

แผนการสอนประจำบทที่ 3

วิชา SMA 2201 ประเด็นกฎหมายและจริยธรรมความมั่นคง

บทที่ 3 กฎหมายด้านบุคคลในองค์กรและการจัดการข้อผูกพัน

- 3.1 กฎหมายแรงงานและประกันสังคม
- 3.2 กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- 3.3 หลักธรรมาภิบาลการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับความปลอดภัย
- 3.4 กฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจความปลอดภัยและการจัดการความมั่นคง

วัตถุประสงค์

เมื่อศึกษาบทที่ 3 จบแล้ว นักศึกษาสามารถ

1. อธิบายกฎหมายแรงงานและประกันสังคมได้
2. อธิบายกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้
3. อธิบายหลักธรรมาภิบาลการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับความปลอดภัยได้
4. อธิบายกฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจความปลอดภัยและการจัดการความมั่นคงได้

กิจกรรมระหว่างเรียน

1. ศึกษาเอกสารการสอน
2. ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมายในเอกสารการสอนแต่ละตอน
3. ทำแบบประเมินผลเองหลังเรียนบทที่ 3

สื่อการสอน

1. เอกสารการสอนประจำบท
2. หนังสือ ตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
3. แบบฝึกปฏิบัติประจำบท

การประเมินผล

ประเมินผลจากแบบประเมินผลตนเองหลังเรียน

บทที่ 3

กฎหมายด้านบุคคลในองค์กรและการจัดการข้อผูกพัน

กฎหมายด้านบุคคลในองค์กรและการจัดการข้อผูกพันมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ได้แก่ กฎหมายแรงงานและประกันสังคม กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับความปลอดภัย กฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจความปลอดภัยและการจัดการความมั่นคง ซึ่งกฎหมายแต่ละฉบับประกอบไปด้วยสาระัตถะ ดังต่อไปนี้

3.1 กฎหมายแรงงานและประกันสังคม

การบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมโดยตรง เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องในอันที่จะต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ และเป็นการคุ้มครองในบุคคลที่อยู่ในสถานะที่อำนาจในการต่อรองน้อยกว่าได้รับหลักประกันขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในหัวข้อนี้จะอธิบาย 2 หัวข้อ ได้แก่ กฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม

3.1.1 กฎหมายแรงงาน

สาระัตถะของกฎหมายแรงงานในหัวข้อนี้จะอธิบายเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่

3.1.1.1 แนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองแรงงาน

แนวคิดพื้นฐานในการคุ้มครองแรงงานจำแนกออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ นิยามและลักษณะของกฎหมายแรงงาน และความสำคัญของกฎหมายแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยสาระัตถะที่สำคัญ ดังนี้

1) นิยามและลักษณะของกฎหมายแรงงาน

คำว่า “กฎหมายแรงงาน” นั้นมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กำหนดคำนิยามเอาไว้

ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร ได้ให้ความหมายของกฎหมายแรงงาน คือ เป็นกฎหมายที่ได้วางแนวปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ระหว่างบุคคลที่เป็นนายจ้างกับลูกจ้างต่อกัน รวมทั้งแนวทางที่รัฐจะได้เข้ามาช่วยเหลือเยียวยา เมื่อเกิดปัญหาหรือเกิดเหตุการณ์บางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลเหล่านั้น¹

ศาสตราจารย์ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม เห็นว่ากฎหมายแรงงานเป็นสิ่งที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นผู้สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้งกำหนดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่จะพึงได้รับในการจ้างงาน รวมทั้งสิทธิประการอื่นที่กฎหมายได้รองรับ เช่น การรวมกลุ่มเป็นองค์กรของลูกจ้างหรือการเรียกร้องตลอดทั้งการใช้สิทธิในการดำเนินคดีตามกฎหมายอีกด้วย²

ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายแรงงานนั้นเป็นเครื่องมือสำหรับการควบคุมการปฏิบัติต่อกันระหว่างคู่สัญญานายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน รวมทั้งการกำหนดสิทธิต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้แก่บุคคลเหล่านั้น เพื่อให้การจ้างงานเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและได้รับการคุ้มครองตามสิ่งที่ควรจะเป็น ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากในสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศแต่ละยุคแต่ละสมัยที่ยังคงมีการเอาใจเอาเปรียบแก่ลูกจ้างเกิดขึ้น

ประการต่อมาลักษณะของกฎหมายแรงงานนั้นหากพิจารณาจากรายชื่อกฎหมายแรงงานที่ได้อธิบายมาในส่วนของวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย และความเห็นของนักวิชาการหลายท่าน เช่น ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปภาศรี บัวสุวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ รวมทั้งนักวิชาการท่านอื่น ๆ โดยทั่วไปแล้วได้แบ่งกฎหมายแรงงานออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่³

ลักษณะแรก เป็นกฎหมายที่มีความเป็นกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชนด้วยในตัว คือ มีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชน เนื่องจากเป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ในแง่ทั้งสิทธิและหน้าที่ของบุคคลที่เป็นนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งต้องประพจน์หรือปฏิบัติต่อกันตามการจ้างแรงงาน ส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชนอันเนื่องมาจากรัฐมีอำนาจที่จะลงโทษต่อผู้ที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติกฎหมาย โดยการกำหนดบทลงโทษทางอาญาเอาไว้ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ เพื่อให้การจ้างงาน

¹ สุรศักดิ์ มีบัว, เอกสารประกอบการสอนกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม (LAW 4503), พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2562), หน้า 8-9. อ้างถึงใน เกษมสันต์ วิลาวรรณ, **หลักการของกฎหมายแรงงาน** เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน เล่ม 1 หน้าที่ 1 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, 2552), หน้า 5.

² สุรศักดิ์ มีบัว, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 8. อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2562), หน้า 27-28.

³ สุรศักดิ์ มีบัว, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 8-9. อ้างถึงใน ปภาศรี บัวสุวรรณ, **กฎหมายแรงงานและประกันสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), หน้า 3.

ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเรียบร้อยและผาสุก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและประเทศชาติให้เจริญเติบโตต่อไป

ลักษณะที่สอง เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน เช่น คຸ້ມครองแรงงาน หากข้อตกลงหรือระเบียบการทำงานที่นายจ้างกำหนดขึ้นมาใช้บังคับมีเนื้อหาที่ขัดหรือแย้งต่อพระราชบัญญัติคຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่งผลให้ตกเป็นโมฆะ คือ ไม่สามารถใช้บังคับกันได้ตามกฎหมาย เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการจ้างงานและการใช้แรงงานที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างต้องพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อให้ความคຸ້ມครองในผลประโยชน์และป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ กดซีขຸ້ມเหງลูกจ้างให้ตกอยู่ในภาวะจำยอม อันเนื่องมาจากอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่าหรือด้อยกว่าในการจ้างงาน เช่น ระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทเพชรแท็กก่อสร้าง จำกัด นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีเพียง 10 วันต่อปียอมตกเป็นโมฆะ แต่อย่างไรก็ดี ในทางกลับกันหากข้อตกลงหรือระเบียบการทำงานที่นายจ้างกำหนดขึ้นมาให้นั้นให้สิทธิประโยชน์ที่มากกว่าพระราชบัญญัติคຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ย่อมใช้บังคับกันได้

ลักษณะที่สาม เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสวัสดิการ คือ กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นมาเพื่อใช้บังคับกับการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือเยียวยาเมื่อเกิดเหตุการณ์บางอย่างที่กระทบต่อชีวิต ร่างกายทรัพย์สินหรือสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน อันจะนำไปสู่การลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมต่อไป

ลักษณะที่สี่ เป็นกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามบริบทของประเทศไทยและสากลที่เปลี่ยนแปลงไป คือ เมื่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ รวมทั้งการเมืองในประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงไป หรือกฎหมายแรงงานในระดับสากลได้มีการยกเลิก แก้ไขหรือปรับปรุง ย่อมส่งผลให้กฎหมายแรงงานในประเทศต้องปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสิ่งที่เกิดขึ้น โดยการแก้ไขปรับปรุงให้มีความทันสมัยและเป็นสากล เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมการจ้างงานและการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมต่อกัน รวมถึงได้รับการยอมรับเกี่ยวกับการจ้างงานจากนานาประเทศต่อไป

2) ความสำคัญของกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากความแตกต่างหรือความเหลื่อมล้ำทางฐานะหรือสถานภาพของบุคคลในสังคมนั้นระหว่างผู้ที่

เป็นนายจ้างกับลูกจ้าง ก่อให้เกิดการปฏิบัติหรือการกระทำใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อในเรื่องต่างๆ ซึ่งผู้เขียนจะสรุปความสำคัญของกฎหมายแรงงานออกเป็นแง่มุมต่าง ๆ 4 แง่มุม⁴ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ในแง่ของแรงงานหรือบุคคลที่เป็นลูกจ้างกับบุคคลที่มีสถานะเป็นนายจ้าง คือ เมื่อนายจ้างมีสถานะที่สูงกว่ามีอำนาจในการบังคับบัญชา และสั่งการให้ลูกจ้างของตนปฏิบัติตามหน้าที่หรือตำแหน่งก็อาจใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ในทางที่จะเอารัดเอาเปรียบ หรือกระทำด้วยประการใด ๆ ที่ให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน กฎหมายแรงงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือการควบคุมการปฏิบัติระหว่างบุคคลดังกล่าวในการจ้างงานให้อยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นธรรมภายใต้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ (มาตรฐานขั้นต่ำ) มีการเจรจาต่อรองและรวมกลุ่มในทางกฎหมายเพื่อเรียกร้องสิทธิตามที่ควรจะเป็น รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือหรือการสงเคราะห์ในยามที่ลำบากหรือเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้การจ้างงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปโดยเรียบร้อย หากผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติกฎหมายก็ย่อมที่จะได้รับบทลงโทษตามที่กำหนดไว้

ในแง่สังคม คือ เมื่อกฎหมายแรงงานบรรลุเจตนารมณ์ในการประกาศใช้บังคับแล้ว ทำให้การจ้างงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปด้วยดี หรือราบรื่นแล้วย่อมจะส่งผลให้สังคมเกิดความเป็นธรรมขึ้นมา ช่องว่างหรือความเหลื่อมล้ำในทางสังคมก็ย่อมลดลงจนนำไปสู่ความผาสุกและสันติ ซึ่งเมื่อความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของแรงงานได้รับการดูแลและคุ้มครอง อันมีลักษณะเป็นการถนอมแรงงานในระยะยาวสำหรับการจ้างงานต่อไป เช่น วันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลาและมีความปลอดภัยในการทำงานแล้วย่อมส่งผลให้เกิดความมั่นคงด้านแรงงานของสังคมหรือประเทศ ไม่เกิดภาวะการขาดแคลนจนต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

ในแง่เศรษฐกิจ คือ เมื่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) ในประเทศมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในช่วงเวลานั้นๆ แล้วย่อมส่งผลให้การจ้างงานมีความเข้มแข็งและเกิดความมั่นคงด้านแรงงาน จนทำให้ภาคการผลิต การบริการ ธุรกิจ การค้าหรือพาณิชย์ต่าง ๆ มีการเพิ่มจำนวนของการลงทุนจากต่างประเทศมากขึ้น และเกิดการขยายตัวระบบหรือโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้มีความเจริญเติบโตและเข้มแข็ง จนเกิดการพัฒนาเทียบเท่านานาชาติประเทศต่อไป

ในแง่ภาพลักษณ์ของประเทศ คือ เมื่อกฎหมายแรงงานในประเทศที่ประกาศใช้มีความเหมาะสมและสัมพันธ์กับการจ้างงานในช่วงเวลานั้นๆ รวมไปถึงมีความสอดคล้องกับการจ้างงานของกฎหมายระหว่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 23 แก้ไขเพิ่มเติม (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2559), หน้า 13.

(International Labour Organization (ILO)) แล้วย่อมส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ อันเป็นการดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีในสังคมนระหว่างประเทศด้านแรงงานต่อไปอีกด้วย

3) แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การตราและประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นมาจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหรือลูกจ้างในทุกๆ ด้าน เท่าที่จะเป็นไปได้และไม่กระทบต่อนายจ้างมากเกินไป สืบเนื่องมาจากสถานะระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยลูกจ้างตกอยู่ในสถานที่ต่ำกว่าต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามหน้าที่ในการทำงานให้แก่นายจ้างอย่างเต็มที่ แต่อย่างไรก็ดี นายจ้างบางรายอาศัยโอกาสที่ตนมีอำนาจที่เหนือกว่าจึงกระทำการเอารัดเอาเปรียบหรือกดขี่ข่มเหงด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ตนเองได้รับผลประโยชน์มากที่สุด ทั้งที่ลูกจ้างมีความสำคัญต่อตนเองอย่างมากในฐานะที่เป็นผู้ขับเคลื่อนหรือเป็นฟันเฟืองให้กิจการหรือธุรกิจของนายจ้างสามารถดำเนินต่อไปได้⁵ เช่น การไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมไปถึงการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย เพื่อต้องการลดต้นทุนในการผลิตสินค้าหรือบริการ หรือการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างอัน อันเป็นการกระทำที่ไม่สมควรและเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้างอย่างยิ่ง และการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างในกรณีอื่นๆ อีกมากมาย โดยเฉพาะการคุ้มครองพิเศษสำหรับการใช้แรงงานหญิง แรงงานหญิงมีครรภ์และแรงงานเด็ก จากเหตุและผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงเกิดแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาโดยการตราและประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (*Labour Protection Law*) ที่ใช้บังคับในปัจจุบันนี้ ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้ให้นายจ้างปฏิบัติพึงต่อลูกจ้างไม่ต่ำกว่า หรือไม่น้อยกว่าสิ่งที่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวกำหนดไว้ หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะมีผลและได้รับบทลงโทษทางอาญาต่อไป⁶

⁵ สุรศักดิ์ มีบัว, *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 23. อ้างถึงใน สุรศักดิ์ มีบัว และทัตตนันท์ คงลำธาร, (2562), *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษากรณีการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง, ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3* (น. 872), กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

⁶ สุรศักดิ์ มีบัว, *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 23. อ้างถึงใน เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 26 (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2562), หน้า 17.

3.1.1.2 การใช้แรงงานทั่วไป

ในหัวข้อการใช้แรงงานทั่วไปจะอธิบายเวลาทำงานของลูกจ้าง การทำงานล่วงเวลาและค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้าง เวลาพักระหว่างการทำงาน วันหยุดและวันลา ซึ่งประกอบไปด้วยสาระดังต่อไปนี้

1) เวลาทำงานของลูกจ้าง

เวลาทำงานของลูกจ้างนั้นกำหนดในมาตรา 23 ซึ่งบัญญัติว่า “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”

2) การทำงานล่วงเวลาและค่าล่วงเวลา

“การทำงานล่วงเวลา” กำหนดในมาตรา 5 โดยหมายความว่า “การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี” จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กำหนดเรื่องการทำงานล่วงเวลาไว้ 2 ประการ ได้แก่⁷ ประการแรก การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ และประการที่สอง การทำงานเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน

ประเภทของการทำงานล่วงเวลา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และประเภทที่สอง การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

3) การทำงานในวันหยุดและค่าทำงานในวันหยุด

“วันหยุด” กำหนดคำนิยามไว้ในมาตรา 5 หมายความว่า “วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี” โดยในรายละเอียดแห่งวันหยุดผู้เขียนจะอธิบายโดยละเอียดในหัวข้อวันหยุดต่อไป แต่อย่างไรก็ดี บทบัญญัติว่าด้วยการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างนั้นกำหนดในมาตรา 25 ซึ่งบัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

4) ค่าจ้าง

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน (Reciprocal Contract) โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง ขณะเดียวกันนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทน ซึ่งคำว่า “ค่าจ้าง” นั้นตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดคำนิยามเอาไว้ หมายความว่า “เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่าย

⁷ สุรศักดิ์ มีบัว, เรื่องเดียวกัน, หน้า 42. อ้างถึงใน ชัชชัย ลาภปรารณา, เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 2 การคุ้มครองการใช้แรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 5 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561), หน้า 2-46.

ให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดำเนินการปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้”

จากคำนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าค่าจ้างนั้นเป็นเงินเท่านั้นที่นายจ้างได้จ่ายโดยตรงหรือโดยปริยายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำการงานให้แก่ตน โดยนายจ้างจ่ายตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และการจ่ายค่าจ้างดังกล่าวอาจตกลงจ่ายกันเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือชำระค่าจ้างทุก ๆ วันที่ 1 และวันที่ 16 ของเดือน หรือชำระค่าจ้างทุก ๆ วันที่ 7 วันที่ 14 วันที่ 21 และวันที่ 28 ของเดือน ชำระค่าจ้างเป็นรายเดือน หรือระยะเวลาอื่นก็ได้ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง⁸ โดยการจ่ายค่าจ้างดังกล่าวต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง แต่ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง⁹ นอกจากนี้ยังรวมถึงเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม ดังนั้น ค่าจ้างจึงอาจเรียกเป็นชื่ออย่างอื่นก็ได้ ได้แก่

(1) เงินเดือน เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนแก่ลูกจ้างในจำนวนที่แน่นอนและตรงตามระยะเวลา เพื่อตอบแทนที่ลูกจ้างได้ทำงานให้

(2) เงินประจำตำแหน่ง เป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างพิเศษในจำนวนที่แน่นอนเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5024/2548, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1838/2554)

(3) เงินค่าครองชีพ เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำและแน่นอนชัดเจน เพื่อความจำเป็นในการดำรงชีพขณะทำงานกับนายจ้าง

อย่างไรก็ดี หากเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างมีลักษณะเป็นสวัสดิการช่วยเหลือลูกจ้าง โดยมีได้จ่ายเป็นประจำหรือมิได้มีจำนวนที่แน่นอนสิ่งเหล่านั้นมิใช่ค่าจ้าง เช่น

(1) เงินโบนัส เป็นเงินที่ไม่แน่นอนว่าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ หรือหากจ่ายไม่แน่นอนว่าจ่ายจำนวนเท่าใดโดยต้องพิจารณาจากผลประกอบการเป็นหลัก โดยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างตั้งใจทำงาน

⁸ สุรศักดิ์ มีบัว, เรื่องเดียวกัน, หน้า 52. อ้างถึงใน มาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

⁹ สุรศักดิ์ มีบัว, เรื่องเดียวกัน, หน้า 52. อ้างถึงใน มาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

(2) เงินค่าทิป เป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับจากลูกค้าโดยตรงจากการที่ตนได้บริการจนเกิดความพึงพอใจและจ่ายค่าทิปเป็นรางวัลให้ ซึ่งไม่มีความแน่นอนว่าจะได้จำนวนเท่าใด

(3) ค่าอาหาร เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3901/2550) ค่าสาธารณูปโภค (ค่าน้ำค่าไฟค่าโทรศัพท์) ซึ่งเป็นเพียงเงินช่วยเหลือลูกจ้างหรือสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น มิได้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้าง จึงหาใช่ค่าจ้างไม่

(4) ค่าภาษี (จ่ายให้แก่กรมสรรพากร)

ตารางเปรียบเทียบค่าจ้าง/ไม่ใช่ค่าจ้าง

ค่าจ้าง	ไม่ใช่ค่าจ้าง
เงินเดือน	เงินรางวัลประจำปี หรือเงินโบนัส
เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าทิป
ค่าครองชีพ	ค่าอาหาร, เงินช่วยเหลือบุตร, ค่าเช่าบ้าน, ค่าสาธารณูปโภค (ค่าน้ำค่าไฟค่าโทรศัพท์)
	ค่าภาษี (จ่ายให้แก่กรมสรรพากร)

5) เวลาพักระหว่างการทำงาน

“เวลาพัก” พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดค่านิยามไว้โดยเฉพาะ แต่มีนักวิชาการ ได้แก่ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น อธิบายว่า เวลาพักนั้นเป็นระยะเวลาที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างได้พักในระหว่างการทำงาน โดยอาจเป็นการทำงานในวันทำงานปกติ วันหยุด ในเวลาทำงานปกติหรือนอกเวลาทำงานปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาในการพักผ่อนร่างกาย จิตใจและเกิดความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง¹⁰ ต่อมาในส่วนของรายละเอียดแห่งเวลาพักระหว่างวันไม่ว่าจะเป็นประเภทแห่งเวลาพักระหว่างวัน ระยะเวลาการพักระหว่างวัน กฎหมายได้กำหนดเรื่องดังกล่าวไว้ในมาตรา 27 ซึ่งบัญญัติว่า “ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครึ่งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

¹⁰ สุรศักดิ์ มีบัว, เรื่องเดียวกัน, หน้า 54. อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 11 (กรุงเทพฯ: นิติธรรม, 2561), หน้า 201.

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน”

6) วันหยุด

วันหยุดนั้นแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

ประเภทแรก วันหยุดประจำสัปดาห์ (Weekly Holiday)

มาตรา 28 วรรคแรก บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้”

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน”

ประเภทที่สอง วันหยุดตามประเพณี (Traditional Holiday)

มาตรา 29 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้”

ประเภทที่สาม วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Vacation)

มาตรา 30 บัญญัติว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”

7) วันลา (Leave of absence)

กฎหมายกำหนดประเภทของวันลาของลูกจ้างไว้ 6 ประเภทดังที่กำหนดในมาตรา 5 ที่ได้กำหนดค่านิยามของวันลาเอาไว้ โดยหมายความว่า “วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร”

3.1.1.3 การใช้แรงงานหญิงและการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์

ในหัวข้อนี้จะอธิบาย 2 ประการ ได้แก่ การใช้แรงงานหญิง และการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งประกอบไปด้วยสาระัตถะ ดังต่อไปนี้

1) การใช้แรงงานหญิง

แม้ปัจจุบันผู้หญิงจะมีบทบาทในการทำงานและได้รับการยอมรับในสังคมมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา¹¹ ซึ่งตกอยู่ในสถานะเป็นเพียงแม่บ้านดูแลบุตรโดยผู้ชายเป็นฝ่ายทำงานหารายได้มาจุนเจือเลี้ยงครอบครัวแต่เพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ตาม เนื่องด้วยสรีระทางร่างกายหรือลักษณะทางกายภาพของผู้ชายและผู้หญิงที่มีความแตกต่างกัน โดยลูกจ้างเพศหญิงมีความแข็งแรงน้อยกว่าลูกจ้างเพศชาย¹² ทำให้

¹¹ สุรศักดิ์ มีบัว, เรื่องเดียวกัน, หน้า 81. อ้างถึงใน ชัชชัย ลากปรารภณา, เรื่องเดิม, พิมพ์ครั้งที่ 5 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561), หน้า 2-56.

¹² สุรศักดิ์ มีบัว, เรื่องเดียวกัน, หน้า 81. อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, เรื่องเดิม, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2562), หน้า 332.

กฎหมายเห็นความสำคัญในส่วนนี้จึงได้ให้ความคุ้มครองมากกว่าลูกจ้างเพศชายไว้ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก การคุ้มครองงานบางประเภทที่ลูกจ้างหญิงทำไม่ได้ หรือสงวนให้แก่ลูกจ้างเพศชายไว้เท่านั้นดังที่กำหนดในมาตรา 38 ซึ่งบัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

จากมาตราข้างต้นจะเห็นว่าอาชีพเหล่านี้มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายแก่ชีวิตร่างกายและทรัพย์สินของลูกจ้างหญิงมากกว่าลูกจ้างผู้ชาย เนื่องจากเป็นประเภทงานที่ต้องใช้พลังกำลังในการทำงานมากกว่างานทั่ว ๆ ไป กฎหมายจึงกำหนดห้ามมิให้แรงงานหญิงทำงาน แต่อย่างไรก็ดี นายจ้างรายใดที่ฝ่าฝืนแอบให้ลูกจ้างหญิงของตนทำงานประเภทดังกล่าว ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ดังที่กำหนดในมาตรา 144(1) ซึ่งบัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงเป็นพิเศษกว่าลูกจ้างชายในเรื่องที่สอง คือ การคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลา คือ ระหว่างเวลา 24.00-06.00 น. เนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าวมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายหรืออาจเกิดอาชญากรรมแก่ลูกจ้างหญิงมากกว่าลูกจ้างชาย โดยเฉพาะการกระทำความผิดต่อทรัพย์สินของลูกจ้างหญิง เช่น ชิงทรัพย์หรือปล้นทรัพย์ การทำร้ายร่างกาย รวมไปถึงการกระทำความผิดต่อเพศของลูกจ้างหญิงที่ต้องตกเป็นเหยื่อ หรือเป้าหมายในการข่มเหงรังแกทางร่างกายและจิตใจ โดยเห็นได้จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ยังคงเกิดเหตุการณ์ลักษณะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และยากที่จะแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ เช่น การข่มขืนกระทำชำเราหรือการอนาจาร หากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นแล้วจะส่งผลให้ลูกจ้างหญิงไม่อาจต่อสู้เพื่อป้องกันตัวเองได้ดีกว่าลูกจ้างชายที่มีสิริระหรือโครงสร้างทางร่างกายที่แข็งแรงกว่า อาจทำให้เกิดการตั้งครรภ์โดยไม่ปรารถนาหรือติดโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ หรือบางคนอาจไม่สามารถยอมรับกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนได้จนต้องจบชีวิตด้วยการฆ่าตัวตาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวของลูกจ้างหญิงคนนั้นๆ ได้ ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 40 ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง

นั้น ให้นำพนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว”

จากมาตราดังกล่าวจะเห็นว่ากฎหมายมิได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวไว้เด็ดขาดหรือขัดแย้งแต่อย่างใด¹³ เพียงแต่ถ้านายจ้างรายใดที่ต้องการให้ลูกจ้างหญิงทำงานในช่วงเวลานั้น แต่หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานที่นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงคนนั้นๆ ให้เป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่ต้องรายงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน เช่น ปรับเปลี่ยนเวลาให้ลูกจ้างหญิงทำเวลากลางวันแทน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร เช่น ลดชั่วโมงการทำงานเหลือเพียง 4 หรือ 6 ชั่วโมง และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวดังที่กำหนดในมาตรา 40 แต่อย่างไรก็ดี หากนายจ้างรายใดที่ฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับเช่นเดียวกับการฝ่าฝืนมาตรา 38 ดังที่กำหนดในมาตรา 144(1) ซึ่งบัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

2) การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์

กฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้สูงกว่าแรงงานหญิงที่มีไม่มีครรภ์และแรงงานทั่วไป ซึ่งแบ่งการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การคุ้มครองด้านประเภทงาน การคุ้มครองด้านเวลาการทำงาน การคุ้มครองด้านการเปลี่ยนงาน และการคุ้มครองด้านการห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์

ด้านแรก การคุ้มครองด้านประเภทงาน

มาตรา 39 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม ทาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

¹³ สุรศักดิ์ มีบัว, เรื่องเดียวกัน, หน้า 82. อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, เรื่องเดิม, พิมพ์ครั้งที่ 11 (กรุงเทพฯ: นิติธรรม, 2561), หน้า 176.

ด้านที่สอง การคุ้มครองด้านเวลาการทำงาน

มาตรา 39/1 วรรคแรก บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด”

ด้านที่สาม การคุ้มครองด้านการเปลี่ยนงาน

มาตรา 42 ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิไ้รับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น”

ด้านที่สี่ การคุ้มครองด้านการห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์

มาตรา 43 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์”

3.1.1.4 การใช้แรงงานเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44-52 กำหนดการคุ้มครองการใช้แรงงาน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอายุ ด้านเวลาพักระหว่างการทำงาน ด้านช่วงเวลาการทำงาน ด้านการทำงานล่วงเวลา ด้านประเภทงาน ด้านสถานที่ทำงาน และด้านหลักประกันการทำงาน

3.1.1.5 การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

คำว่า “เลิกจ้าง” มาตรา 18 วรรคสอง กำหนดคํานิยามเอาไว้ หมายความว่า “การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป” นอกจากนี้ในมาตรา 118/1 ซึ่งบัญญัติว่า “การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง” ซึ่งได้มีการเพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างอีกด้วย

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ตามมาตรา 118 วรรคแรก ตามอัตราในตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงอัตราค่าชดเชยการเลิกจ้าง

ลำดับ	ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง	อัตราค่าชดเชยที่มีสิทธิได้รับ (วัน)
1	ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี	30
2	ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	90
3	ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี	180
4	ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี	240
5	ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี	300
6	ทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป	400

อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง หากปรากฏเหตุใดเหตุหนึ่งตามมาตรา 119 ซึ่งบัญญัติว่า

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

3.1.2 กฎหมายประกันสังคม

ในหัวข้อนี้จะอธิบาย 3 ประการ ได้แก่ ขอบเขตการบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประเภทของผู้ประกันตน และประโยชน์ทดแทน ซึ่งประกอบไปด้วยสารัตถะ ดังต่อไปนี้

3.1.2.1 ขอบเขตการบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ขอบเขตการบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้นใช้บังคับกับกับการประกอบกิจการของนายจ้างที่มีการจ้างงานลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ได้กำหนดข้อยกเว้นที่ไม่ใช้บังคับกับประเภทงานที่กำหนดในมาตรา 4 ซึ่งบัญญัติว่า “พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

- (1) ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน สถานพยาบาล วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น
- (3) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (4) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

3.1.2.2 ประเภทของผู้ประกันตน

“ผู้ประกันตน” พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดคำนิยามไว้ในมาตรา 5 หมายความว่า “ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้” โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ผู้ประกันตนมาตรา 33 ผู้ประกันตนโดยสมัครใจมาตรา 39 และผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 (บุคคลทั่วไปหรือแรงงานนอกระบบ) ซึ่งผู้ประกันตนแต่ละประเภทยังมีหน้าที่อย่างไรบ้าง และการสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนเกิดขึ้นด้วยเหตุใดบ้างนั้นประกอบไปด้วยรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1) ผู้ประกันตนมาตรา 33

มาตรา 33 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่ง เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป”

จากมาตราข้างต้นผู้ประกันตนประเภทนี้ คือ เป็นลูกจ้างในระบบโดยกฎหมาย บังคับให้เป็นผู้ประกันตนเสมอ ซึ่งคำว่า “ลูกจ้าง” กำหนดคำนิยามในมาตรา 5 หมายความว่า “ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง” จะเห็นได้ว่าเมื่อบุคคลใดมีสถานะเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้กฎหมายบังคับให้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เสมอ แบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ (15-60 ปี) ในวันที่เข้าทำงาน และประการที่สอง ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วและเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างให้ถือว่าเป็นผู้ประกันตนต่อไป จึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเจ็บสทบเข้ากองทุนประกันสังคม

2) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจมาตรา 39

ผู้ประกันตนประเภทนี้เกิดขึ้นโดยความสมัครใจ เนื่องจากเคยเป็นผู้ประกันตนที่กฎหมายบังคับอยู่ก่อนหน้านี้ตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน แต่ความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38(2) คือ สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง แต่ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ก็ยอมที่จะสามารถทำได้ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะสมัครใจเข้าเป็นผู้ประกันตนหรือไม่ก็ได้ เนื่องจากกฎหมายมิได้บังคับเหมือนกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33) โดยกำหนดในมาตรา 39 บัญญัติว่า “ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38(2) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งต้องนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 46 วรรคสาม ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย

ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสาม ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง”

3) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 (บุคคลทั่วไปหรือแรงงานนอกระบบ)

ผู้ประกันตนประเภทที่สามนี้เป็นผู้ที่มิได้เป็นลูกจ้างตามมาตรา 33 หรือไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ (ประชาชนทั่วไปที่มีอายุ 15-60 ปีหรือแรงงานนอกระบบ) แต่ได้สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนโดยแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมและมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาก็สามารถเป็นผู้ประกันสังคมได้เช่นกัน ดังที่กำหนดในมาตรา 40 บัญญัติว่า “บุคคลใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 หรือไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้อาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ทั้งนี้ คุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง”

3.1.2.3 ประโยชน์ทดแทน

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดประเภทของประโยชน์ทดแทนออกเป็น 7 ประเภทด้วยกัน ประกอบไปด้วยรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

มาตรา 62 บัญญัติว่า “ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน” ประโยชน์ทดแทนประเภทนี้แบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังที่กำหนดในมาตรา 63 บัญญัติว่า “ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค
- (3) ค่าบำบัดทางการแพทย์ และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ
- (4) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (5) ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์

(6) ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย

(7) ค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตน ในกรณีที่ผู้ประกันตน ได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ เมื่อสำนักงานได้จ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตนไปแล้ว ให้สำนักงานมีสิทธิไล่เบี้ยแก่ผู้กระทำผิดได้

(8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 64 ด้วย”

2) กรณีคลอดบุตร

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดค่านियามของคำว่า “การคลอดบุตร” ไว้ในมาตรา 5 หมายความว่า “การที่ทารกออกจากครรภ์มารดาซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่” ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนกรณีคลอดบุตร กำหนดไว้ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก เงินสงเคราะห์การหยุดงาน และประการที่สอง คือ การได้รับบริการทางการแพทย์ (เงินค่าคลอดบุตร)

3) กรณีทุพพลภาพ

มาตรา 5 หมายความว่า “การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการทำงานตามปกติได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการแพทย์”

เงื่อนไขที่ผู้ประกันตนซึ่งทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ก็ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนดังที่กำหนดในมาตรา 69 บัญญัติว่า “ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน”

4) กรณีตาย

ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานได้รับประโยชน์ทดแทนก็ต่อเมื่อต้องด้วยเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ คือ ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ซึ่งประโยชน์ทดแทนนั้นแบ่งเป็น 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก เงินค่าทำศพ และประการที่สอง เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย

5) กรณีสงเคราะห์บุตร

ผู้ประกันตนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อต้องด้วยเงื่อนไข คือ ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือนดังที่กำหนดในมาตรา 74 ซึ่งประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรที่ได้รับกำหนดในมาตรา 75 มี 4 ประการ ได้แก่ ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลบุตร และค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร พ.ศ. 2561¹⁴

6) กรณีชราภาพ

มาตรา 76 บัญญัติว่า “ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าจะระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม”

มาตรา 77 บัญญัติว่า “ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่

(1) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือ

(2) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ

หลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

¹⁴ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 1 ก 2 มกราคม 2562.

7) กรณีว่างงาน

มาตรา 5 “ว่างงาน” หมายความว่า “การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิตินัยสัมพันธระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง”

มาตรา 78 บัญญัติว่า “ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีใช้ถูกเลิกจ้างเนื่องจากเหตุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างหรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด 7 ในลักษณะนี้”

มาตรา 79 บัญญัติว่า “ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง”

3.2 กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 รับรองให้บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว ดังที่กำหนดในมาตรา 32 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว

การกระทำอันเป็นการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าในทางใดๆ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้น เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ”

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act B.E. 2562 (2019) : PDPA) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136/

ตอนที่ 69 ก/หน้า 52/27 พฤษภาคม 2562 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม ยังมีการกำหนดการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไว้ในกฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจข้อมูลเครดิต พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 เป็นต้น

3.2.1 ขอบเขตการบังคับใช้

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ใช้บังคับแก่การเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้หรือการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่กระทำโดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล (Data Controller) หรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Data Processor) ที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย รวมไปถึงมีผลใช้บังคับในการที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลและผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้ออยู่นอกราชอาณาจักร แต่มีความเกี่ยวพัน คือ มีการเสนอขายสินค้าหรือบริการแก่เจ้าของข้อมูลที่อยู่ในราชอาณาจักร ทั้งนี้ ไม่ว่าจะมีการชำระเงินหรือไม่ก็ตาม รวมไปถึงใช้บังคับแก่การเฝ้าติดตามพฤติกรรมของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในราชอาณาจักร¹⁵ อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 จะไม่มีผลใช้บังคับแก่กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้¹⁶

(1) การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อกิจกรรมในครอบครัวของบุคคลนั้นเท่านั้น

(2) การดำเนินการของหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ ซึ่งรวมถึงความมั่นคงทางการคลังของรัฐ หรือการรักษาความปลอดภัยของประชาชน รวมทั้งหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน นิติวิทยาศาสตร์ หรือการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

(3) บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำการเก็บรวบรวมไว้เฉพาะเพื่อกิจการ สื่อมวลชน งานศิลปกรรม หรืองานวรรณกรรมอันเป็นไปตามจริยธรรมแห่งการประกอบวิชาชีพหรือเป็นประโยชน์สาธารณะเท่านั้น

(4) สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และรัฐสภา รวมถึงคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยสภาดังกล่าว ซึ่งเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในการพิจารณาตามหน้าที่และอำนาจของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา รัฐสภา หรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี

¹⁵ สุนทรีย์ ส่งเสริม, พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562, ค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2565 จาก https://www.bot.or.th/Thai/PaymentSystems/PSA_Oversight/.pdf

¹⁶ มาตรา 4 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

(5) การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลและการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาคดี การบังคับคดี และการวางทรัพย์ รวมทั้งการดำเนินงานตามกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

(6) การดำเนินการกับข้อมูลของบริษัทข้อมูลเครดิตและสมาชิกตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจข้อมูลเครดิต

การยกเว้นไม่ให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนมาใช้บังคับแก่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะใด กิจการใด หรือหน่วยงานใดทำนองเดียวกับผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอื่นใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลตามวรรคหนึ่ง (2) (3) (4) (5) และ (6) และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงานที่ได้รับยกเว้นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคสอง ต้องจัดให้มีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานด้วย

3.2.2 คำนิยามศัพท์ที่สำคัญ

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 บัญญัติคำนิยามศัพท์ไว้ในมาตรา 6 ดังต่อไปนี้

1) “ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data)” หมายความว่า “ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของผู้ถึงแก่กรรมโดยเฉพาะ”

จากคำนิยามข้างต้นข้อมูลส่วนบุคคล คือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่สามารถระบุตัวบุคคลนั้น ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของคนเสียชีวิตไปแล้ว และข้อมูลของนิติบุคคล ตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ชื่อ นามสกุล เบอร์โทรศัพท์ อีเมล หรือที่อยู่

อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้ยังได้กำหนดคำนิยามของ “ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน (Sensitive personal data)” ซึ่งเป็นประเภทข้อมูลที่ต้องมีความระมัดระวังเป็นพิเศษว่าข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปในการเก็บรวบรวมหรือการประมวลผล โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดบทลงโทษที่รุนแรงแก่ผู้ฝ่าฝืนมากกว่าการฝ่าฝืนข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป เนื่องจากหากมีการแพร่หลายของข้อมูลดังกล่าวไปสู่สาธารณะจะก่อให้เกิดความเสียหายมากกว่าการฝ่าฝืนข้อมูลส่วนบุคคลธรรมดา ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ หรือข้อมูลอื่นใดซึ่งกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในทำนองเดียวกันตามที่คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลประกาศกำหนด¹⁷

¹⁷ มาตรา 26 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

2) “ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล (Data Controller)” หมายความว่า บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย หรือบริษัท รับแลกเงินตรา จำกัด (มหาชน)

3) “ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Data Processor)” หมายความว่า บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามคำสั่งหรือในนามของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งดำเนินการดังกล่าวไม่เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล” เช่น บริษัท รับทำบัญชี จำกัด หรือห้างหุ้นส่วนจำกัดรับทำนามบัตร

4) “บุคคล” หมายความว่า บุคคลธรรมดา

3.2.3 สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Data Subject Right) และบทลงโทษทางกฎหมาย

เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิ 7 ประการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้แก่¹⁸ 1) สิทธิในการได้รับการแจ้งให้ทราบ (Right to be informed) 2) สิทธิในการขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล (Right of access) 3) สิทธิคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล (Right to object) 4) สิทธิขอให้ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล (Right to erasure) 5) สิทธิในการเพิกถอนความยินยอม (Right to withdraw consent) 6) สิทธิขอให้ระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล (Right to restrict processing) 7) สิทธิในการขอให้แก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้อง (Right to rectification) 8) สิทธิในการขอให้โอนข้อมูลส่วนบุคคล (Right to data portability) ซึ่งสิทธิและประการกำหนดไว้ในบทบัญญัติดังต่อไปนี้

1) สิทธิได้รับการแจ้งให้ทราบ (Right to be informed)

มาตรา 23 บัญญัติว่า ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลถึงรายละเอียด ดังต่อไปนี้ เว้นแต่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ทราบถึงรายละเอียดนั้นอยู่แล้ว

(1) วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมเพื่อให้นำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้หรือเปิดเผยซึ่งรวมถึงวัตถุประสงค์ตามที่มาตรา 24 ให้อำนาจในการเก็บรวบรวมได้โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

¹⁸ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, คำนวนที่ 1 มิถุนายน 2565 จาก <https://www.mdes.go.th/law/detail/3827E00%B8%82% %B8%87%E0 -- Data-Subject-Right->

(2) แจ้งให้ทราบถึงกรณีที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย หรือสัญญาหรือมีความจำเป็นต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเข้าทำสัญญา รวมทั้งแจ้งถึงผลกระทบที่เป็นไปได้จากการไม่ให้ข้อมูลส่วนบุคคล

(3) ข้อมูลส่วนบุคคลที่จะมีการเก็บรวบรวมและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมไว้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาดังกล่าวได้ชัดเจน ให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม

(4) ประเภทของบุคคลหรือหน่วยงานซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมอาจจะถูกเปิดเผย

(5) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล สถานที่ติดต่อ และวิธีการติดต่อในกรณีที่มีตัวแทนหรือเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ให้แจ้งข้อมูล สถานที่ติดต่อ และวิธีการติดต่อของตัวแทนหรือเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลด้วย

(6) สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 19 วรรคห้า มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 31 วรรคหนึ่ง มาตรา 32 วรรคหนึ่ง มาตรา 33 วรรคหนึ่ง มาตรา 34 วรรคหนึ่ง มาตรา 36 วรรคหนึ่ง และ มาตรา 73 วรรคหนึ่ง

บทลงโทษทางกฎหมาย คือ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม คือ ไม่แจ้งรายละเอียดให้เจ้าของข้อมูลทราบ ต้องระวางโทษปรับทางปกครองไม่เกิน 1,000,000 บาท¹⁹

2) สิทธิในการขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล (Right of access)

มาตรา 30 บัญญัติว่า เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอเข้าถึงและขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หรือขอให้เปิดเผยถึงการได้มาซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวที่ตนไม่ได้ให้ความยินยอม

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องปฏิบัติตามคำขอตามวรรคหนึ่ง จะปฏิเสธคำขอได้เฉพาะในกรณีที่เป็นการปฏิเสธตามกฎหมายหรือคำสั่งศาล และการเข้าถึงและขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลนั้นจะส่งผลกระทบต่อโอกาสก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น

ในกรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลปฏิเสธคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลบันทึกการปฏิเสธคำขอดังกล่าวพร้อมด้วยเหตุผลไว้ในรายการตามมาตรา ๓๙

เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีคำขอตามวรรคหนึ่งและเป็นกรณีที่ไม่อาจปฏิเสธคำขอได้ตามวรรคสอง ให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการตามคำขอโดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

¹⁹ มาตรา 82 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

คณะกรรมการอาจกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเข้าถึงและการขอรับสำเนาตามวรรคหนึ่ง รวมทั้งการขยายระยะเวลาตามวรรคสี่หรือหลักเกณฑ์อื่นตามความเหมาะสมก็ได้

บทลงโทษทางกฎหมาย คือ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำขอเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ต้องระวางโทษปรับทางปกครองไม่เกิน 1,000,000 บาท²⁰

3) สิทธิคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล (Right to object)

4) สิทธิขอให้ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล (Right to erasure)

มาตรา 33 บัญญัติว่า เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

(2) เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลถอนความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลและผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ต่อไป

(3) เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 32 (1) และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่อาจปฏิเสธคำขอตามมาตรา 32 (1) (ก) หรือ (ข) ได้ หรือเป็นการคัดค้านตามมาตรา 32 (2)

(4) เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลได้ถูกเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ความในวรรคหนึ่งมิให้นำมาใช้บังคับกับการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา 24 (1) หรือ (4) หรือ มาตรา 26 (๕) (ก) หรือ (ข) การใช้เพื่อการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมาย

ในกรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้ทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะและผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลถูกขอให้ลบหรือทำลายหรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ตามวรรคหนึ่ง ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องเป็นผู้รับผิดชอบ

²⁰ มาตรา 82 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ดำเนินการทั้งในทางเทคโนโลยีและค่าใช้จ่ายเพื่อให้เป็นไปตามคำขอนั้น โดยแจ้งผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ได้รับคำตอบในการดำเนินการให้เป็นไปตามคำขอ

กรณีผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสาม เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเพื่อสั่งให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการได้

คณะกรรมการอาจประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ในการลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามวรรคหนึ่งก็ได้

บทลงโทษทางกฎหมาย คือ หากผู้ควบคุมข้อมูลฝ่าฝืนโดยไม่ดำเนินการตามคำร้องขอ ดังนี้ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิในการร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเพื่อสั่งให้ผู้ควบคุมข้อมูลดำเนินการได้²¹

5) สิทธิในการเพิกถอนความยินยอม (Right to withdraw consent)

มาตรา 19 บัญญัติว่า ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ หากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น เว้นแต่บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้กระทำได้

การขอความยินยอมต้องทำโดยชัดแจ้ง เป็นหนังสือหรือทำโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เว้นแต่โดยสภาพไม่อาจขอความยินยอมด้วยวิธีการดังกล่าวได้

ในการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไปด้วย และการขอความยินยอมนั้นต้องแยกส่วนออกจากข้อความอื่นอย่างชัดเจน มีแบบหรือข้อความที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจได้ รวมทั้งใช้ภาษาที่อ่านง่าย และไม่เป็นการหลอกลวงหรือทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเข้าใจผิดในวัตถุประสงค์ดังกล่าว ทั้งนี้ คณะกรรมการจะให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามแบบและข้อความที่คณะกรรมการประกาศกำหนดก็ได้

ในการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องคำนึงอย่างถึงที่สุดในความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการให้ความยินยอม ทั้งนี้ ในการเข้าทำสัญญาซึ่งรวมถึงการให้บริการใด ๆ ต้องไม่มีเงื่อนไขในการให้ความยินยอมเพื่อเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่มีความจำเป็นหรือเกี่ยวข้องสำหรับการเข้าทำสัญญาซึ่งรวมถึงการให้บริการนั้น ๆ

เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจะถอนความยินยอมเสียเมื่อใดก็ได้โดยจะต้องถอนความยินยอมได้ง่าย เช่นเดียวกับการให้ความยินยอม เว้นแต่มีข้อจำกัดสิทธิในการถอนความยินยอมโดยกฎหมายหรือสัญญาที่ให้

²¹ มาตรา 33 วรรค 4 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ประโยชน์แก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ การถอนความยินยอมย่อมไม่ส่งผลกระทบต่อการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ให้ความยินยอมไปแล้วโดยชอบตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ในกรณีที่มีการถอนความยินยอมส่งผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องใด ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบถึงผลกระทบจากการถอนความยินยอมนั้น

การขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ไม่มีผลผูกพันเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และไม่ทำให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้

บทลงโทษทางกฎหมาย คือ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลผู้ใดไม่ปฏิบัติ ต้องระวางโทษปรับทางปกครองไม่เกิน 1,000,000 บาท²²

6) สิทธิขอให้ระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล (Right to restrict processing)

7) สิทธิในการขอให้แก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้อง (Right to rectification)

มาตรา 35 บัญญัติว่า ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องดำเนินการให้ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นถูกต้องเป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด

มาตรา 36 บัญญัติว่า ในกรณีที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการตามมาตรา 35 หากผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ดำเนินการตามคำร้องขอ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องบันทึกคำร้องขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลพร้อมด้วยเหตุผลไว้ในรายการตามมาตรา 39

ให้นำความในมาตรา 34 วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทลงโทษทางกฎหมาย คือ

กรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลได้ทำการปฏิเสธคำร้องขอแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล จะต้องบันทึกรายการและเหตุผลการปฏิเสธไว้ด้วย²³ นอกจากนั้นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลยังมีสิทธิในการร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสั่งให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการได้อีกทางหนึ่ง²⁴

8) สิทธิในการขอให้โอนข้อมูลส่วนบุคคล (Right to data portability)

²² มาตรา 82 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

²³ มาตรา 39 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

²⁴ มาตรา 34 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

3.3 หลักธรรมาภิบาลการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับความปลอดภัย

การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับความปลอดภัยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งนับว่าเป็นหลักแห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมไปถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศแก่นักลงทุนจากต่างประเทศ คำว่า “ธรรมาภิบาล” คือ หลักการที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นสิ่งที่ทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงเกิดความโปร่งใส น่าเชื่อถือและเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักการที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการนำมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้²⁵

นอกจากนี้กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ยังกำหนดค่านิยมของคำว่า “ธรรมาภิบาลธุรกิจ” หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีที่มีการควบคุมดูแลกิจการให้มีการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย มีความเป็นธรรมและเกิดความโปร่งใส โดยเน้นการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการรู้จักใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างดี ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้า รวมถึงสังคมและประเทศชาติ ได้รับประโยชน์อย่างยุติธรรมสูงสุด²⁶ ซึ่งเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินมาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจมี 6 ประการ ได้แก่²⁷ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า

3.4 กฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจความปลอดภัยและการจัดการความมั่นคง

การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับความปลอดภัยกำหนดในพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558²⁸ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2558 โดยให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 120 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติในหมวด 1 และมาตรา 72 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดค่านิยมศัพท์ที่สำคัญไว้ในมาตรา 3 ได้แก่

“ธุรกิจรักษาความปลอดภัย” หมายความว่า ธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัยโดยจัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทำหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของ

²⁵ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, **แนวทางธรรมาภิบาลของ ก.ล.ต. (Code of Governance)**, คำนวนวันที่ 5 มิถุนายน 2565 จาก

<https://www.sec.or.th/TH/Documents/AboutUs/cgsec.pdf>, หน้า 1.

²⁶ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, **คู่มือเกณฑ์มาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ**, คำนวนวันที่ 5 มิถุนายน 2565 จาก https://www.dbd.go.th/download/article/article_20190402152234.pdf, หน้า 5.

²⁷ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 2.

²⁸ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132/ตอนที่ 104 ก/หน้า 24/5 พฤศจิกายน 2558

บุคคล โดยได้รับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด แต่ไม่รวมถึงการให้บริการรักษาความปลอดภัยโดยหน่วยงานของรัฐตามที่นายกรัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

“บริษัทรักษาความปลอดภัย” หมายความว่า บริษัทซึ่งได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

“บริษัท” หมายความว่า บริษัทจำกัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือบริษัทมหาชนจำกัดตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด

“พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัย

“นายทะเบียน” หมายความว่า นายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด แล้วแต่กรณี

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 กำหนดเกี่ยวกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยไว้ในหมวดที่ 2

มาตรา 16 บัญญัติว่า “ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้องเป็นบริษัท และได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยจากนายทะเบียน

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 17 บัญญัติว่า “บริษัทซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้อง

(1) มีจำนวนหุ้นที่ถือโดยบุคคลผู้มีสัญชาติไทยเกินกึ่งหนึ่งของทุนจดทะเบียนของบริษัทจำกัดหรือทุนชำระแล้วของบริษัทมหาชนจำกัด แล้วแต่กรณี

(2) มีกรรมการซึ่งเป็นบุคคลผู้มีสัญชาติไทยเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ทั้งนี้ กรรมการทั้งหมดของบริษัทต้องไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้มีอำนาจจัดการแทนบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

(3) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย”

มาตรา 18 บัญญัติว่า “เมื่อได้รับคำขอรับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตไปยังผู้ขอรับใบอนุญาตทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอรับใบอนุญาต”

มาตรา 19 บัญญัติว่า “ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้มีอายุสี่ปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต”

มาตรา 20 บัญญัติว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องใช้คำนำหน้าชื่อว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัย” และคำว่า “จำกัด” หรือ “จำกัด (มหาชน)” ต่อท้าย แล้วแต่กรณี”

มาตรา 21 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้ผู้ใดนอกจากบริษัทรักษาความปลอดภัยใช้ชื่อหรือคำแสดงชื่อในธุรกิจว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัย” หรือคำอื่นใดที่มีความหมายเช่นเดียวกัน”

มาตรา 22 บัญญัติว่า “การขอต่ออายุใบอนุญาต ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยยื่นคำขอก่อนวันที่ใบอนุญาตสิ้นอายุ และเมื่อได้ยื่นคำขอตั้งกล่าวแล้ว ให้ประกอบธุรกิจต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตจากนายทะเบียน แต่ทั้งนี้นายทะเบียนต้องแจ้งคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำขอ

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 23 บัญญัติว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องแสดงใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานที่ประกอบธุรกิจที่ระบุไว้ในใบอนุญาต”

มาตรา 24 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 25 บัญญัติว่า “การให้บริการรักษาความปลอดภัยต้องทำสัญญาเป็นหนังสือระหว่างบริษัทรักษาความปลอดภัยและผู้ว่าจ้าง ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อและที่อยู่ของบริษัทรักษาความปลอดภัยและผู้ว่าจ้าง
- (2) วันที่ทำสัญญา
- (3) ขอบเขตของงานและระยะเวลาให้บริการรักษาความปลอดภัย
- (4) ค่าจ้างและการจ่ายเงินค่าจ้าง
- (5) หน้าที่และความรับผิดชอบของบริษัทรักษาความปลอดภัยและผู้ว่าจ้าง
- (6) ค่าปรับ
- (7) การกำหนดค่าเสียหาย
- (8) การเลิกสัญญา

ให้การให้บริการรักษาความปลอดภัยที่ไม่ได้ทำสัญญาเป็นหนังสือหรือมีรายการไม่ครบถ้วนตามวรรคหนึ่ง เป็นโมฆะ”

มาตรา 26 บัญญัติว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามวรรคหนึ่ง ประกอบด้วย

- (1) การกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต
- (2) ระบบบันทึกเหตุการณ์ประจำวันเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย
- (3) ศูนย์ประสานงานที่บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดให้มีขึ้นเพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่
- (4) อุปกรณ์การสื่อสารที่บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ในการสื่อสารระหว่างศูนย์ประสานงานกับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่
- (5) ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและการฝึกทบทวนให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตซึ่งบริษัทรักษาความปลอดภัยต้องจัดให้มีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

มาตรา 27 บัญญัติว่า “ในการให้บริการรักษาความปลอดภัย ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเป็นผู้ให้บริการรักษาความปลอดภัยแก่ผู้ว่าจ้าง”

มาตรา 28 บัญญัติว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ให้ความร่วมมือแก่ตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสถานีตำรวจในท้องที่ซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัทรักษาความปลอดภัยหรือสถานที่ที่บริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นรับผิดชอบรักษาความปลอดภัย ตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างในการขอเข้าตรวจดูข้อมูลบันทึกเหตุการณ์ประจำวันเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัยดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนจัดการรักษาความปลอดภัยและความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน”

มาตรา 29 บัญญัติว่า “เมื่อได้รับแจ้งจากพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเกี่ยวกับข้อมูลอาชญากรรม เบาะแสคนร้าย หรือการกระทำความผิดอาญาที่เกิดขึ้นหรือเชื่อว่าเกิดขึ้นภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยแจ้งให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในท้องที่ที่สถานที่รักษาความปลอดภัยนั้นตั้งอยู่ในทันที”

มาตรา 30 บัญญัติว่า “ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตที่เป็นปัจจุบันยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง

บัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต้องมีรายการเกี่ยวกับประวัติของพนักงานดังกล่าว ทั้งนี้ แบบบัญชีรายชื่อและวิธีการยื่นบัญชี ให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนด”

มาตรา 31 บัญญัติว่า “ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา ยื่นต่อนายทะเบียนภายในเดือนมกราคมของปีถัดไป ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนด”

มาตรา 32 บัญญัติว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัยซึ่งประสงค์จะเลิกประกอบธุรกิจในระหว่างอายุใบอนุญาตให้ยื่นคำขออนุญาตเลิกประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต่อนายทะเบียน

ในการอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้ผู้ยื่นคำขอปฏิบัติด้วยก็ได้”

นอกจากนี้พระราชพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 กำหนดเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตไว้ในหมวดที่ 3

มาตรา 33 บัญญัติว่า “ผู้ใดประสงค์จะทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ต้องได้รับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตจากนายทะเบียน

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 34 บัญญัติว่า “ผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติ

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(3) สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับที่ใช้อยู่ในขณะสำเร็จการศึกษา

(4) ได้รับหนังสือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยจากสถานฝึกอบรม

ที่นายทะเบียนกลางรับรองตามวรรคสอง

ข. ลักษณะต้องห้าม

(1) เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังหรือติดยาเสพติดให้โทษหรือเป็นโรคติดต่อที่คณะกรรมการกำหนด

(2) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้

ความสามารถ

(3) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกสำหรับความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ หรือความผิดเกี่ยวกับเพศตามประมวลกฎหมายอาญา ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน หรือความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้

กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพันโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตและมีใช้ความผิดเกี่ยวกับเพศตามประมวลกฎหมายอาญา

(4) เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมาแล้วยังไม่ถึงสองปีนับถึงวันยื่นคำขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

การรับรองสถานฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และเมื่อนายทะเบียนกลางได้รับคำขอรับการรับรอง ให้มีหนังสือแจ้งคำสั่งรับรองหรือไม่รับรองไปยังผู้ยื่นคำขอทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความขอ

มาตรา 35 บัญญัติว่า “เมื่อได้รับคำขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตไปยังผู้ขอรับใบอนุญาตทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความขอรับใบอนุญาต”

มาตรา 36 บัญญัติว่า “ใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้มีอายุสามปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต”

มาตรา 37 บัญญัติว่า “การขอต่ออายุใบอนุญาต ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตยื่นคำขอก่อนวันที่ใบอนุญาตสิ้นอายุโดยให้ยื่นพร้อมทั้งหนังสือของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ตนสังกัดรับรองสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยหรือหนังสือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกทบทวนหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยจากสถานฝึกอบรมที่นายทะเบียนกลางรับรอง

เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ผู้ยื่นคำขอทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตจนกว่าจะได้รับแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตจากนายทะเบียน แต่ทั้งนี้ นายทะเบียนต้องแจ้งคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความขอ

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 38 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตสูญหายถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตดังกล่าวต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 39 บัญญัติว่า “ในขณะปฏิบัติหน้าที่ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต้องสวมเครื่องแบบติดเครื่องหมายพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต และมีบัตรประจำตัวของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ตนสังกัดเพื่อแสดงเมื่อได้รับการร้องขอ

บัตรประจำตัวตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนด”

มาตรา 40 บัญญัติว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัยจะกำหนดรูปแบบของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้เหมือนหรือคล้ายคลึงกับรูปแบบของทหาร ตำรวจ หรือรูปแบบของเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนดมิได้”

มาตรา 41 บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในการจับกุมผู้กระทำความผิด

(2) รักษาความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของบุคคล รวมทั้งระงับเหตุและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัยตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

(3) เมื่อมีการกระทำความผิดอาญาหรือน่าเชื่อว่ามีเหตุร้ายเกิดขึ้นภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย ต้องแจ้งเหตุนั้นให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจท้องที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ทราบโดยทันที รวมทั้งปิดกั้นและรักษาสถานที่เกิดเหตุให้คงสภาพเดิมไว้จนกว่าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจผู้มีอำนาจหน้าที่จะเดินทางมาถึงสถานที่เกิดเหตุ”

บรรณานุกรม

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 26. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2562.

_____. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 23 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2559.

_____. หลักการของกฎหมายแรงงาน เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน เล่ม 1 หน่วยที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช, 2552.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. คู่มือเกณฑ์มาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ. ค้นวันที่ 5 มิถุนายน 2565 จาก https://www.dbd.go.th/download/article/article_20190402152234.pdf

ซัชชัย ลาภปรารณา. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 2 การคุ้มครองการใช้แรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช, 2561.

ปภาศรี บัวสุวรรณค์. กฎหมายแรงงานและประกันสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560.

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11 .
กรุงเทพฯ: นิติธรรม, 2561.

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 1 ก 2 มกราคม 2562.

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132/ตอนที่ 104 ก/หน้า 24/5 พฤศจิกายน 2558

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2562.

สุรศักดิ์ มีบัว และทัตตนันท์ คงลำธาร. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษากรณีการล่วง
ละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง, ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และ
ด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3 (น. 872), กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุรศักดิ์ มีบัว. เอกสารประกอบการสอนกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม (LAW 4503). พิมพ์
ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2562.

สุนทรีย์ ส่งเสริม. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. ค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2565 จาก
https://www.bot.or.th/Thai/PaymentSystems/PSA_Oversight/.pdf

สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล. ค้นวันที่ 1 มิถุนายน
2565 จาก <https://www.mdes.go.th/law/detail/3827E00%B8%82% %B8%87%E0--Data-Subject-Right->

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. แนวทางธรรมาภิบาลของ ก.ล.ต. (Code
of Governance). ค้นวันที่ 5 มิถุนายน 2565 จาก
<https://www.sec.or.th/TH/Documents/AboutUs/cgsec.pdf>