

ภาค 1

บทที่ 1

วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

ก. วิวัฒนาการกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ

กฎหมายแรงงานเกิดจากการวิวัฒนาการทางอุตสาหกรรม อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงการใช้กำลังแรงคนในการผลิตและการทำงานไปสู่การใช้เครื่องจักรกลทำให้เกิดการว่างงานและการใช้ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากเครื่องจักรกลที่ยังมีมาตรการในการควบคุมความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่รัดกุม รวมถึงการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิงในทางอุตสาหกรรมที่ไม่เหมาะสม อันอาจเป็นอันตรายต่อหญิงและเด็กเหล่านั้นได้โดยง่าย และการกดขี่อัตราค่าจ้างโดยลูกจ้างต้องทำงานมากขึ้น แต่ได้ค่าแรงน้อยลง

บ่อเกิดของการปฏิวัติทางอุตสาหกรรมเกิดจากระบบการทำงานและการผลิตซึ่งได้วิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบัน อันอาจจำแนกได้ดังนี้⁽¹⁾

1. ระบบดึกดำบรรพ์

มนุษย์ทำงานดำรงชีวิตด้วยการล่าสัตว์ จับปลา และทำเกษตรกรรมโดยใช้เครื่องมือที่ทำขึ้นอย่างง่าย ๆ ไม่มีรูปแบบและถูกหลักเกณฑ์ เช่น ทำด้วยไม้ ก้อนหิน กระดูกหรือเขาสัตว์ สำหรับการบังคับบัญชาเริ่มจากหัวหน้าเผ่า ผู้สูงอายุ และหัวหน้าครอบครัว เป็นผู้มีอำนาจสูงสุด ผลผลิตและทรัพย์สินที่ทำมาหาได้จะถูกรวมเข้าเป็นส่วนกลางการแบ่งงานคำนึงถึงขนบธรรมเนียมประเพณี เพศและอายุ ระบบการทำงานในรูปแบบนี้มีการเก็บออมน้อยมาก และไม่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความมั่นคงในสังคม การทำงานและการผลิตเป็นการทำเพื่ออยู่รอดไปเพียงวัน ๆ ไม่เกิดการแข่งขันในการผลิต จึงทำไปเพียงเพื่อให้พอกับการบริโภคเท่านั้น

2. ระบบทาส

ทาสมีลักษณะเป็นทรัพย์สินส่วนตัวของผู้เป็นนาย ไม่มีลักษณะของความเป็นมนุษย์ที่สามารถมีสิทธิและเสรีภาพเสมือนเช่นคนทั่วไปได้ จึงมีลักษณะเป็นเสมือนสินค้าสามารถซื้อขาย

(1) นิคม จันทรวิทุร, ศาสตราจารย์-วิวัฒนาการของสมาคมลูกจ้าง, กรมแรงงาน พ.ศ. 2517 หน้า 1-5

กันได้อย่างสิ้นค้า การทำงานของทาสไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน สิ่งที่ได้รับจากนายจ้าง คือ ที่พัก เสื้อผ้า และอาหารซึ่งผู้เป็นนายจ้างให้เท่านั้น โดยอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้เป็นนายอย่างเด็ดขาดไม่มีสิทธิแสดงความคิดเห็นใด ๆ เป็นแต่ผู้ทำงานปรนนิบัติรับใช้ผู้เป็นนายตามที่สั่งให้ทำ และต้องปฏิบัติตาม มิฉะนั้นจะถูกลงโทษอย่างรุนแรง

3. ระบบข้าแผ่นดิน (FEUDALISM)

เกิดขึ้นในสังคมศักดินาในยุโรปสมัยกลาง ซึ่งเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับผลผลิตทางการเกษตร เจ้าของที่ดินส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีศรัทธาบรรดาศักดิ์ เช่น เป็นเจ้าชาย ท่านลอร์ด ท่านเซอร์ ฯลฯ ซึ่งเป็นเจ้าของที่ดินโดยการสืบทอดหรือได้รับพระราชทานจากกษัตริย์ คนงาน และลูกจ้างในสมัยนั้น มีลักษณะเป็นข้าแผ่นดินถึงแม้ไม่ใช่เป็นทาสอย่างทาสก็ตาม แต่การทำงานและความเป็นอยู่ไม่ได้ไปกว่าทาสเท่าไรนัก ส่วนใหญ่จะต้องทำงานตามที่เจ้าของที่ดินจัดสรรให้ และถูกกำหนดให้มอบผลผลิตที่ได้แก่เจ้าของที่ดิน ไม่มีโอกาสเป็นเจ้าของที่ดินได้เลย และเป็นประเพณีที่จะต้องทำงานสืบทอดกันตลอดไปในที่ดินผืนเดียวกันนั้น และอยู่ภายใต้ข้อกำหนดอันเดียวกันด้วย

4. ระบบช่างฝีมือ (CRAFTMAN)

ระบบช่างฝีมือเกิดขึ้นหลังจากระบบศักดินาเสื่อมอำนาจลง ได้เกิดมีช่างฝีมือ (CRAFTSMAN) พวกนี้มีความชำนาญเฉพาะแขนงอาชีพ และมักจะประกอบอาชีพภายในครัวเรือน และมีเครื่องมือในการผลิตเป็นของตนเอง เช่น ทอผ้า แกะสลัก เป็นต้น ผลผลิตที่ได้จะนำไปขายให้กับลูกค้าโดยตรง ไม่ต้องผ่านคนกลางแต่อย่างใด ช่างฝีมือเหล่านี้จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่เด็ก ซึ่งเรียกว่าช่างฝึกหัด (APPRENTICE) ซึ่งพวกช่างฝึกหัดในสมัยแรกนี้ยังไม่ได้รับค่าจ้างเพียงแต่ได้ที่พัก อาหาร และเสื้อผ้า เมื่อจบการฝึกอาชีพแล้ว ช่างฝึกหัดเหล่านี้จะได้รับเอกสารรับรอง และสามารถทำงานในอาชีพที่ตนได้เรียนจบมาซึ่งเรียกว่า (JOURNEYMAN) คือถือว่ามีความรู้เป็น CRAFTSMAN แล้ว มีสิทธิทำงานและได้รับค่าจ้างจากนายจ้างได้ พวกนี้มักจะทำงานค่าจ้างสักพักหนึ่งแล้วนำเงินค่าจ้างเก็บออมไว้ ไปลงทุนตั้งร้าน และดำเนินกิจการเป็นของตนเอง

ตลอดระยะเวลายุโรปสมัยกลาง กล่าวได้ว่ากลุ่มช่างฝีมือเหล่านี้เป็นกลุ่มแรกที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดกฎเกณฑ์ทางเศรษฐกิจและสภาพการจ้างต่าง ๆ ขึ้น นอกจากนั้นยังควบคุมการเข้ามาประกอบอาชีพทางการค้า กำหนดคุณภาพและราคาของผลผลิต คุณสมบัติของพนักงานและอัตราค่าจ้างอีกด้วย โดยเฉพาะกลุ่มที่เรียกว่า GUILDS เป็นกลุ่มผู้ริเริ่มในการวางกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสมาคมลูกจ้างที่ได้มีวิวัฒนาการมาจนทุกวันนี้

5. ระบบการจ้างงานและกิจการในครัวเรือน

เมื่อระบบทางเศรษฐกิจได้พัฒนาก้าวหน้าต่อมาได้มีการรับซื้อวัตถุดิบ และนำไปจ้างให้พวกช่างฝีมือผลิตเป็นสินค้าสำเร็จรูปออกมาซึ่งช่างฝีมือเหล่านี้จะได้รับค่าจ้างตามผลงานที่ผลิตได้ ในระยะนี้พวกช่างฝีมือเพียงแต่ทำงานตามที่มีผู้มาว่าจ้างให้ทำโดยไม่ต้องซื้อวัตถุดิบด้วยตนเองเหมือนแต่ก่อน ไม่ได้มีเครื่องมือของตนเอง แต่เช่าเครื่องมือจากผู้อื่นมาทำและไม่ได้เป็นผู้กำหนดแบบการผลิตและราคาสินค้า หรือขายสินค้าโดยตรงให้กับลูกค้าอีกต่อไป

6. ระบบโรงงาน

เมื่อการผลิตได้ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในระยะเวลาต่อมา การผลิตภายในครัวเรือนไม่เพียงพอ จึงมีการจ้างช่างฝีมือจำนวนมากเข้าทำงานในรูปของโรงงานทางการผลิต ทั้งนี้เพื่อผู้ผลิตสะดวกในการควบคุมการทำงานและการให้คำแนะนำแก่ลูกจ้างได้ใกล้ชิดมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิต การคิดค้นประดิษฐ์ เอาเครื่องกลมาใช้ทางการผลิตแทนแรงงาน อันเป็นผลเกิดจากการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ของนักวิทยาศาสตร์ สำคัญ 2 ท่านคือ GALILEO และ NEWTON ที่ประดิษฐ์เครื่องจักรที่ใช้ระบบไอน้ำได้สำเร็จ ซึ่งทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้อย่างมากมายและรวดเร็วกว่าการใช้แรงงานดังจะเห็นได้ว่าระยะการปฏิวัติอุตสาหกรรมในปลายศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ระบบโรงงานได้แพร่หลายเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

7. ระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่

ระบบนี้เป็นการแก้ไขปรับปรุงระบบโรงงานสมัยเก่าให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากมีการค้นพบวัตถุดิบชนิดใหม่ จึงนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการผลิต มีขั้นตอนการผลิตที่สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดการออกกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมและการใช้แรงงานเป็นครั้งแรกเกิดขึ้นในประเทศอังกฤษตอนต้นศตวรรษที่ 19 หลังจากการนำเอาเครื่องจักรกลมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น ทำให้เกิดการว่างงาน นายจ้างมีสิทธิคัดเลือกคนเข้าทำงานตามจำนวนที่ตนประสงค์ นอกจากนั้นยังเกิดอันตรายต่อสุขภาพของคนงานเพราะสภาพโรงงานไม่ถูกสุขลักษณะและเกิดสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ จนเกิดโรคระบาดขึ้นในโรงงานหลายแห่ง รัฐบาลอังกฤษจึงตัดสินใจออกกฎหมายศีลธรรมและอนามัยขึ้นในปี ค.ศ. 1802 ห้ามคนงานฝึกหัดทำงานในตอนกลางคืน และกำหนดระยะเวลาในการทำงานไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง เป็นต้น

ในปี ค.ศ. 1819 ออกกฎหมายจำกัดการใช้แรงงานเด็ก และกำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็ก

ในปี ค.ศ. 1844 ออกกฎหมายการใช้แรงงานหญิงและเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี และมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุด้วย

ในปี ค.ศ. 1847 ออกกฎหมายกำหนดการใช้แรงงานหญิงและเด็ก สูงสุดทำงานไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง

ปี ค.ศ. 1878 ปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงงานและสถานประกอบกิจการและมีการปรับปรุงใหม่อีกในปี ค.ศ. 1901 เพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงและเด็ก รวมถึงการคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ในประเทศเยอรมัน ได้มีการออกกฎหมายจำกัดการใช้แรงงานเด็กและกำหนดระยะเวลาในการทำงานในปี ค.ศ. 1839 ในปี ค.ศ. 1853 ออกกฎหมายห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปีทำงาน

ปี ค.ศ. 1890 จัดตั้งศาลอุตสาหกรรม

ปี ค.ศ. 1891 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานห้ามทำงานวันอาทิตย์ และกำหนดการใช้แรงงานหญิงไม่เกินวันละ 11 ชั่วโมง

ในปี ค.ศ. 1903 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก

ค.ศ. 1911 ออกพระราชบัญญัติประกันสังคม

ค.ศ. 1920 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองการทำงานของผู้ประสพภัยสงครามและพระราชบัญญัติคณะกรรมการลูกจ้าง

ในประเทศอื่น ๆ ในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงาน การจำกัดการใช้แรงงานหญิงและเด็ก ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างเช่นกัน

ในปี ค.ศ. 1919 ได้มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) ขึ้นที่กรุง GENEVA ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยมีการประชุมใหญ่ประจำปีเป็นประจำทุกปี ประเทศที่เป็นสมาชิกมีการพิจารณาและอนุมัติอนุสัญญาและข้อเสนอเพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานและวางมาตรการการใช้แรงงานของประเทศสมาชิกต่าง ๆ ให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ประเทศที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาดังกล่าวต้องปรับปรุงกฎหมายของตนให้สอดคล้องกับอนุสัญญาหรือตราพระราชบัญญัติให้ใช้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นกฎหมายภายในของตน

สำหรับวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศในภูมิภาคเอเชีย มีวิวัฒนาการ ช้ากว่าประเทศในยุโรปและสหรัฐอเมริกา เพราะส่วนใหญ่เป็นประเทศที่ทำการเกษตร เช่น ปลุกข้าว ทำไร่ ทำสวน อันเป็นงานในครอบครัว ปัญหาการใช้แรงงานจึงไม่ค่อยเกิดขึ้น ต่อมาภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมาได้มีการขยายตัวทางอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว มีการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น จึงต้องมีการออกกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงาน เพื่อให้คนงานมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีการออกกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการ จัดตั้งสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองและการระงับข้อพิพาทแรงงาน⁽¹⁾

ข. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

ประเทศไทยยังล้าหลังอยู่มากในทางกฎหมายแรงงานเพราะเป็นประเทศกสิกรรม คนส่วนใหญ่ทำงานปลุกข้าว ทำไร่ ทำสวน ซึ่งเป็นงานในครอบครัว ซึ่งไม่มีปัญหาแรงงาน มากนัก ดังนั้นปัญหาด้านแรงงานซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมีการลงทุนทางอุตสาหกรรมจากต่างประเทศ ในประเทศไทย คนงานจะผละจากงานเกษตรกรรมเข้าทำงานในโรงงานจึงเกิดจากวิกฤตการณ์ ทางเศรษฐกิจขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2473-2477 ทำให้เริ่มคิดถึงปัญหาแรงงานขึ้น ตามความจริงแล้ว หากจะพูดถึงที่มาของกฎหมายแรงงานจริง ๆ แล้วน่าจะเกิดขึ้นสมัยรัตนโกสินทร์ มีกฎหมาย ตรา 3 ดวง ออกมาซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงาน ส่วนกฎหมายเกี่ยวกับคนงานฉบับแรก ของไทยน่าจะเป็นข้อบังคับ กรมตำรวจปี พ.ศ. 2444 ควบคุมการทำงานของคนใช้ตามบ้าน ชาวต่างประเทศ

- พ.ศ. 2456 ออกประกาศจัดระเบียบรถลาก เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของคนไทย เมื่อเกิดอุบัติเหตุและกำหนดอายุผู้ที่จะลากรถรับจ้างต้องอยู่ในระหว่างอายุ 18-40 ปี

- พ.ศ. 2472 ได้มีการประกาศ ใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ได้บัญญัติถึง การจ้างแรงงาน (มาตรา 575-586) กล่าวถึงการจ่ายสินจ้าง การเลิกจ้าง สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง แต่ไม่ได้กล่าวถึงการคุ้มครองลูกจ้าง ในการทำงานแต่อย่างใด

- พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง คณะผู้เปลี่ยนแปลงการปกครอง มีนโยบาย ดำเนินการแก้ไขปัญหาการว่างงาน จึงออกกฎหมาย 2 ฉบับ คือ

ก. พระราชบัญญัติสำนักจัดหางาน

ข. พระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2482 รัฐบาลประกาศใช้พระราช- บัญญัติโรงงานกำหนดมาตรฐานการทำงานในกิจการอุตสาหกรรม ควบคุมและตรวจสภาพ

(1)ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, ดร.-กฎหมายแรงงาน, คำบรรยาย ม.รามคำแหง พ.ศ. 2524, หน้า 5-6

การประกอบกิจการต่าง ๆ

พ.ศ. 2484 ออกพระราชบัญญัติสาธารณสุขซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการรักษาความสะอาด สวัสดิการในโรงงานตลอดจนการกำจัดวัตถุมีพิษ

พ.ศ. 2492 หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้มีการออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพคนไทย เพื่อให้คนไทยได้มีอาชีพเฉพาะของคนไทยมิให้ถูกรุกรานจากชาวต่างชาติซึ่งมาทำงานหากินในประเทศไทยในขณะนั้นเป็นจำนวนมาก อาชีพที่สงวนไว้ให้คนไทยทำโดยเฉพาะมีอาชีพเช่น เผาถ่าน, ตัดผม, หล่อพระพุทธรูป เป็นต้น

ลักษณะของกฎหมายแรงงาน⁽¹⁾

กฎหมายแรงงานควรมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นกฎหมายเอกชนกึ่งมหาชน
2. เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน
3. เป็นกฎหมายสวัสดิการสังคม
4. เป็นกฎหมายที่ยืดหยุ่นได้

1. เป็นกฎหมายเอกชนกึ่งมหาชน ในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชน เพราะเป็นการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อกันในเรื่องการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้าง มีเสรีภาพในการแสดงเจตนาพร้อมเจรจาต่อรองกันได้โดยไม่ขัดต่อตัวบทกฎหมาย เช่น การกำหนดขั้นตอนในการเจรจาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การหยุดงานและการเรียกร้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้สูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ เป็นต้น

ในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชน เพราะรัฐได้เข้าแทรกแซงให้นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามที่รัฐต้องการ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศในฐานะที่รัฐมีอำนาจเหนือกว่า เช่น การกำหนดในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างเมื่อลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ใช้ความผิดของลูกจ้าง เป็นต้น

ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนก็จะมีควมผิดและถูกลงโทษโดยรัฐ อันเป็นรูปแบบของกฎหมายมหาชน

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษฉบับหนึ่ง ที่มีลักษณะเป็นทั้งกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชนอยู่ร่วมกันในกฎหมายฉบับเดียวกัน ซึ่งกฎหมาย

(1)พรเพชร วิชิตชลชัย-คำอธิบายกฎหมายแรงงาน โรงพิมพ์แสงสุทธิการพิมพ์ พ.ศ. 2523 หน้า 9-12

ในลักษณะเช่นนี้ ไม่ค่อยจะมีมากนัก

2. เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

โดยที่กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่รัฐจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งประโยชน์ร่วมกันของผู้ใช้แรงงานและมุ่งส่งเสริมนโยบายสาธารณะของกฎหมายมหาชนเป็นหลัก มากกว่าที่จะมุ่งเน้นถึงความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาและเสรีภาพในบางแห่ง ดังนั้นหากนายจ้างซึ่งมีอำนาจทางเศรษฐกิจมากกว่าลูกจ้างทำสัญญาจึงขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานย่อมทำไม่ได้ มิฉะนั้นอาจทำให้นายจ้างใช้อำนาจของตนที่มีมากกว่ากดขี่และเอาเปรียบลูกจ้างในการทำงานได้โดยง่าย

ตัวอย่างเช่น นายแดงเป็นลูกจ้างทำงานอยู่ในบริษัทของนายจ้างได้เงินเดือน ๆ ละ 2,000 บาท ต่อมาประสบอุบัติเหตุในการทำงานถึงแก่ความตาย โดยปกตินายแดงจะต้องได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง 60% ของเงินเดือนเป็นเวลา 5 ปี ซึ่งเป็นจำนวนเงิน 72,000 บาท แต่นายจ้างไปทำสัญญาประนีประนอมกับนางดำ ภรรยาของนายแดง โดยจ่ายเงินให้นางดำเป็นเงิน 20,000 บาท เช่นนี้เป็นสัญญาที่ขัดต่อกฎหมายและขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างทำไม่ได้ สัญญาฉบับนั้นตกเป็นโมฆะ

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่ากฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นิติกรรมที่สร้างขึ้นโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน ย่อมตกเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้เลย

- พ.ศ. 2496 ได้ออกพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการก่อตั้งสมาคมแรงงาน

- พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรกขึ้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2500 โดยมีลักษณะเป็นประมวลกฎหมายและรวบรวมบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานไว้ เช่น การคุ้มครองแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ในด้านแรงงานและกฎหมายฉบับนี้เป็นแม่บทของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะถูกยกเลิกไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2501 ก็ตาม เนื่องจากมีปัญหาเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะความไม่เข้าใจถึงขอบเขตสิทธิที่ควรจะได้รับของคนงานและกรรมกร

- พ.ศ. 2511 ออกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นผลให้ยกเลิกพระราชบัญญัติสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475

- พ.ศ. 2512 ออกพระราชบัญญัติโรงงาน ปรับปรุงจากพระราชบัญญัติโรงงาน 2482 ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และทำให้ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2482 ถูกยกเลิกโดยปริยาย

- พ.ศ. 2515 รัฐบาลได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองแรงงาน
- พ.ศ. 2518 ออกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยปรับปรุงจากพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ขั้นตอนในการตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การนัดหยุดงาน การปิดงาน สภาพแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม ฯลฯ
- พ.ศ. 2522 ออกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน
- พ.ศ. 2528 ออกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
- พ.ศ. 2533 ออกพระราชบัญญัติประกันสังคม
- พ.ศ. 2534 ออกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- พ.ศ. 2541 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

3. เป็นกฎหมายสวัสดิการสังคม

กฎหมายแรงงานบัญญัติขึ้นเพื่อปกป้องประโยชน์ และให้ความเป็นธรรมกับสังคม โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานอันควรจะได้รับสวัสดิการ และความคุ้มครองจากนายจ้างและรัฐบาลเป็นการตอบแทนแรงงานที่เขาทุ่มเทให้ไป ดังนั้นจึงมุ่งเน้นในเรื่องการประกันความมั่นคงในสังคมให้ลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับค่าจ้างเพียงพอกับการดำรงชีพในสังคม และเมื่อถูกออกจากงานโดยไม่ใช่ความผิด ก็จะได้รับเงินตอบแทนการทำงานเรียกว่าค่าชดเชย หรือเมื่อประสบอุบัติเหตุหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานย่อมได้รับค่าทดแทน เป็นต้น

กฎหมายแรงงานเป็นรูปการจัดสวัสดิการทางสังคม ให้กับผู้ใช้แรงงานในกิจกรรมอุตสาหกรรม ซึ่งแผ่ขยายอย่างรวดเร็วในปัจจุบันเพื่อคุ้มครองให้ความเป็นธรรมและให้ความปลอดภัยแก่ผู้ใช้แรงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และเมื่อหากเกิดเหตุเฉพาะหน้าขึ้น ก็จะมีสวัสดิการอย่างเพียงพอและทั่วถึง ปัญหาแรงงานย่อมจะไม่เกิดขึ้นอันนำไปสู่ความสงบ และความมีเสถียรภาพของรัฐบาล

4. กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มีความยืดหยุ่น

เพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการปรับปรุงเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้าง ดังนั้นในหลายประเทศจึงจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น เพื่อพิจารณา วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน อันเป็นองค์กรที่มีกรรมวิธีพิจารณาแตกต่างไปจากศาลธรรมดา

ความหมายของกฎหมายแรงงาน

เมื่อพิจารณาจากเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปความหมายของกฎหมายแรงงานได้ว่า หมายถึง “ข้อบังคับที่รัฐได้บัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน องค์กรของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน ปิดงาน งดจ้าง สภาพภาพแรงงาน ตลอดจนการกำหนดคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง การจัดหางาน การสงเคราะห์อาชีพ และการส่งเสริมการทำงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น”

ประเภทของกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและกำหนดคุ้มครองความปลอดภัยแก่ลูกจ้างในการทำงานให้กับนายจ้าง ดังนั้นกฎหมายแรงงานจึงแบ่งออกได้เป็น 9 ประเภทดังนี้

1. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2515 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2534
2. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน พ.ศ. 2522
3. พระราชบัญญัติจัดหางานคุ้มครองคนงาน พ.ศ. 2528
4. พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530
5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
6. พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534
7. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
8. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2537
9. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541