

บันทึกคณะกรรมการว่าด้วยการปรับเป็นพินัย
เรื่อง การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๕/๘๑๑๑ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า ด้วยพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้เมื่อพ้นสามร้อยหกสิบห้าวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖) ให้เปลี่ยนความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวตามกฎหมายในบัญชี ๑ ท้ายพระราชบัญญัตินี้เป็นความผิดทางพินัย ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีกฎหมายในความรับผิดชอบตามบัญชี ๑ ดังกล่าว จำนวน ๖ ฉบับ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอหารือดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ตามมาตรา ๔๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัยฯ กำหนดว่า ความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวตามกฎหมายในบัญชี ๑ และบัญชี ๒ ท้ายพระราชบัญญัตินี้ ไม่รวมถึงความผิดที่มีโทษจำคุกหรือโทษที่สูงกว่าสำหรับกรณีที่บุคคลธรรมดาเป็นผู้กระทำความผิด แต่มีโทษปรับสถานเดียวสำหรับกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดเดียวกันนั้น หมายความว่า การกระทำความผิดเดียวกันของนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาหากความผิดสำหรับบุคคลธรรมดาต้องระวางโทษจำคุก แต่ความผิดสำหรับนิติบุคคลต้องระวางโทษปรับสถานเดียวถือว่าความผิดเดียวกันนั้นไม่มีความผิดทางพินัย เมื่อพิจารณาตารางกฎหมายในบัญชี ๑ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัยฯ ที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาจัดทำขึ้นและเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้กำหนดให้กรณีที่นิติบุคคลกระทำความผิดซึ่งมีโทษปรับสถานเดียวตามมาตรา ๘๓ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ และมาตรา ๑๔๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๕๐ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๑๕๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ เปลี่ยนเป็นความผิดทางพินัย แต่การกระทำความผิดเดียวกันของบุคคลธรรมดาต้องระวางโทษจำคุกซึ่งบัญญัติไว้ในวรรคสองของมาตราแห่งกฎหมายนั้น ๆ ยังคงเป็นความผิดอาญาไม่เปลี่ยนเป็นความผิดทางพินัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงขอหารือว่า การที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้กำหนดในตารางดังกล่าวเป็นการสอดคล้องกับมาตรา ๔๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัยฯ หรือไม่

ประเด็นที่สอง ความผิดทางพินัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ สามารถนำมาตรการทางปกครอง

โดยการออกคำสั่งมาใช้บังคับก่อนการดำเนินคดีความผิดทางพินัยได้หรือไม่ เพียงใด โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พิจารณาแล้วมีความเห็นเป็น ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่หนึ่ง เห็นว่า ความผิดทางพินัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านฯ และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานฯ มีบทบัญญัติที่ได้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจตรวจกำกับสถานประกอบกิจการ นายจ้าง และลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมาย หากพบว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถใช้มาตรการทางปกครองโดยการออกคำสั่งให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อบุคคลดังกล่าวได้ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนด คดีอาญาเป็นอันระงับตามมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๓๘ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านฯ และมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานฯ หากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจึงจะดำเนินคดีอาญาต่อผู้กระทำความผิด แต่ข้อ ๘ แห่งกฎกระทรวงการแสวงหาข้อเท็จจริง การรวบรวมพยานหลักฐาน และการชี้แจงหรือแก้ข้อกล่าวหา พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐพบเห็นว่ามีบุคคลกำลังกระทำความผิดทางพินัย หรือมีพยานหลักฐานซึ่งแทบจะไม่มี ความสงสัยว่ามีการกระทำความผิดทางพินัยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแจ้งข้อกล่าวหาแล้วออกคำสั่งปรับเป็นพินัย เห็นว่า ความผิดทางพินัยดังกล่าวเป็นมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดโดยไม่ให้อีกโอกาสผู้กระทำความผิดได้แก้ไขความผิดก่อน ซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรการลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรง จึงควรนำมาตรการทางปกครองโดยการออกคำสั่งมาใช้บังคับก่อนการดำเนินคดีความผิดทางพินัย และ

แนวทางที่สอง เห็นว่า ความผิดทางพินัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านฯ และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานฯ ไม่สามารถนำมาตรการทางปกครองโดยการออกคำสั่งมาใช้บังคับในการดำเนินคดีความผิดทางพินัยได้ เนื่องจากข้อ ๘ แห่งกฎกระทรวงการแสวงหาข้อเท็จจริง การรวบรวมพยานหลักฐานและการชี้แจงหรือแก้ข้อกล่าวหาฯ กำหนดไว้ชัดเจนแล้วว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐพบเห็นว่ามีบุคคลกำลังกระทำความผิดทางพินัย หรือมีพยานหลักฐานซึ่งแทบจะไม่มี ความสงสัยว่ามีการกระทำความผิดทางพินัยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแจ้งข้อกล่าวหาและออกคำสั่งปรับเป็นพินัย เพราะคำสั่งปรับเป็นพินัยไม่เป็นการกระทำทางปกครองหรือคำสั่งทางปกครอง จึงไม่สามารถนำมาตรการทางปกครองโดยการออกคำสั่งให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายก่อนได้

ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงขอหารือในประเด็นปัญหาข้อกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปฏิบัติได้ถูกต้อง

คณะกรรมการว่าด้วยการปรับเป็นพินัยได้พิจารณาข้อหารือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว มีความเห็นในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ หนึ่ง กรณีที่นิติบุคคลกระทำความผิดซึ่งมีโทษปรับสถานเดียว ตามมาตรา ๘๓ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ และมาตรา ๑๔๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๕๐ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๑๕๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ฯ ต้องเปลี่ยนเป็นความผิดทางวินัยหรือไม่ นั้น เห็นว่า มาตรา ๓๙^๑ แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ บัญญัติว่า เมื่อพนักงานสอบสวนหรือพนักงานสอบสวนนำพยานหลักฐานมาฟ้องคดีต่อพนักงานอัยการ ให้เปลี่ยนความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวตามกฎหมายในบัญชี ๑ ท้ายพระราชบัญญัตินี้ เป็นความผิดทางวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ แต่ไม่รวมถึงความผิดที่มีโทษจำคุกหรือโทษที่สูงกว่าสำหรับกรณีที่บุคคลธรรมดาเป็นผู้กระทำความผิด แต่มีโทษปรับสถานเดียวสำหรับกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดเดียวกันนั้น ทั้งนี้ ตามมาตรา ๔๑^๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัยฯ เว้นแต่กรณีที่องค์ประกอบของการกระทำความผิดของบุคคลธรรมดาแตกต่างจากองค์ประกอบของการกระทำความผิดของนิติบุคคล กรณีเช่นนี้ จึงจะเปลี่ยนโทษปรับสถานเดียวของนิติบุคคลเป็นความผิดทางวินัย ดังนั้นความเห็นของคณะกรรมการว่าด้วยการปรับเป็นพินัยในเรื่องเสรีจี้ที่ ๘๙๖/๒๕๖๖^๓

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความผิดของนิติบุคคลตามความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๘๓^๔ และมาตรา ๘๕^๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ และวรรคหนึ่งของมาตรา ๑๔๖^๖

^๑มาตรา ๓๙ เมื่อพนักงานสอบสวนหรือพนักงานสอบสวนนำพยานหลักฐานมาฟ้องคดีต่อพนักงานอัยการ ให้เปลี่ยนความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวตามกฎหมายในบัญชี ๑ ท้ายพระราชบัญญัตินี้ เป็นความผิดทางวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือว่าอัตราโทษปรับอาญาที่บัญญัติไว้ในกฎหมายดังกล่าว เป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัยตามพระราชบัญญัตินี้

^๒มาตรา ๔๑ ความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวตามกฎหมายในบัญชี ๑ และบัญชี ๒ ท้ายพระราชบัญญัตินี้ ไม่รวมถึง

(๑) ความผิดที่มีโทษจำคุกหรือโทษที่สูงกว่าสำหรับกรณีที่บุคคลธรรมดาเป็นผู้กระทำความผิด แต่มีโทษปรับสถานเดียวสำหรับกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดเดียวกันนั้น

(๒) ความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวแต่มีเงื่อนไขไว้เป็นการเฉพาะให้รับโทษสูงกว่าโทษปรับ เมื่อกระทำความผิดอีกหรือเมื่อมีเหตุอื่นตามที่กฎหมายกำหนดด้วย

^๓บันทึกคณะกรรมการว่าด้วยการปรับเป็นพินัย เรื่อง แนวทางการแก้ไขถ้อยคำของกฎหมายในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการพิจารณากรณีที่ไม่ต้องเปลี่ยนความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวเป็นความผิดทางวินัยตามมาตรา ๔๑

^๔มาตรา ๘๓ สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

^๕มาตรา ๘๕ สหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ ประกอบด้วยมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

^๖มาตรา ๑๔๖ สมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๐^๗ และมาตรา ๑๕๓^๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ ที่ได้บัญญัติความผิดของนิติบุคคลซึ่งเป็นสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาคมนายจ้าง และสหพันธ์นายจ้างไว้ให้มีโทษปรับสถานเดียวไม่เกินสองพันบาท ในขณะที่วรรคสองของแต่ละมาตราดังกล่าวกำหนดองค์ประกอบความผิดของบุคคลธรรมดาซึ่งเป็นกรรมการของนิติบุคคลที่รู้เห็นเป็นใจในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นให้ต้องรับโทษจำคุกหรือปรับหรือทั้งจำทั้งปรับตามอัตราที่กฎหมายกำหนดแล้ว จึงเห็นว่า องค์ประกอบความผิดของนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาในบทบัญญัติต่าง ๆ ข้างต้นไม่แตกต่างกันและเป็นกรณีที่เข้าช้อยกเว้นให้ไม่ต้องเปลี่ยนเป็นความผิดทางพินัยตามมาตรา ๔๑^๙ (๑) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัยฯ

ประเด็นที่สอง พนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจตามมาตรา ๑๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านฯ และมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานฯ แล้วแต่กรณี ในการสั่งให้ผู้กระทำความผิดทางพินัยปฏิบัติหรือดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ และหากผู้กระทำความผิดทางพินัยปฏิบัติหรือดำเนินการแก้ไขตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานตรวจความปลอดภัยดังกล่าวแล้วความผิดทางพินัยเป็นอันระงับหรือไม่ นั้น เห็นว่า มาตรา ๒๒^{๑๐} แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดว่า หากกฎหมายซึ่งบัญญัติความผิดทางพินัยฉบับใดได้กำหนดวิธีดำเนินการของเจ้าหน้าที่ไว้เป็นการเฉพาะหรือแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัยแล้ว

^๗มาตรา ๑๕๐ สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้รู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

^๘มาตรา ๑๕๓ สหพันธ์นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้รู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้รู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

^๙โปรดดูเชิงอรรถที่ ๒, ข้างต้น

^{๑๐}มาตรา ๒๒ ความในมาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๑ ไม่ใช้บังคับแก่การดำเนินการเกี่ยวกับความผิดทางพินัยที่กฎหมายซึ่งบัญญัติความผิดทางพินัยได้บัญญัติวิธีดำเนินการไว้เป็นการเฉพาะหรือแตกต่างไปจากบทบัญญัติแห่งมาตราดังกล่าว

มิให้นำความในมาตรา ๑๙^{๑๑} มาตรา ๒๐^{๑๒} และมาตรา ๒๑^{๑๓} ของพระราชบัญญัติดังกล่าวมาใช้บังคับ ซึ่งหมายความว่าให้ดำเนินการต่อไปตามกฎหมายที่บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะนั้น

สำหรับกรณีของพระราชบัญญัติทั้งสามฉบับดังกล่าวเป็นกฎหมายที่บัญญัติความผิดทางวินัยและได้บัญญัติวิธีดำเนินการในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานตรวจความปลอดภัยไว้เป็นการเฉพาะในมาตรา ๑๓๙^{๑๔} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๓๗^{๑๕}

^{๑๑}มาตรา ๑๙ เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยหรือมีการกล่าวหาหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐพบเห็นว่ามีกระทำความผิดทางวินัยไม่ว่าความผิดนั้นจะเกิดขึ้นในท้องที่ใด ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงหรือแก้ข้อกล่าวหาตามสมควร ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

^{๑๒}มาตรา ๒๐ เมื่อดำเนินการตามมาตรา ๑๙ แล้ว และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพยานหลักฐานเพียงพอว่าผู้ใดกระทำความผิดทางวินัย ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีคำสั่งปรับเป็นวินัยและส่งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปยังที่อยู่ปรากฏตามหลักฐานทางทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรของผู้ถูกกล่าวหาหรือตามที่ได้แจ้งไว้ต่อหน่วยงานของรัฐ และให้ถือว่าผู้นั้นได้รับแจ้งตั้งแต่วันครบสิบห้าวันนับแต่วันที่ปรากฏในทะเบียนตอบรับ

^{๑๓}มาตรา ๒๑ คำสั่งปรับเป็นวินัยตามมาตรา ๒๐ ให้ทำเป็นหนังสือโดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้
(๑) ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางวินัย
(๒) อัตราค่าปรับเป็นวินัยที่กฎหมายบัญญัติ และจำนวนค่าปรับเป็นวินัยที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกำหนดให้ต้องชำระ

(๓) ระยะเวลาที่ต้องชำระซึ่งต้องไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน แต่ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง
(๔) กระบวนการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องดำเนินการต่อไป ถ้าผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธข้อกล่าวหาหรือไม่ชำระค่าปรับเป็นวินัยภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๕) สิทธิในการขอผ่อนชำระตามมาตรา ๙ วรรคสอง หรือการยื่นคำร้องขอต่อศาลตามมาตรา ๑๐
(๖) รายละเอียดอื่นใดที่เห็นสมควรอันจะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าใจสภาพแห่งการกระทำความผิดหรือที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ถูกกล่าวหา

^{๑๔}มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้
(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้
^{๑๕}มาตรา ๓๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือการจ่ายค่าตอบแทน

(มีต่อหน้าถัดไป)

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านฯ และมาตรา ๓๖^{๑๖} แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานฯ ในการเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการและสอบถามข้อเท็จจริง ทั้งยังให้อำนาจในการสั่งให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นใดแก้ไขหรือปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ และหากผู้ได้รับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานตรวจความปลอดภัย แล้วแต่กรณี ยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดผลให้การดำเนินคดีเป็นอันระงับไปด้วย ทั้งนี้ ตามบทบัญญัติมาตรา ๑๔๑^{๑๗} วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๓๘^{๑๘} วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านฯ

(ต่อจากเชิงอรรถที่ ๑๕)

(๒) เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

(๓) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๔) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

^{๑๖}มาตรา ๓๖ ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยพบว่า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงซึ่งออกตามพระราชบัญญัตินี้ หรือพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นหยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน แก้ไข ปรับปรุง หรือปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาสามสิบวัน ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวได้ พนักงานตรวจความปลอดภัยอาจขยายระยะเวลาออกไปได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

ในกรณีจำเป็นเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรืออุปกรณ์ที่อันตรายซึ่งก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้างดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ในระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยได้ เมื่อนายจ้างได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามวรรคหนึ่งแล้วให้นายจ้างแจ้งอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้

^{๑๗}มาตรา ๑๔๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

^{๑๘}มาตรา ๓๘ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๗ (๔) ให้อุทธรณ์ต่อศาลแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

(มีต่อหน้าถัดไป)

หรือมาตรา ๔๓^{๑๙} แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แล้วแต่กรณี จึงเป็นกรณีที่กฎหมายซึ่งบัญญัติความผิดทางวินัยได้กำหนดวิธีดำเนินการของเจ้าหน้าที่ไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับการเปลี่ยนความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวเป็นความผิดทางวินัย มาตรา ๓๙^{๒๐} แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัยฯ ก็บัญญัติแต่เพียงให้ถืออัตราโทษทางอาญาเป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัย โดยไม่ได้ตัดอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานตรวจความปลอดภัยในการดำเนินการตามมาตรการอื่นที่กฎหมายบัญญัติความผิดทางวินัยนั้นกำหนดไว้

ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานตรวจความปลอดภัยยังคงใช้อำนาจมีคำสั่งให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามการให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๓๙^{๒๑}(๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๓๗^{๒๒}(๔) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านฯ และตามมาตรา ๓๖^{๒๓} วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานฯ และหากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่ได้รับคำสั่งดังกล่าวปฏิบัติตามคำสั่งภายในกำหนดเวลา ย่อมทำให้ความผิดระงับไปและไม่ต้องดำเนินการปรับเป็นพินัยอีก แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในกำหนดเวลา ก็ต้องเข้าสู่กระบวนการปรับเป็นพินัยโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัยฯ ต่อไป



(นายณพดล เกร์ฤกษ์)

รองเลขาธิการฯ รักษาการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ธันวาคม ๒๕๖๖

(ต่อจากเชิงอรรถที่ ๑๘)

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่ศาลแรงงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่ศาลแรงงานจะกำหนด

ในกรณีผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้นเป็นที่สิ้นสุด ในกรณีผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ให้ศาลแรงงานมีอำนาจกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องวางหลักประกันต่อศาลแรงงานตามที่ศาลแรงงานกำหนด จึงจะฟ้องคดีได้ เว้นแต่ศาลแรงงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๗ (๔) หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นอันระงับไป

^{๑๙}มาตรา ๔๓ ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้เป็นอันระงับไป

^{๒๐}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

^{๒๑}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑๔, ข้างต้น

^{๒๒}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑๕, ข้างต้น

^{๒๓}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑๖, ข้างต้น