

## หมวด ๔

### การเจรจาประนีประนอม

#### ๑. การเจรจาประนีประนอมในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน

การประนีประนอมเป็นความสมัครใจของนายจ้าง ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานควรเปิดโอกาสให้คู่กรณีประนีประนอมกัน โดยต้องวางตัวเป็นกลางให้มากที่สุด ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีความรู้เทคนิคในการเจรจาประนีประนอมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้พนักงานตรวจแรงงานควรบันทึกการประนีประนอมตามความประสงค์ของนายจ้างลูกจ้างไว้เป็นหลักฐาน

#### ๒. การเจรจาประนีประนอมก่อนมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

กรณีที่ลูกจ้างมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และต่อมานายจ้าง ลูกจ้าง ได้ประนีประนอมกัน ก่อนที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง โดยลูกจ้างได้รับเงินต่ำกว่าสิทธิที่กฎหมายกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานบันทึกการแจ้งสิทธิตามกฎหมายและบันทึกการตกลงนั้นไว้โดยให้คู่กรณีลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และให้ลูกจ้างถอนคำร้องเพื่อไม่ต้องมีคำสั่งต่อไป และหากลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างผ่อนชำระเงินเป็นงวดๆ แต่ลูกจ้างไม่ยินยอมถอนคำร้อง ให้พนักงานตรวจแรงงานบันทึกการตกลงไว้โดยให้คู่กรณีลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งให้ติดตามผลว่านายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือไม่ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงให้ใช้มาตรการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง

#### ๓. การประนีประนอมหลังมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

๓.๑ กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้ว และได้มีการประนีประนอมระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง โดยลูกจ้างได้รับเงินต่ำกว่าสิทธิที่กฎหมายกำหนด ให้พนักงานตรวจแรงงานจัดแจ้งการตกลงในบันทึก โดยลูกจ้างไม่ต้องถอนคำร้องเพราะไม่มีผลลบถ่วงหรือยกเลิกคำสั่งแต่อย่างใด และให้พนักงานตรวจแรงงานเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อมอบหมายนิติกรพิจารณาดำเนินการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิด ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

ถ้าลูกจ้างนำคดีไปสู่ศาลซึ่งมิใช่การอุทธรณ์คำสั่งและศาลได้มีคำพิพากษาตามยอม ซึ่งไม่ชัดเจนว่าลูกจ้างมีสิทธิหรือไม่มีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมาย เมื่อคำสั่งครบกำหนดการจะใช้มาตรการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานใช้ดุลยพินิจ ดังนี้

-กรณีพนักงานตรวจแรงงานทราบว่าลูกจ้างนำคดีไปสู่ศาล โดยมีการประนีประนอม และลูกจ้างได้รับเยียวยาแล้ว จะดำเนินคดีอาญานายจ้างหรือไม่ ให้คำนึงถึงลูกจ้างที่จะมาเป็นพยานในชั้นพนักงานสอบสวนและชั้นศาลด้วย

- กรณีพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินคดีในชั้นพนักงานสอบสวนไปก่อนแล้วการดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินคดีต่อไป

๓.๒ กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งไปแล้ว หากมีการตกลงระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง โดยขอผ่อนชำระเป็นงวดๆ เมื่อนายจ้างยังไม่ผิดนัดจะไม่มีการดำเนินคดีในช่วงเวลาที่ให้ปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๓๐ วัน แต่หากนายจ้างผิดนัดขึ้นมา เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาที่ระบุในคำสั่ง และนายจ้างไม่ได้นำคดีไปสู่ศาล ให้พนักงานตรวจแรงงานเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อมอบหมายนิติกรพิจารณาดำเนินการ ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

#### การบันทึกการประนีประนอม

หากคู่กรณีไม่มีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง กันแล้ว (สิ้นสุดสัญญาจ้าง) ก่อนบันทึกการประนีประนอมพนักงานตรวจแรงงานควรแจ้งให้คู่กรณีทราบว่าผลของการประนีประนอมยอมความนั้นย่อมทำให้การเรียกร้องซึ่งแต่ละฝ่ายได้ยอมสละนั้นระงับสิ้นไปและทำให้แต่ละฝ่ายได้สิทธิตามที่ปรากฏในบันทึกการประนีประนอมตามมาตรา ๘๕๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในการบันทึก พนักงาน

ตรวจแรงงานครบถ้วนที่กข้อตกลงให้ชัดเจนว่า ข้อตกลงระหว่างคู่กรณีให้ยุติเป็นประการใด หากมีการนัด  
จ่ายเงินควรระบุประเภทเงิน จำนวนเงิน วัน เวลา สถานที่ ที่จะทำการจ่ายเงินให้ลูกจ้าง ถ้ากำหนดชำระเงิน  
เป็นงวด ควรระบุรายละเอียดให้ชัดว่าตกลงจ่ายกี่งวดๆ ละเท่าไร วัน เวลา และสถานที่ที่จะจ่าย

### **ลูกจ้างถอนคำร้องหลังมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน**

กรณีดังกล่าวคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานมีผลบังคับแล้ว การถอนคำร้องไม่มีผลบล้าง  
คำสั่ง แต่การจะใช้บังคับให้เป็นไปตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานควรคำนึง ดังนี้

- ถ้าลูกจ้างถอนคำร้องก่อนครบกำหนด ๓๐ วัน ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการอุทธรณ์คำสั่ง ให้  
พนักงานตรวจแรงงานบันทึกไว้เป็นหลักฐาน และไม่ต้องติดตามผล เนื่องจากลูกจ้างไม่ประสงค์ให้พนักงาน  
ตรวจแรงงานดำเนินการต่อไป การดำเนินคดีอาญาให้เป็นอันระงับ

- กรณีลูกจ้างถอนคำร้องภายหลังครบ ๓๐ วัน ให้พนักงานตรวจแรงงานเสนอ

ผู้บังคับบัญชา เพื่อมอบหมายนิติกรพิจารณาดำเนินการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่า  
ด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและ  
ความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

**กรณีลูกจ้างได้ใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแล้วได้มายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจ  
แรงงาน หรือกรณีที่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว และในขณะเดียวกันลูกจ้างได้นำ  
คดีไปฟ้องศาล ซึ่งเป็นการใช้สิทธิ ๒ ทาง ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการดังต่อไปนี้**

๑. การดำเนินคดีแพ่ง เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเท่ากับเป็นการลัดขั้นตอน  
การร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพราะถ้าลูกจ้างมายื่นคำร้องทุกข์ พนักงานตรวจแรงงานก็ต้อง  
ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งว่าลูกจ้างมีสิทธิ หรือไม่มีสิทธิตามคำร้อง ซึ่งหากคู่กรณีไม่พอใจก็  
สามารถนำคดีไปสู่ศาลเพื่อให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่ง ดังนั้น การใช้สิทธิเรียกร้องในทางแพ่งลูกจ้าง  
จึงควรยึดถือและผูกพันตามกระบวนการภายใต้คำพิพากษาของศาลเท่านั้น เนื่องจากเป็นกรณีที่อยู่ใน  
ขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมแล้ว ย่อมถือว่าลูกจ้างได้รับการเยียวยาแล้วเช่นกัน การมาใช้สิทธิร้องทุกข์  
ตามมาตรา ๑๒๓ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามสิทธิที่ควรได้รับอีกจึงไม่อาจ  
กระทำได้โดยเหตุที่จะเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องที่ซ้ำซ้อนกับการใช้อำนาจของฝ่ายตุลาการอีก ซึ่งอาจเป็นเหตุ  
ให้การออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานขัดหรือแย้งกับคำพิพากษาของศาลแรงงาน จนเกิดปัญหาในการ  
ปฏิบัติตามได้ อีกทั้งผลแห่งการออกคำสั่งยังก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของ  
ลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายที่ไม่พอใจคำสั่งใช้สิทธิอุทธรณ์โดยนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่  
วันที่ทราบคำสั่ง โดยมูลเหตุที่นายจ้างลูกจ้างใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อศาลนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นประเด็นเดียวกันกับ  
คดีที่ลูกจ้างได้ฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงาน ซึ่งในขณะนั้นไม่ว่าคดีจะอยู่ในระหว่างพิจารณาของศาลหรือเสร็จ  
สิ้นแล้วก็ตามทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำ ซึ่งเป็นการต้องตามประมวลกฎหมายวิธี  
พิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๔ ที่บัญญัติว่า “เมื่อศาลใดมีคำพิพากษา หรือคำสั่ง วินิจฉัยชี้ขาดในประเด็น  
ข้อแห่งคดีแล้ว ห้ามมิให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลนั้นอันเกี่ยวกับคดีหรือประเด็นที่ได้วินิจฉัยชี้ขาด  
แล้วนั้น...” แม้การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นการใช้อำนาจของฝ่ายบริหาร และการพิจารณาของศาล  
แรงงานจะเป็นคนละกระบวนการกันและกรณีจะเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำหรือไม่เป็นอำนาจของ  
ศาลในการวินิจฉัยชี้ขาดโดยพิจารณาข้อเท็จจริงแห่งมูลคดีก็ตาม

๒. การดำเนินคดีอาญา เมื่อลูกจ้างนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานและศาลแรงงานมีคำ  
พิพากษาหรือคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง หาก  
ลูกจ้างประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดีอาญากับนายจ้างพนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการ  
สอบสวนข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง พร้อมสำเนาคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล  
แรงงาน เพื่อพิสูจน์ได้ว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดย  
ไม่ต้องให้ลูกจ้างเขียนคำร้องตามแบบ คร.๗ และให้พนักงานตรวจแรงงานเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อ  
มอบหมายนิติกรพิจารณาดำเนินการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนิน  
คดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัย

### ทายาทโดยธรรม

๑. กรณีลูกจ้างตายก่อนยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งทายาทโดยธรรมในกรณีนี้คือ ทายาทโดยธรรมตามหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนี้

มาตรา ๑๖๒๙ บัญญัติว่า ทายาทโดยธรรมมี ๖ ลำดับเท่านั้น และภายในบังคับมาตรา ๑๖๓๐ วรรคสอง แต่ละลำดับมีสิทธิได้รับมรดกก่อนหลังดังต่อไปนี้ คือ

๑. ผู้สืบสันดาน
๒. บิดามารดา
๓. พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน
๔. พี่น้องร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน
๕. ปู่ ย่า ตา ยาย
๖. ลุง ป้า น้า อา

คู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่นั้นก็เป็นทายาทโดยธรรม ภายใต้บังคับของบทบัญญัติพิเศษ แห่งมาตรา ๑๖๓๕

๒. กรณีลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วตายลงในระหว่างการดำเนินการของ พนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการโดยอาศัยหลักการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๔๒ วรรคแรก ซึ่งบัญญัติว่า “ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในคดีที่ค้างพิจารณาอยู่ในศาลได้มรณะเสียก่อนศาลพิจารณาคดี ให้ศาลเลื่อนการนั่งพิจารณาไปจนกว่าทายาทของผู้มรณะหรือผู้จัดการทรัพย์สินมรดกของผู้มรณะหรือบุคคลอื่นใดที่ปกครองทรัพย์สินมรดกไว้จะได้เข้ามาเป็นคู่ความแทนที่ผู้มรณะโดยมีคำขอเข้ามาเอง หรือโดยที่ศาลมีหมายเรียกให้เข้ามาเนื่องจากคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีคำขอฝ่ายเดียวคำขอเช่นว่านี้จะต้องยื่นภายในกำหนดหนึ่งปีนับแต่วันที่คู่ความฝ่ายนั้นมรณะ”

ตามกฎหมายมาตรานี้แสดงให้เห็นว่า การดำเนินคดีแพ่ง หากคู่ความฝ่ายใดตายในระหว่างคดี ทายาทของคู่ความฝ่ายนั้นย่อมเข้ามารับมรดกความต่อไปได้ ดังนั้น หากลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ลูกจ้างตายในระหว่างการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งให้ทายาทโดยธรรมของลูกจ้างเป็นผู้ยื่นคำร้องต่อไป หากไม่มีทายาทโดยธรรมของลูกจ้างเข้ามายื่นคำร้องให้ยุติการดำเนินการ

### สิทธิและส่วนแบ่งในการรับมรดก

ทายาทที่เป็นญาติของเจ้าของมรดกตามมาตรา ๑๖๒๙ (๑) ถึง (๖) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีสิทธิที่จะได้รับมรดกก่อนหลังตามลำดับที่จัดไว้ ถ้าทายาทในลำดับก่อนยังมีชีวิตอยู่หรือมีผู้รับมรดกแทนที่ยังไม่ขาดสาย ทายาทในลำดับถัดลงไปไม่มีสิทธิได้รับมรดก หรือเรียกว่าทายาทลำดับก่อนตัดทายาทลำดับหลัง แต่มีข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๖๓๐ วรรคสองของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้บัญญัติว่า “แต่ความในวรรคก่อนนี้มีให้ใช้บังคับในกรณีเฉพาะที่มีผู้สืบสันดานคนใดยังมีชีวิตอยู่หรือผู้รับมรดกแทนที่กันแล้วแต่กรณีและมีบิดามารดายังมีชีวิตอยู่ในกรณีเช่นนี้ ให้บิดามารดาได้ส่วนแบ่งเสมือนหนึ่งว่าเป็นทายาทชั้นบุตร” ฉะนั้น จะเห็นว่ามาตรา ๑๖๓๐ วรรคสอง เป็นข้อยกเว้นที่ทายาทลำดับที่ ๑ คือ ผู้สืบสันดานไม่ตัดทายาทลำดับที่ ๒ คือ บิดามารดา ยังบัญญัติให้ความต่อบิดามารดาอีกว่า ถ้าผู้ตายมีผู้สืบสันดาน ๓ คน และมีบิดามารดา จะได้รับมรดกผู้ตายคนละเท่าๆ กัน ผู้สืบสันดานที่อยู่ลำดับ ๑ จะไม่ตัดบิดามารดาที่อยู่ลำดับที่ ๒ มีปัญหาเกิดขึ้นว่าบิดามารดาแต่ละส่วน หรือบิดามารดาเท่ากับ ๑ ส่วน ในประเด็นนี้ให้หมายถึงบิดา มารดา คนละส่วน ฉะนั้น ถ้าคนตายมีผู้สืบสันดาน ๓ คน และมีบิดา มารดา ต้องแบ่งเป็น ๔ ส่วนด้วยกัน และหากคู่สมรสของผู้ตายยังมีชีวิตอยู่ คู่สมรสนั้นเป็นทายาทโดยธรรมที่มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งเสมือนหนึ่งว่าเป็นทายาทชั้นบุตร

## ลำดับและส่วนแบ่งของผู้สมรส

(๑) ถ้ามีทายาทลำดับที่ ๑ คือผู้สืบสันดานยังมีชีวิตอยู่ หรือมีผู้รับมรดกแทนที่แล้วแต่กรณีคู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่นั้น มีสิทธิได้ส่วนแบ่งเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นทายาทชั้นบุตร หมายความว่า คู่สมรสได้รับส่วนแบ่งเท่ากับผู้สืบสันดาน ถ้ามีผู้สืบสันดานหลายคนก็เฉลี่ยกันไปตามส่วน โดยได้รับคนละเท่าๆ กัน

(๒) ถ้าไม่มีทายาทลำดับที่ ๑ คือ ผู้สืบสันดาน แต่มีทายาทลำดับที่ ๒ คือ บิดามารดา หรือไม่มีทายาทลำดับที่ ๑ ทายาทลำดับที่ ๒ แต่มีทายาทลำดับที่ ๓ คือ พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือมีผู้รับมรดกแทน คู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่ได้รับมรดกกึ่งหนึ่ง

ที่ไม่กล่าวถึงผู้รับมรดกแทนที่ของทายาทลำดับที่ ๒ เพราะทายาทลำดับที่ ๒ ไม่มีการรับมรดกแทนที่ ที่ว่าคู่สมรสกึ่งหนึ่งนั้น หมายความว่าอีกกึ่งหนึ่งให้นำไปแบ่งทายาทอื่นผู้มีสิทธิได้รับ

(๓) ถ้าไม่มีทายาทลำดับที่ ๑ หรือลำดับที่ ๒ หรือลำดับที่ ๓ หรือผู้รับมรดกแทนที่ (เว้นแต่ลำดับที่ ๒) แต่มีทายาทลำดับที่ ๔ คือ พี่น้องร่วมบิดาหรือมารดาหรือไม่มีทายาทลำดับที่ ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ หรือ ๔ ผู้รับมรดกแทนที่ (เว้นแต่ลำดับที่ ๒) แต่มีทายาทลำดับที่ ๕ คือ ปู่ ย่า ตา ยาย หรือไม่มีทายาทลำดับที่ (๑) - (๕) แต่มีทายาทลำดับที่ ๖ คือ ลูก ป้า น้า อา หรือผู้รับมรดกแทนที่ คู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่มีสิทธิได้รับมรดกสองส่วนในสาม ที่ไม่กล่าวถึงผู้รับมรดกแทนที่ของทายาทลำดับที่ ๒ และลำดับที่ ๕ เพราะทายาทลำดับที่ ๒ และ ๕ ไม่มีการรับมรดกแทนที่ ที่ว่าคู่สมรสได้รับมรดกสองส่วนในสามนั้น หมายความว่าอีกหนึ่งส่วนในสามให้นำไปแบ่งแก่ทายาทอื่นผู้มีสิทธิได้รับ

(๔) ถ้าเจ้ามรดกไม่มีทายาทตั้งที่ระบุไว้เลย คู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่มีสิทธิได้รับมรดกทั้งหมด

(๕) ถ้ามีผู้สืบสันดานตามลำดับที่ ๑ และมีบิดามารดาตามลำดับที่ ๒ และคู่สมรสยังมีชีวิตอยู่ ให้บิดามารดาได้มีส่วนแบ่งเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นทายาทชั้นบุตร กล่าวคือ ให้แบ่งเท่าๆ กัน

๓. กรณีที่นายจ้างเป็นบุคคลธรรมดาตายก่อนที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายยื่นคำร้อง หรือนายจ้างตายระหว่างการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานยุติการดำเนินการ เนื่องจากมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างตายแล้วคดีอาญาระงับตามมาตรา ๓๙ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พนักงานตรวจแรงงานจึงไม่สามารถสั่งให้นายจ้างที่สิ้นสภาพบุคคลแล้วจ่ายเงินได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ และแนะนำให้ไปใช้สิทธิเรียกร้องจากกองมรดกของนายจ้างต่อไป

-----