

# บทที่ 1

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากปัญหาภาวะขาดแคลนแรงงาน และการก้าวเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” ของประเทศไทยในปัจจุบัน รัฐบาลโดย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการนำผู้สูงอายุหรือแรงงานที่ได้เกษียณอายุแล้วกลับเข้าสู่ระบบแรงงาน เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตอันเป็นพื้นฐานการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ขณะเดียวกันยังเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชากร และแก้ไขปัญหาภาวะขาดแคลนแรงงาน โดยการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวซึ่งอาจนำปัญหาอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย เป็นต้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองแรงงานตามสิทธิที่ควรจะได้รับและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความตระหนักถึงความคาดหวังของสาธารณชน จึงมีนโยบายและมาตรการในการส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานสูงอายุ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในการกำกับ ดูแล ให้แรงงานสูงอายุได้รับสิทธิประโยชน์และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานสูงอายุ ที่มีถูกกีดกันให้ลาออก โดยการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานจนกระทั่งไม่สามารถทำงานได้จากปัญหาสุขภาพหรือปัญหาอื่น ๆ เมื่อลูกจ้างชราภาพ เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานมาเป็นเวลานานเกินกว่า 10 ปี จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 เพื่อมุ่งเน้นการคุ้มครองแรงงานสูงอายุให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายมากขึ้น โดยเฉพาะในกรณีของการเกษียณอายุซึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 – 5 มิได้กำหนดไว้ และยังรวมไปถึงกรณีการกำหนดค่าจ้างให้แก่แรงงานบางกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างกันด้วย

กองคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุ้มครองแรงงาน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เรื่อง “การคุ้มครองแรงงานกรณีการเกษียณอายุ” โดยคณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน จึงได้รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ จัดทำเป็นเอกสารองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ วิธีคิด วิธีปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## บทที่ 2

### กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับ กรณีการเกษียณอายุ

พนักงานตรวจแรงงาน ในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมต่อการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่อง “กรณีการเกษียณอายุ” ประกอบด้วย เนื่องจากกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นเครื่องมือของพนักงานตรวจแรงงานในการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปอย่างเคร่งครัด ตลอดจนควรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถแนะนำผู้ใช้บริการ ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับทราบสิทธิและหน้าที่ของตน ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานต้องมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องกฎหมายดังกล่าว

#### 2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับกรณีเกษียณอายุได้มีการเพิ่มเติมลงไปตามมาตรา 118/1 และมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ดังนี้

**มาตรา 118/1** การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง

**มาตรา 144<sup>1</sup>** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1)<sup>2</sup> มาตรา 10 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง มาตรา 118 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 118/1 วรรคสอง

ฯลฯ

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้นำเสนอเรื่องการกำหนดค่าจ้างเฉพาะกลุ่ม ซึ่งได้ครอบคลุมถึงแรงงานผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลัง

<sup>1</sup> มาตรา 144 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560

<sup>2</sup> มาตรา 144 (1) แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

เกษียณอายุแล้ว ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงได้รับอย่างเป็นธรรม โดยตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 บัญญัติไว้ว่า

**มาตรา 87<sup>3</sup>** ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใดในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะ ฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

## 2.2 กฎหมายแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

### 2.2.1 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

**มาตรา 33<sup>4</sup>** ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน  
ฯลฯ

**มาตรา 46** ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสบทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสบทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

<sup>3</sup> มาตรา 87 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

<sup>4</sup> มาตรา 33 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

**มาตรา 54** ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนดังต่อไปนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- (3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- (6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- (7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตาม มาตรา 39

**มาตรา 55** ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณีทุพพลภาพ หรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตร หรือกรณีสงเคราะห์บุตร หรือกรณีชราภาพ หรือ กรณีว่างงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 ที่เข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสวัสดิการนั้นมีกรณีใดที่จ่ายในอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ นายจ้างนั้นนำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดสวัสดิการที่ว่านั้นมาแสดงต่อคณะกรรมการเพื่อขอลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภทประโยชน์ทดแทนที่ นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้แล้วจากอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนั้น ต้องจ่ายเข้ากองทุนตามมาตรา 46 และให้นายจ้างใช้อัตราเงินสมทบในส่วน ที่เหลือภายหลังคิดส่วนลดดังกล่าวแล้วมาคำนวณเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน และเงินสมทบในส่วนของนายจ้างที่ยังมีหน้าที่ต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการจ่าย ประโยชน์ทดแทนในส่วนอื่นต่อไป

ฯลฯ

**มาตรา 76<sup>5</sup>** ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าจะระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

**มาตรา 77<sup>6</sup>** ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่

- (1) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือ
- (2) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ

ฯลฯ

**มาตรา 77 ทวิ<sup>7</sup>** ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้า

<sup>5</sup> มาตรา 76 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

<sup>6</sup> มาตรา 76 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

<sup>7</sup> มาตรา 76 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

สิบห้าปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับ ตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้ สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

**มาตรา 77 ตรี<sup>8</sup>** ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ให้งดการ จ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุอื่นนอกจากถึงแก่ความตายให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงิน บำนาญชราภาพ

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเนื่องจากผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้ทายาทผู้มีสิทธิ ของผู้นั้นตามมาตรา 77 จัตวา มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

**มาตรา 77 จัตวา<sup>9</sup>** ในกรณีผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตาม มาตรา 77 ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย ภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ ชราภาพ

ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

(1) บุตรชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคล อื่นให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน

(2) สามีหรือภรรยาให้ได้รับหนึ่งส่วน และ

(3) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อนให้แบ่งเงินตามมาตรา 77 (2) ในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ

**มาตรา 77 เบญจ<sup>10</sup>** ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา 71 และเงินบำนาญชราภาพในเวลาเดียวกัน ให้ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา 71 และ เงินบำเหน็จชราภาพแทน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับเงินบำนาญชราภาพไปแล้ว และต่อมาเป็นผู้ทุพพลภาพภายในกำหนดเวลา ตามมาตรา 38 วรรคสอง ให้งดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพและให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแทน ทั้งนี้ให้หักเงิน บำนาญชราภาพที่ได้รับไปแล้วก่อนการเป็นผู้ทุพพลภาพออกจากเงินบำเหน็จชราภาพที่ผู้นั้นมีสิทธิได้รับแล้ว นำเงินที่หักนั้นส่งเข้ากองทุน

<sup>8</sup> มาตรา 76 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

<sup>9</sup> มาตรา 76 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

<sup>10</sup> มาตรา 76 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

## บทที่ 3

### กรณีศึกษา การคุ้มครองแรงงานสูงอายุ

การศึกษากรณีตัวอย่าง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ในการนี้ จึงได้นำกรณีศึกษามาใช้ในการประกอบการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

#### 3.1 กรณีตัวอย่าง

**กรณีตัวอย่างที่ 1**<sup>11</sup> กรณีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทเอ จำกัด กำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ เกษียณอายุ โดยบริษัทจะแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า 90 วัน เมื่อลูกจ้างอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ แม้บริษัทเอ จำกัด จะมีได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งให้ลูกจ้างทราบน้อยกว่า 90 วัน ก็ถือว่าลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของบริษัทเอ จำกัด ด้วยเหตุเกษียณอายุ ตามที่นายจ้างกำหนดตามมาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง

**กรณีตัวอย่างที่ 2**<sup>12</sup> ในกรณีที่ลูกจ้างอายุครบ 55 ปี ตามตัวอย่างที่ 1 และนายจ้างยังมีได้ดำเนินการให้ลูกจ้างออกจากงาน ด้วยเหตุเกษียณอายุ ลูกจ้างยังคงทำงานกับนายจ้างจนอายุ 57 ปี ต่อมาลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไปขอใช้สิทธิเกษียณอายุ เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ย่อมถือเป็นการพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง เนื่องจากเกษียณอายุ กรณีนี้มีใช้การลาออกจากงานแต่เป็นกรณีที่นายจ้างมอบสิทธิเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างและลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย (เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 1617/2547)

**กรณีตัวอย่างที่ 3**<sup>13</sup> ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ เกษียณอายุ ซึ่งเป็นกรณีกำหนดการเกษียณอายุไว้เกิน 60 ปี เมื่อลูกจ้างทำงานกับนายจ้างติดต่อกันมาจนอายุครบ 60 ปี หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างต่อไป ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างได้ และให้มีผลเมื่อครบ 30 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนาและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามมาตรา 118/1 วรรคสอง โดยลูกจ้างไม่ต้องอยู่ทำงานต่อไปจนอายุครบ 65 ปี

**กรณีตัวอย่างที่ 4**<sup>14</sup> นายจ้างไม่ได้ตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ เมื่อลูกจ้างอายุครบ 60 ปี และไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างต่อไป ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างได้ และให้มีผลเมื่อครบ 30 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนาโดยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามมาตรา 118/1 วรรคสอง เช่น ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุโดยยื่นเป็นหนังสือต่อนายจ้างเมื่อเวลา

<sup>11</sup> คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

<sup>12</sup> คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

<sup>13</sup> คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

<sup>14</sup> คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

08.30 น. ซึ่งเป็นเวลาเริ่มต้นทำงานของสถานประกอบกิจการในวันที่ 1 มกราคม 2561 การเกษียณอายุ มีผลเมื่อครบ 30 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนาในวันที่ 30 มกราคม 2561 และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ให้ลูกจ้างในวันดังกล่าว

**กรณีตัวอย่างที่ 5**<sup>15</sup> นายจ้างไม่ได้ตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ ต่อมาลูกจ้างอายุครบ 60 ปี และไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างต่อไป ลูกจ้างใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุและนายจ้างจ่ายค่าชดเชย ให้ลูกจ้างแล้ว ต่อมานายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาจ้างใหม่ ลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง จนอายุ 62 ปี และไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไป จึงขอเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน การที่ลูกจ้างไม่ประสงค์ จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไปภายหลังจากใช้สิทธิเกษียณอายุไปแล้ว ในกรณีนี้เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิก สัญญาจ้างของลูกจ้างหรือการขอลาออกจากงานของลูกจ้างเอง นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118/1 วรรคสอง

**กรณีตัวอย่างที่ 6** นายจ้างกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ให้ลูกจ้างเกษียณเมื่อมีอายุครบ 55 ปี ลูกจ้างใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุและนายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างแล้ว ต่อมานายจ้างเห็นว่า ลูกจ้างเป็นบุคลากรที่สำคัญจึงทำสัญญาจ้างใหม่ซึ่งลูกจ้างก็ตกลงทำสัญญาจ้างใหม่นั้น จนกระทั่งลูกจ้างอายุ 63 ปี นายจ้างเห็นว่าประสิทธิภาพการทำงาน of ลูกจ้างลดลงและมีบุคลากรคนใหม่ที่สามารถทำงานแทนได้ แล้ว จึงขอลูกจ้างลูกจ้าง แต่ด้วยเห็นว่านายจ้างได้เคยจ่ายค่าชดเชยไปแล้ว จึงไม่จ่ายค่าชดเชยอีกครั้ง ในกรณีนี้ นายจ้างเป็นผู้แสดงเจตนาในการบอกเลิกสัญญาจ้างซึ่งเป็นสัญญาจ้างใหม่ ดังนั้นลูกจ้างย่อมมีสิทธิ ได้รับค่าชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานโดยเริ่มนับแต่เวลาที่ลูกจ้างได้ทำสัญญาจ้างฉบับใหม่นั้น (เทียบเคียง คำพิพากษาฎีกาที่ 4531/2541)

**กรณีตัวอย่างที่ 7** นายดำ ลูกจ้าง ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรณีนายดำขอเกษียณอายุ เมื่อตอนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และไม่ได้รับค่าชดเชยจากนายแดง นายจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ พบว่า นายดำได้ขอเกษียณอายุจริง แต่ในช่วงเวลา 30 วัน ก่อนครบกำหนดเกษียณ นายดำไม่มาทำงาน 3 วันทำงานติดต่อกัน เนื่องจากเมาสุราอยู่ที่บ้าน แล้วเข้ามาทำงานวันถัดไปซึ่งเป็นความผิด นายแดงจึงมีหนังสือเลิกจ้างนายดำ ด้วยเหตุผลทั้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร พร้อมด้วยเอกสารบันทึกเวลาทำงานของนายดำเป็นหลักฐาน ดังนี้ นายดำย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เนื่องจากละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ตามมาตรา 119<sup>16</sup> แม้ว่า นายดำได้แสดงเจตนาในการเกษียณอายุต่อนายจ้างแล้วก็ตาม นายดำยังมีหน้าที่ต้องมาทำงานให้กับ นายจ้างจนถึงวันครบเกษียณอายุ รวมทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับเหมือนลูกจ้างทั่วไปทุกประการ (เทียบเคียงกรณีตัวอย่างที่ 4<sup>17</sup>)

<sup>15</sup> คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

<sup>16</sup> มาตรา 119 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

<sup>17</sup> คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

**กรณีตัวอย่างที่ 8** นายเขียว ลูกจ้าง ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรณีนายเขียวไม่ได้รับค่าชดเชยเมื่อตนเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงสอบข้อเท็จจริงจากนายม่วง ตัวแทนนายจ้าง พบว่า นายเขียวมีสิทธิเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่นายม่วงอ้างว่าเมื่อนายเขียวอายุครบการเกษียณแล้ว ไม่ได้แสดงเจตนาในการขอเกษียณอายุต่อนายจ้าง และไม่มาทำงานอีกเลย ดังนี้ ข้ออ้างของนายม่วงไม่สามารถรับฟังได้ เพราะหากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดเรื่องการเกษียณอายุไว้กฎหมายบัญญัติให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยที่ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องแสดงเจตนาขอเกษียณต่อนายจ้าง ตามมาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง<sup>18</sup> (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10193/2558)

**กรณีตัวอย่างที่ 9** นายเหลือง ลูกจ้าง ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรณีไม่ได้รับค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ พนักงานตรวจแรงงานจึงสอบข้อเท็จจริงนายเทา นายจ้าง พบว่า นายจ้างไม่ได้กำหนดกรณีการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเมื่อนายเหลืองอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ นายเหลืองก็ไม่ได้แสดงเจตนาขอเกษียณอายุ และยังคงมาทำงานอยู่ 30 วัน แล้วไม่กลับมาทำงานอีกเลย และติดต่อไม่ได้ นายจ้างจึงใช้สิทธิเลิกจ้างนายเหลือง เนื่องจากละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกันขณะที่นายเหลืองอ้างว่าตนบอกกล่าวด้วยวาจาแก่หัวหน้างานของตนแล้ว และมีเพื่อนร่วมงานอีกหลายคนทราบถึงการแสดงเจตนา นั้น แต่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าหัวหน้างานของนายเหลืองไม่ได้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างแต่อย่างใด และนายจ้างไม่เคยให้อำนาจในการพิจารณาการเกษียณอายุของพนักงาน ดังนี้ ข้ออ้างของนายเหลืองเป็นอันตกไป เพราะตามมาตรา 118/1 วรรคสอง<sup>19</sup> นายเหลืองจะต้องแสดงเจตนาขอเกษียณต่อนายจ้างหรือผู้อำนาจกระทำการแทนนายจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องเท่านั้น จึงสรุปได้ว่านายเหลืองมิได้แสดงเจตนาขอเกษียณต่อนายจ้าง นายเหลืองจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง เพราะเหตุละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่เกิน 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ตามมาตรา 119<sup>20</sup> (เทียบเคียงกรณีตัวอย่างที่ 4<sup>21</sup>)

**กรณีตัวอย่างที่ 10** นายสมชาย ลูกจ้าง ได้ขอเกษียณอายุและรับค่าชดเชยจากนายจ้างแล้วครั้งหนึ่งเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ต่อมานายจ้างเห็นว่านายสมชายเป็นผู้มีความสามารถจึงได้ตกลงจ้างนายสมชายต่อจนกระทั่งนายสมชายอายุ 64 ปี นายสมชายรู้สึกว่าคุณทำงานไม่ไหวจึงได้แสดงเจตนาขอเกษียณอายุต่อนายจ้างอีกครั้ง และทำงานต่อไปอีก 30 วัน เมื่อครบกำหนดนายจ้างจ่ายเฉพาะค่าจ้างงวดสุดท้ายนายสมชาย จึงไปทวงถามค่าชดเชยกับนายจ้าง นายจ้างอ้างว่านายสมชายเคยขอเกษียณอายุแล้วจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ดังนี้ ข้ออ้างของนายจ้างจึงถูกต้อง เพราะในการเกษียณอายุลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาได้เพียงครั้งเดียวเท่านั้น (อ้างถึงในคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560, หน้า 7 ย่อหน้าที่ 1)

<sup>18</sup> มาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

<sup>19</sup> มาตรา 118/1 วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

<sup>20</sup> มาตรา 119 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

<sup>21</sup> คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560



**กรณีตัวอย่างที่ 11** นายสมหมาย ลูกจ้าง ได้แสดงเจตนาขอเกษียณอายุต่อนายจ้างเมื่ออายุ 65 ปี และนายสมหมายได้ทำงานต่อจนครบ 30 วัน ต่อมานายจ้างไม่ได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ นายสมหมาย โดยอ้างว่า การเกษียณอายุต้องแสดงเจตนาเมื่ออายุครบ 60 ปีเท่านั้น แม้ว่านายสมหมายจะไม่เคยแสดงเจตนา ในการเกษียณอายุก็ตาม ดังนี้ ข้ออ้างของนายจ้างเป็นอันตกไป เนื่องจากตามมาตรา 118/1 วรรคสอง<sup>22</sup> กำหนดว่าลูกจ้างที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป สามารถแสดงเจตนาขอเกษียณอายุได้ นายสมหมายจึงมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชย (เทียบเคียงกรณีตัวอย่างที่ 4<sup>23</sup>)

**กรณีตัวอย่างที่ 12** นายสมพงษ์ ลูกจ้าง ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรณีไม่ได้รับ ค่าชดเชยการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี โดยนายสมพงษ์อ้างว่าตนได้แสดงเจตนาต่อนายจ้างแล้ว แต่นายจ้างเห็นว่านายสมพงษ์ยังแข็งแรงจึงขอให้ทำงานต่อไป โดยจะเก็บค่าชดเชยไว้ให้และจะจ่ายให้แก่ นายสมพงษ์เมื่ออายุครบ 65 ปี นายสมพงษ์จึงยอมทำงานต่อไปจนกระทั่งอายุครบ 65 ปี จึงได้แสดงเจตนาขอ เกษียณอายุต่อนายจ้างอีกครั้งและทำงานต่อไปอีก 30 วัน เมื่อนายสมพงษ์ไปขอรับค่าชดเชย นายจ้าง อ้างว่านายสมพงษ์ใช้สิทธิขอเกษียณอายุไปแล้วไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยอีก เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบ ข้อเท็จจริงจากนายจ้างตรงตามคำให้การของนายสมพงษ์ ดังนี้ ข้ออ้างของนายจ้างเป็นอันตกไป เพราะนายสมพงษ์ยังไม่ได้รับสิทธิค่าชดเชยการเกษียณอายุ (เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 1517/2557)

**กรณีตัวอย่างที่ 13** นายสมบัติ เป็นลูกจ้างของบริษัทสมบูรณ จำกัด ซึ่งมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่อลูกจ้างอายุ 50 ปีบริบูรณ์ เมื่อนายสมบัติอายุครบ 50 ปี จึงขอเกษียณจากบริษัทสมบูรณ จำกัด และได้รับค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุแล้ว ต่อมานายสมบัติสมัคร เข้าทำงานที่บริษัทสมศรี จำกัด ซึ่งไม่มีข้อตกลงใด ๆ เกี่ยวกับเงื่อนไขการเกษียณอายุ จนกระทั่งนายสมบัติอายุครบ 60 ปี จึงได้แสดงเจตนาขอใช้สิทธิเกษียณอายุต่อนายจ้างและทำงานต่อไปอีก 30 วันหลังจากใช้สิทธิดังกล่าว แต่นายสมบัติไม่ได้รับค่าชดเชยในการเกษียณอายุ โดยบริษัทสมศรี จำกัด นายจ้าง อ้างว่า นายสมบัติได้รับ สิทธิในการรับค่าชดเชยไปแล้วครั้งหนึ่งจากบริษัทสมบูรณ จำกัด จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้ ข้ออ้างของบริษัทสมศรี จำกัด นายจ้าง จึงไม่ถูกต้อง เนื่องจากการใช้สิทธิเกษียณอายุของนายสมบัติไม่ได้เกิด จากนายจ้างซึ่งเป็นบุคคลหรือนิติบุคคลเดียวกัน นายสมบัติจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากบริษัทสมศรี จำกัด (เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 10193/2558)

**กรณีตัวอย่างที่ 14** นายสมเกียรติ เป็นลูกจ้างของบริษัทสมมิตร จำกัด ซึ่งมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่อลูกจ้างอายุ 50 ปีบริบูรณ์ เมื่อนายเกียรติอายุครบ 50 ปี จึงขอเกษียณจากบริษัทสมบูรณ จำกัด และได้รับค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุแล้ว ต่อมานายรักษ์ ผู้จัดการ ฝ่ายบุคคลผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างเห็นว่า นายสมเกียรติเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงได้รับ นายสมเกียรติเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งในตำแหน่งหน้าที่เดิม จนกระทั่งนายสมเกียรติอายุครบ 60 ปี จึงแสดง เจตนาต่อนายจ้างขอใช้สิทธิเกษียณอายุ และได้ทำงานต่อตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด หลังจากนั้น หนึ่งเดือนนายสมเกียรติมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานโดยอ้างว่าไม่ได้รับค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ

<sup>22</sup> มาตรา 118/1 วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

<sup>23</sup> คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

ดังนี้ ข้ออ้างของนายสมเกียรติ ลูกจ้างจึงไม่ถูกต้อง เนื่องจากการใช้สิทธิเกษียณอายุของนายสมเกียรติเกิดจาก นายจ้างซึ่งเป็นบุคคลหรือนิติบุคคลเดียวกัน นายสมเกียรติจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยครั้งที่สอง (เทียบเคียง กรณีตัวอย่างที่ 10)

**กรณีตัวอย่างที่ 15** นาย ก. อายุ 38 ปี ทำสัญญาเข้าทำงานเป็นพนักงานขับรถของบริษัท A โดยมีข้อกำหนดให้ตำแหน่งพนักงานขับรถทำงานได้จนถึงอายุ 45 ปี เมื่อ นาย ก. ทำงานกับบริษัท A จนมีอายุครบ 45 ปี บริษัท A ทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ให้ นาย ก. เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยซึ่งบริษัท A มีข้อกำหนดให้ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทำงานได้จนถึงอายุ 60 ปี ซึ่งนาย ก. ตกลงทำงานต่อจนเกษียณอายุ ดังนี้ นาย ก. มีสิทธิได้รับค่าชดเชยทั้งในตำแหน่งพนักงานขับรถและค่าชดเชยในตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เนื่องจากสภาพการจ้างและลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป แม้จะมีนายจ้างเป็นบุคคลหรือนิติบุคคลเดียวกันก็ตาม ซึ่งนาย ก. มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อทำงานครบเกษียณอายุ 45 ปี ในตำแหน่งพนักงานขับรถและเมื่อมีการทำสัญญาจ้างใหม่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย อายุงานจึงเริ่มนับหนึ่งใหม่จนถึงวันที่ครบเกษียณอายุ 60 ปี ตามระเบียบ นาย ก. จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเกษียณอายุ (เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 10193/2558)

**กรณีตัวอย่างที่ 16** นาง ง. ทำงานเป็นพนักงานบัญชีให้บริษัท D มาเป็นเวลานาน 30 ปี จนปัจจุบัน อายุ 55 ปี รู้สึกว่าตนสายตาไม่ดีไม่สามารถทำงานเต็มที่ จึงต้องการเกษียณอายุ โดยบริษัท D มีข้อกำหนด เกษียณอายุของพนักงานบัญชีคือ 60 ปี แต่มีโครงการสมัครใจลาออกก่อนครบอายุเกษียณ กรณีนี้ หากนาง ง. ขอลาออกเองตามโครงการ จะไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง และไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่หากนาง ง. สามารถ ทำข้อตกลงกับบริษัทให้เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดอายุจาก 60 ปี เป็น 55 ปี นาง ง. จะสามารถเกษียณอายุ โดยถือเป็นการเลิกจ้างได้ โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้าง (เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 18641-18658/2557)

**กรณีตัวอย่างที่ 17** นาย ข. อายุ 60 ปี เป็นลูกจ้าง ของ บริษัท B จำกัด ต้องการขอเกษียณอายุ เนื่องจากเห็นว่าตนอายุมากแล้วทำงานไม่ไหว จึงไปบอกผู้จัดการบริษัท B ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างว่าจะขอเกษียณอายุ แต่ผู้จัดการบริษัท B บอกว่าตอนทำสัญญาจ้างไม่มีข้อกำหนดว่าจะต้องเกษียณเมื่ออายุเท่าใดไว้ และนาย ข. เป็นคนมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์กับบริษัทมาก รวมทั้งเป็นบุคลากรสำคัญที่ขาดไม่ได้ จึงขอให้ทำงานต่ออีก 5 ปี หรือไม่ก็ให้นาย ข. ลาออก กรณีนี้ การแสดงเจตนาขอเกษียณอายุของนาย ข. จะมีผลเป็นการเลิกจ้างทันทีเมื่อครบ 30 วันนับแต่วันที่บอกขอเกษียณอายุกับผู้จัดการ ไม่จำเป็นต้องขอลาออก และบริษัท B มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยเลิกจ้างแก่ นาย ข. (เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 1517/2557)

**กรณีตัวอย่างที่ 18** นาย ค. อายุ 60 ปี ทำงานมีหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้บริษัท C ซึ่งข้อกำหนดให้พนักงานทำงานถึงอายุ 65 ปี เมื่อนาย ค. ไปตรวจสุขภาพประจำปีแล้วพบว่าตนเป็นโรคหัวใจ โดยแพทย์แนะนำให้พักผ่อนให้เพียงพอ นาย ค. จึงไปบอกผู้จัดการมีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง ขอเกษียณอายุ ก่อนกำหนดเนื่องจากต้องการพักผ่อนตามคำแนะนำของแพทย์ แต่ผู้จัดการไม่อนุญาตเพราะไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของบริษัท C หากไม่ต้องการทำงานต่อไปให้นาย ค. ยื่นหนังสือลาออก แต่นาย ค. ไม่ได้ยื่นหนังสือลาออก และยังทำงานต่อไปอีก 30 วัน แล้วจึงมาขอรับค่าชดเชย แต่ผู้จัดการไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยดังกล่าว

โดยอ้างว่าไม่ไปเป็นตามข้อกำหนดของบริษัท C ดังนี้ ข้ออ้างของผู้จัดการบริษัท C ไม่สามารถยกมาเป็นข้อโต้แย้งในการปฏิเสธจ่ายค่าชดเชยให้นาย ค. ไม่ได้ เพราะตามมาตรา 118/1 วรรคสอง<sup>24</sup> กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น (เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 1517/2557)

**กรณีตัวอย่างที่ 19** นาย จ. อายุ 50 ปี ย้ายมาทำงานเป็นพนักงานของบริษัท E โดยบริษัทมีข้อกำหนดให้พนักงานเกษียณเมื่ออายุ 60 ปี แต่เมื่อนาย จ. ทำงานจนครบกำหนดเกษียณอายุและได้รับค่าชดเชยแล้ว หลังจากนั้น นาย จ. ยังคงทำงานต่อไปโดยที่บริษัทยังจ่ายค่าจ้างให้ นาย จ. ตามปกติ จนผ่านไป 2 ปี นาย จ. มีปัญหาสุขภาพ จึงไปบอกขอเกษียณอายุกับทางบริษัท กรณีนี้ นาย จ. จึงไม่มีสิทธิรับเงินชดเชย เนื่องจาก นาย จ. ได้รับค่าชดเชยเกษียณอายุตอนอายุ 60 ปี ตามที่นายจ้างกำหนดแล้ว ในส่วนที่ นาย จ. ยังคงทำงานเดิมต่อไปอีก 2 ปี นั้น ต่อมา นาย จ. จึงไม่มีสิทธิขอเกษียณอายุและได้รับค่าชดเชยในส่วนนี้อีก (เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 10193/2558)

**กรณีตัวอย่างที่ 20** นายไก่อเป็นลูกจ้างของนายนกซึ่งประกอบกิจการขายอะไหล่รถยนต์ กำหนดการเกษียณอายุ 45 ปี โดยมีสัญญาจ้างระหว่างกันให้นายไก่อทำงานถึงอายุ 45 ปี และให้นายไก่อมีหน้าที่เป็นพนักงานขับรถยนต์ จนกระทั่งนายไก่ออายุ 55 ปี นายนกได้ซื้อกิจการผลิตอะไหล่รถยนต์ของนายกุ่ม ซึ่งนายไก่อเห็นว่ากิจการใหม่ของนายนกใกล้บ้านกว่า จึงย้ายมาทำงานในกิจการใหม่ที่นายนกซื้อกิจการจากนายกุ่ม ซึ่งมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณได้เมื่ออายุครบ 60 ปี นายไก่อได้ทำงานจนกระทั่งอายุ 63 ปี จึงขอเกษียณอายุ และขอรับค่าชดเชยจากนายไก่อ ทั้ง 2 ส่วน โดยส่วนที่หนึ่งเมื่อตนอายุครบ 45 ปี ส่วนที่สองเมื่ออายุครบ 60 ปี นายนกอ้างว่านายไก่อเป็นลูกจ้างของตนซึ่งเป็นบุคคลเดียวกันจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยแค่ส่วนเดียว ดังนี้ ข้ออ้างของนายนกไม่ถูกต้อง เพราะนายนกมีกิจการ 2 ส่วนและกำหนดเกษียณอายุแตกต่างกัน นายไก่อจึงมีสิทธิที่จะเกษียณอายุ 45 ปี ในกิจการแรกและ 60 ปี มีสิทธิเกษียณอายุในกิจการที่สองของนายนกแม้จะเป็นนายจ้างคนเดิมก็ตาม (เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 10193/2558)

<sup>24</sup> มาตรา 118/1 วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

### 3.2 ตัวอย่างการเขียนคำสั่ง



คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน  
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ...  
ที่ 1 /2561  
เรื่อง ค่าชดเชย  
ระหว่าง นายทองดี ทองคำ ผู้ยื่นคำร้อง กับ บริษัท ทองแดง จำกัด นายจ้าง

ตามที่ นายทองดี ทองคำ ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ... เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2560 ว่า บริษัท ทองแดง จำกัด นายจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีนายทองดี ทองคำ เกษียณอายุนั้นนั้น

1. พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ... ได้สอบสวนข้อเท็จจริงนายจ้าง ลูกจ้างและตรวจสอบพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้วปรากฏว่า บริษัท ทองแดง จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 1/1 อาคารทองเค ชั้น 1 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการผลิตท่อ PVC กำหนดจ่ายค่าจ้างวันสิ้นเดือน โดยจ่ายผ่านธนาคารเอ็ม จำกัด (มหาชน)

#### ข้อเท็จจริงฝ่ายลูกจ้าง

นายทองดี ทองคำ ให้ถ้อยคำว่าเป็นลูกจ้างของ บริษัท ทองแดง จำกัด ทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ เริ่มทำงาน เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2540 ได้รับอัตราค่าจ้างสุดท้าย เดือนละ 50,000 บาท โดยในวันที่ 1 กันยายน 2560 นายทองดี ทองคำ มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จึงได้ขอใช้สิทธิเกษียณอายุเพื่อแสดงเจตนาเป็นหนังสือต่อนายทองก้อน ทองใส หัวหน้าฝ่ายบุคคลผู้มีอำนาจในฐานะนายจ้างในวันดังกล่าว และนายทองดี ทองคำ ทำงานต่อไปถึงวันที่ 30 กันยายน 2560 ซึ่งนายทองดี ทองคำ ได้รับค่าจ้างในการทำงานในเดือนสุดท้ายอย่างครบถ้วน แต่ยังไม่ได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างหลังจากแสดงเจตนาขอเกษียณอายุมาแล้ว 30 วัน เป็นเงิน 500,000 บาท ต่อมาในวันที่ 10 ตุลาคม 2560 จึงเข้าไปสอบถามนายทองก้อน ทองใส แต่ไม่ได้คำตอบ จึงเข้ามายื่นคำร้อง (คร.7) ต่อพนักงานตรวจแรงงานในวันที่ 2 ธันวาคม 2560

#### ข้อเท็จจริงฝ่ายนายจ้าง

นายทองเค ทองแดง ผู้รับมอบอำนาจจากนายจ้างไปพบพนักงานตรวจแรงงานและให้ถ้อยคำยอมรับว่า นายทองดี ทองคำ เป็นลูกจ้างของบริษัทฯ มีวันที่เข้าทำงาน อัตราค่าจ้าง ตำแหน่งงาน วันสิ้นสุดการจ้างโดยการเกษียณอายุ และจำนวนค่าชดเชยเป็นไปตามคำให้การของลูกจ้างผู้ร้อง

#### 2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

##### มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน

ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดำเนินการปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ฯลฯ

**มาตรา 118** ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ฯลฯ

**มาตรา 118/1** การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง

**มาตรา 119** นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือนหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฯลฯ

**มาตรา 124 วรรคสาม** เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน อย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ฯลฯ

**มาตรา 144** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ฯลฯ

**มาตรา 151 วรรคสอง** ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา 124 ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ฯลฯ

3. พนักงานตรวจแรงงานพิเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้ว พึงข้อเท็จจริง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างให้การตรงกันว่า นายทองดี ทองคำ เป็นลูกจ้างของบริษัท ทองแดง จำกัด นายจ้าง ทำงานติดต่อกันเกิน 10 ปี เมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ นายทองดี ทองคำ ได้แสดงเจตนาใช้สิทธิเกษียณอายุ ต่อนายจ้างเป็นหนังสือและทำงานต่อจนครบสามสิบวันจริง ดังนี้ ลูกจ้างผู้ร้องจึงพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 เป็นต้นไป โดยสาเหตุการเกษียณอายุ และขณะทำงานลูกจ้างมิได้กระทำความผิดกรณี หนึ่งกรณีใดตามมาตรา 119 (1) - (6) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ดังนั้น นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามอายุงาน ให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ... จึงมีคำสั่งให้ บริษัท ทองแดง จำกัด นายจ้าง จ่ายค่าชดเชย เป็นเงิน 500,000 บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) ให้แก่ลูกจ้างผู้ร้อง

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง โดยให้นำเงินดังกล่าว ไปจ่าย ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ... อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ชั้น 10 กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

สั่ง ณ วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2561

(ลงชื่อ)                      คุ้มครอง แรงงาน

(นายคุ้มครอง แรงงาน)

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

พนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

#### **หมายเหตุ**

**มาตรา 125** หากนายจ้าง/ลูกจ้าง/ทายาทโดยธรรม ไม่พอใจคำวินิจฉัยตามคำสั่งนี้ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง หากไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดให้คำสั่งนี้เป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างจะต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนด จ่ายตามคำสั่งนี้ จึงจะฟ้องต่อศาลได้

**มาตรา 151 วรรคสอง** “ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตาม มาตรา 124 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

## ภาคผนวก

### คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560<sup>25</sup>

#### มาตรา 87

มาตรา 87 วรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสี่ ที่แก้ไขเพิ่มเติมยังคงมีเนื้อหาเช่นเดียวกับมาตรา 87 ที่ถูกยกเลิกไปไม่ได้มีการแก้ไขแต่อย่างใด โดยวางกรอบให้คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริง และปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ เป็นต้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดเฉพาะกิจการงานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ส่วนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือกฎหมายยังคงหลักการเดิมให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือโดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปและอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือสามารถศึกษาได้จากเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน [www.mol.go.th](http://www.mol.go.th)

ส่วนมาตรา 87 วรรคสาม ที่เพิ่มเติมมีเจตนารมณ์เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน สำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เนื่องจากลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางกิจการอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างหรือกิจการทั่วไป ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และระบบการจ้างงานของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไปตามมาตรา 87 วรรคสอง ยังขาดความยืดหยุ่นและไม่ส่งเสริมให้มีการจ้างงานในลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท เช่น นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน ขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุ หรือคนพิการ มีข้อจำกัดด้านสุขภาพ หรืออาจจะทำงานได้ไม่เต็มเวลา หากให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งใช้บังคับแก่นายจ้างทุกประเภทกิจการ ก็อาจไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างเนื่องจากประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวัน โดย “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกิน 8 ชั่วโมง แม้นายจ้างจะกำหนด หรือให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด นายจ้างจะคำนวณจ่ายตามส่วนหรือโดยเฉลี่ยไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8681/2548) การใช้ค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวกับลูกจ้างทุกกลุ่ม ทุกกิจการจึงไม่เอื้อให้เกิดการส่งเสริมการจ้างงานของลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท จึงเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 87 วรรคสาม ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท แต่ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับสำหรับกลุ่มลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภทนั้น ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ว่าจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยต่อชั่วโมงจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปที่เฉลี่ยต่อชั่วโมง เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปวันละ 300 บาท หากมีการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ต้องไม่ต่ำกว่า

<sup>25</sup> คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

ชั่วโมงละ 37.50 บาท เป็นต้น (ค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปเฉลี่ยต่อชั่วโมงเท่ากับ ค่าจ้าง 300 บาท ทหาร 8 ชั่วโมง = 37.50 บาท) ในทางปฏิบัติคณะกรรมการค่าจ้างจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการโดยมีผู้แทนจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อศึกษาถึงความเหมาะสมในการกำหนดค่าจ้างสำหรับลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท เพื่อเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง ออกประกาศใช้บังคับต่อไป

#### มาตรา 118/1

การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือเป็นการเลิกจ้าง ตามมาตรา 118/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 เป็นการนำหลัก ในคำพิพากษาของศาลฎีกาที่เคยตัดสินไว้ในหลายคดีที่ให้ถือว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้าง เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2137/2544, ที่ 4732/2557 และที่ 9978/2557 ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและ ให้การใช้กฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ประกอบกับบางสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างบางราย โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการขนาดเล็กก็มิได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นต้องทำงานไปจนสภาพร่างกาย ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ต้องลาออกเองและทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ขณะที่สถานประกอบกิจการที่มีการกำหนดเกษียณอายุไว้ จะได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุ การกำหนดอายุการเกษียณไว้ในกฎหมายนอกจากจะทำให้ลูกจ้าง เกิดความสับสนในการใช้กฎหมาย สามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น ยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้าง ทุกคนทุกประเภทกิจการ

การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนด ตามมาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง นั้น จะกำหนดไว้ในสัญญาจ้างหรือในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ กรณีที่นายจ้างกำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานของนายจ้างและหากนายจ้างไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง ของฝ่ายลูกจ้าง ให้ถือว่าข้อบังคับดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีผลผูกพัน นายจ้าง ลูกจ้าง ให้ถือการเกษียณอายุตามข้อบังคับนั้น โดยนายจ้างอาจกำหนดการเกษียณอายุ ลูกจ้างตามปีปฏิทิน หรือปงบประมาณของนายจ้างก็ได้ เนื่องจากการกำหนดการเกษียณอายุดังกล่าวไม่ขัดต่อ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2137/2544) กรณีเช่นนี้ถือว่าการเกษียณอายุ ได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ ตามมาตรา 118/1 แล้ว แม้ลูกจ้างจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ก่อนถึงวันสิ้นปี ปฏิทินหรือปงบประมาณที่กำหนดไว้ ลูกจ้างก็ไม่อาจใช้สิทธิเกษียณอายุตามมาตรา 118/1 วรรคสองได้ เพราะ มิใช่กรณีที่นายจ้างมิได้กำหนดการเกษียณอายุหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า 60 ปี สอนการเกษียณอายุจะกำหนดไว้ที่อายุเท่าใด ควรพิจารณาจากองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ประเภทกิจการ ประเภทของงาน หรือความเชี่ยวชาญ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะไปกำหนดเกษียณอายุให้แตกต่างกัน ระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงไม่ได้ เพราะขัดต่อมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6011-6017/2545, ที่ 865/2548 และที่ 1486/2549) แต่สามารถกำหนดตามลักษณะงาน สภาพการทำงานหรือตำแหน่งของงานที่แตกต่างกันได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1486/2549) ในทางปฏิบัติ นายจ้างส่วนใหญ่จะกำหนดไว้ระหว่างอายุ 55 - 60 ปี และเมื่อมี



การเกษียณอายุและจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงจ้างงานใหม่โดยไม่จำเป็นต้องใช้สภาพการจ้างเดิมก็ได้

กรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างไม่มีการกำหนดการเกษียณอายุหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกิน 60 ปี จะก่อให้เกิดผลตามกฎหมายในมาตรา 118/1 วรรคสอง กล่าวคือ ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยอาจใช้สิทธิเมื่อครบ 60 ปีหรือเกิน 60 ปี ก็ได้แล้วแต่ลูกจ้างจะใช้สิทธิ เหตุที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีขึ้นไป เนื่องจากส่วนใหญ่ นายจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างเกษียณที่อายุ 60 ปี และอ้างอิงจากกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ประกอบกับ สังคมส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่มีอายุ 60 ปี ควรจะหยุดทำงานเพื่อมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และปัญหาสุขภาพ ที่มาพร้อมอายุที่เพิ่มขึ้นรวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเทียบกับวัยแรงงานซึ่งมีทักษะการทำงานที่ดีกว่า

การให้สิทธิลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี หรือเกิน 60 ปี เป็นการให้สิทธิลูกจ้าง เป็นผู้พิจารณาเอง โดยลูกจ้างต้องแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ 30 วันนับแต่วันแสดงเจตนา มีเจตนาเป็นการบอกกล่าวให้กับนายจ้างทราบล่วงหน้าเพื่อให้นายจ้างได้วางแผน ด้านการบริหารงานบุคคลและให้ลูกจ้างเตรียมส่งมอบงาน ทรัพย์สินแก่นายจ้าง ก่อนสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลง เช่นเดียวกับการเลิกสัญญาในกรณีสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ ในการแสดงเจตนาลูกจ้างอาจแสดงเจตนาให้นายจ้างทราบด้วยวาจาหรือ เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเภทอื่นก็ได้ และภายหลังลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุแล้ว นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ยังไม่สิ้นสุดจนกว่าจะครบ 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนา ดังนั้น ลูกจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องทำงาน ตามสัญญาจ้างและปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง ของนายจ้าง หากลูกจ้าง ไม่มาทำงาน ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง อาจถูก นายจ้างลงโทษหรือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ขณะเดียวกันเมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุแล้ว นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนกว่าจะครบจนกว่าจะครบ 30 วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุ อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างสละซึ่งเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์แก่ตนจะให้ลูกจ้างเกษียณอายุทันทีหรือก่อนครบ 30 วัน โดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างก็ได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหาย อย่างน้อยเท่ากับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหาก ทำงานต่อไปครบ 30 วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามผลของกฎหมาย

ในกรณีที่ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างตามมาตรา 118/1 วรรคสอง นายจ้าง มีหน้าที่ ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 ให้แก่ลูกจ้าง ที่เกษียณอายุ กรณีที่นายจ้างกำหนดหรือตกลงจ่ายอัตราค่าชดเชยไว้สูงกว่าค่าชดเชยตามมาตรา 118 ซึ่งเป็นคุณ และผลดีแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายกำหนด ย่อมใช้บังคับได้และมีผลผูกพันนายจ้างต้องจ่าย ค่าชดเชยตามอัตราที่นายจ้างกำหนดหรือตกลงไว้

เมื่อนายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุครบ 60 ปีแล้ว หากนายจ้าง ลูกจ้าง ทำสัญญาจ้าง งานกันใหม่ ต่อมาลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไป ลูกจ้างจะใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุ กับนายจ้างอีกไม่ได้ เนื่องจากลูกจ้างได้ใช้สิทธิดังกล่าวกับนายจ้างไปแล้ว การใช้สิทธิเกษียณอายุของลูกจ้าง ตามมาตรา 118/1 ลูกจ้างจึงใช้สิทธิได้เพียงครั้งเดียว ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างอีก

ต่อไปภายหลังจากใช้สิทธิเกษียณอายุไปแล้ว จึงมิใช่เป็นการแสดงเจตนาเกษียณอายุอันจะถือเป็นการเลิกจ้าง หากแต่เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของลูกจ้างหรือการขอลาออกจากงานของลูกจ้างเอง ในกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามมาตรา 118/1 แล้ว นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย หากลูกจ้างประสงค์จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 123 และมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือลูกจ้างอาจยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจขอให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย ในอัตราร้อยละ 15 ต่อปีก็สามารถทำได้ แต่ต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่ง ลูกจ้างจะเลือกใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานเรียกเงินค่าชดเชยไปพร้อมกันไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 238/2545, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 570/2545) เนื่องจากการเกษียณอายุก่อให้เกิดสิทธิได้รับค่าชดเชย กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างย่อมเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118/1 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2561

### **อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน<sup>26</sup>**

พนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ เพื่อบริหาร ส่งเสริมหรือบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยให้พนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อตรวจตรา สอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งส่งเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งให้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน ในท้องที่ย่อมมีอำนาจในการปฏิบัติงานตรวจแรงงานในท้องที่นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139 กำหนดอำนาจพนักงานตรวจแรงงานไว้ ดังนี้ (อ้างถึงใน กองคุ้มครองแรงงาน, 2560, หน้า 5 - 6)

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้.....

<sup>26</sup> คู่มือการตรวจแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) สำหรับเจ้าหน้าที่, หน้า 5)

## หน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน<sup>27</sup>

(1) เยี่ยมและตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการและสถานที่ทำงานเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ โดยเคร่งครัด ทั้งนี้ จะต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนตามนโยบาย ข้อสั่งการ โดยเฉพาะการตรวจตามคำร้องเรียนจะต้องได้ข้อเท็จจริงตามข้อร้องเรียนทุกเรื่อง และจะต้องทำการตรวจสอบให้เรียบร้อยตามแผนงาน หรือตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้

(2) ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทภายใต้กฎหมายของแต่ละฝ่าย

(3) ตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง ฯลฯ ตามที่กฎหมายกำหนด

(4) ตรวจการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมาย

(5) สอบปากคำลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงาน หรือที่บ้านของลูกจ้างตามที่ลูกจ้างสะดวก เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายให้ได้มากที่สุด

(6) แนะนำนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ

(7) รายงานการตรวจแรงงานที่ถูกต้องสมบูรณ์

(8) รวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง เพื่อสอบสวนหรือดำเนินคดี

(9) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตลูกจ้าง

(10) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง เวลาทำงาน และอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ทางการรวบรวมสถิติหรือทางวิชาการ

(11) รายงานการกระทำผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและดำเนินการเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

## ขั้นตอนการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน<sup>28</sup>

ในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานควรปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินการ (อ้างถึงใน กองคุ้มครองแรงงาน, 2560, หน้า 23 - 50) ดังนี้

### 1. ขั้นเตรียมการ

พนักงานตรวจแรงงานควรวางแผนการตรวจไว้ล่วงหน้าเพื่อตรวจสอบสถานประกอบกิจการได้ตามเป้าหมาย นโยบาย และงบประมาณที่กรมฯ กำหนด และจัดเตรียมอุปกรณ์ในการตรวจแรงงาน ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สำเนาคำสั่ง กฎ ระเบียบและแบบพิมพ์ต่าง ๆ เช่น หนังสือเชิญพบ

<sup>27</sup> คู่มือการตรวจแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) สำหรับเจ้าหน้าที่, หน้า 6 - 7

<sup>28</sup> คู่มือการตรวจแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) สำหรับเจ้าหน้าที่, หน้า 23 - 50

แบบคำสั่ง ตัวอย่างแบบทะเบียนต่าง ๆ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน และเอกสารประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง ปฏิทินพัก เป็นต้น

## 2. การเข้าไปในสถานประกอบการ

การตรวจแรงงานโดยการเข้าไปตรวจยังสถานประกอบการของนายจ้างเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะพนักงานตรวจแรงงานจะได้เห็นสภาพจริงในการปฏิบัติงานของนายจ้าง ลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน of ลูกจ้าง การเข้าไปตรวจสถานประกอบการ พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงจากทั้งฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง ตลอดจนตรวจสอบรวบรวมพยานหลักฐานทั้งที่นายจ้างได้ จัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือนายจ้างจัดทำขึ้นเอง เพื่อประโยชน์ในการจ้างงานหรือเอกสารหลักฐาน ที่ลูกจ้างจัดทำขึ้น พนักงานตรวจแรงงานควรดำเนินการโดยการประสานขอความร่วมมือจากทั้ง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเสียก่อน เว้นแต่ไม่อาจสอบข้อเท็จจริง หรือไม่สามรถตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ พนักงานตรวจแรงงานก็อาจใช้อำนาจตามกฎหมายเรียกให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาพบ หรือเพื่อส่งเอกสารใด ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องมาตรวจสอบ โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ต้องแสดงบัตรประจำตัวประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานแล้วแจ้งความจำนงพร้อมกับขอพบ นายจ้าง ผู้จัดการ หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนของสถานประกอบการแห่งนั้น เพื่อขอตรวจสภาพ การทำงาน และตรวจสอบหลักฐานเอกสารเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้าง หรือผู้จัดการอาจชี้แจง ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ด้วยตนเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงแทนก็ได้

2.2 กรณีไม่พบนายจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานออกหนังสือเชิญหรือเรียกให้นายจ้างมาพบ

## 3. การสอบข้อเท็จจริง

### 3.1 การสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง – นายจ้าง

#### การสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง

ข้อเท็จจริงจากลูกจ้างถือเป็นหลักฐานเบื้องต้นที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย คุ่มครองแรงงานของนายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องสอบถามข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมถึง สิทธิหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ทุก ๆ เรื่อง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วในการสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง พนักงาน ตรวจแรงงานควรปฏิบัติดังนี้

(1) พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของลูกจ้างให้ครบถ้วน หากลูกจ้างมีเอกสารประจำตัว ก็ให้บันทึกข้อเท็จจริงดังกล่าวไว้ด้วย การสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างควรตั้ง คำถามที่ง่ายและชัดเจนตรงไปตรงมาเพื่อจะได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง การใช้คำถามที่คลุมเครือหรือเข้าใจยาก อาจทำให้พนักงานตรวจแรงงานได้รับข้อมูลที่ผิด ๆ เนื่องจากลูกจ้างสำคัญผิดในคำถามของพนักงาน ตรวจแรงงาน

(2) พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาว่าสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน of สถานประกอบการ มีลักษณะอย่างไร หากสภาพในการจ้างและสภาพการทำงาน of ลูกจ้างมีลักษณะ ที่แตกต่างกันในแต่ละแผนกหรือแต่ละหน่วยงาน พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบข้อเท็จจริงให้ชัดเจนว่า ในแต่ละแผนกหรือหน่วยงาน นายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ เช่น สถานประกอบการ ที่มีทั้งกระบวนการผลิตและการพาณิชย์อยู่ร่วมกันหรือเป็นกรณีพิเศษ อายุ ภาวะทางร่างกายของลูกจ้าง

ที่ต่างกัน ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบข้อเท็จจริงในกรณีดังกล่าวให้ครบถ้วน

(3) พนักงานตรวจแรงงานต้องพึงระมัดระวังไม่ให้ลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน โดยพนักงานตรวจแรงงานอาจสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างในสถานประกอบการหลาย ๆ คน หรือสอบถามตัวแทนลูกจ้าง แทนการสอบถามลูกจ้างเพียงหนึ่งคนหรือสองคน

พนักงานตรวจแรงงานไม่ควรสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างต่อหน้านายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าการสอบข้อเท็จจริงในลักษณะดังกล่าวจะเป็นการสร้างความกดดันให้แก่ลูกจ้างอันเป็นผลให้ลูกจ้าง ไม่กล้าให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงตามความเป็นจริง พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมเกี่ยวกับสถานที่ที่จะบันทึกคำให้การของลูกจ้าง โดยอาจสอบข้อเท็จจริง ณ ที่พักของลูกจ้าง สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงาน หรือที่อื่นตามแต่ความสะดวกของลูกจ้าง

(4) พนักงานตรวจแรงงานควรให้ความรู้และให้การแนะนำแก่ลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พร้อมกับการสอบข้อเท็จจริง เนื่องจากลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะทราบสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานอาจแจ้งให้ลูกจ้างทราบเอง หรือจากการสอบถามปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยลูกจ้าง แต่พนักงานตรวจแรงงานต้องไม่เปิดเผยผลการตรวจแรงงานให้ลูกจ้างทราบ

การสอบข้อเท็จจริงจากนายจ้าง

ข้อเท็จจริงของนายจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นหลักฐานที่สำคัญเท่า ๆ กับข้อเท็จจริงของลูกจ้าง ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานต้องนำมาประกอบกันในการตรวจแรงงาน การสอบข้อเท็จจริงจากนายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบถามให้ครอบคลุมสิทธิหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ กล่าวคือ ในการสอบข้อเท็จจริงจากนายจ้างต้องให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพการจ้างทั้งหมด

(1) กรณีนายจ้างมาพบตามวันนัดด้วยตนเองการสอบข้อเท็จจริงนายจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานทำการสอบสวนข้อเท็จจริง โดยการเปิดเผย ในการนี้นายจ้างมีสิทธินำทนายความหรือที่ปรึกษาของตนเข้าร่วมได้กรณีที่ทนายความหรือที่ปรึกษาให้ข้อเท็จจริงโดยที่นายจ้างไม่คัดค้านให้บันทึกไว้โดยถือว่าเป็นคำให้การของนายจ้าง เนื่องจากถ้อยคำ หรือข้อชี้แจงของทนายความหรือที่ปรึกษาซึ่งแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานต่อหน้านายจ้างถือเป็นการกระทำของนายจ้างนั้นด้วย แต่ถ้านายจ้างไม่ยอมรับข้อเท็จจริงใดซึ่งทนายความหรือที่ปรึกษาชี้แจง และได้คัดค้านในขณะนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานบันทึกไว้เป็นหลักฐานด้วย

กรณีที่ป็นนิติบุคคลให้บันทึกฐานะของนายจ้างชื่อ นามสกุล ที่อยู่ พร้อมทั้งตรวจสอบผู้ให้ถ้อยคำในฐานะนายจ้างจากหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลว่าบุคคลนั้น มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นหรือไม่

ภูมิลำเนาของนิติบุคคลคือถิ่นอันเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ หรือถิ่นอันเป็นที่ตั้งที่ทำการหรือถิ่นที่ได้เลือกเอาเป็นภูมิลำเนาเฉพาะการตามข้อบังคับหรือตราสารจัดตั้ง ในกรณีที่นิติบุคคลที่ตั้งที่ทำการหลายแห่งหรือมีสำนักงานสาขา ให้ถือว่าถิ่นอันเป็นที่ตั้งของที่ทำการหรือของสำนักงานสาขาเป็นภูมิลำเนาในส่วนกิจการอันได้กระทำ ณ ที่นั้นด้วย เช่น กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่สำนักงานสาขาก็ถือสถานที่นั้นเป็นภูมิลำเนาของนายจ้าง

ภูมิลาเนาของบุคคลธรรมดา คือ สถานที่บุคคลนั้นพักอาศัยเป็นแหล่งสำคัญถ้าเป็นบุคคลที่ไม่ได้พักอาศัยอยู่ที่ใดเป็นหลักแหล่ง พบตัวที่ไหนให้ถือว่าถิ่นนั้นเป็นภูมิลาเนา

บันทึกสภาพการจ้างลูกจ้างเบื้องต้นจากนายจ้าง เช่น วันที่เริ่มจ้าง สถานที่รับสมัครงานของลูกจ้าง สัญญาจ้าง อัตราการจ้าง วันเวลาทำงาน วันหยุดต่าง ๆ เป็นต้น

สอบข้อเท็จจริงนายจ้างโดยต้องตั้งประเด็นว่าจะต้องสอบในเรื่องใดบ้าง เช่น ความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้าง นายจ้าง สถานที่ทำงาน วันที่เริ่มจ้าง วันเวลาทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ลูกจ้างทำ อัตราค่าจ้าง กำหนดงดการจ่ายค่าจ้าง สถานที่จ่ายค่าจ้างข้อเท็จจริงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ให้สอบถามนายจ้างว่ามีพยานหลักฐานเอกสารอื่นใดนอกเหนือจากที่ได้ยื่นไว้แล้วหรือไม่ และให้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน

การบันทึกการสอบข้อเท็จจริงผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อน ให้ชี้ตัก (ห้ามใช้น้ำยาลบคำผิด) พร้อมทั้งให้นายจ้างลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วย

อ่านบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงให้นายจ้างฟังหรือให้นายจ้างอ่านข้อความทั้งหมดให้นายจ้างลงลายมือชื่อในบันทึกการสอบข้อเท็จจริงทุกแผ่น ทุกครั้ง หากนายจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อให้บันทึกการสอบข้อเท็จจริง โดยจดแจ้งเหตุและให้มีเจ้าหน้าที่ลงลายมือชื่อไว้เป็นพยานพร้อมระบุวัน เดือน ปี และตำแหน่งของผู้จดบันทึกไว้ด้วย

(2) กรณีที่นายจ้างมิได้มาพบด้วยตนเอง และมอบหมายให้ตัวแทนมาพบ ซึ่งตัวแทนจะต้องเป็นบุคคลที่บรรลุนิติภาวะแล้ว

ให้ตรวจสอบความถูกต้องของบุคคลผู้ได้รับมอบอำนาจตามหนังสือมอบอำนาจ

กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ตัวแทนต้องได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

หนังสือมอบอำนาจต้องลงลายมือชื่อนายจ้างในฐานะผู้มอบอำนาจ กรณีเป็นนิติบุคคลจะต้องลงลายมือชื่อผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลในฐานะผู้มอบอำนาจ ตรวจสอบได้จากหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล ว่าได้ระบุไว้อย่างไร ผู้ใดมีอำนาจลงลายมือชื่อ มีจำนวนกี่คน และจะต้องประทับตราสำคัญของนิติบุคคลด้วยหรือไม่ และหนังสือมอบอำนาจนั้น จะต้องมีการลงลายมือชื่อผู้มอบอำนาจ ผู้รับมอบอำนาจและพยานบุคคล (เพื่อประโยชน์ในการรับฟังข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน และเพื่อมีผลผูกพันผู้มอบอำนาจ)

อำนาจที่ได้รับมอบกำหนดไว้อย่างไร ถ้าเป็นไปได้ผู้รับมอบควรจะเป็นผู้ที่ได้รับการมอบในการแจ้งข้อเท็จจริงพร้อมทั้งสามารถตัดสินใจและกระทำการแทนจนเสร็จสิ้น ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง จะมอบอำนาจช่วงให้ผู้อื่นกระทำการแทนได้นั้น นายจ้างจะต้องระบุไว้ในหนังสือมอบอำนาจว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนดังกล่าวสามารถที่จะมอบอำนาจช่วงได้

พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อบุคคล ผู้เป็นตัวแทนโดยตรงจะเรียกให้นายจ้างผู้มอบอำนาจมาดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่โดยตรงที่ต้องทำอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยตนเอง พนักงานตรวจแรงงานต้องให้บุคคลผู้เป็นตัวแทนทราบ

หากการดำเนินการของตัวแทนมีความผิดพลาดหรือบกพร่อง เช่น กรณีที่ตัวแทนไม่ทราบข้อเท็จจริงเพียงพอ หรือไม่สามารถอธิบายเอกสาร หรือไม่สามารถอธิบายเอกสารซึ่งนำมาส่งได้ หรือมีเหตุเกี่ยวกับความสามารถของตัวแทน พนักงานตรวจแรงงานต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ

การติดแสตมป์ในหนังสือมอบอำนาจต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด (มอบอำนาจให้กระทำการครั้งเดียว ปิดอากรแสตมป์ 10 บาท มอบอำนาจให้กระการมากกว่าครั้งเดียว ปิดแสตมป์อากร 30 บาท)

(3) กรณีที่นายจ้างให้ตัวแทนมาพบแต่ไม่มีหนังสือมอบอำนาจหรือหนังสือมอบอำนาจไม่ติดอากรแสตมป์

กรณีไม่มีหนังสือมอบอำนาจควรรับฟังข้อเท็จจริงจากผู้แทนนายจ้างก่อนแม้จะไม่มีอำนาจตามกฎหมายสามารถรับฟังในฐานะพยานได้ จึงต้องสอบสวนข้อเท็จจริงทั้งหมดไว้ก่อน ไม่ควรปฏิเสธรับฟังคำชี้แจงหรือไม่รับเอกสารใดๆ ซึ่งบุคคลดังกล่าวนำมายื่นหรือแสดง

กรณีหลงลืมปิดอากรแสตมป์ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งขอให้ส่งหลักฐานการมอบอำนาจหรือนำอากรแสตมป์มาปิดหนังสือมอบอำนาจภายหลัง

(4) กรณีที่นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างมิได้มาชี้แจงข้อเท็จจริง ไม่ว่าจะเป็กรณีที่นายจ้างหลบหนีหรือจงใจประวิงการชี้แจงข้อเท็จจริงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้พนักงานตรวจแรงงานทำการสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง พยาน รวมตลอดถึงพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องและรวมตลอดถึงการแสวงหาพยานหลักฐานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องและพิจารณาดำเนินการต่อไป

### 3.2 การรวบรวมพยานหลักฐานและการชั่งน้ำหนัก

เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงชัดเจนและเป็นอันยุติ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องพิจารณาพยานหลักฐานที่จำเป็นพิสูจน์ข้อเท็จจริง รวมทั้งการดำเนินการดังต่อไปนี้

แสวงหาพยานหลักฐานทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็พยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุ ทั้งที่อยู่ในหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

รับฟังพยานบุคคล เอกสาร หลักฐาน คำชี้แจง หรือความเห็นของคู่กรณี พยาน หรือพยานผู้เชี่ยวชาญ คู่กรณีกล่าวอ้าง เว้นแต่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าเป็นการกล่าวอ้างที่ไม่จำเป็น ฟุ่มเฟือย หรือเพื่อประวิงเวลา

ขอข้อเท็จจริงหรือความเห็นจากคู่กรณี พยานบุคคล หรือพยานผู้เชี่ยวชาญ

ขอให้ผู้ครอบครองเอกสาร ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ออกไปตรวจนอกสถานที่

### 3.3 พยานหลักฐาน

พยานหลักฐานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้ยืนยันความถูกต้องข้อเท็จจริงที่นายจ้าง ลูกจ้างกล่าวอ้าง พนักงานตรวจแรงงานจะต้องแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนและมีน้ำหนักซึ่งจำแนกพยานหลักฐานได้ 3 ประเภท ได้แก่

#### 3.3.1 พยานบุคคล แยกได้เป็น 3 กรณี คือ

(1) ประจักษ์พยาน หมายถึง พยานบุคคลที่ได้เห็นหรือได้ยินกรณีพิพาทมาด้วยตนเอง เช่น เห็นลูกจ้างเล่นการพนัน หรือลักทรัพย์ เป็นต้น พยานดังกล่าวถือเป็นพยานชั้นหนึ่ง

(2) พยานบอกเล่า หมายถึง พยานบุคคลที่มีได้เห็นหรือมิได้ยินกรณีพิพาทมาด้วยตนเอง หากแต่ได้รับการบอกเล่าจากผู้รู้เห็นหรืออยู่ในเหตุการณ์อีกทอดหนึ่ง ซึ่งพยานในลักษณะนี้มีน้ำหนัก

หรือคุณค่าในการรับฟังน้อยที่สุด

(3) พยานผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ หมายถึง ผู้ที่มีอาชีพหรือมิใช่ก็ตาม มีความชำนาญในการใด ๆ เช่น วิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีประโยชน์ในการพิจารณาวินิจฉัย

3.3.2 พยานเอกสาร หมายถึง เอกสารต้นฉบับหรือเอกสารที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้องจากผู้มีหน้าที่ พยานเอกสารดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างสามารถอ้างเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่สามารถให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำสืบพยานเพื่อหักล้างพยานเอกสารดังกล่าวได้ ถ้าแปลงหรือถูกแก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้เป็นอย่างอื่น ซึ่งในที่นี้อาจพิสูจน์เพื่อให้เชื่อว่าเอกสารนั้นปลอมทั้งฉบับหรือปลอมเฉพาะลายมือชื่อก็ได้ แต่ห้ามนำสืบหรือพิสูจน์เพื่อทำลายล้างถึงการมีอยู่ของเอกสารนั้น ฉะนั้น หากผู้ทำเอกสารรับรองข้อความและลงลายมือชื่อถูกต้องแล้ว พยานเอกสารนั้นจึงเป็นพยานเอกสารที่สมบูรณ์และมีน้ำหนักควรแก่การรับฟังที่สุด ซึ่งเท่ากับห้ามคู่กรณีโต้แย้งเป็นอย่างอื่น แต่เอกสารนั้นจะต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับการร้องเรียนด้วย

การตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง พนักงานตรวจแรงงานควรสอบถามผู้เกี่ยวข้อง ให้อธิบายเอกสารซึ่งมีความซับซ้อนหรือยุ่งยากในการตรวจสอบไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลใด การตรวจสอบเอกสารนี้ พนักงานตรวจแรงงานต้องเรียกเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดทั้งที่กฎหมายกำหนดและเอกสารที่นายจ้างจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเอกสารในการจ้าง หรือเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือสภาพการทำงาน ไม่ควรให้นายจ้างเป็นฝ่ายคัดเลือกเอกสารบางส่วนมาให้ตรวจสอบ หากมีเอกสารจำนวนมาก พนักงานตรวจแรงงานอาจนัดหมายเพื่อเข้ามาตรวจสอบเพิ่มเติม หรือให้นายจ้างนำเอกสารไปแสดงเพื่อการตรวจสอบ ณ ที่ทำการของพนักงานตรวจแรงงาน

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องหากนายจ้าง หรือลูกจ้าง หรือบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องส่งสำเนาเอกสาร พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการให้มีการลงชื่อรับรองสำเนาเอกสารทั้งหมดด้วย

หากปรากฏว่ามีการจัดทำเอกสารเป็นภาษาต่างประเทศพนักงานตรวจแรงงานจะต้องสั่งให้ทำคำแปลเป็นภาษาไทยที่มีการรับรองความถูกต้องภายในระยะเวลาซึ่งกำหนดให้ หากพนักงานตรวจแรงงานยอมรับเอกสารภาษาต่างประเทศให้ถือว่าวันที่ยื่นเอกสารเป็นวันที่พนักงานตรวจแรงงานได้รับเอกสาร แต่ถ้ากำหนดให้บุคคลผู้ส่งเอกสารแปลเอกสารก็จะถือว่าวันที่ได้รับคำแปลเป็นวันที่ได้รับเอกสาร

กรณีมีการรับรองเอกสาร ให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบว่าการรับรองเอกสารดังกล่าวกระทำโดยคนไทยที่จบการศึกษาในระดับที่ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในหลักสูตรที่ใช้ภาษาที่ปรากฏในเอกสารฉบับนั้นเป็นภาษาในการเรียนการสอน หรือเป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา และเป็นผู้สอนภาษาที่ปรากฏในเอกสารนั้นในสถาบันการศึกษาดังกล่าวหรือไม่ แต่พนักงานตรวจแรงงานจะยอมรับเอกสารที่สร้างขึ้นเป็นภาษาต่างประเทศก็ได้โดยไม่ต้องจัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยอีก ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าตนสามารถเข้าใจภาษาที่ปรากฏในเอกสารนั้น หรือมีผู้ร่วมงานที่มีความรู้ในภาษาดังกล่าว

3.3.3 วัตถุพยาน หมายถึง วัตถุซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาหรือการร้องเรียนนั้น อาทิ สถานที่เกิดเหตุ วัสดุหรือทรัพย์สินที่ชำรุดเสียหาย ยานพาหนะที่นำไปชนหรือเฉี่ยว เป็นต้น ซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สินดังกล่าวคู่กรณีไม่อาจปรับปรุงแต่งให้เป็นอย่างอื่นในระยะเวลาอันรวดเร็วได้ ดังนั้น นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่สามารถกล่าวอ้างเพื่อเป็นพยานหลักฐานประกอบการพิจารณาได้และเป็นพยานหลักฐานที่ดี



## ที่สุดประการหนึ่ง

พยานหลักฐานที่รับฟังได้จะต้องเป็นพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการตรวจแรงงาน หรือการตรวจตามคำร้องเรียน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานต้องใช้วิจารณญาณในการรับฟังพยานหลักฐานดังกล่าว

### 3.4 การชั่งน้ำหนัก

3.4.1 พยานที่ไม่มีน้ำหนักแก่การรับฟัง แม้จะเป็นพยานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วก็ตามเจ้าหน้าที่อาจใช้ดุลยพินิจพิจารณาว่า ถ้อยคำที่พยานได้ให้นั้น รับฟังเป็นพยานได้หรือไม่ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) พยานที่ให้ถ้อยคำไม่อยู่กับร่องกับรอย เช่น พยานที่ให้ถ้อยคำกับนายจ้างอย่างหนึ่ง ให้ถ้อยคำกับเจ้าหน้าที่อีกอย่างหนึ่ง หรือให้ถ้อยคำกับเจ้าหน้าที่ในครั้งเดียวกันหรือต่างครั้งกัน แต่ถ้อยคำไม่ตรงกัน เป็นต้น

(2) พยานที่สาเหตุโกรธเคืองกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

(3) พยานที่ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เช่น สามี ภรรยา บิดา มารดา บุตร เป็นต้น

(4) พยานที่ให้ถ้อยคำว่าเห็นเหตุการณ์เฉพาะช่วงใดช่วงหนึ่ง

(5) พยานที่ให้ถ้อยคำขัดทอดผู้อื่น

(6) พยานที่ให้ถ้อยคำแล้วมีความเห็นเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด

(7) พยานที่ให้ถ้อยคำแล้วไม่มีเหตุผลสนับสนุน เช่น เห็นเหตุการณ์แล้วมิได้แจ้งผู้ใดทราบ ปล่อยให้ล่วงเลยมานานจึงเล่าหรือบอกชื่อผู้กระทำความผิด

(8) พยานที่เห็นหรือรู้เห็นเหตุการณ์มาด้วยกันแต่ให้ถ้อยคำต่างกัน

(9) พยานบอกเล่า

3.4.2 พยานที่มีน้ำหนักควรค่าแก่การรับฟัง ได้แก่ พยานที่ให้ถ้อยคำตามหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(1) พยานที่ให้ถ้อยคำเป็นกลาง ๆ ว่า ได้ยินหรือเห็นเหตุการณ์มาอย่างไร

(2) พยานที่ให้ถ้อยคำโดยมีเหตุผลเชื่อมโยง เช่น เห็นลูกจ้างแล้วจำหน้าได้ เนื่องจากมีบาดแผลที่ใบหน้า

(3) พยานที่ให้ถ้อยคำโดยเหตุผลแวดล้อม เช่น เห็นลูกจ้างออกมาจากโรงงาน พร้อมทั้งทรัพย์สินของนายจ้างอยู่ในมือ เป็นต้น

(4) พยานร่วม คือ พยานที่อยู่ในเหตุการณ์ด้วยตนเองและให้ข้อเท็จจริงสอดคล้องกัน

(5) พยานเอกสารที่เป็นเอกสารราชการ เอกสารมหาชน อาทิ สำเนาทะเบียนบ้าน เอกสารการจดทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท เป็นต้น

### 3.5 การสอบพยานบุคคล มีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

(1) ควรชี้แจงให้พยานให้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องที่สุดเพื่อความเป็นธรรม

(2) คำให้การของพยานจะต้องถือเป็นความลับ ควรอธิบายให้พยานได้เข้าใจ เพื่อเป็นอิสระในการชี้แจง

(3) การสอบพยานเกินกว่า 1 คน ให้ทำการแยกสอบตามลำพัง ไม่ควรให้นายจ้าง ลูกจ้าง

หรือผู้อื่นนั่งอยู่ เพราะจะทำให้พยานไม่กล้าชี้แจงความจริง

(4) เมื่อมีการสอบพยานหลายคน ควรแยกสอบปากคำเป็นรายบุคคลและกันผู้ที่ทำให้ปากคำแล้วออก เพื่อป้องกันการสอบถามกัน

### 3.6 การรวบรวมพยานหลักฐาน ให้พนักงานตรวจแรงงานผู้รับผิดชอบปฏิบัติ ดังนี้

(1) เรียกพยานหลักฐานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลมาไว้ในสำนวน เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรอื่นที่ทางราชการออกให้ เป็นต้น

(2) เรียกเอกสารตามที่นายจ้างจะต้องจัดทำไว้ เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น

(3) เรียกเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สัญญาจ้าง หลักฐานการเสียหายขึ้นতিบุคคล เป็นต้น

(4) จัดทำรายการเอกสารและลงวันที่รับไว้ตามลำดับของเอกสารทั้งหมดทุกครั้งที่ได้รับหลักฐานไม่ว่าจะได้รับจากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลใด

(5) ให้ผู้อ้างอิงเอกสารนั้นลงชื่อรับรองเอกสารทุกฉบับด้วยในกรณีที่ส่งสำเนาเอกสารเป็นพยานหลักฐาน

## 4. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทางราชการ

### 4.1 ประเภทของข้อมูลข่าวสาร แยกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

4.1.1 ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล หมายความว่า ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของบุคคล เช่น การศึกษา ฐานะการเงิน ประวัติสุขภาพ ประวัติอาชญากรรม หรือประวัติการทำงาน บรรดาที่มีชื่อของผู้นั้นหรือมีเลขหมายรหัสหรือสิ่งบอกลักษณะอื่นที่ทำให้รู้ตัวผู้นั้นได้ เช่น ลายพิมพ์นิ้วมือ แผ่นบันทึกลักษณะเสียงของคนหรือรูปถ่าย และให้หมายความรวมถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของผู้ที่ถึงแก่กรรมแล้วด้วย ซึ่งจะเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของตน โดยปราศจากความยินยอมเป็นหนังสือของเจ้าของข้อมูลที่ให้ไว้ล่วงหน้าหรือในขณะนั้นมิได้

4.1.2 ข้อมูลข่าวสารของราชการ หมายความว่า ข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐหรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเอกชน (พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ต้องแจ้งสิทธิและหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ) หากไม่แจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้ทราบและมีความเสียหายเกิดขึ้น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องสามารถร้องขอให้ดำเนินการใหม่ เพื่อที่ตนจะมีโอกาสต่อสู้ได้ ฉะนั้นในการรวบรวมข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐาน พนักงานตรวจแรงงานต้องเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้โต้แย้ง โดยจัดเวลาและจัดการเอกสารเพียงพอเท่าที่บุคคลดังกล่าวจำเป็นต้องรู้เพื่อการโต้แย้งหรือชี้แจงในการป้องกันสิทธิเท่านั้นแต่มิให้นำมาบังคับในกรณีดังต่อไปนี้ เว้นแต่ พนักงานตรวจแรงงานจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น คือ

(1) เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน หากปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือ กระทบต่อผลประโยชน์และสาธารณะ

(2) เมื่อจะมีผลทำให้ระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในการทำคำสั่งต้องล่าช้าออกไป

(3) เมื่อเป็นข้อเท็จจริงที่คู่กรณีได้ให้ไว้ในคำร้องคำให้การหรือคำชี้แจง

(4) เมื่อโดยสภาพเห็นได้ชัดในตัวว่าการให้โอกาสดังกล่าวไม่อาจกระทำได้

(5) เป็นการเกินความจำเป็นที่จะใช้ในการโต้แย้งหรือชี้แจงเพื่อป้องกันสิทธิ เช่น กรณีที่นายจ้างคัดค้านเพียงบางประเด็นก็ไม่มี ความจำเป็นที่พนักงานตรวจแรงงานต้องแสดงเอกสารทั้งหมดให้ตรวจสอบ

(6) กรณีที่ยังไม่ได้ทำคำสั่ง

#### 4.2 ข้อมูลข่าวสารของราชการที่ไม่อาจเปิดเผยได้

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำขอให้เปิดเผยข้อเท็จจริงใด ซึ่งเป็นข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาว่าคำขอชัดเจนสามารถเข้าใจได้หรือไม่ มีเหตุอันสมควรหรือไม่ และเป็นข้อมูลอยู่ในการควบคุมของหน่วยงานตนหรือไม่ ถ้าเป็นข้อมูลในความครอบครองของหน่วยงานอื่นก็นำไปยื่นคำขอต่อหน่วยงานของรัฐที่ควบคุมดูแลโดยไม่ชักช้า หากคำขอมีความชัดเจนเพียงพอและเป็นข้อมูลในความครอบครองของพนักงานตรวจแรงงานให้ตรวจสอบอีกว่าเป็นกรณีที่สามารถเปิดเผยได้หรือไม่ โดยพิจารณาจากลักษณะของข้อมูลข่าวสารดังต่อไปนี้

#### 4.3 เอกสารหรือพยานหลักฐานที่ไม่ต้องเปิดเผย กล่าวคือ

(1) การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายเสื่อมประสิทธิภาพหรือไม่อาจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ไม่ว่าจะเกี่ยวกับการฟ้องคดีหรือการรู้แหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสาร

(2) การเปิดเผยจะก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตหรือความปลอดภัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

กรณีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานหรือของพนักงานตรวจแรงงานที่อยู่ภายใต้การครอบครองสามารถเปิดเผยได้โดยอาจเปิดเผยเป็นการทั่วไปหรือเปิดเผยเฉพาะแก่บุคคล หรืออาจสั่งมิให้เปิดเผยภายใต้เงื่อนไขเช่นใดก็ได้ โดยพิจารณาจากเหตุผลสมควรหรือประโยชน์ว่าการเปิดเผยอย่างไหนสำคัญกว่ากัน หากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการจะต้องระบุเหตุผลไว้เสมอว่าสาเหตุที่เปิดเผยไม่ได้เพราะเป็นข้อมูลข่าวสารประเภทใดและเพราะสาเหตุใด แต่การสั่งเปิดเผยข้อเท็จจริงใด ๆ อันเป็นข้อมูลข่าวสารของราชการถือเป็นดุลยพินิจโดยเฉพาะของพนักงานตรวจแรงงาน ตามลำดับสายการบังคับบัญชา กรณีไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ผู้ขออาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารได้ อย่างไรก็ดี พนักงานตรวจแรงงานจะต้องจัดระบบคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ไม่ให้มีการนำข้อเท็จจริงซึ่งได้เปิดเผยแล้วไปใช้ในทางไม่เหมาะสม หรือในทางที่จะก่อให้เกิดผลร้ายต่อเจ้าของข้อมูล พนักงานตรวจแรงงานจะเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลในความควบคุมดูแลของตนเอง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลไม่ได้ เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนดเป็นการเฉพาะ แต่สำหรับเจ้าของข้อมูล พนักงานตรวจแรงงานต้องยอมให้เจ้าของตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับตนเองได้เสมอ

ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานอาจอาศัยระเบียบคณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนดว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. 2544 เป็นแนวทางในการพิจารณาว่าข้อเท็จจริงดังกล่าวเป็นข้อมูลข่าวสารของทางราชการจะเปิดเผยต่อบุคคลได้หรือไม่ ภายใต้เงื่อนไขใด

## 5. การแจ้งผลการดำเนินการ

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบการดำเนินการของสถานประกอบการใดเสร็จสิ้นแล้วต้องแจ้งให้นายจ้างทราบว่าการปฏิบัติของนายจ้างถูกหรือไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด

กรณีที่นายจ้างปฏิบัติถูกต้องแล้ว พนักงานตรวจแรงงานควรประชาสัมพันธ์และส่งเสริมเพื่อก่อให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีอันจะก่อให้เกิดนายจ้างปฏิบัติถูกต้องต่อไป

กรณีที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อรวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมายได้พอเพียงแล้ว พนักงานตรวจแรงงานต้องชี้แจงข้อกระทำผิดที่ตรวจพบในเอกสารเกี่ยวกับการทำงานซึ่งได้บันทึกโดยละเอียดให้นายจ้างหรือตัวแทนรับทราบ

## 6. การออกคำสั่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง โดยกำหนดระยะเวลาตามสมควรในแต่ละเรื่อง เช่น บางกรณีนายจ้างต้องอาศัยเวลาในการปฏิบัติตามให้ถูกต้องในการจัดทำเอกสาร หรือทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนดแต่พนักงานตรวจแรงงานไม่ควรกำหนดระยะเวลานานเกี่ยวกับการปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องตัวเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น การกำหนดระยะเวลาในคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติต้องกำหนดให้ชัดเจนและดูตามสภาพการจ้างที่นายจ้างกำหนดไว้

### 6.1 กรณีมีคำสั่ง

พนักงานตรวจแรงงานจะต้องเข้าไปตรวจติดตามผลอีกครั้งหนึ่ง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งโดยการสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิจารณาว่านายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ หากนายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามคำสั่งก็ให้ยุติการดำเนินการ แต่ถ้ายังไม่ถูกต้อง พนักงานตรวจแรงงานต้องรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหมด เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินคดีอาญาต่อไป

### 6.2 กรณีไม่ต้องมีคำสั่ง

หากพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

- (1) ความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษหรือเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก
- (2) ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก โดยมีการทารุณทรมานหนักหน่วง กักขัง หรือมีการกระทำความผิดอาญาอื่น ๆ รวมอยู่ด้วย
- (3) ความผิดตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- (4) ความผิดตามมาตรา 146 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เฉพาะกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 139 (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- (5) ความผิดตามมาตรา 150 หรือมาตรา 151 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เฉพาะความผิดที่กระทำต่อพนักงานตรวจแรงงาน

(6) ความผิดตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 หรือมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย

(7) ความผิดตามมาตรา 154 หรือมาตรา 155 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(8) ความผิดที่มีการกระทำความผิดอาญาฐานอื่นรวมอยู่ด้วย

พนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนทันที โดยไม่ต้องมีคำสั่งการกระทำความผิดกล่าวข้างต้นเป็นความผิดร้ายแรง นายจ้างมีเจตนาจะฝ่าฝืนกฎหมายอย่างชัดเจน และเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวแต่ฝ่าฝืนกฎหมายหลายฉบับ ซึ่งในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 90 ได้กำหนดว่า “เมื่อการกระทำใดอันเป็นกรรมเดียวเป็นความผิดต่อกฎหมายหลายบทให้ใช้กฎหมายที่มีบทลงโทษหนักที่สุดลงโทษผู้กระทำความผิด” ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2558 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2559 พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนด้วย

### 6.3 รูปแบบคำสั่ง

การออกคำสั่ง คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นคำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 คือ ต้องทำเป็นหนังสือและจัดให้มีเหตุผลซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 139 (3) ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้าง ลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายจะต้องทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน (ตร.4) และต้องพิจารณาองค์ประกอบของความสมบูรณ์ของคำสั่งซึ่งต้องประกอบด้วย

- (1) ข้อเท็จจริงที่เป็นสาระสำคัญ
- (2) ข้อกฎหมายที่อ้างอิง
- (3) ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจ
- (4) วัน เดือน ปี ที่จัดทำคำสั่ง ชื่อตัว ชื่อสกุล ลายมือชื่อ ตำแหน่ง ผู้จัดทำคำสั่ง
- (5) ระบุสิทธิอุทธรณ์ หรือสิทธิโต้แย้ง และระยะเวลาให้ชัดเจน

### 6.4 ข้อปฏิบัติในการออกคำสั่ง มีดังนี้

- (1) ออกคำสั่งให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่รวบรวมมาได้
- (2) ให้สอดคล้องกับข้อกฎหมายหรือล่อข้อกฎหมายในข้อที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง
- (3) เรื่องที่สั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องนั้นควรได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนและยุติแล้วว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องใด อย่างไร
- (4) การเขียนคำสั่งควรใช้ถ้อยคำให้รัดกุม ไม่เปิดช่องให้ผู้ปฏิบัติโต้แย้งได้
- (5) ควรกำหนดชื่อและฐานะของนายจ้างให้ถูกต้องชัดเจน
- (6) การกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องให้อยู่ในดุลพินิจของพนักงานตรวจแรงงาน

### 6.5 การส่งคำสั่งและการส่งหนังสือ

เมื่อทำคำสั่งหรือมีหนังสือแล้ว ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งให้แก่ นายจ้าง โดยอาจ

#### 6.5.1 ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

6.5.2 พนักงานตรวจแรงงานนำไปส่งเองหรือเจ้าหน้าที่คนใดเป็นผู้นำส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของนายจ้าง หากไม่พบนายจ้างหรือพบแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ ให้ส่งแก่บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะซึ่งอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานของนายจ้าง

6.5.3 กรณีไม่สามารถส่งตามข้อ 1 และข้อ 2 ได้ ให้ปิดคำสั่งหรือหนังสือในที่ที่เห็นได้ง่ายยังสถานที่ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานของนายจ้าง
- (2) ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง

โดยถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือต่อเมื่อพ้น 15 วันหลังจากวันที่ปิดคำสั่ง การส่งคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยการปิดคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานควรจดแจ้งข้อขัดข้องที่ไม่อาจส่งคำสั่งให้แก่ นายจ้างตามปกติได้ไว้ให้ชัดเจนเพื่อเป็นหลักฐานอันเป็นเหตุที่จำต้องใช้วิธีปิดคำสั่งแทน นอกจากนั้นการปิดคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานควรให้เจ้าหน้าที่ที่ไปด้วยลงชื่อไว้เป็นพยาน หากไม่ได้รับความร่วมมือหรือถูกขัดขวางก็ให้ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่นั้น

#### 6.6 การเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง

##### 6.6.1 กรณีนายจ้างหรือลูกจ้างขอให้เพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง

พนักงานตรวจแรงงานอาจเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งได้ เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์ เนื่องจากในช่วงกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์ นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานได้อยู่แล้ว คำขอเพิกถอนและแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งมีได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) มีพยานหลักฐานใหม่ อันอาจทำให้ข้อเท็จจริงที่ฟังเป็นอันยุติแล้วนั้นเปลี่ยนแปลงไป ในสาระสำคัญ

(2) นายจ้างที่แท้จริงมิได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาคำร้อง หรือได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาครั้งก่อนแล้ว แต่ถูกตัดโอกาสโดยไม่เป็นธรรมในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาคำร้อง

(3) พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจที่จะทำคำสั่งตามคำร้องนั้น

(4) ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายซึ่งเป็นฐานในการมีคำสั่งนั้นเปลี่ยนแปลงไป ในสาระสำคัญในทางที่เป็นประโยชน์แก่คู่กรณีการยื่นคำขอตาม (1) (2) (3) เฉพาะกรณีนายจ้างไม่อาจทราบถึงเหตุนั้น ในการพิจารณาครั้งที่แล้วมาโดยไม่ใช้ความผิดของนายจ้าง

การยื่นคำขอให้พิจารณาใหม่ต้องกระทำภายในเก้าสิบวันนับแต่ผู้นั้นได้รู้ถึงเหตุซึ่งอาจขอให้พิจารณาใหม่ได้

##### 6.6.2 กรณีพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการเอง

พนักงานตรวจแรงงานหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานตรวจแรงงานอาจเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานได้เสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอุทธรณ์นั้นหรือพ้นกำหนดอุทธรณ์แล้วก็ตาม เมื่อมีเหตุหนึ่งเหตุใดตามข้อ 6.6.1

### 6.6.3 ผลการเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง

(1) การเพิกถอนหรือการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งเป็นผลให้ยกเลิกคำสั่งเดิมและคำสั่งเดิมสิ้นผลในทางกฎหมาย

(2) คำสั่งที่มีข้อผิดพลาดเล็กน้อยหรือแก้ไขเพื่อให้คำสั่งเดิมสมบูรณ์ ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงประเด็นคำสั่งยังมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งนั้น

### 7. การอุทธรณ์คำสั่ง

กรณีที่นายจ้างอุทธรณ์คำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานผู้ทำคำสั่งพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งให้นายจ้างผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ ดังต่อไปนี้

(1) กรณีเห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ ไม่ว่าจะพนักงานตรวจแรงงานจะเห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ทั้งหมดหรือเห็นด้วยแต่เพียงบางส่วน ก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่ง

(2) กรณีไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ ไม่ว่าจะพนักงานตรวจแรงงานจะไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ทั้งหมดหรือไม่เห็นด้วยแต่เพียงบางส่วน ก็ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานความเห็นและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์พิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน

หากผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์ไม่อาจพิจารณา ให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน ให้แจ้งนายจ้างทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว

กรณีนี้จะเป็นการขยายระยะเวลาการพิจารณาคำอุทธรณ์ออกไปอีกไม่เกิน 30 วันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

### 8. การดำเนินคดี

ให้ดำเนินการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2558 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2559

### 9. การดำเนินการหลังการตรวจแรงงาน

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวกับการตรวจแรงงานได้แล้ว ต้องแจ้งนายจ้างทราบเมื่อพบว่ามี การกระทำความผิด โดยชี้แจงลักษณะของการกระทำความผิด ตลอดจนอธิบายบทบัญญัติตามกฎหมาย เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไป

## บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. (2560). คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560. สืบค้นจาก : [http://www.labour.go.th/th/doc/law/explanation\\_labour\\_protection\\_2560\\_release\\_6.pdf](http://www.labour.go.th/th/doc/law/explanation_labour_protection_2560_release_6.pdf) [ออนไลน์]

กองคุ้มครองแรงงาน. (2560). คู่มือการตรวจแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) สำหรับเจ้าหน้าที่. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน : กรุงเทพฯ

กองคุ้มครองแรงงาน. (2560). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน : กรุงเทพฯ



## คณะผู้จัดทำ

### 1. ที่ปรึกษาการจัดการองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน

- 1) นายสมภพ ปราบณรงค์ ผู้ตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 2) นายสมบูรณ์ ตริยศิลาพันธ์ ผู้ตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน
- 3) นายอนุชา จันทระเกษร ผู้อำนวยการกองนิติการ

### 2. คณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน

#### 3. ผู้สนับสนุนข้อมูล

- 1) นายเชิดศักดิ์ กำปันทอง นิติกรชำนาญการ กองนิติการ
- 2) นายศศิน เกิดสุวรรณ นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กองคุ้มครองแรงงาน

### 4. หน่วยงานเจ้าของเรื่อง

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
โทรศัพท์/โทรสาร 0 2246 6376

---