

การวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเพื่อฟ้องคดี จะวางหนังสือคำประกันของธนาคารไม่ได้

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

ชนาธิป ชินะนาวิณ^๑

คดีนี้เป็นการวางหลักในเรื่องการวางเงินเพื่อฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานว่า
การวางเงินจะต้องวางเงิน ไม่สามารถวางหนังสือคำประกันของธนาคารได้

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๐๒/๒๕๖๒

คดีสืบเนื่องมาจากจำเลยได้ออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่ ๗๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย ระหว่างนายวุฒิพงศ์ และนายชลธาร กับพวกรวม ๒๒ คน ลูกจ้างผู้ยื่นคำร้อง กับโจทก์ทั้งสี่กับพวกรวม ๖ คน สั่งให้โจทก์ทั้งสี่ในฐานะนายจ้างจ่ายเงินต่าง ๆ ข้างต้น รวม ๓,๓๑๔,๙๕๗.๓๔ บาท แก่นายวุฒิพงศ์และนายชลธาร กับพวกรวม ๒๒ คน ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง โจทก์ทั้งสี่ยื่นฟ้องจำเลยและมีคำขอให้เรียกบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เข้ามาเป็นจำเลยร่วมต่อศาลแรงงานกลางเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งฉบับดังกล่าวโดยไม่ได้วางเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของจำเลยต่อศาล แต่ขอวางหลักประกันเป็นหนังสือคำประกันเลขที่ ๐๒๐๐๑๑๗๑๐๐๒๗๗๕ ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งระบุคำประกันเฉพาะโจทก์ที่ ๒ แทน ศาลแรงงานกลางจึงมีคำสั่งไม่รับหลักประกันดังกล่าวและให้โจทก์ทั้งสี่วางเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของจำเลยต่อศาลภายในสิบห้าวัน แล้วจึงจะพิจารณาสั่งคำฟ้องและคำขอเรียกบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เข้ามาเป็นคู่ความในคดีในฐานะผู้ร้องสอดตามคำขอของโจทก์ทั้งสี่ต่อไป

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

โจทก์ทั้งสี่อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษายืน แต่ให้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้โจทก์ทั้งสี่นำเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของจำเลยมาวางศาลอีกครั้งหนึ่งภายในระยะเวลาที่เห็นสมควร กับมีคำสั่งเกี่ยวกับคำฟ้องของโจทก์ทั้งสี่และคำขอเรียกบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เข้ามาเป็นคู่ความในคดีในฐานะผู้ร้องสอดที่ยังมิได้สั่งต่อไป

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

โจทก์ทั้งสี่ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ทั้งสี่ว่า โจทก์ทั้งสี่เสนอหนังสือคำประกันธนาคารให้เป็นหลักประกันต่อศาลแทนการวางเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม ได้หรือไม่ เห็นว่า ข้อเท็จจริงปรากฏว่าจำเลยมีคำสั่งที่ ๗๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ให้โจทก์ทั้งสี่กับพวกซึ่งเป็น

^๑ เลขานุการแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายจ้างจ่ายค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ให้แก่นายวุฒิพงศ์ และนายชลธาร กับพวกรวม ๒๒ คน รวมเป็นเงิน ๓,๓๑๔,๙๕๗.๓๔ บาท โจทก์ทั้งสี่จึงยื่นฟ้อง จำเลยต่อศาลแรงงานกลาง ขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวและขอให้เรียกบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เข้ามาเป็นคู่ความ การฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ ๗๒/๒๕๖๐ ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ บัญญัติไว้ โจทก์ทั้งสี่ได้เสนอ หนังสือคำประกันเลขที่ ๐๒๐๐๑๑๗๑๐๐๒๗๗๕ ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เป็นหลักประกันแทนการวางเงินต่อศาล ซึ่งตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสาม บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้" และมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ บัญญัติต่อไปว่า "เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง...ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้าง...แล้วแต่กรณี" ฉะนั้นที่กฎหมายกำหนดให้ศาลนำเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างแพ้คดีก็เพื่อมุ่งที่จะให้ลูกจ้างได้รับเงินโดยเร็วและทันที ไม่ต้องการให้มีกระบวนการบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินนั้นหรือให้นายจ้างหน่วงเหนี่ยวการชำระเงินให้ชักช้า หนังสือคำประกันของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่โจทก์ทั้งสี่นำมาวางศาลนั้น เป็นเพียงข้อผูกพันที่ธนาคารให้ไว้แก่ศาลแรงงานกลางว่า เมื่อศาลพิพากษาให้โจทก์ที่ ๒ (นายจ้าง) ชำระเงินตามคำสั่งของจำเลยแล้ว หากนายจ้างไม่ชำระเงิน ธนาคารจะชำระแทน เช่นนี้ในทางปฏิบัติเมื่อนายจ้างไม่ชำระเงิน ศาลต้องมีหนังสือบอกกล่าวทวงถามเรียกให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ชำระเงินนั้นก่อน โดยที่ธนาคารก็อาจมีข้อโต้แย้งปฏิเสธความรับผิดชอบได้ หนังสือคำประกันของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในคดีนี้ จึงมิใช่วัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงินซึ่งศาลนำมาจ่ายให้ลูกจ้างได้ทันที ที่ศาลแรงงานกลางและศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ไม่อนุญาตให้โจทก์ทั้งสี่เสนอหนังสือคำประกันของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เป็นหลักประกันต่อศาลแทนการวางเงิน เพื่อฟ้องคดีเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย

ฎีกาของโจทก์ทั้งสี่ฟังไม่ขึ้น
พิพากษายืน ให้โจทก์ทั้งสี่นำเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของจำเลยมาวางศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาศาลฎีกา เมื่อโจทก์ทั้งสี่วางเงินครบถ้วนภายในกำหนดระยะเวลาแล้ว ให้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งเกี่ยวกับคำฟ้องของโจทก์ทั้งสี่และคำขอเรียกบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เข้ามาเป็นคู่ความในคดีและดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

๒. ระบบการตรวจแรงงาน

ระบบการตรวจแรงงานเป็นระบบที่รัฐต้องจัดให้มีในการตรวจสอบสถานประกอบการว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของรัฐ หรือไม่ โดยระบบตรวจแรงงานนั้นเปรียบเทียบกับตำรวจ โดยพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการตรวจสอบสถานประกอบการ ได้ส่วนนายจ้างหรือบุคคลรวมทั้งเรียกเอกสารเกี่ยวกับการจ้างงานมาตรวจสอบ และมีอำนาจในการออกคำสั่งให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

๒.๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๑ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗^๒

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ ๘๑ มีดังนี้

๒.๑.๑ คุณสมบัติพนักงานตรวจแรงงาน

ตามข้อ ๖ ผู้ตรวจแรงงานต้องประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความมั่นคงในการทำงาน และเป็นอิสระ

๒.๑.๒ การคัดเลือกพนักงานตรวจแรงงาน

ตามข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานตรวจแรงงานจะต้องพิจารณาจากคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ และพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ ผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานด้านตรวจแรงงาน

ตามข้อ ๙ รัฐสมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินการให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์ วิศวกรรม ไฟฟ้า และเคมี ได้มีส่วนร่วมกับการตรวจแรงงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของคนทำงาน และในการสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกระบวนการผลิต วัสดุ และขั้นตอนการทำงาน

๒.๑.๔ จำนวนพนักงานตรวจแรงงาน

ตามข้อ ๑๐ พนักงานตรวจแรงงานต้องมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึง

ก. จำนวน ลักษณะ ขนาด และสภาพของสถานประกอบการ จำนวนและประเภทของคนทำงาน และบทบัญญัติทางกฎหมายที่ต้องบังคับใช้

ข. เครื่องมือที่จัดให้พนักงานตรวจแรงงานใช้

ค. สภาพในทางปฏิบัติเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

๒.๑.๕ อำนาจในการตรวจสอบสถานประกอบการ

ตามข้อ ๑๒ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ

ก. เข้าไปในสถานประกอบการได้โดยเสรีและไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า

ข. เข้าไปในพื้นที่ทำงานเพื่อทำการตรวจแรงงานในเวลากลางวัน

^๒ Co๘๑ - Labour Inspection Convention, ๑๙๔๗ (No. ๘๑)

ค. ดำเนินการตรวจสอบตามที่จำเป็น

(๑) ใต้สวณนายจ้างหรือพนักงานในสถานประกอบกิจการ

(๒) เรียกดูหนังสือ ทะเบียน หรือเอกสารอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๓) บังคับใช้กฎหมาย

(๔) ยึดเอกสารหรือตัวอย่างวัสดุ

พนักงานตรวจแรงงานต้องแจ้งให้นายจ้างหรือ ผู้แทนของนายจ้างทราบถึงการมาของตน เว้นแต่พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า การแจ้ง นั้นอาจเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๒.๑.๖ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ตามข้อ ๑๓ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจแก้ไขข้อบกพร่องที่พบในโรงงาน แผนงาน หรือขั้นตอนการทำงาน ที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัยของคนทำงาน

พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่ง

ก. ปรับแก้สิ่งก่อสร้างหรือโรงงานตามบทบัญญัติทางกฎหมายว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของคนทำงานตามเวลาที่กำหนด

ข. การดำเนินมาตรการโดยทันที เพื่อป้องกันอันตรายที่ฉุฉวนฉุฉวนจะเกิด

๒.๑.๗ ผลของคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือละเลยการปฏิบัติตามบทบัญญัติทางกฎหมายที่บังคับใช้โดยพนักงานตรวจแรงงาน ต้องถูกดำเนินคดีทันที

๒.๒ การตรวจแรงงานในประเทศไทย

แม้การตรวจแรงงานตามอนุสัญญาฉบับที่ ๘๑ จะเน้นการตรวจแรงงานตามมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย แต่การตรวจแรงงานในประเทศไทยนั้นมาตรฐานความปลอดภัยจะเป็นไปตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ทำให้การตรวจแรงงานมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังนี้

๒.๒.๑ การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน

ในการดำเนินการเพื่อให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ นั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในฐานะผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติจะเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการออกตรวจตราดูแลให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน^๓

^๓ มาตรา ๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๒.๒ อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

ตามมาตรา ๑๓๙ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่โดยหลักคือ การตรวจแรงงานที่สถานประกอบการ และการมีคำสั่งให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนี้

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

ก. การไปตรวจสถานประกอบการ

เพื่อให้ นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปตรวจสถานประกอบการ ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ในศาลฎีกา

(๑) พนักงานตรวจแรงงานต้องเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ

(๒) วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานและสภาพการจ้าง

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

(๓) พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ (ก) สอบถามข้อเท็จจริง (ข) ถ่ายภาพ (ค) ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง (ง) เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และ (จ) กระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข. การเรียกบุคคลมาชี้แจงข้อเท็จจริง

นอกจากการไปตรวจแรงงานที่สถานประกอบการแล้ว พนักงานตรวจแรงงานสามารถมีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ค. การออกคำสั่งให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ได้

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

๒.๒.๓ การเข้าตรวจสถานประกอบการของพนักงานตรวจแรงงาน

ตามมาตรา ๑๔๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสถานประกอบการของพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างลูกจ้าง ต้องปฏิบัติดังนี้ (ก) พนักงานตรวจแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง (ข) นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องต้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

๒.๒.๔ การจัดแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้เชี่ยวชาญช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงาน

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

ตามมาตรา ๑๔๒ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน บางกรณีอาจต้องมีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมในการตรวจแรงงานด้วย ดังนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงบัญญัติให้สามารถจัดแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้เชี่ยวชาญเข้าช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงานได้ ดังนี้

ก. อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นผู้จัดแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ในการช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงาน

ข. ในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้เชี่ยวชาญสามารถเข้าไปในสถานที่ประกอบการหรือที่ทำงานลูกจ้างเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานได้

ค. นายจ้างและบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องต้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวาง การปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ เช่นเดียวกับพนักงาน ตรวจแรงงาน

๒.๒.๕ การมีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งได้ ๒ กรณี คือ กรณีการมีคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายเงินตามกฎหมายตามมาหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกรณีมี คำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๙ (๓)

การมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามกฎหมายมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

ก. การมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามกฎหมาย

เมื่อนายจ้างไม่จ่ายเงินตามกฎหมายแก่ลูกจ้าง แม้ลูกจ้างมีสิทธิฟ้อง คดีนายจ้างต่อศาลแรงงาน แต่เพื่อคุ้มครองลูกจ้างโดยรัฐ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ จึงให้ลูกจ้างมีสิทธิใช้บริการของรัฐได้โดยพนักงานตรวจแรงงานให้มีคำสั่งให้ นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างได้

ทั้งนี้ การมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามกฎหมายแก่ลูกจ้างนี้ มี หลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์ในการยื่นคำร้อง

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีนายจ้างไม่ จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก่ลูกจ้างได้ ดังนี้

(๑.๑) นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับ เงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่น ค่าจ้าง ค่าทำงานใน วันหยุด ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เป็นต้น

(๑.๒) ลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงาน ดำเนินการมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามกฎหมายแก่ลูกจ้าง

(๑.๓) ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่ง ท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

(๑.๔) การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินแก่ลูกจ้างตามกฎหมาย ลูกจ้างจะมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาล หรือยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน ซึ่งลูกจ้างต้องเลือกใช้สิทธิทางใด ทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว คือจะใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจ

แรงงานก็ได้ แต่จะใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางไม่ได้ หากลูกจ้างเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ก็เท่ากับสละสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานไปแล้วอยู่ในตัว (ฎีกาที่ ๕๘๗๔/๒๕๔๔)

(๒) การพิจารณาและมีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา ตามมาตรา ๑๒๔ พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในการสอบสวนข้อเท็จจริง พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเรียก นายจ้างและลูกจ้างมาสอบถาม รวมทั้งเรียกเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ระหว่างการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างจะไม่สามารถนำคดีเรื่องเดียวกันมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา ฎีกาที่ ๑๙๓๙-๑๙๕๔/๒๕๔๘ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕ มีลักษณะกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องเลือกฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแต่เพียงทางเดียว การที่โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๔ และ โจทก์ที่ ๙ ถึงที่ ๑๔ ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยสินจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย และเงินประกันซึ่งเป็นเงินตามสิทธิใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เป็นกรณีที่เลือกใช้สิทธิดำเนินการต่อจำเลยด้วยการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว จึงไม่มีสิทธิที่จะนำคดีมาฟ้องศาลแรงงานอีกจนกว่าการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานจะสิ้นสุด

(๓) การมีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา พนักงานตรวจแรงงานต้องมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลา ๖๐ วัน ได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกิน ๓๐ วันนับแต่วันที่ครบกำหนด

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้ว พบว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

(๔) ความผิดอาญา

กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จะมีความผิดตามมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน สองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ทั้งนี้ตามมาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้วการดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไป

๒. การนำคดีสู่ศาล

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

การฟ้องคดีเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานมีหลักเกณฑ์ดังนี้

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

(๑) ผู้มีสิทธิฟ้องคดี

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินหรือไม่จ่ายเงินนั้น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นสามารถฟ้องพนักงานตรวจแรงงานและนายจ้างลูกจ้างคู่กรณีอีกฝ่ายต่อศาลแรงงาน เป็นคดีเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้

ทั้งนี้ การฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นเนื่องจากเป็นฟ้องพนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานจึงไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

(๒) ระยะเวลาการฟ้องคดี

การนำคดีสู่ศาลต้องฟ้องคดีภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งหากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจะเป็นที่สุด

ฎีกาที่ ๗๐๙๗/๒๕๕๐ จำเลยทั้งสองไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงเป็นที่สุด ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสอง

อนึ่ง ระยะเวลาการฟ้องคดี ๓๐ วัน สามารถยื่นหรือขยายได้

(๓) การวางเงินตามคำสั่งต่อศาล

กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามคำพิพากษาจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี

ฎีกาที่ ๖๖๙๘/๒๕๔๙ นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนด

จ่ายตามคำสั่ง ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องของโจทก์ เพราะโจทก์ไม่วางเงินต่อศาลตามที่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม กำหนดไว้ จึงไม่ขัดต่อ พ.ร.บ.จัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๒๗

๓. หลักกฎหมายตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๐๒/๒๕๖๒

ในการฟ้องคดีเพื่อเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ให้นายจ้างจ่ายเงินตามกฎหมาย นอกจากนายจ้างจะต้องฟ้องคดีภายใน ๓๐ วันนับแต่ได้รับคำสั่งแล้ว นายจ้างยังต้องวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลพร้อมกับการยื่นฟ้องด้วย

โดยคดีนี้ นายจ้างขอวางหนังสือค้ำประกันของธนาคารแทนการวางเงิน ซึ่งฎีกาที่ ๔๐๐๒/๒๕๖๒ วินิจฉัยวางหลักไว้ ดังนี้

๓.๑ เจตนารมณ์ในการวางเงินค้ำประกันเพิกถอนคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินของพนักงานตรวจแรงงาน

ฎีกาที่ ๔๐๐๒/๒๕๖๒ อธิบายว่า การที่กฎหมายกำหนดให้ศาลนำเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างแพ้คดีก็เพื่อมุ่งที่จะให้ลูกจ้างได้รับเงินโดยเร็วและทันที ไม่ต้องการให้มีกระบวนการบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินนั้นหรือให้นายจ้างห่วงเหนียวการชำระเงินให้ชักช้า

๓.๒ หนังสือค้ำประกันของธนาคารไม่ใช่วัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงิน

ฎีกาที่ ๔๐๐๒/๒๕๖๒ อธิบายว่า หนังสือค้ำประกันของธนาคารที่โจทก์นำมาวางศาลนั้น เป็นเพียงข้อผูกพันที่ธนาคารให้ไว้แก่ศาลแรงงานกลางว่า เมื่อศาลพิพากษาให้โจทก์ (นายจ้าง) ชำระเงินตามคำสั่งของจำเลย (พนักงานตรวจแรงงาน) แล้ว หากนายจ้างไม่ชำระเงิน ธนาคารจะชำระแทน เช่นนี้ในทางปฏิบัติเมื่อนายจ้างไม่ชำระเงิน ศาลต้องมีหนังสือบอกกล่าวทวงถามเรียกให้ธนาคารชำระเงินนั้นก่อน โดยที่ธนาคารก็อาจมีข้อโต้แย้งปฏิเสธความรับผิดชอบได้ หนังสือค้ำประกันของธนาคารในคดีนี้ จึงมิใช่วัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงินซึ่งศาลนำมาจ่ายให้ลูกจ้างได้ทันที

๓.๓ เมื่อศาลฎีกามีคำพิพากษาแล้วโจทก์ต้องนำเงินมาวางต่อศาลใหม่

การที่ศาลแรงงานไม่อนุญาตให้โจทก์วางเงินนั้น ศาลแรงงานจะไม่สามารถมีคำสั่งไม่รับฟ้องโจทก์ได้ แต่เป็นกรณีที่ศาลแรงงานต้องอนุญาตให้โจทก์แก้ไขก่อน หากโจทก์ไม่แก้ไขจึงจะมีคำสั่งไม่รับฟ้องโจทก์ได้ ดังนั้น ในคดีนี้ เมื่อศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้แล้ว ศาลแรงงานกลางจะต้องมีคำสั่งให้โจทก์นำเงินมาวางตามกำหนดระยะเวลาที่ศาลแรงงานกลางเห็นสมควรต่อไป

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

๓.๔ ข้อสังเกตของผู้เขียน

แม้ฎีกาที่ ๔๐๐๒/๒๕๖๒ วางหลักว่า หนังสือคำประกันของธนาคารที่โจทก์นำมาวางศาลนั้น มิใช่วัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงินจึงไม่สามารถนำมาวางต่อศาลแรงงานเพื่อฟ้องคดีได้นั้น แต่ข้อกฎหมายดังกล่าวย่อมแปลความว่า หากเป็นวัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงิน หรือเกือบเทียบเท่าเงิน เช่น แคลชเชียร์เช็ค ข้อตกลงกันวางเงินจากบัญชีธนาคาร หรือแม้แต่เงินตราอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ย่อมน่าจะนำมาวางต่อศาลแรงงานได้ ซึ่งการวินิจฉัยถึงวัตถุดังกล่าวยังไม่มีแนวฎีกา อาจต้องรอการวางหลักจากศาลฎีกาต่อไป

๓.๕ สรุป

เมื่อหนังสือคำประกันของธนาคารในคดีนี้ มิใช่วัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงินที่ศาลจะนำมาจ่ายให้ลูกจ้างได้ทันที ที่ศาลแรงงานกลางและศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่าไม่อนุญาตให้โจทก์เสนอหนังสือคำประกันของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เป็นหลักประกันต่อศาลแทนการวางเงินเพื่อฟ้องคดีเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม นั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในข้อวินิจฉัยดังกล่าว

ทั้งนี้ เมื่อศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้แล้ว ศาลแรงงานกลางจะต้องมีคำสั่งให้โจทก์นำเงินมาวางตามกำหนดระยะเวลาที่ศาลแรงงานกลางเห็นสมควรต่อไป

มกราคม ๒๕๖๕

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

ศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา