

**บทที่ 5**  
**ศาลแรงงาน**

ความเป็นมา

- ยุคโรมัน
- ยุคกลาง
- ปัจจุบัน

การพัฒนากฎหมายแรงงานไทย

ศาลแรงงานไทย

## บทที่ 5 ศาลแรงงาน

### ความนำ

#### 1.1 ความทั่วไป: ประวัติศาสตร์

ในสังคมสมัยโบราณมนุษย์ทำงานให้กับตนเองและครอบครัว ผลประโยชน์ที่เกิดจากการใช้แรงงานของมนุษย์ก็ตกเป็นของตนเอง แต่เมื่อมนุษย์รวมกันอยู่เป็นสังคม เกิดระบบการแลกเปลี่ยนสิ่งของและมีการใช้เงินตราเป็นสื่อกลางในกาแลกเปลี่ยนสิ่งของ การทำงานของมนุษย์จึงวิวัฒนาการมาเป็นการแบ่งหน้าที่กันทำมากกว่าที่จะทำงานให้แก่ตนเองและครอบครัวเหมือนก่อนมนุษย์เริ่มจะประกอบอาชีพเป็นการเฉพาะ มีการลงทุนประกอบกิจการเล็กๆ น้อยๆ เพื่อหากำไรและสะสมไว้ซื้อสิ่งของตามต้องการ เมื่ออาชีพต่างๆ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นก็จำเป็นที่จะต้องหาบุคคลนอกครอบครัวมาช่วยเหลือโดยให้ค่าตอบแทนตามแต่จะตกลงกัน จึงเกิดการพัฒนานิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นอีกลักษณะหนึ่ง คือสัญญาจ้างแรงงาน

##### 1.1.1 ยุคโรมัน

ในสมัยโรมันยังไม่ได้พิจารณานิติสัมพันธ์ลักษณะนี้เป็นเอกเทศสัญญาจ้างแรงงานอย่างในปัจจุบัน แต่มองบุคคลที่เข้าช่วยเหลือทำงานให้และได้รับค่าตอบแทนว่ามีลักษณะเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจถูกถือเป็นวัตถุแห่งการเช่าได้ และสมัยนั้นก็ยังไม่อาจวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของออกได้อย่างชัดเจน แต่มองสัญญาทั้งสองประเภทนี้รวมเป็นสัญญาเช่า (Locatio Conductio)

นักกฎหมายโรมันแบ่งสัญญาเช่าออกเป็น 3 ประเภทคือ

1) สัญญาเช่าสิ่งของ (Locatio Conductio rei) กล่าวคือ เป็นสัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า (Locator) มอบสิ่งของซึ่งอาจเคลื่อนไหวได้ หรือไม่ก็ตาม ให้เพื่อการใช้สอยของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า (Conductor)

2) สัญญาเช่าแรงงาน (Locatio Conductio operarum) กล่าวคือ เป็นสัญญาที่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า (Locator) ให้บริการหรือปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์

ของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า ( Conductor ) ในปัจจุบันเทียบเคียงได้กับสัญญาจ้าง  
แรงงาน

3) สัญญาจ้างทำผลงาน ( Locatio Conductio Operis ) กล่าวคือ เป็น  
สัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า (Locator ) ให้ผลงานที่ทำแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง  
เรียกว่า (Conductor ) และผลงานที่ทำงานใหญ่จะเป็นผลงานที่เป็นกายภาพ เช่น การ  
สอนงานให้แก่ทาส การซ่อมแซมบ้าน เป็นต้น<sup>1</sup> ในปัจจุบันเทียบเคียงได้กับสัญญาจ้างทำ  
ของ

การที่นักกฎหมายโรมันไม่ได้แบ่งแยกสัญญาเช่าแรงงาน (operarum ) กับ  
สัญญาจ้างทำผลงาน (Operis) ออกจากกันอย่างชัดเจนนั้น มีผลกระทบต่อการศึกษา  
กฎหมายลักษณะสัญญาทั้งสองประเภทในยุคหลังมาก ไม่ว่าจะเป็นการศึกษากฎหมายใน  
ประเทศกลุ่มซีวิล ลอร์ ( Civil Law ) เช่น ฝรั่งเศส เยอรมัน ญี่ปุ่น สวิส หรือประเทศไทย  
เป็นต้น หรือในประเทศกลุ่มคอมมอน ลอร์ (Common Law) เช่น อเมริกา แคนาดา  
อังกฤษ ออสเตรเลีย หรือนิวซีแลนด์ เป็นต้น<sup>2</sup> เพราะในกลุ่มประเทศทั้งสองต่างได้รับมรดก  
แนวความคิดทางกฎหมายแฟงมาจาก

1. ระบบซีวิล ลอร์ ( Civil Law ) เป็นระบบกฎหมายที่เกิดในประเทศภาคพื้น  
ทวีปยุโรป ซึ่งได้รับอิทธิพลนิติศาสตร์โรมันเป็นอย่างมาก ระบบกฎหมายนี้เริ่มเกิดขึ้นจาก  
การรวบรวมกฎหมายจารีตประเพณีมาเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ค่อย ๆ  
เจริญเติบโตมาจากความเห็นของนักกฎหมาย จึงถือว่ากฎหมายลายลักษณ์อักษร  
โดยเฉพาะประมวลกฎหมายเป็นเรื่องของเหตุผลมากกว่าจะถือว่าเป็นระบบกฎหมายแห่ง  
ความประพฤติที่เกิดจากคำสั่งตามอำเภอใจของรัฐ จึงตีความกฎหมายลายลักษณ์อักษร  
โดยนัยต่างๆ เพื่อปรับใช้กับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้เกิดความเป็นธรรมหรือบางทีก็มีการใช้  
บทบัญญัติของกฎหมายโดยการเทียบเคียง ( Analogy ) ปัจจุบันอิทธิพลของระบบ  
กฎหมายนี้ยังได้แพร่ขยายไปในประเทศแถบลาตินอเมริกาและในเอเชีย ประเทศไทยก็จัด  
อยู่ในระบบนี้

2. ระบบคอมมอน ลอร์ (Common Law) เป็นระบบกฎหมายที่เกิดในประเทศ  
อังกฤษ แพร่ขยายไปในประเทศต่างๆ ที่เคยเป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ ระบบ

<sup>1</sup> Barry Nicholas . An Introduction to Roman Law , Oxford: Clarendon Press, P. 182-185.

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี เกษมทรัพย์ อธิบายถึงการจำแนกระบบกฎหมายในแง่นิติวิธีออกเป็น 2 ระบบคือ

กฎหมายนี้เกิดขึ้นโดยคำพิพากษาของศาลหลวง ( case law ) กฎหมายลายลักษณ์จะบัญญัติขึ้นเฉพาะเรื่องเฉพาะราวและถือว่าเป็นกฎหมายที่ยกเว้นจากหลักทั่วไป จึงตีความกฎหมายลายลักษณ์อักษรอย่างเคร่งครัดตามตัวอักษร และจะไม่เทียบเคียงบทบัญญัติของกฎหมายลายลักษณ์อักษรไปรศศึกษาในรายละเอียดใน หนังสือของรองศาสตราจารย์ ดร. ปรีดี เกษมทรัพย์ เรื่องกฎหมายแพ่ง: ลักษณะทั่วไป พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาคพิมพ์, 2526 ภาคผนวก หน้า 105-123 และนิติปรัชญา ภาคสอง: บทนำทางประวัติศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เจริญผล, 2526 หน้า 104-105 โรมัน ทำให้บทบัญญัติเรื่องสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของในปัจจุบันมีลักษณะก้ำกึ่งคล้ายคลึงกันอย่างมาก

บุคคลที่ตั้งข้อสังเกตที่น่าสนใจในเหตุผลที่นักกฎหมายโรมันไม่ได้จำแนกสัญญาทั้งสามประเภทออกจากกันอย่างชัดเจน คือ Barry Nicholas ซึ่งให้ความเห็นไว้ในหนังสือ "An Introduction to Roman Law" ว่า "ไม่อาจกล่าวได้ว่านักกฎหมายโรมันไม่ระมัดระวังถึงข้อแตกต่างระหว่างการเข้าถึงของกับการเช่าแรงงานบุคคล หรือระหว่างการเช่าแรงงานจากบุคคลกับการจ้างตามผลงาน แต่เป็นที่แน่นอนว่านักกฎหมายโรมันไม่เคยสนใจวิเคราะห์แบ่งแยกความแตกต่างของสัญญาทั้งสามประเภทนี้อย่างเป็นระบบเลย ซึ่งเป็นเรื่องแปลกมากเพราะคามที่ได้กล่าวมาแล้วระบบกฎหมายลักษณะสัญญาของโรมันโดยแท้จริง คือ การบรรจุเรียบเรียงโครงสร้างของเหตุการณ์ที่อาจเป็นไปได้และเหมาะสมกับพฤติกรรมแต่ละรูปแบบ สัญญาทั้งสามประเภทแม้ว่าโดยลักษณะทั่วไปจะคล้ายคลึงกัน แต่ก็มีความแตกต่างเพียงพอที่จะจำแนกเป็นโครงสร้างของเหตุการณ์ที่แตกต่างกันได้เป็นที่น่าสังเกตว่าขณะที่สัญญาเช่าที่ดินแตกต่างกับสัญญาเช่าแรงงาน สัญญาเช่าแรงงานก็แตกต่างกับสัญญาจ้างทำผลงาน ตัวอย่าง ถ้าบ้านที่กำลังปลูกอยู่เกิดเพลิงไหม้และต้องเริ่มปลูกสร้างกันใหม่หรืองานที่ทำถูกทำลายเสียหายโดยดินฟ้าอากาศ เป็นต้น เหตุการณ์เสี่ยงภัยนี้จะตกเป็นภัยแก่ผู้ใดก็ต้องดูจากลักษณะของสัญญา นักกฎหมายโรมันก็รู้ถึงความจริงในเรื่องนี้ แต่ก็ไม่ได้ทำอะไรเหมือนที่ได้ทำในกรณีอื่น คือ ไม่ได้จำแนกกฎหมายลักษณะสัญญาออกเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจนเหมือนสัญญาประเภทอื่นๆ ยิ่งไปกว่านั้นการจำแนกสัญญาทั้งสามประเภท ตามหน้าที่ของคู่สัญญาก็ไม่ได้แสดงขอบเขตการวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์แต่อย่างใด

ในทัศนะของนักกฎหมายโรมันตามสัญญาซื้อขาย ผู้ซื้อและผู้ขายมีคุณค่าทางเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมกัน แต่เจ้าของที่ดินกับผู้เช่าหรือนายจ้างกับลูกจ้างอาจมีคุณค่าทางเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมกันนักกฎหมายโรมันเห็นความจำเป็นในการบัญญัติกฎหมาย

ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาประเภทอื่นๆ เพื่อป้องกันคู่สัญญาที่มีพลังทางเศรษฐกิจมากกว่ามิให้ใช้อำนาจต่อรองในทางมิชอบเพราะในยุคโบราณความไม่เท่าเทียมกันยังมีอยู่มาก แต่ในเรื่องความสัมพันธ์ของผู้เช่าที่ดินเพื่อทำกิจกรรมซึ่งมีฐานะต่ำต้อยมากในยุคหนึ่งซึ่งในยุคหลังก็ตกต่ำลงมาเป็นทาสติดที่ดินกับเจ้าของที่ดินนั้น นักกฎหมายโรมันไม่ใช่ นักปฏิรูปสังคมแต่เป็นสมาชิกหัวโบราณของกลุ่มชนชั้นที่ร่ำรวยและไม่เห็นความจำเป็นใดๆ ที่จะต้องปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วในสังคมให้ดีขึ้น นักกฎหมายโรมันจึงไม่ได้ให้ความสนใจในสัญญาเช่า (Locatio Conductio) มากไปกว่าสังคมของตน และเห็นว่ามีความจำเป็นต้องรักษาความสำคัญของระบบเศรษฐกิจของชนชั้นของตนไว้<sup>(3)</sup>

#### 1.1.2 ยุคกลาง

ในสมัยกลางได้เริ่มยอมรับกันว่าสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากสัญญาเช่าทรัพย์สิน โดยในขณะที่บุคคลใช้แรงงานทำงานให้บุคคลอื่นเพื่อรับค่าตอบแทนบุคคลที่จ้างหรือนายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดเวลาทำงาน สถานที่ทำงาน ระยะเวลาและระเบียบในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่รับจ้างหรือลูกจ้างต้องปฏิบัติตามและตกอยู่ในฐานะที่ต้องฟังฟังนายจ้างทั้งในด้านการงานและการดำรงชีวิต ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่ได้มีความหมายเพียงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้นด้วย กล่าวคือ เพื่อให้เกิดความสำเร็จอันเป็นวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ลูกจ้างนอกจากต้องทำงานตามคำสั่งแล้วยังต้องรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ และนายจ้างนอกจากจะจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแล้วก็ยังต้องดูแลเอาใจใส่และให้สวัสดิการต่อลูกจ้างด้วย<sup>(4)</sup>

#### 1.1.3 ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมจนถึงปัจจุบัน

ลักษณะความเป็นนายจ้างกับลูกจ้างมีลักษณะเด่นชัดขึ้น โดยเฉพาะหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างแรงงานขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยนายจ้างได้นำพลังงานจากเครื่องจักรมาใช้เป็นปัจจัยในการผลิตฐานะของลูกจ้างก็เริ่มตกต่ำลงจากการเป็นช่างฝีมือมาเป็นลูกจ้างที่ต้องเรียนรู้การผลิตเป็นจำนวนมาก (Mass Production) นายจ้างอยู่ในฐานะได้เปรียบสามารถกำหนดค่าจ้างเอาตามใจชอบและมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ ลูกจ้างก็ไม่อยู่ในฐานะจะเลือกได้เพราะ

<sup>(3)</sup> Barry Nicholas, *supra* note 1, P.183 - 184

<sup>(4)</sup> ศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ", วารสารนิติศาสตร์

หากไม่ยอมรับค่าจ้างหรือสภาพการทำงานที่นายจ้างกำหนดให้ก็ไม่มียานพาหนะ บัญญัติเรื่องการจ้างงานตามประมวลกฎหมายแพ่งไม่เพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้อีกต่อไป นายจ้างอาศัยพลังต่อรองทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่าบีบบังคับลูกจ้างทั้งในชีวิตการทำงานและในด้านกฎหมาย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดก็คือ ก่อนปี ค.ศ. 1910 ทุกรัฐในสหรัฐอเมริกาใช้กฎหมายแพ่งเป็นหลักในการพิจารณาปัญหาการประสบนันตรายของลูกจ้าง กฎหมายดังกล่าวมีบทบัญญัติที่ช่วยให้ฝ่ายนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนหรือช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบนันตรายเหมือนในปัจจุบัน ในสมัยนั้นลูกจ้างต้องฟ้องร้องเรียกค่าสินไหมทดแทนจากนายจ้างเป็นคดีความในศาลเอง ซึ่งนายจ้างได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นมาก กล่าวคือ หากนายจ้างเพียงแต่สามารถชี้แจงเหตุข้อหนึ่งข้อใดใน 4 ข้อต่อไปนี้ นายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างแต่ประการใด คือ

- 1) ลูกจ้างที่ประสบนันตรายเป็นผู้สนับสนุนหรือทำให้เกิดสาเหตุของอุบัติเหตุเอง
- 2) ลูกจ้างคนอื่น ๆ เป็นผู้สนับสนุนหรือทำให้เกิดสาเหตุของอุบัติเหตุ
- 3) ลูกจ้างที่ประสบนันตรายรู้ก่อนล่วงหน้าแล้วว่างานที่ตนทำมีความเสี่ยงอันตรายสูง แต่ยังคงตกลงที่จะทำตามเงื่อนไขการว่าจ้างนั้น
- 4) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ใช่เป็นผลจากการละเลยของฝ่ายนายจ้าง<sup>(5)</sup>

สภาพความไม่เป็นธรรมเช่นนี้มีปรากฏอยู่ทั่วไปตลอดศตวรรษที่ 19 ลูกจ้างจึงรวมตัวกันเป็นสมาคมเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้ดีขึ้น อาวุธสำคัญของฝ่ายลูกจ้างคือการนัดหยุดงาน ส่วนของฝ่ายนายจ้างคือการไล่ลูกจ้างออกจากงานหรือการปิดงานต้งจ้าง ซึ่งล้วนทำให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจโดยส่วนรวมอย่างร้ายแรงทั้งสิ้น แต่การพิพาทกันนี้ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างสงบเรียบร้อยเสมอไป บางครั้งก็เกิดเป็นการปะทะกันอย่างรุนแรง มีการใช้กำลัง และอาวุธ วางเพลิงโรงงาน ทำลายเครื่องจักร เป็นต้น จนในที่สุดรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ก็ยอมรับสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รวมตัวกันเป็นองค์กรลูกจ้าง และได้บัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานเพิ่มเติมขึ้นจากบทบัญญัติเรื่องการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่ง

<sup>(5)</sup> Dan Peterson, Technique of Safety Management, New York, McGraw-Hill Co; 1971 P.9 - 11

สรุป จากการศึกษาประวัติศาสตร์นับแต่ยุคโรมันจนถึงการปฏิวัติอุตสาหกรรม ในศตวรรษที่ 19 มีปัจจัยที่ทำให้ฐานะของลูกจ้างไม่อาจทัดเทียมกับนายจ้างเหมือนคู่สัญญาในสัญญา ประเภทอื่นๆ มาโดยตลอด โดยจะเห็นได้ว่า

1) ยุคโรมัน นักกฎหมายโรมันต้องการคงฐานะทางเศรษฐกิจที่ได้เปรียบของชนชั้นสูง (Patrician) ของคนไว้ จึงมองลูกจ้างในฐานะเป็นเพียงทรัพย์สินอย่างหนึ่งที่อาจถือเป็นวัตถุในการเช่าได้เท่านั้น

2) ยุคกลาง แม้ฐานะของลูกจ้างจะหลุดพ้นจากการยึดถือว่า เป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งมาเป็นลูกจ้างตามความหมายที่แท้จริง แต่ในยุคนั้นลูกจ้างต้องพึ่งพานายจ้างในการฝึกหัดงานและกำหนดรางวัลอย่างมาก ลูกจ้างจะต้องเริ่มต้นเป็นช่างฝึกหัด (Apprentice) นายจ้างก่อนระยะหนึ่ง จึงจะเรียนรู่วิชาชีพพอที่จะแยกตัวออกมาเป็นช่วงฝีมือ (Guild) ได้ ฐานะของลูกจ้างแม้ว่าจะดีขึ้นกว่าเดิมแต่ก็ยังด้อยกว่าฐานะของนายจ้างอยู่นั่นเอง

3) ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม ฐานะของลูกจ้างตกต่ำลงอีกเกือบเท่ากับในยุคโบราณเพราะนายจ้างได้สร้างระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรมขึ้น ลูกจ้างกลายเป็นปัจจัยการผลิตที่ไม่จำเป็นเท่าเครื่องจักร และจำต้องยอมรับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่เลวร้ายเพียงเพื่อให้คนมีงานทำพอเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

ความไม่เท่าเทียมกันของฐานะของลูกจ้างนายจ้างนี้ถูกสะท้อนออกมาในภาพนิติสัมพันธ์ที่ลูกจ้างจะต้องอยู่ในฐานะบ่าว (Servant) และนายจ้างอยู่ในฐานะนาย (Master) ซึ่งลูกจ้างจะต้องทำงานอยู่ภายใต้อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชา (Control) ของนายจ้างและการที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานต้องทำงานอยู่ภายใต้อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างนี้ ได้กลายเป็นหลักในการวิเคราะห์สัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาประเภทอื่นในวันต่อๆ มา

ตัวอย่างทัศนคติที่เห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างมีฐานะที่ไม่เท่าเทียมกัน ได้แก่ ในกฎหมายอังกฤษก่อนปี ค.ศ. 1875 จะใช้คำว่า บ่าว (Servant) แทนคำว่าลูกจ้างและนาย (Master) แทนคำว่านายจ้าง จนถึงปี ค.ศ. 1875 รัฐสภาของอังกฤษใช้คำ คนงาน (Workman) แทนคำว่า นายจ้าง (Employer) และใช้เรื่องมาจนปี ค.ศ. 1965 จึงใช้คำว่า ลูกจ้าง (Employee) และนายจ้าง (Employer) อย่างในปัจจุบัน<sup>(6)</sup>

<sup>(6)</sup> B.A. HEPPLER, HEPPLER & O'HIGGINS EMPLOYMENT LAW, 4 ED.London Sweet & Maxwell, 1981 P.61

## 1.2 การพัฒนาและกฎหมายแรงงานไทย

แผนพัฒนาแห่งชาติฉบับแรก "แผนพัฒนาเศรษฐกิจ" ซึ่งเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นส่วนใหญ่ ได้มีการวางแผนสร้างปัจจัยขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน แหล่งน้ำ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมและเพิ่มผลผลิตรวมแห่งชาติ มิได้มีการคำนึงถึงการพัฒนาของชาวไทยในฐานะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นัก แผนพัฒนาแห่งชาติฉบับที่สอง (ค.ศ. 1967 - 1971) ได้คำนึงถึงการขาดดุลในการพัฒนาเช่นนี้บ้าง โดยเปลี่ยนชื่อของแผนเป็น "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม" จึงหมายความว่าจะต้องคำนึงถึงการพัฒนามนุษย์ซึ่งเป็นแกนของการพัฒนาทางสังคมด้วย

อย่างไรก็ดี อาจจะกล่าวได้ว่าจุดเริ่มต้นของการพัฒนามนุษย์ในสายตาของผู้วางแผนไทยได้เริ่มขึ้นจริงๆ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่สาม (ค.ศ. 1972 - 1976) ในแผนนี้ได้ตระหนักถึงปัญหาด้านความเป็นอยู่ของประชาชน รวมถึงทางด้านแรงงานด้วย อนึ่ง ได้มีการคำนึงถึงการเพิ่มของประชากร การขาดงาน และอุปสรรคของแรงงานในสาขาการเกษตร อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการบริการ โดยระบุนโยบาย เช่น ให้ความสำคัญมากขึ้นต่อการลดอัตราการเพิ่มของประชากร ส่งเสริมให้มีการสร้างปริมาณงานให้มากขึ้น และใช้แรงงานให้เหมาะสมในแต่ละสาขา

หลักการพัฒนามนุษย์โดยเฉพาะทางด้านแรงงานได้ขยายขึ้นทีละนิดในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่สี่ (ค.ศ. 1977 - 1981) และฉบับที่ห้า (ค.ศ. 1982 - 1986) อย่างน้อยได้ระบุถึงมาตรการสี่ข้อเกี่ยวกับแรงงานไทย กล่าวคือ

- ก. ลดโรคอันเกิดจากสภาพอันตรายของแรงงานในอัตรา 5% ต่อปี
- ข. จำกัดสถาบันแรงงานซึ่งขัดกับกฎหมายแรงงาน ไม่ให้มากกว่าอัตรา 20% ต่อปี
- ค. วางมาตรการการปกป้องลูกจ้างในกิจกรรมซึ่งประดัวลูกจ้างมากกว่า 50 คน
- ง. ขยายกองทุนชดเชยให้คุ้มครองสถาบันซึ่งลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน

อย่างไรก็ดี จุดอ่อนของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่กล่าวถึงก็คือ การระบุหลักการซึ่งมิได้มีการประยุกต์ใช้อย่างเพียงพอในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ได้มีการเน้นการขยายผลผลิตรวมแห่งชาติ โดยมีได้กำหนดมาตรการและงบประมาณอย่างสมควรในการพัฒนามนุษย์ จึงมีวิกฤตการณ์ในการวางแผน ในส่วนที่เกี่ยวกับการสร้างให้มีดุลยภาพระหว่างผลผลิตรวมแห่งชาติและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ปัญหาซึ่งเพิ่มพูนขึ้นซึ่งรวมถึงจำนวนประชากร จำนวนคนตกงาน การล้นไหลของแรงงานเข้าสู่กรุงเทพฯ และ

ออกสู่ต่างประเทศ และการละเมิดกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะในกรณีบุคคลที่เสียเปรียบ เช่น สตรี และผู้เยาว์

ในระยะต่อมาได้มี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่หก (ค.ศ.1987-1991) ซึ่งพยายามบรรเทาวิกฤตการณ์เช่นว่าโดยเน้นถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น โดยเฉพาะความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน แผนนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับแรงงานไทยดังต่อไปนี้

- ก. ให้แรงงานเด็กทุกคนได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงาน
- ข. ให้พัฒนากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน เช่น ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมโลหะ ธุรกิจบริการทันสมัย เป็นต้น
- ค. ให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน ในการฝึกอาชีพโดยเน้นรูปแบบการศึกษาโรงเรียน-โรงงาน หรือการจัดระบบช่างฝึกหัด โดยพัฒนาพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพแห่งชาติให้มีผล
- ง. ให้แรงจูงใจเปลี่ยนทัศนคติให้เห็นถึงความสำคัญของการประกอบอาชีพส่วนตัว
- จ. ให้ปรับปรุงกฎหมายและมาตรการเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพอิสระให้มากขึ้น
- ฉ. ให้ส่งเสริมระบบรับช่วงงานให้กระจายออกไปสู่ต่างจังหวัดและชนบทมากขึ้น
- ช. ให้ปรับปรุงระบบการบริหารเกี่ยวกับแรงงานไทยในต่างประเทศ
- ซ. ให้พัฒนาประสิทธิภาพการจัดหางานและ เผยแพร่ข้อมูลตลาดแรงงาน
- ฅ. ให้ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงแบบทวิภาคีและไตรภาคี ซึ่งมีตัวแทนรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างอยู่
- ญ. ให้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นในภาคเหนือและภาคใต้

### กฎหมายแรงงาน

ต้นตอของกฎหมายแรงงานไทยปัจจุบันคือ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ของปี ค.ศ.1972 ซึ่งเริ่มบัญญัติการคุ้มครองแรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง และสวัสดิการของลูกจ้าง ได้มีการขยายกฎหมายฉบับนี้ตามกาลเวลา และพระราชบัญญัติที่สำคัญมากที่สุด

ขึ้นเมื่อไม่ช้านานคือพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ค.ศ. 1985 ซึ่งระบุหลักประกันเกี่ยวกับแรงงานไทย โดยควบคุมการจัดหางานทั้งในและนอกประเทศ

อย่างไรก็ตาม อาจสังเกตได้ว่าบ่อยครั้งและการประยุกต์ใช้กฎหมายแรงงานไทยนั้น ขึ้นอยู่กับอิทธิพลบางประเด็นอันรวมถึงประเด็นต่อไปนี้

ก. บทบาทขององค์การแรงงานสากลระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ซึ่งก่อตั้งขึ้นก่อนสหประชาชาติ ได้วางมาตรฐานมากมายทางด้านแรงงาน โดยเฉพาะผ่านสนธิสัญญาที่องค์การริเริ่มขึ้น ประเทศไทยเป็นภาคีของสนธิสัญญาบางฉบับขององค์การนี้ ดังนั้น กฎหมายไทยจึงเกี่ยวข้องกับมาตรฐานที่องค์การนี้ได้ระบุไว้ไม่มากนัก

ข. กฎหมายแรงงานได้เกิดขึ้นก็เพื่อตอบสนองต่อโครงสร้างของสังคมอุตสาหกรรมมากกว่าสังคมเกษตรกรรม ถึงแม้ว่ากฎหมายบางฉบับครอบคลุมถึงลูกจ้างในเกษตรกรรมในเรื่องของค่าจ้างและการประสบอันตราย แต่หาได้ครอบคลุมถึงสภาพการจ้างงานในกรณีอื่นๆไม่ ช่องโหว่นี้อาจแปลกยิ่งหากเราคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่ามากกว่า 70% ของประชากรไทยอยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้ค่าจ้างที่ไม่แน่นอนตามฤดูกาล (Seasonal)

ค. ในเรื่องสวัสดิการนั้นมีเงื่อนไขปกป้องลูกจ้างในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ใหญ่กว่าอุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น กฎหมายแรงงานได้บังคับให้นายจ้างของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จ่ายเงินเข้ากองทุนทดแทน ซึ่งให้ประโยชน์แก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตามนี้ไม่ครอบคลุมถึงอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 20 คน ดังนั้นจึงขาดผลประโยชน์ทางด้านกองทุนทดแทนให้แก่ลูกจ้างของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

ง. การร่วมทำของลูกจ้างอยู่ในสภาพไม่แน่นอน และขึ้นอยู่กับความมั่นคงแห่งรัฐเนื่องจากความระแวงของนานาจักรและรัฐเองต่อการรวมกลุ่มของลูกจ้าง ตัวอย่างที่เห็นชัดคือในสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้มีการยกเลิกกฎหมายฉบับหนึ่งซึ่งได้ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างโดยอ้างว่า

“พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีบทบัญญัติไม่เหมาะสม. . . กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือยุงลูกจ้างในทางมิชอบ”

ทางฝ่ายนายจ้างเองก็มีบางกรณีที่พยายามกีดกันไม่ให้ลูกจ้างก่อตั้ง สหภาพขึ้น หากมีความเคลื่อนไหวของลูกจ้าง วิธีหนึ่งที่นายจ้างได้ใช้ก็คือ เลิกกิจการ (แต่อาจจะเริ่มกิจการใหม่ภายหลัง)

จ. การคุ้มครองแรงงานไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างในบ้าน และลูกจ้าง "ชั่วคราว" ในกรณีของลูกจ้างชั่วคราวหากมีการจ้างผู้ใดไม่เกิน 120 วัน ก็ถือว่าไม่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมาย เช่นว่า นำสังเกตว่าในขณะนี้ ชำบคพร่องในเรื่องนี้สามารถมองเห็นได้จริงในกรณีว่าด้วยลูกจ้างของสายการบินซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง มีแนวโน้มที่นายจ้างอาจจะเปลี่ยนสัญญาจ้างจากลูกจ้างธรรมดา (ซึ่งได้รับการปกป้องจากกฎหมาย) เป็นลูกจ้างชั่วคราว การเปลี่ยนแปลงเช่นว่าจึงอาจก่อความเสียหายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเคยมีหลักประกันในการทำงานอันอาจจะสูญหายไปโดยถูกเปลี่ยนสถานะจ้าง

ฉ. สวัสดิการที่มีให้แก่ลูกจ้างในปัจจุบันมีขอบเขตที่จำกัด ที่เห็นเด่นชัดก็คือ ค่าทดแทนที่จ่ายให้ลูกจ้าง มีสำหรับในกรณีที่เกิดการบาดเจ็บในการงานเท่านั้น หากได้มีสวัสดิการทั่วไปสำหรับกรณีการเจ็บป่วยของลูกจ้างที่เกิดขึ้นนอกเหนือการทำงานไม่เช่นนั้นจึงอาจจะเกิดข้อบกพร่องขึ้นเพราะในบางกรณีไม่อาจเห็นชัดเจนได้ว่าการเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นจากการทำงานหรือไม่เช่นกรณีที่เจ็บป่วยมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการทำงาน

ช. การละเมิดกฎหมายแรงงานยังมีมากมาย โดยเฉพาะทางค่าจ้าง แรงงานขั้นต่ำ และการเอาเปรียบแรงงานเด็กและสตรี นอกจากนี้จำนวนผู้ตรวจสอบของกระทรวงแรงงานซึ่งมีอำนาจควบคุมสถานที่ทำงานก็มีไม่พอ จึงก่อให้เกิดอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย บทบาทของลูกจ้างเองในการรวมตัวเพื่อเรียกร้องสิทธิจึงสำคัญมาก ทั้งนี้ ควบคู่ไปกับจิตสำนึกของนายจ้างเองซึ่งอาจจะมีมากขึ้นหากมีการอบรมทั้งนายจ้าง และลูกจ้างในเรื่องกฎหมายแรงงาน

ซ. ในปัจจุบันยังขาดมาตรการบังคับนายจ้างในการให้การศึกษาแก่ลูกหลาน ความรับผิดชอบของนายจ้างเองในการเพิ่มเติมความรู้ของลูกจ้างควรจะมีมากขึ้น ทั้งนี้ อาจจะได้เห็นได้ว่าการฝึกหัดเพิ่มเติมของลูกจ้างนั้นอาจจะก่อผลดีแก่ทั้งตัวลูกจ้างและนายจ้างเอง เพราะเท่ากับเป็นการพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างให้ทำงานโดยมีความรู้มากขึ้น ซึ่งอาจจะนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

อนึ่ง มีสายทางหลายสายที่อาจจะเลือกใช้ในการพัฒนากฎหมายแรงงาน บางสายอาจจะบรรจบกันด้วยดี แต่บางสายอาจจะก่อให้เกิดการเผชิญหน้ากันไม่มากนักน้อย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการประนีประนอมระหว่างรัฐ กิจการ บุคคล และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

สายทางซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องครอบคลุมถึงหัวข้อ ดังต่อไปนี้

ก. รัฐหรือเอกชน คำถามซึ่งควรจะอยู่ในใจอันดับแรกในเรื่องกฎหมายแรงงานและการพัฒนาก็คือ ระหว่างบทบาทของรัฐและของเอกชนบทบาทใดควรมีเพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบันทางด้านความมั่นคง รัฐเป็นผู้วางขอบข่าย แต่ในเรื่องสวัสดิการ เอกชน

เองเป็นผู้ที่ต้องประกันสังคม ตัวอย่างของกรณีทำนองนี้ก็คือ กองทุนสวัสดิการมาจากการร่วมจ่ายของฝ่ายเอกชนมากกว่าจากรัฐ ในอนาคตเป็นไปได้หรือไม่ที่เอกชนจะมาร่วมวางขอบข่ายของความมั่นคงแห่งรัฐ และรัฐมาร่วมให้งบประมาณมากขึ้นแก่กองทุนสวัสดิการทั้งปวง

ปัญหาที่อยู่เบื้องหลังนี้อาจจะเป็นฝ่ายไหนควรจะเป็นฝ่ายประกันสังคม

ข. เกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรม แนวโน้มของกฎหมายแรงงานและแผนพัฒนาแห่งรัฐ มุ่งไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมและคุ้มครองแรงงานอุตสาหกรรม จึงอาจจะถามว่าแนวโน้มนี้ยึดถือข้อสันนิษฐานว่าประเทศไทยจะต้องเป็นประเทศอุตสาหกรรมประเทศใหม่ (Newly Industrialized Country) หรือไม่ หากเป็นเช่นนี้อาจมีปัญหาว่าไม่มีการให้ความสนใจต่อภาคเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ ในการเร่งรัดให้ประเทศไทยมีอุตสาหกรรมมากขึ้นดังที่เห็นแล้ว บานของกฎหมายแรงงานเองก็ยึดถืออุตสาหกรรมเป็นหลัก โดยมีได้ปกป้องแรงงานในภาคเกษตรกรรมนัก จึงแสดงโดยนัยว่าถึงแม้ว่ามีข้อบกพร่องในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม แต่อาจจะมีปัญหาเท่าเทียมกันหรือมากกว่า ในภาคเกษตรกรรมซึ่งอยู่นอกขอบข่ายของกฎหมายนั้น

ค. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หรือขนาดย่อม ทิศทางของแนวพัฒนาอุตสาหกรรมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตั้งแต่แผนฉบับที่ 1 ถึงแผนฉบับที่ 5 มุ่งไปสู่การส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ตัวอย่างเด่นชัดก็คือ โครงการหลายโครงการในจังหวัดใกล้เคียงกับกรุงเทพฯ ที่เรียกว่า Eastern Seaboard การทุ่มเท เช่นว่า ก่อให้เกิดการละเลยทางด้านอุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่นเดียวกันจะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานเองพัฒนาสวัสดิการให้คนงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เช่น โรงงานที่มีคนงานมากกว่า 20 คน ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 6 เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อมมากขึ้น เช่นเดียวกันโอกาสที่จะขยายสวัสดิการไปสู่คนงานในกิจกรรมขนาดย่อมจะพลอยมีมากขึ้นไปด้วย จึงควรมีแนวโน้มที่จะแก้ไขกฎหมายให้สวัสดิการครอบคลุมถึงโรงงานที่มีคนงานมากกว่า 10 คนขึ้นไป อีกประเด็นที่ควรคำนึงถึงก็คือยังมีการละเมิดกฎหมายในกิจกรรมขนาดย่อมมากกว่าขนาดใหญ่ ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน จึงควรหาวิธีการบังคับใช้กฎหมายเช่นว่า ให้ดีขึ้นในอุตสาหกรรมขนาดย่อม

ง. การมีส่วนร่วม หรือการไม่มีส่วนร่วมของคนงาน ความระแวงทางด้านการมีส่วนร่วมของคนงานอยู่เสมอในสายตาของรัฐเองและของนายจ้าง ดังนั้น สหภาพแรงงานจึงไม่เข้มแข็งเท่าในประเทศอื่น ๆ นอกจากนั้นยังมีปัญหาทางด้านการกีดกันการก่อตั้ง

สหภาพ เช่น การเลิกกิจกรรมโดยนายจ้างเป็นฝ่ายเลิก ความระแวงนี้มิได้มีอยู่ในประเทศไทยแต่เพียงเท่านั้น หากมีในประเทศอื่น ๆ ด้วย ตัวอย่างล่าสุดก็คือการล้มการประท้วงของสหภาพนักพิมพ์ข่าวในประเทศอังกฤษ ซึ่งต่อต้านเจ้าของหนังสือพิมพ์มาเป็นเวลาหนึ่งปีเต็ม การมีส่วนร่วมของคนงานจึงมีขึ้นอย่างเต็มที่ไต่ยาก

อย่างไรก็ตาม มิควรลืมว่า สหภาพเองเป็นกลไกส่วนหนึ่งในการปกป้องสิทธิเสรีภาพ ในการต่อรองและการตั้งสหภาพนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชน ในอนาคตควรจะคำนึงถึงประเด็นนี้ให้มากขึ้น โดยให้คนงานมีส่วนร่วมในการปกป้องสิทธิผลประโยชน์ของตน นอกจากนั้นน่าจะคิดด้วยว่าควรจะให้คนงานมีเสียงมากน้อยเพียงใดในการบริหารกิจการ และมีบทบาทในการมีหุ้นในกิจการ การมีส่วนร่วมเช่นนี้อาจจะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้ทำงานดีขึ้น

จ. การหลังไหล หรืออยู่เป็นที่ ในปัจจุบันการหลังไหลของคนงานเข้าสู่กรุงเทพฯ และออกไปสู่ต่างประเทศมีอยู่เรื่อย ๆ แต่การหลังไหลนั้นไม่มากเท่าที่อาจจะเป็นไปได้ เพราะมีประชาชนส่วนหนึ่งโยกย้ายไปตั้งรากฐานในป่าสงวนในต่างจังหวัด แทนที่จะเข้ากรุงเทพฯ อย่างไรก็ดี ประเด็นที่เกี่ยวข้องก็คือการพัฒนาชนบทที่ยากจนให้มีสภาพดีขึ้น เพื่อให้โอกาสแก่ประชาชนเลือกอยู่เป็นที่แทนที่จะต้องหลังไหลเข้าสู่กรุงเทพฯ หรือออกสู่ต่างประเทศเพื่อหาเงิน นโยบายพัฒนาชนบทในแผนพัฒนาแห่งชาตินั้นได้มีมาหลายปีแล้ว และดำรงอยู่ต่อไปในแผนฉบับที่ 6 อุปสรรคหลักก็คือ การกระจายปัจจัยพื้นฐาน โอกาสทำงาน และรายได้ไปสู่ชนบท เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชาวบ้าน และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในต่างจังหวัด หากทรงค้ำให้ได้รับความสำเร็จมากขึ้นในการพัฒนาชนบท ก็อาจจะให้โอกาสแก่ประชาชนมากขึ้นในการเลือกอยู่เป็นที่

ในทางตรงกันข้ามหากประชาชนหลังไหลออกไปแล้ว โดยเฉพาะเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องปกป้องความเป็นอยู่ของเขาเพื่อไม่ให้ถูกเอาเปรียบ แนวโน้มนี้ได้มีมากขึ้นในปัจจุบัน หลังจากพระราชบัญญัติจัดหางาน แต่ยังคงพัฒนากลไกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการต้อนรับคนงานที่กลับมาจากต่างประเทศ เพื่อให้เขาหางานใหม่ได้ภายในประเทศและเริ่มชีวิตใหม่ได้

ฉ. ป้องกันหรือแก้ไข อาจจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่กฎหมายแรงงานช่วยแก้ไข ปัญหา เมื่อปัญหาเกิดขึ้นแล้ว เช่น กรณีค่าชดเชย อย่างไรก็ดี ควรมีโอกาสมุ่งไปสู่การมีนโยบายมากขึ้น การป้องกันนี้ขึ้นอยู่กับการเผยแพร่ข้อมูล และความรู้ทางด้านการพัฒนาแรงงาน และกฎหมายแรงงาน เพื่อให้ประชาชนเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ยังไม่ท่วมล้น และ

เลือกทำกิจการที่ยังไม่มีคู่แข่งมากเกินไป นอกจากนั้นการเผยแพร่ข้อมูลอาจจะป้องกันไม่ให้เชลยถูกหลอกลวงได้ ประเด็นเช่นว่าจึงเกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนและนอกโรงเรียน รวมถึงข้อมูลแรงงานนอกจากนั้นควรคำนึงถึงการให้มีการอบรมทั้งนายจ้างและลูกจ้างนอกโรงเรียนด้วย การศึกษาในโรงเรียนและนอกโรงเรียนจึงควรควบคู่กัน นอกจากนั้นควรพัฒนาสื่อให้ดีขึ้นเพื่อเผยแพร่ข้อมูล เช่น การ์ตูน และเกมส์ว่าด้วยแรงงานเด็ก ตามที่คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ผลิตขึ้นแล้ว จึงควรหาวิธีป้องกันเพื่อให้ประโยชน์แก่คนงานให้มากขึ้น

### ลักษณะ

1. เป็นกฎหมายมหาชน รัฐเป็นผู้วางกฎเกณฑ์เพื่อจัดระเบียบในการจ้างและการใช้แรงงาน มีโทษทางอาญาถ้าไม่ปฏิบัติตาม

2. กฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นความผูกพันกันในทางแพ่งด้วย สัญญาหรือข้อตกลงใดแม้กระทำขึ้นด้วยความสมัครใจของคู่กรณีถ้าขัดต่อกฎหมายย่อมเป็นโมฆะ ใช้บังคับไม่ได้

ฎีกาที่ 3583/24 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ข้อ 46 เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะที่โจทก์ถูกเลิกจ้างนั้น มีวัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองและอำนวยประโยชน์แก่ลูกจ้าง เพราะลูกจ้างย่อมมีฐานะในทางเศรษฐกิจด้อยกว่านายจ้าง หากปล่อยให้มีการทำความตกลงเกี่ยวกับค่าชดเชยกันได้ ฐานะทางเศรษฐกิจอันเสถียรของลูกจ้าง ก็อาจเป็นเหตุใ้มน้าวให้ลูกจ้างจำต้องยอมรับข้อเสนอนี้ที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้างเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของตน เป็นเหตุของความระส่ำระสาย และเกิดความไม่สงบสุขในบ้านเมือง ประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวจึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน สัญญาประนีประนอมยอมความซึ่งทำขึ้นผิดแผกแตกต่างไปจากประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวจึงเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้ แม้จำเลยจะอ้างในอุทธรณ์ว่า ฝ่ายตนต้องได้รับความเดือดร้อนยิ่งกว่าลูกจ้าง เพราะต้องประสบ การหมดเนื้อหมดตัว ก็เป็นปัญหาในชั้นบังคับคดีว่า จำเลยจะสามารถชำระหนี้ให้โจทก์ได้หรือไม่เพียงใด ซึ่งไม่เป็นเหตุให้หลักกฎหมายในข้อนี้ต้องเปลี่ยนไป (ฎีกาที่ 3595/24 เห็นตาม)

ฎีกาที่ 504/25 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างว่า สัญญาจ้างระบุว่า "ข้าพเจ้าจะต้องขายได้ตามเป้าหมายที่บริษัทฯ ตั้งไว้แต่ละเดือนไม่ต่ำกว่า 75% หากข้าพเจ้าขายไม่ได้ถึงยอดดังกล่าว ข้าพเจ้าจะพิจารณาตนเอง หรือหากว่าบริษัทฯ เลิกจ้าง

ข้าพเจ้าทำงานอีกต่อไปข้าพเจ้าจะไม่เรียกร้องเงินชดเชยในการเลิกจ้างแต่ประการใด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่นั้น ศาลเห็นว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๖ มีผลบังคับอย่างกฎหมายและเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้เฉพาะกรณีที่ต้องด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 วรรคท้าย และข้อ 47 เท่านั้น กรณีนี้มีได้อยู่ในข่ายที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เป็นข้อตกลงที่ตัดสินคดีที่จะพึงได้รับค่าชดเชยอันเป็นการขัดกับประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวจึงไม่มีผลบังคับ

3. เป็นกฎหมายที่ไม่คงตัว มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่เสมอ เพราะเป็นกฎหมายที่ขึ้นอยู่กับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ปัจจุบัน คือ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 อันเป็นกฎหมายแม่บทที่ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยไปออกข้อกำหนดในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเรียกว่า ประกาศกระทรวงแรงงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ มีผลบังคับเป็นกฎหมาย (ฎีกาที่ 1314/23, ฎีกาที่ 3140-3142/24, ฎีกาที่ 801-803/25 พ.ศ.)

#### ขอบเขตการคุ้มครองและการใช้บังคับ

1. คุ้มครองผู้ซึ่งเป็นลูกจ้าง แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน
  2. ใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป แต่ไม่ใช่บังคับแก่
    - รายการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
    - งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย เว้นแต่เรื่องการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนยังใช้บังคับแก่งานดังกล่าวอยู่
    - การจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจฎีกาที่ 1340/25 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไรในทางเศรษฐกิจ ไม่อยู่ในบังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน
- ฎีกาที่ 1349/25 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน กำหนดว่า การจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไรในทางเศรษฐกิจไม่อยู่ในบังคับแห่งประกาศ

กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน แต่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ที่ใดว่า การจ้างงานดังกล่าวไม่อยู่ในบังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น แม้จะฟังว่ากิจกรรมของนายจ้างเป็นการจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจก็ตกอยู่ในบังคับของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ประสงค์จะยกเว้นไปถึงเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ก็ต้องมีข้อความระบุไว้ให้ชัดเจน

- การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ตามกฎหมายว่าด้วยการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

#### ความรับผิดชอบของนายจ้าง

1. ทางอาญา ในกรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคลกระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 8 ทั้งนิติบุคคลนั้น และผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ต่างก็มีความผิดและต้องรับโทษทางอาญาด้วยกัน (ฎีกา 2567/20)

2. ทางแพ่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล(แม้จะเป็นนายจ้างตามบทวิเคราะห์ศัพท์) ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นส่วนตัวในการชำระหนี้ค่าจ้างและค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง(ฎีกาที่ 1902/23)

#### การให้ความคุ้มครอง

1. คุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป ได้แก่

- การกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างสูงในกิจการต่าง ๆ จะให้ลูกจ้างทำงานได้

- การกำหนดเวลาพักในระหว่างทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสพักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

- การกำหนดวันหยุดได้แก่

วันหยุดประจำสัปดาห์ เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนหลังจากได้ทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลาพอสมควร คือไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน

วันหยุดตามประเพณี เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสไปปฏิบัติภารกิจตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 15 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนในระยะยาว  
คือไม่น้อยกว่า ปีละ 6 วันทำงาน แต่ลูกจ้างจะได้รับสิทธินี้ก็ต่อเมื่อได้ทำงานมาแล้วครบ  
หนึ่งปีโดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดให้

- การกำหนดลา ได้แก่

วันลาป่วย โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน  
ทำงาน

วันลาเพื่อการคลอด สำหรับลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ ได้ครรภ์ละ  
90 วัน

วันลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึก  
วิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมสละระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด

## 2. คุ้มครองแรงงานเด็ก

- เพื่อห้ามมิให้นายจ้างใช้เด็กอายุน้อยเกินสมควรทำงานอันจะเป็น  
อันตรายต่อความเจริญเติบโตและขัดขวางการศึกษาของเด็ก

- การกำหนดประเภทของงานที่จะให้เด็กทำได้เช่น งานรับใช้งานพ  
พาณิชย์กรรม เว้นแต่งานรับใช้ในสถานจำหน่ายและเสพสุรา งานส่งหนังสือพิมพ์ งานรับ  
ใช้เกี่ยวกับการกีฬา งานเก็บ จำหน่าย รับประทานหรือส่งดอกไม้ ผลไม้ เครื่องชำ เครื่องดื่มที่ไม่  
แอลกอฮอล์ งานยก แบก หาม หาบ ทูน หรือลากของที่มีน้ำหนักไม่เกิน 10 กิโลกรัม

- การกำหนดระยะเวลาทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก โดย  
ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ยังไม่เกิน 15 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00  
นง - 6.00 น. เว้นแต่งานแสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่  
ระหว่างนั้นต้องจัดให้เด็กได้พักผ่อนตามสมควร ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า  
15 ปีทำงานในวันหยุด

## 3. คุ้มครองแรงงานหญิง

- เพื่อมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานบางประเภทที่อาจเป็น  
อันตรายต่อสุขภาพ และอนามัยหญิง เช่น งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์  
ขณะเครื่องจักรและเครื่องยนต์กำลังทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10  
เมตรขึ้นไป งานใช้เลื่อยวงเดือน งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานเหมือง  
แร่ที่ต้องทำใต้ดิน งานยก แบก หาม หาบ ทูน หรือลากของที่มีน้ำหนักไม่เกิน 30 กิโลกรัม  
สำหรับการทำงานในที่ราบ เป็นต้น

- ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงซึ่งซึ่งอายุน้อย (ต่ำกว่า 18 ปี) และยังมีได้ทำ  
การสมรสทำงานบางสถานที่อาจเป็นภัยทางเพศ ได้แก่ งานสโมสรราชตรี สถานที่เดินรำ  
หรือพักผ่อน เดินรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบอบนวด โรงแรม

- ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงานบางเวลาโดยเฉพาะเวลาวิกาล (24.00 น.  
- 6.00 น.) เว้นแต่งานที่มีลักษณะที่ต้องทำติดต่อกันไป หรืองานกะ หรืองานที่มีลักษณะ  
สภาพต้องทำงานในเวลาดังกล่าว

#### 4. คุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน

- การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้พอเหมาะแก่การดำรงชีวิต  
- การกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด  
- การกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในรูปค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา  
และค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างหญิง และชายที่ทำงานอย่างเดียวกันเท่านั้น

- การกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนให้ตรงตามระยะเวลาที่  
กำหนด (อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง)

- ห้ามนายจ้างนำหนี้อื่นมาหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานใน  
วันหยุด

ฎีกาที่ 3546 - 3547/24 คำว่าหนี้อื่นในประกาศกระทรวง  
มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 30 หมายถึงหนี้อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติ  
ตามสัญญาจ้าง เช่น ค่าซื้อของเชื่อในสโมสร หนี้เงินกู้ ฯลฯ หากไม่ใช่หนี้อื่นแต่เป็นหนี้ที่  
เกี่ยวข้องกับตัวค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด คือ หนี้อื่นเกิดขึ้นเนื่องจาก  
การปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง ก็ย่อมจะหักได้ (กรณีนี้เป็นกรณีที่นายจ้างขอหักค่าจ้าง  
ลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหาย สำหรับทรัพย์สินของนายจ้างที่ถูกโจรกรรมอัน  
เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่อยู่ยามของลูกจ้าง)

- การกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันหยุดประจำ  
สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อการคลอดและ  
วันลาเพื่อรับราชการทหาร

- การกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็น  
นายจ้างตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับนายจ้าง ซึ่งเป็นผู้รับเมทาใน  
การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทน เงินสมทบกองทุนเงิน  
ทดแทน

#### 5. คุ้มครองสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

- การกำหนดให้นายจ้างจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงานของลูกจ้าง เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม บังคับในการปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาลไว้ในที่ทำงาน

- การกำหนดให้จัดสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เรียบร้อยและไม่เป็นอันตรายต่อลูกจ้างด้วย เช่น จัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน เป็นต้น

- การกำหนดให้นายจ้างจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายทั้งที่สวมใส่กับตัวลูกจ้าง และครอบติดไว้กับเครื่องจักร เครื่องยนต์ ซึ่งออกเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานด้านต่าง ๆ ใน 10 ฉบับด้วยกัน และประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในด้านอื่น ๆ ติดตามมาอีกหลายฉบับ

#### 6. คุ้มครองการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

นายจ้างต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทน แม้อันตรายที่เกิดขึ้นลูกจ้างจะมีส่วนผิดอยู่ด้วยหรือนายจ้างไม่มีโอกาสป้องกันก็ตาม ยกเว้น 2 กรณี ที่ไม่ต้องรับผิดชอบ คือ

- ลูกจ้างเสพเครื่องคองของเมากจนไม่สามารถครองสติได้
- ลูกจ้างจงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำ

ให้ตนประสบอันตราย

#### ผู้มีสิทธิได้รับความคุ้มครอง

- ตัวลูกจ้างเอง ในกรณีที่ลูกจ้างมีชีวิตอยู่

- ผู้มีสิทธิตามกฎหมายในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ซึ่งได้แก่ บิดา มารดา สามีภรรยา บุตรที่อายุไม่เกิน 18 ปี แต่ยังคงศึกษาอยู่ หรือทุพพลภาพ จิตพินเพื่อน ไม่สมประกอบ

- ผู้อยู่ในความอุปการะ ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ถ้าไม่มีสิทธิตามกฎหมาย ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก่อนตาย และได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะนั้นจะได้รับการคุ้มครอง

#### ความรับผิดชอบของนายจ้าง

- จ่ายค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 30,000 บาท ต่อการประสบอันตราย 1 ครั้ง

- จ่ายเงินค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน (1,000-6,000 บาท) ใน 4 กรณี คือ

ก. กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เกิน 3 วัน นับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้แต่ไม่เกิน 1 ปี

ข. กรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานจ่ายตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่เกิน 10 ปี

ค. กรณีลูกจ้างทุพพลภาพ เป็นเวลา 10 ปี

ง. กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย เป็นเวลา 5 ปี

- จ่ายค่าทำศพ 3 เท่า ของค่าจ้างรายเดือน (5,000 -10,000 บาท)

- จ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 20,000 บาท

#### กองทุนเงินทดแทน

ถ้าสถานประกอบการใดมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปในท้องที่ที่กฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทนประกาศใช้บังคับ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนของรัฐที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อรับภาระในการจ่ายเงินทดแทนนายจ้างให้เป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

หมายเหตุ คำพิพากษาฎีกาเรื่อง การประสบอันตราย

ฎีกาที่ 2379/20 ลูกจ้างที่มีหน้าที่ขับรถจักรยานยนต์ของนายจ้างไปทำหน้าที่เดินตลาดขายแยะแซ และเก็บเงินมาจากลูกค้า นายจ้างมอบให้ดูแลรักษาจักรยานยนต์นั้น และอนุญาตให้ขับกลับไปบ้าน และมาทำงานได้ด้วย ลูกจ้างถูกสามล้อเครื่องชนในขณะที่ขับรถจักรยานยนต์ของนายจ้างดังกล่าวจากบ้านจะไปทำงานที่สำนักงาน ตามปกติเช่นนี้ ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ฎีกาที่ 2507/21 ลูกจ้างเดินทางไปทำงานเองถึงหน้าโรงงาน เวลา 07.00 น.เศษ ยังไม่ถึงเวลาทำงานลูกจ้างยืนรอเพื่ออยู่ที่หน้าประตูโรงงานภายนอกบริเวณโรงงาน ถูกรถยนต์บรรทุกที่แล่นมาตามถนนพุ่งเข้าชนตรงบริเวณหน้าประตูโรงงานถึงแก่ความตายทันที ไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ฎีกาที่ 697/22 ลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทยออกเดินทางจากบ้านพักจะไปโรงกสิ เพื่อเอาป้ายสำหรับเดินตรวจทางตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง

แต่เดินทางยังไม่ทันถึงโรงกฐีก็ประสบอันตรายโดยถูกรถไฟชนศีรษะ แขนและขาขาดตาย  
ค่าที่ เช่นนี้ถือว่า ยังเดินทางไปไม่ถึงสถานที่ที่จะเริ่มต้นทำงานและยังมีได้ลงมือทำงาน  
ให้แก่นายจ้าง ไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ฎีกาที่ 131/23 ลูกจ้างทำร้ายถึงตายโดยมีสาเหตุจากเรื่องส่วนตัว แม้การ  
ตายของลูกจ้างจะเกิดขณะปฏิบัติงาน และอยู่บริเวณที่ทำการรับส่งสินค้าของนายจ้างก็  
ตาม ก็ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายอันเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ฎีกาที่ 1799/23 ผู้ตายมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้ตายให้คนงานไป  
ตามนายประเสริฐ ซึ่งเป็นลูกจ้างไปพบ นายประเสริฐไม่ไป ผู้ตายจึงไปพบนายประเสริฐที่  
โรงงานแล้วทำร้ายนายประเสริฐก่อน โดยกระชากคอเสื้อและชกต่อยนายประเสริฐล้มลง  
นายประเสริฐบันดาลโทสะจึงใช้อาวุธปืนยิงผู้ตายถึงแก่ความตาย ความตายของผู้ตาย  
เกิดขึ้นเนื่องจากผู้ตายทำร้ายนายประเสริฐก่อนและการที่ผู้ตายทำร้ายนายประเสริฐเป็นไป  
ตามเจตนาของผู้ตายเอง ถือไม่ได้ว่าผู้ตายประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการ  
ทำงานให้แก่นายจ้าง

ฎีกาที่ 182/24 ลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายในขณะที่เดินทางกลับ  
บ้านหลังเลิกงาน โดยรถรับส่งของนายจ้าง การจัดการรับส่งเป็นการให้บริการ ลูกจ้างไม่ได้  
ประสบอันตรายระหว่างการเดินทางตามคำสั่งหรือภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของ  
นายจ้าง จึงไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ฎีกาที่ 480/25 ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกในองค์การ ร.ส.พ.  
ทำหน้าที่ตรวจการและตรวจบัญชี ถูก ร.ส.พ. สั่งให้เป็นผู้ควบคุมการฝึกซ้อมแบดมินตัน  
เพื่อสนองนโยบายกระทรวงคมนาคมที่จะส่งเสริมลูกจ้างให้มีสุขภาพอนามัยอันดี โดยการ  
จัดกีฬาภายในลูกจ้างลงไปทำการควบคุมการฝึกซ้อม และลงซ้อมด้วย เกิดเป็นลมถึงแก่  
ความตาย แม้ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างไม่เกี่ยวกับกีฬาแต่เพื่อเป็นการปฏิบัติตามคำสั่ง  
ของผู้บังคับบัญชาก็เป็นการทำงานให้แก่นายจ้าง เพราะฉะนั้นจึงเป็นการประสบอันตราย  
จนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน

#### 7. คู่คุ้มครองการเลิกจ้าง

โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยไม่มี  
ความผิดตามที่กฎหมายกำหนด

#### อัตราค่าชดเชย

1. ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้ว 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า  
ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

2. ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้วครบ 1 ปี แต่ยังไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

3. ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้วครบ 3 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

ช้อยกเว้น

1. ลูกจ้างทดลองงาน

2. ลูกจ้างซึ่งมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

ฎีกาที่ 3726/24 นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างรวม 4 ฉบับ แต่ละฉบับระบุวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดแห่งสัญญาจ้างไว้แล้ว ถือได้ว่าสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้ว (ดูฎีกาที่ 2415/24 , ฎีกาที่ 3708/24)

3. ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างเพราะเหตุกระทำผิดอย่างใด

3.1 ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ฎีกาที่ 183/23 ลูกจ้างในกิจการน้ำอัดลมถูกสั่งให้เก็บขวดคืนจากลูกค้า ลูกจ้างเก็บเงินมา 465 บาท แล้วไม่นำส่งนายจ้าง ถือว่าทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ 2334/23 ลูกจ้างแก้ไบบรรongแพทย์จากจำนวนวันที่แพทย์เห็นสมควรให้หยุดพักรักษาตัวจาก 2 วันเป็น 3 วัน และแก้วันแรกที่แพทย์เห็นสมควรให้หยุดพัก เป็นความผิดฐานปลอมและใช้เอกสารปลอม

3.2 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ 1018/25 ลูกจ้างใช้สิทธิในการนัดหยุดงานและปิดกั้นทางเข้าออก ทำให้นายจ้างไม่สามารถขนสินค้าส่งลูกค้าได้ทำให้ผิดสัญญาต่อลูกค้า ศาลฎีกาเห็นว่าสภาพปกติของการนัดหยุดงาน หมายถึง การหยุดหน้าที่ใดๆ ที่ลูกจ้างทำตามปกติ เช่น หยุดผลิตสินค้า การปิดกั้นทางเข้าออกไม่ใช่สภาพปกติของการนัดหยุดงาน แต่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ 1359/25 มีการลงโทษคนงานบางคน ทำให้หัวหน้างานไม่พอใจจึงสั่งให้คนงานเก็บเครื่องมือและหยุดงานประท้วง คนงานจึงเก็บเครื่องมือและออกไปการที่หัวหน้างานสั่งเช่นนั้นเป็นการทำให้นายจ้างเสียหาย จนต้องยอมตามความ

ประสงค์ คือไม่มีการลงโทษคนงาน เมื่อมีการนัดหยุดงานโดยยังไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้อง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย

3.3 ฝ่ายขึ้นข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอัน ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้คัดค้านเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณี ร้ายแรงนายจ้างไม่ต้องคัดค้าน

ฎีกาที่ 2194/23 ความร้ายแรงของความผิดมิได้อยู่ที่ว่าบุคคล เหล่านั้นมีความสามารถทำงานได้หรือไม่ แต่ขึ้นอยู่กับว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับมากน้อยเพียงใด ข้อบังคับในเรื่องการรับพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อนายจ้าง การกระทำฝ่าฝืนข้อบังคับในเรื่องนี้จึงเป็นความผิดวินัยร้ายแรง

ฎีกาที่ 2590/23 กรณีจะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับอันชอบด้วยกฎหมาย หมายถึง เป็นข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติตามได้ แล้วลูกจ้างไม่กระทำโดยเจตนาฝ่าฝืน การสั่งให้ลูกจ้างเรี่ยงอิฐวันละ 8 คันรถ ตามคำสั่งหัวหน้าแผนก แต่ลูกจ้างไม่สามารถทำได้ เพราะเป็นเรื่องเกินความสามารถของลูกจ้าง มิใช่ลูกจ้างฝ่าฝืน

ฎีกาที่ 2966/23 การฝ่าฝืนข้อบังคับจะถือเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาจากลักษณะของการกระทำนั้นๆ มิใช่ว่าต้องให้ความเสียหายต่อนายจ้างต้องปรากฏขึ้น จึงจะถือว่าเป็นการฝ่าฝืนร้ายแรง

ลูกจ้างเป็นเซลแมน อาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนไปช่วยขายสินค้าให้กับกิจการอื่นที่มีชื่อของนายจ้างด้วย เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับร้ายแรง

3.4 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่เหตุอันสมควร

ฎีกาที่ 2487/24 ลูกจ้างที่ขาดงาน 6 วันติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุดคั่นในระหว่างขาดงาน แม้จะมีชื่อละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันก็ตาม แต่ความเสียหายของนายจ้างก็ไม่น้อยไปกว่าที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานโดยไม่มีวันหยุดคั่น ถือได้ว่าละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงาน

3.5 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ฎีกาที่ 193/23 ลูกจ้างเป็นหัวหน้าห้องเก็บตัวอย่างยาของนายจ้าง มีหน้าที่จ่ายยาแก่พนักงานขาย ลงบัญชีบัตรสินค้าและเก็บกุญแจห้องเก็บตัวอย่างยา ยาที่อยู่ในความรับผิดชอบขาดหายไป 49 รายการ เป็นเงิน 400,000 บาท การที่ลูกจ้างละเลยไม่ลงบัญชีให้ทันกำหนด โใบเบิกยาบางแพ้มมีการเพิ่มรายการภายหลังและยาของนายจ้าง

ได้หายไปเป็นจำนวนมาก การปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

3.6 ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ฎีกาที่ 2909/24 ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หมายถึง การได้รับโทษตามคำพิพากษาของศาลให้จำคุกและคดีถึงที่สุดในขณะที่เป็นลูกจ้างหาใช่ได้รับโทษ และพ้นโทษแล้วจึงมาเป็นลูกจ้างเช่นคดีนี้ไม่

8. คู่คุ้มครองนิติสัมพันธ์

โดยการกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดทำหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ้างการทำงาน เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งจะมีผลคุ้มครองลูกจ้าง กรณีที่มีข้อขัดแย้งกันถึงหลักฐานการทำงาน นายจ้างจะต้องมีหน้าที่หรือภาระการพิสูจน์โดยแสดงหลักฐานเช่นว่านั้น

อายุความสิทธิเรียกร้องตามกฎหมายแรงงาน

-เงินเดือน เงินอื่น ๆ บรรดาที่มีกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลาซึ่งค้างจ่ายไว้ (ป.พ.พ. ม.166)	5 ปี
ค่าจ้างของคณงาน คนประจำโรงงานหัตถกรรม กรรมกรรายวัน ช่างฝีมือ (ป.พ.พ. 165(9) )	2 ปี
ค่าล่วงเวลา (ฎีกา 2754/2523,2923/2523)	2 ปี
ค่าทำงานในวันหยุด (ฎีกา 2923/2523)	2 ปี
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด (เทียบฎีกา 2923/2523)	2 ปี
ค่าทำศพ ค่ารักษาพยาบาล และค่าทดแทน (เงินทดแทน) (ป.พ.พ. ม. 164)	10 ปี
ค่าชดเชย (ฎีกา 1568/2523)	10 ปี

- คำพิพากษาเรื่องค่าจ้าง

1. อะไรคือค่าจ้าง สิ่งใดเป็นค่าจ้าง ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินทดแทน และเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

## เบี้ยเลี้ยง

ฎ. 2363/16 เบี้ยเลี้ยงที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างขณะออกไปทำงานนอกเขตจังหวัดที่ตั้งของสำนักงานของนายจ้าง โดยจ่ายให้เฉพาะวันที่ไปทำงาน วันที่ไม่ไปไม่จ่ายให้ นั่นถือว่าเป็นค่าจ้างซึ่งต้องนำมารวมเพื่อคำนวณเงินทดแทนด้วย

ฎ. 675/17 เบี้ยเลี้ยงที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในการที่ลูกจ้างออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงานของนายจ้าง อันเป็นการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างที่ต้องมีภาระเพิ่มขึ้นในการทำงานนอกสถานที่นั้นถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของเงินจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเช่นเดียวกับเงินเดือนจึงเป็นค่าจ้าง ซึ่งต้องนำไปรวมเพื่อคำนวณเงินทดแทนด้วย

ฎ. 2335/23 เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ซึ่งนายจ้างจ่ายให้เมื่อลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัด เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว เป็นการตอบแทนการออกไปทำงานในต่างจังหวัดนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานไม่มีพฤติการณ์ใดแสดงให้เห็นว่านายจ้างจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางให้แก่ลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานด้วย เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางจึงมิใช่ค่าจ้าง

ฎ. 1776/26 ลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัดอันเป็นงานประจำและเป็นกรณีปกติของลูกจ้างนานถึง 6 เดือน ได้รับเบี้ยเลี้ยงเป็นการประจำจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ประกอบกับการจ่ายเบี้ยเลี้ยงของนายจ้างมีวัตถุประสงค์เป็นการเพิ่มค่าแรง เบี้ยเลี้ยงดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง

## ค่านายหน้า

ฎ. 2515/20 เงินค่านายหน้าที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนวณเป็นร้อยละจากจำนวนเงินที่ได้รับชำระจากลูกค้าในการขายสินค้า นั้น เป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ

ฎ. 1445/25 แม้ค่านายหน้าที่ลูกจ้างได้รับไม่ได้กำหนดอัตราไว้เป็นการตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับการขายสินค้าที่ลูกจ้างขายได้ในแต่ละรอบเดือนซึ่งอาจไม่เท่ากัน แต่โดยลักษณะการจ่ายค่านายหน้าให้แก่ลูกจ้างประจำทุกเดือน โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ มิใช่เป็นครั้งคราว ย่อมถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เพียงแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นเท่านั้น ฉะนั้น ต้องนำมารวมกับเงินเดือนเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยด้วย และในการคิดค่านายหน้าที่จะนำมาเป็นฐานคำนวณนั้น เนื่องจากค่านายหน้าที่ลูกจ้างได้รับแต่ละเดือนไม่เท่ากัน ยอดเงินที่จะนำมารวมคำนวณ

ค่าชดเชยจึงต้องถือเอาเงินค่านายหน้าในรอบเดือนสุดท้ายมาเป็นฐานคำนวณ จะนำยอดเฉลี่ยของค่านายหน้าทั้งหมดที่ลูกจ้างทำได้มาเป็นฐานคำนวณไม่ได้ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ฎ. 3693-3695/25 เงินเปอร์เซ็นต์การขายที่ลูกจ้างได้รับมิได้กำหนดไว้เป็นการตายตัว ขึ้นอยู่กับการขายสินค้าที่ลูกจ้างขายได้ในแต่ละเดือนซึ่งไม่เท่ากัน แต่โดยที่ลักษณะการจ่ายเงินเปอร์เซ็นต์การขายแก่ลูกจ้างเป็นการจ่ายประจำทุกเดือนตามผลงาน มิใช่เป็นครั้งคราว ย่อมถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย ต้องนำมารวมเป็นฐานในการคำนวณเงินชดเชย

#### ค่าพาหนะ, ค่าน้ำมันรถ

ฎ. 172/24 เงินพาหนะที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง เนื่องจากตำแหน่งการงานของลูกจ้าง ลูกจ้างมีหน้าที่ออกไปติดต่อกานนอกสถานที่ แม้นายจ้างจะอ้างว่าเป็นเงินเหมาจ่ายรายเดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายการเดินทางออกไปทำงานของลูกจ้าง แต่ก็ไม่ปรากฏว่าเงินจำนวนนี้ นายจ้างได้ชดเชยใช้ให้เป็นค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างได้ เสียไปโดยแท้จริงเพราะลูกจ้างจะเสียน้อยหรือมากกว่า นายจ้างก็คงจ่ายให้อัตราเท่าเดิม เงินจำนวนดังกล่าวแม้จะเรียกว่าค่าพาหนะก็เป็นเงินที่ให้ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างเป็นค่าจ้าง (ฎ. 3562/24 เห็นตาม)

ฎ. 504/25 เงินค่าน้ำมันรถเป็นเงินที่จ่ายให้ตามตำแหน่งเป็นประจำทุกเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้จ่ายในรายการนี้หรือไม่ ยิ่งกว่านั้นหากลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ที่ซื้อขายสินค้าได้มากกว่ากำหนด ก็จะได้เงินค่าน้ำมันรถมากขึ้น อันนี้เป็นลักษณะการจ่ายให้ตอบแทนการทำงาน จึงถือได้ว่าเงินค่าน้ำมันรถเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

ฎ. 1468/25 นายจ้างจ่ายค่าพาหนะให้ลูกจ้างเฉพาะวันที่ลูกจ้างไปทำงาน ดังนั้นแม้ค่าพาหนะนั้นจะมีจำนวนเท่ากันทุกเดือนก็ถือไม่ได้ว่า นายจ้างจ่ายค่าพาหนะให้ลูกจ้างเป็นจำนวนแน่นอน จึงถือไม่ได้ว่าค่าพาหนะนั้นเป็นค่าจ้าง

ฎ. 1891/26 ลูกจ้างเบิกค่าน้ำมันรถได้ตามความเป็นจริง ไม่เหมาจ่ายจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

ฎ. 2377/26 เบิกค่าพาหนะได้เฉพาะเวลาไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 2,400 บาท ค่าพาหนะนั้นไม่ใช่ค่าจ้าง เป็นเพียงค่าใช้จ่ายในการทำงาน

ฎ. 2235/28 เงินค่ารถที่จ่ายจ่ายให้โจทก์ เฉพาะวันที่โจทก์มาทำงาน เท่านั้นแสดงว่าเงินค่ารถดังกล่าวเป็นเงินที่จ่ายทดแทนในการเดินทางที่โจทก์จะได้จ่ายไป ไม่เป็นค่าจ้าง

### คำครองชีพ . คำยังชีพ

คำพิพากษาศาลแรงงานกลางหมายเลขคดีแดงที่ 1709/24 มีปัญหาจะต้องวินิจฉัยว่าคำครองชีพที่โจทก์แต่ละคนได้รับในคดีนี้ เป็นค่าจ้างหรือไม่ พิจารณาให้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่จำเลยอ้างส่งศาล ได้แยกพิจารณาค่าจ้างออกต่างหากจากคำครองชีพไว้ในข้อ 3.8 และ 5.9 โดยลำดับ ว่าด้วยอัตราค่าจ้างและการประเมินผลงาน มีข้อความพอสรุปได้ว่าข้อกำหนดค่าจ้างให้กับพนักงานนั้น ขึ้นอยู่กับวุฒิตำแหน่ง และผลงาน และมีหลักเกณฑ์พิจารณาค่าจ้างประจำปี ส่วนตามข้อ 5.9 ว่าด้วยคำครองชีพนั้น มีหลักเกณฑ์พิจารณาที่แตกต่างจากค่าจ้าง กล่าวโดยสรุปคือหากดัชนีราคาผู้บริโภคสำหรับกรุงเทพมหานครของกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์เพิ่มขึ้นตามอัตราร้อยละที่กำหนดไว้บริษัทจำเลยก็จะพิจารณาปรับปรุงคำครองชีพใหม่ภายใน 1 เดือนตามตัวอย่างวิธีการคำนวณที่กำหนดไว้ในข้อ 5.9 ดังนี้เห็นว่าเงินหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานนั้น หมายถึง การตอบแทนการทำงานโดยตรง ซึ่งโดยปกติย่อมขึ้นอยู่กับคุณวุฒิตำแหน่งและผลงานเป็นประการสำคัญ และส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นผู้ประเมินผลงานของลูกจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว ส่วนคำครองชีพอันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวแล้วเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการแน่นอนตามดัชนีราคาผู้บริโภคโดยไม่คำนึงถึงผลงานและไม่ถูกหักหรือตัดตอนให้น้อยลงเมื่อลูกจ้างขาดหรือหยุดงาน จึงเห็นได้ว่าไม่เป็นการที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานตามเงื่อนไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่นำคำครองชีพไปผูกพันกับค่าจ้างดังกล่าวแล้ว จึงเห็นได้ว่าการจ่ายคำครองชีพในกรณีนี้เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อคำนึงถึงประโยชน์ในด้านการสวัสดิการสังคมเป็นสำคัญ และมีการยึดหยุ่นตามภาวะคำครองชีพซึ่งจะมีในรูปเจรจาต่อรองในเหตุการณ์และโอกาสที่เหมาะสมต่างหากจากค่าจ้างเหตุนี้จึงเห็นว่าคำครองชีพในที่นี้ไม่เป็นค่าจ้าง จึงไม่ต้องนำคำครองชีพมาเป็นฐานในการคำนวณการจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

ฎ. 2029/23 ค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกเดือนมีจำนวนแน่นอนไม่เกี่ยวกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะแต่อย่างใด เห็นได้ว่าจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

ฎ. 317-324/24 การที่นายจ้างจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างเป็นประจำทุกเดือนโดยมีจำนวนแน่นอนในทำนองเดียวกับเงินเดือนนั้น แสดงว่าเงินเดือนแท้ไม่ได้ส่วนกับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นจึงต้องจ่ายค่าครองชีพเพิ่มเติมให้ นับได้ว่าค่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน ค่าครองชีพจึงเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยด้วย

ฎ. 2895/24 การจ่ายค่าครองชีพอันนี้มีมูลเหตุมาจากอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้นภาวะค่าครองชีพเป็นเพียงมูลเหตุที่ต้องเพิ่มเงินให้ลูกจ้างในการทำงานให้นายจ้าง เห็นได้ว่าเป็นการจ่ายให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างนั่นเอง จึงเป็นค่าจ้าง

เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ผู้ใดจะวางระเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นมิได้ แม้นายจ้างจะมีระเบียบซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ถือว่าค่าครองชีพมิใช่ค่าจ้าง ระเบียบนั้นก็ไม่มีผลบังคับ

เมื่อค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง ก็ต้องนำไปเป็นเกณฑ์ ในการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าสังเคราะห์กรรมกรแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ให้ค่าครองชีพไปคำนวณในการคิดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย หรือเงินทดแทนใดๆ ไม่มีผลบังคับ

ฎ. 3099/24 ค่ายังชีพภาคใต้ นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานโดยถือเอาลักษณะท้องที่ที่พนักงานทำงานเป็นเกณฑ์ เฉพาะทำงานในเขต 14 จังหวัดภาคใต้เท่านั้น ที่มีสิทธิได้รับค่ายังชีพ เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่เงินที่จ่ายโดยมีลักษณะเป็นการตอบแทนการทำงาน ถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างอันจะนำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชย

ฎ. 271/25 (ร.ศ.พ.) มูลเหตุที่นายจ้างต้องจ่ายค่าครองชีพแก่ลูกจ้างก็เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจได้เรียกร้องค่าครองชีพ นายกรัฐมนตรีจึงได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณา กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาแล้วเสนอต่อนายกรัฐมนตรีว่า มีเหตุสมควรเพิ่มรายได้ให้แก่พนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจในลักษณะค่าครองชีพเป็นรายเดือน โดยให้ถือเป็นมาตรการชั่วคราวจนกว่าจะปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้คณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีมติอนุมัติและได้แจ้งให้รัฐวิสาหกิจปฏิบัติต่อมา จึงเห็นได้ว่าการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพก็เนื่องจากนายจ้างประสงค์ที่จะเพิ่มเงินเดือนปกติให้กับพนักงาน แต่ยังไม่เพิ่มไม่ได้

เนื่องจากรัฐบาลปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนยังไม่เสร็จ นายจ้างจึงต้องจ่ายให้ในรูปเงินช่วยเหลือค่าครองชีพเป็นการชั่วคราว เงินช่วยเหลือค่าครองชีพที่พนักงานได้รับจึงเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานนั่นเอง จึงเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมารวมคำนวณเงินบำนาญตามข้อบังคับของนายจ้างด้วย

### ค่าเช่าบ้าน

ฎ. 1437/24 ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จัดเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านอยู่ในประเภท "สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น" บริษัทฯ มีคนงานทั้งหมด 250 คน คนงานที่มีที่พักอยู่ในบริษัท 6-8 คน คนเหล่านี้ไม่ได้รับค่าเช่าบ้าน ส่วนคนงานอื่นได้ค่าเช่าบ้าน รวมทั้งลูกจ้าง 2 คน ที่มาฟ้องคดีนี้ ซึ่งได้ค่าเช่าบ้านจากบริษัทเดือนละ 700 บาท และลูกจ้างทั้ง 2 นี้มีบ้านของตนเอง ศาลฎีกาเห็นว่าตามข้อเท็จจริงนี้แสดงว่าบริษัทฯ มุ่งหมายที่จะผูกมัดจิตใจลูกจ้างให้ทำงานอยู่กับบริษัท นานๆ และเพื่อไม่ให้ลูกจ้างคนเป็นกังวลเรื่องที่พักอาศัย บริษัทฯ จึงรับภาระในสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัยให้เมื่อบริษัทฯ ไม่สามารถจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างได้ครบถ้วนจึงจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างซึ่งต้องหาที่พักอาศัยเอง แม้ลูกจ้างเกือบทั้งหมดจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เงินที่ได้รับเป็นจำนวนที่แน่นอนเท่าๆกันทุกเดือน และผู้ที่มีบ้านของตนเอง เช่น ลูกจ้างทั้ง 2 นี้ก็ได้ด้วย ก็ไม่อาจถือว่าเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านนั้นเป็นค่าจ้าง

### เงินค่าบริการ ( service charge )

ฎ. 1969/29 เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่าเดิมจำเลยจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างและจำเลยได้เพิ่มจำนวนเงินค่าครองชีพให้สูงขึ้นไปเรื่อยๆ จนเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2526 จำเลยได้ยกเลิกค่าครองชีพเปลี่ยนมาเป็นจ่ายเงินค่าบริการให้แก่ลูกจ้างแทน โดยจำเลยตกลงกับลูกจ้างว่าค่าบริการที่ลูกจ้างจะได้รับจากจำเลยทุกเดือนจะไม่น้อยกว่าเงินค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับอยู่แต่เดิม สำหรับเงินค่าบริการนั้นคือเงินซึ่งจำเลยได้มาโดยวิธีเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการแล้วนำเงินดังกล่าวมารวบรวมไว้ จึงถือได้ว่าเป็นเงินของจำเลยเอง เมื่อถึงวันสิ้นเดือน จึงนำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้างพร้อมค่าจ้างเป็นประจำทุกเดือนไป เงินค่าบริการนี้จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำทุกเดือนเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

ฎ. 1846/29 เงินค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยคิดเพิ่มจากผู้ที่มาใช้บริการของ  
โรงแรมอีก 10% ของค่าใช้จ่าย (ค่าที่พักและค่าบริการต่าง ๆ) แล้วนำมาแบ่งเฉลี่ยให้แก่  
พนักงานทุกคน ละเท่ากัน ซึ่งแต่ละเดือน พนักงานจะได้รับจำนวนไม่แน่นอน จึงเป็นเงิน  
ที่จำเลยเรียกเก็บแทนลูกจ้าง ส่วนการที่ลูกจ้างให้แก่จำเลยโดยตรงเป็นเพียงวิธีปฏิบัติ  
โดยจำเลยทำหน้าที่เก็บรวบรวมไว้แล้วจัดแบ่งให้กับลูกจ้าง เงินค่าบริการจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

#### เงินทิป

ฎ. 1659-1660/25 ค่าจ้าง หมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้าง  
จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินที่  
ลูกจ้างของนายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานโดยตรง นายจ้างไม่เกี่ยวข้องด้วยนั้นมิใช่เงินที่  
นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานจึงมิใช่ค่าจ้าง

#### เงินเพิ่มจูงใจ

ฎ. 3728/24 บริษัทฯ กำหนดค่าจ้างมาตรฐานและมีค่าครองชีพให้ซึ่งรวม  
แล้วสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (145) และมีเงินเพิ่มจูงใจให้โดยกำหนดว่า ถ้าลูกจ้างสามารถผลิต  
ได้เกินกำหนดให้จะจ่ายเงินเพิ่มให้ 40% ของอัตราค่าจ้าง เงินเพิ่มจูงใจนี้เป็นเงินที่บริษัทฯ  
จ่ายให้เป็นกำลังใจในการทำงาน เป็นเงินรางวัลตอบแทนความดีของลูกจ้างไม่มีลักษณะ  
เป็นค่าจ้าง ไม่อาจนำมารวมกับเงินค่าจ้างมาตรฐาน และค่าครองชีพเพื่อคำนวณเฉลี่ยเพื่อ  
จ่ายค่าจ้างในวันหยุดได้

#### เงินเพิ่มตามวุฒิ

ฎ. 4032/24 เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า เงินเพิ่มตามวุฒิและค่าครองชีพ  
เป็นเงินของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมิใช่ค่าจ้างของลูกจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง เงินดังกล่าวไม่  
เป็นค่าจ้าง เพราะมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงมิใช่เงินที่จะนำมาเป็นเกณฑ์  
คำนวณค่าชดเชย และเงินที่ต้องจ่ายแทนการบอกเลิกการจ้างล่วงหน้า

#### เงินเพิ่มพิเศษ

ฎ. 2261-2264/24 เงินเพิ่มพิเศษที่นายจ้างจ่ายสมทบให้อีกต่างหาก แม้เงิน  
เพิ่มพิเศษนี้ไม่ผูกพันอัตราเงินเดือนของทางราชการ โดยนายจ้างยังคงจ่ายให้เป็นราย

เดือนและมีขึ้นวิ่งเหมือนเงินเดือน เงินดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง แม้นายจ้างจะมีหนังสือแจ้งให้  
หน่วยงานทราบว่าเป็นพิเศษไม่ถือเป็นค่าจ้างที่จะนำมารวมคำนวณบำเหน็จ ก็ไม่มีผล  
บังคับ

#### เงินพิเศษทางทะเล

ฎ. 1437/24 เงินพิเศษทางทะเล ที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง  
ที่ต้องปฏิบัติงานประจำในทะเลในอัตราร้อยละ 17 ของอัตราค่าจ้างมาตรฐานเฉพาะวัน  
ทำงาน แสดงว่าเป็นเงินซึ่งจ่ายเพิ่มเติมให้แก่ค่าจ้างปกติ เพราะเหตุที่ต้องไปปฏิบัติงาน  
ประจำอยู่ในทะเลนั่นเองจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน  
ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานนับว่าเป็นค่าจ้าง เช่นเดียวกับเงินพิเศษค่าทำงาน  
เข้ามดัดหมวนเวียนในรอบกลางคืนอัตรา 5% เป็นผลต่อเนื่องจากการทำงานในเรือชุดเงินนี้  
จึงเป็นค่าจ้างด้วย

ฎ. 1746-1961/25 เงินพิเศษทางทะเล นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างใน  
อัตราร้อยละ 12 ของอัตราค่าจ้างมาตรฐานเฉพาะวันทำงานเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้อง  
ปฏิบัติงานประจำในทะเลตามคำสั่งของนายจ้างโดยทำงานในสังกัดเรือชุดและเรือยนต์  
เห็นได้ว่าเงินพิเศษทางทะเล เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพิ่มจากค่าจ้างปกติ  
เพราะเหตุที่ต้องปฏิบัติงานประจำอยู่ในทะเลจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการ  
ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานอันนับว่าเป็นค่าจ้าง

เงินพิเศษค่าทำงานกะหมวนเวียนรอบกลางคืนในการไปทำงานทางทะเล  
เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายโดยผลต่อเนื่องจากการที่ลูกจ้างทำงานในเรือชุดในอัตราร้อยละ 5  
ของค่าจ้างแรงงานขั้นมาตรฐานเฉพาะวันทำงาน การทำงานของลูกจ้างในลักษณะดังกล่าว  
เป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินพิเศษค่าทำงานเข้ากะหมวนเวียน  
รอบกลางคืนในการไปทำงานทางทะเลจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนในการ  
ทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นับเป็นค่าจ้าง

#### โบนัส

ฎ. 1469/24 เงินรางวัลหรือโบนัสจ่ายแก่พนักงานผู้ประพฤติดี คณะกรรมการ  
ไม่อนุมัติให้จ่ายก็ได้ มิใช่เงินจ่ายตอบแทนการทำงาน ไม่เป็นค่าจ้าง

## เงินค่าตัดผม

ฎ. 352/24 ช่างตัดผมและเจ้าของร้านตกลงประกอบกิจการเพื่อการหาประโยชน์แบ่งกันโดยเจ้าของร้านเป็นฝ่ายออกทุน ช่างตัดผมเป็นฝ่ายออกแรงและมีมือการทำงานของช่างตัดผมเป็นการกระทำ เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างจากลูกค้า ค่าจ้างที่ได้รับเป็นเงินที่ลูกค้าจ่ายให้แก่ช่างตัดผมและเป็นผลมาจากการตัดผมให้แก่ลูกค้าโดยตรง เจ้าของร้านเพียงแต่มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งจากค่าจ้างดังกล่าวส่วนหนึ่งในฐานะเป็นเจ้าของร้าน เครื่องอุปกรณ์และเครื่องใช้ต่าง ๆ เท่านั้น ค่าจ้างที่ช่างตัดผมได้รับจึงมิใช่ค่าจ้างที่เจ้าของร้านจ่ายให้

### 2. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง

ฎ. 265/24 นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้ลูกจ้างได้ทำงานตามวันที่กำหนดไว้ในข้อบังคับจะสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานบางวันโดยไม่จ่ายค่าจ้างและโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงก่อนมิได้

ฎ. 3996/24 โจทย์และจำเลยต่างนัดหยุดงานและปิดงานเป็นการโต้ตอบกัน โดยสมัครใจและถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน จึงจะเรียกร้องสิทธิอันจะพึงเกิดจากการจ้างแรงงานมิได้ ดังนั้น โจทย์ก็จะเรียกร้องค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงานจากจำเลยมิได้

ฎ. 118/25 ตามสัญญาจ้างแรงงาน การมอบงานหรือการสั่งให้ลูกจ้างทำงานเป็นสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างอาจไม่มอบงานหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ตกลงจ้างกันจนกว่าจะมีการเลิกจ้างหรือเลิกสัญญาต่อกันนายจ้างจะยกขึ้นเป็นเหตุอ้างว่าไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ จึงไม่จ่ายค่าจ้างไม่ได้

การที่จำเลยปิดโรงงานเพราะเหตุน้ำท่วม ไม่เป็นเหตุขัดขวางที่จำเลยจะใช้ค่าจ้างให้โจทก์ไม่ได้ เพราะยังไม่พ้นวิสัยที่จำเลยจะชำระหนี้ค่าจ้างให้โจทก์ได้อยู่ เมื่อปรากฏว่าโจทก์พร้อมที่จะทำงานให้จำเลยอันเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญา โจทก์ไม่ได้สิ้นความสามารถในการทำงานแต่อย่างใด ครบใดที่ยังไม่มีการเลิกจ้างหรือมีข้อตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น โจทก์ก็ควรจะได้ค่าจ้างต่อไป

ฎีกาที่ 264-265/25 การที่นายจ้างมีคำสั่งปลดหรือเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ พฤษภาคม 2524 ย่อมแสดงว่าก่อนหน้านั้นยังเป็นลูกจ้างนายจ้างกันอยู่ และการที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างระหว่างสอบสวนก็ไม่มีระเบียบว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานแก่ลูกจ้าง

ฎีกาที่ 391/25 การที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพราะถูกตำรวจจับกุมในข้อหาร่วมกับผู้อื่นลักษณะของนายจ้าง มิใช่เป็นการเลิกจ้างและยังคงเป็นนายจ้างลูกจ้างกันอยู่ตามสัญญาจ้างการพักงานเป็นเพียงนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานซึ่งอาจเป็นเพราะเกรงว่าจะทำให้งานของนายจ้างเสียหาย เมื่อสัญญาจ้างยังไม่เลิก ยังมีผลบังคับอยู่ นายจ้างย่อมมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่นายจ้างยังมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง แม้ว่าระหว่างลูกจ้างถูกพักงานลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ก็เป็นการกระทำของนายจ้างเองที่มีให้ลูกจ้างทำงาน เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างในระหว่างถูกพักงานเป็นเงินค่าจ้างไม่ใช่ค่าเสียหาย

ฎีกาที่ 2289/25 นายจ้างได้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการตลาดมีกำหนดเวลา 3 เดือน ค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท และนายจ้างก็ได้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเดือนละ 15,000 บาท ตลอดมา เมื่อครบกำหนด 3 เดือนตามสัญญาแล้ว หลังจากนั้นนายจ้างมิได้เลิกจ้างเลิกจ้าง แต่กลับลดค่าจ้างเหลือเดือนละ 5,000 บาท กรณีจึงต้องด้วยข้อสันนิษฐานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 ว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ โดยความเดียวกันกับสัญญาเดิม ซึ่งหมายความว่าเงื่อนไขต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามสัญญาเดิม นายจ้างจะลดค่าจ้างไม่ได้ การที่ลูกจ้างทำให้ออกรายชดถลง นายจ้างจะต้องว่ากล่าวเอากับลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง จะกระทำโดยวิธีลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วยหาได้ไม่

### 3. อายุความ

ฎีกาที่ 2754/23 การเรียกร้องค่าล่วงเวลา มีกำหนดอายุความ 2 ปี ตามมาตรา 165 (9) เพราะถือได้ว่าเป็นกรณีคนงานเรียกเอาเงินค่าจ้าง และค่าล่วงเวลานี้แม้จะมีกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลา คือจ่ายในวันที่ 16 ของทุก ๆ เดือน แต่จำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนก็ไม่แน่นอนบางเดือนมาก บางเดือนน้อยไม่เท่ากัน แล้วแต่ว่าเดือนใดจะมีการทำงานล่วงเวลามากหรือน้อยเพียงใด จึงมิใช่เงินประเภทบัญญัติไว้ในมาตรา 166

ฎีกาที่ 2923/23 ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้นอกเวลาทำงานปกติและในวันหยุด ย่อมขึ้นอยู่กับนายจ้างว่ามีงานล่วงเวลา หรืองานในวันหยุดให้ลูกจ้างทำหรือไม่ และลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดหรือไม่ ถ้าลูกจ้างได้ทำจึงจะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดแล้วแต่กรณี และการได้รับแต่ละครั้งไม่เท่ากัน หรือบางครั้งไม่ได้รับเลยก็มีค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด จึงมิใช่จำนวนเงินที่ตกลงไว้แน่นอน แม้จะกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลาก็ตาม จะนำบทบัญญัติมาตรา 166 มาปรับไม่ได้ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดเป็นเงินที่

นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง อันถือเป็นเงินจ้างหรือค่าจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 165 (9) มีอายุความ 2 ปี

### 1.3 คดีแรงงานที่เข้าสู่ศาลแรงงานในรอบ 5 ปี นับแต่เริ่มตั้งศาลแรงงาน

#### 1. ความเป็นมา

เดิมข้อพิพาททางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นมือน้อยมาก แต่เมื่อระบบอุตสาหกรรมพัฒนาขึ้น ความสัมพันธ์อย่างคนใกล้ชิดในครัวเรือนระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็เปลี่ยนไป ความเอาใจเอาเปรียบและการแสวงหาผลประโยชน์ระหว่างกันเริ่มมีมากขึ้น และขณะเดียวกันรัฐก็ได้ออกกฎหมายที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างมาใช้บังคับอีกหลายฉบับ เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น ข้อพิพาททางด้านแรงงานอันเกี่ยวกับผลประโยชน์รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายจึงมีมากขึ้นเป็นลำดับ

การระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานนั้นเดิมเป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่บริหารแรงงานซึ่งได้แก่กระทรวงแรงงาน การดำเนินการได้ผลดีตามสมควร แต่บางครั้งบางรายไม่อาจกระทำได้สะดวกหรือเป็นผลสำเร็จ เพราะเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวขาดอำนาจเด็ดขาดของกฎหมายบางประการ ข้อพิพาทที่คู่กรณีนำไปฟ้องร้องยังศาลยุติธรรมมีน้อยมาก เนื่องจากการดำเนินคดีแพ่งในศาลยุติธรรมทั่วไปนั้นขั้นตอนในการดำเนินคดีค่อนข้างจะสลับซับซ้อน ทำให้คู่ความต้องสิ้นเปลืองเวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก

ต่อมาเมื่อมีเสียงเรียกร้องให้มีการจัดตั้งศาลพิเศษขึ้นเพื่อพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะ และมีการยกร่างกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และในที่สุดสภาพินิติบัญญัติแห่งชาติก็ได้ผ่านร่างกฎหมายดังกล่าวออกมาเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2522 กฎหมายฉบับนี้มีชื่อว่า "พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522" ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2522 เป็นต้นมา

#### 2. ศาลแรงงาน

หลังจากที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ออกมาใช้บังคับแล้ว กระทรวงยุติธรรมก็ได้รับดำเนินการให้มีศาลแรงงานขึ้นตาม

บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว โดยจัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นเป็นแห่งแรกที่อาคารเลขที่ 404 ถนนพระรามที่ 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เปิดทำงานเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523

ศาลแรงงานมี 3 ประเภท คือ ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด สำหรับศาลแรงงานภาคนั้น ตามแผนพัฒนาศาลและกระทรวงยุติธรรม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2530-2534) กระทรวงยุติธรรมจะจัดตั้งศาลแรงงานภาค 1 ขึ้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อพิจารณาคดีแรงงานในจังหวัดภาคใต้ในปี พ.ศ.2531 และจะจัดตั้งศาลแรงงานภาค 2 ที่จังหวัดเชียงใหม่เพื่อพิจารณาคดีแรงงานในจังหวัดภาคเหนือ

ดังนั้นระหว่างปี พ.ศ.2533 เป็นต้นมา (จนกว่าจะได้เปิดทำการศาลแรงงานภาค) ศาลแรงงานกลางจึงมีเขตอำนาจทั่วราชอาณาจักร สถิติคดีแรงงานของศาลแรงงานกลางในช่วงระยะเวลาดังกล่าวจึงเป็นสถิติแรงงานที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

### 3. วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

วิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้นมีลักษณะแตกต่างไปจากวิธีพิจารณาคดีแพ่งในศาลทั่วไป ทั้งนี้เป็นไปตามหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ที่ว่า

“โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป เพราะข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวสมควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกัน เพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น”

### 4. คดีแรงงาน

คดีที่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีพิพากษาคือ คดีตามมาตรา 8(1)-(6) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งได้แก่

มาตรา 8(1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 8(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง  
แรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 8(3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง  
แรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 8(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการ  
คุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วย  
แรงงานสัมพันธ์

มาตรา 8(5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันสืบเนื่องจากข้อ  
พิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

มาตรา 8(6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาล  
แรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ตาราง จำนวนคดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานกลาง จำแนกตามประเภทของเรื่องและเดือนที่รับ ปี  
2535 - 2537

เรื่อง	ปีเดือน												
	พ.ย.	ธ.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
ปี 2535	9,290	851	780	815	634	707	623	751	640	796	776	744	993
ปี 2536	11,384	1,447	532	471	561	1,262	1,643	547	748	1,058	1,199	833	1,083
ปี 2537	9,833	2,814	771	844	400	746	992	330	899	436	483	816	376
1. ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสัญญาจ้าง	2,816	120	92	57	238	74	70	152	558	320	197	446	182
2. ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือแรงงานสัมพันธ์	6,291	2,633	631	733	124	339	655	131	368	62	132	105	140
3. กรณีใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือแรงงานสัมพันธ์	115	10	26	6	9	23	16	19	11		8	4	23
4. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือแรงงานสัมพันธ์	67	3	3	3	3	3	4	6	4	10	10	15	1
5. คดีละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเนื่อง จากข้อพิพาทแรงงานหรือทำงานตามสัญญาจ้าง	704	48	19	45	24	287	45	42	40	48	38	46	22

5. คดีแรงงานในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

5.1 จำนวนคดีในรอบแต่ละปี

ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2525 – 2529) มีคดีแรงงานเข้าสู่ศาลแรงงานกลาง (ซึ่งหมายถึงคดีแรงงานทั้งหมดที่เกิดขึ้นในราชอาณาจักรด้วย) ในแต่ละปีดังนี้

	2525	2526	2527	2528	2529	รวม
คดี	3,598	3,731	5,247	7,583	7,744	27,933
เพิ่มขึ้นร้อยละ	100	104.53	145.83	210.76	215.23	

จะเห็นได้ว่าคดีแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปี ถ้าถือจำนวนคดีในปี พ.ศ.2525 เป็นหลัก จำนวนคดีในปี พ.ศ.2529 เพิ่มขึ้นถึงสองเท่ากว่า (หรือร้อยละ 215.23)

5.2 ประเภทคดีแยกตามมาตรา 8(1) – (6) ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

	2525	2526	2527	2528	2529
8(1)	1,437	1,618	2,101	2,509	2,761
8(2)	2,020	1,969	2,989	4,862	4,747
8(3)	115	110	93	91	107
8(4)	22	34	39	56	58
8(5)	4	30	25	65	71
8(6)	-	-	-	-	-
รวม	100	104.53	145.83	210.76	215.23

คดีฟ้องร้องกันมากที่สุดในแต่ละปี คือ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา(2)) คดีที่มาสู่ศาลน้อยที่สุดคือคดีอุทธรณ์ค่าวินิจฉัยฯ (มาตรา 8(4) และคดีอันเกิดแต่ฎกละเมิดฯ (มาตรา 8(5))

คดีเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 8(6) นั้น ยังไม่มีกฎหมายใดให้อำนาจรัฐมนตรีเช่นนั้น จึงยังไม่มีคดีประเภทนี้ในรอบห้าปีที่ผ่านมา

### 5.3 ประเภทคดีแยกตามประเภทคู่ความ

คู่ความ	2525	2526	2527	2528	2529
ร้อยละของคดีทั้งหมดแต่ละปี					
ลูกจ้างฟ้องนายจ้าง	3,370 93.66	3,554 94.50	5,071 96.65	7,357 97.02	7,513 97.02
ลูกจ้างฟ้องกรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	8	9	18	16	21
ลูกจ้างฟ้องคณะกรรมการแรงงาน - สัมพันธ์	6	5	3	7	10
ลูกจ้างฟ้องสหภาพแรงงาน	-	1	-	-	-
สหภาพแรงงานฟ้องนายจ้าง	15 0.42	10 0.27	8 0.15	4 0.05	12 0.15
สหภาพแรงงานฟ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	1	-	-	1	-
สหภาพแรงงานฟ้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	1	-	-	2	-
สหภาพแรงงานฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งของกรมแรงงาน	-	-	-	1	-

คู่ความ	2525	2526	2527	2528	2529
ร้อยละของคดีทั้งหมดแต่ละปี					
สหภาพแรงงานร้องขอใช้สิทธิทางศาล	1	-	-	-	-
นายจ้างฟ้องลูกจ้าง	18	30	34	71	54
	0.50	0.80	.065	0.93	0.70
นายจ้างฟ้องกรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ ของกรมแรงงาน	20	10	13	14	12
	0.55	0.27	0.25	0.18	0.15
นายจ้างฟ้องคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์	36	21	5	19	15
	1.00	0.56	1.10	0.25	0.19
นายจ้างฟ้องสหภาพแรงงาน	3	-	1	-	-
นายจ้างฟ้องผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน	1	-	-	-	-
นายจ้างฟ้องรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทย	2	1	1	-	-
นายจ้างร้องขอใช้สิทธิทางศาล	115	110	93	91	107
	3.20	2.91	1.77	1.20	1.38
กรมแรงงานฟ้องนายจ้าง	1	10	-	-	-

จะเห็นได้ว่าคดีส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.66 ถึง 97.02) เป็นคดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้าง (เรียกร้องเงินต่าง ๆ ตามกฎหมายและตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง) รองลงไป (ร้อยละ 1.20 ถึง 3.20) เป็นกรณีนายจ้างร้องขอใช้สิทธิทางศาล (ขอยกเลิกจ้างหรือลงโทษกรรมการลูกจ้างตามบทบัญญัติในมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518)

5.4 ประเภทคดีแยกตามข้อหา

ข้อหา	2525	2526	2527	2528	2529
ร้อยละของคดีทั้งหมดแต่ละปี					
ลูกจ้างฟ้องขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน	138 3.84	96 2.55	128 2.44	226 2.98	94 1.21
ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชย	2,222 61.76	1,871 49.75	2,765 52.70	3,971 52.37	4,032 52.70
ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด	594 16.51	939 24.97	1,580 30.11	2,498 32.94	2,504 32.33
ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทุนเลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จ ค่าเสียหายหรืออื่น ๆ ตามสัญญาจ้าง	309 8.59	535 14.22	472 9.00	533 7.03	776 10.02
ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดจากนายจ้าง	2	-	2	4	-
ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้าง	30 0.83	20 0.53	61 1.16	47 0.62	49 0.63
ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน	4	4	7	9	11
ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของนายจ้าง	33 0.92	38 1.01	34 0.65	65 0.86	33 0.43
ลูกจ้างฟ้องนายจ้างขอให้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือสัญญาจ้างหรือคามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	42 1.25	46 1.22	24 0.46	13 0.17	22 0.28
ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	4	5	11	5	10
ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	6	5	3	7	10

ข้อหา	2525	2526	2527	2528	2529
ร้อยละของคดีทั้งหมดแต่ละปี					
ลูกจ้างฟ้องขอให้รับจดทะเบียนกรรมการ สหภาพแรงงาน	-	-	-	2	4
ลูกจ้างฟ้องสหภาพแรงงานให้ชำระ ค่าเสียหาย	-	1	-	-	-
กรรมการลูกจ้างฟ้องขอให้บังคับนายจ้าง สหภาพแรงงานฟ้องนายจ้างขอให้ปฏิบัติ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	-	1	5	-	-
สหภาพแรงงานฟ้องขอให้เพิกถอนคำ วินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	15	10	8	4	9
สหภาพแรงงานฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง วินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	1	-	-	2	-
สหภาพแรงงานฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง วินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทย	-	-	-	1	-
สหภาพแรงงานฟ้องขอให้เพิกถอนคำ วินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทย	1	-	-	1	-
สหภาพแรงงานร้องขอให้ศาลวินิจฉัยว่า การกระทำของนายจ้างไม่เป็นธรรม	1	-	-	-	1
สหภาพแรงงานฟ้องขอให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้างให้ลูกจ้าง	-	-	-	-	2
นายจ้างฟ้องหาว่าลูกจ้างละเมิด	12	11	14	18	19
	0.33	0.29	0.27	0.24	0.25
นายจ้างฟ้องหาว่าลูกจ้างผิดสัญญา	6	11	14	18	19
	0.17	0.29	0.27	0.24	0.25

ข้อหา	2525	2526	2527	2528	2529
ร้อยละของคดีทั้งหมดแต่ละปี					
นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง ค่า วินิจฉัยของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	20 0.56	10 0.27	13 0.25	14 0.18	12 0.15
นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งวินิจฉัยของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	36 1.00	21 0.56	5 0.10	19 0.25	15 0.19
นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของ คณะกรรมการ	2	1	1	-	-
นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งชี้ขาดของผู้ชี้ ขาดข้อพิพาทแรงงาน	1	-	-	-	-
นายจ้างฟ้องว่า สหภาพแรงงานละเมิด	3	-	-	-	-
นายจ้างร้องขออนุญาตเลิกจ้างหรือลงโทษ กรรมการลูกจ้าง	115 3.20	100 2.92	93 1.77	91 1.20	107 1.38
กรมแรงงานฟ้องเรียกเงินสมทบกองทุน เงินทดแทนจากนายจ้าง	1	10	-	-	-

จะเห็นได้ว่า คดีลูกจ้างฟ้องนายจ้างด้วยข้อหาที่ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ด้วยการไม่จ่ายค่าชดเชยมากที่สุด (ร้อยละ 49.75 ถึง 61.76) และไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นข้อหารองลงไป (ร้อยละ 16.51 ถึง 32.94) ส่วนคดีที่นายจ้างฟ้องลูกจ้างนั้นมีสองข้อหาคือ ข้อหาละเมิด (ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน) มีเพียงร้อยละ 0.33 ถึง 0.70 เท่านั้น และข้อหาผิดสัญญามีเพียงร้อยละ 0.17 ถึง 0.29 คดีที่นายจ้างนำมาสู่ศาลแรงงานมากที่สุดในแต่ละปีคือการร้องขออนุญาตเลิกจ้าง หรือลงโทษกรรมการลูกจ้างถึงร้อยละ 1.20 ถึง 3.20

### 5.5 จำนวนบุคคลในคดี

คู่ความ	2525	2526	2527	2528	2529
โจทก์	14,790	8,864	12,536	15,864	18,901
เฉลี่ยต่อคดี	4.11	2.366	2.38	2.04	2.44
จำเลย	-	4,425	5,787	8,701	8,892
เฉลี่ยต่อคดี	-	1.18	1.10	1.05	1.05

คดีที่โจทก์หลายคนฟ้องจำเลยเป็นคดีเดียวกันนั้น ส่วนใหญ่เป็นคดีเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ถูกเลิกจ้างพร้อมกันด้วยเหตุผลอย่างเดียวกันมักฟ้องรวมเป็นคดีเดียวกัน ส่วนคดีที่โจทก์ฟ้องจำเลยหลายคนในคดีเดียวกันมักเป็นกรณีที่ถูกจ้างฟ้องนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลซึ่งจะฟ้องผู้กระทำการแทนนิติบุคคลนั้นเป็นจำเลยด้วย

### 5.6 คดีเสร็จและคดีค้าง

คู่ความ	2525	2526	2527	2528	2529
1. คดีที่ต้องพิจารณาในแต่ละปี (คดีใหม่ + คดีที่ค้างมา)	3,825	4,070	5,510	7,888	8,281
2. คดีเสร็จไป (คดีเสร็จร้อยละ)	3,516	3,807	5,205	9,351	7,697
- ศาลไม่รับฟ้อง	25	13	-	-	12
- จำหน่ายคดีเพราะโจทก์ไม่มา	167	190	314	588	431
- จำหน่ายคดีชั่วคราว	17	60	31	73	13
- จำหน่ายคดีเพราะคู่ความตกลงกัน	-	3	-	-	-
- โจทก์ถอนฟ้อง	728	793	1,289	1,600	1,510

คู่ความ	2525	2526	2527	2528	2529
- คู่ความตกลงกันตามที่ศาลไกล่เกลี่ยและพิพากษาคายยอม (ร้อยละ)	858	1,062	1,387	2,593	2,424
- มีคำพิพากษา (ร้อยละ)	24.40	27.90	26.65	35.27	31.49
3. คดีจ้างไปพิจารณาเปิดคดีไป	1,721	1,686	2,184	2,497	3,307
	48.95	44.29	41.96	33.97	42.96
	309	263	305	537	585

คดีจะต้องพิจารณาในแต่ละปีเพิ่มขึ้นมาก แต่ศาลก็พยายามพิจารณาคดีเสร็จได้จำนวนมาก คดีที่ค้างไปพิจารณาในปีถัดไปส่วนใหญ่เป็นคดีที่คู่ความมาฟ้องใกล้วันสิ้นปี

ในจำนวนคดีที่เสร็จไปนั้น มีข้อสังเกตว่าศาลมีคำพิพากษาเพียงร้อยละ 33.97 ถึง 45.95 เท่านั้น ศาลไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันและพิพากษาคายยอมถึงร้อยละ 24.40 ถึง 35.27 ซึ่งรับว่าศาลได้ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ตามบทบัญญัติมาตรา 38 มาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 และได้ผลตามวัตถุประสงค์ทุกประการ จำนวนคดีที่โจทก์ถอนฟ้องซึ่งมีจำนวนสูงในแต่ละปีนั้นเป็นเพราะโจทก์พอใจที่ตกลงกับฝ่ายจำเลยได้

### 5.7 คดีอุทธรณ์

	2525	2526	2527	2528	2529
จำนวนคำพิพากษา	1,721	1,686	2,184	2,497	3,307
จำนวนอุทธรณ์ (เป็นร้อยละของคำพิพากษา)	1,434	1,177	1,240	1,157	1,753
	83.32	69.81	56.81	46.34	53.01

อุทธรณ์ส่วนใหญ่เป็นอุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมาย ศาลแรงงานกลางจึงมีคำสั่งรับอุทธรณ์ที่คัดค้านในปัญหาข้อเท็จจริงขัดแย้ง (ซึ่งมีส่วนน้อย) นั้น ศาลแรงงานกลางสั่งไม่รับซึ่งคู่ความอาจอุทธรณ์คำสั่งของศาลแรงงานกลางนั้นต่อศาลฎีกาได้

การเทียบจำนวนคำพิพากษาและอุทธรณ์ในแต่ละปีนั้น ตัวเลขจะมีข้อผิดพลาดเล็กน้อย เนื่องจากคดีที่ศาลมีคำสั่งพิพากษาในตอนปลายปี คู่ความก็จะยื่นอุทธรณ์ในปีถัดไป และอุทธรณ์ในช่วงต้นปี มักจะเป็นการอุทธรณ์คำพิพากษาของปีที่ล่วงมา

5.8 ผลคดีตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

ปี	ทุนทรัพย์ที่ฟ้องร้อง	จำนวนที่ศาลพิพากษาให้
2525	357,752,499.43	89,194,999.62
2526	369,082,643.05	113,988,014.98
2527	945,535,284.53	130,977,613.83
2528	772,099,988.54	96,194,896.98
2529	1,077,876,280.24	210,491,724.23

จะเห็นได้ว่า ทุนทรัพย์ที่ฟ้องร้องมีจำนวนสูงมากเมื่อเทียบกับจำนวนเงินที่ศาลพิพากษาให้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้มีหลายประการ เช่น

- ศาลจะพิจารณาดังสิทธิเรียกร้องแต่ละประเภทว่าโจทก์ (ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง) มีสิทธิเรียกร้องเพียงเท่าใด และพิพากษาให้เฉพาะเท่าที่โจทก์มีสิทธิเรียกร้องได้ตามกฎหมายหรือสัญญาเท่านั้น

- โจทก์มักเรียกร้องหลายข้อหาและเรียกเงินจำนวนสูงสุดเท่าที่เห็นว่าตนพอจะเรียกได้ในแต่ละข้อหา โดยไม่คำนึงว่าข้อหาที่เรียกร้องนั้นโจทก์มีโอกาสชนะเพียงใดและจำเลยมีข้อต่อสู้คดีเพียงใด

- โจทก์เรียกร้องค่าเสียหายสูงเกินสมควร โดยเฉพาะค่าเสียหายเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฟ้องคดีแรงงาน โจทก์ไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมตามจำนวนทุนทรัพย์ที่เรียกร้องตั้งเช่นการฟ้องคดีแพ่งในศาลอื่น ๆ ฯลฯ

6. กระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน

กระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นเป็นตามหลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศาลแรงงาน กล่าวคือ ถือหลัก ประหยัด สะดวก รวดเร็วและเที่ยงธรรม โดยเฉพาะในเรื่องความรวดเร็วในการพิจารณาคดีบางประเภทได้รับการยกเว้นและกำหนดขึ้นใหม่ให้เหมาะสมกับการพิจารณาคดีประเภทนี้

กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานโดยสรุปมีดังนี้

6.1 เมื่อโจทก์ฟ้องคดีแล้ว ศาลจะพิจารณาสั่งคำฟ้องของโจทก์ทันที

6.2 คดีที่ศาลสั่งรับไว้พิจารณา ศาลจะกำหนดวันนัดพิจารณาและแจ้งให้โจทก์ทราบพร้อมกับคำสั่งรับฟ้อง และศาลจะออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลในวันนัดพิจารณา

ด้วย การส่งหมายเรียกพร้อมสำเนาไปยังจำเลยนั้นเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศาลโดยไม่ต้องให้โจทก์มานำส่งหรือเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด

6.3 ในวันนัดพิจารณา โจทก์และจำเลยต้องมาศาล หากโจทก์ไม่มาศาลจะสั่งจำหน่ายคดี และหากจำเลยไม่มา ศาลจะสั่งว่าจำเลยขาดนัดและจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว ถ้าโจทก์และจำเลยมาศาล ศาลจะดำเนินการไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้พยายามตกลงประนีประนอมยอมความกัน การไกล่เกลี่ยดังกล่าวจะกระทำไปตลอดแม้ในระหว่างที่มีการสืบพยาน ถ้าโจทก์จำเลยตกลงกันได้ โจทก์อาจถอนฟ้อง หรือโจทก์จำเลยตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความและศาลพิพากษาให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตามสัญญาประนีประนอมยอมความนั้น (พิพากษาคตามยอม) กรณีเช่นนี้คดีเป็นอันยุติ

6.4 ถ้าโจทก์จำเลยไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ศาลจะสอบถามคำให้การจำเลยหรือพิจารณาคำให้การของจำเลยที่ได้ยื่นไว้ แล้วกำหนดประเด็นพิพาทและสั่งให้คู่ความนำพยานมาสืบต่อไป

6.5 ในการสืบพยาน ไม่ว่าจะเป็พยานของคู่ความฝ่ายใด ศาลจะเป็นผู้ซักถามพยานนั้น ด้วความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ก็ต่อเมื่อได้อนุญาตจากศาลแล้วเท่านั้น

6.6 เมื่อสืบพยานเสร็จแล้ว ศาลจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดี และอ่านคำพิพากษาให้คู่ความฟังภายใน 3 วัน นับแต่วันที่สืบพยานเสร็จ

6.7 คู่ความจะอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานได้เฉพาะการคัดค้านคำวินิจฉัยของศาลแรงงานในปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น (จะอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงไม่ได้) โดยจะต้องอุทธรณ์ภายใน 15 วัน ไปยังศาลฎีกา

6.8 การยื่นอุทธรณ์ต้องยื่นต่อศาลแรงงานที่พิพากษาคดีนั้น เมื่อคู่ความฝ่ายหนึ่งแก้อุทธรณ์แล้วหรือพ้นระยะอุทธรณ์แล้ว ศาลแรงงานนั้นจะส่งอุทธรณ์พร้อมคำแก้อุทธรณ์ (ถ้ามี) และสำนวนคดีนั้นไปยังศาลฎีกาเพื่อพิจารณาหรือส่งต่อไป

6.9 ศาลฎีกาจะพิจารณาและมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีแรงงานโดยเร็ว จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา คดีส่วนใหญ่แล้วเสร็จไปภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน คดีที่เสร็จล่ากว่า 6 เดือนมักเป็นคดีที่คู่ความแต่ละฝ่ายขอสืบพยานฝ่ายละหลายปาก และคดีคู่ความเป็นรัฐวิสาหกิจ

## 7. องค์คณะในการพิจารณาคดี

องค์คณะในการพิจารณาคดีแรงงานเป็นระบบไตรภาคี ประกอบด้วย

ผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการของกระทรวงยุติธรรม  
ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเป็นบุคคลที่สมาคมนายจ้างเสนอชื่อและเลือกตั้ง  
ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นบุคคลที่ สหภาพแรงงานเสนอชื่อและเลือกตั้ง  
(ในปี พ.ศ.2530 มีข้าราชการตุลาการซึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง 18 คน  
ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง 40 คน และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง 40 คน)

การพิจารณาชี้ขาดคดีสินคดีใช้ระบบเสียงข้างมาก ผู้พิพากษาเสียงข้างน้อยอาจทำ  
ความเห็นแย้งได้ คดีส่วนใหญ่ (เกือบร้อยละร้อย) มีความเห็นในการชี้ขาดคดีสินคดีเป็น  
เอกฉันท์

#### 8. ข้อสังเกต

8.1 คดีแรงงานส่วนใหญ่เป็นคดีที่ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชยจากนายจ้าง ดังนั้น  
การประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างทราบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย และการแก้ไข  
เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยให้เหมาะสม (ซึ่งอาจหมาย  
รวมถึงการยกเลิกข้อยกเว้นที่กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยด้วยเหตุต่าง ๆ ด้วย)  
จะช่วยให้คดีแรงงานประเภทนี้ลดลงได้

8.2 คดีฟ้องเรียกค่าชดเชยส่วนหนึ่งเป็นคดีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจฟ้องเรียก  
ค่าชดเชย กรณีเกษียณอายุ ซึ่งคดีประเภทนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้เป็นบรรทัดฐานแล้วว่า  
การเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ และเงินบำนาญหรือเงิน  
อื่น ๆ ที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้เมื่อเกษียณอายุนั้นมิใช่ค่าชดเชย รัฐวิสาหกิจที่มีคำพิพากษา  
ฎีกาได้วินิจฉัยไว้เป็นบรรทัดฐานแล้ว ควรจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุโดย  
ไม่ต้องให้พนักงานไปฟ้องร้องต่อศาลก่อน ทั้งนี้เป็นการประหยัดเวลา ภาระประหยัด  
ค่าใช้จ่ายของทุกฝ่ายด้วย

8.3 คดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานในระยะหลัง ๆ นี้เป็นคดีที่มีข้อเท็จจริงสลับซับซ้อนและ  
มีความละเอียดอ่อนในการแปรปรับข้อกฎหมายมากขึ้น และเมื่อคดีมีข้อเท็จจริง  
สลับซับซ้อนมากขึ้น การสืบพยานบุคคลและพยานเอกสารก็ย่อมเพิ่มขึ้น เป็นผลให้การ  
พิจารณาคดีใช้เวลามากขึ้น (ปี พ.ศ.2528 มีการสืบพยานบุคคล 2,752 ปาก ส่วนปี  
พ.ศ.2529 มีการสืบพยานบุคคล 3,237 ปาก) ข้อเท็จจริงที่สลับซับซ้อนขึ้นเป็นผลมาจาก  
ประสบการณ์ของคู่ความที่เคยมีคดีในศาลแล้วและหรือคู่ความที่มีความรู้ทางกฎหมายและ  
การบริหารบุคคลที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

8.4 คดีที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานจะเพิ่มมากขึ้นทุกปีตาม  
ลักษณะของการเพิ่มจำนวนประชากรวัยทำงานและการพัฒนาอุตสาหกรรม ดังนั้นหาก

ศาลแรงงานมีบุคลากรที่จะทำหน้าที่พิจารณาพิพากษา (ผู้พิพากษาแรงงาน) ในจำนวนที่มากพอและได้สัดส่วนกับจำนวนคดีก็จะทำให้คดีได้รับการพิจารณาในแต่ละวันมากขึ้น ระยะเวลาที่เลื่อนคดีไปจะสั้นลงเนื่องจากผู้พิพากษาแต่ละคนมีคดีในความรับผิดชอบน้อยลง คดีก็จะเสร็จไปโดยเร็วสมเจตนารมณ์อันสำคัญในการจัดตั้งศาลแรงงาน (ในปี 2529 มีคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางถึง 7,744 เรื่อง รวมกับคดีที่ค้างมาจากปี 2528 537 เรื่อง รวม 8,280 เรื่อง ซึ่งคดีดังกล่าวต้องมอบหมายให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ซึ่งมีเพียง 18 คน ดำเนินกระบวนการพิจารณาทันทีที่โจทก์ฟ้อง เมื่อเฉลี่ยแล้วผู้พิพากษาคณะหนึ่งต้องพิจารณาคดีถึงปีละ 460 เรื่อง และถ้าคดีแต่ละเรื่องต้องพิจารณาโดยเฉลี่ย 4 ครั้งแล้ว จะเห็นว่าเป็นภาระอันหนักยิ่งต่อผู้พิพากษาซึ่งมีวันทำงานปีละประมาณ 2500 วันเศษ)

8.5 ปัญหาที่ทำให้การพิจารณาคดีแรงงานไม่รวดเร็วอย่างเต็มที่ประการหนึ่งก็คือ การเลื่อนคดี โดยปกติคู่ความที่ไม่มีผู้รับมอบอำนาจหรือไม่มีทนายความมักจะขอเลื่อนการพิจารณา ดังนั้น ถ้าคู่ความทุกฝ่ายให้ความร่วมมือโดยเห็นความสำคัญของการเร่งรัดพิจารณาคดีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงานโดยไม่ขอเลื่อนคดีถ้าไม่มีความจำเป็นถึงขนาดแล้ว คดีแรงงานก็จะได้รับการพิจารณาพิพากษาให้เสร็จสิ้นไปโดยรวดเร็วทันความทุกข์ร้อนของฝ่ายที่มีปัญหาและทันใจต่อการรอคอยผลคดีของฝ่ายที่ต้องการพิสูจน์สิทธิทางกฎหมายด้วยจิตใจอันบริสุทธิ์ด้วย

8.6 ปัญหาในด้านงบประมาณที่ศาลแรงงานได้รับเริ่มจะมีผลต่อการพิจารณาพิพากษาคดีด้วย ในงบประมาณปี 2529 ศาลแรงงานกลางได้รับเงินงบประมาณเพียง 10,510,400 บาทซึ่งไม่เพียงพอ โดยเฉพาะค่าป่วยการ ค่าที่พักและค่าพาหนะเดินทางไปพิจารณาคดีต่างจังหวัด ทำให้ต้องพยายามประหยัดอย่างที่สุด ซึ่งเป็นผลทำให้การพิจารณาคดีต้องล่าช้าและไม่ปลอดภัยแก่ผู้พิพากษาทุกฝ่ายที่เดินทาง (เมื่อเทียบงบประมาณที่ได้รับกับจำนวนโจทก์ ในปี 2529 แล้ว คดีของโจทก์แต่ละคนมีค่าใช้จ่ายในคดีเพียงคนละประมาณ 500 บาทเศษเท่านั้น นับว่าน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับคุณค่าของความเป็นธรรมที่จะประสิทธิ์ให้แก่คู่ความ) หากศาลแรงงานกลางได้รับงบประมาณที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริงตามความจำเป็น โดยไม่ต้องพยายามกระเบียดกระเสียนแล้ว คดีแรงงานก็จะเสร็จสิ้นไปโดยเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นกุศลแก่ผู้ยากไร้และผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและธุรกิจที่มีคดีในศาลแรงงานทุกคน

8.7 ปัญหาการเรียกร้องค่าเสียหายจำนวนสูงเกินสมควร เป็นหัวข้อที่ผู้เกี่ยวข้องกับคดีมักจะกล่าวถึงอยู่เสมอ จึงมีแนวคิดและข้อเสนอจากบุคคลหลายฝ่ายให้แก่ไซ

กฎหมายเพื่อให้เรียกเก็บค่าฤชาธรรมเนียมเฉพาะในคดีที่โจทก์เรียกร้องเงินจำนวนสูง  
มาก ๆ โจทก์และผู้ทำคำฟ้องคดีให้โจทก์จึงน่าจะมีส่วนที่เหมาะสมในการตั้งทุนทรัพย์ที่จะ  
เรียกร้องในฟ้อง

8.8 ปัญหาการบังคับคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษาเริ่มจะมีมากขึ้น จำเลยซึ่งเป็น  
ลูกหนี้ตามคำพิพากษาจำนวนหนึ่งไม่ยอมปฏิบัติตามคำพิพากษาโดยดี ต้องมีการบังคับ  
คดีด้วยการยึดอายัดทรัพย์สินเสียก่อน มีข้อเสนอว่า ควรมีเบี้ยปรับ (ทำนองค่าธรรมเนียม  
การบังคับคดี) ที่จะเอาจากลูกหนี้ตามคำพิพากษาถ้าต้องบังคับคดีด้วยการยึดอายัด  
ทรัพย์สินด้วย

8.9 จากผลงานของแนวคำวินิจฉัยข้อกฎหมายต่างๆ ของศาลแรงงานกลาง (และ  
ศาลฎีกา) ในระยะเวลา 6 ปีเศษที่ผ่านมา มีผลทำให้เกิดการพัฒนาอย่างกว้างขวางใน  
วิชาการหลายสาขา ทั้งเรื่องการบริหารบุคคลซึ่งมีรูปแบบมากขึ้นและมีผู้สนใจวิชาการด้าน  
นี้มากขึ้นทั้งเรื่องการศึกษากฎหมายแรงงานและแนวคำวินิจฉัยของศาลเพื่อนำไป  
ประกอบการวางนโยบายบุคคลและเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และในเรื่องการพัฒนา  
บุคคลในระดับต่างๆ เพื่อให้เข้าใจถึงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและการบริหารงานบุคคล  
ที่ถูกต้อง

ผลงานของศาลแรงงานกลางในรอบ 6 ปีเศษที่ผ่านมาคงจะสร้างศรัทธาให้แก่  
ผู้เกี่ยวข้องในคดีได้ไม่น้อย เงินหย่อมยี่สิบล้านบาทเศษที่ศาลพิพากษาให้แก่คู่กรณีที่มี  
สิทธิตามกฎหมายได้ใช้สอย จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยาก ช่วยสร้างสรรค์ความเป็นธรรม  
ทางสังคมและช่วยให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง  
ยิ่งขึ้นของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต