

โทษทางอาญาในกฎหมายธุรกิจตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

Criminal penalty in business law under the Labor Protection Act, B.E. 2541

อัศรพล ทองกลาง*

สำนักงานกฎหมายอัศรพล ทองกลาง ทนายความ
116 หมู่ที่ 3 ตำบลคอนสาร อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ 36180
Aukkarapon Thonglang
Aukkarapon Thonglang Lawyer Law Office
116 Moo.3 Khonsan Distict Chiyapoom Province 36180
เมลล์ติดต่อ: t.y.aukkarpon@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้มุ่งศึกษาโทษทางอาญาในกฎหมายธุรกิจ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติไว้ในหมวดที่ 16 บทกำหนดโทษ ตั้งแต่มาตรา 144 ถึง มาตรา 159 อันเป็นหนึ่งในบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องในทางดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการในประเทศไทย โดยบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีทั้งโทษปรับและโทษจำคุก ซึ่งในการกำหนดโทษทางอาญาในการดำเนินธุรกิจ และการบังคับใช้บทกฎหมายดังกล่าวนี้ ย่อมมีผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจ กระบวนการยุติธรรมทางอาญา และสังคมไทยเป็นอย่างมาก จึงอาจจะต้องมีมาตรการในการกำหนดโทษที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 77 วรรคสามส่วนท้าย ที่บัญญัติว่ารัฐพึงกำหนดโทษทางอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถือเป็น

* ทนายความและที่ปรึกษากฎหมายบริษัทเอกชน และหัวหน้าสำนักงานกฎหมายอัศรพล ทองกลาง ทนายความ

กฎหมายที่สองส่วน คือส่วนที่เป็นเอกชนหรือกฎหมายธุรกิจ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) และส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชน (กฎหมายคุ้มครองแรงงาน) ซึ่งในบางฐานความผิดในพระราชบัญญัตินี้โดยอาจจะกำหนดเหลือเพียงโทษปรับสถานเดียวในอัตราขั้นสูงขึ้นไปในบางฐานความผิด พร้อมทั้งหาแนวทางการกำหนดโทษนายจ้างหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม และไม่ส่งผลร้ายต่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการมากเกินไป อีกทั้งเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งเพื่อให้เกิดผลดีต่อมาตรฐานในการกำหนดโทษทางอาญา

คำสำคัญ: โทษทางอาญา, กฎหมายธุรกิจ, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

Abstract

This article focuses on criminal penalties in business law. In accordance with the Labor Protection Act, B.E. 2541 provided in chapter 16 Penalties ranging from section 144 to section 159, Which is one of the relevant laws in the business operations of entrepreneurs in Thailand. The penalty under the Labor Protection Act, B.E. 2541, Shall include both fines and imprisonment in which criminal penalties are imposed in business operations, and the enforcement of these laws would have a negative impact on the economy, Criminal justice system and Thai society very much. Therefore, there may be measures to determine the appropriate penalty which may be set to comply with the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560, Section 77, paragraph three, final section Which states that the state should impose criminal punishment only for serious offenses The Labor Protection Act 2541 is considered as a two-part law. Is the private or business law (Civil

and Commercial Code) and the public law (Labor Protection Law), which in some offenses in this Act may be reduced to just one fine at a higher rate in some offenses with finding guidelines for determining the penalty for employers or entrepreneurs. So that the employee is properly healed and does not adversely affect employers or entrepreneurs too much and does not affect the economy, society, as well as to ensure good results for the standards of criminal punishment.

Keywords: Criminal, Business Law, Labor Protection Act, B.E. 2541

1. บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการทำธุรกิจ ติดต่อกันขายทั้งในและต่างประเทศ จึงต้องมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจหลายฉบับ เพื่ออำนวยความสะดวก ระวังข้อพิพาท หรือไม่ให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบในทางการค้าโดยอาศัยช่องว่างทางกฎหมาย ซึ่งมีพื้นฐานมาจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง เช่น การทำนิติกรรมสัญญา มีพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ตราขึ้นมารองรับการทำสัญญาที่เอาเปรียบอีกฝ่ายมากเกินไป การใช้เช็คในธุรกิจทางการค้ามีพระราชบัญญัติว่าด้วยความรับผิดชอบอันเกิดจากการใช้เช็ค พ.ศ. 2534 ซึ่งตราขึ้นมาเพื่อเป็นหลักประกันและความน่าเชื่อถือในการใช้เช็คนั้น การซื้อขายสินค้ามีพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ที่ออกมาคุ้มครองเพื่อไม่ให้ผู้ประกอบการเอาเปรียบผู้บริโภคมากเกินไป ไม่จะเป็นการให้บริการ หรือแม้แต่อันเกิดจากการใช้สินค้าที่ไม่ปลอดภัย รวมทั้งการจ้างงาน ก็จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ตราขึ้นมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างหรือแรงงานที่ถูกผู้ประกอบการหรือนายจ้างเอาเปรียบ หรือกระทำการอันไม่เป็นธรรมที่กระทำต่อลูกจ้าง ซึ่งตามที่ได้กล่าวมานั้นล้วนแต่เป็นกฎหมายเพียงบางส่วนที่จำเป็นต่อผู้ประกอบการหรือการประกอบธุรกิจที่ต้องรู้ในการดำเนินกิจการของตน อีกทั้งกฎหมายทางธุรกิจนี้มักจะมีโทษทางอาญา โดยมีทั้งโทษจำคุก และโทษปรับ

เมื่อมีการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ การดำเนินกิจการจึงต้องอาศัยแรงงานหรือกำลังคน เป็นตัวขับเคลื่อนให้กิจการนั้นบรรลุตามเป้าหมายหรือแผนธุรกิจของกิจการนั้น ๆ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง เพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนด เงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจาก

ค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มีได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน¹

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีพื้นฐานมาจากเอกเทศสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 ในเรื่องของการจ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 ซึ่งเกี่ยวกับการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเป็นนโยบายทางสังคมของรัฐที่ใช้คุ้มครองผู้ใช้แรงงาน กฎหมายแรงงานของประเทศไทยจึงเป็นหนึ่งในกฎหมายธุรกิจ ที่มีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชน และในขณะเดียวกันก็มีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชนเช่นกัน อันเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสุดเอาไว้ เพื่อไม่ให้ นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างต่ำกว่า หรือเลวร้ายกว่าที่กฎหมายกำหนด²

แม้ว่ายังไม่เคยมีกรณีที่ฝ่ายนายจ้างต้องโทษจำคุก แต่ก็เคยมีคดีขึ้นสู่ศาลฎีกาอันเป็นคดีที่ฝ่ายลูกจ้างฟ้องนายจ้างให้รับผิดชอบทางอาญาในกรณีฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยการเลิกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ในคดีดังกล่าวนั้นศาลพิพากษายกฟ้อง ว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย³ แต่อย่างไรก็ดี การกำหนดโทษอาญาที่มีโทษจำคุกในกฎหมายธุรกิจนั้น แม้จะเป็นมาตรการของรัฐที่ใช้คุ้มครองแรงงาน บางฐานความผิดในบางมาตรานั้นเป็นการออกกฎหมายมีลักษณะเป็นการเกิดกฎหมายอาญาเพื่อ (overcriminalization) หากปรากฏว่าฝ่ายนายจ้างต้องโทษจำคุกเพราะฝ่าฝืนบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นผลดีต่อลูกจ้างหรือไม่ และลูกจ้างได้ประโยชน์อย่างไร ซึ่งการกำหนดโทษจำคุกในกฎหมายธุรกิจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลกระทบในด้านเศรษฐกิจ

¹ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115, ตอนที่ 8, หน้า 1, 2541, 20, กุมภาพันธ์).

² ตรีนตร สาระพงษ์, **กฎหมายแรงงาน**, (จังหวัดอุบลราชธานี: โรงพิมพ์พี. เค. ซี. พริน), 2561, หน้า 1 - 41.

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2663/2519

สังคม รวมทั้งมาตรการในการดำเนินกระบวนการพิจารณา อย่างไรก็ตามผู้เขียนจะอธิบายในหัวข้อต่อไป

2. มาตรการการลงโทษและโทษทางอาญา

2.1 ทฤษฎีการลงโทษทางอาญา

การลงโทษทางอาญานั้นเป็นมาตรการหนึ่งในการใช้เป็นเครื่องมือในการคุ้มครองสังคม ควบคุมความประพฤติของสังคมให้คนอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขและสงบเรียบร้อย โดยใช้กฎหมายบังคับแก่สมาชิกในสังคม หากมีการละเมิดกฎหมายซึ่งถือว่าเป็นความผิด ก็จะต้องมีการลงโทษ การลงโทษจึงเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมประสิทธิภาพของกฎหมายอย่างหนึ่ง และเป็นการใช้อำนาจบังคับโดยรัฐเป็นผู้กระทำให้ตอบโต้ผู้กระทำความผิด ซึ่งการลงโทษทางอาญานั้น มีวัตถุประสงค์หรือแนวคิดในการลงโทษอยู่ 3 ประการ⁴ ดังนี้

2.1.1 การลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทน (Retribution)

เป็นวิธีการลงโทษเพื่อการตอบแทนผู้กระทำความผิดให้ได้รับโทษในลักษณะตาต่อตา ฟันต่อฟัน มีการใช้วิธีการที่รุนแรง ทั้งการประหารชีวิต การลงทัณฑ์ ทรมานด้วยรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สาสมกับความผิดที่ผู้กระทำความผิดลงไปและเพื่อให้ผู้กระทำความผิดสารภาพและเพื่อทำให้รู้สำนึกถึงความผิดในการกระทำของตน

2.1.2 การลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence)

เป็นแนวคิดการลงโทษที่สามารถข่มขู่และยับยั้งตัวผู้กระทำความผิดที่ได้รับโทษและบุคคลอื่นที่เห็นตัวอย่าง ทำให้เกิดความเกรงกลัวโทษ จนไม่กล้ากระทำความผิดขึ้นอีก การลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง มี วัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ เพื่อยับยั้งตัวผู้กระทำความผิดที่ถูกลงโทษไม่ให้กระทำความผิดซ้ำอีก เพราะเกิดความกลัวเกรงในโทษที่ได้รับ อันเป็นผลให้ตัดโอกาสที่จะกระทำความผิดขึ้นอีก และเพื่อยับยั้งบุคคลอื่นมิให้กระทำความผิด เนื่องจากได้เห็นผลร้ายของการกระทำความผิดและการได้รับโทษ จนไม่อยากจะกระทำความผิดเพราะเกรงกลัวในโทษ การลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้งนี้

⁴ ณัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน, “ทฤษฎีการลงโทษ,” ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชากฎหมายอาญาและอาญาวิทยาชั้นสูง หน่วยที่ 6, (จังหวัดนนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช มสธ.), 2554, หน้า 12 - 35.

อาจกล่าวได้ในอีกความหมายหนึ่งคือ เป็นการป้องกันมิให้เกิดการกระทำ ความผิดเช่นนั้นอีกนั่นเอง

2.1.3 การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation)

เป็นการลงโทษที่มีวัตถุประสงค์ผลในอนาคต การลงโทษ ควรมิ เพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดให้กลับตัวเป็นคนดี เพื่อมิให้ผู้กระทำความผิด กลับมา กระทำผิดซ้ำ รวมทั้งพยายามที่จะช่วยให้ผู้กระทำความผิดกลับคืนสู่สังคมได้ ตามปกติ จึงต้องมีการให้การเรียนรู้ การอบรม การฝึกอาชีพ ให้เพียงพอที่เขา จะใช้ ในการดำเนินชีวิตได้ รวมทั้งการพยายามช่วยให้ผู้กระทำความผิดไม่รู้สึกมีปม ด้อยจากการที่ได้รับการลงโทษไปแล้ว สำหรับหลักการลงโทษตามกฎหมายการ ลงโทษเพื่อแก้ไข ฟื้นฟู ประกอบด้วย (1) หลีกเลี่ยงมิให้ผู้กระทำความผิดต้องประสบ กับสิ่งที่ทำลาย คุณลักษณะประจำตัวของเขาโดยให้ใช้วิธีการอื่นแทนการลงโทษ จำคุกกระยะสั้น (2) การลงโทษต้องเหมาะสมกับการกระทำความผิดเป็นรายบุคคล (3) เมื่อผู้กระทำได้แก้ไขดีตั้งเดิมแล้วให้หยุดการลงโทษ และให้มีการปรับปรุง การลงโทษระหว่างที่มีการคุมขัง

2.2 การลงโทษทางอาญา

โทษทางอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดการลงโทษ ออกเป็น 5 สถาน⁵ ซึ่งแต่ละสถานนั้น จะขึ้นอยู่กับความหนักเบาของลักษณะ ความผิด พฤติการณ์ในการกระทำความผิดของผู้กระทำความผิด ซึ่งจะเห็นได้ว่า โทษทางอาญาที่กำหนดขึ้นมานั้น ล้วนแต่เพื่อป้องกันและเอาไว้อภัยโทษ ผู้กระทำความผิดที่ละเมียดสติของผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นการผิดศีลธรรม อันดีและก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย ของประชาชนหรือสังคม โดยมีโทษ เรียงกันจากสถานเบาไปจนถึงโทษสถานหนัก คือ โทษริบทรัพย์สิน โทษปรับ โทษกักขัง โทษจำคุก และโทษประหารชีวิต

การกระทำที่เป็นความผิดทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา จะมี บัญญัติลักษณะความผิดและบทลงโทษไว้อย่างชัดเจน อันเป็นความผิดมูลฐาน ทางอาญาที่ผู้กระทำได้เจตนาจงใจหรือโดยประมาท กระทำให้บุคคลอีกคนหนึ่ง ได้รับความเสียหาย ทั้งชีวิต ร่างกาย สติและเสรีภาพ หรือทรัพย์สิน

⁵ ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 18

ซึ่งความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาของไทยในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. ความผิดอาญาแผ่นดิน หรือความผิดอันยอมความไม่ได้ จะเป็นความผิดที่ถือรัฐเป็นผู้เสียหาย เป็นคดีความผิดที่กระทบต่อสังคมส่วนรวม ดังนั้น ผู้ที่ได้รับผลเสียหายจากความผิดอาญาดังกล่าวอาจจะเข้าไปดำเนินคดีเองได้ หรือแม้จะไม่ตั้งใจเอาความ คดีก็ยังไม่ยุติ ต้องดำเนินคดีฟ้องร้องผู้กระทำผิดจนถึงที่สุด ดังนั้นแล้วพนักงานอัยการและผู้เสียหาย มีสิทธิที่จะฟ้องคดีได้ หากมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น แม้คดีดังกล่าวจะมีได้แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน เพียงแต่มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นแล้ว พนักงานสอบสวนก็มีอำนาจสอบสวนและส่งให้พนักงานอัยการฟ้องดำเนินคดีแทนได้ 2. ความผิดต่อส่วนตัว หรือความผิดอันยอมความได้ ไม่ได้มีกฎหมายนิยามความหมายดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน แต่มีข้อแตกต่างจากความผิดอาญาแผ่นดิน หรือความผิดอันยอมความไม่ได้ กล่าวคือ ความผิดที่ความเสียหายเกิดขึ้นต่อเอกชน เป็นการเฉพาะ รัฐไม่ถือว่าเป็นผู้เสียหายในความผิดประเภทนี้ และจะต้องมีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่า ความผิดใดเป็นความผิดต่อส่วนตัว หากไม่มีการบัญญัติไว้ก็จะถือว่าเป็นความผิดต่อแผ่นดิน โดยความผิดประเภทนี้ เจ้าพนักงานของรัฐจะสามารถนำคดีขึ้นฟ้องต่อศาลได้ต่อเมื่อมีคำร้องทุกข์จากผู้เสียหายก่อน หากไม่มีการร้องทุกข์ เจ้าพนักงานของรัฐก็ไม่มีอำนาจฟ้องคดีต่อศาล อีกทั้งความผิดประเภทนี้ ผู้เสียหายก็สามารถใช้สิทธิของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการเจรจาตกลงยอมความกับผู้กระทำความผิดอันนำไปสู่การระงับการดำเนินคดีอาญาโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นมีอัตราโทษอยู่สองสถาน คือ โทษปรับและโทษจำคุกซึ่งจะได้อธิบายในหัวข้อที่ 4 ต่อไป

2.3 หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดทางอาญา⁶

หลักเกณฑ์ในการกำหนดขอบเขตของกฎหมายอาญา จะต้องพิจารณาหลายปัจจัยในการประกอบการพิจารณาว่า การกระทำใดเป็นความผิดอาญา ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาจากทั้ง 6 ประการ ดังนี้

⁶ ฝ่ายเลขานุการกรมการดำเนินการศึกษาและปรับปรุงกฎหมายฯ, แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายอาญา, (เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง “หลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางอาญาในการตรากฎหมาย” ณ โรงแรม เดอะเบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ, 13 กันยายน 2560).

1. การกระทำนั้นเป็นที่เห็นชัดในหมู่ชนส่วนมากว่าเป็นการกระทำที่กระทบกระเทือนต่อสังคม และหมู่ชนส่วนมากมิให้อภัยแก่การกระทำนั้น
2. ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญาแล้ว จะไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษประการต่าง ๆ
3. การปราบปรามการกระทำเช่นนั้น กล่าวคือ การถือว่าการกระทำนั้นเป็นการทำความผิดอาญา จะไม่มีผลเป็นการลดการกระทำที่สังคมเห็นว่าถูกต้องให้น้อยลงไป
4. หากเป็นความผิดอาญาแล้วจะมีการบังคับใช้เสมอภาคและเท่าเทียม
5. การใช้กระบวนการยุติธรรมทางอาญากับการกระทำดังกล่าวจะไม่มีผลทำให้เกิดการใช้กระบวนการนั้นอย่างเกินขีดความสามารถทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ
6. ไม่มีมาตรการควบคุมอย่างสมเหตุสมผลอื่นๆ แล้ว นอกจากการใช้กฎหมายอาญากับกรณีที่เกิดขึ้น

จากหลัก 6 ประการดังกล่าวข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การที่จะกำหนดโทษทางอาญาขึ้นมานั้นจะต้องนำหลักดังกล่าวมาใช้ในการประกอบการกำหนดโทษทางอาญาสำหรับการกระทำนั้น ๆ

3. กฎหมายธุรกิจ

กฎหมายธุรกิจ (Business Law) เป็นกฎหมายเกี่ยวกับหลักกฎหมายทั่วไปองค์กรธุรกิจ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมธุรกิจ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยนิติกรรมสัญญา หนังสือ และเอกสารสัญญากฎหมายว่าด้วยหลักประกันสินเชื่อ กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน การคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองผู้บริโภค และป้องกันการค้าที่ไม่เป็นธรรม กฎหมายเกี่ยวกับการฟื้นฟูกิจการและการระงับข้อพิพาททางธุรกิจโดยจะแบ่งแยกเป็นกฎหมายที่มีลักษณะเฉพาะเป็นเรื่อง ๆ ด้วยวิธีการตราเป็นพระราชบัญญัติเพื่อควบคุมรายละเอียดหรือข้อสัญญาต่าง ๆ ที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้บัญญัติหรือกำหนดไว้อย่างละเอียด หรือเพื่อเป็นการอุดช่องว่างในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับคู่สัญญา และบังคับใช้กฎหมายได้อย่างเท่าเทียมกัน

3.1 กฎหมายธุรกิจที่มีโทษทางอาญา

ในประเทศไทยมีการตรากฎหมายในระดับพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาออกมามากมายหลายฉบับ ซึ่งโทษทางอาญาในกฎหมายธุรกิจนั้นจะมีโทษอยู่สองสถานคือ โทษปรับ และโทษจำคุก เช่น

พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค พ.ศ. 2534 โดยมีระวางโทษปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 มีระวางโทษปรับตั้งแต่สองหมื่นบาท ไปจนถึงแปดแสนบาท หรือโทษจำคุกตั้งแต่สามเดือนจนถึงโทษจำคุกสี่ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากพ้นโทษแล้วยังกระทำความผิดอีกต้องระวางโทษเป็นสองเท่าของความผิดนั้น ๆ

พระราชบัญญัติเครื่องหมายการค้า พ.ศ. 2534 มีระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทไปจนถึงสี่แสนบาท หรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนจนถึงโทษจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับฐานในการกระทำความผิด

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 มีระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทไปจนถึงห้าแสนบาท และมีระวางโทษจำคุกตั้งแต่ไม่เกินหนึ่งเดือนไปจนถึงจำคุกไม่เกินห้าปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับฐานในการกระทำความผิด

ตามพระราชบัญญัติทั้งสี่ข้างต้น เป็นเพียงบางส่วนในกฎหมายธุรกิจที่มีโทษทางอาญา อันมีพื้นฐานหนึ่งมาจากหลักเดียวกันคือ การตรากฎหมายเพื่ออุดช่องว่างในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพื่อให้ตอบสนองกับระบบเศรษฐกิจและสถานการณ์ของประเทศในปัจจุบัน รวมทั้งการจ้างแรงงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำเพื่ออุดช่องว่างในเรื่องของการจ้างแรงงานในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงมีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีบทกำหนดโทษทางอาญาโดยมีโทษปรับ และโทษจำคุก ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่ากฎหมายแรงงานก็เป็นหนึ่งในกฎหมายธุรกิจที่มีโทษทางอาญาด้วยเช่นกัน

3.2 กฎหมายแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่มีข้อตกลงว่าลูกจ้างจะทำงานให้กับนายจ้าง และนายจ้างจะจ่ายเงินค่าจ้าง

ให้กับลูกจ้าง ซึ่งมีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575⁷ มีสาระสำคัญของสัญญาอยู่ 4 ประการ⁸ ดังนี้

1. เป็นสัญญาต่างตอบแทน กล่าวคือ โดยลูกจ้างตอบแทนด้วยการทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างให้สินจ้างตลอดเวลาการทำงานให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน

2. วัตถุประสงค์ของสัญญา คือการทำงานของลูกจ้างซึ่งอาจเป็นงานที่ใช้แรงงานหรือสมองสติปัญญาของลูกจ้างก็ได้ เช่น งานกรรมกร งานบัญชี

3. นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งอาจเป็นเงินหรือทรัพย์สินใดๆ ก็ได้

4. เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ เมื่อมีการแสดงเจตนาตามตกลงถูกต้องตรงกัน เมื่อทำสัญญาจ้างแรงงานแล้ว สัญญานั้นก็สมบูรณ์ทันที

3.3 กฎหมายแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อข้างต้น การจ้างงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะกล่าวหลักใหญ่ ๆ เอาไว้ โดยไม่ได้ลงรายละเอียดในการว่าจ้าง สิทธิของลูกจ้าง และข้อห้ามของนายจ้างในเรื่องต่างๆ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้จะกำหนดตั้งแต่เนี้ยม และข้อห้ามต่างๆ ที่นายจ้างทำไม่ได้ และสิทธิประโยชน์ในเรื่องต่างๆ ของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นค่าแรง ค่าทำงาน ล่วงเวลา วันหยุด ค่าชดเชย สิทธิประโยชน์ต่างๆ ของลูกจ้าง ฯลฯ ตลอดจนเหตุที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าชดเชยเนื่องจากไม่ได้ทำงาน และบทกำหนดโทษหรือความผิดในกรณีที่นายจ้างได้ฝ่าฝืนบทบัญญัติต่างๆ ในพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งมีกำหนดเอาไว้ในมาตรา 144 ถึงมาตรา 159 ซึ่งจะเป็นความผิดที่นายจ้างจะต้องได้รับโทษหากฝ่าฝืน แต่จะมีเพียงมาตรา 157 เท่านั้นที่เป็นโทษสำหรับเจ้าพนักงานที่กระทำความผิด แต่อย่างไรก็ดีโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้

⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

⁸ มยุรี พันแสงดาว, กฎหมายธุรกิจในส่วนที่เกี่ยวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2547, หน้า 197- 207.

เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน⁹ อันเป็นความผิดอาญาแผ่นดินไม่ใช่ความผิดต่อส่วนตัว (เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 1832/2535) จึงเป็นความผิดที่ไม่สามารถยอมความได้ เมื่อมีการฟ้องร้องคดีอาญาต่อศาล แม้ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างจะสามารถตกลงประนีประนอมยอมกันได้ก็ตาม แต่คดีอาญาตามพระราชบัญญัตินี้ก็สามารถเลิกกันได้หากเป็นกรณีที่มีโทษปรับเพียงสถานเดียว หรือในกรณีที่มีการเปรียบเทียบปรับแล้วผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับภายในกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดคดีอาญาก็สามารถเลิกกันได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 มาตรา 38 ดังจะวิเคราะห์ในหัวข้อที่ 4

4. บทวิเคราะห์

กฎหมายแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นหนึ่งในกฎหมายทางธุรกิจที่มาจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงาน แต่ก็มีโทษทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา โดยกำหนดโทษเอาไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งจะมีตั้งแต่โทษปรับ และโทษจำคุกผู้ประกอบการ นายจ้าง ต้องทราบและปฏิบัติตาม หากนายจ้างไม่ระมัดระวังหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวอาจเกิดปัญหาและมีผลกระทบตามมาในภายหลังได้ ซึ่งกฎหมายแรงงานนั้นดังที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วว่า มีลักษณะเป็นทั้งกฎหมายมหาชน และกฎหมายเอกชน (ในแง่กฎหมายหมายธุรกิจ)

4.1 โทษทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

โทษทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบทลงโทษทางอาญาไว้ 2 สถาน คือ โทษปรับและโทษจำคุก ซึ่งในบทกำหนดโทษบางมาตราก็มีเพียงโทษปรับเพียงอย่างเดียว บางบทมาตราก็จะมีทั้งโทษปรับและจำคุก โดยโทษจะมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับพฤติการณ์ของนายจ้างว่า มีการจงที่จะฝ่าฝืนบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้หรือไม่ ตลอดจนมีทั้งบทบัญญัติในเรื่องของการระงับของโทษตามพระราชบัญญัตินี้อีกด้วย

⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 8029/2544 (ศาล.)

ซึ่งสามารถกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 มีกำหนดโทษไว้ดังนี้

1. โทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท มีบัญญัติไว้ในมาตรา 145 เป็นกรณีของการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 ว่าด้วยเรื่องของการกำหนดระยะเวลาของการทำงานว่าทำงานกี่ชั่วโมงและเริ่มทำงานเวลาใดไปจนถึงเลิกงาน¹⁰

2. โทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท มีบัญญัติไว้ในมาตรา 149 เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องของการจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุด การหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนโดยไม่แจ้งลูกจ้างหรือพนักงานตรวจแรงงานล่วงหน้าเป็นหนังสือ การแก้ไขข้อบังคับการทำงานแล้วไม่ติดประกาศให้ทราบ หรือการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนความผิด หรือการไม่จ่ายเงินให้กับลูกจ้างระหว่างที่สั่งให้ลูกจ้างพักงาน¹¹

3. โทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท มีบัญญัติไว้ในมาตรา 146, 147 และ 155/1 เป็นกรณีของการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างพักในระหว่างการทำงานไม่ถึง 1 ชั่วโมง หรือไม่จัดให้มีวันหยุดประจำปี หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ที่มีอำนาจในทางการจ้างคุกคามทางเพศ และเป็นกรณีที่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปแล้วไม่แจ้งให้เจ้าพนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 15 วัน นับแต่ได้รับหนังสือเตือน¹²

4. โทษปรับไม่เกิน 50,000 บาท มีบัญญัติไว้ในมาตรา 152 เป็นกรณีที่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป ไม่จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ¹³

5. โทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท มีบัญญัติไว้ในมาตรา 144/1 เป็นกรณีของผู้ประกอบการไม่ได้มีการจัดให้ลูกจ้างเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ หรือ

¹⁰ ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23

¹¹ ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 52, 55, 75 วรรคสอง, 90 วรรคสอง, 100 และมาตรา 116

¹² ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16, 115/1, และ 146

¹³ ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96

สวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างประจำ หรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในงานที่เป็นกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ประกอบการ¹⁴

6. โทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ บัญญัติไว้ในมาตรา 150, 153 เป็นกรณีของการที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่อำนวยความสะดวกให้กับเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน หรือคณะกรรมการ และไม่การจัดให้มีการประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และมาตรา 157 เป็นกรณีของการที่เจ้าพนักงานต้องรับผิดชอบในการเปิดเผยข้อมูลของนายจ้างที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการสงวนไว้

7. โทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ บัญญัติไว้ในมาตรา 156 เป็นกรณีของนายจ้างไม่ยื่นแบบการประกันสังคม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายในกำหนดหรือแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ¹⁵

8. โทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ บัญญัติไว้ในมาตรา 144 วรรคหนึ่ง เป็นกรณีของนายจ้างไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เช่น เรื่องค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา การทำงานวันหยุด หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างควรได้รับ รวมไปถึงการเปลี่ยนสถานที่ประกอบการ การไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และรวมไปถึงเรื่องการไม่จ่ายค่าชดเชย¹⁶

9. โทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ บัญญัติไว้ในมาตรา 151 เป็นกรณีที่นายจ้างขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ เจ้าพนักงานตรวจแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่อื่นใดที่ถือเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายนี้อันได้ปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน และพนักงานตรวจแรงงานอีกด้วย

10. โทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ บัญญัติไว้ในมาตรา 144 วรรคสอง และมาตรา 148 เป็นกรณีของ

¹⁴ ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1

¹⁵ ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 130

¹⁶ ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรคแรก

การใช้แรงงานหญิง หรือแรงงานเด็กให้ทำงานที่อันตรายต่อสุขภาพ ล่วงเวลา งานหนัก หรืองานอันตราย และเป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานอันตรายทำงานล่วงเวลา ทำงานเกินเจ็ดชั่วโมง หรือเกินสี่สิบสองชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁷

11. โทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับตั้งแต่ 400,000 บาทถึง 800,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ บัญญัติไว้ในมาตรา 148/1 และ มาตรา 148/2 วรรคแรก เป็นกรณีที่นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนดเข้ามาเป็นลูกจ้าง หรือการให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในประเภทของงานที่กฎหมายกำหนดห้าม¹⁸ หรือในสถานที่ที่กฎหมายห้าม¹⁹ ซึ่งโทษในส่วนนี้มีอัตราโทษปรับต่อลูกจ้าง หนึ่งคนเท่านั้น หากมีสองคนก็มีโทษปรับเพิ่มขึ้นตามจำนวนเด็กที่จ้างงาน

12. โทษจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือปรับตั้งแต่ 800,000 บาท ถึง 2,000,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ บัญญัติไว้ในมาตรา 148/2 วรรคสอง เป็นกรณีของการที่นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายตามมาตรา (148/2 วรรคแรก) ให้ลูกจ้างเด็กทำงานในงานที่ต้องห้ามหรือสถานที่ที่กฎหมายห้าม จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ซึ่งโทษในส่วนนี้มีอัตราโทษปรับต่อลูกจ้าง หนึ่งคนเท่านั้น หากมีสองคนก็มีโทษปรับเพิ่มขึ้นตามจำนวนเด็กที่ได้รับอันตราย หรือถึงแก่ความตาย

จากข้างต้นจึงอาจแบ่งโทษอาญา และการระงับของโทษหรือคดีอาญา เลิกกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ดังนี้

4.1.1 โทษปรับ

โทษปรับในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ จะเห็นว่าหากมีโทษจำคุก ก็จะมีโทษปรับอยู่ในมาตรานั้นด้วย ดังที่ได้กล่าวมาในข้างต้น หรืออาจกล่าวได้ว่าโทษปรับมีอยู่ในมาตรา 144 ถึงมาตรา 158²⁰

¹⁷ ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 และมาตรา 31

¹⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49

¹⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 50

²⁰ หมายเหตุ มาตรา 154 และมาตรา 155 ถูกยกเลิกแล้ว โดยมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2554 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก หน้า 2 วันที่ 17 มกราคม 2554).

ซึ่งหากดูตามพระราชบัญญัตินี้แล้วโทษปรับต่ำสุดคือโทษปรับไม่เกินสองพันบาทและมีโทษปรับสูงสุดมีบัญญัติไว้ในตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือหากลูกจ้างที่นายจ้างได้ให้ทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 49 และมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัตินี้ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ก็จะมีโทษปรับ ตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน

4.1.2 โทษจำคุก

ในคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยส่วนมากจะเกิดจากการที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนี้ โทษจำคุกจะมีโทษต่ำสุดคือหนึ่งเดือนอันโทษที่มีลักษณะเป็นความผิดทุกโทษซึ่งเป็นเพียงกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเท่านั้น โดยสามารถเปรียบเทียบปรับได้ เช่นเดียวกับกฎหมายอาญา ซึ่งมีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญาอยู่แล้ว หากดูแล้วโทษที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้จะมีโทษจำคุกขั้นต่ำไม่เกินหนึ่งเดือน และมีโทษจำคุกสูงสุดไม่เกินสี่ปี

4.1.3 การระงับของโทษ

โดยปกติแล้วการระงับโทษทางอาญานั้นจะระงับไปโดยความตายของผู้กระทำความผิด²¹ หรือการระงับโดยการยินยอมชำระค่าปรับในอัตราอย่างสูง²² ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 79 ทำนองเดียวกับ มาตรา 37 (1) แห่งประมวลกฎหมายเดียวกันนี้ ที่ผู้กระทำความผิดยินยอมชำระค่าปรับในอัตราอย่างสูง ซึ่งกรณีที่ยินยอมชำระค่าปรับดังกล่าวนี้ ล้วนเป็นโทษที่มีโทษทางอาญาเป็นปรับสถานเดียวเท่านั้น อันจะทำให้คดีอาญาลегitimacy ตามกฎหมาย แต่โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบางบทบัญญัติมาตรานั้นมีทั้งโทษจำคุกและโทษปรับ ซึ่งตามมาตรา 159 แห่งพระราชบัญญัตินี้เองได้กำหนดวิธีการระงับไปซึ่งโทษทางอาญาตามความผิดที่ได้กระทำฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้เอาไว้ด้วย โดยบัญญัติเอาไว้ว่า

²¹ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 38.

²² ธีระ สิงห์พันธ์, กฎหมายอาญามาตรา 1, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2558, หน้า 157- 159.

“มาตรา 159 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

ซึ่งจากข้างต้นจะเห็นได้ว่า หากมีการยินยอมชำระค่าปรับตามที่เจ้าพนักงานเปรียบเทียบปรับแล้วภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งเปรียบเทียบ อันทำให้สิทธิในการฟ้องคดีอาญาเป็นอันระงับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 39 (3) และถือว่าคดีอาญาเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เช่นกัน ซึ่งตรงกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4) บัญญัติว่า “ในคดีซึ่งเปรียบเทียบได้ตามกฎหมายอื่น เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามการเปรียบเทียบของพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว”

4.2 ผลกระทบการบังคับใช้โทษทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แม้ว่าโทษทางอาญาที่นำมาบังคับใช้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นโทษที่นำมาใช้เมื่อมีการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายอันเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนดังนั้นแล้ว

กฎหมายที่มีผลต่อทรัพย์สิน และเสรีภาพของประชาชนนั้น ย่อมมีผลกระทบตามมาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.2.1 ผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้าง

1. ผลกระทบต่อลูกจ้าง หากพิจารณาแล้ว แม้ความรับผิดชอบของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างเมื่อพิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่า มีเพียงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ใช้บังคับสัญญาจ้าง หรือการรับผิดชอบในมูลละเมิด และประมวลกฎหมายอาญาในกรณีที่มีการจงใจกระทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ดังนั้นแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ก็ย่อมไม่มีผลกระทบตอลูกจ้าง เพราะพระราชบัญญัติก็บัญญัติไว้อย่างชัดเจนแล้วว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำสุด²³ ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง อนึ่ง ในพระราชบัญญัตินี้แม้ไม่ได้กล่าวถึงโทษที่ลูกจ้างจะได้รับก็ดี แต่กฎหมายก็ได้มีการวางหลักเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างเป็นเครื่องมือในการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ดังที่มีบัญญัติไว้ในมาตรา 150 และมาตรา 151 ในกรณีที่ไม่อำนวยความสะดวกหรือขัดขวางเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน และรวมไปถึงคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการค่าจ้าง รวมทั้งคณะอนุกรรมการนั้น ๆ ด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ออกมาเพื่อคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้างโดยแท้และไม่มีผลกระทบตอลูกจ้างแต่ประการใด

2. ผลกระทบต่อนายจ้าง แน่นนอนว่าเมื่อเป็นกฎหมายที่ออกมาคุ้มครองลูกจ้างโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นกฎหมายอันเกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน นายจ้างย่อมไม่สามารถที่จะฝ่าฝืนบทบัญญัติได้ แม้ว่าเจ้าพนักงานจะเปรียบเทียบปรับ²⁴ แล้วคดีอาญาระงับไปก็ดี หากมีปัญหาว่านายจ้างต้องโทษจำคุกแล้ว อันอาจจะทำให้ธุรกิจหรือบริษัทของนายจ้างหยุดชะงักไปชั่วคราวได้ (ในกรณีที่เป็บริษัทขนาดเล็กและมีเจ้าของเป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท) อีกทั้งยังเป็นการที่นายจ้างจะต้องกระทำการอย่างระมัดระวัง และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ หรือมาตรฐานขั้นต่ำอันพึงจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²³ ตริเนตร สารพงษ์, กฎหมายแรงงาน, หน้า 1 – 41.

²⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 บทบัญญัติและแนวทางปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน), 2562, หน้า 70-72.

4.2.2 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

จากที่ได้อธิบายเรื่องผลกระทบต่อนายจ้างจะเห็นได้ว่า หากนายจ้างหรือผู้บริหารของบริษัทต้องโทษจำคุก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแล้ว อาจส่งผลให้นายจ้างจะต้องชะลอการประกอบธุรกิจ หรือต้องปิดกิจการไป และลูกจ้างก็อาจจะต้องถูกเลิกจ้างตามมา แม้ผลกระทบดังกล่าวจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยก็ตาม หากพิจารณาถึงความคุ้มค่าในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตัดสินในชั้นศาล ย่อมไม่มีความคุ้มค่าในการที่จะดำเนินการเพราะค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแต่ละครั้งนั้นมีค่าใช้จ่ายสูง ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายของเจ้าพนักงานที่จะต้องไปศาลในแต่ละครั้ง หรือการดำเนินการว่าจ้างทนายความ

โทษทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นได้ว่าลักษณะความผิดหรือการกระทำความผิดนั้นไม่ได้มีลักษณะในการกระทำที่ชั่วร้าย หรือก่อให้เกิดความโกรธแค้นของคนในสังคม แต่กลับไม่คำนึงถึงว่าการบังคับใช้กฎหมายอาญานั้นมีความสิ้นเปลืองกว่ากฎหมายแพ่ง เพราะรัฐจะต้องจัดหาทั้งเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างเสมอภาคและมีประสิทธิภาพ²⁵

4.2.3 ผลกระทบต่อสังคม

เมื่อนายจ้างต้องโทษจำคุกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากผลกระทบทางเศรษฐกิจจะเห็นได้ว่า ไม่เพียงรัฐจะต้องสูญเสียรายได้ หากนายจ้างต้องปิดกิจการอันเนื่องมาจากการที่ต้องโทษจำคุก ลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว ก็อาจจะต้องถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการที่จะต้องปิดกิจการชั่วคราว หรือการชะลอการประกอบกิจการของนายจ้าง อันอาจทำให้ลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้าง ต้องหางานใหม่ และหากหาไม่ได้ ครอบครัวของลูกจ้าง หรือภาระต่างๆ ที่ยังต้องรับผิดชอบอยู่ อาจได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากไม่มีรายได้มาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือจนเจือครอบครัว อันนำไปสู่การคิดสั้นฆ่าตัวตายตามที่ปรากฏในสื่อ หรือหนังสือพิมพ์ทั่วไปจากการตกงานหรือไม่มีรายรับที่พอกับรายจ่าย ทั้งยังอาจจะก่อให้เกิดการ

²⁵ ฝ่ายเลขานุการกรมการดำเนินการศึกษาและปรับปรุงกฎหมายฯ, แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายอาญา.

ก่ออาชญากรรมตามมาด้วย ไม่ว่าจะเป็นการ ลักทรัพย์ วังราวทรัพย์ ฯลฯ เพื่อให้มีรายได้มาใช้จ่าย

4.3 หลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางอาญา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ได้วางหลักไว้เกี่ยวกับการกำหนดโทษทางอาญาเอาไว้ว่า รัฐพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง²⁶ ซึ่งหากพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นว่าข้อกำหนดหรือบทบัญญัติที่ห้ามนายจ้างไว้ นั้น เป็นเพียงข้อกำหนดที่ห้ามนายจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนเท่านั้น ไม่มีเรื่องของการกระทำความผิดร้ายแรงแต่อย่างใด ที่จะต้องกำหนดโทษจำคุกอันเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชนคนหนึ่ง อีกทั้งไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้าง นายจ้างและรัฐแต่อย่างใด แม้จะมีการเปรียบเทียบปรับแล้วคดีอาญาละเลิกละก็ตาม การกำหนดโทษจำคุกเพื่อตัดอิสระภาพของประชาชนในพระราชบัญญัตินี้ จึงเป็นการใช้หลักเกณฑ์การออกกฎหมายอาญาเพื่อจนเกินไป ทั้งที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดหลักการกำหนดโทษทางอาญาเอาไว้ว่า จะต้องเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงเท่านั้น

โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากดูในมาตรา 159 จะเห็นได้ว่า โทษทางอาญาในกฎหมายฉบับนี้มีลักษณะที่เป็น การเกิดกฎหมายอาญาเพื่อ (overcriminalization) เพราะเป็นกฎหมายที่มุ่งแต่จะควบคุมความประพฤติของคนในสังคมโดยใช้กฎหมายอาญาเป็นเครื่องมือโดยไม่พิจารณาถึงประสิทธิภาพและความสามารถของกลไกของรัฐที่จะใช้บังคับกฎหมายอาญาแล้ว กฎหมายจะไร้ความหมาย ขาดความศักดิ์สิทธิ์ และเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานของรัฐที่ประพฤติมิชอบมีโอกาสแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองจากกฎหมายเหล่านี้ หรือหากมีการบังคับใช้กฎหมายซึ่งมิได้มีการบังคับใช้เป็นเวลานาน ผู้ถูกใช้บังคับจะเกิดปฏิกิริยาเพราะถือว่าถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้บังคับกฎหมายและชุมชนเสียไป²⁷

²⁶ ดูเพิ่มเติมในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 77

²⁷ ฝ่ายเลขานุการกรมการดำเนินการศึกษาและปรับปรุงกฎหมายฯ, แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายอาญา.

4.4 มาตรการอื่นทางอาญา

อย่างไรก็ดี ตามประมวลกฎหมายอาญาก็มีมาตรการทางอาญาอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจนำมาปรับใช้ได้เป็นอย่างดี ก็คือ วิธีการเพื่อความปลอดภัย²⁸ กล่าวคือ หากฝ่ายนายจ้างมีการฝ่าฝืนบทบัญญัติกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วอาจจะมีการใช้มาตรการทางอาญาอย่างอื่น เช่น ประกันทัณฑ์บน เพื่อบังคับใช้กับฝ่ายนายจ้างแทนการใช้โทษทางอาญา บังคับ เมื่อมีการกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

วิธีการเพื่อความปลอดภัย (Safety Measures) เป็นมาตรการอีกอย่างหนึ่งที่ใช้เพื่อลงโทษหรือยับยั้งมิให้ผู้กระทำความผิดได้อีก ไม่ใช่โทษทางอาญา แต่เป็นมาตรการการบังคับทางอาญาที่ถูกนำมาใช้เพื่อปกป้องสังคม และยังเป็น การปรับปรุงแก้ไขไม่ให้บุคคลไม่ให้กลับไปกระทำความผิดหรือกระทำความผิด ขึ้นในอนาคต โดยมีกำหนดอยู่ 5 วิธีการคือ (1) กักกัน (2) ห้ามเข้าเขตกำหนด (3) เรียกประกันทัณฑ์บน (4) คุมตัวไว้ในสถานพยาบาล (5) ห้ามการประกอบ อาชีพบางอย่าง ซึ่งที่กล่าวมานี้เป็นมาตรการ ที่รัฐนำมาใช้ก่อนที่จะมีการกระทำความผิด หรือมีการกระทำความผิดแล้วไม่ให้กลับมากระทำความผิดอีก จึงอาจกล่าว ได้ว่าหากนำวิธีการเพื่อความปลอดภัยในเรื่องเรียกประกันทัณฑ์บนมาบังคับใช้ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ ก็จะเป็นการดีกว่าการ กำหนดโทษทางอาญาแล้วบังคับใช้ได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นหนึ่งในกฎหมายที่ผู้ประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ ต้องรู้ เข้าใจ และต้อง ปฏิบัติตาม เป็นกฎหมายทางธุรกิจที่มีโทษทางอาญา อีกทั้งกฎหมายฉบับนี้เป็น กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างหรือผู้ประกอบการ จึงไม่สามารถที่จะฝ่าฝืน หรือทำข้อตกลงที่ขัดต่อพระราชบัญญัตินี้ได้ นายจ้าง ต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายบัญญัติ

²⁸ ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 39

เอาไว้ หากฝ่าฝืนก็จะต้องมีโทษทางอาญา ซึ่งมีโทษปรับ หรือโทษจำคุก หรืออาจต้องโทษทั้งปรับและจำคุกก็ได้

โทษทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สามารถเลิกกันได้ โดยการเปรียบเทียบปรับของเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 38 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของเจ้าพนักงานว่าจะใช้อำนาจในการเปรียบเทียบปรับเพื่อให้คดีอาญาระงับไปหรือไม่ โดยอำนาจใช้ดุลพินิจตาม มาตรา 159 ในพระราชบัญญัตินี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า กฎหมายฉบับนี้โทษบางสถาน หรือบางบทมาตรามีลักษณะที่เป็นการเกิดกฎหมายอาญาเพื่อ และอาจเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานของรัฐที่ประพฤติมิชอบมีโอกาสดแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองจากกฎหมาย

ดังนั้น โทษทางอาญาบางฐานความผิดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงควรต้องยกเลิกเนื่องจากไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการลงโทษทางอาญาเพื่อแก้แค้นทดแทน (Retribution) หรือทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation) ประกอบกับไม่ตรงกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญาทั้ง 6 ประการ เช่น มาตรา 150 และ มาตรา 151 นั้น ในประมวลกฎหมายอาญาก็ได้มีการบัญญัติความผิดเกี่ยวกับเจ้าพนักงานอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดโทษไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และควรหามาตรการทางอาญาอื่นเพื่อนำมาปรับใช้กับนายจ้างผู้กระทำความผิดกฎหมายต่อไป อนึ่ง โทษบางสถานหรือบางบทมาตราก็อาจจะยังต้องคงไว้ เช่น มาตรา 148/1 และมาตรา 148/2 ว่าด้วยเรื่องของการลงโทษนายจ้างที่ได้จ้างแรงงานเด็ก หรือให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กทำงานในสถานที่ต้องห้าม หรืองานอันตราย จนเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ทั้งสองบทมาตรานี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการลงโทษอาญาเพื่อข่มขู่ยับยั้งมิให้เกิดผลร้ายในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะ

จากที่ได้กล่าวและสรุปมาแล้วข้างต้น ควรจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของบทกำหนดโทษ เนื่องจากพระราชบัญญัตินี้เป็นหนึ่งในกฎหมายทางธุรกิจ ซึ่งไม่ควรมีโทษทางอาญาดำเนินคดี แต่เนื่องจากเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย จึงจะต้อง

มีมาตรการในการควบคุมที่เหมาะสม และไม่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากเกินไป ซึ่งผู้เขียนมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. โทษในบทมาตรา 150 และมาตรา 151 ควรจะมีการยกเลิกไปเนื่องจากผู้เขียนเห็นว่าเป็นบทกฎหมายที่บัญญัติขึ้นมาซ้ำซ้อนกับประมวลกฎหมายอาญาว่าด้วยเรื่องความผิดต่อเจ้าพนักงาน และมีลักษณะที่เป็นการเกิดหมายอาญาเพื่อ

2. นอกจากบทบัญญัติมาตรา 148/1 มาตรา 148/2 และมาตรา 157 แล้วควรจะต้องยกเลิกโทษจำคุก คงเหลือไว้แต่โทษปรับ ประกอบกับหามาตรการอื่นทางอาญามาใช้ประกอบกับโทษปรับขั้นสูง โดยการเรียกประกันทัณฑ์บนซึ่งเป็นวิธีการเพื่อความปลอดภัย มาบัญญัติหรือใช้บังคับแทนโทษจำคุกได้

ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ว่าโทษทางอาญาควรลงโทษในกรณีทำผิดอย่างร้ายแรง และไม่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากเกินไป และไม่ก่อให้เกิดปัญหาของการเกิดกฎหมายอาญาเพื่อ จนขาดความศักดิ์สิทธิ์ในการบังคับใช้กฎหมายอาญาในอนาคตต่อไป

บรรณานุกรม

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2562). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7)

พ.ศ. 2562 บทบัญญัติและแนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ณัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน. (2554). “ทฤษฎีการลงโทษ” ใน เอกสารประกอบการ

สอนชุดวิชากฎหมาย อาญาและอาญาวิทยาชั้นสูง หน่วยที่ 6.

จังหวัดนนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมา จิราข มสธ.

ตรีเนตร สารพงษ์. (2561). กฎหมายแรงงาน. จังหวัดอุบลราชธานี:

โรงพิมพ์พี. เค. ซี. พริน.

ธีระ สิงห์พันธ์. (2558). กฎหมายอาญาภาค 1 (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ฝ่ายเลขานุการอนุกรรมการดำเนินการศึกษาและปรับปรุงกฎหมายเพื่อป้องกัน

มิให้มีการใช้ประโยชน์จากโทษทางอาญาตามกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับ

เจตนารมณ์ของกฎหมาย. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง “หลักเกณฑ์

การกำหนดโทษทางอาญาในการตรากฎหมาย”. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 13 กันยายน 2560.

มยุรี พันแสงดาว. (2547). กฎหมายธุรกิจในส่วนที่เกี่ยวกับประมวล

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายอาญา