

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เรื่อง การกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงาน
ให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือที่ รง ๐๕๐๕/๖๓๔๑ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า ด้วยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอหารือเกี่ยวกับการกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายรวมสองประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะออกระเบียบกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมง นอกจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้หรือไม่ โดยมีความเห็นสองแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่หนึ่ง เห็นว่า มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงาน นั้น หมายถึง คดีแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เท่านั้น ดังนั้น กรณีที่จะกำหนดให้คดีแรงงานรวมถึงคดีแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมง ไว้ในร่างระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย พ.ศ. จึงเป็นการร่างที่เกินอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้

แนวทางที่สอง เห็นว่า มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานโดยไม่ได้ระบุว่า เป็นคดีแรงงานตามกฎหมายใด ประกอบกับการฟ้องคดีแรงงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ถือว่าการฟ้องคดีแรงงานที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ดังนั้น การกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงาน

ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมง ไว้ในร่างระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย พ.ศ. จึงสามารถกำหนดได้

ประเด็นที่สอง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะออกระเบียบกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการว่าความในศาลแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือหลักสูตรอบรมวิชาว่าความของสำนักฝึกอบรมวิชาว่าความแห่งสภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ได้หรือไม่ โดยมีความเห็นสองแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่หนึ่ง เห็นว่า มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานแจ้งให้ศาลทราบแล้วให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด ทั้งนี้ ในคู่มือการดำเนินคดีแพ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ กสร. ๑๔/๒๕๔๘ เมษายน ๒๕๔๘ ได้วางแนวปฏิบัติว่าด้วยการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย โดยกำหนดให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครในเขตพื้นที่ที่มีพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์และผ่านการอบรมหลักสูตรการว่าความในศาลแรงงาน เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้ อันเป็นการกำหนดคุณสมบัติเกินกว่าที่มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ กำหนดไว้ ดังนั้น การกำหนดเงื่อนไขให้พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการว่าความในศาลแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือหลักสูตรอบรมวิชาว่าความของสำนักฝึกอบรมวิชาว่าความแห่งสภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงไม่อาจกำหนดได้

แนวทางที่สอง เห็นว่า มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย เท่านั้น ดังนั้น การออกระเบียบดังกล่าวโดยกำหนดคุณสมบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์และผ่านการอบรมหลักสูตรการว่าความในศาลแรงงานจึงเป็นการกำหนดคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสามารถกำหนดได้ เนื่องจากไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว มีความเห็นในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะออกระเบียบกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมง นอกจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้หรือไม่ เห็นว่า ก่อนการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การคุ้มครองแรงงานเป็นไปตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ ซึ่งในข้อ ๖^๑ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ได้บัญญัติให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ มีอำนาจกระทำการเป็นทนายความดำเนินคดีให้ลูกจ้างซึ่งมีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้าง ในกรณีที่ ลูกจ้างยากจนและคดีมีมูล ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อพิจารณาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้าง และลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์^๒ โดยในมาตรา ๘^๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ บัญญัติให้

^๑ข้อ ๖ ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์มีอำนาจกระทำการเป็นทนายความดำเนินคดีให้ลูกจ้างซึ่งมีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างในกรณีที่ ลูกจ้างยากจนและคดีมีมูล เมื่อกระทรวงมหาดไทยแจ้งให้ศาลทราบแล้วก็ให้มีอำนาจดำเนินคดีได้ตลอดถึงศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา

^๒หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

^๓มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๒) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(๓) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(มีต่อหน้าถัดไป)

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานตามที่กำหนดไว้ซึ่งรวมถึงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และในมาตรา ๓๖^๔ บัญญัติให้นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ดำเนินคดีแทนก็ได้ ทั้งนี้ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่มีการบัญญัติไว้ในมาตรา ๘ และมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ จึงหมายถึงประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดหลักการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามที่ปรากฏในคำปรารภของประกาศของคณะปฏิวัติฯ^๕ ส่วนพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจดำเนินคดีตามมาตรา ๓๖ หมายถึงพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามข้อ ๖^๖ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฯ อันจะเห็นได้ว่าประกาศของคณะปฏิวัติฯ

(ต่อจากเชิงอรรถที่ ๓)

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(๕) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

(๖) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(๗) คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนบัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

^๔มาตรา ๓๖ นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ดำเนินคดีแทนก็ได้

^๕โดยที่คณะปฏิวัติได้พิจารณาเห็นว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรความเจริญก้าวหน้าของประเทศสมควรปรับปรุงส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสมและแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย นอกจากนี้ สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนในเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานเสียใหม่ หัวหน้าคณะปฏิวัติจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

^๖โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

ที่เป็นกฎหมายสารบัญญัติและพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน^๗ ที่เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ มีการบัญญัติในลักษณะที่สอดคล้องกัน

เมื่อมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หลักการตามข้อ ๖^๗ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ^๘ ได้ถูกนำมาบัญญัติไว้ในมาตรา ๘^๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน^๙ โดยบัญญัติให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด ส่วนกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๓๖^๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน^๗ นั้น พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวจึงหมายถึงพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน^๙ ดังนั้น การที่รัฐให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดีแรงงานตามที่ได้บัญญัติไว้ตั้งแต่ประกาศของคณะปฏิวัติ^๘ และได้บัญญัติต่อมาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน^๙ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่นายจ้าง แม้ต่อมาจะมีกฎหมายเฉพาะที่แยกการคุ้มครองแรงงานบางประเภทและการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างออกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน^๙ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งมีบทบัญญัติว่าด้วยการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในการดำเนินคดีเป็นการเฉพาะแล้วก็ตาม เช่น ในมาตรา ๖^{๑๐} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน^{๑๐} ได้บัญญัติให้ในกรณีที่อธิบดีเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือในการเข้าดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเมื่อได้รับคำร้องขอจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ซึ่งอธิบดีเห็นว่าการดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการเพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาลแรงงานหรืออาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

^๗โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

^๘มาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

^๙โปรดดูเชิงอรรถที่ ๔, ข้างต้น

^{๑๐}มาตรา ๖ ในกรณีที่อธิบดีเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือในการเข้าดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเมื่อได้รับคำร้องขอจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ซึ่งอธิบดีเห็นว่าการดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการเพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาลแรงงานหรืออาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท และเมื่ออธิบดีได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้วให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

ในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สินหรือค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้ด้วย

หรือทายาท ซึ่งเมื่อพิจารณาในมาตรา ๕^{๑๑} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ได้บัญญัติให้ ลูกจ้างหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จึงมีความหมายกว้างครอบคลุมลูกจ้างตามกฎหมายเฉพาะด้วย ดังนั้น ลูกจ้างตามกฎหมายเฉพาะดังกล่าว จึงยังคงมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือในการดำเนินคดีแรงงาน จากพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘^{๑๒} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ อันเป็นบทบัญญัติที่กำหนดหลักเกณฑ์กลางในการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง ในการดำเนินคดีแรงงาน ในทางกลับกันการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินคดี ตามกฎหมายเฉพาะดังกล่าว ก็ยังคงสามารถดำเนินการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายนั้น ๆ บัญญัติไว้ได้ต่อไป

ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงสามารถออกระเบียบกำหนดให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงได้ โดยต้องกำหนดให้สอดคล้องกับมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และกฎหมายเฉพาะ อื่น ๆ ที่เป็นกฎหมายสารบัญญัติ รวมถึงมาตรา ๘^{๑๓} ประกอบกับมาตรา ๓๖^{๑๔} แห่งพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ ที่เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติด้วย

ประเด็นที่สอง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะออกระเบียบกำหนดให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการว่าความในศาลแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือหลักสูตรอบรมวิชาว่าความของสำนักฝึกอบรมวิชาว่าความแห่งสหภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้หรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้รัฐมนตรี มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดี หรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย จึงเห็นได้ว่า อำนาจในการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นของรัฐมนตรีในการแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติตามที่ กฎหมายกำหนด ระเบียบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงไม่อาจกำหนดให้เป็นการตัดอำนาจ ของรัฐมนตรีที่จะแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘ ได้ อย่างไรก็ตาม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอาจกำหนดแนวปฏิบัติภายในในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเสนอบุคคลเพื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งหรือกำหนดตัวบุคคลเพื่อมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ก่อนแจ้ง ให้ศาลแรงงานทราบได้ และหากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นว่าการผ่านการอบรม

^{๑๑}มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ฯลฯ

ฯลฯ

^{๑๒}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๘, ข้างต้น

^{๑๓}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๓, ข้างต้น

^{๑๔}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๔, ข้างต้น

หลักสูตรดังกล่าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่และส่งผลโดยตรงในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ชอบที่จะกำหนดแนวปฏิบัติภายในในเรื่องดังกล่าวได้



(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กันยายน ๒๕๖๕