

คำชี้แจง
กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) เป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในมาตรา ๔ ววรรคสอง และมาตรา ๖ ววรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดมิให้นำบทบัญญัติบางประการในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขปรับปรุง โดยกำหนดให้นำบทบัญญัติบางประการในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้กับนายจ้าง อันเป็นการขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างที่ทำงานบ้านดังกล่าวได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง จนมีการแก้ไขปรับปรุง โดยยกเลิกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) นำมาสู่การออกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยมีผลให้ใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๔๑ ตอนที่ ๒๖ ก) ซึ่งการออกกฎกระทรวง ฉบับดังกล่าว จะมีผลช่วยในการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยให้เป็นมาตรฐานสากล ลดระดับความเหลื่อมล้ำของสังคมและสร้างโอกาส การเข้าถึงบริการของรัฐได้มากขึ้น

อนึ่ง กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) มีการขยายการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างทำงานบ้านเพิ่มเติม จากกฎกระทรวงฉบับเดิม จำนวน ๑๒ ประเด็น ได้แก่ (๑) กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน (๒) กำหนดเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง (๓) การตกลงนํางานไปทำที่บ้านหรือทำงานผ่านเทคโนโลยี (๔) ให้ลูกจ้าง มีสิทธิลากิจธุระอันจำเป็น (๕) ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด (๖) ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ ๙๘ วัน (๗) ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ (๘) ให้นายจ้างแจ้งการใช้แรงงานเด็ก (๙) ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาฝึกอบรมโดยได้รับค่าจ้าง ๓๐ วัน (๑๐) ลูกจ้างหญิง ได้รับค่าจ้างลาคลอด ๔๕ วัน (๑๑) ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา ในวันหยุด และ (๑๒) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อกฎกระทรวงประกาศใช้บังคับ เป็นกฎหมายแล้ว ย่อมก่อให้เกิดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายบังคับ แม้จะมีการจ้าง ลูกจ้างให้เข้าทำงานก่อนกฎกระทรวงฉบับนี้ใช้บังคับ

๒. ขอบเขตการใช้บังคับและนิยามศัพท์

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป โดยมีขอบเขตการใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ให้ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ไม่ว่าลูกจ้างจะเป็น ผู้ที่มีสัญชาติไทยหรือไม่ก็ตาม ย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎกระทรวงฉบับนี้

คำว่า งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย แม้มิได้กำหนดนิยามความหมายไว้ในกฎกระทรวงก็ตาม แต่โดยความหมายทั่วไปย่อมหมายถึง งานที่ทำในบริเวณที่พักอาศัยของนายจ้าง และยังรวมถึงงานที่ทำเพื่อครัวเรือนเดียวหรือหลายครัวเรือนอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เช่น งานทำความสะอาดบ้าน งานซักผ้า งานเลี้ยงเด็กหรือดูแลผู้สูงอายุ งานดูแลสวนในบ้าน งานรักษาความปลอดภัย งานซ่อมบำรุง งานขับรถ งานทำอาหาร งานดูแลสัตว์เลี้ยง เป็นต้น โดยการทำงานลักษณะดังกล่าว เป็นการทำ

เพื่อครอบครัวหรือครัวเรือนของนายจ้างเท่านั้น ไม่รวมกรณีที่ทำงานอันมีลักษณะอันเป็นการประกอบธุรกิจของนายจ้างรวมอยู่ด้วย ตัวอย่าง เช่น

๑. นางสาวสุดสวยเป็นลูกจ้างทำงานบ้านให้กับนายชายกลางในบ้านทรายทอง มีหน้าที่ซักเสื้อผ้าให้กับนายชายกลางและคนอื่น ๆ ในบ้าน โดยในบ้านทรายทองไม่มีการทำธุรกิจใด ๆ กรณีเช่นนี้ การทำงานของนางสาวสุดสวยจะอยู่ภายใต้กฎกระทรวงฉบับนี้

๒. นายคำจ่างนางสาวขาวมาทำงานบ้าน และได้เปิดกิจการร้านทำผมให้มีรายได้เข้ามาในครอบครัว นอกจากจะให้นางสาวขาวทำงานบ้านแล้วยังให้นางสาวขาวทำความสะอาดผ้าเช็ดผม และทำความสะอาดร้านทำผมอันเป็นงานส่วนหนึ่งในการประกอบธุรกิจร้านทำผมของนายคำ กรณีดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการจ้างลูกจ้างทั่วไปซึ่งมีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย มิใช่การทำงานบ้านในความหมายของกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๔๕/๒๕๕๒, ที่ ๑๑๙๑/๒๕๕๑, ที่ ๓๒๐๖/๒๕๓๓, ที่ ๑๓๒๐/๒๕๒๒) การทำงานบ้านเช่นนี้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งฉบับ อย่างไรก็ตาม หากนายคำให้นางสาวขาวทำงานเฉพาะที่อยู่ในบ้านของนายคำเท่านั้น โดยไม่ได้ไปช่วยงานหรือทำงานในกิจการร้านทำผมแต่ประการใด การทำงานเช่นนี้ ยังอยู่ในความหมายของการทำงานบ้านของกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗)

๓. นายเขียวจ้างนางสาวแดงมาทำความสะอาดบ้านขณะเดียวกันก็จัดตั้งมูลนิธิเพื่อการกุศล (ไม่แสวงหากำไร) และให้นางสาวแดงมาทำความสะอาดหรือช่วยงานของมูลนิธิด้วยเป็นครั้งคราวโดยนายเขียวเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง การจ้างงานกรณีดังกล่าวเป็นการจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ถึงแม้ว่านายเขียวจะให้นางสาวแดงมาทำความสะอาดหรือช่วยงานมูลนิธิซึ่งมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจในบางครั้ง การจ้างงานนางสาวแดงย่อมอยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗)

๔. บริษัท A จำกัด ประกอบธุรกิจรับจ้างทำความสะอาด ซึ่งมีใช้การประกอบธุรกิจจัดหางาน ได้จัดส่งนางสาว B ลูกจ้างไปทำงานบ้านให้นายโรเบิร์ตและได้รับค่าจ้างจากบริษัท A จำกัด การจ้างงานเช่นนี้ แม้จะเป็นการทำงานรับใช้ในบ้าน แต่ก็ไม่ใช่ลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) เนื่องจากการทำงานของนางสาว B เป็นส่วนหนึ่งของการประกอบธุรกิจของบริษัท A จำกัด อีกทั้งนายโรเบิร์ตมิได้เป็นนายจ้างของนางสาว B ดังนั้น การจ้างงานดังกล่าวอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕. บริษัท B จำกัด ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์มีนายฟ้าเป็นกรรมการผู้จัดการ โดยนายฟ้าในฐานะส่วนตัวได้จ้างนางสาวชมพูมาทำงานบ้าน ณ บ้านพักของนายฟ้า โดยนายฟ้าเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้ กรณีดังกล่าวแม้ว่านายฟ้าจะมีอาชีพเป็นนักธุรกิจ แต่การจ้างนางสาวชมพูมาทำงานที่บ้านเป็นการส่วนตัวถือเป็นการทำงานบ้านตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗)

๖. มูลนิธิ ป. จัดตั้งขึ้นเพื่อการกุศล ขณะเดียวกันก็จัดตั้งโรงพยาบาลเพื่อให้การรักษาคนไข้ และเรียกเก็บค่าบริการจากคนไข้โดยนารายได้ส่วนหนึ่งเข้ามูลนิธิ ได้จ้างนางสาวทินชา สัญชาติเมียนมา ให้มาทำงานเป็นคนทำความสะอาดในมูลนิธิ กรณีเช่นนี้ แม้การจ้างนางสาวทินชามาทำงานเป็นคนทำความสะอาดจะมีลักษณะเป็นการทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก็ตาม แต่เนื่องจากมูลนิธิ ป. นายจ้างมีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยการจ้างงานเช่นนี้ไม่อยู่ภายใต้กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) แต่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ดังนั้น เมื่อพิจารณาลักษณะการทำงานของลูกจ้างประกอบกับความหมายของงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยตามกฎหมายกระทรวงฉบับดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างทำงานบ้านจึงหมายถึงลูกจ้างที่ทำงานเฉพาะที่เป็นงานบ้านอย่างเดียวนั้น โดยจะต้องมิได้มีลักษณะการประกอบธุรกิจอื่นใดรวมอยู่ด้วย

๓. สารสำคัญของกฎกระทรวง

สารสำคัญของกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่ รวมทั้งกำหนดโทษ ต่อไปนี้

๑) หมวด ๑ บททั่วไป

- การไม่ตัดสิทธิหรือประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายอื่น (มาตรา ๗)
- ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา ๘)
- ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีกรณีผิดนัดไม่จ่ายเงินตามที่กฎหมายกำหนด และอาจต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ทุก ๗ วัน หากจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร (มาตรา ๙)
- ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นที่กฎหมายกำหนด (มาตรา ๑๐)

- การมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง (มาตรา ๑๑)
- การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง (มาตรา ๑๓)
- การให้ปฏิบัติต่อลูกจ้างตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา ๑๔)
- ผลของสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม (มาตรา ๑๔/๑)
- การปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน (มาตรา ๑๕)
- ห้ามมิให้นายจ้างล่วงเกินหรือคุกคามทางเพศต่อลูกจ้าง (มาตรา ๑๖)
- การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้าง (มาตรา ๑๗)
- กำหนดเวลาจ่ายเงินบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา ๑๗/๑)
- การคำนวณระยะเวลาการทำงาน (มาตรา ๑๘)
- การนับทุกช่วงระยะเวลาการทำงานเข้าด้วยกัน (มาตรา ๒๐)

๒) หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป

- กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน (มาตรา ๒๓)
- การตกลงนํานงานไปทำที่บ้านหรือทำงานผ่านเทคโนโลยี (มาตรา ๒๓/๑)
- ให้นายจ้างจัดเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง (มาตรา ๒๗ วรรคหนึ่ง)
- ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย ๑ วันต่อสัปดาห์ (มาตรา ๒๘)
- ให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดตามประเพณีอย่างน้อย ๑๓ วันต่อปีรวมวันแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๙)
- ให้นายจ้างจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน (มาตรา ๓๐)
- ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง (มาตรา ๓๒)
- ให้ลูกจ้างมีสิทธิลากิจธุระอันจำเป็น ๓ วันทำงาน (มาตรา ๓๔ ส่วนการจ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือสัญญาเนื่องจากกฎหมายมิได้บังคับให้นายจ้างจ่าย)

๓) หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง

- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานเวลา ๒๒.๐๐ – ๐๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด (มาตรา ๓๔/๑ วรรคหนึ่ง)
- ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๘ วัน (มาตรา ๔๑)
- ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (มาตรา ๔๓)

๔) หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก

- ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีเข้าทำงาน (มาตรา ๔๔)
- ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างเด็ก และห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น (มาตรา ๕๑)

- ให้นายจ้างแจ้งการจ้างและแจ้งสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็กตามแบบที่อธิบดีกำหนด (มาตรา ๔๕ (๑) (๓) และวรรคสอง)

- ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อการอบรมปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน โดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา ๕๒)

๕) หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- กำหนดค่าจ้างลูกจ้างเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและหญิง (มาตรา ๕๓)

- การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราไทย (มาตรา ๕๔)

- กำหนดสถานที่จ่ายค่าจ้าง (มาตรา ๕๕)

- การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา ๕๖)

- การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย (มาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง)

- การจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดบุตร (มาตรา ๕๘)

- การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด (มาตรา ๖๒)

- การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด กรณีนายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงานหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด (มาตรา ๖๔)

- การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน (มาตรา ๖๗)

- การจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา (มาตรา ๗๐)

- ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้น (มาตรา ๗๖)

๖) หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง

- การจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา ๙๐)

อนึ่ง การที่กฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อสิทธิหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดแก่ลูกจ้างดังกล่าวข้างต้น เป็นเพียงการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น หากนายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนดสิทธิหน้าที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อตกลงหรือสัญญาดังกล่าวใช้บังคับต่อกันได้ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือสัญญาดังกล่าว ลูกจ้างย่อมบังคับสิทธิหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้

๗) หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

- กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามสิทธิในกฎหมาย ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานให้สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามสิทธิหรือมีคำสั่งว่าไม่มีสิทธิ หากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวอาจนำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับคำสั่ง (มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕)

๘) หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน

- พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบสถานที่ทำงานของลูกจ้าง มีหนังสือเรียกให้นายจ้างมาพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย รวมทั้งอาจแต่งตั้งแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นประกอบการพิจารณาได้ (มาตรา ๑๓๙ ถึงมาตรา ๑๔๒)

๙) หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ

- การส่งหนังสือ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้ส่งไปสถานที่ ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง (มาตรา ๑๔๓)

๑๐) หมวด ๑๖ บทกำหนดโทษ

- กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฯ และมีบทกำหนดโทษไว้ นายจ้างอาจได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด ยกเว้นกรณีที่กำหนดโทษปรับอย่างเดียวให้ไปใช้การดำเนินการปรับเป็นพินัยตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ (มาตรา ๑๔๔ ถึงมาตรา ๑๕๔)

๔. มาตรการบังคับใช้กฎหมาย

๔.๑ มาตรการทางปกครอง เป็นมาตรการที่กฎหมายให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการออกคำสั่งให้นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงฉบับนี้ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเกิดขึ้นได้ดังนี้

(๑) การตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานไม่ว่าจะเป็นการตรวจตามปกติหรือตรวจตามคำร้องเรียนของลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หากพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือปฏิบัติไม่ถูกต้อง พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตามมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด หากนายจ้างไม่พอใจสามารถใช้อิทธิพลคัดค้านคำสั่งต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา ๑๔๑ ได้

กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง โดยไม่ได้อุทธรณ์คำสั่ง และคำสั่งเป็นที่สุด จะถูกดำเนินคดีอาญาหรือปรับเป็นพินัยตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่กรมฯ กำหนด

(๒) กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมาย ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง ตามมาตรา ๑๒๔ โดยให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างตามกฎหมาย (หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งแล้วการดำเนินคดีอาญานายจ้างเป็นอันระงับไป) หรือในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินก็ให้แจ้งลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

กรณีที่นายจ้าง หรือลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจในคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับหรือทราบคำสั่งตามมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๔.๒ มาตรการทางแพ่ง กรณีที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิการได้รับเงินหรือลูกจ้างถูกโต้แย้งสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย ลูกจ้างอาจนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อฟ้องบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ดังกล่าวได้ภายในอายุความ อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๔.๑ (๒) แล้ว ลูกจ้างจะนำคดีไปฟ้องศาลแรงงานเรียกเงินจำนวนเดียวกันกับที่ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานไว้แล้วไม่ได้ เว้นแต่จะได้ถอนคำร้องก่อนยื่นฟ้องคดี และในกรณีที่ลูกจ้างไปยื่นฟ้องเรียกเงินจากนายจ้างที่ศาลแรงงานแล้ว ลูกจ้างก็จะไปยื่นคำร้องเรียกเงินจำนวนเดียวกันกับที่ได้ยื่นฟ้องไว้แล้วอีกไม่ได้ เว้นแต่จะได้ถอนฟ้องต่อศาลแล้ว

๔.๓ มาตรการทางอาญา/ปรับเป็นพินัย กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงและกำหนดโทษทางอาญาไว้ หากลูกจ้างได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ถือว่าลูกจ้างเป็นผู้เสียหายโดยตรงอาจดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างได้โดยการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนหรือยื่นฟ้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจหรือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการปรับเป็นพินัยก็ได้ นอกจากนี้ กรมในฐานะหน่วยงานของรัฐก็เป็นผู้เสียหายมีอำนาจที่จะดำเนินคดีอาญาหรือปรับเป็นพินัยต่อนายจ้างตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องได้

อนึ่ง โดยที่กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ไม่ได้กำหนดบทเฉพาะกาล ยกเว้นมิให้ใช้บังคับกรณีที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ก่อนวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นวันที่กฎกระทรวงฉบับนี้มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายแล้ว และในกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างเพิ่มเติมจากกฎกระทรวงฉบับเดิมหลายประการ ดังนั้น ภายหลังที่กฎกระทรวงมีผลใช้บังคับแล้ว นายจ้างต้องปฏิบัติตามที่กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) กำหนดทันที เช่น เดิมนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท (ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ซึ่งมีได้บังคับเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ) ดังนั้น ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามเขตพื้นที่ที่ลูกจ้างทำงาน แต่ถ้าเดิมนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เดือนละ ๕,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือนปรากฏว่าในระหว่างการทำงานวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนด กรณีเช่นนี้ ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่ลูกจ้าง และเมื่อไม่ปรากฏว่ามีการตกลงกันให้จ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจึงมีสิทธิที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวน ๕,๐๐๐ บาท เนื่องจากเป็นไปตามที่ตกลงกันก่อนที่กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) มีผลใช้บังคับ หรือเดิมนายจ้างกับลูกจ้างไม่ได้ตกลงหรือกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวันไว้ ดังนั้น ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป นายจ้างจะต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง หากไม่กำหนดย่อมเป็นการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และถือว่าลูกจ้างมีสิทธิทำงานให้นายจ้างเพียงวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ ๘ ชั่วโมง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้ค่าทำงานล่วงเวลาจากนายจ้างได้ เป็นต้น

กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
พฤษภาคม ๒๕๖๗