้ศึกษา ปัญหาคำร้องทุกข์ในอดีตจากแฟ้มสถานประกอบการที่มีอยู่ และศึกษาสภาพการจ้างจากแฟ้มข้อพิพาทแรงงาน เพื่อทราบสภาพการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างได้กำหนดให้ขึ้นนอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อทราบแนวโน้มหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในอดีต ตลอดจนหน้าที่ของนายจ้างที่มีในแต่ละเรื่อง ทั้งนี้พนักงานตรวจแรงงานจะได้ทราบรายละเอียดประกอบการดำเนินการมากขึ้น และจะได้กำหนดค่าที่เพื่อความรอบคอบในการดำเนินการขั้นต่อไป

หลักเกณฑ์ในการสอบถามข้อเท็จจริง เพื่อนำมาทำการพิจารณาวินิจฉัยต่อไป พนักงานตรวจแรงงานจะสอบถามข้อเท็จจริง เพื่อให้ได้ทราบรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. สอบถามข้อเท็จจริง เบื้องต้นจากนายจ้าง

๑. ชื่อและยี่ห้อของนายจ้าง

- ชื่อสกุลนายจ้าง

- ชื่อและนามสกุลของผู้จัดการ หัวหน้าผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ บริษัทจำกัด ทางหุ้นส่วนจำกัด หรือทางหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล

๒. นายจ้างได้จ้างลูกจ้างผู้ร้องไว้ตั้งแต่เมื่อใด

๓. นายจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้ร้องอย่างไร และเท่าไร

๔. นายจ้างได้จัดให้มีหลักฐานการทำงานหรือไม่ ถ้ามีเป็นหลักฐานประเภทใด และลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อรับค่าจ้างด้วยหรือไม่

เรื่องหลักฐานเอกสารนี้มักปรากฏอยู่เสมอว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ดำเนิน
 ในรูปของบริษัทจำกัด โรงงานอุตสาหกรรมที่มีการบังคับบัญชาที่เป็นระบบเป็นส่วนมากที่มักจะ
 มีการจัดทำเอกสารหลักฐานไว้อย่างครบถ้วน สำหรับสถานประกอบการอื่น ๆ โดยเฉพาะ
 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ - ๒๐ คน จะมีหลักฐานเอกสารบางอย่างเท่านั้น
 เป็นต้นว่า หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง, หลักฐานการสมักรงานหรือสัญญาจ้างแรงงาน (แต่
 บางครั้งก็ไม่มี) แม้วากฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างได้จัดทำหลักฐานเอกสารต่าง ๆ ขึ้น
 ก็ตาม ซึ่งสถานประกอบการดังกล่าวหากเกิดการร้องทุกข์กันขึ้นมาแล้วมักจะมีปัญหายุ่งยาก
 ในการแสดงหลักฐาน เอกสารต่อพนักงานตรวจแรงงาน และก่อให้เกิดความยุ่งยากสับสน
 ในการพิจารณาวินิจฉัยการร้องทุกข์ต่อไป

๒. นายจ้างใดจ้างลูกจ้างไว้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานประจำหรืองาน
 ชั่วคราว

๓. นายจ้างใดจ้างลูกจ้างผู้ร้องไว้ทำงานติดต่อกันตลอดมาหรือไม่ ถ้าไม่
 ติดต่อกันนายจ้างใดจ้างครั้งสุดท้ายตั้งแต่เมื่อใด และใดจ้างติดต่อกันถึงเมื่อใด

๔. นายจ้างใดกำหนดอัตราค่าจ้างครั้งสุดท้ายให้ลูกจ้างในอัตราใด

๕. นายจ้างใดจ้างลูกจ้างผู้ร้องไว้ เป็นระยะเวลานานเท่าใด ถ้านายจ้าง
 ไม่ทราบกำหนดเวลาที่แน่นอนให้คำนวณตามวันแห่งปฏิทิน พนักงานตรวจแรงงานจะสอบถาม
 ให้ได้ความจริงว่าไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันหรือครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันพอดี หรือเกินกว่าหนึ่งร้อย
 ยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี หรือเกินกว่าหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี หรือครบสามปีขึ้นไป

๖. นายจ้างใดจ้างลูกจ้างผู้ร้องทำงานในหน้าที่หรือตำแหน่งครั้งสุดท้ายตำแหน่ง
 อะไร

๗. นายจ้างใดเลิกจ้างลูกจ้างผู้ร้องเมื่อใด และเป็นการเลิกจ้างโดยลูกจ้าง
 ผู้ร้องใดกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตามขอ ๔๓ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย
 เรื่องการคุ้มครองแรงงานหรือไม่ ถ้ากระทำความผิดใดกระทำความผิดอย่างไรบ้าง ลูกจ้าง
 ผู้ร้องจะตองให้รายละเอียด คือใดกระทำความผิดอะไร ที่ไหน เมื่อใด และกระทำความผิดอย่างไร

๘. นายจ้างได้ตั้งโทษลูกจ้างผู้ร้องอย่างหนึ่งอย่างใดมาก่อนหรือไม่ ถ้าตั้งโทษมาก่อน เป็นกรลงโทษชนิดใด เมื่อใด สาเหตุแห่งการลงโทษเนื่องมาจากความผิดใด

๙. นายจ้างได้กำหนดจำนวนค่าชดเชยไว้สูงกว่าอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดหรือไม่

๑๐. นายจ้างได้กำหนดวินัยอย่างไรบ้าง

๑๑. นายจ้างได้กำหนดขั้นตอนการลงโทษลูกจ้างไว้อย่างไรบ้าง

๑๒. นายจ้างได้จ้างลูกจ้างผู้ร้องไว้ภายใต้เงื่อนไขการเป็นลูกจ้างทดลองงานหรือลูกจ้างที่มิกำหนดเวลาการจ้างที่แน่นอนหรือไม่ ถ้ามีการกำหนดระยะเวลาทดลองงานหรือระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนไว้ นายจ้างได้กำหนดไว้เป็นเวลานานเท่าใด และนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างผู้ร้องภายในกำหนดระยะเวลาหรือตามกำหนดระยะเวลาอันนั้นหรือไม่

๑๓. กรณีนายจ้างพักงาน นายจ้างได้พักงานเนื่องจากสาเหตุอะไร และสั่งพักงานเป็นเวลานานเท่าใด นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างพักงานหรือไม่ และนายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างไว้ทำงานต่อไปหรือกลับแต่งตั้งลูกจ้างหรือไม่

๕. การกำหนดประเด็น

ประเด็น หมายถึง ข้อโต้แย้งหรือข้อโต้เถียงของนายจ้างและลูกจ้าง

โดยที่ฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะ เช่นเดียวกับศาล สถิติยุดิขธรรม กล่าวคือ เมื่อมีลูกจ้างร้อง ทุกขว่านายจ้างละเมิดหรือฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานหรือสัญญาจ้างแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เจ้าหน้าที่ในฐานะพนักงานตรวจแรงงานจะต้องเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงและทำการพิจารณา วินิจฉัยไปตามรูปคดีโดยทั้งสองฝ่ายจะต้องยอมรับ แต่การพิจารณานี้พนักงานตรวจแรงงานจะยึดตัวบทกฎหมาย คือ ประการศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เป็นหลัก ในการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาคำร้องทุกข์นี้ นายจ้างและลูกจ้างไม่มีทนาย (ยกเว้น บางราย) พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้งทนายและศาลในขณะเดียวกัน คือ จักต้องกำหนดประเด็นสอบถามข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายตลอดจนพยาน บันทึกข้อเท็จจริงและ

พิจารณาวินิจฉัยในที่สุดพนักงานตรวจแรงงานจะต้องพิจารณาก่อนว่าคำร้องทุกข์ของแต่ละราย นั้นจะสอบถามขอเท็จจริงจากนายจ้างและลูกจ้างอย่างไรบ้าง จะสอบถามพยานผู้ใดบ้าง รวมทั้งมีพยานหลักฐาน เอกสารอะไรบางอย่างที่เกี่ยวข้อง พนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการ ให้ได้มาซึ่งขอเท็จจริงและพยานหลักฐานเหล่านั้น เพื่อจะได้พิจารณาคำร้องทุกข์ให้เกิดความ เป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายอย่างดีที่สุด และเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความระมัดระวังอย่างยิ่ง เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถอุทธรณ์หรือคัดค้านคำวินิจฉัยต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร ผู้ใดได้ เว้นแต่จะนำคดีไปสู่ศาล

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างรัดกุมและถูกต้อง นอกจากพนักงานตรวจ แรงงานจะสอบถามขอเท็จจริงเบื้องต้นตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้ว พนักงานตรวจแรงงาน จะพิจารณาคำร้องทุกข์นั้น ๆ มีประเด็นใดที่จักต้องไต่ถามนายจ้างและลูกจ้างผู้ร้องนำสืบ หรือพยานบาง พนักงานตรวจแรงงานก็จะให้ลูกจ้างผู้ร้องและนายจ้างนำสืบหรือพยานขอเท็จจริง นั้น ๆ ท่อไป ข้อโต้เถียงที่เป็นประเด็นนั้นแยกได้ ๒ กรณี คือ

๑. ประเด็นหลัก หมายถึง ประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคำร้องทุกข์นั้น เช่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือลูกจ้างได้ลาออกจากงานเองด้วยความสมัครใจ ลูกจ้างได้ กระทบความผิดตามข้อ ๔๗ หรือไม่ เป็นต้น ข้อโต้แย้งเหล่านั้นต้องได้รับการพิสูจน์อย่างแข็งชัด ซึ่งอาจพิสูจน์ได้โดยสัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ใบลาออก หนังสือเลิกจ้าง เหตุการณ์ที่ลูกจ้างกระทบความผิดรวมตลอดพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. ประเด็นรอง หมายถึง ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคำร้องทุกข์นั้นเช่นกัน แต่ไม่โดยตรงนัก เช่น ให้ลูกจ้างออกจากงานแต่อ้างว่าลูกจ้างกระทบความผิดอย่างหนึ่ง อย่างใดซึ่งเกิดขึ้นมานานแล้ว หรือเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างความผิดในอดีตซึ่งเห็นว่าร้ายแรง กว่าสาเหตุการเลิกจ้างโดยแท้จริง เป็นต้น ในที่นี้เห็นว่าไม่จำเป็นต้องพิสูจน์หรือนำสืบ ขอเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นรอง เช่น พนักงานตรวจแรงงานไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ความผิดที่ ได้เกิดขึ้นมานานแล้วนั้น เนื่องจากการกระทำนั้นมิใช่สาเหตุการเลิกจ้างที่แท้จริง เว้นแต่การ อ้างว่าฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือทุจริตต่อหน้าที่ ความผิดของลูกจ้างในอดีตต้อง นำมาประกอบการพิจารณาด้วย

การกำหนดประเด็นดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานกำหนดได้เฉพาะข้อโต้เถียงที่เป็นปัญหาข้อเท็จจริงเท่านั้น ส่วนข้อโต้เถียงที่เป็นปัญหาข้อกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องกำหนดประเด็น เนื่องจากเป็นเรื่องที่พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาวินิจฉัยหรือตีความเอาเอง ซึ่งการพิจารณาวินิจฉัยหรือตีความนั้น ผู้เขียนเห็นว่าผู้ที่จะพิจารณาวินิจฉัยหรือตีความข้อกฎหมายจะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจเจตนาแห่งกฎหมายได้อย่างลึกซึ้ง เพราะบางครั้งข้อกฎหมายมิได้บัญญัติหรือกำหนดไว้อย่างแน่ชัดโดยตรง หากไม่เข้าใจเจตนาของกฎหมายแล้ว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนหรือสับสน ดังนั้น ในการปฏิบัติงานในการพิจารณาวินิจฉัยหรือตีความนั้นควรจะได้ขอความเห็นหรือปรึกษาหารือจากนักกฎหมาย เพื่อความถูกต้องแน่ชัดตามเจตนาแห่งกฎหมาย

๖. การนำสืบพยาน

สำหรับกรณีที่มีข้อโต้เถียงกันในข้อเท็จจริงและมีความจำเป็นที่ต้องมีการพิสูจน์ข้อเท็จจริงนั้น ๆ ให้ปรากฏ หรือนำสืบข้อเท็จจริงซึ่งตามหลักนิติศาสตร์แล้วฝ่ายใดกล่าวอ้างข้อเท็จจริงใด ฝ่ายนั้นมีหน้าที่นำสืบหรือพิสูจน์ข้อเท็จจริงนั้น ๆ ซึ่งถ้าเป็นคดีอาญาแล้วผู้ที่มีหน้าที่นำสืบจะต้องนำสืบให้สิ้นสงสัย ศาลจึงจะพิพากษาลงโทษจำเลยได้ ถ้าผลแห่งการนำสืบนั้นยังเป็นที่เคลือบแคลงสงสัยอยู่ หรือพยานให้ถ้อยคำขัดแย้งกัน ศาลจะพิพากษายกประโยชน์ให้แก่จำเลย คือไม่ลงโทษจำเลย แต่ถ่าเป็นการนำสืบในคดีแพ่งแล้ว เพียงแต่ผู้ใดนำสืบข้อเท็จจริงให้เพื่อสมกับชอกล่าวอ้าง หรือนำสืบข้อเท็จจริงหักล้างชอกล่าวอ้างของอีกฝ่ายหนึ่งได้ ศาลก็จะพิจารณาพิพากษาให้ฝ่ายนั้น เป็นฝ่ายชนะคดี งานพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงานเปรียบได้กับการพิจารณาพิพากษาของศาลในคดีแพ่ง ด้วยเหตุนี้การนำสืบข้อเท็จจริงคนนำสืบเพียงให้พอฟังได้หรือ เชื่อถือได้เท่านั้น

หน้าที่นำสืบหรือพิสูจน์ข้อเท็จจริงดังกล่าวแบ่งออกได้ดังนี้

๑. นายจ้าง เป็นผู้นำสืบ โดยที่ลูกจ้าง เป็นผู้ร้องทุกข์ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดอันเป็นการละเมิดกฎหมาย เช่น นายจ้างให้ออกจากงานแล้วไม่จ่ายค่าชดเชยให้ หากนายจ้างจะต่อสู้ว่าตนเองมิได้ฝ่าฝืนหรือละเมิดกฎหมาย นายจ้างก็ต้องพิสูจน์ว่าตนได้ปฏิบัติ

ถูกต้องแล้ว และจะต้องพิสูจน์ว่าใครปฏิบัติอย่างไรไม่ว่าแล้ว เช่น อ้างว่าเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีความผิดอันใดรับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างก็จะต้องพิสูจน์ว่าลูกจ้างได้กระทำ ความผิดอะไร ที่ไหน เมื่อใด รายละเอียดของความผิดมีลักษณะอย่างไร การนำสืบหรือพิสูจน์นี้สามารถกระทำได้โดยการให้ข้อเท็จจริงพร้อมทั้ง เสนอพยานบุคคลหรือพยานเอกสารประกอบ คว ย หรือให้ข้อเท็จจริงเพียงอย่างเดียว หากนายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ข้อเท็จจริงให้เป็นที่ เชื่อถือได้ ผู้นำหนักในการ รับฟังข้อเท็จจริงย่อมมีน้อยและในขณะเดียวกันก็จะ เป็นการ เพิ่มน้ำหนัก ในการรับฟังข้อเท็จจริงให้แก่ฝ่ายลูกจ้างยิ่งขึ้น กรณีเช่นนี้ลูกจ้างย่อมเป็นฝ่ายได้เปรียบในรูปคดี

๒. ลูกจ้างเป็นผู้นำสืบ ถ้าการร้องทุกข์ของลูกจ้าง รายหนึ่งรายใดได้รับการ ปฏิเสธจากนายจ้าง เช่น ร้องทุกข์ว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้ ถ้านายจ้าง ปฏิเสธว่าไม่ได้เลิกจ้าง กรณีเช่นนี้หน้าที่นำสืบหรือภาระการพิสูจน์ข้อเท็จจริงย่อมตกแก่ฝ่าย ลูกจ้าง คือพิสูจน์ให้ได้ว่าความจริงว่าตนเองถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือออกจากงานแล้ว เป็นต้น การพิสูจน์ข้อเท็จจริงของฝ่ายลูกจ้างสามารถทำได้โดยการให้ข้อมูลด้วยตนเองต่อพนักงาน ตรวจจับแรงงานอย่างหนึ่ง การเสนอขอมูลด้วยพยานบุคคลอย่างหนึ่ง และกร เสนอขอมูลด้วย พยานเอกสารอย่างหนึ่ง แม้ว่าเอกสารนั้นจะอยู่ในความครอบครองของนายจ้างก็ตาม ลูกจ้าง สามารถพิสูจน์ข้อเท็จจริงโดยใช้ข้อมูลมากกว่าหนึ่งอย่างควบคู่กันไปในขณะที่เดียวกันได้ ในกรณี เช่นนี้ถ้านายจ้างสามารถพิสูจน์ให้เป็นที่ เชื่อถือได้ลูกจ้างก็จะได้ประโยชน์ในรูปคดี

๓. พนักงานตรวจจับแรงงานเป็นผู้นำสืบ การปฏิบัติงานด้านวินิจฉัยการร้องทุกข์ มีลักษณะที่แตกต่างกับการปฏิบัติงานของศาล โดยตามหลักการของศาลแล้ว ถ้าฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ นำสืบข้อเท็จจริงแต่ไม่ยอมนำสืบหรือพิสูจน์ข้อเท็จจริง ฝ่ายนั้นย่อมเสียเปรียบในรูปคดีเนื่องจาก ไม่รักษาผลประโยชน์ของตนเอง แต่ในด้านการพิจารณาวินิจฉัยการร้องทุกข์หาได้เป็นเช่นนั้นไม่ เพราะพนักงานตรวจจับแรงงาน เป็นผู้ให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย พนักงานตรวจจับแรงงาน จึงต้องพยายามเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงมาประกอบการพิจารณาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น หากนายจ้างและลูกจ้างไม่นำสืบข้อเท็จจริงพนักงานตรวจจับแรงงานต้องดำเนินการเอง เพื่อให้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเกี่ยวกับกรณีการร้องทุกข์นั้น ๆ ด้วยเหตุที่กฎหมายกำหนดให้เป็น

หน้าที่ของฝ่ายนายจ้างที่จะต้องจัดให้มีหลักฐานต่าง ๆ เช่น ทะเบียนลูกจ้าง หลักฐานการทำงาน บัญชีการจ่ายค่าจ้าง ขอมงคัม เกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น เกี่ยวกับหลักฐานเอกสารต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้เขียนมักจะพบว่านายจ้างมิได้จัดทำไว้ นอกจาก เป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีสายการบังคับบัญชาที่เป็นระบบระเบียบ กรณีผู้เขียน เห็นว่า หากพบว่านายจ้างรายใดมิได้จัดทำหลักฐานต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ ฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกขัควรจะได้ประสานงานกับฝ่ายตรวจแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน เพื่อดำเนินการตามกฎหมายและได้ช่วยให้นายจ้างจัดทำหลักฐานเสีย หากพนักงานตรวจแรงงาน เห็นว่าหลักฐานดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา พนักงานตรวจแรงงานก็สามารถจัดการให้ฝ่ายนายจ้างนำส่ง เอกสารดังกล่าวให้ ยิ่งกว่านั้นหากตามข้อเท็จจริงที่ทั้งสองฝ่ายได้โต้เถียงกัน ได้พาดพิงถึงลูกจ้างอื่นหรือบุคคลภายนอก พนักงานตรวจแรงงานก็สามารถเรียกบุคคลดังกล่าวมา สอบถามไต่ควย ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วนายจ้างมักจะไมยอมส่ง เอกสารดังกล่าว เพราะ เอกสารนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการผูกมัดนายจ้างมิให้นายจ้างกล่าวอ้างข้อเท็จจริงเป็นอย่างอื่น และถ้านายจ้างไม่นำส่ง เอกสารตามที่พนักงานตรวจแรงงานร้องขอหรือมีคำสั่งให้ส่ง กรณีอาจจะฟังได้ว่า เอกสารนั้นทำให้นายจ้างเสียเปรียบ น้ำหนักแห่งข้อเท็จจริงน่าจะเป็นไปตามที่อีกฝ่ายหนึ่งกล่าวอ้างได้

ในการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกขัควร หลักฐานเอกสารและบุคคลที่เกี่ยวข้องในกรณี ย่อมเป็นสิ่งจำเป็นหากมีประเด็นที่โต้เถียงกันระหว่างนายจ้างและหลักฐานเอกสาร และหรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องนี้ เราเรียกว่า "พยาน" เมื่อข้อกล่าวอ้างของทั้งสองฝ่ายไม่เป็นที่ยอมรับกัน พนักงานตรวจแรงงานก็จำเป็นต้องอาศัยพยานต่าง ๆ เข้าประกอบการพิจารณา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้ว ก็ไม่อาจพิจารณาวินิจฉัยให้เป็นอย่างหนึ่งอย่างใดได้ แต่พยานนั้นก็มีความแตกต่างกันในคุณค่าหรือน้ำหนักในการรับฟัง พยานแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. พยานหลักฐาน เป็นพยานที่มีคุณค่าหรือมีน้ำหนักที่สุด หมายถึงหลักฐานหรือ เอกสารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการร้องเรียนนั้น ๆ คือ
 ๑. พยานเอกสาร หมายถึง เอกสารต้นฉบับหรือเอกสารที่ได้รับรองอย่าง ถูกต้องจากผู้มีหน้าที่ เช่น สัญญาจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขอมงคัม เกี่ยวกับการทำงาน

ทะเบียนลูกจ้าง หลักฐานการทำงาน บัญชีการจ่ายค่าจ้าง ใบลาออก ใบลาหยุด ใบรับรองแพทย์ เป็นต้น พยานเอกสารดังกล่าวนายจ้างและลูกจ้างสามารถอ้างเพื่อประกอบการพิจารณาทั้ง พนักงานตรวจแรงงานสามารถให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ครอบครองอยู่นำส่งเพื่อประกอบการพิจารณาได้ เนื่องจากเป็นเอกสารที่รับฟังได้โดยปราศจากข้อสงสัยเป็นพยานชั้นหนึ่ง และกฎหมายห้ามฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำสืบพยานบุคคลเพื่อหักล้าง เอกสารดังกล่าว เว้นแต่การนำสืบหรือพิสูจน์นั้นจะกระทำเพื่อแสดงว่าพยานเอกสารนั้นปลอมแปลง หรือถูกแก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้เป็นอย่างอื่นซึ่งในที่นี้อาจพิสูจน์เพื่อให้เชื่อว่าเอกสารนั้นปลอมทั้งฉบับหรือปลอมเฉพาะลายมือชื่อก็ได้ แต่ห้ามนำสืบหรือพิสูจน์เพื่อทำลายล้างถึงการมีอยู่ของเอกสารนั้น ดังนั้นหากกรณีรับรองข้อความและลายมือชื่อถูกต้องแล้ว พยานเอกสารนั้นจึงเป็น เอกสารที่สมบูรณ์และมีน้ำหนักควรแก่การรับฟังที่สุด ซึ่งเอกสารนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับคำร้องทุกข์ด้วย

๒. วัตถุพยาน หมายถึง วัตถุซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิพาทหรือการร้องทุกข์นั้น เช่น สถานที่เกิดเหตุ วัสดุหรือทรัพย์สินที่ชำรุดเสียหาย ยานพาหนะที่นำไปชนหรือเฉี่ยว เป็นต้น ซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สินดังกล่าวกรณีไม่อาจปรุงแต่งให้เป็นอย่างอื่นได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วได้ ดังนั้น นายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานสามารถกล่าวอ้าง เพื่อเป็นพยานหลักฐานประกอบการพิจารณาได้ และเป็นพยานหลักฐานที่ค้ำที่สุดอีกประการหนึ่ง

๒. พยานบุคคล เป็นพยานที่มีคุณค่าหรือน้ำหนักรองลงมา แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ประจักษ์พยาน หมายถึง บุคคลที่ได้เห็นหรือได้ยินกรณีพิพาทมาด้วยตนเอง เช่น เห็นลูกจ้างกำลังเล่นการพนัน เห็นลูกจ้างกำลังลักทรัพย์ของนายจ้าง เป็นต้น พยานดังกล่าวถือได้ว่าเป็นพยานที่มีน้ำหนักรองลงมาจากพยานเอกสาร เนื่องจากบุคคลที่ได้เห็นหรือได้ยินมาด้วยตนเองนั้นสามารถปรุงแต่งข้อเท็จจริงให้เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้ แต่มีได้หมายความว่า พยานดังกล่าวรับฟังไม่ได้เลย ถ้าไม่มีพยานเอกสารหรือพยานวัตถุในเรื่องนั้นประจักษ์พยานก็สามารถรับฟังได้โดยถือว่าเป็นพยานที่มีน้ำหนักและคุณค่าที่สุดในเรื่องนั้น ๆ แต่ถ้ามีพยานเอกสารหรือพยานวัตถุอยู่แล้ว พยานบุคคลดังกล่าวก็ถือได้ว่าเป็นเพียงพยานสนับสนุนเท่านั้น

๒. พยานบอกเล่า หมายถึง พยานบุคคลที่มีได้ยินหรือเห็นเหตุการณ์ มาด้วยตนเอง หากแต่ได้รับการบอกเล่ามาจากผู้เห็นหรือได้ยินในเหตุการณ์อื่นที่หนึ่ง ซึ่ง พยานในลักษณะนี้ตามหลักกฎหมายแล้วถือว่าเป็นพยานที่ไม่น่าเชื่อถือหรือคุณค่าในการรับฟังน้อยที่สุด เพราะผู้ที่เป็นพยานมีโอกาสปรุงแต่งข้อเท็จจริงให้ผิดไปจากเดิมได้มากที่สุด และมีได้เห็น หรือมีได้ยินมาด้วยตนเองอีกด้วย ถ้าหากไม่มีพยานเอกสาร พยานวัตถุ หรือประจักษ์พยานแล้ว พยานบอกเล่าก็สามารถรับฟังประกอบการพิจารณาได้เช่นเดียวกัน

ในการสอบถามข้อเท็จจริงจากพยานบุคคลนี้ พนักงานตรวจแรงงานทุกคน จะได้รับการฝึกฝนและอบรมมาเป็นอย่างดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์

๓. การกำหนดประเด็น

เมื่อได้สอบถามข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง และพยานหลักฐานครบถ้วนแล้ว รวมทั้งมีหลักฐานอื่น ๆ ประกอบการพิจารณาอย่างพร้อมมูลแล้ว พนักงานตรวจแรงงานผู้ดำเนินการ จะรวบรวมข้อเท็จจริงในส่วนวนั้นเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

แต่เท่าที่ปรากฏในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ฝ่ายวินิจฉัยฯ เพื่อเป็นการยุติคำร้องทุกข์ให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว พนักงานตรวจแรงงานจะหาวิธีการ เพื่อให้คำร้องทุกข์ยุติลงโดยเร็วโดยวิธีการ เจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอม โดยเฉพาะคำร้องทุกข์ที่ขาดพยานหลักฐาน อ้างอิงและคำร้องทุกข์ที่มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาหลายประเด็นซึ่งต้องมีการนำสืบพยานที่ต้อง ใช้เวลานานพอสมควร ดังนั้น วิธีการ เจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมจึงเป็นวิธีที่ประหยัดเวลา ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง การ เจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมนี้เป็นวิธีการที่เรียกว่า "พบกันครึ่งทาง" เช่น กรณีคำร้องทุกข์ของลูกจ้างยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าฝ่ายนายจ้างหรือฝ่าย ลูกจ้าง เป็นฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หากจะพิจารณาวินิจฉัยให้เป็นที่แน่ชัดแล้วก็จะต้องนำสืบ พยานทั้ง ๒ ฝ่าย แต่เพื่อไม่ให้เป็นการ เสียเวลาพนักงานตรวจแรงงานจึง เลือกใช้วิธีให้ทั้งสองฝ่าย เจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมกันโดยพนักงานตรวจแรงงาน เป็นสื่อกลางในการ เจรจา แต่อำนาจ การตัดสินใจอยู่ที่ตัวนายจ้างและตัวลูกจ้างเอง เช่น หากลูกจ้างไม่มีความผิดเลย ลูกจ้างมีสิทธิ ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายแก่สืบวัน แต่ในชั้นสอบถามข้อเท็จจริงยังไม่อาจสรุป

ไคว่จ้างมีความผิดหรือไม่ พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการให้ทั้งสองฝ่ายได้เจรจา
ต่อรองลดหย่อนค่าชดเชย เพื่อให้จ้างได้รับเงินช่วย เหลือบางส่วน ซึ่งจ้างอาจจะ
ขอให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวนสี่สิบห้าวันหรือในจำนวน
เท่าใดก็ได้ที่จ้างและนายจ้าง เห็นว่าเป็นจำนวนที่เหมาะสมโดยเป็นความเห็นที่เห็นพ้องต้องกัน
ด้วย เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้คำร้องทุกชั้นก็เป็นอันยุติ

วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมนั้นนอกจากจะดำเนินการ เพื่อให้นายจ้างและ
จ้างพบกันครั้งทางแล้ว หากจ้างประสงค์ที่จะกลับเข้าทำงาน พนักงานตรวจแรงงานจะ
เจรจากับนายจ้างตกลงรับจ้างเข้าทำงานตามเดิมได้ด้วย แต่หากนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะ
รับจ้างกลับเข้าทำงานอีก พนักงานตรวจแรงงานก็จะต้องพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข้อต่อไป

ผู้เขียนเห็นว่าวิธีการดังกล่าวมีข้อดี คือ ๑. เป็นการประหยัดเวลาของทุกฝ่าย
เพราะคำร้องทุกข้อสามารถยุติลงได้ในระยะเวลาอันสั้น ๒. เป็นการบรรเทาความเดือดร้อน
ของจ้างซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันต่อเหตุการณ์ แต่อย่างไรก็ตาม หากมองกัน
ในเรื่องสิทธิตามกฎหมายแล้ว ถ้าจ้างนั้นมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเต็มจำนวนตามกฎหมายกำหนด
การเจรจาก็จะทำให้จ้างได้ใช้สิทธิไม่เต็มที่ และถ้ามองในทางกลับกันถ้าปรากฏว่าจ้าง
ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยแต่การเจรจาไกล่เกลี่ยมีผลทำให้จ้างได้รับความช่วยเหลือซึ่งบางครั้ง
ก็จะเห็นว่าไม่เป็นการยุติธรรม แต่เงินที่นายจ้างจ่ายให้บางส่วนนั้นก็ถือว่าเป็นเงินช่วยเหลือ
เป็นการให้การสงเคราะห์จ้างและเพื่อเป็นการตอบแทนจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างมากจน
แม้จะไม่คุ้มครองคุณค่าเลยแต่ผลงานของจ้างก็ยัง เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ประโยชน์ให้นายจ้าง
ไต่บ้าง แต่ทั้งนี้การกระทำของจ้างต้องไม่มีแนวโน้มว่าได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
คือนายจ้างควย

อนึ่ง กฎหมายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย
ของประชาชน ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีลักษณะบังคับ เป็นการจำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาของ

• ปรีดี เกษมทรัพย์, ความรู้พื้นฐานทางนิติศาสตร์หรือกฎหมายแพ่งหลักทั่วไป
(กรุงเทพฯ : เจริญวิทยการพิมพ์, ๒๕๒๐), หน้า ๖๓ - ๖๔.

เอกชนหรือหลักอิสระส่วนเอกชน (Privatautonomy) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงยินยอมทำความตกลงให้มีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำไม่ได้ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ใช่เรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างโดยส่วนตัว แต่เป็นเรื่องคุ้มครองผลประโยชน์ส่วนรวมของสังคม เพื่อรักษาสภาพของแรงงานส่วนรวมให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต ดังนั้น นิติกรรมใดที่ลูกจ้างและนายจ้างทำขึ้นนั้นอันมีผลเป็นให้มีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นิติกรรมนั้นย่อมเป็นโมฆะ ศาลฎีกาโดยที่ประชุมใหญ่ เคยวินิจฉัยว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยข้อตกลงใดที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมเป็นโมฆะไม่มีผลบังคับใช้ สืบเนื่องจากผลของคำพิพากษาศาลฎีกานายจ้างจะอ้างข้อตกลงที่ใดกระทำไว้กับลูกจ้างจะควรวางหรือหนังสือก็ตาม เพื่อให้มีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ตนเองพ้นจากความรับผิดชอบตามกฎหมายไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตาม กรณีผู้เขียนมีความเห็นว่าการที่จะนำแนววินิจฉัยของศาลฎีกามาปรับใช้โดยไม่พิจารณาดัง เนื้อหาของการคุ้มครองแรงงานเลยย่อมไม่เป็นการสมควร เช่น หากว่าลูกจ้างมีหนี้สินต่อนายจ้างและเป็นวิธีทาง เดียวที่ลูกจ้างจะสามารถชำระหนี้แก่นายจ้างได้โดยการ ใ้รับค่าชดเชย เมื่อนายจ้างตกลงจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายกำหนดนายจ้างก็ควรจะนำหนี้สินมาหักล้างในจำนวนค่าชดเชยนั้นได้ศาลฎีกายินยอมซึ่งก็เท่ากับว่าลูกจ้างได้รับค่าชดเชยถูกต้องตามกฎหมายแล้ว และได้ชำระหนี้แก่นายจ้างเรียบร้อยแล้ว สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่มีหนี้สินต่อนายจ้าง และนายจ้าง เจรจาตกลงจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนดนั้น ทั้ง ๆ ที่ข้อเท็จจริงปรากฏแน่ชัดว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเป็นการแน่นอน เห็นว่ากรณีเช่นนี้ควรจะได้้นำแนววินิจฉัยของศาลฎีกามาปรับใช้เพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ถาทั้งสองฝ่ายไม่มีหลักฐานปรากฏแน่ชัดและข้อเท็จจริงยังฟังไม่ได้ชัดแจ้งว่าลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือไม่นั้น ก็เห็นว่าควรจะอนุโลมให้ใช้วิธี เจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมกันได้ เพื่อให้คำร้องทุกขุติลงได้โดยรวดเร็ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือ เยียวยาแก่ลูกจ้างด้วย

• คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๓/๒๕๑๖ (ประชุมใหญ่) ซึ่งวินิจฉัยตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๐/๒๕๑๐ (ประชุมใหญ่)

การเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมกันนี้ พนักงานตรวจแรงงานมักจะใช้เป็นขั้นแรก ในการดำเนินการโดยเฉพาะกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างปราศจากสิ่งหลักฐานต่าง ๆ แต่ในกรณีที่ นายจ้างและลูกจ้างมีหลักฐานและไม่สามารถเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมกันได้ ในขั้นต่อไป พนักงานตรวจแรงงานก็จะสอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมและนำสืบพยานหลักฐานต่าง ๆ ตลอดจน พยานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อเท็จจริงในประเด็นที่โต้แย้งกัน และดำเนินการรวบรวม ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานแล้วนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาวินิจฉัยต่อไป โดยพนักงาน ตรวจแรงงานก็ต้องเสนอความคิดเห็นของตนไปด้วย

การรวบรวมข้อเท็จจริงมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. มูลเหตุของคำร้องทุกข์ จะปรากฏข้อความว่า วัน เดือน ปี ผู้ใดได้มา ร้องทุกข์ว่าผู้ใดไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานควยเรื่องอะไร และผู้ร้องทุกข์มีความประสงค์ อย่างไร
๒. ข้อเท็จจริงจากฝ่ายนายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานจะอ่านบันทึก ข้อเท็จจริงของนายจ้างที่ได้มาซึ่งแจ้งไว้ทุกครั้ง แล้วนำมาสรุปให้เข้าใจความโดยจะพิจารณา ว่ามีข้อเท็จจริงอะไรที่เป็นประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย
๓. ข้อเท็จจริงจากฝ่ายลูกจ้าง ก็ปฏิบัติเช่นเกี่ยวกับการรวบรวมข้อเท็จจริง จากฝ่ายนายจ้าง
๔. ข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐาน พยานหลักฐานที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือ พนักงานตรวจแรงงานเสาะแสวงหามาเองนั้นมีอะไรบ้างและเกี่ยวข้องกับประเด็นร้องทุกข์ อย่างไรบ้าง
๕. ข้อเท็จจริงจากพยานบุคคล แยกสรุปข้อเท็จจริงจากพยานบุคคลของแต่ละฝ่าย และพยานแต่ละคนให้ถ้อยคำอย่างไรบ้าง ควรแก่การรับฟังหรือไม่
๖. ความเห็นของพนักงานตรวจแรงงาน เป็นการเสนอความเห็นเกี่ยวกับ คำร้องทุกข์โดยเจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่องว่าประเด็นที่ต้องพิจารณาคืออะไร คู่กรณีมีข้อโต้แย้งกัน ในประเด็นใดบ้างอย่างไร นำหนักหรือคุณค่าของพยานหลักฐาน พยานบุคคลเป็นอย่างไร และ เห็นว่าคำร้องทุกข์ควรยุติลงควยประการใด

ในการรวบรวมข้อเท็จจริงแล้วสรุปเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ผู้เขียนเห็นว่าพนักงาน
ตรวจแรงงานเจ้าของเรื่องผู้ดำเนินการควรจะได้ยกประเด็นที่ต้องพิจารณาแสดงให้เห็น
เด่นชัดแต่ละประเด็น พร้อมทั้งแสดงความเห็นในแต่ละประเด็นเหล่านั้นด้วย เพื่อเป็นการ
ประหยัดเวลาและสะดวกในการพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

๘. การพิจารณาวินิจฉัย

เป็นการพิจารณาวินิจฉัยของความเห็นของพนักงานตรวจแรงงานชั้นต้นแล้วนำ
เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงความเห็นอีกครั้งหนึ่ง ในทางปฏิบัติปัจจุบันนี้พนักงานตรวจแรงงาน
ระดับมาตรฐานกลาง ๕ จะเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยกลับกรอง หากเรื่องใดมีปัญหาที่ไม่สามารถ
ลงความเห็นได้ตามคำพิงก์ก็จะนำเรื่องนั้นเข้าที่ประชุมในฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยพนักงานตรวจ
แรงงานระดับมาตรฐานกลาง ๕ - ๖ ในการประชุมนี้พนักงานตรวจแรงงานชั้นต้นเจ้าของเรื่อง
ผู้ดำเนินการจะต้องเข้าไปชี้แจงในรายละเอียดของเรื่องต่อที่ประชุมด้วย และถือตามมติของ
ที่ประชุมเป็นข้อยุติ

เมื่อพิจารณาวินิจฉัยแล้วปรากฏว่าลูกจ้างผู้ร้องมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย
แรงงาน พนักงานตรวจแรงงานก็จะมีคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป
ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติ และแจ้งผลการพิจารณาให้ลูกจ้างทราบด้วย ในทาง
ตรงกันข้าม ถ้าลูกจ้างผู้ร้องมีความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๘๗ แห่งประกาศกระทรวง
มหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างผู้ร้องก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย
พนักงานตรวจแรงงานก็จะมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ลูกจ้างผู้ร้องและนายจ้างทราบด้วย
เช่นเดียวกัน

๙. คำเตือน

โดยที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๗๗
ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานออกคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครอง
แรงงานได้ ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่านายจ้างนั้นมีการปฏิบัติที่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของ

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน คำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานจึงมีสภาพคล้ายกับคำพิพากษา
ของศาล ดังนั้นคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานจึงต้องกระตือรือร้น ถูกต้องตามรูปแบบ
มีข้อเท็จจริงครบถ้วน มีความเห็นที่มิเหตุผลสนับสนุน โดยที่คำเตือนยังไม่มีสภาพเป็นหนังสือ
ราชการ ควบเหตุนี้จึงต้องมีหนังสือนำส่งคำเตือนให้แก่นายจ้าง เพื่อปฏิบัติตามลักษณะหนึ่ง
และมีหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างทราบอีกฉบับหนึ่งด้วยใจความสั้น ๆ

เนื่องจากการพิจารณาวินิจฉัยออกคำเตือนได้มีการกีดกันรองจากเจ้าหน้าที่ระดับสูง
ขึ้นไป หากมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขความเห็นแล้วโดยเฉพาะเปลี่ยนแปลงไปในทางตรงกันข้ามกับความ
เห็นของเจ้าหน้าที่ชั้นตนเจ้าของเรื่องผู้ดำเนินการ ผู้เขียนเห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นแย้งกับ
ความเห็นของเจ้าหน้าที่ชั้นตนเจ้าของเรื่องผู้ดำเนินการควรจะได้รวมลงลายมือชื่อในฐานะผู้
ออกคำเตือนในคำเตือนที่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขในความเห็นด้วย เพราะเดิมเจ้าหน้าที่ชั้นตน
เจ้าของเรื่องผู้ดำเนินการจะลงลายมือชื่อในฐานะผู้ออกคำเตือนเพียงผู้เดียว เมื่อมีการดำเนินคดี
หรือฟ้องร้องต่อศาลแล้วก็จะมีความปัญหาในการที่จะต้องแถลงข้อเท็จจริงต่อศาล หากผู้ที่มีความเห็นแย้ง
และได้เปลี่ยนแปลงแก้ไขคำเตือนได้รวมลงลายมือชื่อไว้ด้วยแล้วก็จะได้เป็นผู้แถลงข้อเท็จจริง
ต่อศาลด้วยตนเองในเหตุใด ในการพิจารณาวินิจฉัย เช่นนั้นได้อย่างถูกต้อง

๑๐. การยกคำร้อง

คำร้องทุกข์ของลูกจ้างแต่ละรายมิได้หมายความว่า ลูกจ้างจะต้อง เป็นฝ่าย
ได้รับผลประโยชน์เสมอไป ในกรณีพนักงานตรวจแรงงานได้สอบถามข้อเท็จจริงจากทุกฝ่าย
รวมตลอดทั้งได้ตรวจสอบหลักฐานประกอบแล้ว ถ้าเห็นว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมาย
ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานแล้ว พนักงานตรวจแรงงานก็ไม่อาจ
มีคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดได้ ในกรณีเช่นนี้พนักงานตรวจแรงงานจะแจ้งผล
การพิจารณาให้ลูกจ้างผู้ร้องทราบและแสดง เหตุผลที่ลูกจ้างผู้ร้องไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตาม
กฎหมาย และแจ้งให้นายจ้างทราบด้วยข้อความสั้น ๆ อีกฉบับหนึ่ง

การแจ้งให้ลูกจ้างทราบที่จะใช้รูปแบบของหนังสือราชการจึงไม่ต้องมีหนังสือนำส่งอีกฉบับหนึ่ง เช่นหนังสือค่าเตือน

การแจ้งให้นายจ้างทราบจะแจ้งขอยุติความสั้น ๆ เช่น พิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และให้แจ้งให้ลูกจ้างผู้นั้นทราบแล้ว เป็นต้น โดยใช้รูปแบบของหนังสือราชการภายนอกเช่นเดียวกัน

ในการยกคำร้องนี้ ผู้เขียนก็มีความเห็น เช่น เกี่ยวกับการออกค่าเตือน คือหากมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขไปในทางตรงกันข้ามในชั้นกลั่นกรองแล้ว ผู้ที่มีความเห็นแย้งก็ควรจะได้เป็นผู้ร่วมลงลายมือชื่อในหนังสือยกคำร้องนั้นด้วย เหตุผลเช่นเดียวกัน

๑๑. การดำเนินคดี

แบ่งออกเป็น ๒ กรณี คือ

๑. การดำเนินคดีฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่ง^{*} ให้นายจ้าง ลูกจ้าง พยาน มาพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง แต่บุคคลดังกล่าวไม่ยอมมาพบโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือกรณีที่เจ้าหน้าที่มีคำสั่งให้นายจ้าง ลูกจ้าง พยาน นำเอกสารอย่างใดอย่างหนึ่งมามอบให้เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป แต่บุคคลดังกล่าวไม่ยอมนำมามอบให้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร การกระทำของบุคคลดังกล่าวย่อมเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๖๔ คือ เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑๐ วัน หรือปรับไม่เกิน ๕๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดหลัโทษ ในการดำเนินคดีเจ้าหน้าที่จะไปแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนในท้องที่ที่ผู้ขัดคำสั่งมีภูมิลำเนาอยู่ เจ้าหน้าที่ ๒ ต้องมีหนังสือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อร้องทุกข์กล่าวโทษให้พนักงานสอบสวนดำเนินการต่อไป ในการดำเนินคดีขัดคำสั่งดังกล่าวอาจมีปัญหาคัดข้องเกิดขึ้นได้ เช่น

* โปรดดูภาคผนวก ก.

๒ ในที่นี้หมายถึง "นิติกร" กรมแรงงาน

๒๒
ผู้ต้องหาอาจโต้แย้งว่าการที่มิได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยสมควร
๒๒
ผู้ต้องหายังมีได้รับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นการ
กระทัณฑ์ไม่สามารถจัดเทียบเอกสารโต้แย้ง เป็นต้น ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดี
จึงควรปฏิบัติดังนี้

- ๑. คำสั่งจะต้องระบุชื่อ - นามสกุล ตำแหน่งหรือฐานะของผู้รับคำสั่ง
อย่างชัดเจน
- ๒. คำสั่งให้ปฏิบัติหนึ่งปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดจะต้องกำหนดให้ระยะเวลา
พอสมควรและอยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติได้
- ๓. คำสั่งดังกล่าวต้องสามารถส่งถึงตัวผู้ปฏิบัติได้ไม่ว่าจะส่งโดยวิธีการใด
ก็ตาม และมีหลักฐานการรับที่สามารถยืนยันได้
- ๔. เพื่อเป็นการยืนยันเจตนาขั้คำสั่งให้ชัดเจนยิ่งขึ้น พนักงานตรวจแรงงาน
จะออกคำสั่งอย่างน้อย ๒ ครั้ง
- ๕. คำสั่งดังกล่าวจะต้องถึงมือผู้รับก่อนกำหนดเวลาให้ไปพบหรือให้ส่งเอกสาร
- ๖. ผู้ได้รับคำสั่งมิได้ไปพบหรือไม่ได้ส่งเอกสารโดยไม่แจ้งเหตุขัดข้องหรือ
เหตุผลอื่นให้ทราบ
- ๗. หลังจากถึงกำหนดวันและเวลาให้ไปพบตามคำสั่งแล้ว ผู้นั้นก็ยังไม่ได้ไป
ติดต่อหรือไม่ได้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเกี่ยวกับคำสั่งนั้น

ในเมื่อพนักงานตรวจแรงงานสามารถดำเนินคดีฐานขัดคำสั่งได้แล้ว มิได้หมายความว่า
ว่าการดำเนินการตามคำร้องทุกข์ได้ยุติลง พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งเรียกให้ผู้นั้นมาพบ
หรือส่งเอกสารได้อีก ถ้าบุคคลดังกล่าวไม่ยอมให้ความร่วมมือเมื่อพนักงานตรวจแรงงานสามารถ
สอบถามข้อเท็จจริงหรือพิจารณาวินิจฉัยโดยอาศัยข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
เพียงอย่างเดียวได้

๒. การดำเนินคดีฐานฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน โดยบทบัญญัติของประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายมหาชน ผู้ฝ่าฝืนย่อมมีโทษ

ตามข้อ ๘ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ คือ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ฉะนั้น ในการดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงต้องปฏิบัติโดยพนักงานสอบสวน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะหรือลูกจ้างในฐานะผู้เสียหายจะต้องไปแจ้งความต่อพนักงานสอบสวน แห่งท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่เพื่อดำเนินคดีต่อไป หากพนักงานสอบสวนได้สอบสวนแล้ว เห็นว่านายจ้างมีความผิดก็จะทำสำนวนส่งให้พนักงานอัยการ เพื่อพิจารณาฟ้องนายจ้างต่อศาลต่อไป แต่ด้วยเหตุที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๑๒ ระบุว่า "เมื่อมีการกระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ให้คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย อธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน มีอำนาจทำการ เปรียบเทียบได้" ตามนัยดังกล่าวทำให้เข้าใจได้ว่า เมื่อพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการได้สอบสวนแล้ว เห็นว่านายจ้างมีความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และนายจ้างยินยอมให้คณะกรรมการ เปรียบเทียบได้ พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการสามารถส่งสำนวนไปให้คณะกรรมการดังกล่าว เปรียบเทียบได้เพื่อคดีจะได้ยุติลง

ในการปฏิบัติ เกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ เมื่อมีการร้องทุกข์หรือกล่าวหาว่านายจ้างได้ปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานได้ทำการสอบถามข้อเท็จจริงจากผู้เกี่ยวข้องแล้วทำการพิจารณาวินิจฉัย ซึ่งถ้าเห็นว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง พนักงานตรวจแรงงานก็จะมีคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติเสียให้ถูกต้อง หากนายจ้างยังมีได้ปฏิบัติภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือน พนักงานตรวจแรงงานจะส่งเรื่องให้กองนิติการ เพื่อดำเนินคดีฐานฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานต่อไป ถ้านายจ้างยินยอมปฏิบัติตามคำเตือนในชั้นคำวินิจฉัยของกองนิติการ กองนิติการจะให้นายจ้างปฏิบัติตามคำเตือนพร้อมทั้งส่งให้คณะกรรมการทำการ เปรียบเทียบในขณะเดียวกันด้วย เมื่อนายจ้างได้ชำระค่าปรับตามมติคณะกรรมการเรียบร้อยแล้วคดีก็เป็นอันสิ้นสุดลง ถ้านายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามคำเตือนและไม่ยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบ นิติการจะได้นำลูกจ้างผู้เสียหายไปแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนแห่งท้องที่เพื่อจับกุมและดำเนินคดีฐานฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อไป



๑๒. การฟ้องคดี

นายจ้างหลายรายได้นำคดีไปสู่ศาลแพ่ง เพื่อให้พิพากษาเพิกถอนคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานหลังจากได้รับคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ทำให้การบังคับการปฏิบัติตามคำเตือนของชะงักลง ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาฎีกาที่ ๑๔๔๔/๒๕๑๙ ว่า คำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานไม่เป็นการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายแพ่ง และไม่เป็นการผูกพันนายจ้าง นายจ้างจะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ไม่เป็นการกระทบกระเทือนสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างแต่อย่างใด ถ้านายจ้างเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงาน เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องไปดำเนินการต่อสู้ในคดีอาญาต่อไป ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่านายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ดังนั้น ศาลจึงพิพากษาฟ้องโจทก์ คำเตือนพนักงานตรวจแรงงานจึงเท่ากับไม่มีผลในทางกฎหมายตามนัยดังกล่าว แต่ที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานออกคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติได้นั้นก็เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะให้นายจ้างได้ปฏิบัติเสียให้ถูกต้อง เพื่อระงับกรณีพิพาทและอาจได้รับผ่อนคลายนความผิดลง เช่น คณะกรรมการ เห็นควรเปรียบเทียบให้ปรับโดยมิต้องให้นายจ้างถูกฟ้องร้องจนได้รับโทษทางอาญา โดยที่นายจ้างไม่ประสงค์จะเสียงข้อการ เป็นผู้ต้องหาในคดีอาญา ฉะนั้น ในทางปฏิบัติคำเตือนพนักงานตรวจแรงงานจึงเป็นที่ยอมรับในความถูกต้องของทั้งสองฝ่ายอยู่อย่างมาก และได้รับการปฏิบัติตามอย่างมาก เช่นเดียวกัน แต่ทั้งนี้หมายความว่าคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานนั้นได้ดำเนินการอย่างถูกต้องและชอบด้วยเหตุผลเท่านั้น ถ้าคำเตือนดังกล่าวพนักงานตรวจแรงงานได้ปฏิบัติอย่างผิดขั้นตอนและไม่ชอบด้วยเหตุผล ศาลสามารถพิพากษาเพิกถอนคำเตือนได้เช่นกัน และรวมถึงอาจต้องรับผิดชอบเนื่องจากละเมิดด้วย ปัจจุบันศาลแรงงานจะพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานในทางแพ่งทั้งสิ้น หรืออีกนัยหนึ่งศาลแรงงาน เขาทำหน้าที่แทนศาลแพ่งในเรื่องของแรงงานทั้งหมด

ในกรณีที่นายจ้างได้ต่อสู้ในคดีอาญาและในที่สุดนายจ้างมิได้รับโทษอย่างหนึ่งอย่างใด จะช่วยเหตุผลใดก็ตาม มิได้หมายความว่านายจ้างจะหลุดพ้นจากความรับผิดชอบทางแพ่งไปด้วยโดยที่

ประกาศของคณะปฏิวัติหรือประกาศกระทรวงมหาดไทยหาได้บัญญัติหรือกำหนดไว้ประการใดไม่
กรณีจึงเป็นเรื่องที่ลูกจ้างจะต้องเรียกร้องเอาจากนายจ้างเอง เหมือนเช่นที่ขรรคมคาทั่วไป^๑
แต่ถ้าลูกจ้างยากจนและประสงค์จะให้กรมแรงงานดำเนินการให้ กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจ
สั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์มีอำนาจกระทำการ เป็น
ทนายความดำเนินคดีให้ลูกจ้างในทางแพ่งต่อไปได้^๒ โดยลูกจ้างจะต้องเป็นใบแต่งตั้งทนาย
ให้แก่บิดกร รวมทั้งให้บิดกรสอบปากคำประกอบการฟ้องคดีด้วย ซึ่งก็เป็นการดำเนินคดีตาม
ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ผลคดีจะเป็นประการใดขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริง พยานและ
การพิจารณาพิพากษาของศาลสถิตย์ยุติธรรม

การปฏิบัติต่อคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานในปัจจุบันพบว่านายจ้างใช้วิธีปฏิบัติ
ต่อคำเตือนดังกล่าวในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงาน ดังนี้

๑. นายจ้างยื่นฟ้องต่อศาลขอเพิกถอนคำเตือน แต่ได้มีคำพิพากษาศาลแล้วว่า
คำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานไม่เป็นการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายแพ่ง
๒. นายจ้างร้องขอความเป็นธรรมต่ออธิบดีกรมแรงงาน ขอให้พิจารณาบททวน
เรื่องใหม่ ทั้ง ๆ ที่กฎหมายมีบัญญัติไว้ให้นายจ้างกระทำได้ก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามอธิบดี
กรมแรงงานก็รับพิจารณาบททวนเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย

^๑ งานวินิจฉัยข้อร้องทุกข์, คู่มือวินิจฉัยข้อร้องทุกข์, หน้า ๓๕.

^๒ ข้อ ๖ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๑๕
"ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทาง
นิติศาสตร์ มีอำนาจกระทำการ เป็นทนายความดำเนินคดีให้ลูกจ้างซึ่งมีข้อพิพาทแรงงานกับ
นายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างยากจนและคดีมีมูล เมื่อกระทรวงมหาดไทยแจ้งให้ศาลทราบแล้วก็ได้ให้
มีอำนาจดำเนินคดีใดตลอดจนถึงศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา"

ในกรณีผู้เขียนเห็นว่า ในฐานะที่อธิบดีกรมแรงงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงาน
 ที่ว่าราชอาณาจักร ซึ่งก็เป็นพนักงานตรวจแรงงาน เช่นเดียวกับพนักงานตรวจแรงงานชั้นต้น
 ผู้ออกคำเตือน การร้องขอความเป็นธรรมก็อาจกระทำได้ แม้กฎหมายมิได้บัญญัติไว้ (ยกเว้น
 เรื่องค่าทดแทน) การพิจารณาทบทวนเรื่องใหม่เพื่อความยุติธรรมมิได้เป็นคำชี้ขาดตั้งคำ
 พิพากษาของศาล ผลที่คิดตามมาก็คือ คำตอบของอธิบดีจะเป็นที่สุดแล้วหรือไม่ หากนายจ้างหรือ
 ลูกจ้างผู้ร้องที่ร้องขอความเป็นธรรมยังมิได้เห็นด้วยกับคำตอบของอธิบดีก็จะต้องมีการร้องขอ
 ความเป็นธรรมต่อผู้บริหารในระดับสูงต่อไปหรืออาจจะนำคดีสู่ศาลอีก ทำให้เป็นการ เสียเวลา
 ที่จะต้องมาพิจารณาเรื่องเดียวกันแล้วซ้ำอีก และวิธีนี้นายจ้างส่วนมากมักจะเลือกมาใช้เพื่อ
 วัตถุประสงค์จะประวิงเวลาการปฏิบัติตามคำเตือนออกไปโดยไม่ต้อง เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ
 เนื่องจาก การร้องขอความเป็นธรรมไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้อย่างแน่ชัดว่าจะต้องร้องขอ
 ภายในเวลาใด จึงเห็นควรนำมาพิจารณาเพื่อแก้ไขในแนวทางปฏิบัติต่อไป ผู้เขียนเห็นว่าควรจะ
 ได้กำหนดระยะเวลาให้ทำการ ร้องขอภายในระยะเวลาที่คำเตือนกำหนดไว้ให้นายจ้างปฏิบัติตาม
 ถ้าผ่านพ้นกำหนดนั้นแล้วไม่ควรรับพิจารณา

สรุปกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน

ลำดับขั้นตอน	การดำเนินการ
๑.	รับคำร้องทุกข์จากลูกจ้าง
๒.	สอบถามข้อเท็จจริงจากลูกจ้างผู้ร้อง
๓.	สอบถามข้อเท็จจริงจากฝ่ายนายจ้างลูกกรณีและตรวจสอบหลักฐาน
	เอกสาร
๔.	ชี้แจงข้อกฎหมายและเจรจาประนีประนอม
	๔.๑ เจรจากกลงกันได้ คำร้องทุกข์เป็นอันยุติ
	๔.๒ เจรจากกลงกันไม่ได้
	๔.๒.๑ สอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากลูกกรณี
	๔.๒.๒ ตรวจสอบหลักฐานเอกสารเพิ่มเติม
	๔.๒.๓ สอบถามข้อเท็จจริงจากพยานบุคคลที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)
	๔.๒.๔ ข้อเท็จจริงเป็นอันยุติ
๕.	สรุปข้อเท็จจริงและพิจารณาวินิจฉัยโดยการ เสนอความคิดเห็นต่อ
	ผู้บังคับบัญชา
	๕.๑ ออกคำเตือนเตือนให้นายจ้างปฏิบัติ หรือ
	๕.๒ ยกคำร้องทุกข์ของลูกจ้างผู้ร้อง เมื่อเห็นว่าไม่มีสิทธิ
๖.	การปฏิบัติต่อคำเตือน
	๖.๑ นายจ้างปฏิบัติตามคำเตือนภายในระยะเวลาที่กำหนดคดีให้
	คำร้องทุกข์เป็นอันยุติ
	๖.๒ นายจ้างได้รับคำเตือนแล้ว ไม่ปฏิบัติตามคำเตือน
	๖.๒.๑ คณะกรรมการ เปรียบเทียบ
	- นายจ้างยินยอมให้เปรียบเทียบและปฏิบัติตามคำเตือน
	คำร้องทุกข์เป็นอันยุติ



ลำดับขั้นตอน	การดำเนินการ
	<p data-bbox="718 431 1271 621">- นายจ้างไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ ค่าเนื้องค์ฐานผ่านประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน หรือ</p> <p data-bbox="624 641 1329 752">๖.๒.๒ นายจ้างร้องขอต่อศาลแพ่ง (กรณีที่ยังไม่จัดตั้งศาลแรงงาน) ขอเพิกถอนคำเตือนพนักงานตรวจแรงงาน</p>

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคำร้องทุกข์เรื่องค่าชดเชยแล้ว จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานก็เป็นไปเช่นเดียวกับการปฏิบัติงานทางด้านสังคมสงเคราะห์ (Social Work) โดยใช้วิธีการสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย (Social Casework) เพียงแต่การปฏิบัติงานเกี่ยวกับคำร้องทุกข์มีความยุ่งยากซับซ้อนมากกว่า คือ ต้องตรวจสอบหลักฐาน เอกสารที่เกี่ยวข้อง สอบถามพยานบุคคลที่เกี่ยวข้อง พิจารณาวินิจฉัยโดยยึดหลักข้อกฎหมาย การตีความข้อกฎหมาย ฯลฯ นอกจากนี้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ เรื่อง ค่าชดเชยเป็นการปฏิบัติงานโดยมีกฎหมายรองรับ และไม่มี การเยี่ยมบ้าน (Home Visit) เช่นเดียวกับการดำเนินการทางด้านสังคมสงเคราะห์ แต่ก็อาจอนุมานได้ว่า การที่พนักงานตรวจแรงงาน ไปยังสถานที่เกิดเหตุและสอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือผู้เห็นเหตุการณ์นั้นก็เปรียบเสมือนการเยี่ยมบ้านของผู้จ้างผู้ร้องผู้เข้ารับบริการสงเคราะห์ ใดควยเช่นกัน และเพื่อเป็นการเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นเด่นชัด จึงพอสรุปขั้นตอนการปฏิบัติงานของคำร้องทุกข์เรื่องค่าชดเชยกับการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์เฉพาะรายได้ดังนี้

กระบวนการปฏิบัติงานของ คำร้องทุกข์เกี่ยวกับคำชดเชย	กระบวนการปฏิบัติงานของ การสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย
<ol style="list-style-type: none"> ๑. รับคำร้องทุกข์จากลูกจ้าง ๒. แสวงหาข้อเท็จจริง <ul style="list-style-type: none"> - สอบถามข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง - สอบถามข้อเท็จจริงจากนายจ้าง - ตรวจสอบหลักฐานเอกสาร - สอบถามข้อเท็จจริงจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (ผู้รู้เห็นเหตุการณ์) - ไปยังสถานที่เกิดเหตุ (หากจำเป็น) ๓. สรุปข้อเท็จจริงที่ยุติแล้ว ๔. พิจารณาวินิจฉัยเสนอความเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชา ๕. วินิจฉัย <ul style="list-style-type: none"> - ออกคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติ - ยกคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. รับใบสมัครจากผู้ขอเข้ารับบริการ ๒. แสวงหาข้อเท็จจริง <ul style="list-style-type: none"> - สัมภาษณ์ผู้ขอเข้ารับบริการ - สัมภาษณ์สมาชิกในครอบครัว - - สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง (ญาติ, เพื่อนบ้าน, เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ) - ไปเยี่ยมบ้าน (Home Visit) ๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากการ สัมภาษณ์และการเยี่ยมบ้าน ๔. วินิจฉัยหรือวิเคราะห์ปัญหา ๕. เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา

สรุป

การปฏิบัติงานเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ เรื่อง คำชดเชย ก็มีได้แตกต่างไปจากการปฏิบัติงานทางบ้านสังคมสงเคราะห์เฉพาะรายเท่าไรนัก แต่ก็พอจะมีข้อแตกต่างอยู่บ้าง คือ

๑. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ เรื่อง คำชดเชย เป็นการร้องขอให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามสิทธิของลูกจ้างผู้ร้อง แต่การปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์

เฉพาะรายเป็นการร้องขอเพื่อเข้ารับบริการในการแก้ไขปัญหาแต่ละปัญหาของแต่ละบุคคลตาม
ความสมัครใจ

๒. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ เรื่อง ค้ำชคเซย เป็นการปฏิบัติที่มีคุณ
แต่การปฏิบัติงานทางสังคมสงเคราะห์ เฉพาะรายเป็นการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์กับ
ผู้ขอเข้ารับบริการในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือ

๓. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ เรื่อง ค้ำชคเซย เป็นการปฏิบัติงานโดยมี
กฎหมายรองรับและนำข้อเท็จจริงมาปรับเข้ากับข้อกฎหมาย เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติตามมาตรฐาน
ขั้นต่ำตามกฎหมายและเป็น เรื่องของการปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ ซึ่งเป็น เรื่องเกี่ยวกับสิทธิและ
ผลประโยชน์ของบุคคลสองฝ่ายภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย แต่การปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์
เฉพาะรายเป็นการปฏิบัติงานซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ว่าจะ
ให้ชุมชนช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง โดยกำหนดระเบียบข้อบังคับหรือกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะขอ
เข้ารับบริการและช่วยเหลือส่งเสริมให้ผู้ขอเข้ารับบริการได้พยายามช่วยเหลือตนเอง
เพื่อให้อยู่ร่วมกับสังคมต่อไปได้ สำหรับค้ำชคเซยแล้ว เป็น รวมของความมั่นคงทางสังคม

อย่างไรก็ตาม หลักการหรือวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของกฎหมายก็เพื่อเป็นการสงเคราะห์
ลูกจ้างในยามว่างงาน เพื่อให้มีรายได้ยังชีพอยู่ได้ในระหว่างการหางานใหม่ทำต่อไป จึงอาจกล่าว
ได้ว่าเงินค้ำชคเซยเป็นสวัสดิการทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งซึ่งเป็นสวัสดิการที่จัดให้เพื่อเพิ่มพูนความ
มั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่คนทำงาน นอกเหนือจากรายได้ตามปกติ ซึ่งเป็นหลักการหรือ
วัตถุประสงค์เดียวกันกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนในการประกันการว่างงาน นอกจากนี้ในขั้นตอน
การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานยังเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างผู้ร้องได้เจรจาคอรอง
ลดหย่อนค้ำชคเซยกันด้วย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือได้ทันเวลา แม้ว่าจะเป็นการได้รับการ
ช่วยเหลือบางส่วนก็ตาม ก็ยังสามารถบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างผู้ร้องได้ ซึ่งวิธีการนี้ยัง

๑. เกชา แก้วชาญศิลป์, "การจัดสวัสดิการ" วารสารแรงงานสัมพันธ์

บรรลุผลตามเป้าหมายของประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘๓ เพื่อให้เกิดความปรองดองกัน
ในวงการอุตสาหกรรม หากเมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนจนถึงที่สุดแล้วนายจ้างและลูกจ้างมักจะเห็นว่า
เป็นเรื่องการ เอาแพ้เอาชนะกัน ซึ่งอาจจะ เป็นอุปสรรคในการสร้างสรรค์ความปรองดองในวงการ
อุตสาหกรรมได้ แต่หากกรณีประสงค์ที่จะให้ดำเนินการจนถึงขั้นการพิจารณาวินิจฉัยแล้วการปฏิบัติ
ตามขั้นตอนก็เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้