

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์เชิงนิติศาสตร์

ตามที่ได้กล่าวในบทที่ 2 หัวข้อการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สรุปได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายที่มีหลักการในการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานในสังคม มิให้ถูกนายจ้างที่มักมีอำนาจต่อรองมากกว่าเอารัดเอาเปรียบ โดยเฉพาะเรื่องสิทธิของลูกจ้างอันพึงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติถึงสิทธิของลูกจ้างไว้หลายประการ เช่น สิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานต่างๆ การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง การไม่ถูกการล่วงเกินทางเพศของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก การคุ้มครองเรื่องวันหยุดและวันลาต่างๆ รวมทั้งการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น และหากลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เช่น ค่าจ้าง , ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุด, ค่าชดเชย, ค่าชดเชยพิเศษ, เงินประกัน, ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม เป็นต้น แต่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดข้างต้นลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ได้ตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 123 ซึ่งให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ได้

โดยปกติ พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง หากสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิข้างต้น พนักงานตรวจแรงงานต้องมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง แต่ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานต้องมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบตามความในมาตรา 124 วรรคหนึ่ง วรรคสาม และวรรคหก องค์กรใดก็ตามที่ฝ่าฝืนคำสั่งของลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น สามารถนำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง มิฉะนั้น คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนี้เป็นที่สุด ตามที่มาตรา 125 กำหนด ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่บนพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เป็นเหตุให้มีคดีที่พนักงานตรวจแรงงานต้องถูกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นคำร้องต่อศาลให้เพิกถอนคำสั่งเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหากคำสั่งดังกล่าวเป็นโทษหรือยังไม่เป็นที่

พอใจของฝ่ายใด ฝ่ายนั้นมีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลให้เพิกถอนคำสั่ง กรณีนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จะส่งเรื่องให้สำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อดำเนินคดีแก่ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน และที่มีเป็นจำนวนมากพอสมควรคือคดีเลิกจ้าง อันถือว่าเป็นคดีแพ่งซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ หากพนักงานอัยการเห็นสมควรจะรับแก้ต่างให้ก็ได้ ตามพระราชบัญญัติองค์การอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 14 (4)

พนักงานอัยการที่เป็นเจ้าของสำนวนคดีดังกล่าว ต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์มากเพียงพอในการดำเนินคดีแก่ต่างให้พนักงานตรวจแรงงานจึงจะทำให้สามารถพิจารณาทำความเข้าใจและคำสั่ง รวมทั้งดำเนินคดีในศาลได้โดยถูกต้องตามข้อเท็จจริง กฎหมาย ด้วยความเป็นธรรม และสามารถรักษาผลประโยชน์ของรัฐควบคู่กับผลประโยชน์ของประชาชนทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างเที่ยงธรรม

การจัดการความรู้คือคุ้มครองแรงงานในส่วนของการดำเนินคดีแก่ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน ในคดีร้องขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกรณีเลิกจ้าง โดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) กับระบบการจัดการความรู้ (KMS) และมีแผน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกันทั้งหมดแล้ว จะทำให้มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) จากพนักงานอัยการที่มีความเชี่ยวชาญก่อนที่จะโยกย้ายหรือเกษียณอายุไปผสมผสานกับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ต่างๆ ที่มีอยู่ เช่น กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียน รวมทั้งองค์ความรู้สนับสนุน อาทิ แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) คำวินิจฉัยที่เป็นบรรทัดฐาน เป็นต้น จะเป็นช่องทางในการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย ลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดในการทำงานเพราะมีมาตรฐานการทำงาน ทำให้การดำเนินภารกิจด้านการรักษาผลประโยชน์ของรัฐของสำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นองค์กรในกระบวนการยุติธรรมของประเทศในส่วนดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเนื่องจากที่ผ่านมาสำนักงานอัยการสูงสุดยังไม่เคยมีการจัดการความรู้ในลักษณะเช่นนี้มาก่อน ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าเป็นนวัตกรรมที่สามารถขยายผลไปสู่การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานในประเภทอื่นๆ และการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานในสำนักงานคดีแรงงานภาคต่างๆ ได้ในอนาคตต่อไป