

องค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน

เรื่อง แนวปฏิบัติในการตรวจแรงงาน
กรณีพนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดที่ต้องแจ้งความร้องทุกข์
ต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องออกคำสั่ง

โดย คณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน
กองคุ้มครองแรงงาน

คำนำ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักด้านคุ้มครองแรงงานที่สำคัญ คือ กำกับ ดูแล และคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกรม ฯ มีความตระหนักถึงความคาดหวังของสาธารณชน และมุ่งมั่นที่จะแก้ไขข้อกล่าวหาของนานาชาติที่กระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย โดยการบังคับใช้กฎหมาย คุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเชิงรุก มุ่งผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนกำหนดมาตรการทางกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

กองคุ้มครองแรงงาน โดยคณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำเอกสารองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการตรวจแรงงาน กรณีพนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำ ความผิดที่ต้องแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องออกคำสั่ง เพื่อเป็นข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ของกรมฯ ในการศึกษา พัฒนาความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการตรวจ สถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งเน้นการพัฒนา กระบวนการคิดวิเคราะห์ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานการณ์โลกด้านแรงงาน ในปัจจุบัน รวมทั้งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารองค์ความรู้ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่อไป

คณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน
กองคุ้มครองแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กฎกระทรวงและระเบียบ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๓
๒.๑.๒ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๔๑)	๘
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	
๒.๑.๓ กฎกระทรวงกำหนดอัตราขั้นต่ำที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. ๒๕๔๗	๘
๒.๑.๔ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗	๙
๒.๑.๕ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗	๙
๒.๑.๖ กฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก อายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙	๑๐
๒.๑.๗ ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจ สถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑๐
๒.๒ กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	
๒.๒.๑ พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑๓
๒.๒.๒ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕	๑๔
๒.๒.๓ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑๕
๒.๒.๔ พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. ๒๕๕๘	๑๖
๒.๒.๕ พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์เพื่อการจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙	๑๗
บทที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินคดี และแนวปฏิบัติของทึมสหวิชาชีพในการสัมภาษณ์ เพื่อคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	
๓.๑ ขั้นตอนการดำเนินคดี	๑๘
๓.๒ แนวปฏิบัติของทึมสหวิชาชีพในการสัมภาษณ์เพื่อคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	๑๙
บทที่ ๔ แนวปฏิบัติของพนักงานตรวจแรงงาน กรณีต้องแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน โดยไม่ต้องออกคำสั่ง	
๔.๑ ความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษ หรือเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก	๒๒
๔.๒ ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กโดยมีการทารุณ หน่วงเหนี่ยว กักขัง หรือการบังคับใช้แรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	๒๒

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๔.๓ ความผิดตามมาตรา ๑๖ มาตรา ๔๕ (๑) มาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๒๔
๔.๔ ความผิดตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๒๖
๔.๕ ความผิดตามมาตรา ๑๓๙ (๒) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๒๘
๔.๖ ความผิดตามมาตรา ๑๕๐ และมาตรา ๑๕๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เฉพาะความผิดที่กระทำต่อพนักงานตรวจแรงงาน	๒๘
๔.๗ ความผิดตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ และมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย	๒๙
๔.๘ ความผิดตามมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๑๐ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยมีเจตนาหน่วงเหนี่ยวให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยลูกจ้างไม่ยินยอม	๓๔
๔.๙ ความผิดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๓ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันมีลักษณะเป็นการหักเพื่อชำระหนี้ที่เป็นค่าใช้จ่ายหรือทอดรองจ่ายอันเนื่องมาจากการนำลูกจ้างมาทำงาน ไม่ว่าหนั้นนั้นจะมีอยู่จริงหรือไม่ก็ตาม หรือมีลักษณะเป็นการหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการหลอกลวงให้ลูกจ้างเป็นหนี้เกินกว่ามูลหนี้อันแท้จริง	๓๖
๔.๑๐ ความผิดตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเรียกเก็บบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้าง หนังสือเดินทาง หนังสือเดินทางชั่วคราว เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง เอกสารรับรองบุคคล ใบอนุญาตทำงาน และบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยของลูกจ้างเป็นหลักประกันการทำงาน	๓๙
๔.๑๑ ความผิดที่มีการกระทำความผิดอาญาตามกฎหมายอื่นรวมอยู่ด้วย	๓๙

บทที่ ๑ บทนำ

“แรงงาน” เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กร ทำหน้าที่ขับเคลื่อนเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสถานประกอบการคือองค์กรหนึ่ง ที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า จึงนับได้ว่า แรงงานมีความสำคัญในการประกอบธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง

ปัจจุบัน ประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก ทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความจำเป็นต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพื่อให้สถานประกอบการสามารถแข่งขันทางธุรกิจได้ และเมื่อเกิดการจ้างงาน ย่อมเกิดปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงาน เช่น การถูกเอารัดเอาเปรียบ การหน่วงเหนี่ยวให้ทำงาน การบังคับใช้แรงงาน ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานผิดกฎหมาย และปัญหาอื่น ๆ ซึ่งปัญหาโดยส่วนใหญ่เกิดจากนายจ้างไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างครบถ้วน โดยเห็นว่า เป็นการเพิ่มภาระและต้นทุนการผลิต จึงพยายามหลีกเลี่ยงหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมีความคิดว่า เมื่อตนจ้างแรงงานมาแล้ว แรงงานควรจะทำงานให้ตนได้ประโยชน์มากที่สุด ขณะที่แรงงาน ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือเกรงว่าหากเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย จะทำให้เกิดผลเสียต่อตัวแรงงานเอง โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว หรือกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เป็นต้น อันส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยในเวทีโลกอย่างยิ่ง

นอกจากปัญหาข้างต้นแล้ว ปัญหาด้านแรงงานได้ถูกโยงเข้ากับปัญหาการค้ามนุษย์ เรียกว่า “การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าวค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการค้าระหว่างประเทศ เนื่องจากประเทศไทยมีรายได้หลักจากการส่งออก หากถูกตัดสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (Generalized System of Preferences : GSP) อาจส่งผลกระทบต่อรายได้ของประเทศอย่างมหาศาล ในปี ๒๕๕๗ กระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา ประกาศให้ประเทศไทยถูกลดอันดับไปอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ ๓ (Tier ๓) ในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ในปี ๒๕๕๗ (Trafficking in Persons Report ๒๐๑๔ - TIP Report ๒๐๑๔) ส่วนกระทรวงแรงงาน สหรัฐอเมริกา ได้จัดทำบัญชีรายชื่อสินค้าที่มีเหตุผลที่ได้เชื่อว่าผลิตโดยการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเด็กบังคับ หรือแรงงานเด็กตามพันธสัญญา ได้แก่ อ้อย เครื่องนุ่งห่ม สีสลามก กุ้ง และปลา นอกจากนี้ สหภาพยุโรปได้ใบเหลืองแก่ประเทศไทยจากปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม หรือ IUU Fishing (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing) ซึ่งหมายความว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเสี่ยงที่จะถูกจัดให้เป็นประเทศที่ไม่ให้ความร่วมมือ (possibility of identifying as non-cooperating country) ภายใต้กฎระเบียบ IUU Fishing ของสหภาพยุโรป เป็นการประกาศเตือนโดยหากได้รับใบแดง สินค้าประมงทุกประเภทที่จับโดยเรือสัญชาติไทยจะถูกระงับการนำเข้าสู่ตลาดสินค้าของสหภาพยุโรป และอาจส่งผลกระทบในทางเศรษฐกิจอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงระบบการตรวจสอบย้อนกลับ (traceability) เพื่อให้สหภาพยุโรปเชื่อมั่นว่าจะไม่มีการปะปนของสินค้าที่มาจาก IUU Fishing เข้ามาในห่วงโซ่อุปทานอย่างแน่นอน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมารัฐบาลไทย ได้เล็งเห็นความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจด้านคุ้มครองแรงงาน นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านส่งเสริมให้แรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิ และหน้าที่ของแรงงานตามกฎหมาย การกำกับ ดูแลให้สถานประกอบกิจการภายในประเทศปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างถูกต้อง และการช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการทำงาน เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และทำงานในสถานประกอบกิจการอย่างมีความสุข รวมถึงยังมีการแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายและกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่สำคัญ รวมถึงบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ และภาคประชาสังคมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับประเทศไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความตระหนักถึงความคาดหวังของสาธารณชน และมุ่งมั่นที่จะแก้ไข ข้อกล่าวหาของนานาประเทศที่กระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย โดยกรมได้กำหนดมาตรการทางกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ พัฒนาวิธีการทำงานเชิงรุก มุ่งผลสัมฤทธิ์ และให้มีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน อย่างเคร่งครัด ตลอดจน พัฒนาองค์ความรู้ สร้างทัศนคติหรือปรับกระบวนทัศน์ของบุคคลากร เพื่อสร้างความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิถีการปฏิบัติงานเพื่อคุ้มครอง แรงงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และประสานการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจาก ความพยายามแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อันดับในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ในปี ๒๕๕๙ (Trafficking in Persons Report ๒๐๑๖ – TIP Report ๒๐๑๖) ที่จัดทำโดยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเผยแพร่ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ ประเทศไทยได้รับการเลื่อนอันดับสูงขึ้นในบัญชีกลุ่มที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามอง (Tier ๒ Watch List) และในปี ๒๕๕๗ - ปี ๒๕๕๘ ประเทศไทยถูกลดอันดับไปอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ ๓ (Tier ๓) สองปีติดต่อกัน

แม้ว่าการแก้ไขปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานจะส่งผลในทิศทางที่ดีขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานยังมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของประเทศต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยการแก้ไขระเบียบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อสถานการณ์ และเป็นที่ยอมรับแก่นานาประเทศ

กองคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการ จัดทำแผนการจัดการความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง “แนวปฏิบัติ ในการตรวจแรงงาน กรณีพนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดที่ต้องแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน โดยไม่ต้องออกคำสั่ง” คณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานจึงได้รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดที่ต้องแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องออกคำสั่ง มาเป็นเอกสารองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานตรวจแรงงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ วิชิตคิด วิถีปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานให้สามารถนำความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ ๒ กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

พนักงานตรวจแรงงาน จำเป็นจะต้องมีความรู้และความเข้าใจกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากกฎหมายและระเบียบจะเป็นเครื่องมือของพนักงานตรวจแรงงานในการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดที่ต้องแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องออกคำสั่งซึ่งเป็นฐานความผิดที่มีโทษรุนแรง ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการอย่างระมัดระวัง รอบคอบและมีข้อเท็จจริงที่แสดงถึงข้อกฎหมายและระเบียบที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กฎกระทรวงและระเบียบภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๙ มีบัญญัติไว้เกี่ยวกับการกระทำความผิดพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในมาตราที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๑๐^๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๖^๒ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

^๑ มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^๒ มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

มาตรา ๓๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนัก เกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๘^๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องภูเขาไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙^๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑^๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆไป

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

^๓ มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^๔ มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^๕ มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(๒) งานปั๊มโลหะ

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(๙) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาไฟ

(๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐^๖ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

^๖ มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน
(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง
ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา
ในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
 - (๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
 - (๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์
หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
 - (๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำ
โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
 - (๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม
- การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้
ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอม
จากลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้นพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง
หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

มาตรา ๑๔๔^๗ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุก
ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙
มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑
มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐
วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

(๓) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ
ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนด
ในกฎกระทรวงเข้าทำงาน หรือการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภท
ของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑
มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย
ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

^๗ มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรา ๑๔๖^{๘๘} นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๘๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๘/๑^{๘๙} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนด ในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๘/๒^{๙๐} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๕๐^{๙๑} ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นนั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวก แก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑^{๙๒} ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นนั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

^{๘๘} มาตรา ๑๔๖ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๘๙} มาตรา ๑๔๘/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๙๐} มาตรา ๑๔๘/๒ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๙๑} มาตรา ๑๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๙๒} มาตรา ๑๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๒.๑.๒ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

งานซึ่งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำ ได้แก่

- (๑) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน และเสียงอันอาจเป็นอันตราย ดังต่อไปนี้
 - (ก) งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสี่สิบห้าองศาเซลเซียส
 - (ข) งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหารโดยการทำเยือกแข็ง
 - (ค) งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก
 - (ง) งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินแปดสิบห้าเดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละ

แปดชั่วโมง

- (๒) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ ดังต่อไปนี้

- (ก) งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็งตามบัญชีรายชื่อท้ายกฎกระทรวงนี้
- (ข) งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์
- (ค) งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่น ๆ
- (ง) งานสำรวจ ขุดเจาะ กลั่น บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ เว้นแต่งาน

ในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

- (๓) งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ดังต่อไปนี้

- (ก) งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชั้นสูงโรค
- (ข) งานดูแลผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ
- (ค) งานทำความสะอาดเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาล
- (ง) งานเก็บ ขน กำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล

- (๔) งานขับหรือบังคับยกหรือป้อนจันที่ใช้พลังงานเครื่องยนต์หรือไฟฟ้าไม่ว่าการขับหรือบังคับ

จะกระทำในลักษณะใด

- (๕) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

๒.๑.๓ กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๑ ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน ดังต่อไปนี้

- (๑) ยี่สิบกิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี
- (๒) ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กชายอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี
- (๓) ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง
- (๔) ห้าสิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นชาย

๒.๑.๔ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๓ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ เว้นแต่ การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติหมวด ๑ บททั่วไป มาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๑/๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๔/๑ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๑ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลา ในวันหยุด มาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๗ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา ๘๙ มาตรา ๙๐ หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา ๑๒๓ มาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๔/๑ และมาตรา ๑๒๕ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๓๔ มาตรา ๑๓๕ มาตรา ๑๓๖ และมาตรา ๑๓๗ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๓๙ มาตรา ๑๔๐ มาตรา ๑๔๑ และมาตรา ๑๔๒ และหมวด ๑๕ การส่งหนังสือ มาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๔ ห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือประมง

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือระยะเวลาอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ ให้จ่ายตาม กำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง

(๓) ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

๒.๑.๕ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในงานเกษตรกรรมซึ่งไม่ได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงาน อดุสาหกรรมการต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๓๗ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๔ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๖ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๒๓ มาตรา ๑๒๖ มาตรา ๑๒๗ มาตรา ๑๒๘ มาตรา ๑๒๙ มาตรา ๑๓๔ มาตรา ๑๓๖ มาตรา ๑๓๗ มาตรา ๑๓๙ มาตรา ๑๔๐ มาตรา ๑๔๒ และมาตรา ๑๔๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๑/๑ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๕๑ มาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๔/๑ มาตรา ๑๒๕ มาตรา ๑๓๕ และมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้

ในกรณีของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดให้มีและให้ลูกจ้าง ใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

๒.๑.๖ กฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙

ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

(๑) โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับสัตว์น้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน

(๒) สถานที่ประกอบกิจการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการแปรรูปสัตว์น้ำ ตามพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. ๒๕๕๘

๒.๑.๗ ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติไว้ดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๔ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“สถานประกอบกิจการ” หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงานและหมายความรวมถึงสำนักงานของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง

“การตรวจสถานประกอบกิจการ” หมายความว่า การที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปในสถานประกอบกิจการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่าง วัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕ ภายใต้บังคับข้อ ๔ ให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดอื่น ดำเนินการตรวจสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ในความรับผิดชอบ กรณีการตรวจสถานประกอบกิจการแล้วพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้มีคำสั่งเป็นหนังสือตามมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและติดตามผลตามคำสั่งดังกล่าว

ข้อ ๖ ให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดส่วนราชการอื่นนอกจากข้อ ๕ ดำเนินการตรวจสถานประกอบกิจการในลักษณะเป็นการตรวจทั่วไปตามคู่มือการตรวจสถานประกอบกิจการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้คำแนะนำแก่นายจ้างหรือลูกจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยให้จัดทำแผนการตรวจในรอบหนึ่งเดือนประสานงานกับพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๕ เป็นการล่วงหน้า เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในการตรวจ

เมื่อได้ดำเนินการตรวจสถานประกอบกิจการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้พนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวประสานงานกับพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๕ เพื่อแจ้งผลการดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในขั้นตอนต่อไปในกรณีที่นายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ข้อ ๗ ในกรณีที่มิมีคำร้องหรือความปรากฏแก่พนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๕ ว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานนั้นดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยด่วน หากพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและติดตามผลตามคำสั่งนั้นต่อไป เว้นแต่เป็นความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๙ ให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องมีคำสั่ง

ถ้ามีคำร้องหรือความปรากฏแก่พนักงานตรวจแรงงานในสังกัดส่วนราชการอื่น ให้ประสานงานกับพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๕ โดยด่วน เพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานนั้นจะร่วมดำเนินการด้วยก็ได้

กรณีตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิการได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และลูกจ้างประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย แล้วแต่กรณี ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานผู้รับผิดชอบได้รับคำร้องแล้ว ให้ดำเนินการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๘ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามข้อ ๕ หรือข้อ ๗ วรรคหนึ่ง ให้แจ้งสิทธิอุทธรณ์คำสั่งให้นายจ้างทราบไว้ท้ายคำสั่งเพื่อให้นายจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่ง อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง

กรณีมีการอุทธรณ์คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้นำระเบียบหรือแนวปฏิบัติกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับและการพิจารณาคำสั่งทางปกครอง และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๙^{๑๑} กรณีพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตรวจแรงงานตามข้อ ๕ หรือข้อ ๗ วรรคหนึ่ง แล้วปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในกรณีดังต่อไปนี้ ให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนโดยเร็ว โดยไม่ต้องมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติ

(๑) ความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษ หรือเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก

(๒) ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กโดยมีการทารุณ หน่วงเหนี่ยว กักขัง หรือการบังคับใช้แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

^{๑๑} ข้อ ๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดย ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

(๓) ความผิดตามมาตรา ๑๖^{๑๔} มาตรา ๔๕ (๑) มาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๐^{๑๕} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๔) ความผิดตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๕) ความผิดตามมาตรา ๑๓๙ (๒) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๖) ความผิดตามมาตรา ๑๕๐^{๑๖} และมาตรา ๑๕๑^{๑๗} วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เฉพาะความผิดที่กระทำต่อพนักงานตรวจแรงงาน

(๗) ความผิดตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘^{๑๘} มาตรา ๓๙^{๑๙} มาตรา ๓๙/๑^{๒๐} มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ และมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัส หรือถึงแก่ความตาย

(๘) ความผิดตามมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๑๐ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยมีเจตนาที่จะหน่วงเหนี่ยวให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(๙) ความผิดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๓ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันมีลักษณะเป็นการหักเพื่อชำระหนี้ที่เป็นค่าใช้จ่ายหรือตรองจ่ายอันเนื่องมาจากการนำลูกจ้างมาทำงาน ไม่ว่าจะหนั้นนั้นจะมีอยู่จริงหรือไม่ก็ตาม หรือมีลักษณะเป็นการหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการหลอกลวงให้ลูกจ้างเป็นหนี้เกินกว่ามูลหนี้ที่แท้จริง

(๑๐) ความผิดตามมาตรา ๑๐^{๒๑} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเรียกเก็บบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้าง หนังสือเดินทาง หนังสือเดินทางชั่วคราว เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง เอกสารรับรองบุคคล ใบอนุญาตทำงาน และบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยของลูกจ้างเป็นหลักประกันการทำงาน

(๑๑) ความผิดที่มีการกระทำความผิดอาญาตามกฎหมายอื่นรวมอยู่ด้วย

^{๑๔} มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๑๕} มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๑๖} มาตรา ๑๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๑๗} มาตรา ๑๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๑๘} มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๑๙} มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๐} มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๑} มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

การดำเนินคดีตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม”

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๕ และข้อ ๗ วรรคหนึ่ง ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป กรณีที่นายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งให้ถูกต้อง ภายในระยะที่กำหนด ให้พนักงานตรวจแรงงานใช้มาตรการบังคับตามคำสั่งด้วยการดำเนินคดีอาญาต่อไปโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๑ การตรวจสถานประกอบกิจการ การออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน การดำเนินคดีอาญา รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินการดังกล่าว ให้พนักงานตรวจแรงงานหรือนิติกร รายงานในระบบรายงานผลการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกครั้ง

ข้อ ๑๒ การตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานที่ได้ดำเนินการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๒ ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๓ ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรักษาการตามระเบียบนี้

๒.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๙^{๒๒} ได้บัญญัติถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น

๒.๒.๑ พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๓^{๒๓} ในพระราชบัญญัตินี้

“สถานบริการ” หมายความว่า สถานที่ที่สร้างขึ้นเพื่อให้บริการโดยหวังประโยชน์ทางการค้า ดังต่อไปนี้

- (๑) สถานเต้นรำ รำวง หรือรอกเง็ง เป็นปกติธุระประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีคูหึงพาดเนอร์บริการ
- (๒) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
- (๓) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า เว้นแต่
- (ก) สถานที่ซึ่งผู้บริการได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขากายแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ หรือได้รับยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขากายแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายดังกล่าว หรือสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

^{๒๒} ข้อ ๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดย ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๒๓} มาตรา ๓ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖

(ข) สถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะต้องมีลักษณะของสถานที่ การบริการหรือผู้ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย ประกาศดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นด้วยก็ได้ หรือ

(ค) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(ก) มีดนตรี การแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิงและยินยอม หรือปล่อยปะละเลยให้พนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ข) มีการจัดอุปกรณ์การร้องเพลงประกอบดนตรีให้แก่ลูกค้า โดยจัดให้มีผู้บริการขับร้องเพลงกับลูกค้า หรือยินยอมหรือปล่อยปะละเลยให้พนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ค) มีการเต้นหรือยินยอมให้มีการเต้น หรือจัดให้มีการแสดงเต้น เช่น การเต้นบนเวที หรือการเต้นบริเวณโต๊ะอาหารหรือเครื่องดื่ม

(ง) มีลักษณะของสถานที่ การจัดแสงหรือเสียง หรืออุปกรณ์อื่นใดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย โดยจัดให้มีการแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิง ซึ่งปิดทำการหลังเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา

(๖) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒.๒.๒ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“โรงงาน” หมายความว่า อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมตั้งแต่ห้าแรงม้าหรือกำลังเทียบเท่าตั้งแต่ห้าแรงม้าขึ้นไป หรือใช้คนงานตั้งแต่เจ็ดคนขึ้นไปโดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตาม สำหรับทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ ทั้งนี้ ตามประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ตั้งโรงงาน” หมายความว่า การก่อสร้างอาคารเพื่อติดตั้งเครื่องจักรสำหรับประกอบกิจการโรงงาน หรือนำเครื่องจักรสำหรับประกอบกิจการโรงงานมาติดตั้งในอาคารสถานที่หรือยานพาหนะที่จะประกอบกิจการ

“ประกอบกิจการโรงงาน” หมายความว่า การทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ ตามลักษณะกิจการของโรงงานแต่ไม่รวมถึงการทดลองเดินเครื่องจักร

“เครื่องจักร” หมายความว่า สิ่งที่ประกอบด้วยชิ้นส่วนหลายชิ้นสำหรับใช้ก่อกำเนิดพลังงาน เปลี่ยนหรือแปลงสภาพพลังงาน หรือส่งพลังงาน ทั้งนี้ ด้วยกำลังน้ำ ไอน้ำ ลม ก๊าซ ไฟฟ้า หรือพลังงานอื่นอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน และหมายความรวมถึงเครื่องอุปกรณ์ ไฟลวีล পুলเล สายพาน เพลา เกียร์ หรือสิ่งอื่นที่ทำงานสนองกัน

**๒.๒.๓ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
มาตรา ๖^{๒๔} ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้**

(๑) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว น้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เช็ดว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(๒) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก

ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส หรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอทาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามวรรคสอง หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น

(๒) ขู่เช็ดด้วยประการใด ๆ

(๓) ใช้กำลังประทุษร้าย

(๔) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่น มาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ

(๕) ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้”

มาตรา ๕๖/๑^{๒๕} ผู้ใดเป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ ซึ่งบุคคลอายุไม่เกินสิบห้าปี ให้ทำงาน หรือให้บริการที่เป็นอันตรายอย่างร้ายแรง และมีผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจ การเจริญเติบโต หรือพัฒนาการ หรือในลักษณะหรือในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยของบุคคลนั้น หรือขัดต่อศีลธรรมอันดี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสี่ปี และปรับไม่เกินสี่แสนบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นกรณีที่ถูกบุกรุกให้ผู้สืบสันดานทำงานหรือให้บริการ เพราะเหตุความยากจนเหลือทนทาน หรือเมื่อพิจารณาถึงสภาพความผิด หรือเหตุอันควรปราณีอื่นแล้ว ศาลจะไม่ลงโทษผู้กระทำความผิดเลยก็ได้

^{๒๔} มาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๒๕} มาตรา ๕๖/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๒.๔ พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๕ ในพระราชกำหนดนี้

“**สัตว์น้ำ**” หมายความว่า สัตว์ที่อาศัยอยู่ในน้ำเป็นปกติ สัตว์จำพวกสะเทินน้ำสะเทินบก สัตว์ที่อาศัยอยู่ในบริเวณน้ำท่วมถึง สัตว์ที่มีการดำรงชีวิตส่วนหนึ่งอยู่ในน้ำ สัตว์ที่มีวงจรชีวิตช่วงหนึ่งที่อาศัยอยู่ในน้ำเฉพาะช่วงชีวิตที่อาศัยอยู่ในน้ำ รวมทั้งไข่และน้ำเชื้อของสัตว์น้ำ และสาหร่ายทะเล ซากหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของสัตว์น้ำเหล่านั้น และให้หมายความรวมถึงพันธุ์ไม้น้ำตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และซากหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของพันธุ์ไม้น้ำนั้นด้วย

“**ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ**” หมายความว่า ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการแปรรูปสัตว์น้ำหรือที่ใช้สัตว์น้ำเป็นวัตถุดิบ

“**การแปรรูปสัตว์น้ำ**” หมายความว่า การกระทำใดๆ ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพสัตว์น้ำสำหรับใช้เพื่อการอุปโภคหรือบริโภค แต่ไม่รวมถึงการบรรจุหีบห่อสัตว์น้ำโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพของสัตว์น้ำหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพสัตว์น้ำเพื่อบริการให้แก่ผู้บริโภคโดยตรง

“**การประมง**” หมายความว่า การทำการประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การดูแลรักษาสัตว์น้ำ การแปรรูปสัตว์น้ำ และหมายความรวมถึงการกระทำใดๆ ที่เป็นการสนับสนุนการทำการประมง

“**ทำการประมง**” หมายความว่า ค้นหา ล่อ จับ ได้มา หรือเก็บสัตว์น้ำหรือการกระทำใด ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อล่อ จับ ได้มา หรือเก็บสัตว์น้ำในที่จับสัตว์น้ำ

“**ผู้ควบคุมเรือ**” หมายความว่า ผู้มีหน้าที่บังคับเรือและรับผิดชอบในเรือประมง

“**คนประจำเรือ**” หมายความว่า ลูกเรือหรือคนที่มีหน้าที่ประจำอยู่ในเรือประมงแต่ไม่รวมถึงผู้ควบคุมเรือ

“**กิจการแพปลา**” หมายความว่า กิจการแพปลาที่ได้รับใบอนุญาตหรือสะพานปลาที่ได้มีการประกาศให้เป็นที่ประกอบกิจการแพปลาตามกฎหมายว่าด้วยกิจการแพปลา

“**การขนถ่ายสัตว์น้ำ**” หมายความว่า การนำสัตว์น้ำหรือผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำทั้งหมดหรือบางส่วนจากเรือประมงไปยังยานพาหนะอื่น

มาตรา ๑๑ ห้ามมิให้โรงงานตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับสัตว์น้ำจ้างลูกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือจ้างคนต่างด้าวที่ไม่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบการฝ่าฝืนตามวรรคหนึ่ง หากมีการจ้างลูกจ้างหรือคนงานที่ผิดกฎหมายไม่เกินห้าคน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่รายงานอธิบดีโดยพลัน และให้อธิบดีมีคำสั่งให้หยุดประกอบกิจการโรงงานตั้งแต่วันถึงสามสัปดาห์

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบการฝ่าฝืนตามวรรคหนึ่ง หากมีการจ้างลูกจ้างหรือคนงานที่ผิดกฎหมายมากกว่าห้าคน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่รายงานอธิบดีโดยพลัน และให้อธิบดีแจ้งปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเพื่อสั่งปิดโรงงานตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าผู้ประกอบการโรงงานที่ถูกสั่งให้หยุดประกอบกิจการตามวรรคสอง กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งอีกภายในสามปีนับแต่วันที่มีคำสั่งให้หยุดประกอบกิจการ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่รายงานอธิบดีโดยพลัน และให้อธิบดีแจ้งปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเพื่อสั่งปิดโรงงานตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน

ห้ามมิให้ผู้ประกอบกิจการโรงงานที่ถูกสั่งปิดโรงงานตามวรรคสามและวรรคสี่ประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสัตว์น้ำและห้ามผู้อนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานออกใบอนุญาตให้แก่บุคคลดังกล่าวเพื่อประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสัตว์น้ำ

คำสั่งปิดโรงงานตามมาตรา นี้ ให้มีผลเป็นการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน สำหรับโรงงานจำพวกที่ ๓”

๒.๒.๕ พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์เพื่อการจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“สัตว์” หมายความว่า โค กระบือ แพะ แกะ สุกร นกกระทาจอกเทศ ไก่ เป็ด ห่าน และสัตว์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

“การประกอบกิจการฆ่าสัตว์” หมายความว่า การดำเนินการฆ่าสัตว์ในโรงฆ่าสัตว์เพื่อการจำหน่ายเนื้อสัตว์

“เนื้อสัตว์” หมายความว่า เนื้อหรือส่วนอื่นของสัตว์ที่ตายแล้วและยังมีได้ปรุงแต่งให้เป็นอาหารหรือมีได้ปรุงแต่งเพื่อให้คงอยู่ไม่เน่าเปื่อย ทั้งที่ชำแหละแล้วและยังมีได้ชำแหละ

“ชำแหละและตัดแต่งเนื้อสัตว์” หมายความว่า การแยกเนื้อสัตว์ตามขั้นตอนจากสัตว์ที่ตายแล้วเป็นส่วนต่าง ๆ ที่บริโภคได้และบริโภคไม่ได้ เพื่อการจำหน่ายเนื้อสัตว์

“การจำหน่ายเนื้อสัตว์” หมายความว่า การนำเนื้อสัตว์ออกขาย จำหน่าย แจก แลกเปลี่ยน ให้โดยเพื่อประโยชน์ในทางการค้า และให้หมายความรวมถึงการมีไว้ครอบครองซึ่งเนื้อสัตว์เพื่อการจำหน่ายด้วย

“โรงพักสัตว์” หมายความว่า สถานที่พักสัตว์หรือกักสัตว์ก่อนทำการฆ่าตามพระราชบัญญัตินี้

“โรงฆ่าสัตว์” หมายความว่า สถานที่ที่กำหนดให้ทำการฆ่าสัตว์ตามพระราชบัญญัตินี้

บทที่ ๓

ขั้นตอนการดำเนินคดี และแนวปฏิบัติของทิมสหวิชาชีพ ในการสัมภาษณ์เพื่อคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

๓.๑ ขั้นตอนการดำเนินคดี

ขั้นตอนที่ ๑ รวบรวมพยานหลักฐานที่ได้จากการตรวจแรงงานทำบันทึกเสนอขอความเห็นชอบผู้บังคับบัญชา และจัดทำหนังสือส่งดำเนินคดีถึงผู้กำกับการสถานที่ตำรวจในท้องที่เกิดเหตุ

ขั้นตอนที่ ๒ ให้พนักงานตรวจแรงงานผู้ได้รับมอบหมายไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษนำหนังสือขอให้ดำเนินคดีนายจ้างไปพบผู้กำกับการสถานที่ตำรวจ พร้อมด้วยสำเนาเอกสารสำนวนคดีที่ได้รับรองถูกต้องโดยแนบคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ ๔๐๙/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด พนักงานสอบสวนเจ้าของคดีจะทำการสอบสวนโดยบันทึกถ้อยคำพนักงานตรวจแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเป็นเป็นผู้กล่าวโทษหรือร้องทุกข์ให้ โดยสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของการกระทำความผิดว่ามีพฤติการณ์อย่างไรบ้าง ผิดต่อกฎหมายอย่างไร ตำนานรูปพรรณผู้กระทำความผิด และจัดการลงบันทึกประจำวัน ออกเลขรับคดีอาญาของสถานีตำรวจนั้น ๆ พนักงานตรวจแรงงานผู้รับผิดชอบจะต้องจดเลขคดีอาญา และหลักฐานการลงบันทึกประจำวันไว้ ชื่อพนักงานสอบสวนเจ้าของคดีไว้เพื่อความสะดวกในการประสานงานคดี ติดตามผลการสอบสวน และการส่งคดีต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ พนักงานตรวจแรงงานต้องติดตามประสานกับพนักงานสอบสวน และพนักงานอัยการเพื่อทราบผลการดำเนินการ การทำความเข้าใจสิ่งคดีของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการ หากพนักงานสอบสวนทำการสอบสวนพยานบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เห็นว่าการสอบสวนเสร็จแล้วก็จะทำความเข้าใจสิ่งฟ้องหรือไม่ฟ้องคดี ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๑๔๐ ถึงมาตรา ๑๔๒

ถ้าเป็นความผิดที่พนักงานสอบสวนมีอำนาจเปรียบเทียบหรือรับชำระค่าปรับ และผู้กระทำความผิดได้ปฏิบัติตามเปรียบเทียบแล้ว พนักงานสอบสวนจะบันทึกการเปรียบเทียบแล้วส่งสำนวนไปให้พนักงานอัยการคดีที่อยู่ในอำนาจพนักงานสอบสวนที่จะทำการเปรียบเทียบหรือรับชำระค่าปรับเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๓๗ (๑) คดีที่มีโทษปรับสถานเดียวเมื่อผู้กระทำความผิดยินยอมเสียค่าปรับในอัตราอย่างสูงสำหรับความผิดนั้นแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนศาลพิจารณา มาตรา ๓๗ (๒) คดีความผิดลหุโทษหรือคดีที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษ หรือคดีที่มีโทษปรับสถานเดียวอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท เมื่อผู้ต้องหาชำระค่าปรับตามที่พนักงานสอบสวนได้เปรียบเทียบแล้ว มาตรา ๓๗ (๓) คดีความผิดลหุโทษหรือคดีที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าความผิดลหุโทษ หรือคดีที่มีโทษปรับสถานเดียวอย่างสูงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ซึ่งเกิดในกรุงเทพมหานคร เมื่อผู้ต้องหาชำระค่าปรับตามที่นายตำรวจประจำท้องที่ตั้งแต่ตำแหน่งสารวัตรขึ้นไปหรือนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรผู้ทำการในตำแหน่งนั้น ๆ ได้เปรียบเทียบแล้ว คดีดังกล่าวหากมีการเปรียบเทียบโดยพนักงานสอบสวน พนักงานตรวจแรงงานผู้รับผิดชอบจะต้องแจ้งให้พนักงานสอบสวนส่งเงินค่าปรับเป็นรายได้ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๗ (๔)

คดีที่ไม่รู้ตัวผู้กระทำความผิดและอัตราโทษจำคุกไม่เกินสามปีพนักงานสอบสวนจะงดการสอบสวนและบันทึกเหตุทิ้งไว้ แล้วส่งบันทึกพร้อมสำนวนไปยังพนักงานอัยการ ถ้าพนักงานสอบสวนสั่งให้งด หรือให้การสอบสวนเพิ่มเติมพนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติตาม กรณีนี้ไม่น่าจะเกิดขึ้นเพราะการร้องทุกข์ของพนักงานเจ้าหน้าที่จะระบุตัวผู้กระทำความผิดไว้

กรณีรู้ตัวผู้กระทำความผิดแต่เรียกหรือจับตัวยังไม่ได้ พนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนแล้ว หากข้อเท็จจริงเชื่อได้ว่าผู้ต้องหาเป็นผู้กระทำความผิดและมีหลักฐานที่แน่ชัดให้ทำความเห็นควรสั่งฟ้อง แต่หากข้อเท็จจริงไม่แน่นอนไม่ครบองค์ประกอบความผิด ไม่มีพยานหลักฐานที่ชัดเจนให้ทำความเห็นควรสั่งไม่ฟ้อง ถ้าพนักงานอัยการเห็นด้วยกับความเห็นว่าการสั่งไม่ฟ้อง จะสั่งไม่ฟ้อง และแจ้งให้พนักงานสอบสวนยุติการสอบสวน ถ้าพนักงานอัยการเห็นควรสอบสวนต่อไปพนักงานสอบสวนจะต้องสอบสวนต่อไป และถ้าพนักงานอัยการเห็นควรสั่งฟ้อง พนักงานสอบสวนต้องส่งผู้ต้องหามาเพื่อฟ้องคดีต่อไป

ความผิดที่พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้องถ้าเป็นความผิดที่อาจเปรียบเทียบได้ พนักงานอัยการมีอำนาจสั่งให้พนักงานสอบสวนพยายามเปรียบเทียบแทนการส่งตัวผู้ต้องหาไปยังพนักงานอัยการ หรือเมื่อผู้ต้องหาถูกส่งตัวมายังพนักงานอัยการแล้ว พนักงานอัยการอาจสั่งให้ส่งผู้ต้องหาพร้อมด้วยสำนวนกลับไปยังพนักงานสอบสวนให้พยายามเปรียบเทียบคดีนั้น หรือถ้าเห็นสมควรจะสั่งให้พนักงานสอบสวนอื่นที่มีอำนาจจัดการเปรียบเทียบได้ ซึ่งพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการจะส่งสำนวนคดีให้พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อพิจารณานำเสนอผู้มีอำนาจเปรียบเทียบต่อไป

กรณีพนักงานสอบสวนมีความเห็นควรสั่งฟ้อง แต่ยังไม่เรียกหรือจับตัวไม่ได้พนักงานสอบสวนจะพิจารณาดำเนินการออกหมายจับผู้ต้องหาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๖๖ หมายจับยังคงใช้ได้จนกว่าคดีจะขาดอายุความ หรือเจ้าพนักงานนั้นได้ถอนหมายจับ พนักงานตรวจแรงงานต้องสำเนาหมายจับจากพนักงานสอบสวนเพื่อใช้ในการชี้ตัวนำจับผู้ต้องหาต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ ถ้ามีการฟ้องคดีต่อศาล พนักงานเจ้าหน้าที่อาจจะต้องไปเบิกความเป็นพยานในศาล และประสานงานกับพนักงานอัยการ พนักงานสอบสวนในการติดตามพยานในคดีมาเบิกความเป็นศาลเพื่อนำส่งเงินค่าปรับเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไป และต้องขอสำเนาคำพิพากษามาประกอบสำนวนคดีไว้เพื่อรายงานผลการดำเนินการในขั้นต่อไป

๓.๒ แนวปฏิบัติของทิมสหวิชาชีพในการสัมภาษณ์เพื่อคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

๓.๒.๑ การเตรียมการก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) หน่วยงานเจ้าของเรื่องแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้า เพื่อจะได้รายงานผู้บังคับบัญชา และเตรียมการวางแผนก่อนการปฏิบัติหน้าที่

๒) ประชุมวางแผนเบื้องต้นก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แต่ละหน่วยงานทราบถึงหน้าที่ของตน เช่น การเตรียมความพร้อมเรื่องล่าม สถานที่พักรอ ยานพาหนะ เป็นต้น โดยให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สตช.) กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) กรมการปกครอง เจ้าของเรื่องแล้วแต่กรณี เป็นผู้ประสาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (สตม.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) กระทรวงแรงงาน (รง.) หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเตรียมความพร้อมและเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้แก่

- (๑) ชุดบันทึกภาพสถานที่เกิดเหตุ
- (๒) ชุดสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน
- (๓) ชุดจับกุม
- (๔) ทีมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (๕) ชุดคัดแยก และเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านภาษา
- (๖) ชุดช่วยเหลือผู้เสียหาย
- (๗) สถานที่พัก/ช่วยเหลือ อาหารและเครื่องดื่ม สิ่งอำนวยความสะดวก
- (๘) ยานพาหนะและการขนย้าย ภายหลังการรวบรวมพยานหลักฐานของสำนักงานตำรวจ

แห่งชาติ (ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน คำนึงถึงเรื่องการขนย้าย สัมภาษณ์ของผู้เสียหาย รวมถึงผู้ติดตามด้วย)

๓.๒.๒ การดำเนินการก่อนการสัมภาษณ์เพื่อคัดแยกผู้เสียหายเบื้องต้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้หน่วยงานที่พบการกระทำความผิด ร่วมประชุมเพื่อชี้แจงพฤติการณ์ และแผนประทุษกรรม เชิงการกระทำความผิด เพื่อตั้งประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับข้อกฎหมายจนเสร็จสิ้นกระบวนการสัมภาษณ์

๒) ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน ผู้ประสานงานทางด้านภาษา และอัยการจังหวัดแล้วแต่กรณี) เข้าร่วมในการสัมภาษณ์ เพื่อรับฟังข้อเท็จจริง และร่วมประชุมหารือว่าการกระทำหรือพฤติกรรมดังกล่าวเข้าข่ายเป็นความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์หรือฐานความผิดตามกฎหมายอื่นหรือไม่ และให้มีการบันทึกภาพนิ่ง/เคลื่อนไหว กรณีมีข้อบ่งชี้ว่าจะเป็นการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ (กรณีเป็นการกระทำความผิดค้าประเวณี หรือผู้เสียหายเป็นหญิง ต้องให้พนักงานสอบสวนหญิง เป็นผู้สัมภาษณ์ผู้เสียหายฯ อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานสอบสวน ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตรวจสอบและแต่งตั้งพนักงานสอบสวนหญิง ให้ครบทุกจังหวัดและทุกกองกำกับการในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ด้วย)

๓) สถานที่สำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เบื้องต้นเพื่อคัดแยกผู้เสียหาย กรณีมีผู้ถูกสัมภาษณ์ตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้ใช้บ้านพักทางราชการ/บ้านเช่าที่จัดเตรียมไว้ตามที่ขึ้นบัญชีกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกระทรวงมหาดไทยแล้วแต่กรณีในการสัมภาษณ์เพื่อคัดแยกผู้เสียหาย

๔) การสัมภาษณ์เพื่อคัดแยกผู้เสียหาย ให้มีทีมสหวิชาชีพ ๑ ทีมต่อผู้ถูกสัมภาษณ์ จำนวนไม่เกิน ๓ คน

๕) กรณีผู้ถูกสัมภาษณ์มีเป็นจำนวนมาก ให้เริ่มสัมภาษณ์จากบุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มเสี่ยงที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ก่อน และเมื่อพบบุคคลที่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ให้ทีมสหวิชาชีพร่วมกันสรุปผลการวินิจฉัยเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายก่อน แล้วจึงสัมภาษณ์บุคคลกลุ่มที่เหลือต่อไป

สำหรับกรณีที่ทีมสหวิชาชีพมีความเห็นขัดแย้ง หรือความเห็นต่างกัน ให้บันทึกเหตุผล และความเห็นต่างเป็นหลักฐานลงในแบบสัมภาษณ์ และให้หัวหน้าพนักงานสอบสวนเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดแล้ว รายงานต่อประธานอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ต่อไป

๓.๒.๓ การดำเนินการภายหลังการสัมภาษณ์เพื่อคัดแยกผู้เสียหาย ให้ดำเนินการ ดังนี้

เมื่อผ่านกระบวนการสัมภาษณ์แล้ว ทีมสหวิชาชีพจะนำพฤติการณ์ในภาพรวมมาร่วมประชุมหารือเพื่อวินิจฉัยว่าผู้ถูกสัมภาษณ์จัดอยู่ในกลุ่มใด และผู้ใดหรือหน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบ อย่างไร ดังนี้

๑) ผู้เสียหาย ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการส่งต่อให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้การคุ้มครองและช่วยเหลือผู้เสียหายตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑

๒) บุคคลที่มีเหตุอันเชื่อได้ว่าเป็นผู้เสียหาย ให้พนักงานสอบสวนส่งต่อให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ใช้อำนาจเพื่อคุ้มครองชั่วคราว ตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้พนักงานสอบสวนเร่งดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงโดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องการตรวจร่างกาย อายุ บาดแผล โดยดำเนินการให้ทันตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (๒๔ ชั่วโมง ทั้งนี้ ขยายได้ไม่เกิน ๗ วัน) ทั้งนี้ ให้กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ เป็นผู้จัดทำแบบฟอร์มคำร้องขอขยายระยะเวลาต่อศาล

๓) กลุ่มบุคคลที่ทีมสหวิชาชีพมีความเห็นขัดแย้ง/รอการวินิจฉัย ต้องสอบสวนเพิ่มเติมให้พนักงานสอบสวนส่งต่อให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองใช้อำนาจตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ เพื่อนำส่งบ้านพักราชการ/บ้านเช่าต่อไป

๔) แรงงานต่างด้าวที่เป็นพยานแต่ไม่เป็นผู้เสียหาย ให้พนักงานสอบสวนส่งต่อให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองใช้อำนาจตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ และนำเข้าบ้านพักราชการ/บ้านเช่าที่จัดเตรียมไว้ โดยให้ฝ่ายอำนวยการศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี และครอบครัว และการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพตส.ตร.) ประสานกับกระทรวงมหาดไทย (กองการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย) สืบสวนและขึ้นบัญชีไว้ให้กระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน) จัดหางานให้แรงงานต่างด้าวทำงาน ภายใน ๑๕ วัน และต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด เช่น การรายงานตัวทุก ๑๕ วัน

ทั้งนี้ กรณีพยานบุคคลที่มีข้อเท็จจริงว่าถูกข่มขู่ คุกคาม หรือมีพฤติการณ์ความไม่ปลอดภัยอื่นที่จำเป็นต้องให้การคุ้มครองเพื่อให้เกิดความปลอดภัย ให้ส่งต่อไปยังกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเพื่อดำเนินการต่อไป

๕) แรงงานที่ต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ให้พนักงานสอบสวนส่งต่อให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดำเนินการคุ้มครองและช่วยเหลือ โดยรับตัวไว้ในบ้านพักเด็กและครอบครัว

(๒) กรณีแรงงานอายุ ๑๘ ปี ขึ้นไป ให้พนักงานสอบสวนส่งต่อให้กระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการจัดหางานให้ทำ

(๓) กรณีแรงงานต่างด้าวอายุ ๑๘ ปี ขึ้นไป ให้พนักงานสอบสวนส่งต่อไปยังศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เพื่อดำเนินการจัดหางานให้ทำ ภายใน ๕ วัน

บทที่ ๔

แนวปฏิบัติของพนักงานตรวจแรงงาน กรณีต้องแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องออกคำสั่ง

กรณีพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบการกระทำความผิดตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๙ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว โดยพนักงานตรวจแรงงาน จำเป็นต้องมีความเข้าใจและสามารถบันทึกข้อมูลได้อย่างครบถ้วน ซึ่งความผิดที่พนักงานตรวจแรงงานจะต้องแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องออกคำสั่ง มีดังต่อไปนี้

๔.๑ ความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษ หรือเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน ได้สืบทราบข้อเท็จจริงหรือมีเหตุอันเชื่อได้ว่านายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีพฤติการณ์พิเศษ หรือความผิดที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๑.๑ ความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษ คือ การที่พนักงานตรวจแรงงานมีข้อเท็จจริง หรือมีเหตุอันเชื่อได้ว่านายจ้างมีพฤติการณ์ที่จะหลีกเลียงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบต่อการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่น พนักงานตรวจแรงงานได้สืบทราบข้อเท็จจริงว่า นายจ้างกำลังจะหลบหนีออกนอกประเทศต้องดำเนินการโดยเร่งด่วน เป็นต้น

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้เข้าตรวจสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งซึ่งได้รับการร้องเรียนว่าสถานประกอบกิจการดังกล่าวค้างจ่ายค่าจ้างลูกจ้างจำนวน ๑๐๐ คน และมีข้อเท็จจริงว่า สถานประกอบกิจการได้ค้างจ่ายค่าจ้าง เนื่องจากบริษัทขาดสภาพคล่องทางการเงิน กำลังจะปิดกิจการ และมีพฤติการณ์กำลังจะเดินทางออกนอกประเทศ การกระทำดังกล่าวถือว่าเป็นความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๑.๒ ความผิดที่เกิดผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก คือ การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ของนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการ อันเป็นความผิดที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้างเป็นจำนวนมาก เช่น การค้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างจำนวนมาก เป็นต้น

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้รับแจ้งว่ามีลูกจ้างจำนวนมากของบริษัทแห่งหนึ่ง ออกมาประท้วงนายจ้าง เนื่องจากต้องการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องตามกฎหมายในช่วงระยะเวลา ๒ ปีที่ผ่านมา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า การกระทำความผิดของนายจ้างมีผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๒ ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กโดยมีการทารุณ หน่วงเหนี่ยว กักขัง หรือการบังคับใช้แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กโดยมีการทารุณ หน่วงเหนี่ยว กักขัง หรือการบังคับใช้แรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการ

๔.๒.๑ กรณีพนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสถานประกอบกิจการตามปกติ หรือได้รับแจ้งเหตุ เช่น การใช้แรงงานไม่เป็นธรรม การใช้แรงงานต่างด้าวหรือการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย และพนักงานตรวจแรงงานพบว่า มีเหตุอันเชื่อได้ว่ามีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการ

(๑) กรณีเหตุเกิดในท้องที่กรุงเทพมหานคร ให้พนักงานตรวจแรงงาน ประสานแจ้งตำรวจ (กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) หรือสถานีตำรวจในท้องที่ที่เกิดเหตุ) และกองต่อต้านการค้ามนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อร่วมดำเนินการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน

กรณีเหตุเกิดในพื้นที่ส่วนภูมิภาค ให้พนักงานตรวจแรงงานประสานแจ้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และสถานีตำรวจในท้องที่ที่เกิดเหตุ เพื่อร่วมดำเนินการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน

กรณีมีผู้เสียหายซึ่งเป็นคนต่างด้าวหรือมีผู้เสียหายซึ่งเป็นคนต่างด้าวรวมอยู่ด้วย ให้ประสานแจ้งหน่วยงานข้างต้น และกรมการจัดหางานหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด แล้วแต่กรณี รวมทั้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อร่วมดำเนินการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน

(๒) ให้พนักงานตรวจแรงงานให้ความร่วมมือในการสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณาของพนักงานสอบสวนในการคัดแยกผู้เสียหาย และสนับสนุนการดำเนินคดีความผิดฐานการค้ามนุษย์

(๓) ดำเนินการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้เสียหายซึ่งเป็นลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดไว้

(๔) ติดตาม และรายงานผลการดำเนินคดี ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจโรงงานผลิตปลาร้าแห่งหนึ่ง ได้ข้อเท็จจริงว่า คนงานกลุ่มหนึ่งจากประเทศเพื่อนบ้านถูกชักจูงให้มาทำงานที่โรงงานผลิตปลาร้าในประเทศไทย นายจ้างรับเข้าทำงานโดยจัดบ้านพักให้ ทุกวันทำงานจัดรถห้องเย็นตู้ที่บมารับจากบ้านพักเข้าโรงงานทำงานภายในโรงงานมีรั้วล้อมรอบสูงมีลวดหนามกั้น จะเข้า - ออก ต้องได้รับอนุญาต มีการเข้มงวดกวดขัน คนงานเหล่านี้ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกจากโรงงานเลย จะต้องทำงานในโรงงานจนเลิกงาน ถ้าวันใดมีงานมาก ทุกคนต้องอยู่ทำงานล่วงเวลาจะกลับก่อนไม่ได้ เมื่อจะกลับที่พักก็มีรถห้องเย็นตู้ที่บมารับกลับพร้อมกัน ทำเช่นนี้ทุกวัน เมื่อกลับที่พักหรือวันหยุดก็ต้องอยู่ในที่พักจะออกมาบริเวณข้างนอกไม่ได้ ลักษณะเช่นนี้มีเหตุอันเชื่อได้ว่ามีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานประสานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และร่วมแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน

ตัวอย่าง นายหม่องเอ ลูกจ้างที่มีสัญชาติเมียนมา เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และได้ให้ข้อเท็จจริงว่า นายหม่องเอเป็นลูกเรือประมง ทำงานได้ประมาณ ๗ วัน พบว่า งานหนักไม่เหมาะสมตนจึงขอได้กัเรือกลับเข้าฝั่ง โดยจะขอลูกกับเรือลำอื่น แต่ได้กัเรือไม่ยอมให้กลับ และกักขังนายหม่องเอไว้ในเรือ ระหว่างนั้นนายหม่องเอได้ถูกได้กัเรือทุบตี ทำร้ายร่างกาย และบังคับให้ทำงาน นายหม่องเอทนไม่ไหวจึงเสี่ยงชีวิตกระโดดหนีลงทะเล ขณะว่ายน้ำหนีอยู่นั้น ได้กัยิงนายหม่องเอถูกบริเวณหัวไหล่ นายหม่องเอจึงแก้มตาย ได้กัเรือเห็นดังนั้นจึงไม่ได้เอะใจและแล่นเรือไปทำการประมงต่อไป เมื่อเรือลำดังกล่าวแล่นพ้นระยะสายตาไป นายหม่องเอจึงว่ายน้ำต่อไป เคราะห์ดีที่มีเรือประมงอื่นช่วยเหลือไว้จึงกลับเข้าฝั่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานประสานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และร่วมแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน

๔.๒.๒ กรณีพนักงานตรวจแรงงานร่วมทีมสหวิชาชีพ ให้พนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของทีมสหวิชาชีพในการสัมภาษณ์เพื่อคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ร่วมชุดสหวิชาชีพเข้าตรวจโรงงานปลากะปองแห่งหนึ่งและได้พบกับ นางสาวคำสวย ลูกจ้างสัญชาติลาว จึงได้สอบถามข้อเท็จจริงนางสาวคำสวย ได้ความว่า นางสาวคำสวย เป็นชาวเมือง สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ถูกชักชวนให้มาทำงานในประเทศไทย โรงงานตัดเย็บ เสื้อผ้าได้รับค่าจ้างวันละ ๓๐๐ บาท นางสาวคำสวยเชื่อจึงสมัครมาทำงานในประเทศไทย ดำเนินการทำพาสปอร์ต ผ่านเข้าประเทศไทยตามหลักเกณฑ์ และเสียค่าใช้จ่ายอย่างถูกต้อง เมื่อถึงประเทศไทย ไม่มีงานตัดเย็บเสื้อผ้าให้ นางสาวคำสวยทำ นายหน้าจึงส่งไปทำงานโรงงานปลากะปอง นางสาวคำสวยไม่เต็มใจทำ แต่เสียค่าใช้จ่ายให้แก่ นายหน้ามาแล้ว ไม่มีเงินเดินทางกลับ จึงต้องจำใจทำงานโรงงานปลากะปองด้วยความไม่สมัครใจ เช่นนี้มีเหตุอัน เชื่อได้ว่ามีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของทมิสหวิชาชีพในการ สัมภาษณ์เพื่อคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และร่วมแจ้งความร้องทุกข์กับชุดสหวิชาชีพต่อไป

๔.๓ ความผิดตามมาตรา ๑๖^{๒๖} มาตรา ๔๕ (๑) มาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๐^{๒๗} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความ ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๓.๑ กรณีนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๖^{๒๘} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ตามมาตรา ๑๔๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

คำว่า “ล่วงเกิน”^{๒๙} หมายถึง แสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยา มารยาท ด้วยการกลั่นแกล้ง ดุหมั่น สบประมาท เป็นต้น

“คุกคาม”^{๓๐} หมายถึง แสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจาให้หวาดกลัว ทำให้หวาดกลัว

“รำคาญ”^{๓๑} หมายถึง ระคายเคือง เปื้อน ทำให้เดือดร้อน เปื้อนหน้า

ตัวอย่าง นายเชียว เป็นหัวหน้างานของนางสาวชมพู ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเดือนที่ผ่านมานางสาวชมพู เข้ามาฝึกงานกับนายเชียว นายเชียวมักพูดสองแง่สองง่ามเกี่ยวกับเรื่องเพศ และมักมองนางสาวชมพูเชิงขู่ว่า เป็นประจำวันละหลาย ๆ ครั้ง รวมถึงมักถือโอกาสจับมือของนางสาวชมพูอยู่บ่อยครั้ง เมื่อนางสาวชมพูยื่นแฟ้ม เอกสารให้นายเชียวพิจารณา นางสาวชมพูรู้สึกไม่พอใจเป็นอย่างมากจึงร้องเรียนมาที่สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงาน จึงได้เข้าตรวจสถานประกอบกิจการซึ่งนางสาวชมพูทำงานอยู่ จากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ร่วมงานของนางสาวชมพู พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาแล้วมีเหตุอันเชื่อได้ว่า นายเชียวกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อนางสาวชมพูจริง ให้พนักงาน ตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

^{๒๖} มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๗} มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๘} มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๙} ที่มา : พจนานุกรมไทย ราชบัณฑิตยสถาน

^{๓๐} ที่มา : พจนานุกรมไทย ราชบัณฑิตยสถาน

^{๓๑} ที่มา : พจนานุกรมไทย ราชบัณฑิตยสถาน

ตัวอย่าง นายขาว ผู้จัดการฝ่ายบุคคลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของนางสาวฟ้าใช้อำนาจหน้าที่ของตนสั่งให้นางสาวฟ้าไปเที่ยวกับนายขาวหลังเวลาเลิกงานหลายวันต่อสัปดาห์ นางสาวฟ้าจำใจไปเที่ยวกับนายขาว เพราะหากไม่ไปเที่ยวกับนายขาว นายขาวจะกลั่นแกล้งโดยจะไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้นางสาวฟ้า เห็นได้ว่า นายขาว มีความประสงค์ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อนางสาวฟ้าผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อพนักงานตรวจแรงงาน ได้รับข้อเท็จจริงดังนั้น ให้แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๓.๒ กรณีสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างมีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างและทำงานมาแล้วเกินสิบห้าวัน โดยไม่ได้แจ้งการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาสิบห้าวันตั้งแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน ตามมาตรา ๔๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งตามกฎหมายต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ตามมาตรา ๑๔๖^{๓๒} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจโรงงานผลิตกระดาษแห่งหนึ่ง และจากการสอบข้อเท็จจริงพบว่า มีจ้างเด็กอายุ ๑๖ ปี จำนวน ๑ คน เข้ามาทำงานเมื่อ ๑๖ วันที่ผ่านมา โดยมีเอกสารแสดงเวลาทำงานของเด็กนั้น เป็นหลักฐานสำคัญ และนายจ้างรับว่า นายจ้างไม่ได้แจ้งการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้รับการร้องเรียนว่า มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในโรงงานผลิตลูกกวาดแห่งหนึ่ง พบว่า มีลูกจ้างสัญชาติเมียนมา ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสงสัยว่าเป็นเด็ก จำนวน ๑ คน จากการสอบข้อเท็จจริง พบว่า ลูกจ้างคนดังกล่าวทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งนี้มาแล้ว ประมาณ ๑ เดือนเศษ โดยมีเอกสารการจ่ายค่าจ้างเป็นหลักฐานสำคัญ แต่นายจ้างปฏิเสธว่า ลูกจ้างอายุ ๑๘ ปี บริบูรณ์ก่อนเข้ามาทำงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงพาลูกจ้างนั้นไปตรวจมวลกระดูกที่โรงพยาบาล ผลการพิสูจน์มวลกระดูกยืนยันว่า ลูกจ้างมีอายุอยู่ในช่วง ๑๕ - ๑๗ ปี ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ และแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๓.๓ กรณีสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดกฎหมายห้ามไว้ ตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ ตามมาตรา ๑๔๘/๒^{๓๓} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจสถานประกอบกิจการผลิตพลูแห่งหนึ่ง จากการสอบข้อเท็จจริงพบว่า มีการจ้างเด็กอายุ ๑๖ ปี เป็นลูกจ้าง จำนวน ๑ คน ทำหน้าที่บรรจุดินประสิวลงในด้ามพลู ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้รับคำร้องเรียนว่า มีเด็กทำงานป้อนโลหะอยู่ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จึงรีบเข้าตรวจสถานประกอบกิจการดังกล่าว และพบว่า นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานป้อนโลหะอยู่เป็นประจำ จึงได้ถ่ายภาพและวิดีโอไว้เป็นหลักฐานขณะเด็กทำงานอยู่ และให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

^{๓๒} มาตรา ๑๔๖ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๓๓} มาตรา ๑๔๘/๒ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

๔.๓.๔ กรณีสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ซึ่งกฎหมายห้ามไว้ ได้แก่ โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ และโรงงานหรือสถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ ตามกฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามมาตรา ๕๐^{๓๔} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ ตามมาตรา ๑๔๘/๒^{๓๕} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจโรงงานผลิตปลาร้าแห่งหนึ่ง จากการสัมภาษณ์พบว่า มีการจ้างเด็กสัญชาติไทย อายุ ๑๗ ปี จำนวน ๒ คน ทำหน้าที่คัดปลา โดยเด็กทั้งสองคนได้เข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการแห่งนี้ ประมาณ ๑๐ วัน ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้รับการประสานจากกรมการปกครอง เข้าตรวจกิจการร้านอาหารซึ่งมีการจำหน่ายสุราและมีการแสดงดนตรี พบว่า ร้านอาหารแห่งนี้จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุ ๑๖ ปี ทำหน้าที่บริการเสิร์ฟอาหารและสุราให้แก่ลูกค้า ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๔ ความผิดตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๔.๑ กรณีสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างมีการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ ตามมาตรา ๑๔๘/๑^{๓๖} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ตัวอย่าง ชุดเฉพาะกิจคุ้มครองแรงงาน เข้าตรวจสถานประกอบกิจการทอไหมพรมแห่งหนึ่ง จากการสอบข้อเท็จจริงพบว่า มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๓ คน และผู้จัดการของสถานประกอบกิจการแห่งนี้ ให้การยอมรับว่า ได้จ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทั้งหมดมาทำงานจริง พนักงานตรวจแรงงานจึงได้บันทึกคำให้การไว้เป็นหลักฐาน และแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

^{๓๔} มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๕} มาตรา ๑๔๘/๒ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๓๖} มาตรา ๑๔๘/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจโรงงานผลิตรองเท้าแห่งหนึ่ง พบว่า มีลูกจ้างคนหนึ่งซึ่งเชื่อได้ว่าเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี โดยลูกจ้างคนดังกล่าวมีสัญชาติเมียนมาได้ให้การยอมรับว่า ตนอายุ ๑๔ ปี และได้เข้ามาทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งนี้เมื่อหนึ่งสัปดาห์ที่ผ่านมาตามเอกสารแสดงเวลาทำงานของลูกจ้าง แต่ไม่มีเอกสารระบุตัวตนใด ๆ ขณะที่นายจ้างอ้างว่า ลูกจ้างที่พนักงานตรวจแรงงานเชื่อได้ว่าเป็นเด็กนั้น อายุ ๑๕ ปี พนักงานตรวจแรงงานจึงพาลูกจ้างนั้นไปตรวจมวลกระดูกที่โรงพยาบาล ผลการพิสูจน์มวลกระดูกยืนยันว่า ลูกจ้างมีอายุอยู่ในช่วง ๑๒ – ๑๔ ปี ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ และแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๔.๒ กรณีสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างมีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือประมง ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ ตามมาตรา ๑๔๘/๑^{๓๗} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงานประจำศูนย์ PIPO ได้ตรวจพบว่า เรือประมง ก มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานในเรือประมง จากการสัมภาษณ์ได้ความว่า เด็กคนดังกล่าว อายุ ๑๗ ปี และมีเอกสารระบุตัวตนชัดเจน ได้เข้ามาทำงานกับนายจ้างประมาณหนึ่งเดือนเศษ และมีหน้าที่คัดปลาขณะอยู่บนเรือ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจเรือประมง ข พบนายดำ ลูกจ้าง มีสิริระทางร้ายกายที่เชื่อได้ว่าเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี จึงขอตรวจเอกสารของนายดำ พบว่า นายดำ มีอายุ ๑๘ ปี ๓ เดือน แต่เมื่อตรวจสอบสัญญาจ้างแรงงานของนายดำปรากฏว่า นายดำได้เข้ามาเป็นลูกจ้างของนายแดง นายจ้าง เมื่อหกเดือนที่ผ่านมา พนักงานตรวจแรงงานจึงสอบข้อเท็จจริงจากนายดำได้ความว่า นายดำ เริ่มทำงานบนเรือประมงลำดังกล่าวมาเป็นระยะเวลา ๖ เดือนเศษ ขณะทำงานมีหน้าที่ลากอวน และได้รับค่าจ้างจากนายแดงผ่านบัญชีธนาคาร ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ และแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๔.๓ กรณีสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างมีการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ ตามมาตรา ๑๔๘/๑^{๓๘} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจไร่มะนาวของนายแดงตามคำร้องเรียน พบว่า มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงาน จากการสอบข้อเท็จจริงได้ความว่า เด็กคนดังกล่าว อายุ ๑๔ ปี ๑๑ เดือน (มีเอกสารระบุตัวตนชัดเจน) ทำงานในหน้าที่รดน้ำและเก็บลูกมะนาวเฉพาะช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ และแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

^{๓๗} มาตรา ๑๔๘/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๓๘} มาตรา ๑๔๘/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้รับการร้องเรียนจากองค์กร NGO ว่ามีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง ทำงานในสวนมังคุดของนายดำ จึงเข้าตรวจสอบสวนมังคุดดังกล่าวและพบเด็กกำลังเก็บผลมังคุดอยู่ จึงได้สอบถามเท็จจริงได้ความว่า เด็กนั้น มีอายุ ๑๔ ปี มีหน้าที่ป็นไปเก็บผลมังคุดจากต้น ได้รับค่าจ้างวันละ ๑๐๐ บาท และนายดำจะจ้างตนมาทำงานในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวเท่านั้น ขณะที่นายดำให้ข้อเท็จจริงว่า สาเหตุที่ตน ให้เด็กนั้นมาทำงานเพราะเห็นว่าเด็กนั้นว่างงานอยู่ จึงชักชวนมาทำงานและให้ค่าแรงวันละ ๑๐๐ บาท ให้พนักงาน ตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ และแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๕ ความผิดตามมาตรา ๑๓๙ (๒) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๙ (๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียน ลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ และได้มีหนังสือสอบถามหรือเรียก นายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาประกอบการ พิจารณา ตามมาตรา ๑๓๙ (๒) แต่บุคคลตามมาตรา ๑๓๙ (๒) มิยอมปฏิบัติตาม ให้พนักงานตรวจแรงงาน แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายน้ำเงิน ตามมาตรา ๑๓๙ (๒) เพื่อมา ชี้แจงข้อเท็จจริงและส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาคำร้อง ของลูกจ้าง แต่นายน้ำเงินไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริงและส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยมิได้ชี้แจง เหตุขัดข้อง ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายขาว ตามมาตรา ๑๓๙ (๒) เพื่อมา ชี้แจงข้อเท็จจริงและส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาคำร้อง ของลูกจ้าง นายขาวได้ส่งหนังสือตอบรับจะมาให้ข้อเท็จจริงและส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามหนังสือของพนักงานตรวจแรงงาน นายขาวมิได้มาให้ข้อเท็จจริงและส่งเอกสาร ที่เกี่ยวข้องและไม่ได้ชี้แจงเหตุขัดข้อง ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๖ ความผิดตามมาตรา ๑๕๐^{๓๙} และมาตรา ๑๕๑^{๔๐} วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เฉพาะความผิดที่กระทำต่อพนักงานตรวจแรงงาน

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความ ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

^{๓๙} มาตรา ๑๕๐ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๔๐} มาตรา ๑๕๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๔.๖.๑ กรณีไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสาร หรือวัตถุใดๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงานหรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๕๐^{๔๑} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้เข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการของนายเหลือง ขณะสอบข้อเท็จจริงนายเหลือง พนักงานตรวจแรงงานขอให้นายเหลืองนำเอกสารแสดงเวลาทำงานของลูกจ้างมาชี้แจง แต่นายเหลืองไม่ยอมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารดังกล่าว โดยอ้างว่าเป็นความลับ และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานขอเข้าไปตรวจแรงงานในส่วนของการผลิต นายเหลืองอ้างว่าตนไม่สามารถให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจได้เนื่องจากเป็นความลับของบริษัท แม้พนักงานตรวจแรงงานได้ชี้แจงถึงอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้นายเหลืองทราบแล้ว นายเหลืองไม่อำนวยความสะดวกใด ๆ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๖.๒ กรณีขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานหรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐^{๔๒} หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๕๑^{๔๓} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้เข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการของนางน้ำตาล ขณะที่พนักงานตรวจแรงงานกำลังสัมภาษณ์คำให้การของลูกจ้าง นายเทา ผู้จัดการ ได้เข้ามาสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานโดยทันที อีกทั้งขณะที่พนักงานตรวจแรงงานกำลังเดินไปยังส่วนการผลิตของสถานประกอบกิจการ นายเทา สั่งให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไล่พนักงานตรวจแรงงานออกไป เพื่อไม่ให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๗ ความผิดตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘^{๔๔} มาตรา ๓๙^{๔๕} มาตรา ๓๙/๑^{๔๖} มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ และมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย

ได้รับอันตรายสาหัส^{๔๗} หมายความว่า ดังต่อไปนี้

^{๔๑} มาตรา ๑๕๐ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๔๒} มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๔๓} มาตรา ๑๕๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๔} มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๔๕} มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๔๖} มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๔๗} ที่มา : ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๙๗ วรรคสอง

(๑) ตาบอด หูหนวก ลิ่นขาด หรือเสียขาประสาธน์

(๒) เสียอวัยวะสืบพันธุ์ หรือความสามารถสืบพันธุ์

(๓) เสียแขน ขา มือ เท้า นิ้วหรืออวัยวะอื่นใด

(๔) หน้าเสียโฉมอย่างติดตัว

(๕) แห้งลูก

(๖) จิตพิการอย่างติดตัว

(๗) ทูพพลภาพ หรือป่วยเจ็บเรื้อรังซึ่งอาจถึงตลอดชีวิต

(๘) ทูพพลภาพ หรือป่วยเจ็บด้วยอาการทุกขเวทนาเกินกว่ายี่สิบวัน หรือจนประกอบกรณียกิจตามปกติ ไม่ได้เกินกว่ายี่สิบวัน

ตาย หมายถึง การสิ้นสุดสภาพบุคคลตามประมวลกฎหมายอาญา แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

(๑) การตายตามธรรมชาติหรือการตายธรรมดา ตามมาตรา ๑๕ แห่งประมวลกฎหมายอาญา^{๔๘}

(๒) การตายโดยผลของกฎหมาย ตามมาตรา ๖๑ แห่งประมวลกฎหมายอาญา^{๔๙}

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัส หรือถึงแก่ความตาย ดังต่อไปนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๗.๑ กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๕๐} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง นางสาวสมศรี ลูกจ้าง มีหน้าที่ยกถังปลาล้างขึ้นรถบรรทุก ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายสมชาย นายจ้าง ให้นางสมศรียกถังปลาล้างซึ่งมีน้ำหนักประมาณ ๓๐ - ๓๕ กิโลกรัม ขึ้นรถบรรทุก จนทำให้นางสมศรีได้รับบาดเจ็บ (ขาหัก) ต้องนอนพักรักษาตัวที่โรงพยาบาลเป็นเวลา ๒๑ วัน เนื่องจากขณะยกถังปลาล้างอยู่นั้น ถังปลาล้างล้นทับขาของนางสมศรี พนักงานตรวจแรงงานจึงรีบเข้าไปตรวจสถานประกอบการกิจการของนายสมชาย และพบว่า ถังปลาล้างที่นางสมศรียกแล้วอ้า มีน้ำหนัก ๒๙ - ๓๕ กิโลกรัม แล้วแต่น้ำหนักปลาที่บรรจุอยู่ ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

^{๔๘} ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง “สภาพบุคคลย่อมเริ่มแต่เมื่อคลอดแล้วอยู่รอดเป็นทารกและสิ้นสุดลงเมื่อตาย”

^{๔๙} ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๖๑ “ถ้าบุคคลใดได้ไปจากภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ และไม่มีใครรู้แน่ว่าบุคคลนั้นยังมีชีวิตอยู่หรือไม่ตลอดระยะเวลาห้าปี เมื่อผู้มีส่วนได้เสียหรือพนักงานอัยการร้องขอศาลจะสั่งให้บุคคลนั้นเป็นคนสาบสูญก็ได้

ระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้ลดเหลือสองปี

(๑) นับแต่วันที่มีการรบหรือสงครามสิ้นสุดลง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ใน การรบหรือสงคราม และหายไปในการรบหรือสงครามดังกล่าว

(๒) นับแต่วันที่ยานพาหนะที่บุคคลนั้นเดินทาง อับปาง ถูกทำลาย หรือสูญหายไป

(๓) นับแต่วันที่เหตุอันตรายแก่ชีวิตนอกจากที่ระบุไว้ใน (๑) หรือ (๒) ได้ผ่านพ้นไป ถ้าบุคคลนั้นตกอยู่ในอันตรายเช่นว่านั้น”

^{๕๐} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงานได้รับข้อเท็จจริงว่า นางสมหญิง เป็นลูกจ้างของนายสมชาย มีหน้าที่เซ็นรถขนกระสอบข้าวน้ำหนัก ๕๐ กิโลกรัม ไปวางหน้าโกดังข้าวเพื่อให้นายสมชายขนกระสอบข้าวขึ้นรถบรรทุก วันหนึ่งนางสมหญิงลื่นล้มขณะเซ็นรถขนกระสอบข้าวไปให้นายสมชาย ทำให้รถเข็นซึ่งขนกระสอบข้าวอยู่ล้มทับขาหัก ต้องเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาลเป็นระยะเวลา ๔๕ วัน ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๗.๒ นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่กำหนดใน มาตรา ๓๘^{๕๑} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๕๒} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจสอบสถานที่ก่อสร้างแห่งหนึ่ง มีนายสมพงษ์ เป็นผู้รับเหมาช่วง และมีลูกจ้าง จำนวน ๒๕ คน พบว่า นางสมหญิง หนึ่งในลูกจ้างของนายสมพงษ์ ทำงานบนนั่งร้านที่มีความสูงจากพื้นดิน ๒๐ เมตร ขณะทำงานได้พลัดตกลงมาเสียชีวิต ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง นางสมทรง ลูกจ้าง เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายสมนึก นายจ้าง ให้นางสมทรง ขับรถกระบะไปส่งพลูไฟให้กับลูกค้า พนักงานตรวจแรงงานจึงได้มีหนังสือเชิญนายสมนึกมาให้ข้อเท็จจริง พบว่า นางสมทรง เป็นลูกจ้างของนายสมนึก และทำงานในหน้าที่ดังกล่าว โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๗.๓ นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่กำหนดในกฎหมาย มาตรา ๓๙^{๕๓} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๕๔} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง นางสมรักษ์ ลูกจ้าง เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายสมหมาย นายจ้าง ให้นางสมรักษ์ซึ่งเป็นลูกจ้างรายเดือน เซ็นรถขนของซึ่งบรรทุกของหนักกว่า ๓๐ กิโลกรัม ขึ้นลงสำนักงานเป็นประจำ โดยนายสมหมายทราบอยู่ก่อนแล้วว่า ขณะนั้นนางสมรักษ์กำลังตั้งครรภ์ ๓ เดือน วันหนึ่งขณะเซ็นรถของนางสมรักษ์รู้สึกปวดครรภ์มากเพราะทารกในครรภ์ขยับตัว ทำให้นางสมรักษ์ล้มลงเลือดไหลจากช่องคลอด จนต้องเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาลและเป็นเหตุให้นางสมรักษ์แท้งลูกในเวลาต่อมา ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง นางสมสมร ลูกจ้าง เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายสมบัติ นายจ้าง ให้นางสมสมร

^{๕๑} มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๕๒} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๕๓} มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๕๔} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

ซึ่งเป็นลูกจ้างรายวันชั่วคราวยนต์ไปส่งสินค้าให้กับลูกค้า โดยนางสมสมเคยแจ้งให้นายสมบัติทราบ ว่า นางสมสม กำลังตั้งครรภ์ ๒ เดือน แต่นายสมบัติเห็นว่า ขณะนั้นนางสมสมเพิ่งตั้งครรภ์ได้ไม่นานจึงยังคงให้นางสมสม รับผิดชอบส่งสินค้าต่อไปก่อน ระหว่างที่นางสมสมไม่ทราบว่ามีอาการช้อมแซมจนจนถึงทำให้นางสมสม รับผิดชอบคลอดลูกอย่างรุนแรง จนมีอาการปวดครรภ์อย่างหนักและเป็นเหตุให้นางสมสมแท้งลูกในเวลาต่อมา ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๗.๔ นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด หรือกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์หรือไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆไป ตามมาตรา ๓๙/๑^{๕๕} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๕๖} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง นางสมฤดี ลูกจ้าง เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายสมกิจ นายจ้าง ให้นางสมฤดี ซึ่งเป็นลูกจ้างรายวันทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. โดยนางสมฤดีเคยแจ้งให้นายสมกิจทราบแล้วว่า นางสมฤดีกำลังตั้งครรภ์ แต่นายสมกิจเห็นว่านางสมฤดีตั้งครรภ์ ๑ เดือน จึงให้นางสมฤดีทำงานในเวลาดังกล่าวต่อไป การทำงานในเวลาดังกล่าวทำให้นางสมฤดีมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ จนเป็นเหตุให้นางสมฤดีแท้งบุตร ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง นางสมใจ ลูกจ้าง เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายสมชัย นายจ้าง ให้นางสมใจ ซึ่งเป็นลูกจ้างรายวันทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. โดยนางสมใจเคยแจ้งให้นายสมชัย ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการของนายสมชัยทราบแล้วว่า นางสมใจกำลังตั้งครรภ์ ๑ เดือน แต่ไม่ทราบว่า นายสมชัยทราบหรือไม่ และนางสมใจต้องทำงานในเวลาดังกล่าวต่อไปแม้ว่าตนจะมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอก็ตาม จนกระทั่งเวลาผ่านไปร่วมสองเดือน ขณะที่นางสมใจทำงาน ได้รู้สึกอ่อนล้าเป็นอย่างมากทำให้มีอาการหน้ามืดล้มลง เพื่อนร่วมงานจึงได้ส่งตัวนางสมใจไปยังโรงพยาบาล ซึ่งภายหลังจากนางสมใจแท้งบุตร ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๗.๕ กรณีที่นายจ้างมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เปลี่ยนตำแหน่งงานที่ลูกจ้างกระทำอยู่ แต่ลูกจ้างได้มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ และลูกจ้างขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอด ตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๕๗} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง นางสมศรี ลูกจ้างของโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่ง ร้องเรียนมายังพนักงานตรวจแรงงานว่า นางสมศรี

^{๕๕} มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๕๖} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๕๗} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ทำงานในตำแหน่งเย็บผ้า ได้นำใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนางสมหญิง นายจ้าง ว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้และขอให้นางสมหญิงเปลี่ยนตำแหน่งงานที่นางสมศรีกระทำอยู่ เป็นการชั่วคราว แต่นางสมหญิงไม่อนุญาตเพราะเห็นว่า โรงงานกำลังขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งซึ่งนางสมศรี กระทำอยู่ จึงต้องการให้นางสมศรีทำงานในตำแหน่งดังกล่าวต่อไป จนเป็นเหตุให้นางสมศรีแท้งบุตร พนักงาน ตรวจแรงงานจึงเข้าตรวจสถานประกอบกิจการแห่งนี้ พบว่า ข้อเท็จจริงเป็นดังที่นางสมศรีกล่าวอ้าง ให้พนักงาน ตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง นางสมประภา ลูกจ้าง เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายสมทรัพย์ นายจ้าง ไม่ยินยอมให้นางสมประภาซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานเปลี่ยนงานจากเดิมตำแหน่งพนักงานต้อนรับลูกค้า ซึ่งมีหน้าที่ ยืนต้อนรับลูกค้าอยู่บริเวณหน้าประตูและเดินไปส่งลูกค้าที่เคาน์เตอร์ของโรงแรมตลอดเวลาการทำงาน แม้ว่า นางสมประภาได้นำใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายสมทรัพย์แล้ว วันหนึ่งนางสมประภา มีอาการเมื่อยล้ากล้ามเนื้อขาเป็นอย่างมาก ทำให้ทรงตัวยืนอยู่ไม่ไหวล้มลงและแท้งลูกในเวลาต่อมา ให้พนักงาน ตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๗.๖ กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา โดยมีได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัสหรือ ถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๕๕} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจสถานประกอบกิจการร้านจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ตามคำร้องเรียน พบว่า มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน จำนวน ๓ คน แต่ในวันนั้นเด็กมาทำงานเพียง ๒ คน โดยจากการข้อเท็จจริงเด็กทั้งสองคน ได้ความว่านายดำ ผู้จัดการร้าน สั่งให้เด็กทั้งสามคนทำงาน ในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา แต่เมื่อหนึ่งเดือนที่ผ่านมาเด็กคนหนึ่งเกิดง่วงพลัดตกลง จากชั้นวางเรียงสินค้าขณะทำงานอยู่ ทำให้แขนและขาหักต้องรักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาลมาแล้ว ๒๑ วัน และเมื่อสอบถามนายดำ ได้ข้อเท็จจริงว่า เด็กทั้งสามคนยังไม่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง นายเชียว ลูกจ้าง เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายแดง นายจ้าง ไม่จ่ายค่าจ้าง ในวันลาป่วย พนักงานตรวจแรงงานจึงสอบข้อเท็จจริงนายเชียว ได้ความว่า นายเชียว มีอายุ ๑๗ ปี เป็นลูกจ้าง ของนายม่วง นายจ้าง ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา โดยมีเอกสารแสดงเวลา ทำงานเป็นหลักฐานยืนยัน นายเชียวซึ่งหน้าที่ตรวจสอบสินค้า ถูกสั่งสินค้าหล่นทับขาหักต้องผ่าตัดและรักษาตัว ในโรงพยาบาลเป็นเวลา ๓๐ วัน พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจสอบข้อมูลการให้อนุญาตเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน ในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ไม่พบว่า นายเชียวได้รับการอนุญาตเป็นหนังสือ จากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ และแจ้งความร้องทุกข์ ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๗.๗ กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

^{๕๕} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๕๙} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการผลิตผลไม้กระป๋องแห่งหนึ่งตามคำร้องเรียน พบว่า มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน จำนวน ๑๖ คน จากการสอบข้อเท็จจริงเด็กจำนวน ๓ คน ได้ความว่านายขาว ผู้จัดการบริษัท สั่งให้ตนและพวกทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด โดยมีหลักฐานคือเอกสารแสดงเวลาทำงาน วันหนึ่งขณะทำงานเด็กคนหนึ่งเกิดอาการเมื่อยล้าและมีอาการหน้ามืดเนื่องจากไม่ได้พักผ่อน เพราะต้องทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด จนเป็นเหตุให้ล้มลงถูกเครื่องจักรตัดแขนขาด ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง นายขาว ลูกจ้าง อายุ ๑๗ ปี เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายแดง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย ในช่วงที่นายขาวต้องพักรักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาล เป็นเวลา ๒๑ วัน โดยนายขาวอ้างว่าในช่วงหนึ่งเดือนก่อนหน้าที่นายขาวจะเข้ารับการรักษาตัวนั้น นายแดง ได้รับคำสั่งสินค้าจากลูกจ้างจำนวนมาก จึงได้สั่งให้ลูกจ้างทุกคนทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด จนกระทั่งวันที่นายขาวเข้ารับการรักษาตัว ในวันนั้นขณะที่นายขาวซึ่งมีหน้าที่ยกสินค้าลงจากชั้นที่สองของสถานประกอบกิจการเพื่อนำไปให้ฝ่ายบรรจุภัณฑ์บรรจุลงสินค้า กำลังทำงานอยู่นั้น นายขาวรู้สึกอ่อนล้าจากการทำงานอย่างมาก จึงเกิดอาการง่วงนอนเพราะมีเวลาพักผ่อนน้อยจากการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ได้พลัดตกบันได ทำให้แขนและขาหัก เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบถามนายแดง ได้ข้อเท็จจริงว่า นายขาวเป็นลูกจ้างของนายแดงจริง ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ และแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๘ ความผิดตามมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๑๐ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยมีเจตนาหวังเหนี่ยวให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๘.๑ กรณีสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไม่ถูกต้องและ/หรือตามกำหนดเวลา ตามมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยมีเจตนาหวังเหนี่ยวให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยลูกจ้างไม่ยินยอม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๖๐} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง นางสาวมะขิ่น สัญชาติเมียนมา ทำงานในโรงงานทอผ้าแห่งหนึ่ง ตกหลังรับเงินเดือน เดือนละ

^{๕๙} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๖๐} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๐,๐๐๐ บาท และจ่ายทุกวันสิ้นเดือนจากนายสมปอง นายจ้ำง ตลอดระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา นางสาวมะขิ่น มักจะได้รับค่าจ้างล่าช้ากว่ากำหนดราวสองสัปดาห์ มีบางครั้งนายสมปองจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา แต่จ่ายค่าจ้างไม่ครบถ้วน ครั้งหนึ่งนางสาวมะขิ่นจะขอลาออก แต่นายสมปองได้บอกแก่นางสาวมะขิ่นว่า หากลาออกจะไม่ได้รับค่าจ้างที่ค้างจ่ายอยู่ นางสาวมะขิ่นจึงไม่กล้าลาออกจากที่ทำงานเพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับค่าจ้าง อีกทั้งนางสาวมะขิ่นเป็นคนต่างด้าวไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายไทย จนกระทั่งพนักงานตรวจแรงงาน ได้เข้าตรวจสอบสถานประกอบการแห่งนี้ และได้สอบข้อเท็จจริงนางสาวมะขิ่นจนได้ความตามความข้างต้น ขณะที่นายสมปองอ้างว่า ลูกจ้างต่างด้าวหลายรายเมื่อได้รับเงินเดือนแล้วมักจะลาออกไปทำงานที่อื่น ๆ ซึ่งทำให้นายสมปองขาดแคลนแรงงานบ่อยครั้ง ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งตามรับคำร้องเรียนพบว่า ลูกจ้างหลายรายไม่ได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาอย่างครบถ้วน พนักงานตรวจแรงงานจึงสอบข้อเท็จจริงจากนายแดง นายจ้ำง นายแดงอ้างว่า ลูกจ้างร้องขอให้ตนเก็บเงินไว้ให้และนายแดงจะจ่ายให้เมื่อลูกจ้างร้องขอ แต่เมื่อสอบข้อเท็จจริงลูกจ้าง ได้ความว่า แม้ลูกจ้างจะร้องขอแล้วก็ตาม นายแดงจะไม่ยอมจ่ายเงินส่วนดังกล่าว และมักอ้างว่าจะจ่ายให้เมื่อลูกจ้างทำงานครบกำหนดแล้วเท่านั้น หากลาออกจากงานจะไม่ได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาในส่วนนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๘.๒ กรณีสถานประกอบการหรือนายจ้างมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไม่ถูกต้องและ/หรือตามกำหนดเวลา ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๓ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๖๐} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง นายหม่องเอ สัญชาติเมียนมา ทำงานในเรือประมง ส.สมศรี ได้ตกลงกับนายสมหวัง นายจ้ำง โดยรับค่าจ้างเป็นรายเดือน ก่อนลงเรือประมง ระหว่างที่นายหม่องเอทำงานอยู่ นายหม่องเอไม่เคยได้รับค่าจ้างจากนายสมหวังแม้แต่ครั้งเดียว เมื่อขึ้นฝั่งนายหม่องเอจึงเข้าไปสอบถามกับนายสมหวัง แต่นายสมหวังไม่ยอมให้พบ นายหม่องเอจึงมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงเข้าตรวจสอบสำนักงานของนายสมหวัง นายสมหวังอ้างว่าตนได้จ่ายค่าจ้างให้นายหม่องเอแล้วแต่ไม่มีหลักฐานที่สามารถยืนยันได้ว่า นายสมหวังจ่ายค่าจ้างให้นายหม่องเอแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจึงได้รวบรวมข้อเท็จจริงและพบว่า นายสมหวังยังไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ นายหม่องเอ ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจสอบสำนักงานของนางสมศรีซึ่งประกอบกิจการประมง ได้ข้อเท็จจริงว่า นางสมศรี มีเรือประมงจำนวน ๔ ลำ มีลูกจ้าง ๗๓ คน ขณะนั้นมีลูกจ้างของนางสมศรีคนหนึ่งมาขอพบนางสมศรี พนักงานตรวจแรงงานจึงตรวจเอกสารสัญญาจ้างของลูกจ้างคนดังกล่าว พบว่า เป็นลูกจ้างจริง จึงสอบถามข้อเท็จจริงจากฝ่ายลูกจ้างและได้ความว่า สาเหตุที่ตนต้องมาพบนางสมศรีเพราะไม่ได้รับค่าจ้างมาเป็นเวลา สองเดือนแล้ว ทำให้ได้รับความเดือดร้อนมาก ทั้ง ๆ ที่นางสมศรีตกลงจะจ่ายค่าจ้างเดือนละหนึ่งครั้งผ่านบัญชีธนาคาร พนักงานตรวจแรงงานจึงขอเอกสารสมุดบัญชีของลูกจ้าง พบว่า นางสมศรีไม่ได้จ่ายค่าจ้างจริง ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๘.๓ กรณีสถานประกอบการหรือนายจ้างมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

^{๖๐} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไม่ถูกต้องและ/หรือตามกำหนดเวลา ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๒๒} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง นายสมชาย ลูกจ้าง ซึ่งทำงานในสวนมะม่วง ร้องเรียนมายังพนักงานตรวจแรงงานว่านายสมชาย นายจ้าง จ่ายค่าจ้างไม่ครบถ้วน ในช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนพฤษภาคม ซึ่งเป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยว พนักงานตรวจแรงงาน ได้เข้าไปตรวจสอบสวนมะม่วงดังกล่าว พบว่า นายสมชายค้างจ่ายค่าจ้างจริง ให้พนักงานตรวจแรงงาน รวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง นายขาว ลูกจ้าง เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า ในช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน เป็นช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลทุเรียน นายเขียว นายจ้าง จ้างนายขาวเก็บผลทุเรียน แต่ไม่ได้ไม่จ่ายค่าจ้างของ เดือนมิถุนายนให้แก่ นายขาว พนักงานตรวจแรงงานจึงมีหนังสือเชิญนายเขียวมาสอบข้อเท็จจริง พบว่า นายเขียว ไม่จ่ายค่าจ้างในเดือนดังกล่าวให้แก่ นายขาวจริง โดยนายเขียวอ้างว่า นายขาวมักหลงงานและแอบหนีไปนอนบ่อย ๆ แต่ที่ตนยังจ้างอยู่ เพราะขาดคนงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความ ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๙ ความผิดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๓ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันมีลักษณะเป็นการหักเพื่อชำระหนี้ ที่เป็นค่าใช้จ่ายหรือทรองจ่ายอันเนื่องมาจากการนำลูกจ้างมาทำงาน ไม่ว่าจะหนี้นั้นจะมีอยู่จริงหรือไม่ก็ตาม หรือมีลักษณะเป็นการหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการลอลงวงให้ลูกจ้างเป็นหนี้เกินกว่ามูลหนี้อันแท้จริง

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความ ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๙.๑ กรณีสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างมีการหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด อันมิใช่เป็นการหักตามที่กำหนดในกฎหมาย ตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันมีลักษณะเป็นการหักเพื่อชำระหนี้ที่เป็นค่าใช้จ่ายหรือทรองจ่ายอันเนื่องมาจากการนำลูกจ้างมาทำงาน ไม่ว่าจะหนี้นั้นจะมีอยู่จริงหรือไม่ก็ตาม หรือมีลักษณะเป็นการหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการลอลงวงให้ลูกจ้างเป็นหนี้เกินกว่ามูลหนี้อันแท้จริง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๒๓} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง นายหม่องเอ ลูกจ้างสัญชาติเมียนมา ได้เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า ตลอดระยะเวลา

^{๒๒} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๒๓} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

๕ ปีที่ทำงานอยู่กับนายสมนึก นายจ้าง ในสถานประกอบกิจการร้านอาหารแห่งหนึ่ง นายหม่องเอมีหน้าที่เสิร์ฟอาหารไม่เคยได้รับค่าจ้างครบถ้วน เพราะถูกหักค่าจ้าง เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท โดยนายสมนึกอ้างว่าเป็นการหักเงินเพื่อใช้หนี้ ค่าจัดทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน พนักงานตรวจแรงงาน จึงได้สอบถามนายสมนึก ได้ความว่า นายหม่องเอ เป็นลูกจ้างของนายสมนึกจริง และนายสมนึกเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการจัดทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน เป็นเงินประมาณ ๒๕,๐๐๐ บาท ซึ่งไม่ได้บอกนายหม่องเอไว้ให้ทราบ และอ้างว่าที่ตนหักเงินค่าจ้างของนายหม่องเอ มาตลอดนั้น เพื่อต้องการให้นายหม่องเอทำงานกับนายสมนึกต่อไป การกระทำของนายสมนึกจึงมีเจตนาอันมีลักษณะ เป็นการหักเพื่อชำระหนี้ที่เป็นค่าใช้จ่ายหรือตรงจ่ายอันเนื่องมาจากการนำลูกจ้างมาทำงาน ไม่ว่าหนี้นั้นจะมีอยู่จริงหรือไม่ก็ตาม และมีลักษณะเป็นการหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการหลอกลวงให้ลูกจ้างเป็นหนี้เกินกว่ามูลหนี้อันแท้จริง ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง นายแสนคำ ลูกจ้างสัญชาติลาว ได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีนายแดง นายหน้า เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการจัดทำหนังสือเดินทางให้แก่ นายแสนคำ เมื่อเข้ามาในประเทศไทยแล้ว นายแดงได้พานายแสนคำ ไปสมัครงานเป็นลูกจ้างของนายดำ นายจ้าง นายดำรับนายแสนคำไว้เป็นลูกจ้าง และจ่ายเงินให้นายแดง ๕๐,๐๐๐ บาท เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางและจัดทำหนังสือเดินทางของนายแสนคำ รวมถึงนายดำได้ออกค่าใช้จ่ายในจัดทำใบอนุญาตทำงานให้แก่ นายแสนคำ เป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท ระหว่างที่นายแสนคำทำงาน นายดำจะหักค่าจ้างของนายแสนคำ เป็นเงิน ๒,๕๐๐ บาท ทุกเดือน โดยบอกนายแสนคำว่า เงินส่วนดังกล่าวเป็นเงินที่นายดำออกค่าใช้จ่ายไปให้ก่อนเพื่อให้ นายแสนคำมาทำงาน นายแสนคำไม่ทราบกฎหมายจึงยินยอมให้หักเงินส่วนดังกล่าวไปตลอดระยะเวลาสามปี ในปีต่อมา นายแสนคำได้คำนวณแล้วคิดว่า นายแสนคำได้จ่ายเงินส่วนดังกล่าวหมดสิ้นแล้ว แต่นายดำยังหักค่าจ้างอยู่ จึงสอบถาม นายดำ นายดำอ้างว่า เป็นดอกเบี้ยของเงินที่นายดำออกค่าใช้จ่ายไป นายแสนคำ ไม่พอใจเป็นอย่างมากแต่ไม่กล้าโต้เถียง นายดำ จึงเข้ามายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบข้อเท็จจริงนายพบว่า มีการหักค่าจ้าง ดังที่นายแสนคำกล่าวอ้างจริง ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๙.๒ กรณีสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างมีการหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด อันมิใช่เป็นการหักตามที่กำหนดในกฎหมาย ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบข้อ ๓ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๖๔} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่าง นายสมมิตร ลูกจ้าง ทำงานในเรือประมงทะเล ส.สมหมาย ซึ่งมีนายสมหมายเป็นนายจ้าง โดยนายสมหมายกับนายสมมิตร ตกลงเงินเดือนกันไว้ที่ ๙,๕๐๐ บาท และจะโอนผ่านบัญชีธนาคาร ก่อนที่นายสมมิตร จะลงเรือเพื่อไปทำการประมง สามเดือนต่อมา นายสมมิตรขึ้นฝั่งจึงนำสมุดบัญชีธนาคารไปปรับยอดบัญชีที่ธนาคาร พบว่า นายสมหมายจ่ายเงินเดือนให้นายสมมิตร เดือนละ ๖,๐๐๐ บาท นายสมมิตรจึงเข้าไปสอบถามนายสมหมาย ซึ่งนายสมหมายอ้างว่าเงินที่หักไปใช้เป็นค่าอาหารของนายสมมิตรขณะทำงาน โดยนายสมมิตรไม่ได้ยินยอมให้หัก นายสมมิตรจึงเข้ามายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงานได้รับการร้องเรียนจากองค์กร NGO ว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานบนเรือประมง

^{๖๔} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

ส.สมยศ ทุกคนถูกนายสมยศ นายจ้าง หักค่าจ้างเป็นค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าจัดทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงเข้าตรวจสอบสำนักงานของนายสมยศ พบว่า นายสมยศ ได้จัดทำหนังสือสัญญาจ้างแรงงาน กับลูกจ้างและตกลงเงินเดือนไว้ เดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท แต่เมื่อตรวจสอบเอกสารการจ่ายค่าจ้าง พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ ได้รับเงินเดือน เดือนละ ๗,๕๐๐ บาท แต่ไม่ได้ระบุไว้ว่าเงินส่วนที่เหลือถูกหักไปเพื่อการใด ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๙.๓ กรณีสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างมีการหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด อันมิใช่เป็นการหักตามที่กำหนดในกฎหมาย ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ เฉพาะมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔^{๖๕} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ตัวอย่าง นายสมเกียรติ นายจ้าง ซึ่งเป็นเจ้าของสวนมะม่วง ได้ตกลงกับนายสมจิตร ลูกจ้าง ให้มาเก็บผลมะม่วงในช่วงเดือนมกราคมถึงพฤษภาคม โดยจะให้เงินเดือนนายสมจิตรเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนายสมจิตรได้รับค่าจ้าง เดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท โดยนายสมเกียรติอ้างว่าจะหักค่าจ้างไว้ก่อนเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นหลักประกันและจะคืนให้พร้อมเงินเดือนในเดือนพฤษภาคม ต่อมาในเดือนมิถุนายน นายสมจิตรได้สอบถามถึงเงินที่นายสมเกียรติหักเอาไว้ นายสมเกียรติอ้างว่านายสมจิตรทำต้นมะม่วงตายไปหลายต้น และจะไม่คืนเงินให้ นายสมจิตรจึงมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง นายสมโชค ลูกจ้าง เข้ายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายสมคำ นายจ้าง ไม่คืนเงินที่หักไว้ระหว่างทำงานในช่วงเดือนเมษายนถึงมิถุนายน ซึ่งเป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลทุเรียน โดยนายสมโชคให้ข้อเท็จจริงว่า ตนได้เข้ามาสมัครเป็นลูกจ้างรายวันของนายสมคำในช่วงเวลาดังกล่าว มีหน้าที่เก็บผลทุเรียนในสวนและเอาผลทุเรียนที่เก็บได้มาไว้ที่โรงเก็บผลไม้ของนายสมคำ และตกลงจะจ่ายค่าจ้างเดือนละหนึ่งครั้ง แต่เมื่อถึงวันจ่ายค่าจ้าง นายสมคำ จะหักค่าจ้างของนายสมโชคไว้ ครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท นายสมโชคเคยสอบถามนายสมคำแล้ว นายสมคำอ้างว่า เป็นเงินประกันความเสียหาย หากสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าวแล้วไม่มีอะไรเสียหาย จะคืนเงินให้แก่ นายสมโชคทั้งหมด จนกระทั่งเดือนกรกฎาคม นายสมโชคยังไม่ได้รับเงินส่วนดังกล่าว จึงเข้าไปสอบถามนายสมคำ นายสมคำอ้างว่า ผลทุเรียนที่นายสมโชคเก็บมาเสียหาย จำหน่ายไม่ได้ จึงไม่คืนเงินให้นายสมโชค พนักงานตรวจแรงงานจึงได้สอบถามนายสมคำได้ข้อเท็จจริงดังที่นายสมโชคกล่าวอ้าง ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

^{๖๕} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

๔.๑๐ ความผิดตามมาตรา ๑๐^{๖๖} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเรียกเก็บบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้าง หนังสือเดินทาง หนังสือเดินทางชั่วคราว เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง เอกสารรับรองบุคคล ใบอนุญาตทำงาน และบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยของลูกจ้างเป็นหลักประกันการทำงาน

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดตามมาตรา ๑๐^{๖๗} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีการเรียกเก็บบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้าง หนังสือเดินทาง หนังสือเดินทางชั่วคราว เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง เอกสารรับรองบุคคล ใบอนุญาตทำงาน และบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยของลูกจ้างเป็นหลักประกันการทำงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้เข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการผลิตผลไม้กระป๋องของนายแดง พบว่าสถานประกอบกิจการแห่งนี้มีลูกจ้าง จำนวน ๒๐ คน เป็นลูกจ้างสัญชาติเมียนมาทั้งหมด จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน ๕ คน ได้ข้อเท็จจริงว่า นายแดง นายจ้าง เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการทำหนังสือเดินทาง และใบอนุญาตทำงานของลูกจ้าง นายแดงจึงขอเก็บเอกสารดังกล่าวเอาไว้เป็นหลักประกันในการทำงานก่อน หากลูกจ้างจะขอเอกสารคืนจะต้องนำเงินค่าใช้จ่ายในการทำหนังสือเดินทาง และใบอนุญาตทำงานมาคืนให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

ตัวอย่าง จากการสอบข้อเท็จจริงนายจ้างและลูกจ้างในโรงงานแห่งหนึ่ง ได้ข้อเท็จจริงว่า นายจ้างได้รับแรงงานชาวกัมพูชามาทำงานตามข้อตกลง MOU จำนวน ๕๐๐ คน โดยนายจ้างขอเก็บหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างเอาไว้ เพราะเกรงว่าลูกจ้างจะทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานหายอีกทั้งเพื่อความสะดวกในการขอต่อใบอนุญาตและการรายงานตัว และหลักประกันในการทำงาน แต่เมื่อลูกจ้างร้องขอเอกสารดังกล่าวเพื่อเดินทางไปต่าง ๆ นายจ้างไม่คืนเอกสารนั้นให้ เพราะเกรงว่าลูกจ้างจะหนีกลับประเทศหรือไปทำงานที่อื่น ทำให้ไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายของนายจ้าง ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

๔.๑๑ ความผิดที่มีการกระทำความผิดอาญาตามกฎหมายอื่นรวมอยู่ด้วย

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือตรวจบูรณาการร่วมกับพนักงานตามกฎหมายอื่น และพบว่ามีการกระทำความผิดอาญาตามกฎหมายอื่นรวมอยู่ด้วย ให้พนักงานตรวจแรงงานร่วมกับพนักงานตามกฎหมายอื่นแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนสำหรับความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่พนักงานตรวจแรงงานตรวจพบนั้นด้วย

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน ตรวจบูรณาการร่วมกับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน เข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการทอผ้า ของนายดำ นายจ้าง ซึ่งมีลูกจ้างสัญชาติเมียนมา จำนวน ๒๑ คน จากการตรวจพบว่า สถานประกอบกิจการแห่งนี้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในเรื่อง การจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ไม่มีประกาศวันหยุดตามประเพณี และไม่มีเอกสารการจ่ายค่าจ้าง และเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานตรวจพบการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งจะต้องแจ้งความดำเนินคดี ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ และแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนร่วมกับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน

^{๖๖} มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๖๗} มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ตัวอย่าง พนักงานตรวจแรงงาน เข้าตรวจร้านอาหารแห่งหนึ่ง พบว่า นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต่างตัวทั้งหมดต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และพบว่า ลูกจ้างรายหนึ่งไม่มีเอกสารหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน จึงได้บันทึกข้อเท็จจริงไว้เป็นหลักฐาน ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ และประสานกรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน

ข้อสังเกต

กรณีพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบการกระทำความผิดตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๙ (๑) – (๑๐) ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนในฐานความผิดตามระเบียบเท่านั้น หากเป็นความผิดอื่น ๆ ไม่ได้ระบุไว้ในระเบียบ ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการออกคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙ (๓)

กรณีตรวจแรงงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๙ (๑๑) ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนในฐานความผิดที่ไม่ได้ระบุไว้ในระเบียบ พร้อมกับฐานความผิดอาญาตามกฎหมายอื่น