

ความรับผิดชอบของนิติบุคคล : ศึกษากรณีความผิดตามพระราชบัญญัติ

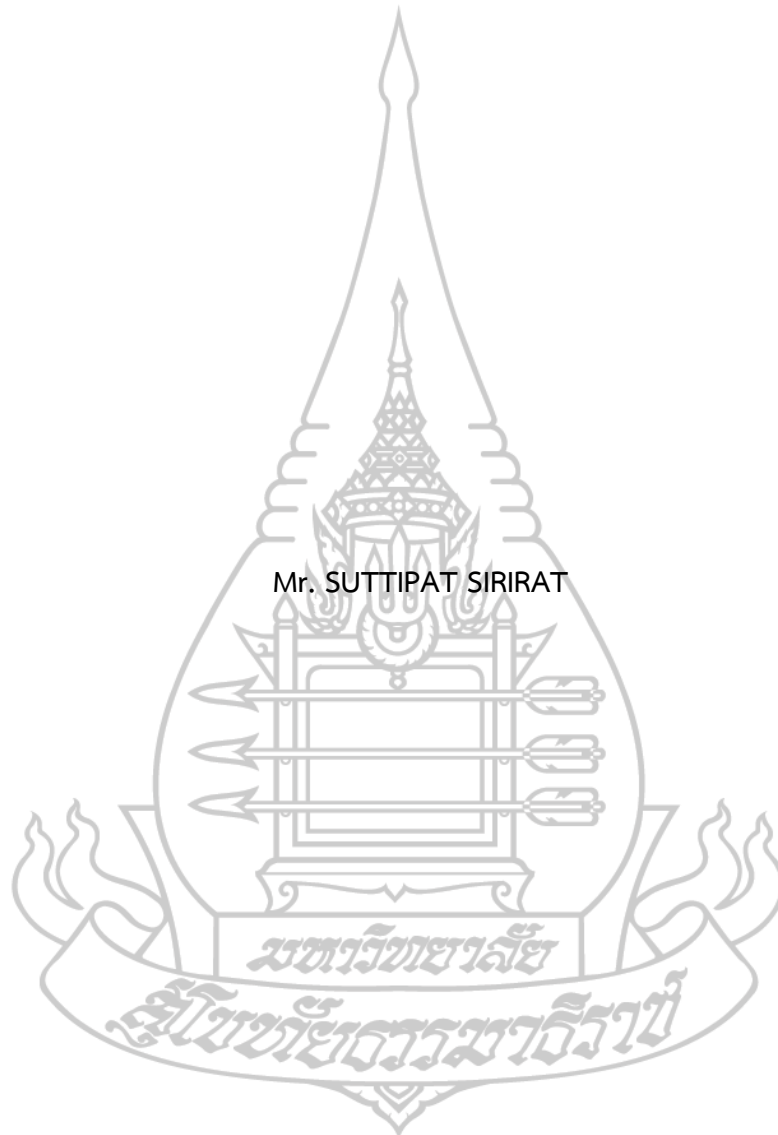
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกกฎหมายอาญาและกระบวนการยุติธรรม
สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

CRIMINAL LIABILITY OF JURISTIC PERSONS : A STUDY OF CRIMINAL
OFFENCES UNDER THE LABOUR PROTECTION ACT B.E. 2541



Mr. SUTTIPAT SIRIRAT

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Laws in Criminal Law and Criminal Justice
School of Law Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความรับผิดชอบของนิติบุคคล : ศึกษากรณีความผิดตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ชื่อและนามสกุล นายสุทธิพัฒน์ ศิริรัตน์

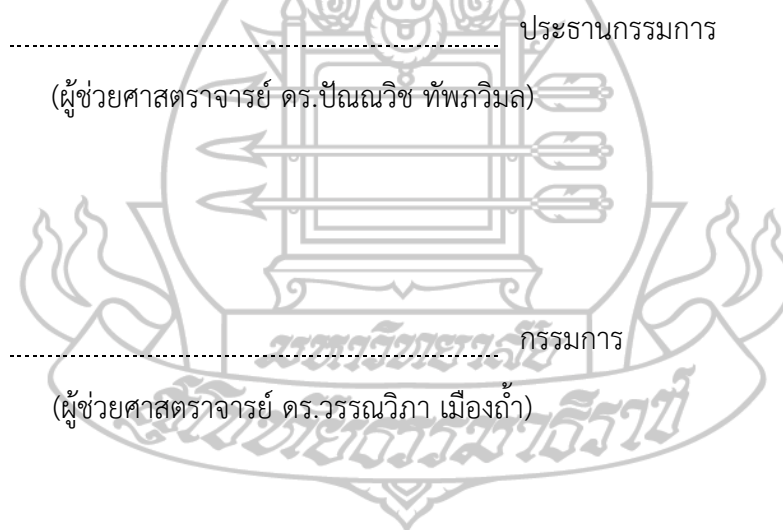
แขนงวิชา / วิชาเอก กลุ่มวิชากฎหมายอาญาและกระบวนการยุติธรรม

สาขาวิชา นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิตวิช ทัพภวิมล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการเงินและทรัพย์สิน
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความรับผิดชอบของนิติบุคคล : ศึกษากรณีความผิดตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ผู้ศึกษา นายสุทธิพัฒน์ ศิริรัตน์ รหัสนักศึกษา 2654002860

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นณวิษ ทัฬหวิมล ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และความเป็นมาความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงาน (2) ศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงาน ทั้งในประเทศไทย สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศสและเครือรัฐออสเตรเลีย (3) วิเคราะห์ปัญหาของมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยกับต่างประเทศ (4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสารจากหนังสือหรือเอกสารที่เป็นภาษาไทย รวมถึงการหาข้อมูลทางเว็บไซต์ที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่ายและเป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ตลอดจนศึกษาดำรงกฎหมาย คำพิพากษาฎีกา บทความทางวิชาการ วารสาร ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา พระราชบัญญัติ รวมทั้งตำราและหลักกฎหมายของต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบและเสนอแนะทางแก้ไขกฎหมายให้มีความเหมาะสม

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานมีแนวคิดที่นิติบุคคลมีความรับผิดชอบได้ โดยโทษทางอาญาที่บังคับใช้กับนิติบุคคลทำได้เพียงเท่าที่สภาพเปิดช่องให้ใช้บังคับกับนิติบุคคลได้ เนื่องจากลักษณะทางกายภาพของนิติบุคคลไม่มีชีวิต ร่างกาย และความรู้สึก (2) ประเทศไทยมีบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงาน คล้ายคลึงกับสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐฝรั่งเศส ซึ่งมีบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลส่วนเครือรัฐออสเตรเลียไม่มีบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงาน (3) บทบัญญัติโทษทางอาญาสำหรับลงโทษนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สอดคล้องกับสภาวะการสังคมไทย โดยพบว่า มีลักษณะกระทำความผิดซ้ำหรือกระทำต่อลูกจ้างจำนวนมากในคราวเดียวกัน นายจ้างหาช่องทางหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญา และอัตราค่าปรับสำหรับนิติบุคคลที่ไม่เหมาะสม (4) เสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขบทกำหนดโทษทางอาญาตั้งแต่มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับนิติบุคคล ให้ระวางโทษปรับเพิ่มขึ้นเป็น 5 เท่าของโทษปรับสูงสุดสำหรับบุคคลธรรมดาและเพิ่มมาตรการอื่นที่ไม่ใช่โทษทางอาญา เพื่อเกิดสภาพบังคับต่อนิติบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

คำสำคัญ ความรับผิดชอบของนิติบุคคล โทษทางอาญาสำหรับลงโทษนิติบุคคล คดีคุ้มครองแรงงาน

Independent Study title: “CRIMINAL LIABILITY OF JURISTIC PERSONS : A STUDY OF CRIMINAL OFFENCES UNDER THE LABOUR PROTECTION ACT B.E. 2541”

Author: “Mr. SUTTIPAT SIRIRAT”; ID: “2654002860”;

Degree: Master of Laws

Independent Study Advisor: Assistant Professor Dr. Punnawit Tupprawimol; Academic year: 2023

Abstract

This independent study aims (1) to examine the theoretical concepts and background of the criminal liability of juristic persons in labor protection cases, (2) compare the laws concerning the criminal liability of juristic persons in labor protection cases in Thailand, the United States, the French Republic and the Commonwealth of Australia, (3) analyze the legal issues related to the criminal liability of juristic persons in labor protection cases in Thailand and abroad, and (4) propose guidelines for developing and improving laws regarding criminal liability of juristic persons in labor protection cases in Thailand.

This independent study employs qualitative research methods, utilizing document research from Thai-language sources, including books, legal texts, and reliable websites. It also draws from Supreme Court Judgments, academic articles, journals, research papers, theses, study reports, acts, and foreign legal principles. The study then analyzes and compares the legal frameworks, offering recommendations for appropriate legal reforms.

The results of the study reveal that (1) the criminal liability of juristic persons in labor protection cases is based on the concept that juristic persons can bear criminal responsibility. However, the extent to which criminal penalties can be applied to juristic persons is limited by their inanimate, non-physical nature. (2) Thailand has statutory provisions related to the criminal liability of juristic persons in labor protection cases, similar to those in the United States and the French Republic, whereas Australia lacks such provisions. (3) The criminal penalties under the Labor Protection Act B.E. 2541 are not consistent with the current social context in Thailand. There are repeated offenses, violations involving multiple employees simultaneously, employers evading criminal responsibility, and inappropriate fine rates for juristic persons. (4) It is recommended the Sections 144 to 159 of the Labor Protection Act B.E. 2541 be amended to increase fines for juristic persons to five times the maximum fines for natural persons. Additionally, non-criminal penalties should be introduced to create more effective enforcement conditions for juristic persons, in line with the current situation.

Keywords : Criminal liability of juristic persons, Criminal penalties for juristic persons, Labor protection cases

กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณวิช ทัฬหวิมล อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งให้คำปรึกษาคำแนะนำแนวทางด้วยความละเอียดและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา จนสามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ได้อย่างครบถ้วนจนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ในที่สุด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา เมืองถ้ำ กรรมการสอบการศึกษาครั้งนี้ที่ได้อำนวยความสะดวกในการปรับปรุงแก้ไขการศึกษาครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนถึงคณาจารย์ทุกท่านของคณะนิติศาสตร์ที่ช่วยประสิทธิประสาทวิชาความรู้อย่างเต็มกำลังแก่ผู้ศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้และการทำงานในอนาคต

ประโยชน์และคุณค่าของการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้า ประสบความสำเร็จมาจนวันนี้

นายสุทธิพัฒน์ ศิริรัตน์

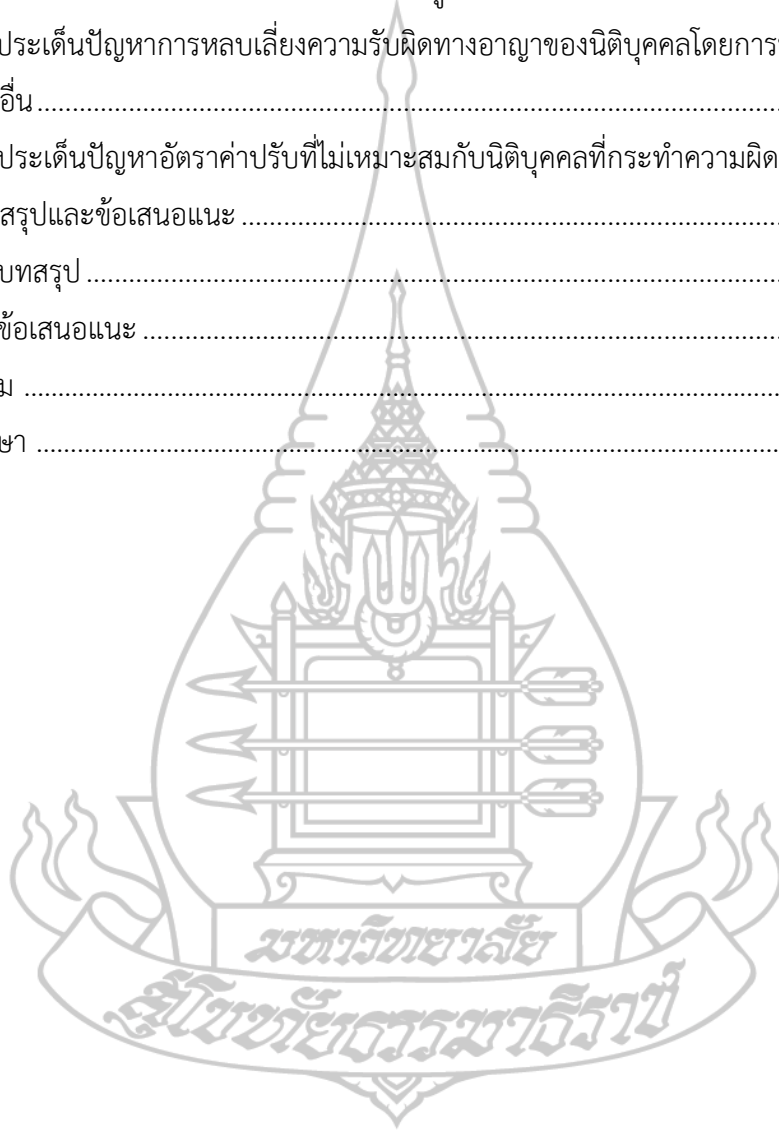


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์การศึกษา.....	16
3. ขอบเขตของการศึกษา	16
4. ระเบียบวิธีวิจัย.....	16
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	17
บทที่ 2 ความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคล การลงโทษและความรับผิดชอบ	
ทางอาญาของนิติบุคคล	18
1. ความเป็นมาของนิติบุคคล.....	18
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับนิติบุคคล.....	22
2.1 ทฤษฎีที่สมมติว่านิติบุคคลเป็นบุคคล (Fiction Theory)	22
2.2 ทฤษฎีที่ถือว่านิติบุคคลได้เกิดขึ้นและมีอยู่จริง (The realistic or organic theory).....	22
2.3 ทฤษฎีที่ถือว่านิติบุคคลเกิดขึ้นเพราะอำนาจรัฐ (Concession theory).....	23
3. ความเป็นมาของการลงโทษ	23
3.1 การลงโทษบุคคลธรรมดา.....	23
3.2 การลงโทษนิติบุคคล	25
4. แนวคิดเรื่องการลงโทษ	28
5. ทฤษฎีการลงโทษ	29
5.1 ทฤษฎีแก้แค้นทดแทน (Retributive theory)	29
5.2 ทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence theory).....	30
5.3 ทฤษฎีแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitative theory).....	30

6. แนวคิดเรื่องความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล	32
7. ทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล.....	33
7.1 ทฤษฎีความรับผิดเพื่อการกระทำของบุคคลอื่น (Vicarious Liability).....	34
7.2 ทฤษฎีความรับผิดเพื่อการกระทำของตนเอง (Identification Doctrine).....	34
7.3 ทฤษฎีความรับผิดโดยเจตนาพร้อม (Aggregation Doctrine)	35
7.4 ทฤษฎีความรับผิดเนื่องจากมีเจตนาร้าย (Corporate Mens Rea Doctrine)	36
7.5 ทฤษฎีความรับผิดเนื่องจากโครงสร้างองค์กรที่ผิดพลาด (Constructive Corporate Fault Mode)	37
7.6 ทฤษฎีความรับผิดเนื่องจากมาตรการป้องกันและแก้ไขขององค์กรที่ผิดพลาด (Proactive and Reactive Corporate Fault)	37
8. หลักความรับผิดอาญาของนิติบุคคลในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	38
8.1 การใช้กฎหมายอาญา.....	40
8.2 ลักษณะความผิดกฎหมายอาญาและลักษณะการกระทำ.....	42
8.3 บุคคลที่ต้องรับผิดทางอาญา	46
8.4 ความผิดหลายบทหรือหลายกระทง	50
บทที่ 3 บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดอาญาของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงาน ของประเทศไทยและต่างประเทศ.....	53
1. กฎหมายของประเทศไทย	53
1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	53
1.2 พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวกับความรับผิดใน ทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล พ.ศ. 2560	62
2. กฎหมายต่างประเทศ	64
2.1 สหรัฐอเมริกา.....	65
2.2 สาธารณรัฐฝรั่งเศส.....	72
2.3 เครือรัฐออสเตรเลีย.....	83
3. สรุปและเปรียบเทียบความรับผิดอาญาของนิติบุคคลของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของประเทศไทยกับกฎหมายของต่างประเทศ.....	88
3.1 หลักการลงโทษนิติบุคคล	93
3.2 รูปแบบการลงโทษที่นำมาใช้กับนิติบุคคล	94
3.3 ลักษณะคดีที่มีการนำรูปแบบการลงโทษต่างๆ มาใช้กับนิติบุคคล	95

บทที่ 4 วิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคล :	
ศึกษากรณีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	97
1. ประเด็นปัญหาสภาพบังคับและความเหมาะสมของโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคล ที่กระทำความผิดซ้ำ หรือ กระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมาก	97
2. ประเด็นปัญหาการหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลโดยการหาช่องทาง อื่น	105
3. ประเด็นปัญหาอัตราค่าปรับที่ไม่เหมาะสมกับนิติบุคคลที่กระทำความผิด	107
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	111
1. บทสรุป	111
2. ข้อเสนอแนะ	116
บรรณานุกรม	120
ประวัติผู้ศึกษา	126



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 ฐานความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	4
ตารางที่ 1.2 จำนวนการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซ้ำ ระหว่าง ปี พ.ศ. 2561 – 2565 ในพื้นที่จังหวัดระยอง	12
ตารางที่ 3.1 ฐานความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	60
ตารางที่ 3.2 เปรียบเทียบความรับผิดอาญาของนิติบุคคลของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ ประเทศไทยกับกฎหมายของต่างประเทศ	89



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ปริมาณจำนวนคำร้องทุกข์ จำนวนลูกจ้างและจำนวนเงินที่วินิจฉัยให้ลูกจ้างมีสิทธิรับ (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - 2564).....	7
ภาพที่ 1.2 สัดส่วนของประเภทคำร้องโดยเฉลี่ยระหว่าง ปี พ.ศ. 2556 - 2564.....	8
ภาพที่ 1.3 สัดส่วนของนายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 ในพื้นที่จังหวัดระยอง โดยแบ่งตามประเภท. 10	10



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม แต่ด้วยความเจริญของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประเทศไทยเริ่มเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการว่างงานกันที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้นตามลำดับ เกิดมีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างระหว่างกัน โดยแต่ละฝ่ายต่างมีสิทธิและหน้าที่ต่อกันและในทางปฏิบัติการเกิดข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ สำหรับการจ้างแรงงานของประเทศไทยมีกฎหมายที่กำกับดูแล โดยเริ่มมีการวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 7 ได้มีการยกร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยนำหลักกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานมาจากประมวลกฎหมายฝรั่งเศส ประมวลกฎหมายเยอรมัน และประมวลกฎหมายญี่ปุ่นมาปรับใช้ในระบบกฎหมายไทยและยกเลิกกฎหมายดั้งเดิมของไทย คือ กฎหมายตราสามดวง ต่อมาเมื่อประเทศไทยได้ให้สัตยาบันกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization) ซึ่งเป็นองค์การชำนาญพิเศษองค์การแรกของสหประชาชาติ ที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน และได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานโดยรัฐเป็นผู้กำกับดูแลผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงและให้เกิดการประกันสังคมในกลุ่มผู้ใช้แรงงานในภาคเอกชน จึงเริ่มมีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องออกมาเริ่มตั้งแต่ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 แต่การบังคับใช้ตามประกาศดังกล่าวไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ เพราะรูปแบบและเนื้อหามีปัญหาในเรื่องการยอมรับจากนานาอารยประเทศ ดังนั้น รัฐบาลไทยจึงได้ออกกฎหมายแรงงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในรูปแบบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้¹

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีพื้นฐานมาจากเอกเทศสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 ในเรื่องของการจ้างแรงงาน มาตรา 575

¹ วินัย สุวีโรจน์. การศึกษาเปรียบเทียบประวัติแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2551. หน้า 31 - 33.

ถึงมาตรา 586 ซึ่งเกี่ยวกับการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเป็นนโยบายทางสังคมของรัฐที่ใช้คุ้มครองผู้ใช้แรงงาน กฎหมายแรงงานของประเทศไทยจึงเป็นหนึ่งในกฎหมายธุรกิจที่มีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชน และในขณะเดียวกันก็มีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชนเช่นกัน อันเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสุดเอาไว้ เพื่อไม่ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างต่ำกว่าหรือเลวร้ายกว่าที่กฎหมายกำหนด² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการปรับปรุงอัตราโทษโดยเฉพาะบทกำหนดโทษทางอาญาให้เหมาะสมกับปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานในปัจจุบัน โดยมีการบัญญัติบทลงโทษไว้ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานการจ้างงานที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยมีโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ประกอบด้วย³

- โทษทางแพ่ง มีบทบัญญัติกำหนดมาตรการเพื่อลงโทษทางแพ่งแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น การให้นายจ้างจ่ายเงินตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี⁴ หรือเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน ถ้านายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร⁵ และสำหรับเงินอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้ในมาตรา 9 นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 5 ต่อปี เช่นเดียวกับหนี้เงินทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นต้น

² ตรีเนตร สารระพงษ์. *กฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: โรงพิมพ์พี.เค.ซี.พริ้น. 2561. หน้า 1 – 41.

³ ฉันทนา เจริญศักดิ์. การบังคับใช้กฎหมายแรงงาน กฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง หน่วยที่ 9-15*, หน่วยที่ 15, นนทบุรี: สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2562. หน้า 15-17.

⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17/1 หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา 75 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคสอง ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

- โทษทางอาญา มีบทบัญญัติกำหนดมาตรการลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างทั้งในฐานะนิติบุคคลและในฐานะส่วนตัว⁶ ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายไว้ตั้งแต่มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 ต่อมาเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2565 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 ในราชกิจจานุเบกษา โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวมีหลักการสำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงโทษทางอาญาในกฎหมายฉบับต่างๆ บางมาตราจากเดิมที่เป็นโทษทางอาญา ให้เป็นโทษปรับเป็นพินัย กล่าวคือ รัฐพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง กรณีจึงเป็นการสมควรกำหนดให้การกระทำ ความผิดในลักษณะที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในกรณีที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงและโดยสภาพไม่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือไม่มีผลกระทบต่อส่วนรวมอย่างกว้างขวางเป็นความผิดทางพินัย โดยไม่ถือเป็นการผิดอาญา และให้กำหนดค่าปรับเป็นพินัยสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม โดยไม่ถือเป็นการผิดอาญา ซึ่งไม่มีโทษจำคุก มีแต่เพียงโทษปรับ และเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566 ซึ่งเป็นวันที่พันกำหนดสามร้อยหกสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เปลี่ยนความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวตามกฎหมายในบัญชี 1 ท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมอยู่ในบัญชีดังกล่าวด้วย เปลี่ยนเป็นความผิดทางพินัยตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือว่าอัตราโทษปรับอาญาที่บัญญัติไว้ในกฎหมายดังกล่าวเป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัยตามพระราชบัญญัตินี้ตามมาตรา 39⁷ ประกอบด้วยอัตราโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144/1 มาตรา 145 มาตรา 146 มาตรา 147 มาตรา 149 มาตรา 152 และ มาตรา 155/1 ดังนั้น โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในปัจจุบัน จึงมีรายละเอียดตามที่ได้แสดงในตารางที่ 1.1

⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 158 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย

⁷ บัญญัติพระราชบัญญัติปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 มาตรา 39 เมื่อพันกำหนดสามร้อยหกสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาให้เปลี่ยนความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวตามกฎหมายในบัญชี 1 ท้ายพระราชบัญญัตินี้ เป็นความผิดทางพินัยตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือว่าอัตราโทษปรับอาญา ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายดังกล่าว เป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัยตามพระราชบัญญัตินี้

ตารางที่ 1.1 ฐานความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา	โทษ	ฐานความผิด
144	<ul style="list-style-type: none"> - โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ - โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่จ่ายเงินตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ หรือตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด หรือหักค่าจ้างซึ่งไม่เป็นตามข้อยกเว้นที่กฎหมายฉบับนี้ให้หักได้ - ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดไม่เป็นไปตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนด - ให้ลูกจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ และลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในสภาพที่เป็นอันตรายตามที่กฎหมายฉบับนี้ห้ามไว้ - เรียกเงินประกันจากลูกจ้างเด็กหรือจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กไม่เป็นไปตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนด - ฝ่าฝืนกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 22⁸ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน
148	โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนด
148/1	โทษปรับตั้งแต่ 400,000 บาท ถึง 800,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	จ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้างหรืออายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือเข้าทำงาน

⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

มาตรา	โทษ	ฐานความผิด
148/2 วรรคหนึ่ง	โทษปรับตั้งแต่ 400,000 บาท ถึง 800,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือ จำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใด หรือทำงานในสถานที่ที่ กฎหมายฉบับนี้ห้าม
148/2 วรรคสอง	โทษปรับตั้งแต่ 800,000 บาท ถึง 2,000,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใด หรือทำงานในสถานที่ที่ กฎหมายฉบับนี้ห้าม และทำให้ลูกจ้างได้รับ อันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย
150	โทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ไม่อำนวยความสะดวกต่อคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการตามกฎหมายฉบับนี้พนักงาน ตรวจแรงงาน หรือบุคคลตามที่กฎหมายฉบับนี้ กำหนด
151	โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท	ขัดขวางหรือไม่ปฏิบัติตามคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการตามกฎหมายฉบับนี้ หรือคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงาน
153	โทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ไม่จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการตามที่ กฎหมายฉบับนี้กำหนด
156	โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ไม่ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและ รายละเอียดอื่นๆ หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอ เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายใน กำหนดเวลา หรือยื่นแบบรายการดังกล่าว หรือ แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไข เพิ่มเติมรายการ โดยข้อความอันเป็นเท็จ

สำหรับโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นความผิดที่เปรียบเทียบปรับได้ สำหรับเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับ ได้แก่ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัด หรือ ผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการเปรียบเทียบและผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับครบจำนวนภายในสามสิบวัน ให้ถือว่าคดีอาญาเป็นเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37(4)⁹

- โทษทางด้านบริหาร มีบทบัญญัติกำหนดมาตรการลงโทษด้านบริหารจัดการแก่นายจ้าง โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติตาม กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานตรวจพบว่า นายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹⁰

ทั้งนี้ การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติกำหนดโทษทางอาญาสำหรับผู้ที่กระทำความผิดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นายจ้างเกิดความเกรงกลัวหรือความเข็ดหลาบต่อบทลงโทษที่จะได้รับและไม่กล้าที่จะกระทำความผิดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ อีก แต่จากข้อมูลสถิติในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – 2564 พบว่า ประเทศไทยมีปริมาณจำนวนเรื่องร้องทุกข์และจำนวนลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่ดูแลสิทธิของลูกจ้างและบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ รวมถึงจำนวนเงินที่มีการวินิจฉัยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามที่กฎหมายกำหนด มีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นได้ว่าจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของปี พ.ศ. 2564 ทั้งหมดมีจำนวนสูงถึง 15,356 เรื่อง เพิ่มขึ้นร้อยละ 87 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2556 (หรือคิดเป็น 1.9 เท่า) และจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ร้องทุกข์ในปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนสูงถึง 33,336 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 135 เมื่อเทียบกับ

⁹ มาตรา 159 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (1) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือ ผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

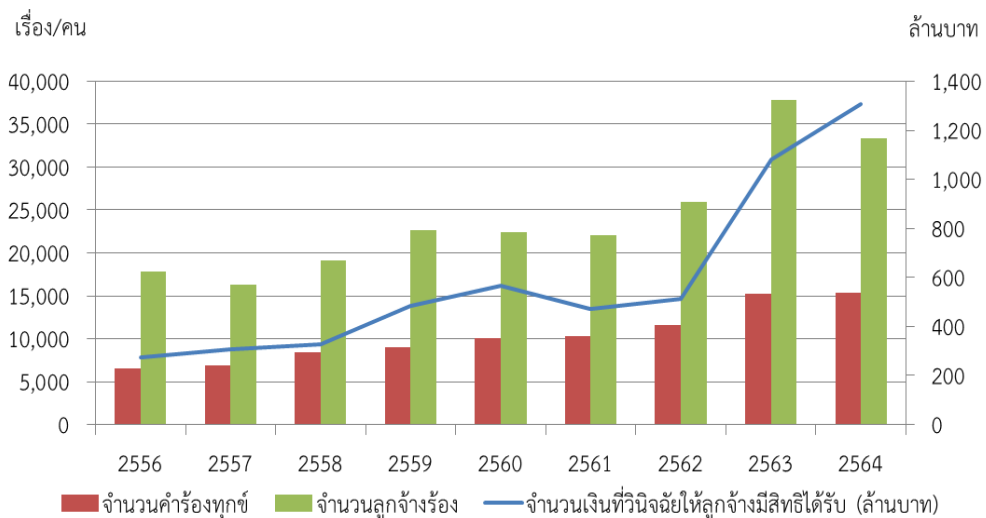
เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสามให้ดำเนินคดีต่อไป

¹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

ปี พ.ศ. 2556 (หรือคิดเป็น 2.3 เท่า) และจำนวนเงินที่พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากนายจ้างในปี พ.ศ. 2564 เป็นจำนวนสูงถึง 1,305 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 376 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2556 (หรือคิดเป็น 4.8 เท่า) ซึ่งถือเป็นจำนวนที่สูงมากทั้งในแง่ของจำนวนและมูลค่าเงินที่ลูกจ้างไม่ได้รับจากนายจ้างตามสิทธิที่พึงได้ตามกฎหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีแนวโน้มที่นายจ้างจะกระทำความผิดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังได้แสดงรายละเอียดในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 ปริมาณจำนวนคำร้องทุกข์ จำนวนลูกจ้างและจำนวนเงินที่วินิจฉัยให้ลูกจ้างมีสิทธิรับ (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – 2564)¹¹

¹¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2557. หน้า 89

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2557. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2558. หน้า 89

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2559. หน้า 87

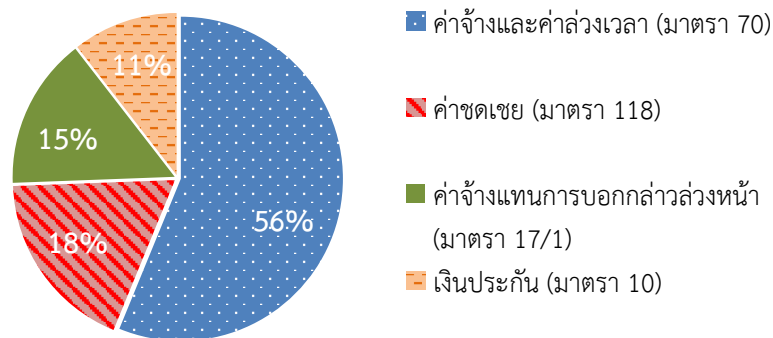
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2560. หน้า 87

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2561. หน้า 87

โดยส่วนใหญ่ นายจ้างกระทำความผิดในฐานะไม่จ่ายค่าเงินตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เรียงตามลำดับสัดส่วนจากมากไปน้อย ดังนี้

- มาตรา 70 นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลา
- มาตรา 118 นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง
- มาตรา 17/1 นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
- มาตรา 10 นายจ้างไม่คืนเงินประกัน

ทุกฐานความผิดเป็นความผิดตามมาตรา 144 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งยังเป็นโทษทางอาญา ดังได้แสดงรายละเอียดในภาพที่ 1.2 ซึ่งฐานความผิดดังกล่าวเป็นความผิดมูลฐานในการออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างและเมื่อนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งตรวจแรงงาน ก็จะมีความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตามมาตรา 124 เพิ่มอีกฐานหนึ่ง ประกอบด้วยเสมอ อันเป็นความผิดตามมาตรา 151 มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



ภาพที่ 1.2 สัดส่วนของประเภทคำร้องโดยเฉลี่ยระหว่าง ปี พ.ศ. 2556 – 2564¹²

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2562. หน้า 87

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2563. หน้า 87

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2563. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2564. หน้า 47

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2565. หน้า 47

¹² “เรื่องเดียวกัน”.

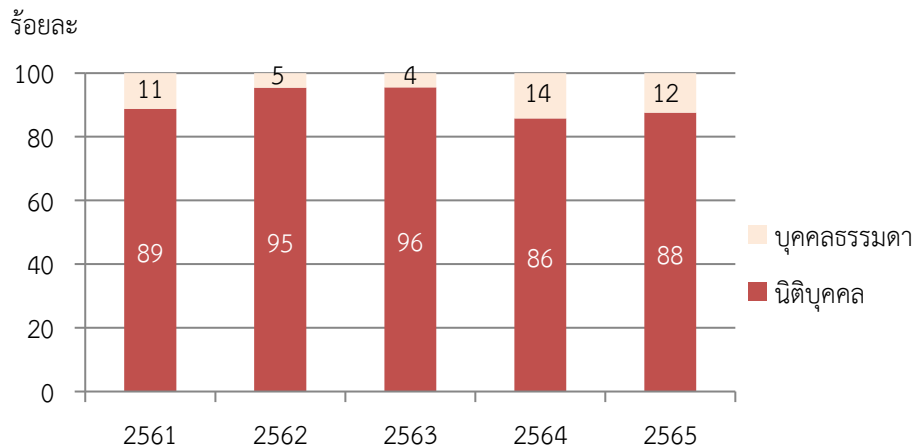
อย่างไรก็ตาม แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่อยมา แต่จากข้อมูลปริมาณจำนวนเรื่องร้องทุกข์ จำนวนลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์และจำนวนเงินที่ลูกจ้างไม่ได้รับจากนายจ้างตามกฎหมายยังมีจำนวนที่สูงมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันการดำเนินการประกอบธุรกิจมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นตามความก้าวหน้าของสังคมและระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลาเป็นอย่างมาก การประกอบกิจการมักกระทำในรูปแบบของการก่อตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคล ตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนมากขึ้นซึ่งปรากฏให้เห็นมากขึ้นในประเทศไทย เช่น บริษัทจำกัด บริษัทมหาชน หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด และการประกอบกิจการในรูปแบบนิติบุคคลอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเชิงธุรกิจหรือธุรกิจโดยตรงของนิติบุคคลดังกล่าวเหล่านี้¹³ แม้เป็นที่ทราบดีว่านิติบุคคลจะเป็นบุคคลสมมุติประเภทหนึ่ง แต่นิติบุคคลนั้นสามารถมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ปัญหาเรื่องการกระทำผิดทางอาญาโดยนิติบุคคลในด้านคดีแรงงาน ซึ่งถือเป็นเรื่องของการกระทำผิดที่มีผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทบทวนนิติบัญญัติกฎหมายให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบในทางอาญาและรับโทษในทางอาญาด้วย เนื่องจากสำหรับความผิดบางฐานนั้น การใช้วิธีทางแพ่งบังคับแก่นิติบุคคลเพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจจากระบบเกษตรกรรมมาเป็นระบบอุตสาหกรรม ประกอบกับความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้มีนิติบุคคลเข้ามาประกอบธุรกิจในรูปแบบต่างๆ อยู่เป็นจำนวนมากและมีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งนิติบุคคลเหล่านี้สามารถกระทำการก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคมและประชาชน¹⁴ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานและลูกจ้างของนิติบุคคลได้มากกว่าการกระทำผิดโดยบุคคลธรรมดา เหตุผลเนื่องจากนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมีบุคลากร เงินทุน เครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ มากกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งเป็นปัญหาที่ทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง สอดคล้องกับข้อมูลสถิติที่ปรากฏในพื้นที่จังหวัดระยองซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีสถานประกอบการอุตสาหกรรมจำนวนมากและหลากหลายประเภทเป็นลำดับต้นๆ ของประเทศไทย¹⁵ พบว่านายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2565 มีสัดส่วนของ

¹³ อภิวัฒน์ โปธิ์บุญ อักษรสุวรรณ. *ความผิดที่กระทำโดยนิติบุคคล: ศึกษาเฉพาะโทษที่จะลงแก่นิติบุคคล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2543. หน้า 1.

¹⁴ “เรื่องเดียวกัน”.

¹⁵ สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. *สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดระยอง ไตรมาส 2 ปี 2563* (เมษายน – มิถุนายน 2563). 2 พฤษภาคม 2567 สืบค้นจาก <https://www.rayong.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2020/08/สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดระยอง-ไตรมาส-2-ปี-2563.pdf>.

นายจ้างที่กระทำความผิดเป็นนิติบุคคลสูงกว่าบุคคลธรรมดา มาก โดยนายจ้างเป็นนิติบุคคลต่อเนื่องทุกปี คิดเป็นประมาณร้อยละ 86 – 96 ของนายจ้างที่กระทำความผิดทั้งหมด โดยประกอบด้วยนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัด ดังได้แสดงรายละเอียดในภาพที่ 1.3



ภาพที่ 1.3 สัดส่วนของนายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2565 ในพื้นที่จังหวัดระยอง โดยแบ่งตามประเภท¹⁶

จากที่อธิบายในข้างต้น จะให้เห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีปัญหาในเรื่องความรับผิดอาญาและสภาพบังคับกับนายจ้างที่นิติบุคคล ในขณะที่ความสามารถของนิติบุคคลในการกระทำความผิดทางอาญาเพิ่มขึ้น และปัญหาลักษณะโทษที่ไม่เหมาะสมสำหรับนิติบุคคลและมาตรการนำเอานิติบุคคลที่แท้จริงมาลงโทษ เพื่อให้บรรลุนิติบุคคลประสงค์ของบทลงโทษสามารถสรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญได้ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 ซึ่งเป็นบทกำหนดโทษทางอาญาของนิติบุคคลที่กระทำความผิดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเพียงโทษปรับและโทษจำคุก สำหรับโทษปรับนั้น ในทางปฏิบัติกรณีที่นิติบุคคลมีเงินทุนจำนวนมากและมีความสามารถในการชำระค่าปรับ มักกระทำความผิดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซ้ำๆ และ/หรือ กระทำผิดต่อลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม อันส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง

¹⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . ข้อมูลรายงานคดีอาญาของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง (Web Application). 2 พฤษภาคม 2567 สืบค้นจาก <https://www.eservice.labour.go.th/dlpw>.

เนื่องจากตัวลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินตามสิทธิทางกฎหมายเองแล้ว ยังปฏิเสธไม่ได้ว่าย่อมมีผลกระทบไปถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกภายในครอบครัวของลูกจ้างอีกหลายคน ซึ่งจากข้อมูลสถิติที่ได้กล่าวมาข้างต้น พบว่า เงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่นายจ้างมักกระทำคามผิดไม่จ่ายให้แก่ลูกจ้างสูงสุด คือ ค่าจ้างและค่าล่วงเวลา ซึ่งเป็นเงินที่ลูกจ้างควรจะได้รับเพื่อตอบแทนการทำงานเป็นประจำทุกเดือน เป็นเงินที่ลูกจ้างจำเป็นต้องนำมาใช้ในการดำรงชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากลูกจ้างที่มีฐานะยากจน ไม่มีเงินทุนสำรองแล้ว เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงกัน ย่อมกระทบต่อการดำรงชีพของลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างตามมามากมาย ส่งผลให้ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องหาเงินจากแหล่งเงินอื่นๆ ที่ไม่เหมาะสมมาเพื่อใช้ในการดำรงชีพระหว่าง เช่น เงินกู้ยืมระบบ เป็นต้น ย่อมก่อให้เกิดปัญหาสังคมและปัญหาอาชญากรรมตามมาอย่างไม่สิ้นสุด

นอกจากนี้ ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นความผิดที่เปรียบเทียบปรับได้ตามที่ได้อธิบายแล้วในข้างต้น จึงมักพบปัญหาในทางปฏิบัติว่า นิติบุคคลมีความสามารถในการชำระค่าปรับและทราบว่านายจ้างที่เป็นนิติบุคคลรู้ว่าคดีอาญาสามารถเลิกกันได้ด้วยการชำระเงินค่าปรับ ไม่มีการบังคับใช้โทษจำคุกจริง บทลงโทษดังกล่าวจึงไม่ได้ทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวหรือเกิดความเข็ดหลาบต่อบทลงโทษที่ได้รับ จึงมีแนวโน้มที่จะกระทำผิดซ้ำและกระทำคามผิดต่อลูกจ้างจำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากข้อมูลระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซ้ำ ระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2565 ในพื้นที่จังหวัดระยอง พบว่าในทุกๆ ปี จะมีนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมีการกระทำคามผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซ้ำภายในระยะเวลาหนึ่งปี แต่กลับไม่พบนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดากระทำคามผิดซ้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลที่กระทำคามผิดซ้ำ ตั้งแต่สองครั้งขึ้นไปสูงที่สุดเป็นจำนวน 14 บริษัท โดยนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลที่กระทำคามผิดต่อลูกจ้างเป็นจำนวนสูงสุดรวมมากกว่า 100 คนในคราวเดียว ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 จำนวนการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซ้ำ ระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2565 ในพื้นที่จังหวัดระยอง¹⁷

จำนวนการกระทำผิดซ้ำ ของนิติบุคคล	2561	2562	2563	2564	2565
มากกว่า 1 ครั้ง ถึง 5 ครั้ง	5	5	11	7	3
มากกว่า 5 ครั้ง ถึง 10 ครั้ง	1	0	3	1	2
มากกว่า 10 ครั้งขึ้นไป	1	3	0	1	1
รวม	7	8	14	9	6

ดังนั้น โทษทางอาญาของนิติบุคคลในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่มีสภาพบังคับกับนิติบุคคลบางกลุ่มที่มีลักษณะกระทำผิดซ้ำ และ/หรือ กระทำผิดต่อลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สอง สืบเนื่องจากปัญหาประการแรก เมื่อนิติบุคคลผู้เป็นนายจ้างบางราย มีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซ้ำ และ/หรือ กระทำผิดต่อลูกจ้าง เป็นจำนวนมากในวงกว้างแล้ว มักจะหาช่องว่างทางกฎหมายต่างๆ เพื่อหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญาและการตรวจสอบจากพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือคู่ค้าทางธุรกิจของตนทราบว่าได้มีการกระทำผิดกฎหมายอันจะส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและการได้รับการว่าจ้างงานต่างๆ จากคู่ค้าทางธุรกิจ ได้แก่

- การจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ แต่มีผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคลเป็นคนเดิม จากตัวอย่าง นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลในพื้นที่จังหวัดระยอง ที่มีการกระทำในลักษณะดังกล่าว เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจติดตั้งเครื่องจักรอุตสาหกรรมและอุปกรณ์ ได้มีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในฐานความผิดไม่จ่ายค่าจ้างและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ระหว่างปี พ.ศ. 2562 – 2563 รวมจำนวน 16 คดี (กระทำต่อลูกจ้างรวมจำนวน 49 คน) โดยคดีอาญาอยู่ระหว่างการดำเนินการในชั้นพนักงานสอบสวน ต่อมาพบว่า กรรมการผู้จัดการของบริษัทดังกล่าวได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อบริษัทใหม่เมื่อปี พ.ศ. 2564 โดยยังประกอบธุรกิจประเภทเดิม และมีบุคคลเดิมเป็นกรรมการผู้จัดการของบริษัท และเมื่อปี พ.ศ. 2566 พบว่า บริษัทดังกล่าวได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในฐานความผิดไม่จ่ายค่าจ้างและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างรายใหม่ โดยที่ปัจจุบันบริษัทยังคงดำเนินกิจการอยู่

¹⁷ “เรื่องเดียวกัน”.

- การจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ หรือไม่ได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ แต่ผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคลเป็นตัวแทนอำพราง (Nominee) กล่าวคือ ผู้สั่งการนิติบุคคลในทางทะเบียนพาณิชย์ ไม่ใช่ผู้มีอำนาจที่แท้จริงในการจัดการนิติบุคคล แต่มีบุคคลอื่นที่กำกับ ดูแลและควบคุมนิติบุคคลอยู่เบื้องหลัง การให้บุคคลอื่นมาเป็นผู้ถือหุ้นแทนตน (Nominee) คือ การที่ผู้ประกอบการที่ใช้วิธีการยืมชื่อบุคคลใกล้ชิด หรือจ้างวานบุคคลอื่นมาถือหุ้นแทนตนเอง เพื่อให้ให้มีผู้ถือหุ้นตามที่กฎหมายกำหนดและสามารถจดทะเบียนธุรกิจเข้าสู่ระบบบริษัทจำกัดความรับผิดชอบได้ ทั้งที่แท้จริงแล้ว บุคคลเหล่านั้นที่ถูกยืมชื่อมา ไม่ได้มีความประสงค์ที่จะร่วมทุน ตลอดจนไม่ได้มีส่วนที่เกี่ยวข้องใดๆ ในการประกอบธุรกิจดังกล่าวเลย โดยอาจเรียกกลุ่มบุคคลที่เข้ามาถือหุ้นในบริษัทแทนเจ้าของที่แท้จริงนั้นว่า ผู้ถือหุ้นเทียม (Dummy Shareholder) ซึ่งจากการพยายามหลีกเลี่ยงกฎหมายบริษัทในลักษณะเช่นนี้ ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายต่างๆ กับนิติบุคคลเนื่องจากบุคคลผู้ถือหุ้นไม่ใช่ผู้ที่มีอำนาจสั่งการนิติบุคคลที่แท้จริง¹⁸

จากตัวอย่าง นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลในพื้นที่จังหวัดระยองที่มีการกระทำในลักษณะดังกล่าวเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้บริการรักษาความปลอดภัย ระหว่างปี พ.ศ. 2562 – 2563 ได้มีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในฐานความผิดไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่คืนเงินประกัน และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน รวมจำนวน 10 คดี (กระทำต่อลูกจ้างจำนวน 10 คน) โดยคดีอาญาอยู่ระหว่างการดำเนินการในชั้นพนักงานสอบสวน ซึ่งในชั้นเปรียบเทียบของพนักงานเจ้าหน้าที่ ปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า กรรมการที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนพาณิชย์ไม่ได้เป็นผู้มีอำนาจจัดการที่แท้จริง แต่ในทางปฏิบัติ มีบุคคลอื่นเป็นผู้มีอำนาจแท้จริงในการจัดการบริษัทเป็นต้น¹⁹ จากตัวอย่างปัญหาในทางปฏิบัติข้างต้น จะเห็นได้ว่าเมื่อบทลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีประสิทธิภาพพอที่จะยับยั้งนิติบุคคลไม่ให้กระทำความผิดได้อย่างแท้จริง และไม่สามารถอุดช่องว่างทางกฎหมายในกรณีดังกล่าว นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลยังสามารถประกอบธุรกิจแสวงหาผลประโยชน์ทางธุรกิจไปได้เรื่อยๆ จากการกระทำผิดต่อลูกจ้าง บทลงโทษของกฎหมายที่มีในปัจจุบันไม่สามารถป้องกันยับยั้งการแสวงหาช่องว่างของกฎหมายในการกระทำความผิดของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลได้

ประการที่สาม แม้ว่าบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีลักษณะเป็นกฎหมายที่บัญญัติให้นิติบุคคลผู้มีฐานะอย่างไรก็ตามหนึ่งรับผิดทางอาญา กรณีนี้คือนายจ้างซึ่งเป็นไปตามนิยามในมาตรา 5

¹⁸ ชริดา อธิธรรมธาดา. การจัดตั้งบริษัทจำกัดคนเดียวโดยนิติบุคคล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, กรุงเทพมหานคร. 2560. หน้า 74.

¹⁹ “เรื่องเดียวกัน”.

ที่หมายความรวมถึงนิติบุคคลด้วย แต่เมื่อพิจารณาถึงมาตรการทางกฎหมายข้างต้นแล้ว จะพบว่าบทกำหนดโทษทางอาญามีเพียงโทษปรับและโทษจำคุกซึ่งเป็นบทกำหนดโทษทางอาญา การบังคับใช้บทกฎหมายดังกล่าวแท้จริงแล้ว ถูกสร้างขึ้นมาบนพื้นฐานของแนวคิดในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลธรรมดาที่จะเห็นได้จากมาตรา 158 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย” และในทางปฏิบัติ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลซึ่งเป็นเพียงบุคคลธรรมดาจะเป็นผู้ที่ต้องรับโทษอาญาแทนนิติบุคคลอยู่เสมอเมื่อมีการกระทำความผิดต่อลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวกับความรับผิดในทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล พ.ศ. 2560²⁰ ซึ่งเป็นกฎหมายที่หยกเลิกความรับผิดทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคลร่วมกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลที่ไม่ปรากฏว่ามีการกระทำหรือเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลในกฎหมายหลายฉบับนั้น ไม่พบว่ามีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมอยู่ด้วย

เมื่อมีการนำโทษปรับในทางอาญาที่ไม่ได้มีการแบ่งแยกอัตราค่าปรับอย่างชัดเจนระหว่างนิติบุคคลกับบุคคลธรรมดาไปใช้กับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลซึ่งมีความแตกต่างจากนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาอย่างสิ้นเชิง แม้จะมีบทบัญญัติกฎหมายว่า นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลจะต้องถูกปรับใน 2 ฐานะ คือ นิติบุคคลหนึ่งฐานะและผู้สั่งการนิติบุคคลในอีกหนึ่งฐานะ ส่วนบุคคลธรรมดาจะถูกปรับเพียงฐานะเดียวก็ตาม แต่นิติบุคคลสามารถลงโทษได้เพียงเฉพาะโทษปรับตามสภาพที่จะเปิดช่องให้ลงโทษได้ ในขณะที่บุคคลธรรมดานอกจากรับโทษปรับได้แล้ว ยังอาจต้องรับโทษจำคุกเช่นเดียวกับนิติบุคคล จากข้อมูลตามภาพที่ 1.3 จะเห็นว่านายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมักเป็นผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นส่วนใหญ่และผลของการกระทำความผิดของนิติบุคคลมักส่งผลในวงกว้างมากกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาหลายเท่า ทั้งในแง่ของจำนวนลูกจ้างและมูลค่าเงินที่ลูกจ้างไม่ได้รับ เมื่อเทียบอัตราค่าปรับกับความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อลูกจ้างในกรณีกระทำผิดกับลูกจ้างเป็นจำนวนมากแล้ว ย่อมไม่ได้สัดส่วนกับความเสียหายที่เกิดขึ้น และย่อมเล็งเห็นเห็นว่าการกระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมากนายจ้างผู้กระทำความผิดจะได้รับประโยชน์จากนำเงินที่ไม่จ่ายให้ลูกจ้างไปใช้หมุนเวียนในธุรกิจมีมูลค่ามากกว่าค่าปรับที่จะต้องชำระในภายหลัง รวมทั้ง

²⁰ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวกับความรับผิดในทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล พ.ศ. 2560 มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตราแห่งประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ และพระราชกำหนด จำนวนเจ็ดสิบหกฉบับ ดังต่อไปนี้ และให้ใช้ความตามที่ปรากฏในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้แทนตามลำดับ

นิติบุคคลกลับได้รับโทษปรับในอัตราเดียวกับบุคคลธรรมดา หรืออาจมีการจำคุกผู้สั่งการแทนนิติบุคคลหรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้สั่งการแทนนิติบุคคล ซึ่งในความเป็นจริง มีโอกาสเป็นไปได้น้อยมาก เนื่องจากนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลย่อมมีความสามารถทางการเงินในการชำระค่าปรับ อันส่งผลให้คดีอาญาเล็กน้อย เมื่อเทียบกับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งมีสถานะในทางการเงินด้อยกว่านิติบุคคล ในบางครั้งเมื่อกระทำความผิดและไม่สามารถชำระค่าปรับได้ ต้องได้รับโทษจำคุกแทน เป็นต้น สอดคล้องกับข้อมูลสัดส่วนของนายจ้างที่ยินยอมชำระค่าปรับอันส่งผลให้คดีอาญาเป็นอันเลิกกันในระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 ในพื้นที่จังหวัดระยอง พบว่า จำนวนร้อยละของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลที่ยินยอมและชำระค่าปรับ คิดเป็นประมาณ 4 เท่าของจำนวนร้อยละของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาที่ยินยอมและชำระค่าปรับ²¹ ดังนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าการลงโทษปรับในทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลอาจน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา การลงโทษอาจไม่สัมพันธ์กับผลประโยชน์ที่ผู้กระทำความผิดจะได้รับหรือพึงได้รับ ไม่เหมาะสมกับพฤติการณ์และความร้ายแรงของการกระทำความผิด อาจไม่ลดแรงจูงใจในการกระทำความผิด นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเหล่านี้จึงไม่เกรงกลัวหรือเข็ดหลาบต่อบทลงโทษที่มีในปัจจุบัน ซึ่งควรจะเป็นมาตรการที่สามารถควบคุมนิติบุคคลให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงสมควรศึกษาบทบัญญัติกฎหมายต่างประเทศที่มีการบัญญัติเรื่องความรับผิดอาญาของนิติบุคคลในคดีต่างๆ พร้อมทั้งเปรียบเทียบและวิเคราะห์กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศไทยที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาแก้ไขบทบัญญัติกฎหมายบทกำหนดโทษตั้งแต่มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อสร้างความเป็นธรรมต่อลูกจ้างผู้ที่ถูกนายจ้างกระทำความผิดและเป็นมาตรการเชิงรุกในการป้องกันควบคุมไม่ให้นิติบุคคลกระทำความผิดซ้ำ และ/หรือ กระทำต่อลูกจ้างเป็นวงกว้าง ซึ่งมีผลกระทบต่อส่วนได้เสียโดยรวมของสังคม ซึ่งเป็นการปรับปรุงกฎหมายในเรื่องดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน และที่สำคัญที่สุดเพื่อให้กฎหมายมีสภาพบังคับนิติบุคคลอย่างแท้จริง และมาตรการนำเอานิติบุคคลที่แท้จริงมาลงโทษ

²¹ “เรื่องเดียวกัน”.

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และความเป็นมาความรับผิดชอบของนิติบุคคล ในคดีคุ้มครองแรงงาน

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

2.3 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยกับต่างประเทศ

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

3. ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงาน โดยศึกษาจากบทบัญญัติกฎหมาย คำพิพากษา หนังสือ วารสาร บทความ ผลการวิจัย และความเห็นทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

4. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นการวิจัยทางนิติศาสตร์ (Legal Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยอาศัยค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือหรือเอกสารที่เป็นภาษาไทย รวมถึงการหาข้อมูลทางเว็บไซต์ที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่ายและเป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ตลอดจนศึกษาตำรากฎหมาย คำพิพากษา ฎีกา บทความทางวิชาการ วารสาร ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา พระราชบัญญัติ รวมทั้งตำราและหลักกฎหมายของต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์หาตอบและข้อสรุป ภายใต้หลักทฤษฎีและหลักกฎหมาย เสนอแนะแนวทางแก้ไขกฎหมายให้มีความเหมาะสม

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ทำให้ทราบแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และความเป็นมาความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงาน

5.2 ทำให้ทราบการเปรียบเทียบบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

5.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาของมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยกับต่างประเทศ

5.4 ทำให้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย



บทที่ 2

ความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคล การลงโทษ และความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล

นิติบุคคลเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของบุคคลหลายๆคนเพื่อประกอบกิจการการค้าหรือ
กระทำการใดๆภายใต้วัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้นมา โดยนักกฎหมายได้สมมติบุคคลที่มารวมกลุ่มดังกล่าว
ขึ้นเป็นบุคคลประเภทหนึ่งและเรียกกลุ่มบุคคลนั้นๆว่า “นิติบุคคล” อีกทั้งกฎหมายยังได้กำหนดให้นิติ
บุคคลมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา แต่นิติบุคคลจะไม่มีสิทธิและหน้าที่เหมือนกับบุคคล
ธรรมดาทุกประการ แม้กฎหมายจะสมมติให้นิติบุคคลเป็นบุคคลเช่นกัน แต่โดยสภาพของนิติบุคคล
ไม่อาจมีสิทธิและหน้าที่ได้เหมือนกับบุคคลธรรมดาทุกประการ ในบทที่ 2 จะทำการศึกษาถึง
ความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการศึกษา โดยไล่เรียงตามลำดับเนื้อหา

1. ความเป็นมาของนิติบุคคล

ตั้งแต่แรกเริ่มยังไม่มีใครรู้จักคำว่า “นิติบุคคล” หรือ “Juristic persons” เพราะมนุษย์
ในสมัยโบราณมีจำนวนไม่มากมายหาเลี้ยงชีพเพียงพอเฉพาะส่วนตัวหรือภายในครอบครัวเท่านั้น
และหาจากธรรมชาติที่อยู่รอบตัว²² แม้ในเวลาต่อมามนุษย์ในสมัยโบราณจะได้มีการรวมตัวกัน
ขึ้นมาบ้าง แต่ความต้องการในสิ่งต่างๆ ยังคงมีน้อยเนื่องจากยังไม่สามารถกระทำการใดๆ ตามที่
ตนประสงค์ได้ ความจำเป็นในการครองชีพยังอยู่ในขั้นเท่าเทียมกัน เพราะต่างฝ่ายต่างไม่มีการดิ้นรน
ที่จะแสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกนั้นแทบจะไม่เกิดขึ้น เพราะมนุษย์ในสมัยโบราณไม่รู้ว่า
จะไปหาจากที่ไหน ต่อมาเมื่อมนุษย์มีจำนวนเพิ่มขึ้นจวบจนปัจจุบันนี้ มนุษย์เริ่มมีความจำเป็นต้อง
พึ่งพาอาศัยกัน มีการแลกเปลี่ยนซื้อขายสิ่งของระหว่างกัน และการพึ่งพาอาศัยกันก็มีใช้พึ่งพา
เฉพาะในหมู่สังคมใดสังคมหนึ่งโดยตรงเท่านั้น การพึ่งพาอาศัยกันดังกล่าวยังขยายวงกว้างขึ้น
โดยเกี่ยวเนื่องไปสู่สังคมอื่นและกลายเป็นความสัมพันธ์ทั่วโลก

ด้วยเหตุผลเนื่องจากการติดต่อสื่อสารและการคมนาคมที่มีความก้าวหน้า ความสะดวก
รวดเร็ว จึงทำให้มนุษย์มีความเกี่ยวพันระหว่างกันเพิ่มขึ้น และมนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้องรวมกลุ่ม
กันเพื่อติดต่อสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนและค้าขายหรือทำกิจการอื่นใดระหว่างกัน การรวมกลุ่ม

²² ยิ่งศักดิ์ กฤษณจินดา. นิติบุคคล. วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์, 6(1). หน้า 131.

ดังกล่าวเรียกว่า “คณะบุคคล” มีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างบุคคลหลายๆ คนเพื่อที่จะประกอบกิจการต่างๆ ให้สำเร็จไปได้ เมื่อต่อมากการประกอบกิจการของคณะบุคคลเจริญก้าวหน้าขึ้นและมีการจัดตั้งคณะบุคคลที่แพร่หลาย แนวคิดในการพัฒนากฎหมายในเรื่องดังกล่าวจึงเริ่มมีความก้าวหน้าขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้มีหลักกฎหมายที่ใช้ทันต่อการพัฒนาทางด้านสังคม ดังนั้น จึงเกิดแนวคิดที่จะให้คณะบุคคลนี้มีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเท่ากับเป็นบุคคลเพียงคนเดียวและหาแกนกลางที่เป็นการแสดงออกในการกระทำของกลุ่มคนหรือคณะบุคคลนั้น²³

การที่จะทำให้เกิดคณะบุคคลในลักษณะดังกล่าวขึ้นนั้น จะต้องอาศัยกฎหมายที่สมมติคณะบุคคลดังกล่าวขึ้น โดยอาศัยหลักแห่งความว่างเปล่าแล้ว กำหนดตัวตนขึ้นมาในความว่างเปล่านั้น และอาศัยกิจการที่ประกอบขึ้นนั้นเป็นอันหนึ่งหรือเสมือนคนๆหนึ่ง คนอื่นๆ ก็เพียงแต่ช่วยกันสร้างสรรค์หรือสร้างแนวคิดขึ้นเท่านั้น กิจการอันเดียวกันนั้นจึงเป็นเสมือนสิ่งที่คนๆ เดียวทำขึ้นโดยสมมติ ดังนั้น จึงเรียกกันว่าเป็นบุคคลสมมติ การสมมติให้กิจการนั้นเป็นเพียงบุคคลคนเดียวก็เพื่อจะได้ดำเนินงานต่างๆ ไปได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กิจการต่างๆ ที่ประกอบขึ้นนั้น และบุคคลที่รวมกันตั้งขึ้นได้นี้ จะต้องตั้งขึ้นโดยมีหลักกฎหมายรับรองจึงจะสามารถทำนิติกรรมได้ จึงตั้งชื่อบุคคลที่สมมติขึ้นเป็นกิจการดังกล่าวว่า “นิติบุคคล” หรือ “Juristic person” เพื่อให้เป็นอย่างเดียวกับบุคคลธรรมดา

นิติบุคคลจึงเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกฎหมายรับรองและบังคับให้นิติบุคคลไม่อาจจะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเหมือนกับบุคคลธรรมดาแต่เกิดจากการปรุงแต่งของมนุษย์โดยอาศัยหลักกฎหมายเป็นพื้นฐานเพราะกฎหมายสมมติให้อะไรเป็นอะไรก็ได้ตามแต่จะบัญญัติไว้ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงคำว่า “บุคคล” ดังกล่าวจะแตกต่างกับ “บุคคล” ในภาษาชาวบ้านธรรมดา นอกจากนี้ ยังต้องเข้าใจว่าถ้าเป็นนิติบุคคลแล้วก็จะมีการบางอย่างที่นิติบุคคลทำไม่ได้เหมือนบุคคลธรรมดา เพราะกิจการบางอย่างจะทำได้โดยเฉพาะบุคคลธรรมดาเป็นผู้ทำเท่านั้น เช่น การจดทะเบียนสมรส เป็นต้น กิจการใดที่ไม่ใช่เป็นการเฉพาะตัวของมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจแล้ว นิติบุคคลย่อมทำได้เหมือนกับที่บุคคลธรรมดาพึงทำ รวมถึงการกระทำความผิดทางอาญาด้วย

คำว่า “นิติบุคคล” มีนักกฎหมายหลายท่านได้ให้คำอธิบายความหมายของคำดังกล่าวไว้มีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน ดังนี้

²³ รชฎ เจริญฉ่ำ. *หลักกฎหมายว่าด้วยนิติบุคคล สมาคม มูลนิธิ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคดีอัยการสูงสุด. 2540. หน้า 11.

- กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ทรงเรียก “นิติบุคคล” ที่สมมติขึ้นว่า ไม่ใช่คนจริงๆ ไม่มีสภาพเหมือนอย่างบุคคลธรรมดา ไม่มีตัวตน ไม่มีชีวิตจิตใจ บุคคลในกฎหมายนั้น คือ คนๆ เดียว ฤๅฝูงคน ฤๅหมู่ทรัพย์ก็ได้ที่มีอำนาจอันชอบธรรมได้ ฤๅจะพูดห้วนๆ ก็ว่าที่มาเป็นโจทก์ได้ในศาล²⁴
 - หลวงประดิษฐมนูธรรม (ดร.ปรีดี พนมยงค์) ได้อธิบายว่า “นิติบุคคล” ได้แก่ คณะบุคคลหรือกองทรัพย์สินที่รวบรวมเข้ากันตั้งขึ้นมีสภาพเหมือนบุคคลธรรมดา²⁵
 - พระยาเทพวิฑูร (บุญช่วย วณิกกุล) ได้อธิบายว่า “นิติบุคคล ได้แก่ คนหมู่หนึ่งหรือทรัพย์กองหนึ่งหรือกิจการใดอันหนึ่งซึ่งกฎหมายยอมให้มีสิทธิและหน้าที่ เช่น ยอมให้มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์ ยอมให้เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ ยอมให้เป็นโจทก์ จำเลย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ หมู่คน หรือกองทรัพย์หรือกิจการที่กฎหมายสมมติให้เป็นบุคคลอีกคนหนึ่งต่างหากจากบุคคลที่รวมเข้ากันหรือที่เกี่ยวข้องในกองทรัพย์หรือกิจการนั้นๆ มีอาทิเช่น สมาคม ห้างหุ้นส่วนที่จดทะเบียน บริษัทจำกัด กระทรวง ทบวง กรม เป็นต้น”²⁶
 - ศาสตราจารย์จิตติ ติงศภัทย์ อธิบายว่า “นิติบุคคล” คือ บุคคลที่รวมกันทำกิจกรรมอันหนึ่งเป็นวิธีการที่จำเป็นต้องมีเพื่อความสำเร็จในกิจการที่บุคคลคนเดียวไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ เช่น กิจการที่ต้องร่วมทุนกันทำเป็นจำนวนมาก กฎหมายจึงยอมรับให้ภาวะที่มารวมกันนั้นมีสภาพบุคคลมีสิทธิและหน้าที่แยกออกจากแต่ละคนที่มาวมกัน นอกจากนี้ก็ยังมีกองทรัพย์สินที่กฎหมายยอมเรียกบุคคลดังกล่าวว่า “นิติบุคคล” ซึ่งต้องมีกฎหมายบัญญัติไว้ จึงจะมีสภาพนิติบุคคลขึ้นได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นชนิดที่ระบุไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อาจก่อตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคลโดยกฎหมายอื่นก็ได้²⁷
- จากความหมายของนิติบุคคลที่นักกฎหมายแต่ละท่านได้ให้นิยามไว้ จะเห็นได้ว่านิติบุคคล มีความเป็นบุคคลด้วยอำนาจของกฎหมาย จึงสามารถมีทั้งสิทธิและหน้าที่เหมือนกับบุคคลธรรมดา นิติบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท²⁸ ได้แก่
- นิติบุคคลตามกฎหมายเอกชน หมายถึง นิติบุคคลที่เกิดขึ้นจากการแสดงเจตนาโดยสมัครใจของบุคคลที่กฎหมายรับรองให้ก่อตั้งเป็นนิติบุคคล ซึ่งกฎหมายที่รับรองให้ก่อตั้งนิติบุคคล

²⁴ พระเจ้าฟ้ายาเธอ กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์. เล็กเซอร์ของพระเจ้าฟ้ายาเธอ กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์. พระนคร: โรงพิมพ์โสภณพิพรรฒธนากร. 2468. หน้า 14

²⁵ หลวงประดิษฐ์มนูธรรม. นิติสารสิน เล่ม 2. 2472. หน้า 72.

²⁶ ประสิทธิ์ โฆวิทกุล. ความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล. วารสารกฎหมาย, 3(2). หน้า 15.

²⁷ จิตติ ติงศภัทย์. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยบุคคล แก้ไขเพิ่มเติม. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2529. หน้า 73.

²⁸ วรณีย์ ปิยะอารีธรรม. ความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษาเฉพาะกรณีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2549. หน้า 19.

อาจเป็นบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายอื่นๆ ก็ได้ นิติบุคคลตามกฎหมายเอกชนนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มบุคคลธรรมดาาร่วมกันทำกิจกรรมอันใดอันหนึ่งและเพื่อให้ดำเนินกิจการนั้นๆ ได้ นิติบุคคลก็จำเป็นที่จะต้อง มีทรัพย์สินและมีความสามารถที่จะทำนิติกรรมต่างๆ ได้ ดังนั้น เพื่อความสะดวกในการดำเนินกิจการของนิติบุคคล กฎหมายจึงได้กำหนดให้บุคคลดังกล่าวต้องจดทะเบียนเพื่อจัดตั้งนิติบุคคลขึ้นตามกฎหมายและดำเนินกิจการอันใดอันหนึ่งเมื่อได้จดทะเบียนตามกฎหมายแล้ว ย่อมเป็นนิติบุคคล เช่น สมาคม มูลนิธิ เป็นต้น นิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จึงเป็นนิติบุคคลที่ดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ของเอกชน และไม่มีการใช้อำนาจมหาชน

- นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน หมายถึง นิติบุคคลที่เกิดขึ้นจากบทบัญญัติของกฎหมายโดยตรง ได้แก่ กฎหมายมหาชน กล่าวคือ มีพระราชบัญญัติหรือกฎหมายลำดับรองที่อาศัยอำนาจจากพระราชบัญญัติกำหนดให้จัดตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะ นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนจึงดำเนินกิจกรรมที่เป็นบริการสาธารณะและมีการใช้อำนาจมหาชน เช่น กระทรวง²⁹ ทบวง กรม³⁰ องค์การมหาชนของรัฐ เทศบาล วัด เป็นต้น

ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายเอกชนหรือกฎหมายมหาชนต่างก็มีสิทธิและหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายที่ก่อตั้งนิติบุคคลนั้นๆ ขึ้น สำหรับทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการเกิดสภาพและฐานะของนิติบุคคลนั้น ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงแน่นอนและเด่นชัดว่าเกิดมีขึ้นตั้งแต่เมื่อใดและเกิดขึ้นที่ประเทศใดแต่เท่าที่พบในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการเกิดสภาพและฐานะของนิติบุคคลนั้นหลายทฤษฎี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของระบบกฎหมายแต่ละระบบและของแต่ละประเทศซึ่งแม้แต่นักนิติศาสตร์แต่ละท่านเองยังมีความคิดที่ต่างกันอย่างออกไปดังทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ที่จะนำเสนอต่อไปนี้

²⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 950/2491 กระทรวงเป็นนิติบุคคลย่อมตกอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 66 กล่าวคือ มีสิทธิและหน้าที่ภายในขอบวัตถุประสงค์ของตนดังมีกำหนดไว้ในข้อบังคับหรือตราสารจัดตั้งไม่ว่าจะทำอะไรได้ทุกอย่าง

³⁰ กระทรวง ทบวง กรม มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับนิติบุคคล

2.1 ทฤษฎีที่สมมติว่านิติบุคคลเป็นบุคคล (Fiction Theory)

นักนิติศาสตร์ชาวเยอรมันและ Professor Sir John Salmond นักนิติศาสตร์ชาวอังกฤษ เป็นบุคคลที่ยอมรับทฤษฎีนี้ โดยเห็นว่านิติบุคคลเป็นบุคคลสมมุติที่ไม่มีตัวตนอยู่จริงตาม Fiction theory เกิดขึ้นเพราะผลการรับรองของกฎหมายโดยแบ่งสถานภาพของนิติบุคคลออกจากบุคคลธรรมดาขึ้นมา เพราะความจำเป็นในการดำรงอยู่และการบริหารจัดการองค์กรเพื่อประโยชน์ของกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลเท่านั้น นิติบุคคลจึงมีสภาพบุคคลขึ้นด้วยความประสงค์ของกฎหมายและไม่อาจมีได้หากปราศจากกฎหมาย³¹ ตรงกันข้ามกับบุคคลธรรมดา ซึ่งมีสภาพบุคคลขึ้นด้วยความประสงค์ของพระเจ้า³² และกฎหมายเพียงแต่รับรองสภาพบุคคลดังกล่าวเท่านั้น³³ นิติบุคคลได้รับการปฏิบัติเสมือนเป็นบุคคล ซึ่งความจริงแล้ว นิติบุคคลไม่มีความเป็นอยู่ของสภาพบุคคลที่แท้จริงเพียงถือว่าเป็นบุคคลที่กฎหมายสมมติขึ้นเพื่อให้มีสิทธิและหน้าที่เสมือนบุคคลธรรมดาเท่านั้น นักนิติศาสตร์คนสำคัญที่สนับสนุนทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพของนิติบุคคลนี้ คือ Savigny

2.2 ทฤษฎีที่ถือว่านิติบุคคลได้เกิดขึ้นและมีอยู่จริง (The realistic or organic theory)

ทฤษฎีนี้เห็นว่านิติบุคคลมีตัวตนอยู่อย่างแท้จริง คือเป็นบุคคลต่างหากแยกจากบุคคลธรรมดา โดยการเกิดขึ้นของนิติบุคคลเป็นเรื่องที่กฎหมายยอมรับรับรองกลุ่มบุคคล หรือคณะบุคคลที่ร่วมกันจัดตั้งบริษัทโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหากำไรหรือผลประโยชน์ตามที่ภาษาเยอรมันเรียกว่า “Reale Verbandsperson” แปลว่า สมาคม การรวมอยู่ของกลุ่มบุคคล เช่น บริษัท ทฤษฎีนี้ได้ถือว่าคณะบุคคลได้รวมตัวกัน นิติบุคคลเกิดขึ้นและมีอยู่จริง จึงสามารถมีเจตนาได้โดยแสดงผ่านบุคคลธรรมดา ผู้แทนของนิติบุคคลไม่อาจแยกออกจากนิติบุคคลได้ จึงถือได้ว่าผู้แทนนิติบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของนิติบุคคล และการกระทำของผู้แทนนิติบุคคลเป็นเสมือนการกระทำของนิติบุคคลเสมอ ดังนั้น สถานภาพและฐานะของนิติบุคคล จึงมิใช่เป็นเพียงสิ่งสมมติขึ้นตามกฎหมายเท่านั้น ซึ่งทฤษฎีนี้ Gierke นักนิติศาสตร์ชาวเยอรมันและ Maitland เป็นผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้

³¹ Jehangir M. J. Sethna. *Jurisprudence*. (3rd Edition). Bombay: Lakhani Book Depot. 1973. p.595.

³² Bryant Smith. *Legal Personality*. *Suspicious News Magazine*, 12(No.1), 79 – 99, p.80.

³³ Jehangir M. J. Sethna. *Jurisprudence*. p.595.

2.3 ทฤษฎีที่ถือว่านิติบุคคลเกิดขึ้นเพราะอำนาจรัฐ (Concession theory)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ยึดถือปรัชญาเกี่ยวกับอำนาจอธิปไตยของรัฐ ซึ่งแตกต่างจาก Fiction theory ในลักษณะบางประการ ทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจากนักกฎหมายกลุ่มที่เห็นด้วยกับ Fiction theory ซึ่งได้แก่ Savigny, Dicey และ Salmond นอกจากนี้ทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับนิติบุคคลอื่นๆ อีก เช่น แนวคิดเกี่ยวกับนิติบุคคลของ Sir Frederick Pollock นักกฎหมายชาวอังกฤษซึ่งได้กล่าวไว้ว่า “นิติบุคคล (Artificial person)” จะต้องเป็นประธานแห่งหน้าที่และสิทธิซึ่งกระทำการแทนโดยบุคคลธรรมดาคนหนึ่งคนใดหรือหลายคนก็ได้ อย่างไรก็ตาม นิติบุคคลจะต้องมีลักษณะการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องหรือสืบเนื่องกันโดยไม่ต้องไปยึดหลักอายุขัยของบุคคลธรรมดาแต่ประการใด ดังนั้น นิติบุคคลจึงอาจจะดำรงอยู่ได้นับร้อยปี ซึ่งการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องนี้ โดยผลของกฎหมายจะต้องมีลักษณะเพื่อปฏิบัติพันธกิจทางสาธารณะหรือมีวัตถุประสงค์โดยเฉพาะซึ่งเป็นการยอมรับทั่วไป เพื่อให้เกิดอรรถประโยชน์ต่อสาธารณะหรือผลประโยชน์ร่วมกันอันชอบด้วยกฎหมายที่เกี่ยวกับบุคคลธรรมดา³⁴

3. ความเป็นมาของการลงโทษ

3.1 การลงโทษบุคคลธรรมดา

ตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน “บุคคล” หมายถึง คน, คนทั่วไป, คนสามัญ อันมีความหมายเดียวกันกับคำว่า “มนุษย์” บุคคลธรรมดาตามความหมายของกฎหมายนั้น กฎหมายมิได้ให้คำนิยามไว้ เพียงกล่าวไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 2 เรื่อง บุคคล หมวด 1 เรื่องบุคคลธรรมดา โดยในส่วนของ 1 ในมาตรา 15 กล่าวว่า “สภาพบุคคลธรรมดาย่อมเริ่มแต่เมื่อคลอดแล้วมีชีวิตรอดเป็นทารกและสิ้นสุดลงเมื่อตาย”

จากความหมายโดยทั่วไป และความหมายที่อนุโลมจากคำนิยามทางกฎหมายแล้ว พอกล่าวได้ว่า บุคคลธรรมดา หมายถึง คนที่เป็นมนุษย์ทุกคนมีเลือดเนื้อชีวิตจิตใจเมื่อคลอดแล้วมีชีวิตอยู่เป็นมนุษย์ ก็จะมีสภาพเป็นธรรมดา มีสิทธิและหน้าที่ได้ตามกฎหมาย

3.1.1 วัตถุประสงค์การลงโทษบุคคลธรรมดา

วัตถุประสงค์ของการลงโทษมี 3 ประการข้างต้น กล่าวคือ การลงโทษเพื่อการแก้แค้น การลงโทษเพื่อการข่มขู่ และการลงโทษเพื่อการแก้ไขปรับปรุง ล้วนเป็นวัตถุประสงค์ของการลงโทษผู้กระทำความผิดที่เป็นบุคคลธรรมดาทั้งสิ้น เนื่องจากการกระทำความผิดตั้งแต่สมัยโบราณ

³⁴ Sir Frederick Pollock. *First Book of Jurisprudence*. (5th Edition). London: Macmillan & Co.. 1923. p.115.

มานั้น ผู้กระทำความผิดมักเป็นบุคคลธรรมดา การกระทำความผิดก่อให้เกิดความเสียหายไม่มากนัก ผลของการกระทำความผิดกระทบสังคมในวงจำกัด เช่น ทรัพย์สิน เนื้อตัวร่างกายของผู้เสียหาย หรือญาติพี่น้องของผู้เสียหายที่เกิดความเจ็บแค้นแทนผู้เสียหาย ประกอบกับการค้าขาย หรือการประกอบกิจการในสมัยก่อนยังเป็นการติดต่อค้าขายขั้นต้น บุคคลธรรมดาก็สามารถติดต่อซื้อขายได้ วัตถุประสงค์ของการลงโทษจึงมุ่งเน้นการลงโทษบุคคลธรรมดาเป็นหลัก โดยเริ่มจากการลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนการกระทำความผิดที่ผู้กระทำความผิดได้กระทำลงไป ต่อมาวิทยาการเจริญขึ้น รวมทั้งกฎหมายต่างๆ การลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดจึงพัฒนาเกิดขึ้น

3.1.2 รูปแบบการลงโทษบุคคลธรรมดา

รูปแบบของการลงโทษบุคคลธรรมดาเดิม เช่น การเขียนตี และการลงโทษ 5 ประการ คือ ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับและริบทรัพย์สิน เป็นรูปแบบการลงโทษที่กฎหมายกำหนดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการลงโทษประเภทต่างๆ เป็นพื้นฐานการบังคับใช้รูปแบบการลงโทษสำหรับการลงโทษบุคคลธรรมดานั้น ขึ้นอยู่กับความร้ายแรงที่ผู้กระทำความผิดได้กระทำ ซึ่งทุกๆ ประเทศจะใช้พื้นฐานการกำหนดรูปแบบการลงโทษบุคคลธรรมดาไม่แตกต่างกันนัก โดยอาศัยลักษณะของการกระทำความผิดเป็นเกณฑ์ เช่น สหรัฐอเมริกา หรืออังกฤษ ซึ่งมีตั้งแต่โทษเบา เช่น การปรับ หรือการคุมประพฤติไปจนถึงโทษหนัก เช่น จำคุก หรือประหารชีวิต

3.1.3 ผลที่บุคคลธรรมดาได้รับหลังการลงโทษ

ตามการศึกษาเรื่องวัตถุประสงค์ของการลงโทษ จะเห็นว่าโทษทางอาญา เป็นการให้ผลร้ายลงโทษต่อตัวบุคคล ส่งผลต่อบุคคลธรรมดาในสิ่งที่ถือว่าบุคคลธรรมดาหวงแหน ดังนี้

1) การลงโทษที่มีผลต่อชีวิตหรือร่างกาย บุคคลทุกคนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเจ็บปวด ไม่ต้องการให้ใครมาทำร้ายหรือเอาชีวิต การกำหนดโทษทางอาญาจึงกระทำต่อสิ่งที่บุคคลทุกคนมุ่งหวงแหนและกฎหมายมุ่งประสงค์ที่จะคุ้มครอง เมื่อบุคคลนั้นกระทำความผิด เช่น โทษจำคุก กักขัง หรือประหารชีวิต เพื่อจะได้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษตามที่กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ เป็นการลงโทษเพื่อการแก้แค้น การลงโทษทดแทน การลงโทษเพื่อข่มขู่และเป็นการลงโทษเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และเป็นการลงโทษเพื่อรักษาไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย

2) การลงโทษที่มีผลต่อทรัพย์สิน เงินทอง หรือผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของบุคคลที่กระทำความผิด กล่าวคือ บุคคลส่วนใหญ่มีความรักหรือหวงแหน และมีความอยากได้อยากมีทรัพย์สินเงินทองเพื่อใช้ดำรงชีวิตอยู่ ใช้ซื้อสิ่งของต่างๆ ถ้าหากมีใครเอาทรัพย์สินของตนไป ก็จะทำให้เกิดความหวงแหนเสียดายในทรัพย์สินนั้น การกำหนดโทษทางอาญาจึงกระทำต่อสิ่งที่บุคคลมุ่งหวงแหนและกฎหมายคุ้มครอง เช่น การลงโทษปรับ หรือริบทรัพย์สินผู้กระทำความผิด ซึ่งถือเป็น

ผลร้ายต่อผู้กระทำความผิดอันเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษทางกฎหมาย ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการลงโทษที่กฎหมายกำหนดขึ้นนั้น จึงเป็นการให้ผลร้ายที่กฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องบทลงโทษ เช่น มาตรา 18 แห่งประมวลกฎหมายอาญาต่อบุคคลธรรมดาผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษที่กำหนดขึ้นมาเพื่อลงโทษบุคคลธรรมดาอันประกอบไปด้วยการลงโทษเพื่อการแก้แค้น ทดแทนข่มขู่ ซึ่งถือเป็นสิ่งกำหนดบทบัญญัติเรื่องโทษทางอาญาที่ใช้บังคับกับผู้กระทำความผิดที่สอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษดังกล่าวมาแล้ว³⁵

3.2 การลงโทษนิติบุคคล

นิติบุคคลถือเป็นบุคคลที่กฎหมายสมมติขึ้นให้มีสภาพเป็นเสมือนบุคคลธรรมดาอันมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและประกอบกิจการไปตามการจัดตั้งนิติบุคคลหรือขอบเขตวัตถุประสงค์ที่จดทะเบียนไว้ ซึ่งแต่ละประเทศก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น นิติบุคคลตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน และนิติบุคคลตามกฎหมายเฉพาะหรือนิติบุคคลตามกฎหมายเอกชน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การประกอบกิจการของนิติบุคคลก็อาจก่อให้เกิดความผิดได้โดยเฉพาะในเรื่องความรับผิดทางอาญาซึ่งแต่เดิมมีข้อถกเถียงกันว่า นิติบุคคลมีความรับผิดทางอาญาได้หรือไม่ จึงได้มีการศึกษาจนได้ข้อสรุปแล้วว่านิติบุคคลมีความรับผิดทางอาญาได้³⁶

3.2.1 วัตถุประสงค์การลงโทษนิติบุคคล

จากการศึกษาเรื่องวัตถุประสงค์ของการลงโทษ จะเห็นว่าโทษทางอาญาเป็นการให้ผลร้ายต่อบุคคลในสิ่งที่บุคคลหวงแหน ดังนั้น เมื่อนำวัตถุประสงค์ของการลงโทษมากำหนดใช้กับนิติบุคคลจึงควรพิจารณาว่า ผลร้ายที่นิติบุคคลได้รับนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษและกระทบต่อสิ่งหวงแหนของนิติบุคคลเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดาหรือไม่ ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งที่นิติบุคคลหวงแหน คือสิ่งที่นิติบุคคลถือว่าสำคัญ อันได้แก่

1) *เสรีภาพในการประกอบกิจการ* คือ ในสภาพการทางเศรษฐกิจที่พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง การมีเสรีภาพในการประกอบกิจการถือเป็นสิ่งที่นิติบุคคลต้องการมากที่สุด และเป็นพื้นฐานให้นิติบุคคลมีสิ่งที่หวงแหนในลำดับต่อไป คือ เสรีภาพในการหากำไร หรือประกอบกิจการเสรีภาพในการระดมทุนขยายกิจการหรือเพิ่มผลผลิต เป็นต้น

³⁵ อภิวัฒน์ โพธิ์บุญ อักษรสุวรรณ. *ความผิดที่กระทำโดยนิติบุคคล: ศึกษาเฉพาะโทษที่จะลงแก่นิติบุคคล*. หน้า 20.

³⁶ สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. *ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: การศึกษาทางกฎหมายเปรียบเทียบโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2527. หน้า 20.

2) *เสรีภาพในการมีสินทรัพย์และทรัพย์สิน* คือ ทรัพย์สินเงินทองของนิติบุคคลเป็นเครื่องแสดงถึงความมั่นคงของกิจการของนิติบุคคลนั้นๆ นิติบุคคลจึงมุ่งให้การประกอบกิจการเจริญเติบโตเพิ่มมีผลกำไรในการแสวงหาทรัพย์สินให้มากที่สุด

3) *เสรีภาพในการมีเกียรติยศชื่อเสียง* คือ ในสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นเครื่องช่วยให้เกิดความมั่นคงและมั่นใจต่อบุคคลทั่วไปหรือผู้เป็นคู่ค้าหรือผู้ที่ติดต่อกับนิติบุคคลนั้น ยิ่งนิติบุคคลใดมีชื่อเสียงคุณสมบัติข้อนี้ก็จะช่วยทำให้หากำไร หรือสนับสนุนการประกอบการของนิติบุคคลนั้นได้ง่ายขึ้น

ดังนั้น จะเห็นว่าสิ่งที่นิติบุคคลหวงแหนแตกต่างจากสิ่งที่บุคคลธรรมดาหวงแหน เพราะด้วยความแตกต่างด้านกายภาพและชีวภาพ กล่าวคือ นิติบุคคลเป็นการรวมกลุ่มกันประกอบกิจการด้านใดด้านหนึ่งและมีลักษณะเป็นองค์กร เช่น บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นต้น มีสถานประกอบการเป็นแหล่งสำคัญและไม่มีชีวิตจิตใจ อาศัยการแสดงเจตนาจากผู้แทนนิติบุคคลที่กระทำการภายในขอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลเป็นเจตนาของนิติบุคคล ส่วนบุคคลธรรมดา มีสิ่งที่หวงแหนต่างจากนิติบุคคลเพราะบุคคลธรรมดามีเลือดเนื้อชีวิตจิตใจ มีใช้สิ่งสมมุติขึ้น การกระทำและแสดงเจตนาออกได้เอง กระทำการต่างๆ ตามปรารถนาของตน มิใช่การบังคับให้อยู่ในขอบวัตถุประสงค์ของการกระทำเช่นนิติบุคคล

3.2.2 รูปแบบการลงโทษนิติบุคคล

หากนิติบุคคลกระทำความผิดแล้วถูกลงโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คือ การปรับหรือริบทรัพย์สิน ซึ่งถือเป็นผลร้ายที่ให้กับผู้กระทำความผิดต้องได้รับตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษที่อยู่เบื้องหลังโทษเหล่านี้แล้ว การลงโทษเหล่านี้ย่อมไม่สามารถเป็นผลร้ายต่อสิ่งที่นิติบุคคลหวงแหนเหมือนเช่นการลงโทษต่อบุคคลธรรมดา ดังนี้

1) *การลงโทษที่กระทำต่อเนื้อตัวร่างกาย* ความผิดบางฐานที่นิติบุคคลได้รับนั้น มีบทลงโทษทางอาญาตามมาตรา 18 เช่น จำคุกและกักขังนิติบุคคล หรือการประหารชีวิต ซึ่งเป็นการลงโทษที่กระทำต่อร่างกายเท่านั้น ซึ่งเป็นโทษที่ไม่สามารถลงโทษต่อนิติบุคคลได้ถึงแม้จะเป็นการให้ผลร้ายต่อนิติบุคคล เช่น การจำกัดสิทธิเสรีภาพของนิติบุคคลอันเป็นสิ่งที่นิติบุคคลหวงแหนก็ตาม เช่น การจำคุกนิติบุคคล ซึ่งการลงโทษในรูปแบบดังกล่าวไม่สามารถกระทำได้ เพราะโดยสภาพของโทษและรูปแบบการลงโทษไม่เปิดช่องให้ทำได้ ดังนั้นเมื่อนำรูปแบบการลงโทษเหล่านี้มาใช้กับนิติบุคคลไม่ได้ ก็ไม่สามารถกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการลงโทษได้

2) *การลงโทษที่กระทำต่อทรัพย์สิน* แม้ว่าจะจะเป็นโทษที่สามารถบังคับกับนิติบุคคลได้ คือ เป็นรูปแบบการลงโทษที่ให้ผลร้ายต่อนิติบุคคล โดยนิติบุคคลต้องเสียหายในทางทรัพย์สิน คือ เสียค่าปรับ หรือถูกริบทรัพย์สิน ทำให้สินทรัพย์น้อยลง ซึ่งเป็นผลร้ายต่อนิติบุคคลและเป็นการลงโทษตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษก็จริงอยู่ แต่ก็เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ของการลงโทษบางข้อเท่านั้น เช่น นิติบุคคลบางกลุ่มอาจเกรงกลัวไม่กล้ากระทำผิดซ้ำ เพราะต้องเสียในสิ่งที่หวงแหนไป

3.2.3 ผลที่นิติบุคคลได้รับหลังการลงโทษ

แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีนิติบุคคลบางกลุ่มไม่เกรงกลัวกับการลงโทษปรับหรือริบทรัพย์สินที่ได้รับ เช่น นิติบุคคลที่มีขนาดใหญ่ ธุรกิจมีความมั่นคงแล้ว เช่น บริษัทใหญ่ๆ เพราะว่ามันได้รับประโยชน์จากการกระทำความผิดมากกว่าเมื่อเทียบกับบทลงโทษที่ตนจะได้รับ นิติบุคคลเหล่านี้จึงยอมเสี่ยงที่จะถูกดำเนินคดีและถูกลงโทษ เพราะเมื่อยอมให้บังคับโทษแล้ว ก็ถือว่ายุติไป นิติบุคคลนั้นยังคงกระทำการได้ต่อไป และอาจจะหากำไรหรือกระทำการต่อไปซึ่งเป็นความผิดขึ้นใหม่อีกก็ได้ หากเป็นเช่นนี้วัตถุประสงค์ของการลงโทษที่กฎหมายมุ่งหมายจะใช้ให้ได้ผลซึ่งอยู่เบื้องหลังการลงโทษก็เป็นอันไร้ประโยชน์โดยสิ้นเชิง³⁷

ดังนั้น สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการลงโทษบุคคลธรรมดาและวัตถุประสงค์ของการลงโทษนิติบุคคลเป็นสิ่งที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน เนื่องจากมีสิ่งที่หวงแหนแตกต่างกัน จะเห็นจำเป็นที่กฎหมายจะต้องกำหนดให้ใช้วัตถุประสงค์ของการลงโทษและรูปแบบการลงโทษที่แตกต่างกันไปตามสิ่งที่นิติบุคคลและบุคคลธรรมดาหวงแหน อันจะมีผลให้รูปแบบของการลงโทษนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาแตกต่างกันไปด้วย เพราะทั้งนิติบุคคลและบุคคลธรรมดามีสิ่งที่หวงแหนแตกต่างกัน หากบังคับใช้โทษตามกฎหมายที่มีอยู่ เช่น โทษทางอาญาซึ่งเป็นโทษที่แต่เดิมกฎหมายมุ่งประสงค์จะลงโทษบุคคลธรรมดา มาปรับใช้กับนิติบุคคลแล้ว ถึงแม้จะใช้บังคับกับนิติบุคคลได้บางประเภท เช่น โทษปรับและริบทรัพย์สิน ก็ยังไม่สามารถใช้กับนิติบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพได้ การบังคับโทษทางอาญาที่มีอยู่กับนิติบุคคล จะไม่ทำให้การลงโทษนิติบุคคลเป็นการลงโทษที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษอันเป็นสาระสำคัญของกฎหมายได้ ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นแล้ว จะทำให้การปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดจากการกระทำความผิดของนิติบุคคลไม่ได้ผลเท่าที่ควร³⁸

³⁷ วงศ์ศิริ ศรีรัตน์ เทียนฤทธิ์เดช. ความรับผิดชอบทางอาญาของผู้บริหารนิติบุคคล. วารสารนิติศาสตร์, 23(3), 552 - 562. หน้า 552.

³⁸ อภิวรรณ โพธิ์บุญ อักษรสุวรรณ. ความผิดที่กระทำโดยนิติบุคคล: ศึกษาเฉพาะโทษที่จะลงแก่นิติบุคคล. หน้า 24.

4. แนวคิดเรื่องการลงโทษ

พฤติกรรมอาชญากรรมแบ่งแยกเป็น 3 แนวคิดหลัก ซึ่งเป็นที่มาของทฤษฎีต่างๆ ในทางอาชญาวิทยา ประกอบด้วย

- มนุษย์มีอิสระและเป็นผู้เลือกประกอบอาชญากรรม แนวคิดนี้มีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ว่าทุกคนมีเจตจำนงอิสระ (Free Will) ที่จะตัดสินใจเลือกประกอบอาชญากรรมโดยปราศจากสิ่งบังคับทั้งจากภายในและภายนอก และได้เล็งเห็นถึงผลที่จะตามมาแล้ว นักอาชญาวิทยาจึงมีแนวทางในการศึกษามุ่งเน้นการป้องกันอาชญากรรมโดยการหาเหตุผลที่ทำให้มนุษย์ตัดสินใจเลือกมีพฤติกรรมไม่ผิดกฎหมาย เรียกแนวคิดอาชญาวิทยาแนวนี้ว่า แนวคิดอาชญาวิทยาแบบดั้งเดิม (Class Criminology) ซึ่งแนวคิดนี้ยังได้รับการยอมรับจากนักอาชญาวิทยาจนถึงยุคปัจจุบัน เนื่องจากนักทฤษฎีแนวนี้มีความเชื่อว่ามนุษย์มีอิสระในการเลือกหรือกำหนดพฤติกรรมของตน ดังนั้น วิธีป้องกันอาชญากรรมที่ดีที่สุด คือ การทำให้เห็นว่าผลดีที่ได้รับจากการประกอบอาชญากรรมน้อยกว่าผลเสียที่จะได้รับ แนวคิดนี้จึงคิดค้นระบบการลงโทษที่ทำให้มนุษย์กลัวจนไม่กล้ากระทำความผิด

- พฤติกรรมอาชญากรรมเกิดจากแรงกระตุ้นซึ่งมนุษย์ไม่สามารถควบคุมได้ แนวคิดนี้มีสมมุติฐานว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดโดยปัจจัยที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของมนุษย์ มนุษย์ใช้ความคิดเฉพาะในการปรับเปลี่ยนตนเองได้เหมาะสมเท่านั้น แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลักที่เกิดจากปัจจัยภายนอกได้ นักอาชญาวิทยาที่มีแนวคิดกลุ่มนี้ คือ แนวคิดอาชญาวิทยาแบบปฏิฐานนิยม (Positivist Criminology) นักอาชญาวิทยาแนวคิดนี้ แบ่งแยกปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์กระทำความผิดได้ คือ ปัจจัยภายในร่างกาย ปัจจัยทางจิตใจ และปัจจัยทางสภาพแวดล้อม แนวคิดนี้เชื่อว่ามนุษย์ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ดังนั้นการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมจำเป็นต้องแก้ไขที่สาเหตุหรือต้นกำเนิดทางชีวภาพ ภายภาพ หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม

- กฎหมายเป็นตัวกำหนดรูปแบบและพฤติกรรมอาชญากรรมของมนุษย์ แนวคิดนี้เพิ่งเกิดขึ้นเมื่อประมาณทศวรรษที่ 1960 มีสมมุติฐานว่าอาชญากรรมเกิดจากการที่กฎหมายของสังคมกำหนดให้พฤติกรรมของบุคคลบางกลุ่มเป็นอาชญากร ในขณะที่เดียวกันก็กำหนดให้พฤติกรรมของบุคคลกลุ่มอื่นไม่ขัดต่อกฎหมาย เรียกแนวคิดนี้ว่า แนวคิดอาชญาวิทยาแบบรุ่นใหม่

(Radical Criminology) นักอาชญาวิทยาแนวคิดนี้เชื่อว่าพฤติกรรมอาชญากรรมมีสาเหตุมาจากโลกในสังคมเป็นตัวกำหนดให้พฤติกรรมเป็นอาชญากรรม³⁹

จากแนวคิดทั้งสามมีมุมมองสาเหตุของพฤติกรรมอาชญากรรมที่แตกต่างกันและนำไปสู่ทฤษฎีการลงโทษตามแต่ละแนวคิดที่ต่างแตกต่างกันด้วย เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องวัตถุประสงค์ในการลงโทษ

5. ทฤษฎีการลงโทษ

การศึกษาการลงโทษนิติบุคคลในทางอาญา จะต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการลงโทษก่อน วัตถุประสงค์ของการลงโทษมีความแตกต่างกันไปตามยุคสมัยและความเจริญของบ้านเมือง ซึ่งวัตถุประสงค์ของการลงโทษสามารถศึกษาได้จากทฤษฎีการลงโทษ ดังมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ทฤษฎีแก้แค้นทดแทน (Retributive theory)

การลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทน เป็นโทษที่เก่าแก่ที่สุด มีหลักการ คือ ผู้ใดกระทำการใดย่อมได้รับผลตอบแทนจากการกระทำนั้น⁴⁰ ซึ่งนับตั้งแต่สมัยโรมันโบราณมา วัตถุประสงค์ของการลงโทษ คือการแก้แค้นกัน ใครกระทำผิดต่อบุคคลอื่นไม่ว่าทางร่างกายหรือทรัพย์สิน บุคคลนั้นจะได้รับการกระทำในสิ่งนั้นกลับไปบ้าง ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ผู้กระทำตอบแทนไปนั้นได้สิทธิในการแก้แค้น ซึ่งถือเป็นการตอบแทนกัน⁴¹ ซึ่งต่อมาพัฒนามาเป็นหลักตาต่อตาฟันต่อฟัน อาศัยกฎหมายที่กำหนดขึ้นเองในชุมชน เช่น หลักประมวลกฎหมายฮัมมูราบี ได้วางหลักไว้ตั้งแต่ประมาณ 1800 ปีก่อนคริสตกาล อัตราการลงโทษตามทฤษฎีนี้มักจะไม่ระบุว่าโทษอันเป็นผลร้ายที่ได้รับนั้นเป็นประการใด โดยถือเอาว่าเป็นผู้กระทำความผิดและถูกลงโทษ จะต้องเป็นผู้กระทำผิดอันขัดต่อศีลธรรมอันดีของชุมชน⁴² การลงโทษเพื่อเป็นการกำจัดต้นตอผู้กระทำความผิดและตอบสนองการกระทำที่ผู้กระทำความผิดได้กระทำลงไปอันเป็นเรื่องของความโกรธเคืองต่อผู้กระทำความผิด ซึ่งเหมือนเป็นการข่มขู่ผู้กระทำความผิดด้วย ทั้งนี้ มีลักษณะใกล้เคียงกับการลงโทษ

³⁹ กรวิกันท์ บุญช้าง. ปัญหาความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษามาตรการลงโทษที่เหมาะสมกรณีผู้ให้สินบนเป็นนิติบุคคล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร. 2564. หน้า 9-11.

⁴⁰ เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พลสยาม พรินติ้ง. 2551. หน้า 574.

⁴¹ รongพล เจริญพันธุ์. คำอธิบายวิชานิติปรัชญา (ภาค 1). (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์. 2520. หน้า 6.

⁴² Idore Silver. *Criminology, An Introduction*. Bame & Noble Book. 1981. p.19.

เพื่อการทดแทน (Revenge) กล่าวคือ การลงโทษมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ได้รับความเสียหาย เน้นความพอใจของผู้เสียหาย การได้ลงโทษเพื่อให้สาสมกับความผิดที่ผู้กระทำความผิดได้กระทำขึ้น⁴³ ให้ได้รู้สึกว่าได้รับการชดเชยแล้วโดยผู้กระทำความผิด⁴⁴ การลงโทษก็เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้เสียหาย อันมีลักษณะเป็นการต่างตอบแทนกัน เป็นการจ่ายหนี้กัน เพราะผู้กระทำความผิดได้กระทำให้อื่นเดือดร้อน ถือว่าผู้กระทำความผิดเป็นหนี้ผู้อื่น และเมื่อถูกลงโทษโดยรัฐแล้วก็เท่ากับเป็นการชดใช้จ่ายหนี้ให้สังคมแล้ว เขาก็สามารถกลับเข้าสู่สังคมได้ และมีฐานะเท่าเทียมกับผู้อื่นเหมือนไม่เคยกระทำความผิด เพราะทุกคนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของสังคม

5.2 ทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence theory)

เป็นทฤษฎีการลงโทษที่มีการพัฒนาจากแนวคิดของสำนักคิดอาชญาวิทยาดั้งเดิมที่มีข้อความคิดที่ว่า มนุษย์มีเจตจำนงอิสระที่จะตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำความผิด กล่าวคือ หากการกระทำความผิดนั้น ส่งผลร้ายมากกว่าผลดีที่จะกระทำความผิด มนุษย์ผู้นั้นก็จะตัดสินใจเลือกที่จะไม่กระทำความผิด⁴⁵ ดังนั้นทฤษฎีการลงโทษนี้จึงมีเป้าหมายในการที่เพิ่มความรุนแรงของโทษเพื่อเป็นการเพิ่มผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำความผิด เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นในอนาคต ต่างจากทฤษฎีแก้แค้นทดแทนที่มีเป้าหมายในการใช้บังคับโทษภายหลังการเกิดขึ้นของอาชญากรรม การลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้งนี้เป็นการลงโทษเพื่อข่มขู่ตัวผู้กระทำความผิดให้เข็ดหลาบ ไม่กล้าจะกระทำความผิดซ้ำอีก ทั้งยังเป็นตัวอย่างให้คนทั่วไปเห็น จะได้ไม่เลียนแบบหรือเอาอย่าง ในที่สุดจะเกิดความเกรงกลัว ไม่กล้ากระทำความผิดซ้ำอีก ซึ่งมีผู้กล่าวว่า เป็นการลงโทษเพื่อมองอนาคต⁴⁶ ซึ่งเป็นการลงโทษเพื่อไม่ให้มีการเอาอย่าง แต่เดิมจึงมักกระทำกันต่อสาธารณะ อย่างไรก็ตาม หากเคร่งครัดมากเกินไป เช่น ลงโทษโดยการตัดอวัยวะ ตัดมือ หากลักทรัพย์ เช่นนี้ก็จะไม่เป็นการลงโทษที่ได้ผล เนื่องจากผู้กระทำความผิดจะกลับกลายเป็นคนพิการและไม่มีทางประกอบอาชีพที่ดีได้ ในที่สุดก็จะกระทำความผิดอีก แต่ทั้งนี้ก็เป็นวัตถุประสงค์ของการลงโทษที่ยังมีการใช้อยู่บ้าง

5.3 ทฤษฎีแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitative theory)

เป็นทฤษฎีที่มีการพัฒนาจากแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาปฏิฐานนิยม โดยอธิบายไปในทางตรงกันข้ามกับสำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิมว่า มนุษย์นั้นหาได้มีเจตจำนงอิสระที่แท้จริง

⁴³ Peter Brett. *An Inquiry Into Criminal Guilt*. Sydney: Haistead Press. 1963. p.52.

⁴⁴ เกียรติขจร วัจนะสวัสดี. *คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1*. หน้า 574.

⁴⁵ Stanley E. Grupp. *Theories of Punishment*. Bloomington: Indiana University Press. 1971. p.6.

⁴⁶ เกียรติขจร วัจนะสวัสดี. *คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1*. หน้า 574.

ในการกระทำความผิดไม่ หากแต่เป็นผลมาจากปัจจัยภายนอกที่เป็นปัญหา⁴⁷ เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ และสังคมที่กดดันให้มนุษย์กระทำความผิดโดยไม่มีทางเลือก การเกิดขึ้นของอาชญากรรมนั้น รัฐจึงมีส่วนผิดอยู่ด้วยและหาได้มีอำนาจโดยชอบธรรมอย่างสมบูรณ์ที่จะลงโทษผู้กระทำความผิด ทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับการให้โอกาสผู้กระทำความผิดกลับตัวกลับใจ โดยไม่ได้เน้นการลงโทษ ผู้กระทำความผิด การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูเป็นการลงโทษเพื่อวัตถุประสงค์ผลในอนาคต มีลักษณะ คล้ายกับการลงโทษเพื่อการข่มขู่ แต่มีความแตกต่างกัน การลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูนั้นส่งผลเป็น การเฉพาะตัวผู้กระทำความผิดเท่านั้น ไม่มีผลไปถึงผู้อื่นในลักษณะของตัวอย่างแต่อย่างใด กล่าวคือ เมื่อผู้กระทำความผิดได้รับโทษแล้ว จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกลับตัวเป็นคนดีเข้าสู่สังคม ได้อีกครั้ง โดยไม่เกิดปมด้อยว่าตนเคยกระทำความผิดและได้รับโทษ⁴⁸ วัตถุประสงค์ของการลงโทษ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูนั้นเป็นความคิดสมัยใหม่ มุ่งฟื้นฟูผู้กระทำความผิดทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น ลงโทษปรับแทนการจำคุก หรือการคุมประพฤติแทนการจำคุกในความผิดที่ไม่ร้ายแรง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หากมีการกระทำความผิดที่ร้ายแรง การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูเพียงอย่างเดียว จะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการลงโทษได้ ปัจจุบันจึงมีการให้ข้อคิดเห็นว่าการลงโทษ เพื่อการยับยั้ง โดยเฉพาะนั้น สามารถทำสำเร็จโดยการลงโทษผู้กระทำความผิดเฉพาะตัว⁴⁹ ได้เช่นเดียวกับการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย เนื่องจาก เป็นความจริงที่ว่าผู้กระทำความผิดได้รับการลงโทษและถูกควบคุมตัวโดยแน่นอน ซึ่งมีการลงโทษ แตกต่างกันไป เช่น การลงโทษโดยการประหารชีวิต หรือการลงโทษโดยการจำคุก ทั้งระยะสั้น และระยะยาว



⁴⁷ อุทัย อาทิวา. *ทฤษฎีอาชญาวิทยากับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินติ้ง. 2557. หน้า 118 - 119.

⁴⁸ สหธน รัตนไพจิตร. *ความประสงค์ของการลงโทษอาญา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2527. หน้า 60.

⁴⁹ Sue Titus Reid. *Crime and Criminology*. (3rd Edition). New York: Holt Rinehart and Winston. 1982. p.483.

6. แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล

ที่ผ่านมาได้มีการถกกันถึงปัญหาความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลอยู่เรื่อยมา และมีปัญหาในเรื่องของการกระทำโดยเจตนา ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบความผิดที่สำคัญ ซึ่งมีแนวคิดเป็น 2 ฝ่าย⁵⁰ ดังนี้

- แนวคิดที่เห็นว่านิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาได้ตามทฤษฎี Realistic Theory เห็นว่านิติบุคคลเป็นสถานะความเป็นจริงที่ยอมรับกันในสังคม มิใช่เรื่องที่สมมุติ มีตัวตนที่แท้จริง อีกทั้งยังมองมองว่าเป็นการที่บุคคลธรรมดาารวมกันเข้าเป็นนิติบุคคล โดยกฎหมายรองรับสภาพความเป็นอยู่ของนิติบุคคลเท่านั้น⁵¹ และแม้ว่าการกระทำความผิดทางอาญาจะต้องมีเจตนาเป็นองค์ประกอบความผิด ตามทฤษฎีนี้เห็นว่านิติบุคคลแสดงเจตนาผ่านผู้แทนนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 70⁵² กฎหมายจึงได้ควบคุมนิติบุคคลโดยกำหนดสิทธิและหน้าที่นิติบุคคลไว้เท่านั้น จึงเห็นได้ว่านิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาได้ มีนัยกฎหมายที่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล ซึ่งท่านเห็นว่านิติบุคคลรับผิดชอบทางอาญาได้ โดยให้เหตุผลว่า ความผิดที่ต้องมีการกระทำโดยเจตนา ความประสงค์ของนิติบุคคลย่อมแสดงออกผ่านนิติบุคคล นิติบุคคลย่อมสามารถมีการกระทำได้และสามารถมีความรับผิดชอบจากการกระทำนั้นได้เช่นกัน และในแง่ของวัตถุประสงค์ในการลงโทษ การลงโทษนิติบุคคลเป็นไปเพื่อป้องกันนิติบุคคลแสวงหาประโยชน์โดยกฎหมายและโดยชอบธรรม⁵³

- แนวคิดที่เห็นว่านิติบุคคลไม่สามารถมีความรับผิดชอบทางอาญาได้ เพราะนิติบุคคลเป็นเพียงบุคคลที่กฎหมายสมมุติขึ้นเท่านั้น และตามทฤษฎี Fiction theory ถือว่านิติบุคคลเกิดขึ้นเพราะผลรับรองของกฎหมายโดยแบ่งสถานภาพออกจากบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลได้รับการปฏิบัติเสมือนบุคคลธรรมดา⁵⁴ นิติบุคคลไม่สามารถแสดงเจตนาได้ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ จึงไม่ยอมรับว่านิติบุคคลมีความรับผิดชอบ สิทธิหน้าที่ของนิติบุคคลตามทฤษฎี Fiction theory ถือว่าตามที่กฎหมาย

⁵⁰ กนกวรรณ วงศ์กวี. *มาตรการลงโทษทางอาญาแก่นิติบุคคลที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2553. หน้า 11.

⁵¹ สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. *รายงานการวิจัยความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษาเพื่อหาข้อเสนอทางนิติวิธีสำหรับประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับกฎหมายอังกฤษและฝรั่งเศส*. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. 2551. หน้า 22.

⁵² “เรื่องเดียวกัน”.

⁵³ ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล. *ความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล*. หน้า 145.

⁵⁴ “เรื่องเดียวกัน”.

กำหนดเท่านั้น เนื่องจากตามทฤษฎีนี้ กฎหมายอาจให้หรือถอนสภาพของนิติบุคคลเมื่อใดก็ได้⁵⁵ มีนัยกฎหมายที่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ได้แก่ ศาสตราจารย์หยุด แสงอุทัย ศาสตราจารย์จิตติ ดิงศภัทย์ ศาสตราจารย์ไพจิตร ปุญญพันธ์ และ ศาสตราจารย์เฮนรี โรลิ่ง ซึ่งได้กล่าวว่า “...บุคคลโดยนิติสมมุติ ชั้นนั้นจะเป็นผู้กระทำความผิดที่ต้องรับโทษทางอาญาหรือไม่เป็นที่ถกเถียงกันอยู่ ตอบได้ว่า เมื่อละเมิดกฎหมายแล้ว คงจะมีบุคคลเกี่ยวกับนิติบุคคลโดยสมมุตินั้น จะเป็นผู้จัดการก็ดี จะเป็นผู้ถือหุ้นส่วนทุกคนหรือบางคนก็ดี ได้เป็นผู้กระทำการละเมิดนั้น คนเหล่านี้เป็นผู้รู้สึกและตั้งใจกระทำการนั้นจึงต้องมีโทษ แต่ที่ว่าไม่ควรลงโทษแก่บุคคลโดยนิติสมมุติ”

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความเห็นทางการในเรื่องความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลแบ่งเป็นสองแนวคิด สำหรับประเทศไทยแม้ยังไม่มีการแก้ไขหรือกำหนดให้นิติบุคคลรับผิดทางอาญาไว้ชัดเจน แต่ปัจจุบันได้มีแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาเป็นแนวบรรทัดฐานยอมรับว่าให้นิติบุคคลรับผิดในทางอาญาได้ ดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 787-788/2506 (ที่ประชุมใหญ่) ซึ่งนำหลักเรื่องการแสดงเจตนาของนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 70 มาประกอบในการวินิจฉัยความรับผิดของนิติบุคคลมาโดยตลอด⁵⁶ กล่าวโดยสรุปคือ เจตนาของนิติบุคคลย่อมแสดงออกทางผู้แทนนิติบุคคล เมื่อการแสดงเจตนาดังกล่าวอยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้แทนในทางการดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล ดังนั้นนิติบุคคลจึงมีเจตนาอันเป็นองค์ประกอบความผิดในทางอาญาและกระทำความผิด จึงถือได้ว่านิติบุคคลอาจมีความรับผิดทางอาญาเป็นการทั่วไปได้เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา⁵⁷

7. ทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล

จะเห็นได้ว่านิติบุคคลอาจมีความรับผิดทางอาญาได้ หากถือตามความเห็นของนักนิติศาสตร์ฝ่ายที่เห็นพ้องในการที่จะกำหนดความรับผิดทางอาญาแก่นิติบุคคล ทั้งนี้ ความเห็นดังกล่าวนั้นก็ได้มีการศึกษาค้นคว้าพัฒนาอย่างต่อเนื่องกลายเป็นแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล ทั้งนี้แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวนำไปสู่คำพิพากษابรรทัดฐาน

⁵⁵ ประยูร กาญจนดุล. คำบรรยายกฎหมายปกครอง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2532. หน้า 96.

⁵⁶ สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. รายงานการวิจัยความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษาเพื่อหาข้อเสนองานนิติวิธีสำหรับประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับกฎหมายอังกฤษและฝรั่งเศส. หน้า 35.

⁵⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 787-788/2506 (ที่ประชุมใหญ่)

และการสร้างหลักกฎหมายโดยตุลาการซึ่งมีผลต่อพัฒนาการของหลักกฎหมายเรื่องความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลอย่างมาก ทั้งนี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล ได้แก่⁵⁸

7.1 ทฤษฎีความรับผิดเพื่อการกระทำของบุคคลอื่น (Vicarious Liability)

แต่เดิมนั้นหลักความรับผิดดังกล่าวนี้เป็นรูปแบบความรับผิดที่มีเฉพาะในกฎหมายแพ่งลักษณะละเมิด (Tort) เท่านั้น⁵⁹ ไม่มีรูปแบบความรับผิดดังกล่าวในกฎหมายอาญา เพราะกฎหมายอาญามีหลักการที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ “หลักความรับผิดในการกระทำของตนเอง (Personal Liability)” กล่าวคือ บุคคลจะมีความรับผิดอาญาเมื่อได้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายเฉพาะบุคคลที่กระทำการหรือไม่กระทำการเท่านั้น จึงจะมีความรับผิดทางอาญา ส่วนบุคคลอื่นที่มีได้มีส่วนในการกระทำความผิดย่อมไม่สมควรถูกลงโทษโดยการกระทำของบุคคลอื่น หรือ สถานะของบุคคลอื่น⁶⁰ แต่อย่างไรก็ตาม หลักความรับผิดเพื่อการกระทำของบุคคลอื่นตามกฎหมายแพ่งดังกล่าวได้มีการพัฒนาจนกระทั่งมาเป็นรูปแบบความรับผิดทางอาญารูปแบบหนึ่ง อันเป็นข้อยกเว้นของหลักความรับผิดในการกระทำของตนเอง เรียกว่า “ความรับผิดทางอาญาเพื่อการกระทำของบุคคลอื่น” (Vicarious criminal liability) กล่าวคือ บุคคลอาจมีความรับผิดทางอาญาได้โดยถือเอาการกระทำความผิดอาญาของอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตนเองบางประการ เป็นเงื่อนไขในการเกิดความรับผิด โดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำมีเจตนามีส่วนร่วมหรือให้ความช่วยเหลือในการกระทำความผิดนั้นหรือไม่⁶¹ โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสอง

7.2 ทฤษฎีความรับผิดเพื่อการกระทำของตนเอง (Identification Doctrine)

เป็นหลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลที่เกิดขึ้นต่อมาจาก Vicarious Liability โดยทฤษฎี Identification Doctrine นั้นเป็นหลักการที่มีการพัฒนาจากกฎหมายแพ่งที่เรียกว่า “Alter Ego”⁶² ซึ่งเกี่ยวกับการพ้องให้นิติบุคคลต้องรับผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้อง

⁵⁸ ดิศรณ์ ลิขิตวิฑูยาภูมิ. *ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล : ศึกษากรณีความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติโดยเปรียบเทียบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2560. หน้า 28-29.

⁵⁹ Andrew Ashworth. *Principles of Criminal Law*. (5th Edition). New York: Oxford University Press. 2006. p.116.

⁶⁰ นรเศรษฐ์ สว่างแจ้ง. *ความรับผิดทางอาญาของผู้บริหารนิติบุคคล: ศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2556. หน้า 52.

⁶¹ Wayne R. LaFave. *Criminal Law*. (4th Edition). St.Paul, Minn: Thomson/West. 2003. p.694.

⁶² Jonathan Herring. *Criminal Law*. (4th Edition). London: Palgrave Macmillan Law Masters Press. 2004. p.124.

บุคคลธรรมดาที่ทำไปในนามของนิติบุคคล กล่าวคือ การกระทำและเจตนาของบุคคลที่มีฐานะเป็นองค์กรของนิติบุคคลเท่านั้นจึงจะถือว่าเป็นการกระทำและเจตนาของตัวนิติบุคคลเอง⁶³ ซึ่งต่อมาได้มีการนำหลักการนี้มาใช้กับคดีอาญาด้วยความผิดอาญาที่ต้องมีเจตนาเป็นเงื่อนไข ทั้งนี้เนื่องจากนิติบุคคลไม่มีร่างกายและจิตใจอันจะมีการกระทำและเจตนาในการกระทำความผิดเป็นของตนเองได้ จึงต้องถือว่าการกระทำและเจตนาของบุคคลธรรมดาเป็นการกระทำและเจตนาของนิติบุคคล โดยต้นกำเนิดของหลัก ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลนี้มีต้นกำเนิดมาจากคดี *Lenard Carrying Co Ltd. v. Asiatic Petroleum Ltd. (1915) A.C. 705* โดยท่าน *Viscount Haldane* ได้สร้างหลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลในการกระทำของตนเองในความผิดที่ต้องการเจตนาขึ้นมา อาจสรุปหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ว่า หากบุคคลธรรมดาซึ่งมีสถานภาพในองค์กรนิติบุคคลที่มีระดับสูงพอที่จะถือว่าเป็น “จิตวิญญาณและเจตจำนงโดยแท้ของนิติบุคคล” ได้กระทำความผิดอาญาขึ้นภายในขอบเขตวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลการกระทำและเจตนาของบุคคลธรรมดาดังกล่าวนั้น ถือว่าเป็นการกระทำและเจตนาของนิติบุคคล นิติบุคคลจึงเป็นผู้กระทำความผิดและมีความรับผิดทางอาญาโดยตรง จากที่ได้อธิบายไว้ในข้างต้น จะเห็นได้ว่าทฤษฎีความรับผิดเพื่อการกระทำของตนเอง คือ การที่นิติบุคคลต้องรับผิดเพื่อการกระทำของตนเอง (*Personal Liability*) ซึ่งความรับผิดดังกล่าวนี้ต้องมีการกระทำและเจตนาของนิติบุคคลโดยผ่านการกระทำของบุคคลธรรมดาเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้นของความรับผิดทางอาญา ซึ่งมีความแตกต่างจากทฤษฎีความรับผิดเพื่อการกระทำของบุคคลอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ทฤษฎีนี้มีจุดเด่นตรงที่เป็นหลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลเองแบ่งแยกเป็นเอกเทศ โดยไม่ผูกติดกับการกระทำของลูกจ้างและตัวแทน ซึ่งมีผลทำให้ข้อต่อสู้ที่ว่า ในขณะที่ลูกจ้างหรือตัวแทนของนิติบุคคลกระทำความผิดอาญานั้น ไม่ได้กระทำในทางการที่จ้างหรือขอบอำนาจของตัวแทน จึงไม่อาจยกขึ้นกล่าวอ้างได้ในกรณีนี้⁶⁴

7.3 ทฤษฎีความรับผิดโดยเจตนาร่วม (Aggregation Doctrine)

เป็นหลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลที่เกิดขึ้นมาภายหลัง และมีแนวคิดที่จะมาเติมเต็มแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีความรับผิดเพื่อการกระทำของตนเอง ในเรื่องความยุ่งยากลำบากในการระบุชื่อชี้ตัวบุคคลที่เป็นจิตวิญญาณและเจตจำนงโดยแท้ของนิติบุคคล โดยถือกำเนิดขึ้น

⁶³ สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. *ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2553. หน้า 33.

⁶⁴ บุญเลี้ยง วงศ์สัมพันธ์. *ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษาเปรียบเทียบตามกฎหมายลาว-ไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2556. หน้า 14.

ในสหรัฐอเมริกา อาจเรียกได้อีกอย่างว่าหลักเจตนาร่วม⁶⁵ ซึ่งมีสาระสำคัญอยู่ที่นิติบุคคลสามารถมีความรับผิดชอบทางอาญาได้ผ่านการกระทำของกลุ่มบุคคล โดยเมื่อเกิดการกระทำผิดอาญา การกระทำและการรับรู้ของกลุ่มบุคคลนั้นสามารถถูกรวมให้ถือเป็นองค์ประกอบภายในของนิติบุคคลเพียงหนึ่งเดียว แม้ว่าไม่มีผู้ใดในกลุ่มบุคคลนั้นที่มีการรับรู้โดยสมบูรณ์ในการกระทำผิดนั้น⁶⁶ ทั้งนี้แม้ ทฤษฎีความรับผิดโดยเจตนาร่วมจะมีจุดเด่นที่มาเติมเต็มข้อบกพร่องของทฤษฎีความรับผิดเพื่อการกระทำของตนเอง ในกรณีที่ไม่สามารถระบุชื่อชี้ตัวบุคคลที่เป็นจิตวิญญาณและเจตจำนงโดยแท้ของนิติบุคคลได้อย่างแน่ชัด แต่อย่างไรก็ตาม หลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลตามแนวคิดและทฤษฎีนี้ก็ยังมีข้อบกพร่องบางประการอันเกิดเป็นประเด็นปัญหาขึ้นว่ากลุ่มบุคคลที่จะถูกพิจารณาเป็นการกระทำและการรับรู้ของนิติบุคคลหมายถึงกลุ่มบุคคลประเภทใด ซึ่งทำให้เกิดความเห็นต่างของนักนิติศาสตร์แยกออกเป็นสองความเห็น กล่าวคือ ความเห็นแรกพิจารณาจากการกระทำและการรับรู้ของบุคคลผู้เป็นจิตวิญญาณและเจตจำนงโดยแท้ของนิติบุคคล ส่วนความเห็นที่สองคือ พิจารณาจากการกระทำและการรับรู้เป็นของลูกจ้างของนิติบุคคล⁶⁷

7.4 ทฤษฎีความรับผิดเนื่องจากมีเจตนาร้าย (Corporate Mens Rea Doctrine)

เรียกได้อีกชื่อหนึ่งว่า Corporate Ethos Model⁶⁸ เป็นหลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลที่มีแนวคิดแตกต่างจากหลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลทั้งสามทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้นอย่าง แต่อธิบายว่าความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลนั้น สามารถเกิดขึ้นได้เฉพาะกรณีที่มีการกระทำและเจตนาของบุคคลธรรมดา เพราะนิติบุคคลไม่อาจมีเจตนาอันเป็นองค์ประกอบภายในเป็นของตนเอง ในเวลาต่อมาได้มีการพัฒนาทฤษฎีความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลที่แยกเป็นเอกเทศที่ไม่ขึ้นอยู่กับการกระทำและเจตนาของบุคคลธรรมดา คือ หากนิติบุคคล มีวัฒนธรรมภายในองค์กรของนิติบุคคลที่เป็นการสนับสนุนหรืออนุญาตต่อการกระทำผิดอาญาแล้ว ไม่ใช่ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลผ่านการกระทำและเจตนาของบุคคลธรรมดาดังสามทฤษฎีที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งส่งผลให้หลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลดังกล่าวนี้ มีจุดเด่นในการแก้ไขข้อบกพร่องของหลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลทั้งสามทฤษฎีข้างต้น กล่าวคือ

⁶⁵ Abhinandan Bassi. *Corporate criminal liability an analytical study with special reference to penal laws in India* (Ph.D. dissertation). Rajiv Gandhi National University of Law, Punjab. 2016, p.100.

⁶⁶ รัชดา ปานแป้น. *ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษากรณีประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2553. หน้า 34.

⁶⁷ “เรื่องเดียวกัน”.

⁶⁸ นรเศรษฐ์ สว่างแจ้ง. *ความรับผิดทางอาญาของผู้บริหารนิติบุคคล: ศึกษาบทบัญญัติของกฎหมาย*. หน้า 42.

เริ่มมีการให้ความสำคัญกับระบบภายในองค์กรของนิติบุคคลและในเรื่องการพิสูจน์ความรับผิดชอบของนิติบุคคล กล่าวคือ เพียงแค่รัฐสามารถพิสูจน์ให้ปรากฏถึงวัฒนธรรมภายในขององค์กรนิติบุคคลที่เป็นการสนับสนุนหรืออนุญาตบุคคลภายในองค์กรนิติบุคคลต่อการกระทำความผิดอาญานิติบุคคลนั้น ก็จะมีผลทางอาญาตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ทั้งนี้ วัฒนธรรมภายในองค์กรของนิติบุคคลนี้อาจอยู่ในรูปแบบ เป็นทางการหรือแบบไม่เป็นทางการก็ได้⁶⁹

7.5 ทฤษฎีความรับผิดเนื่องจากโครงสร้างองค์กรที่ผิดพลาด (Constructive Corporate Fault Mode)

เป็นหลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลที่มีข้อความคิดว่า นิติบุคคลมีสภาพบุคคลเป็นของตนเอง มีการกระทำและเจตนาแยกต่างหากจากบุคคลธรรมดาเช่นเดียวกับทฤษฎีความรับผิดเนื่องจากมีเจตนาร้าย แต่อย่างไรก็ดี ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลตาม ทฤษฎีนี้จะต้องพิจารณาทั้งการกระทำของนิติบุคคลและการกระทำของบุคคลธรรมดาผู้เปรียบเสมือนจิตใจของนิติบุคคลประกอบกัน⁷⁰ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าการกระทำของนิติบุคคลนั้น คือการที่นิติบุคคลมีการกำหนดนโยบาย วัฒนธรรม และโครงสร้างการดำเนินงานภายในองค์กรที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายและมีผลเป็นการก่อเจตนาแก่บุคคลธรรมดาให้ไปกระทำความผิดตาม นโยบาย วัฒนธรรมและโครงสร้างการดำเนินงานดังกล่าว ส่วนการกระทำของบุคคลธรรมดาผู้เปรียบเสมือนจิตใจของนิติบุคคลนั้น อธิบายได้ว่าเป็นการกระทำของบุคคลใดในฐานะตัวแทนของนิติบุคคลที่ตอบสนองนโยบายวัฒนธรรมและโครงสร้างการดำเนินงานที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายของนิติบุคคลไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยเจตนาประมาทโดยจงใจหรือประมาทธรรมดา ก็ตาม⁷¹

7.6 ทฤษฎีความรับผิดเนื่องจากมาตรการป้องกันและแก้ไขขององค์กรที่ผิดพลาด (Proactive and Reactive Corporate Fault)

เป็นหลักความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลที่ยึดโยงกับระเบียบปฏิบัติและกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรของนิติบุคคลที่มีแนวคิดที่นิติบุคคลนั้นมีหน้าที่กำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำความผิดอย่างเหมาะสม เมื่อนิติบุคคลล้มเหลวในการดังกล่าวแล้ว ก็จะมีผลทางอาญา ส่วน Reactive Corporate Fault เป็นกรณีที่นิติบุคคลนั้นมีหน้าที่กำหนดมาตรการในการแก้ไขการกระทำความผิดอย่างเหมาะสมภายหลังจากความผิดอาญา

⁶⁹ ดิศรณ์ ลิขิตวิทย์วุฒิ. ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษากรณีความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติโดยเปรียบเทียบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย. หน้า 35.

⁷⁰ William S. Laufer. *Corporate bodies and guilty minds: the failure of corporate criminal liability*. Chicago: University of Chicago Press. 2006. pp.70 - 71.

⁷¹ “เรื่องเดียวกัน”.

ได้กระทำขึ้น เมื่อนิติบุคคลล้มเหลวในการดำเนินการดังกล่าวแล้ว ก็จะมีผลความรับผิดทางอาญา เช่นเดียวกัน⁷²

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลข้างต้นทั้ง 6 รูปแบบนั้นต่างมี ข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน ซึ่งเป็นหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาเลือกแนวคิดและทฤษฎี ในการกำหนดนโยบายทางอาญาเกี่ยวกับความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลให้สอดคล้องกับบริบท ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปราบปรามอาชญากรรม

8. หลักความรับผิดอาญาของนิติบุคคลในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ความรับผิดอาญาของนิติบุคคลเริ่มต้นมาจากพื้นฐานของนิติสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง และนายจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับแนวคิดของสัญญาจ้างแรงงาน มีพื้นฐานและวิวัฒนาการมาตั้งแต่ สมัยรัชกาลที่ 7 ที่มีการยกร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในประเทศไทย โดยแนวคิด ของสัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาต่างตอบแทนประเภทหนึ่ง กล่าวคือ คู่สัญญาต่างมีสิทธิและหน้าที่ ต่อกัน ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้างและมีสิทธิได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทนจากนายจ้าง ส่วนนายจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นการตอบแทน เป็นไปตาม นิยามในบทบัญญัติมาตรา 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์⁷³ และพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁷⁴ ต่อมานายจ้างซึ่งอยู่ในสถานะและมีอำนาจในการต่อรองที่สูงกว่า ลูกจ้าง มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่เป็นไปตามหน้าที่ในข้อตกลงหรือสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะด้วย สาเหตุใดก็ตาม ทำให้ลูกจ้างซึ่งอยู่ในสถานะและมีอำนาจในการต่อรองที่ต่ำกว่านายจ้างถูกเสียเปรียบ และไม่มีช่องทางในการต่อสู้กับนายจ้างที่กระทำความผิดได้ จึงจำเป็นต้องมีการบัญญัติ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมา เพื่อกำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง และคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่พึงได้รับอย่างเป็นธรรม และมีบทบัญญัติความรับผิดอาญาของนายจ้าง

⁷² ดิศรณ์ ลิขิตวิทิตาวุฒิ. ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศีลธรรมกับความผิดฐานอาชญากรรม ต่อมวลมนุษยชาติโดยเปรียบเทียบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย. หน้า 36 - 37.

⁷³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ ทำงานให้

⁷⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามไว้ด้วย เพื่อให้เกิดสภาพบังคับเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติอื่นๆ ที่มีการกำหนดโทษทางอาญาต่อผู้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

ในการศึกษาหลักความรับผิดชอบของนิติบุคคลในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอธิบายถึงหลักความรับผิดชอบตามประมวลกฎหมายอาญาควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เนื่องจากหลักความรับผิดชอบตามประมวลกฎหมายอาญานั้น เป็นหลักการที่สำคัญที่นำมาใช้ในเรื่องหลักความรับผิดชอบอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกับกฎหมายฉบับอื่นๆ ที่มีโทษทางอาญา กฎหมายอาญาในส่วนสารบัญญัติ เป็นกฎหมายที่กล่าวถึงความผิดและโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิด กฎหมายอาญาจึงเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายมหาชนเฉพาะเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับราษฎรในฐานะที่รัฐมีอำนาจเหนือราษฎร ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา จึงถือได้ว่าเป็นทั้งกฎหมายอาญาและกฎหมายมหาชน ซึ่งแต่เดิมนั้น ถือว่ากฎหมายแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นกฎหมายเอกชน เพราะเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างราษฎร (นายจ้าง) กับราษฎร (ลูกจ้าง) ในสถานะที่เท่าเทียมกัน แต่เนื่องจากปรากฏจากข้อเท็จจริงว่าอำนาจในการต่อรองเจรจาตกลงกันระหว่างราษฎร (นายจ้าง) กับราษฎร (ลูกจ้าง) ด้วยกันนั้น มีฐานะที่เท่าเทียมกัน ทำให้ราษฎร (ลูกจ้าง) ฝ่ายหนึ่งเกิดความเสียเปรียบราษฎร (นายจ้าง) อีกฝ่ายหนึ่ง รัฐจึงหามาตรการในการให้การคุ้มครองแรงงานให้ราษฎร (นายจ้าง) กับราษฎร (ลูกจ้าง) ได้อยู่ในสถานะที่เท่าเทียมกัน วิธีการของรัฐก็คือการจัดระเบียบการว่าจ้างและการใช้แรงงานให้เป็นธรรมและเหมาะสมโดยการกำหนดมาตรฐานในการให้การคุ้มครองแรงงานมากขึ้น ซึ่งมาตรฐานที่กำหนดนั้นพัฒนามาจากอนุสัญญา (Convention) ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ตามมาตรฐานการใช้แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือจากการเรียกร้องของลูกจ้าง การผลักดันของนักวิชาการ หรือจากความต้องการจากหน่วยงานของรัฐเอง แต่อย่างไรก็ตาม ในเนื้อหาของกฎหมายก็เปิดโอกาสให้ราษฎร (นายจ้าง) กับราษฎร (ลูกจ้าง) สามารถตกลงกันได้ ทั้งนี้การตกลงกันนั้น จะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ และเมื่อมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รัฐก็ใช้อำนาจในการบังคับโดยวิธีการของฝ่ายบริหารคือ การใช้อำนาจทางการปกครองหรือวิธีการตามกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ส่วนราษฎรด้วยกันก็ใช้วิธีการตามกระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง⁷⁵

⁷⁵ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. *คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2544. หน้า 1-2.

กฎหมายอาญาในประเทศไทยใช้ประมวลกฎหมายอาญาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ภาค กล่าวคือ ภาค 1 ว่าด้วยบทบัญญัติทั่วไปตั้งแต่มาตรา 1 ถึงมาตรา 106 กล่าวถึงบทบัญญัติที่ใช้แก่ความผิดทั่วไป โดยมีบทนิยามการใช้กฎหมายอาญา โทษและวิธีการเพื่อความปลอดภัย ความผิดในทางอาญา การพยายามกระทำความผิด ตัวการและผู้สนับสนุน การกระทำความผิดหลายบทหรือหลายกระทง การกระทำความผิดอีก อายุความและบทบัญญัติที่ใช้แก่ความผิดลหุโทษ ส่วนในภาค 2 ตั้งแต่มาตรา 107 ถึงมาตรา 366/4 จะว่าด้วยความผิด เป็นภาคที่กำหนดความผิดเป็นเรื่องราวๆ ไป กล่าวคือ กำหนดว่าการกระทำใดเป็นความผิด การงดเว้นไม่กระทำใดเป็นความผิด ส่วนบทบัญญัติในภาค 3 จะว่าด้วยความผิดลหุโทษ ตั้งแต่มาตรา 367 ถึงมาตรา 398 กล่าวคือ เป็นเรื่องความผิดเล็กๆ น้อยๆ

บทบัญญัติในภาค 1 ของประมวลกฎหมายอาญาเป็นการวางหลักเกณฑ์ทั่วไปในการใช้กฎหมายอาญาและมีความประสงค์ให้ใช้บังคับบทบัญญัติในภาค 1 กับกรณีความผิดตามกฎหมายอื่นด้วย เว้นแต่กฎหมายนั้นๆ จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ทั้งนี้เป็นไปตามความมาตรา 17 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ดังนั้นเมื่อจะใช้มาตราทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงต้องใช้บทบัญญัติในภาค 1 ของประมวลกฎหมายอาญาประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

8.1 การใช้กฎหมายอาญา

บุคคลใดจะต้องรับโทษทางอาญาเป็นตามหลักการที่ว่า “ไม่มีความผิดโดยปราศจากกฎหมาย” และตามหลักการที่ว่า “ไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” ซึ่งเป็นไปตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 2 วรรคแรกที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลจักต้องรับโทษในทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย” จะเห็นได้ว่าการใช้กฎหมายอาญานั้นได้กำหนดไว้ชัดเจนว่า บุคคลที่ต้องรับโทษทางอาญาต้องมีการกระทำ และขณะที่กระทำการนั้น มีกฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิด การกระทำความผิดนั้นมีโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คำว่า “ขณะกระทำ” คือ ขณะใดขณะลงมือกระทำ หรือขณะผลของการกระทำเกิดขึ้น หรือถือเอาขณะลงมือกระทำ และขณะผลเกิดขึ้นเป็นขณะกระทำความผิด ในกรณีนี้ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย ได้อธิบายไว้โดยต้องถือว่า “กฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะกระทำความผิด คือกฎหมายที่ใช้ในขณะลงมือกระทำความผิด ไม่ใช่กฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะที่ผลแห่งการกระทำความผิดเกิดขึ้น”⁷⁶ และศาสตราจารย์ ดร. คณิต

⁷⁶ หยุด แสงอุทัย. *กฎหมายอาญาภาค 1*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2537.

ณ นคร ได้อธิบายว่า “เวลาขณะที่การกระทำได้ถูกกระทำลงนั้น หมายถึงเวลาขณะที่ผู้กระทำ ได้กระทำการนั้น ส่วนผลของการกระทำจะเกิดขึ้นหรือไม่ ไม่เป็นข้อสำคัญ”⁷⁷

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่ออกใช้แทนประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยได้บัญญัติลักษณะของการกระทำว่า ห้ามมิให้กระทำการใด หรือบังคับให้กระทำการใด ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะเป็นการกระทำที่เป็น ความผิด และการกระทำที่เป็นความผิดนั้นมีโทษทางอาญากำหนดโทษไว้ให้จำคุก หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมานั้น สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวยังคงหลักการเดิมตามประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เป็นส่วนใหญ่ และมีบางส่วนได้เพิ่มเติมหลักการใหม่ โดยได้มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมในเนื้อหาสาระ ซึ่งถือได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดลักษณะของการกระทำความผิดในบางเรื่องเหมือนเดิม (คงตามหลักการเดิม หรือไม่ได้มี การเปลี่ยนแปลงแก้ไข) และในบางเรื่องก็ได้เปลี่ยนแปลงแก้ไขจากเดิม ตลอดจนมีการบัญญัติลักษณะ ของการกระทำความผิดเพิ่มเติมขึ้นมาใหม่และรวมถึง มีการยกเลิกการกระทำในบางลักษณะว่าไม่เป็น ความผิดอีกต่อไป การบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้มี การลงโทษทางอาญาจึงต้องพิจารณาเป็นเรื่องๆ ไปว่าการกระทำใดซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายเดิม เมื่อกฎหมายใหม่มีผลบังคับใช้แล้วยังถือว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิดอยู่หรือไม่ และหากยังเป็น ความผิดอยู่จึงยังมีใช้เป็นกรณีที่มีการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิดตามกฎหมายเก่าได้ถูกยกเลิกทั้งหมด ดังนั้น หากมีการกระทำความผิดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง ฯลฯ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ รวมทั้งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 แล้ว และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้การกระทำดังกล่าวยังคงเป็น ความผิดอยู่ ผู้กระทำการนั้นก็ต้องมีความรับผิดทางอาญา แต่การลงโทษผู้กระทำความผิดต้อง พิจารณาว่าวันที่ได้กระทำความผิดนั้น ได้กระทำในวันที่กฎหมายใดมีผลใช้บังคับ และบทกำหนดโทษ นั้นแตกต่างกันหรือเหมือนกันหรือไม่อย่างไร หากเป็นกรณีที่กฎหมายใหม่กำหนดลักษณะความผิด ขึ้นมาใหม่โดยตามกฎหมายเก่าไม่ได้กำหนดความผิดเช่นนั้นไว้ กรณีเช่นนี้จะถือว่าการกระทำขณะที่กฎหมายเก่าใช้บังคับไม่มีความผิด แต่เป็นความผิดตามกฎหมายใหม่และ ไปลงโทษผู้กระทำก่อนที่กฎหมายจะมีผลใช้บังคับไม่ได้ ซึ่งเป็นเป็นไปตามหลักการที่ว่า “กฎหมาย ไม่มีผลย้อนหลัง” ทั้งนี้ กฎหมายจะย้อนหลังไปใช้บังคับแก่ข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อน

⁷⁷ คนิต ณ นคร. *กฎหมายอาญาภาคความผิด*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับ การที่กฎหมายอาญาจะไม่มีผลย้อนหลังนั้นหมายความว่า กฎหมายอาญาจะไม่มีผลย้อนหลังไปลงโทษบุคคลหรือเพิ่มโทษบุคคลให้หนักยิ่งขึ้น

เมื่อกฎหมายเก่ากับกฎหมายใหม่มีความแตกต่างกัน หลักประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 3 บัญญัติว่า “ถ้ากฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำความผิดแตกต่างกับกฎหมายที่ใช้ในภายหลัง การกระทำความผิดให้ใช้กฎหมายส่วนที่เป็นคุณแก่ผู้กระทำความผิดไม่ว่าทางใด..” ซึ่งการใช้กฎหมายในส่วนที่เป็นคุณแก่ผู้กระทำความผิดนั้น สามารถพิจารณาเปรียบเทียบได้ดังนี้

8.1.1 ประเภทของโทษ เช่น โทษจำคุกหนักกว่าโทษปรับ

8.1.2 อัตราโทษ เช่น โทษที่กำหนดตามกฎหมายใหม่เบากว่าโทษตามกฎหมายเดิม การลงโทษจะต้องกำหนดโทษตามกฎหมายใหม่ที่เป็นคุณยิ่งกว่า แม้จะได้กระทำความผิดในขณะที่ใช้กฎหมายเดิม

8.1.3 การกำหนดบุคคลที่ต้องรับผิด เช่น กฎหมายเดิมกำหนดให้บุคคลโดยทั่วไปต้องรับผิดในการกระทำ แต่กฎหมายใหม่กำหนดให้บุคคลบางประเภทเท่านั้นที่ต้องรับผิดในการกระทำเดียวกัน ดังนี้กฎหมายใหม่จะเป็นคุณกว่า

8.1.4 อายุความ กล่าวคืออายุความสั้นกว่าเป็นคุณกว่า

8.1.5 เงื่อนไขในการฟ้องร้อง เช่น เดิมกฎหมายกำหนดเป็นการกระทำความผิดอาญาต่อแผ่นดิน แต่กฎหมายใหม่กำหนดความผิดเดียวกันเป็นความผิดต่อส่วนตัว ดังนี้กฎหมายใหม่เป็นคุณกว่ากฎหมายเดิม

การใช้กฎหมายส่วนที่เป็นคุณจะต้องเป็นการใช้เฉพาะในส่วนของกฎหมายสารบัญญัติ แต่ไม่ใช่กับกฎหมายวิธีสบัญญัติ⁷⁸ ดังนั้น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาจึงไม่ตกอยู่ในข้อห้ามนี้ การใช้กฎหมายอาญาถ้าจะต้องมีการตีความตามหลักกฎหมายอาญานั้น จะต้องตีความโดยเคร่งครัด และจะตีความให้เป็นผลร้ายแก่ผู้กระทำความผิดไม่ได้ แต่อาจตีความขยายให้เป็นผลดีแก่ผู้กระทำความผิดได้ และหากมีกรณีเป็นที่สงสัยจะต้องตีความโดยยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้แก่ผู้กระทำความผิด ความสงสัยที่จะยกประโยชน์ให้ นั้นจะต้องเป็นความสงสัยในข้อเท็จจริงที่สมควรสงสัย และการตีความกฎหมายอาญาต้องเป็นการตีความให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกฎหมาย แต่ต้องไม่เป็นการตีความเพิ่มเติมข้อความลงไปในกฎหมาย

8.2 ลักษณะความผิดกฎหมายอาญาและลักษณะการกระทำ

กฎหมายอาญาจะกำหนดลักษณะของการกระทำความผิดไว้โดยพิจารณาได้ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ กฎหมายบัญญัติห้ามมิให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง และกฎหมายบังคับให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการกระทำของบุคคลอาจกระทำการได้สองประการ

⁷⁸ “เรื่องเดียวกัน”.

กล่าวคือ การกระทำโดยตรงและการกระทำให้เกิดผลอันหนึ่งอันใดโดยงดเว้นการที่จักต้องกระทำ เพื่อป้องกันผลนั้น การกระทำโดยตรง คือ การมีความคิดที่จะกระทำ มีการตกลงใจที่จะกระทำ ตามที่คิด และได้ลงมือกระทำไปตามที่ตกลงใจนั้น ส่วนการงดเว้นการที่จะต้องกระทำเพื่อป้องกัน ผลนั้น คือมีหน้าที่ต้องกระทำ แต่งดเว้นไม่ทำหน้าที่ ซึ่งอาจเป็นหน้าที่ตามกฎหมาย หน้าที่เกิดจากการยอมรับโดยเฉพาะเจาะจง หน้าที่เกิดจากการกระทำก่อนๆ ของตน หน้าที่เกิดจากความสัมพันธ์ เป็นพิเศษเฉพาะเรื่อง การกระทำโดยงดเว้น คือ คิดที่จะงดเว้นการที่กฎหมายบังคับให้กระทำ ตกลงใจที่จะงดเว้นการที่กฎหมายบังคับให้กระทำ และงดเว้นการที่กฎหมายบังคับให้กระทำ ตามที่ตกลงใจไว้ ดังนั้น เมื่อบุคคลใดกระทำการฝ่าฝืนตามที่กฎหมายห้ามมิให้กระทำ ก็ถือได้ว่าบุคคล นั้นมีความผิดต้องรับโทษทางอาญา เช่นเดียวกับกรณีกฎหมายบังคับให้กระทำ และหากบุคคลนั้น ไม่กระทำการตามที่กฎหมายกำหนดให้กระทำ ก็ถือได้ว่าบุคคลนั้นไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและมีความผิดต้องรับโทษทางอาญาเช่นเดียวกัน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดการกระทำความผิดไว้ สองลักษณะ กล่าวคือ กำหนดห้ามมิให้บุคคลกระทำการใดการหนึ่ง หรือกำหนดบังคับให้บุคคล กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นเมื่อมีการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่กระทำการ ตามที่กฎหมายกำหนดให้กระทำ บุคคลที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็ต้องมีความรับผิดและต้องรับ โทษทางอาญา ซึ่งจะสังเกตได้จากบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะบัญญัติว่า “..ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม..” หรือบัญญัติไว้ว่า “..ไม่ปฏิบัติตาม..” ลักษณะของการ กระทำความผิดทางอาญาจะต้องพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลของการกระทำ ในบางกรณีเป็นความผิดที่ต้องการผลของการกระทำ แต่ในบางกรณีก็ไม่ต้องการผลของการกระทำ เช่น กรณีแจ้งความเท็จแก่เจ้าพนักงาน ผู้แจ้งรู้ข้อความที่แจ้งเป็นเท็จ รู้ว่าแจ้งต่อหน้าเจ้าพนักงาน ผลของการแจ้งนั้นเจ้าพนักงานจะเชื่อถ้อยคำหรือไม่ ไม่ใช่ข้อสำคัญและถือได้ว่าเป็นความผิดสำเร็จ เมื่อได้แจ้ง ความผิดที่ผลไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นนี้ไม่จำเป็นต้องพิจารณาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การกระทำและผล⁷⁹ กล่าวคือ ถ้าไม่มีการกระทำนั้นๆ ผลจะเกิดขึ้นหรือไม่ เป็นการพิจารณาตาม “หลักทฤษฎีเจือใจ” รับผิดทางอาญา หากผลแห่งการกระทำที่เกิดขึ้นจากการกระทำของบุคคลใด บุคคลนั้นก็มีความรับผิดทางอาญา แต่ถ้าผลแห่งการกระทำมิได้เกิดจากการกระทำของผู้นั้นแล้ว บุคคลนั้นก็ไม่มี ความรับผิดทางอาญา และถ้าหากผลของการกระทำใดทำให้บุคคลต้องรับโทษหนักขึ้น ผลของการกระทำความผิดนั้นต้องเป็นผลที่ตามธรรมชาติย่อมเกิดขึ้นได้⁸⁰

⁷⁹ หยุต แสงอุทัย. *กฎหมายอาญาภาค 1*. หน้า 56.

⁸⁰ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 63 ถ้าผลของการกระทำความผิดใดทำให้ผู้กระทำความผิดต้องรับโทษ หนักขึ้น ผลของการกระทำความผิดนั้นต้องเป็นผลที่ตามธรรมชาติย่อมเกิดขึ้นได้

ลักษณะของการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “บุคคลจะต้องรับผิดชอบในทางอาญาก็ต่อเมื่อได้กระทำโดยเจตนา เว้นแต่จะได้กระทำโดยประมาท ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบเมื่อได้กระทำโดยประมาทหรือเว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยแจ่มชัดให้ต้องรับผิดชอบแม้ได้กระทำโดยไม่มีเจตนา” ซึ่งหมายความว่าบุคคลใดต้องรับผิดชอบทางอาญาจะต้องมีการกระทำ ดังนี้⁸¹

8.2.1 กระทำโดยเจตนา ตามมาตรา 59 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายอาญาได้บัญญัติไว้ว่า “กระทำโดยเจตนา ได้แก่ กระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำและในขณะที่เดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผล” หรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น” การกระทำโดยเจตนา นั้น จึงหมายถึงการมีความผิดที่จะกระทำ มีการตกลงใจที่จะกระทำตามที่คิดและได้มีการกระทำไปตามที่ตกลงใจนั้น โดยผู้กระทำนั้นประสงค์ต่อผลซึ่งจะเรียกว่า “เจตนาโดยประสงค์ต่อผล” แต่หากปรากฏว่าผู้กระทำไม่ได้ประสงค์ต่อผล แต่สามารถเล็งเห็นผลได้ว่าจะมีผลแห่งการกระทำเกิดขึ้น ผู้กระทำก็จะต้องรับผิดชอบซึ่งจะเรียกว่า “เจตนาโดยย่อมเล็งเห็นผล” และทั้งนี้ ต้องเป็นกรณีที่ผู้กระทำได้รู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบแห่งความผิดตามมาตรา 59 วรรคสาม ที่บัญญัติว่า “ถ้าผู้กระทำมิได้รู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิด จะถือว่าผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้นมิได้”

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติที่กำหนดไว้ หรือในกรณีไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดบังคับให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะกระทำโดยเจตนาหรือประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผล บุคคลผู้นั้นก็จะมี ความผิดในทางอาญา และในบางกรณีอาจต้องรับโทษทางอาญาที่หนักขึ้น เช่น การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย หากเป็นการกระทำโดยเจตนาที่จะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 หรือมาตรา 50 และผลแห่งการกระทำนั้น เป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ นายจ้างผู้กระทำความผิด ก็จะต้องรับโทษหนักขึ้นตามมาตรา 144 วรรคสอง ประกอบมาตรา 63 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ที่บัญญัติไว้ว่า “ถ้าผลของการกระทำความผิดใดทำให้ผู้กระทำต้องรับโทษหนักขึ้น ผลของการกระทำ ความผิดนั้นต้องเป็นผลที่ตามธรรมชาติย่อมเกิดขึ้นได้”

8.2.2 กระทำโดยประมาท เป็นข้อยกเว้นของความรับผิดชอบทางอาญาที่ต้องกระทำโดยเจตนาตามมาตรา 59 วรรคสี่ แห่งประมวลกฎหมายอาญา บัญญัติว่า “การกระทำโดยประมาท ได้แก่ การกระทำความผิดมิใช่โดยเจตนา แต่กระทำโดยปราศจากความระมัดระวังซึ่งบุคคลในภาวะ

⁸¹ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 7 - 11.

เช่นนั้นจึงต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังเช่นว่านั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่” การกระทำโดยประมาทจึงหมายถึง การกระทำ ความผิดที่ไม่ใช่เจตนาโดยประสงค์ต่อผลหรือยอมเสี่ยงเห็นผลของการกระทำ และการกระทำโดยขาดความระมัดระวังซึ่งต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ที่อาจใช้ความระมัดระวังได้แต่ไม่ได้ใช้ หรือใช้ความระมัดระวังแล้วแต่เป็นการระมัดระวังที่ไม่เพียงพอ

คำว่า “ตามวิสัย” หมายความว่า ลักษณะที่เป็นอยู่ของบุคคลผู้กระทำหรือเรียกว่าสภาพภายในตัวผู้กระทำ ส่วนคำว่า “พฤติการณ์” หมายถึงข้อเท็จจริงประกอบการกระทำ หรือที่เรียกว่าเหตุภายนอกตัวผู้กระทำตามวิสัยจึงพิจารณาเทียบเคียงจากวิสัยคนธรรมดาสามัญด้วยกัน ซึ่งต้องแยกออกตามอายุ เพศ การศึกษาอบรม ประสบการณ์ชีวิต แต่หากเป็นผู้มีวิชาชีพนั้นๆ สามารถใช้ความระมัดระวังได้หรือไม่ ส่วนพฤติการณ์เทียบเคียงจากข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นๆ ลักษณะอย่างเดียวกันความรับผิดในทางอาญาสำหรับการกระทำโดยประมาทจะต้องเป็นกรณีที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้ต้องรับผิดเมื่อได้กระทำโดยประมาท เช่น ความผิดฐานฆ่าคนตายโดยประมาทตามมาตรา 291 หรือความผิดฐานฆ่ากระทำให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัสตามมาตรา 300 แห่งประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบทบัญญัติโดยชัดแจ้งในมาตราใดให้บุคคลใดต้องรับผิดเมื่อได้กระทำโดยประมาท แต่ไม่ได้หมายความว่าเมื่อมีการกระทำโดยประมาทเกิดขึ้นแล้วผู้กระทำจะไม่ต้องรับผิดทางอาญาใดๆ เลย โดยเฉพาะการกระทำการโดยประมาทเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ผู้กระทำก็จะมี ความรับผิดทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา แต่จะไม่มี ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

8.2.3 การกระทำโดยไม่เจตนา เป็นข้อยกเว้นของการกระทำโดยเจตนาเช่นกัน โดยเป็นการกระทำ ความผิดที่ไม่ใช่การกระทำโดยเจตนา ไม่ใช่การกระทำโดยประมาท แต่เป็นการกระทำที่มีผลของการกระทำเกิดขึ้นโดยกฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดแม้จะไม่ได้กระทำโดยเจตนา ก็ตาม ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 59 วรรคแรก ที่บัญญัติว่า “..หรือเว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยชัดแจ้งให้ต้องรับผิดแม้ได้กระทำโดยไม่มีเจตนา” ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 104 ได้บัญญัติไว้ว่า “การกระทำ ความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายนี้ แม้กระทำโดยไม่มีเจตนา ก็เป็น ความผิด เว้นแต่ตามบทบัญญัติความผิดนั้นจะมีบทบัญญัติให้เห็นเป็นอย่างอื่น” ดังนั้น การกระทำ ความผิดลหุโทษแม้กระทำโดยไม่มีเจตนา ก็เป็นความผิด แต่หากเป็นกรณีผู้พยายามกระทำความผิด ลหุโทษ หรือผู้สนับสนุนการกระทำความผิดลหุโทษ ผู้นั้นไม่ต้องรับโทษ โดยความผิดลหุโทษ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 102 ได้บัญญัติไว้ว่า “ความผิดลหุโทษ คือความผิดซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ได้กำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดตามความหนักเบาของความผิด โทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดขั้นต่ำสุด คือปรับไม่เกินห้าพันบาท และขั้นสูงสุด คือ จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนใหญ่จะมีอัตราโทษปรับเกินหนึ่งหมื่นบาท จึงไม่มีความผิดที่เป็นความผิดลหุโทษ การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนใหญ่จึงต้องเป็นการกระทำโดยเจตนา

8.2.4 การกระทำโดยเจตนา ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคท้าย ได้บัญญัติไว้ว่า “การกระทำ ให้หมายความรวมถึงการให้เกิดผลอันหนึ่งอันใดขึ้นโดยงดเว้นการที่จักต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้นด้วย” ดังนั้นความหมายของการกระทำจึงรวมถึงการงดเว้นการกระทำ ถ้าหากผู้งดเว้นการกระทำมีหน้าที่ตามกฎหมาย หรือมีหน้าที่ที่เกิดจากการยอมรับโดยเจาะจง หรือมีหน้าที่ที่เกิดจากกระทำก่อนๆ ของตน หรือมีหน้าที่ที่เกิดจากความสัมพันธ์พิเศษเฉพาะเรื่อง ผู้นั้นกระทำการงดเว้นการที่จะต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้น ผู้นั้นก็มีความรับผิดทางอาญาต้องรับโทษตามกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้ที่ได้กระทำการงดเว้นการที่ตนมีหน้าที่จักต้องกระทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อป้องกันผล เมื่อผู้นั้นงดเว้นไม่กระทำการ จึงมีความรับผิดทางอาญา โดยการงดเว้นการกระทำและต้องรับโทษทางอาญาเช่นกัน

8.3 บุคคลที่ต้องรับผิดทางอาญา

ตามประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดบุคคลที่ต้องรับผิดว่าเป็นผู้ใดหรือว่าเป็นเจ้าพนักงาน คำว่า ผู้ใด หมายถึงบุคคลใดๆ ก็ได้ และคำว่าเจ้าพนักงานนั้น หมายถึง การเป็นเจ้าพนักงานตามที่กฎหมายกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดประเภทบุคคลที่ต้องรับผิดทางอาญาไว้ ดังนี้⁸²

8.3.1 นายจ้างผู้ใด

ตามคำนิยามในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายคำว่านายจ้างไว้ว่า “นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

⁸² กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 11 - 16.

2) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับมอบช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดจัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ดังนั้นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบทางอาญาในกรณีที่กฎหมายได้บัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใด” จึงต้องได้ข้อเท็จจริงว่า บุคคลนั้นเป็น “นายจ้าง” ซึ่งบุคคลดังต่อไปนี้

1) **บุคคลธรรมดา** คือ บุคคลผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

2) **นิติบุคคล** โดยการกระทำของนิติบุคคลย่อมแสดงออกทางผู้แทนของนิติบุคคล เมื่อผู้แทนของนิติบุคคลแสดงเจตนาซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้แทนในการดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล การแสดงเจตนาอันนี้ผูกพันนิติบุคคล แต่การรับโทษทางอาญานั้นจะต้องรับโทษเท่าที่ลักษณะแห่งการลงโทษเปิดช่องให้กระทำได้

3) **กรรมการผู้มีอำนาจของนิติบุคคล** ถือได้ว่าเป็นผู้ร่วมกระทำความผิดกับนิติบุคคล เพราะโดยลำพังนิติบุคคลไม่สามารถแสดงออกซึ่งการกระทำได้ จะกระทำได้อีกก็โดยกรรมการผู้มีอำนาจของนิติบุคคล

4) **บุคคลธรรมดาผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนบุคคลธรรมดาที่เป็นนายจ้าง**

5) **บุคคลธรรมดาผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล**

6) **ผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงงาน**

ในกรณีของนิติบุคคลนั้น ตามบทบัญญัติตามมาตรา 158 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย ” ในกรณีดังกล่าวนี้การกระทำความผิดเกิดขึ้นจากการกระทำของนิติบุคคล แต่โดยที่นิติบุคคลเป็นเพียงสภาพสมมติของบุคคลที่กฎหมายกำหนด การกระทำของนิติบุคคลจึงแสดงออกโดยการกระทำของผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคล บุคคลดังกล่าวจึงต้องร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคลตามมาตรา 158 นี้ จึงเป็นการกำหนดให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าเมื่อผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล บรรดาบุคคลที่เป็นผู้จัดการหรือเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบ

ในการดำเนินงานของนิติบุคคล ผู้นั้นก็จะต้องรับโทษร่วมกับนิติบุคคลด้วย กล่าวคือรับผิดชอบทั้งในฐานะนิติบุคคล และในฐานะส่วนตัวอันเป็นผู้ร่วมกระทำความผิดกับนิติบุคคล

คำว่า “นิติบุคคล” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 65 ได้บัญญัติไว้ว่า “นิติบุคคลจะมีขึ้นได้ก็แต่ด้วยอาศัยอำนาจแห่งประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น” ดังนั้นนิติบุคคลจึงเกิดขึ้นได้ในสองลักษณะ กล่าวคือ จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งได้แก่ สมาคม มูลนิธิ ห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัด และนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายอื่นๆ เช่น นิติบุคคลอาคารชุดตามพระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522 บริษัทจำกัด (มหาชน) ตามพระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สหกรณ์ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 ฯลฯ และมีข้อสังเกตว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บังคับให้สมาคม มูลนิธิ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด จะต้องจดทะเบียนและเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้วจึงถือว่าเป็นนิติบุคคล⁸³ ตราบใดที่นายทะเบียนไม่รับจดทะเบียนก็ยังไม่ถือว่าเป็นนิติบุคคล และสำหรับห้างหุ้นส่วนสามัญนั้นตามกฎหมายจดทะเบียนหรือไม่จดทะเบียนก็ได้ ถ้าจดทะเบียนจึงจะถือว่าเป็นนิติบุคคลโดยมักจะไต่ยื่นชื่อเรียกกันว่า ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล สำหรับนิติบุคคลตามกฎหมายอื่น ก็มักจะกำหนดให้มีการจดทะเบียนเช่นกัน

บรรดานิติบุคคลต่างๆ นั้นจะต้องมีผู้แทนอาจเรียกว่า กรรมการผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ ฯลฯ เป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล บรรดากรรมการหรือผู้มีอำนาจจัดการแทนนิติบุคคล หรือบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นถือเอาในขณะที่นิติบุคคลได้กระทำความผิด ส่วนกรรมการหรือผู้ซึ่งรับผิดชอบการดำเนินงาน

⁸³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 78 การก่อตั้งสมาคมเพื่อกระทำการใดๆ อันมีลักษณะต่อเนื่องร่วมกันและ มิใช่เป็นการหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน ต้องมีข้อบังคับและจดทะเบียนตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้

มาตรา 83 สมาคมที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา 110 วรรคหนึ่ง มูลนิธิ ได้แก่ ทรัพย์สินที่จัดสรรไว้โดยเฉพาะสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อการกุศล สาธารณะ การศาสนา ศิลปะ วิทยาศาสตร์ วรรณคดี การศึกษา หรือเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างอื่น โดยมีได้มุ่งหาผลประโยชน์มาแบ่งปันกัน และได้จดทะเบียนตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้

มาตรา 122 มูลนิธิที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา 1015 ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทเมื่อได้จดทะเบียนตามบัญญัติแห่งลักษณะนี้แล้ว ท่านจัดว่าเป็นนิติบุคคลต่างหากจากผู้เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นทั้งหลายซึ่งรวมเข้ากันเป็นหุ้นส่วนหรือบริษัทนั้น

มาตรา 1064 วรรคหนึ่ง อันห้างหุ้นส่วนสามัญนั้น จะจดทะเบียนก็ได้

มาตรา 1078 วรรคหนึ่ง อันห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้น ท่านบังคับว่าต้องจดทะเบียน

ของนิติบุคคลซึ่งได้เข้ามามีอำนาจหน้าที่ในภายหลังที่ความผิดได้เกิดขึ้นแล้ว บุคคลดังกล่าวไม่ต้องรับผิดเป็นส่วนตัว แต่ก็ต้องรับผิดในฐานะนิติบุคคล

สำหรับกรรมการผู้มีอำนาจจัดการแทนนิติบุคคลหรือซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล ถ้าสามารถพิสูจน์ได้ว่าตนไม่ได้มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นใจกับการกระทำ ความผิดของนิติบุคคล เช่น นิติบุคคลมีกรรมการผู้มีอำนาจจัดการหลายคน บุคคลนั้นแสดงให้เห็นว่าตนไม่มีส่วนในการกระทำของนิติบุคคลที่ได้กระทำโดยกรรมการที่มีอำนาจจัดการคนอื่นหรือคัดค้านการกระทำนั้นแล้วก็อาจไม่ต้องรับโทษ

บุคคลที่เป็นนายจ้างดังกล่าวนี้ในบางกรณี กฎหมายไม่ได้มุ่งประสงค์จะให้ลงโทษ โดยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 วรรคสอง บัญญัติว่า “นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้” ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2541) ได้กำหนดมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งหมดกับนายจ้างที่ประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูใหญ่และครู มิให้ใช้บังคับบางส่วนกับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย หรือนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจและตามกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ได้กำหนดมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งหมดกับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในภาคเกษตรกรรม และรับงานไปทำที่บ้าน⁸⁴

8.3.2 บุคคลตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้โดยเฉพาะ

หมายถึง บุคคลใดๆ ที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ เช่น กรณีดังต่อไปนี้

1) ผู้ไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย หรือผู้ไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ (มาตรา 150)

2) ผู้ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย หรือพนักงานตรวจแรงงาน นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ (มาตรา 151 วรรคหนึ่ง)

3) ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเด็ก (มาตรา 16)

⁸⁴ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 14.

4) ผู้ที่ทำหน้าที่ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือรายงาน ตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ได้กระทำการกรอกข้อความอันเป็นเท็จในการรับรอง หรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงาน (มาตรา 155)

8.3.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ (ตามมาตรา 157)

หมายถึง พนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้รู้ข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้กระทำการฝ่าฝืน โดยการเปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้าง จะพึงสงวนไว้ ไม่เปิดเผยและไม่ใช้กรณียกเว้นที่ให้เปิดเผยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ หรือเพื่อประโยชน์แห่งการคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี พนักงานเจ้าหน้าที่ที่กระทำการนั้น ก็มีความผิดทางอาญาและโทษทางอาญาเช่นเดียวกัน

8.3.4 บุคคลอื่นๆ ที่ต้องร่วมรับผิดชอบ

หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นผู้ร่วมกระทำความผิดกับนายจ้าง หรือร่วมกับบุคคลผู้ใด ที่กฎหมายกำหนด หรือร่วมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการกระทำความผิด แม้จะไม่สามารถลงโทษ ในฐานะเป็นตัวการได้ เพราะบุคคลนั้นมีใช้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน ผู้มีหน้าที่ รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือมิใช่พนักงานเจ้าหน้าที่ แต่บุคคลนั้นได้ร่วมกระทำความผิดกับบุคคลที่กฎหมายกำหนดคุณสมบัติไว้ดังกล่าวอาจต้องรับโทษในฐานะผู้สนับสนุนได้ตาม ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 86 โดยการกระทำของบุคคลดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ให้ความช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกแก่ผู้กระทำความผิดที่เป็นนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือหากเป็นกรณีที่มีได้ร่วมกระทำความผิดแต่เป็นการกระทำ โดยเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 84 ผู้ใช้ให้กระทำความผิด ก็ต้องรับผิดชอบทางอาญา ดังนั้น ผู้ใช้ให้กระทำ ผู้สนับสนุนการกระทำ ก็จะมีควมรับผิดชอบและต้องรับโทษ ทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 84 และมาตรา 86 ได้เช่นเดียวกัน โดยโทษที่จะลงนั้นอาจจะน้อยกว่าบุคคลที่กระทำความผิด ที่เป็นนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่

8.4 ความผิดหลายบทหรือหลายกระทง

ในการพิจารณาว่าการกระทำผิดและความผิดที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น จะเป็นความผิดหลายบทหรือหลายกระทง ใช้หลักการเดียวกันกับประมวลกฎหมายอาญา ดังต่อไปนี้

8.4.1 ความผิดหลายบท

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 ได้บัญญัติว่า “เมื่อการกระทำใดอันเป็นกรรมเดียวเป็นความผิดต่อกฎหมายหลายบท ให้ใช้กฎหมายบทที่หนักที่สุดลงโทษแก่ผู้กระทำความผิด”

ศาสตราจารย์ ดร. หยุด แสงอุทัย ให้ความเห็นคำว่า “กรรมเดียว” ตามที่ใช้ในมาตรา 90 หมายความว่า⁸⁵

1) การกระทำในทางธรรมชาติอันเดียวกัน เช่น ยิงปืนนัดเดียวแม้จะถูก ก. ตาย ถูก ข. ขาหัก ก็เป็นกรรมเดียว

2) การกระทำในทางธรรมชาติหลายการกระทำ แต่กฎหมายให้ถือเป็นกรรมเดียว เช่น การชิงทรัพย์ย่อมประกอบด้วย การลักทรัพย์ และการใช้กำลังประทุษร้ายหรือขู่เข็ญว่าในทันใดนั้นจะใช้กำลังประทุษร้าย

การกระทำที่ไม่ถือว่าเป็นการผิดกฎหมายหลายบทตามมาตรา 90 กล่าวคือ

1) บทบัญญัติมาตราหนึ่งเป็นเหตุเพิ่มโทษของบทบัญญัติมาตราอื่น ถือว่าผิดบทบัญญัติมาตราที่เพิ่มโทษ

2) กรณีเป็นตัวการกระทำความผิดและในขณะเดียวกันเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิดหรือเป็นผู้สนับสนุนการกระทำความผิดด้วย ถือว่ามีความผิดเป็นตัวการบทเดียว

3) กรณีเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิดและขณะเดียวกันเป็นผู้สนับสนุนการกระทำความผิดด้วย ถือว่ามีความผิดฐานเป็นผู้ใช้ให้กระทำความผิดบทเดียว

4) กรณีกระทำความผิดบทหนึ่งโดยต้องกระทำความผิดบทอื่น เช่น ความผิดฐานปล้นทรัพย์ต้องเป็นการกระทำความผิดชิงทรัพย์ และการกระทำความผิดฐานชิงทรัพย์ต้องผิดฐานลักทรัพย์ ถือว่าผิดฐานปล้นทรัพย์ฐานเดียว

5) การกระทำความผิดที่กฎหมายไม่เอาโทษ เพราะกระทำความผิดภายหลังการกระทำความผิดครั้งแรก เช่น ลักทรัพย์แล้วถือเอาทรัพย์เป็นของตนไม่ผิดฐานยกยอกอีก หรือเอาไปใช้หมดสิ้นไปไม่ผิดฐานทำให้เสียทรัพย์อีก

6) การกระทำความผิดถาวร เช่น มีอาวุธปืนไม่มีทะเบียนครอบครองมาตลอดหลายเดือนถือว่าผิดบทเดียว

7) กระทำความผิดที่บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะแล้วจะไม่เป็นความผิดตามบททั่วไป

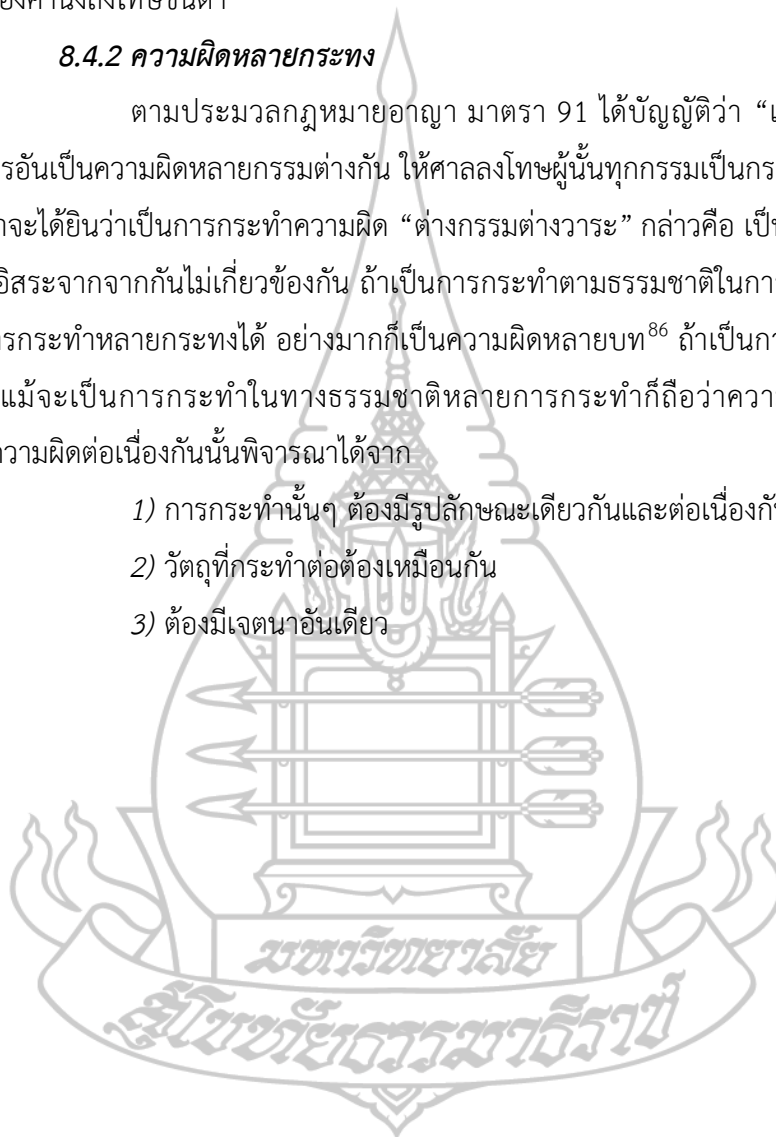
⁸⁵ หยุด แสงอุทัย. *กฎหมายอาญาภาค 1*. หน้า 125.

เมื่อมีการกระทำความผิดหลายบทตามมาตรา 60 ให้ศาลลงโทษตามกฎหมายที่หนักที่สุด โดยพิจารณาโทษตามลำดับตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 โดยโทษจำคุกหนักกว่าโทษปรับ ในกรณีเป็นโทษในลำดับเดียวกัน ต้องใช้อัตราโทษที่มีอัตราโทษสูงกว่าโดยไม่ต้องคำนึงถึงโทษขั้นต่ำ

8.4.2 ความผิดหลายกระทง

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ได้บัญญัติว่า “เมื่อปรากฏว่าผู้ใดได้กระทำการอันเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ศาลลงโทษผู้นั้นทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไป..” โดยทั่วไปเราจะได้ยินว่าเป็นการกระทำความผิด “ต่างกรรมต่างวาระ” กล่าวคือ เป็นการกระทำแต่ละกรรมที่เป็นอิสระจากจากกันไม่เกี่ยวข้องกัน ถ้าเป็นการกระทำตามธรรมชาติในการกระทำเดี่ยวแล้ว จะไม่เป็นการกระทำหลายกระทงได้ อย่างมากก็เป็นความผิดหลายบท⁸⁶ ถ้าเป็นการกระทำความผิดต่อเนื่องกันแม้จะเป็นการกระทำในทางธรรมชาติหลายการกระทำก็ถือว่าความผิดกระทงเดียว การกระทำความผิดต่อเนื่องกันนั้นพิจารณาได้จาก

- 1) การกระทำนั้นๆ ต้องมีรูปลักษณะเดียวกันและต่อเนื่องกัน
- 2) วัตถุประสงค์กระทำต่อต้องเหมือนกัน
- 3) ต้องมีเจตนาอันเดียว



⁸⁶ “เรื่องเดียวกัน”.

บทที่ 3

บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคล ในคดีคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยและต่างประเทศ

จากที่ได้ศึกษาความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคล การลงโทษ และความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานในบทที่ 2 ในบทนี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอถึงบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อให้สร้างความรู้ความเข้าใจและเปรียบเทียบความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยและต่างประเทศ

1. กฎหมายของประเทศไทย

1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลักที่ประเทศไทยใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา⁸⁷ มีบทบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้าง รวมถึงมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง และลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ในการใช้แรงงานของลูกจ้าง เพื่อให้การจ้างงาน การใช้แรงงาน การประกอบกิจการและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสมและเกิดความสงบสุขในสังคม ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีบทกำหนดทางอาญาสำหรับนายจ้าง ผู้ที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดโดยเฉพาะ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยโทษทางอาญาที่บุคคลจะได้รับนั้น จะประกอบไปด้วยโทษจำคุกและโทษปรับ หากไม่ปฏิบัติตามหรือกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีลักษณะเป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชน โดยมีฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” หมายถึงผู้ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยลูกจ้างตกลงจะทำงาน

⁸⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 26). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

ให้แก่ นายจ้าง และ นายจ้าง ตกลง จะ ให้ ค่าจ้าง ตลอด เวลา ที่ ทำงาน ให้ แก่ ลูกจ้าง จึง เกิด เป็น สัญญาจ้าง แรงงาน ขึ้น กฎหมาย คຸ່ມครอง แรงงาน มี ลักษณะ เป็น กฎหมาย แฝง เนื่องจาก มี การ กำหนด สิทธิ และ หน้าที่ ระหว่าง นายจ้าง และ ลูกจ้าง กำหนด ความสัมพันธ์ ระหว่าง กัน รวมถึง อธิบาย ใน การ แสดง เจตนา กำหนด ข้อตกลง ใน สัญญา ระหว่าง กัน หาก ข้อตกลง นั้น ไม่มี ลักษณะ ที่ ชัด ต่อ กฎหมาย และมี ลักษณะ เป็น สัญญา ต่าง ต่อ แทน ตาม สัญญาจ้าง แรงงาน ก็ มี ลักษณะ เป็น สัญญา ต่าง ต่อ แทน ตาม มาตรา 369 แห่ง ประมวล กฎหมาย แฝง และ พาณิชนิย⁸⁸ คือ ลูกจ้าง มี หน้าที่ ชำระ หนี้ ต่อ แทน ด้วยการ ทำงาน ให้ แก่ นายจ้าง และ นายจ้าง ก็ มี หน้าที่ ชำระ หนี้ ต่อ แทน ด้วยการ จ่าย ค่าจ้าง หรือ ค่า ต่อ แทน ให้ แก่ ลูกจ้าง ด้วย ใน ขณะ เดียว กัน กฎหมาย แรงงาน ก็ มี ลักษณะ เป็น กฎหมาย อาญา เนื่องจาก มี การ กำหนด บทลงโทษ สำหรับ ผู้ ที่ ผ่า ฟืน บทบัญญัติ แห่ง กฎหมาย โดยการ ผ่า ฟืน กฎหมาย แรงงาน นั้น เป็น การ ละเมิด มาตรา ฐาน ชั้น ต่ำ ใน การจ้าง แรงงาน ละเมิด สิทธิ ชั้น พื้นฐาน ของ บุคคล กฎหมาย จึง ต้อง กำหนด บทลงโทษ สำหรับ ความผิด นั้น ๆ เอา ไว้⁸⁹ สำหรับ กระบวนการ ทาง แรงงาน และการ ดำเนิน คดี อาญา นายจ้าง สามารถ แบ่ง ได้ เป็น 2 แนวทาง แนวทาง แรก เริ่ม จาก เมื่อ นายจ้าง ได้ กระทำ ความผิด ตาม ที่ ได้ บัญญัติ ไว้ ใน พระราชบัญญัติ คຸ່ມครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้าง อาจ ไป ร้อง ทุกข์ กล่าวโทษ ต่อ พนักงานสอบสวน เพื่อให้ ดำเนิน คดี อาญา นายจ้าง ได้ ซึ่ง กระบวนการ นี้ จะ ทำ ให้ นายจ้าง ถูก ดำเนิน คดี อาญา ตาม กระบวนการ ปกติ กล่าว คือ จะ มี การ สอบสวน ข้อเท็จจริง จาก พนักงานสอบสวน และ ส่ง ไป ยัง พนักงานอัยการ เพื่อ พิจารณา ว่า จะ สั่ง ฟ้อง หรือ ไม่ ซึ่ง หาก พนักงานอัยการ สั่ง ฟ้อง นายจ้าง จะ เข้า สู่ การ พิจารณา คดี ของ ศาล ต่อ ไป และ แนวทาง ที่ สอง เป็น การ ดำเนิน การ โดย พนักงานตรวจ แรงงาน ซึ่งเป็น เจ้าหน้า ที่ ของ รัฐ คือ กรมสวัสดิการ และ คຸ່ມครอง แรงงาน แบ่ง ย่อย ตาม ประเภท การทำงาน ของ พนักงานตรวจ แรงงาน ดังนี้

- การ ที่ พนักงานตรวจ แรงงาน เข้า ไป ใน สถาน ประกอบ กิจ การ ของ นายจ้าง ตาม อำนาจ ที่ กฎหมาย กำหนด ไว้ หรือ ลูกจ้าง มี การ ร้อง เรียง ว่า นายจ้าง มี การ กระทำ ความผิด ตาม พระราชบัญญัติ คຸ່ມครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ใน ลักษณะ ที่ เป็น กรณี ทั่วไป ใน ภาพรวม เมื่อ พนักงานตรวจ แรงงาน พบ ว่า นายจ้าง มี การ กระทำ ความผิด ตาม พระราชบัญญัติ คຸ່ມครอง แรงงาน พ.ศ. 2541

⁸⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 369 ในสัญญาต่างตอบแทนนั้น คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งจะไม่ยอมชำระหนี้จนกว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะชำระหนี้ หรือขอปฏิบัติการชำระหนี้ก็ได้ แต่ความข้อนี้ท่านมิให้ใช้บังคับ ถ้าหนี้ของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งยังไม่ถึงกำหนด

⁸⁹ ชลนที หนูบุญ. การยกเลิกความผิดทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคຸ່ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. 2565. หน้า 82.

พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งตามมาตรา 139(3)⁹⁰ สั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในกำหนดได้ ซึ่งหากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็เป็นอันระงับไปตามมาตรา 141 วรรคสาม⁹¹ แต่อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างต้องอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา 141 วรรคหนึ่ง⁹² ซึ่งหากนายจ้างปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็จะระงับไปตามมาตรา 141 วรรคสาม แต่หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัย นายจ้างย่อมถูกดำเนินคดีอาญา หรือหากนายจ้างไม่อุทธรณ์คำสั่งและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดตั้งแต่ต้น เช่นนี้นายจ้างย่อมถูกดำเนินคดีอาญาด้วย

- กรณีเฉพาะความผิดเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่มีอำนาจ โดยพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการสอบข้อเท็จจริงและมีคำสั่งตามมาตรา 124⁹³ ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในกำหนด ซึ่งหากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไปตามมาตรา 124/1⁹⁴ แต่หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างย่อมถูกดำเนินคดีอาญาอีกฐานความผิดหนึ่งประกอบด้วยเสมอ เว้นแต่นายจ้างได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานภายในกำหนด โดยหากศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งอย่างใดแล้วนายจ้างปฏิบัติตาม

⁹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

⁹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 141 วรรคสาม ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139(3) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

⁹² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 141 วรรคหนึ่ง คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139(3) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่ยุติ

⁹³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 124 วรรคหนึ่ง เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงาน สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

⁹⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 124/1 ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็เป็นอันระงับตามมาตรา 125/1⁹⁵ แต่หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม ก็ย่อมต้องถูกดำเนินคดีอาญา ในกรณีนี้นายจ้างจะถูกดำเนินตั้งแต่สองฐานความผิดขึ้นไป (ขึ้นอยู่กับ เนื้อหาแห่งคดี) ได้แก่ ความผิดฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และอีกฐาน ความผิดตามเนื้อหาแห่งคดี เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามมาตรา 70 หรือนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย กรณีเลิกจ้างตามมาตรา 118 เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการการลักษณะนี้เป็นการดำเนินการในลักษณะ ทางปกครองเป็นหลัก แต่หากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งทางปกครองแล้ว จึงจะใช้วิธีการทางอาญา รวมทั้ง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิใช่ความผิดต่อส่วนตัว แต่ถือเป็นความผิดต่อแผ่นดินอันไม่อาจยอมความได้ ในการดำเนินคดีอาญา กรณีนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลนั้น ได้อธิบายถึงบทบัญญัติตามมาตรา 158 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ในบทที่ 2 แล้ว เมื่อผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล บรรดาบุคคลที่เป็น ผู้จัดการหรือเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล ผู้นั้นก็ต้องรับโทษ ร่วมกับนิติบุคคลด้วย คือ รับผิดชอบทั้งในฐานะนิติบุคคล และในฐานะส่วนตัวอันเป็นผู้ร่วมกระทำความผิด กับนิติบุคคล โดยสามารถแยกการรับผิดชอบทางอาญาออกได้เป็นดังนี้

- นิติบุคคลผู้เป็นนายจ้าง นิติบุคคลถือได้ว่ามีสภาพของการเป็นบุคคล ตามกฎหมาย ซึ่งการกระทำของนิติบุคคลและการแสดงเจตนาของนิติบุคคลจะดำเนินการโดยผู้แทน ตามกฎหมายของนิติบุคคล เช่น หัวหน้าผู้จัดการจะเป็นผู้แทนตามกฎหมายของห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือกรรมการผู้จัดการจะเป็นผู้แทนตามกฎหมายของบริษัทจำกัด เป็นต้น ดังนั้นนิติบุคคลจึงมี ความรับผิดชอบทางอาญาเหมือนเช่นกรณีนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา

- ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล และผู้ได้รับมอบอำนาจให้มีอำนาจทำการแทน นิติบุคคล โดยบุคคลทั้งสองประเภทที่จะถือว่าเป็นผู้ร่วมกระทำความผิดกับนิติบุคคลนั้น ต้องเป็น บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล บรรดากรรมการหรือผู้มีอำนาจจัดการแทน นิติบุคคล หรือบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ถือเอาในขณะที่นิติบุคคล ได้กระทำความผิด อันเป็นไปตามหลักกฎหมายอาญากำหนดไว้ว่าบุคคลที่ต้องรับโทษทางอาญานั้น จะต้องพิจารณาถึงเจตนาของผู้กระทำความผิดเป็นสำคัญตามหลักความรับผิดชอบตามประมวล กฎหมายอาญา

⁹⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125/1 ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาล ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา 125 และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนิน คดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

ปัจจุบันประเทศไทยมีนิติบุคคลในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลายเป็นไปตามลักษณะธุรกิจการค้าตามที่กฎหมายกำหนดไว้ตามที่อธิบายไว้ในบทที่ 2 ซึ่งในการดำเนินคดีอาญานายจ้างที่เป็นนิติบุคคลประเภทต่างๆ นั้น สามารถพิจารณาประกอบตัวอย่างได้ดังนี้⁹⁶

- ห้างหุ้นส่วนสามัญ เป็นห้างที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล จึงไม่มีฐานะเป็นบุคคลตามกฎหมาย ไม่อาจเป็นคู่ความในคดีได้ การดำเนินคดีอาญากับนายจ้างจึงต้องดำเนินคดีอาญาเฉพาะแต่ผู้เป็นหุ้นส่วนของห้างหุ้นส่วนสามัญเท่านั้น โดยจะต้องดำเนินคดีอาญากับผู้เป็นหุ้นส่วนของคนในลักษณะเช่นเดียวกับการดำเนินคดีอาญานายจ้างกรณีที่เป็นบุคคลธรรมดา เช่น นายเอและนายบีร่วมกันประกอบกิจการร้านอาหาร โดยจัดตั้งเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญเอบี แต่ไม่ได้มีการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล กรณีนี้ การดำเนินคดีอาญานายจ้าง จะสามารถดำเนินคดีอาญาได้แต่เฉพาะนายเอและนายบี แต่ไม่สามารถดำเนินคดีอาญาห้างหุ้นส่วนสามัญเอบีได้ เพราะไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

- ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล เป็นห้างหุ้นส่วนที่จดทะเบียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้น ในการดำเนินคดีอาญากับนายจ้างนั้น จะต้องดำเนินคดีอาญากับห้างหุ้นส่วนในฐานะนิติบุคคล และผู้เป็นหุ้นส่วนทุกคนในฐานะเป็นผู้ดำเนินการร่วมกันในห้างหุ้นส่วน เช่น นายเอและนายบีร่วมกันประกอบกิจการร้านอาหาร โดยจัดตั้งและจดทะเบียนเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลเอบี กรณีนี้ การดำเนินคดีอาญานายจ้าง จะต้องดำเนินคดีอาญากับห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลเอบี ในฐานะเป็นนิติบุคคล และนายเอ นายบี ผู้เป็นหุ้นส่วนในฐานะเป็นผู้ดำเนินการร่วมกันในห้างหุ้นส่วนด้วย

- ห้างหุ้นส่วนจำกัด จะต้องดำเนินคดีกับห้างหุ้นส่วนจำกัดในฐานะนิติบุคคล และหุ้นส่วนผู้จัดการที่ปรากฏชื่อตามหนังสือบริคณห์สนธิ โดยหุ้นส่วนผู้จัดการนั้นจะต้องเป็นผู้สั่งการหรือบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในฐานะเป็นผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล เช่น นายเอและนายบี ร่วมประกอบกิจการร้านอาหาร โดยจัดตั้งและจดทะเบียนเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดเอบี มีนายเอเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการบริหารกิจการเพียงคนเดียว กรณีนี้ การดำเนินคดีอาญานายจ้าง จะต้องดำเนินคดีอาญากับห้างหุ้นส่วนจำกัดเอบีในฐานะที่เป็นนิติบุคคล และนายเอ หุ้นส่วนผู้จัดการในฐานะเป็นผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล

- บริษัทจำกัด จะต้องดำเนินคดีอาญากับบริษัทจำกัดในฐานะนิติบุคคล กรรมการที่ปรากฏชื่อตามหนังสือบริคณห์สนธิ และผู้ได้รับมอบอำนาจให้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล

⁹⁶ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล. 29 มกราคม 2567 สืบค้นจาก <http://www.legal.labour.go.th/attachments/article/25/KM001.pdf>.

โดยที่กรรมการหรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สั่งการหรือบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในฐานะเป็นผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล เช่น บริษัท เอบี จำกัด ประกอบกิจการร้านอาหาร มินายเอ นายบีและนายซีเป็นผู้ถือหุ้น โดยมีนายเอและนายบี เป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท มีอำนาจบริหารจัดการทุกด้านในบริษัท ซึ่งนายเอและนายบีมอบอำนาจให้นายดี ผู้จัดการทั่วไปมีอำนาจบริหารจัดการทุกด้านเช่นเดียวกับตนทั้งสอง กรณีนี้ การดำเนินคดีอาญานายจ้าง จะต้องดำเนินคดีอาญากับบริษัท เอบี จำกัด ในฐานะที่เป็นนิติบุคคล นายเอและนายบี กรรมการผู้จัดการบริษัท ในฐานะผู้ที่มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล และนายดี ในฐานะผู้ได้รับมอบอำนาจให้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล

- บริษัท จำกัด (มหาชน) จะต้องดำเนินคดีอาญากับบริษัท จำกัด (มหาชน) ในฐานะนิติบุคคล กรรมการที่ปรากฏชื่อตามหนังสือบริคณห์สนธิ และผู้ได้รับมอบอำนาจให้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล โดยที่กรรมการหรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลผู้นั้น จะต้องเป็นผู้สั่งการหรือบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในฐานะเป็นผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล เช่น บริษัท เอบี จำกัด (มหาชน) ประกอบกิจการร้านอาหาร มินาย ก และนาย ข เป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท มีอำนาจบริหารจัดการทุกด้านในบริษัท ซึ่งนาย ก และนาย ข มอบอำนาจให้นาย ค ผู้จัดการทั่วไปมีอำนาจบริหารจัดการทุกด้านเช่นเดียวกับตนทั้งสอง กรณีนี้ การดำเนินคดีอาญานายจ้าง จะต้องดำเนินคดีอาญากับบริษัท เอบี จำกัด (มหาชน) ในฐานะที่เป็นนิติบุคคล นาย ก และนาย ข กรรมการผู้จัดการบริษัท ในฐานะผู้ที่มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลและนาย ค ในฐานะผู้ได้รับมอบอำนาจให้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล

- กิจการร่วมค้า (Joint Venture) เป็นกิจการประเภทหนึ่งที่ทำเนิกร่วมกัน ในทางการค้าหรือหากำไรระหว่างบริษัท บริษัทกับห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลกับห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือระหว่างบริษัทและ/หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลกับบุคคลธรรมดา คณะบุคคลที่ไม่ใช่นิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือนิติบุคคลอื่น ซึ่งกิจการร่วมค้ามักจะเป็นการร่วมกันทำโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้เงินทุนจำนวนมากและเทคโนโลยีขั้นสูง โดยกิจการร่วมค้าในแง่ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ถือเป็นบริษัทใหม่ ดังนั้น กิจการร่วมค้าไม่ถือเป็นบริษัท การดำเนินคดีอาญากิจการร่วมค้าจึงไม่สามารถกระทำได้ในนามกิจการร่วมค้า ซึ่งหากจะดำเนินคดีอาญา จะต้องดำเนินคดีอาญากับกิจการต่างๆ ที่มาดำเนินการร่วมกันในทางการค้าหรือหากำไร เป็นรายเฉพาะกิจการไป ดังนั้น การดำเนินคดีอาญานายจ้างที่เป็นกิจการร่วมค้าจึงต้องดำเนินคดีอาญากับนายจ้างเหมือนกรณีดำเนินคดีอาญากรณีนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล

ในส่วนของผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลและผู้ได้รับมอบอำนาจให้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลจะต้องพิจารณาด้วยว่าการกระทำความผิดของผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือไม่สั่งการ หรือการกระทำการหรือไม่กระทำการเป็นองค์ประกอบด้วย และสำหรับโทษทางอาญานายจ้างนิติบุคคลที่ได้กระทำการผิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติกำหนดมาตรการลงโทษทั้งในฐานนิติบุคคลและในฐานส่วนตัว ตั้งแต่มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 แบ่งตามลักษณะโทษเป็น 2 ประเภท คือ

1.1.1 โทษปรับเป็นพินัย ไม่ใช่โทษทางอาญา⁹⁷ มีแต่เพียงโทษปรับเท่านั้น ประกอบด้วย

- 1) ฐานความผิดเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานที่ไม่ถูกต้อง : โทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท (มาตรา 145)
- 2) ฐานความผิดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานเด็ก วิธีการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลา ค่าจ้างขั้นต่ำ การแก้ไขข้อบังคับการทำงาน และการสั่งพักงานลูกจ้าง : โทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท (มาตรา 149)
- 3) ฐานความผิดเกี่ยวกับการก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างและการยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง : โทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 147 และมาตรา 155/1)
- 4) ฐานความผิดเกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าเงินตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ : โทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146)
- 5) ฐานความผิดเกี่ยวกับการไม่จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ : โทษปรับไม่เกิน 50,000 บาท (มาตรา 152)
- 6) ฐานความผิดเกี่ยวกับการที่ผู้ประกอบการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาแรงงาน : โทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท (มาตรา 144/1)

1.1.2 โทษทางอาญา มีทั้งปรับและโทษจำคุก เรียงลำดับตั้งแต่สถานเบาที่สุดคือ โทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ไปจนถึงโทษสถานหนักที่สุดคือ โทษปรับตั้งแต่ 800,000 บาท ถึง 2,000,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ มีรายละเอียดตามที่ได้แสดงในตารางที่ 3.1

⁹⁷ พระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 มาตรา 5

การปรับเป็นพินัยตามกฎหมายทั้งปวง ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยไม่ให้ถือว่าการปรับเป็นพินัยหรือคำสั่งปรับเป็นพินัยเป็นการกระทำทางปกครองหรือคำสั่งทางปกครอง

การปรับเป็นพินัยไม่เป็นโทษอาญา

ตารางที่ 3.1 ฐานความผิดและโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา	โทษ	ฐานความผิด
144	<ul style="list-style-type: none"> - โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ - โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่จ่ายเงินตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ หรือตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด หรือหักค่าจ้างซึ่งไม่เป็นตามข้อยกเว้นที่กฎหมายฉบับนี้ให้หักได้ - ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดไม่เป็นไปตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนด - ให้ลูกจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ และลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในสภาพที่เป็นอันตรายตามที่กฎหมายฉบับนี้ห้ามไว้ - เรียกเงินประกันจากลูกจ้างเด็กหรือจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กไม่เป็นไปตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนด - ฝ่าฝืนกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 22 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน
148	<ul style="list-style-type: none"> - โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนด
148/1	<ul style="list-style-type: none"> - โทษปรับตั้งแต่ 400,000 บาท ถึง 800,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ 	<ul style="list-style-type: none"> - จ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้างหรืออายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือเข้าทำงาน
148/2 วรรคหนึ่ง	<ul style="list-style-type: none"> - โทษปรับตั้งแต่ 400,000 บาท ถึง 800,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด หรือทำงานในสถานที่ที่กฎหมายฉบับนี้ห้าม

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

มาตรา	โทษ	ฐานความผิด
148/2 วรรคสอง	โทษปรับตั้งแต่ 800,000 บาท ถึง 2,000,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด หรือทำงานในสถานที่ที่กฎหมายฉบับนี้ห้าม และทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย
150	โทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ไม่อำนวยความสะดวกต่อคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายฉบับนี้พนักงานตรวจแรงงาน หรือบุคคลตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนด
151	โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท	ขัดขวางหรือไม่ปฏิบัติตามคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายฉบับนี้ หรือคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน
153	โทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ไม่จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนด
156	โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ไม่ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่นๆ หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลา หรือยื่นแบบรายการดังกล่าว หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการ โดยข้อความอันเป็นเท็จ

อย่างไรก็ตาม โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นความผิดที่เปรียบเทียบปรับได้ สำหรับเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับ ได้แก่ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัด หรือ ผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น ในกรณีที่มีการเปรียบเทียบและผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับครบจำนวนภายในสามสิบวัน ให้ถือว่าคดีอาญาเป็นเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา⁹⁸

⁹⁸ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล. 29 มกราคม 2567 สืบค้นจาก <http://www.legal.labour.go.th/attachments/article/25/KM001.pdf>.

1.2 พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวกับความรับผิด ในทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล พ.ศ. 2560

นิติบุคคลเป็นบุคคลที่กฎหมายยอมรับว่าเป็นผู้ทรงสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย เพียงแต่นิติบุคคลไม่อาจกระทำหรือแสดงเจตนาได้ด้วยตนเอง แต่ต้องอาศัยการแสดงออกโดยผ่าน บุคคลธรรมดาที่มีอำนาจตัดสินใจแทนนิติบุคคล คือ ผู้แทนนิติบุคคล และเมื่อพิจารณาความหมาย ของคำว่า ผู้แทนนิติบุคคลนั้น ไม่ได้หมายถึงบุคคลธรรมดาทุกคนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของ นิติบุคคล แต่หมายความเฉพาะบุคคลธรรมดาที่มีอำนาจตัดสินใจเสมือนว่าเป็นการกระทำและเจตนา ของนิติบุคคลเอง บุคคลธรรมดาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของนิติบุคคล สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ⁹⁹

- บุคคลซึ่งเป็นมันสมองของนิติบุคคล กล่าวคือ บุคคลธรรมดาที่เป็นเสมือนจิต วิญญาณ หรือเจตนาของนิติบุคคล และทำหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมการบริหารงานของ นิติบุคคล ซึ่งก็คือ ผู้แทนนิติบุคคล

- บุคคลซึ่งเป็นแขนขาของนิติบุคคล กล่าวคือ บุคคลธรรมดาที่เป็นเสมือนเครื่องมือ ของนิติบุคคล มีหน้าที่จัดการงานทั่วไปของนิติบุคคล มีหน้าที่จัดการงานทั่วไปของนิติบุคคลตาม ที่ได้รับมอบหมายและอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนิติบุคคล เช่น พนักงาน ลูกจ้าง ตัวแทน ของนิติบุคคล ดังนั้น บุคคลเหล่านี้จึงไม่ใช่ผู้แทนนิติบุคคล

ระบบกฎหมายไทยได้รับรองหลักการความรับผิดเฉพาะตัว อันประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วมในการกระทำความผิด หลักการกระทำความผิดโดยตรง หลักการกระทำความผิด โดยอ้อมและหลักการกระทำความผิดโดยกฎหมาย ในรัฐธรรมนูญหลายฉบับ โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 39¹⁰⁰ ได้ให้การรับรองหลักสันนิษฐานความเป็น ผู้บริสุทธิ์ด้วย คือ หลักประกันสิทธิของผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญาที่ว่า ในการดำเนินคดีอาญา ต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ถูกกล่าวหา ผู้ต้องหา หรือจำเลยยังมีสถานะเป็นผู้บริสุทธิ์จากการดำเนินคดี จนกว่าจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นผู้กระทำความผิดตามคำพิพากษาของศาล ซึ่งบทสันนิษฐาน

⁹⁹ Kathleen F. Brickey. *Corporate Criminal Liability. (10th Edition)*. London: Butterworths LezisNexis. 2002. pp.202 - 203.

¹⁰⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 39

บุคคลไม่ต้องรับโทษอาญา เว้นแต่ได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่กระทำนั้นบัญญัติเป็น ความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่บุคคลนั้นจะหนักกว่าโทษที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่กระทำความผิดมิได้

ในคดีอาญา ต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด

ความรับผิดทางอาญาจะต้องไม่ขัดกับหลักการดังกล่าว ปัจจุบันมีบทสันนิษฐานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคลต้องรับผิดทางอาญาใน 2 ลักษณะ¹⁰¹ ได้แก่

- บทสันนิษฐานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องรับผิดทางอาญาโดยโจทก์ต้องพิสูจน์ความผิดกฎหมายประเภทนี้จะกำหนดความรับผิดของผู้เกี่ยวข้องโดยอาศัยความเชื่อมโยงกับความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล คือ เมื่อโจทก์สามารถพิสูจน์ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลแล้ว ผู้เกี่ยวข้องกับนิติบุคคลอาจมีความรับผิดทางอาญา หากโจทก์สามารถพิสูจน์ได้ว่าบุคคลนั้นๆ ได้กระทำ หรือมีส่วนร่วมในการกระทำอันเป็นความผิดด้วย ซึ่งบทสันนิษฐานในลักษณะดังกล่าว สอดคล้องกับหลักการความรับผิดทางอาญาเฉพาะตัวและหลักสันนิษฐานความเป็นผู้บริสุทธิ์

- บทสันนิษฐานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องรับผิด เว้นแต่บุคคลเหล่านั้นจะพิสูจน์เพื่อให้พ้นความผิดกฎหมายประเภทนี้จะกำหนดความรับผิดโดยอาศัยความเชื่อมโยงกับความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล คือ เมื่อโจทก์สามารถพิสูจน์ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลแล้ว ผู้เกี่ยวข้องกับนิติบุคคลอาจรับผิดทางอาญาโดยอาศัยสถานะของตนตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่อาจหลุดพ้นจากความรับผิด หากสามารถพิสูจน์ว่าตนไม่ได้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำผิดร่วมกับนิติบุคคล ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในลักษณะดังกล่าวได้กำหนดความรับผิดทางอาญาของผู้เกี่ยวข้องกับนิติบุคคลอยู่บนพื้นฐานสถานะความเป็นผู้บริหาร โดยอาศัยความเชื่อมโยงความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล จึงเป็นการกำหนดความรับผิดทางอาญาที่ไม่สอดคล้องกับหลักการความรับผิดทางอาญาเฉพาะตัวและหลักสันนิษฐานความเป็นผู้บริสุทธิ์¹⁰²

จากบทสันนิษฐานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องรับผิด เว้นแต่บุคคลเหล่านั้นจะพิสูจน์เพื่อให้พ้นความผิด ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 12/2555¹⁰³ ในเรื่องบทบัญญัติที่สันนิษฐานให้ผู้แทนนิติบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับการกระทำผิดของนิติบุคคล ซึ่งขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

¹⁰¹ ศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลและผู้แทนนิติบุคคลของประเทศไทยกับประเทศต่างๆ ในประชาคมอาเซียน. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. 2559. หน้า 37 - 38.

¹⁰² คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 12/2555 บทบัญญัติในลักษณะดังกล่าวตามพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. 2545 มาตรา 54 ซึ่งบัญญัติว่า ในกรณีที่มีผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย เว้นแต่จะต้องพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น ซึ่งขัดต่อหลักสันนิษฐานความเป็นผู้บริสุทธิ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยรับรอง

¹⁰³ “เรื่องเดียวกัน”.

พุทธศักราช 2550 เป็นอันใช้บังคับไม่ได้ และต่อมาศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัยในลักษณะดังกล่าว ทำนองเดียวกัน ได้แก่ พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 มาตรา 74 พระราชบัญญัติการประกอบกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2544 มาตรา 78 พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 มาตรา 28/4 และพระราชบัญญัติปุ๋ย พ.ศ. 2518 มาตรา 72/5 ดังนั้น จึงเป็นที่มาของการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวและกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติในลักษณะเดียวกันไม่ให้ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ โดยตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล พ.ศ. 2560 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้มีการยกเลิกมาตราที่เป็นบทบัญญัติที่สันนิษฐานให้ผู้แทนนิติบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลในพระราชบัญญัติต่างๆ รวมทั้งสิ้นจำนวน 76 ฉบับตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ อย่างไรก็ตาม ไม่ปรากฏว่ามีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน¹⁰⁴ อยู่ในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวที่ถูกยกเลิกมาตราที่เป็นบทบัญญัติที่สันนิษฐานให้ผู้แทนนิติบุคคลของนิติบุคคลผู้เป็นนายจ้างต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลผู้เป็นนายจ้างแต่อย่างใด

2. กฎหมายต่างประเทศ

ในหัวข้อนี้ จากที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าความรับผิดชอบอาญาของนิติบุคคลและรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศนั้น บางประเทศมีกำหนดไว้เป็นความผิดเฉพาะในทางแพ่งและบางประเทศกำหนดไว้เป็นความผิดทั้งทางอาญาและทางแพ่ง¹⁰⁵ โดยโทษทางอาญามีรูปแบบที่เหมือนกับโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ เป็นโทษปรับและโทษจำคุก แต่อาจมีการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ของการลงโทษและอัตราโทษที่แตกต่างไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในประเทศนั้นๆ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาคำอธิบายความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลและรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลในกฎหมายต่างๆ ของต่างประเทศเทียบเคียง โดยไม่จำกัดเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เห็นแนวทางการความเหมือน ความแตกต่างในเรื่องความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล ซึ่งเป็นประเด็นหลักสำคัญ

¹⁰⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 158 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย

¹⁰⁵ ชลนที หนูบุญ. การยกเลิกความผิดทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง. หน้า 248.

ในการศึกษาครั้งนี้ และจะนำไปสู่การวิเคราะห์ในบทต่อไป ผู้ศึกษาจะได้ศึกษากฎหมายของต่างประเทศทั้งสองระบบ ประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย

2.1 สหรัฐอเมริกา

แต่เดิมนิติบุคคลไม่สามารถรับผิดชอบในทางอาญาได้โดยเห็นว่ามีอุปสรรคในเรื่องเจตนาของนิติบุคคลอันนำมาซึ่งปัญหาในการสอบสวนและในความผิดบางกรณีนิติบุคคลไม่สามารถมีความรับผิดชอบได้ เช่น บริษัทไม่อาจกระทำความผิดฐานข่มขืนใจ ความผิดฐานอั้งยี่ ความผิดฐานฆ่าคนหรือความผิดอื่นๆ ได้ แม้ว่าสมาชิกของนิติบุคคล เช่น กรรมการผู้ทำการแทนนิติบุคคลก็มีลักษณะแตกต่างกันกับการจะให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาซึ่งประธานศาลสูงของสหรัฐอเมริกาเห็นด้วยกับหลักดั้งเดิมของระบบคอมมอนลอว์ที่เห็นว่านิติบุคคลไม่อาจถูกฟ้องได้¹⁰⁶ นอกจากนี้ศาลสูงของสหรัฐอเมริกาก็ยังเห็นว่านิติบุคคลไม่มีความรับผิดชอบในความผิดที่อาศัยเจตนาในการกระทำความผิดอีกด้วย เพราะโดยสภาพนิติบุคคลไม่มีตัวตน ไม่สามารถเคลื่อนไหวได้¹⁰⁷ และยังเห็นว่านิติบุคคลไม่สมควรมีความรับผิดชอบทางอาญาเพราะเหตุผลในการลงโทษอีกด้วย กล่าวคือ¹⁰⁸

- การกำหนดโทษอาญาโดยการลงโทษปรับต่อบุคคลนั้น มักจะไม่ได้ผลเพราะเพียงทำให้ลดจำนวนเงินหรือผลกำไรของนิติบุคคลลงเนื่องจากนิติบุคคลต้องนำมาเสียค่าปรับเท่านั้นซึ่งนิติบุคคลก็มีวิธีแก้ไขโดยการผลักภาระจำนวนเงินส่วนนี้ไปยังผู้บริโภค เช่น คิดเป็นต้นทุนในอัตราค่าบริการหรือสินค้า เป็นต้น
- การลงโทษนิติบุคคลเป็นการลงโทษต่อผู้ถือหุ้นในทางอ้อม กล่าวคือ หุ้นของนิติบุคคลที่มีขนาดใหญ่จะกระจายอยู่กับผู้ถือหุ้นจำนวนมาก และผู้ถือหุ้นเหล่านี้ก็จะต้องได้รับผลกระทบจากการลงโทษนิติบุคคลนั้นไปด้วย ซึ่งเป็นการลงโทษผู้บริโภคในทางอ้อม
- การให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาและได้รับโทษนั้นอาจเป็นการเปิดโอกาสให้นิติบุคคลเป็นจำเลยแทนผู้กระทำความผิดที่แท้จริง ได้แก่ ผู้แทนนิติบุคคลหรือกรรมการผู้บริหารนิติบุคคล เพราะเป็นที่ยอมรับว่านิติบุคคลไม่มีสภาพจิตใจ ไม่สามารถมีการกระทำได้ จึงต้องกระทำผ่านผู้แทนนิติบุคคล ดังนั้นแล้วจึงควรลงโทษต่อผู้กระทำความผิดโดยตรงจึงถูกต้องมากกว่า

¹⁰⁶ J.Michael and H. Wechsler. *Criminal Law and Its Administration*. (2nd Edition). California: Foundations Press. 1940. p.745.

¹⁰⁷ Rollin M. Perkins. *Criminal Law*. (2nd Edition). California: Foundations Press. 1969. p.639.

¹⁰⁸ J.Michael and H. Wechsler. *Criminal Law and Its Administration*. p.735.

- การกำจัดผู้กระทำผิดซึ่งแสวงหาผลประโยชน์โดยไม่ชอบ ไม่ใช่วัตถุประสงค์ของกฎหมายอาญาและโดยกรณีการปรับนั้น โดยทั่วไปจะไม่สัมพันธ์กับการแสวงหาประโยชน์ และอาจจะเป็นการลงโทษผู้ถือหุ้นยิ่งกว่าการลงโทษผู้แสวงหาประโยชน์โดยผิดกฎหมาย
- การฟ้องคดีอาญาต่อนิติบุคคลไม่เกิดประโยชน์ที่จะแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนต่อสาธารณชนที่ได้รับความเสียหายจากนิติบุคคลสถาบันการเงินหรือบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในสหรัฐอเมริกาจำนวนมากกระทำความผิดโดยผู้บริหารนิติบุคคลนั้น ร่วมกันฉ้อโกงประชาชนอันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินในสหรัฐอเมริกา ทำให้สถาบันการเงินล่มสลายหรือต้องเลิกกิจการ จนในที่สุดสหรัฐอเมริกาต้องมีการบัญญัติเพิ่มโทษ โดยการแก้ไขกฎหมายมาตรา 1344 แก้ไขเพิ่มเติมบัญญัติให้เพิ่มโทษปรับขึ้นจาก 10,000 เหรียญสหรัฐฯ เป็น 1,000,000 เหรียญสหรัฐฯ และเพิ่มโทษจำคุกขึ้นสูงจาก 5 ปี เป็น 30 ปี¹⁰⁹ เป็นต้น ซึ่งผู้ถือหุ้นทั้งหลายจะได้รับประโยชน์จากการที่นิติบุคคลเหล่านี้ต้องรับผิดชอบทางอาญาและได้รับโทษ และพวกเขาเหล่านี้ได้เลิกถือหุ้นในนิติบุคคลที่กระทำความผิดและอาศัยพวกเขาผู้ถือหุ้นเหล่านี้เป็นทางไปสู่การกระทำความผิดเป็นเวลานาน โดยที่พวกเขาผู้ถือหุ้นเหล่านี้ไม่มีความรู้หากกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมที่พวกเขาผู้ถือหุ้นเหล่านี้เป็นผู้จ่ายภาษีไม่แสดงให้เห็นพวกเขาเห็น นอกจากนี้แล้ว นิติบุคคลสมควรได้รับการลงโทษจากการกระทำความผิดอาญานั้นด้วย รวมถึงเหตุผลที่ว่า การฟ้องคดีอาญาต่อบริษัทหรือนิติบุคคลไม่เกิดประโยชน์ที่จะแสดงให้เห็นชัดต่อสาธารณะ เพราะปัจจุบันการกำหนดให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาและได้รับโทษทางอาญานั้น เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเพื่อประโยชน์สาธารณะแล้ว เป็นการง่ายที่จะฟ้องคดีต่อนิติบุคคลผู้กระทำความผิดอาญา เนื่องจากการกระทำของนิติบุคคลในปัจจุบันมักเกี่ยวข้องกับสาธารณะ เช่นกรณีโรงงาน Breville ที่ผลิตสารพิษที่ใช้ในการทำระเบิดนิวเคลียร์ กระทำความผิดละเลยปล่อยสารพิษรั่วไหลและถูกฟ้อง เป็นต้น ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่านิติบุคคลสามารถมีความรับผิดชอบทางอาญาและรับโทษทางอาญาได้ สหรัฐอเมริกาเริ่มเห็นความสำคัญของการกำหนดให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาและสมควรที่จะกำหนดให้นิติบุคคลต้องรับโทษในความผิดนั้น โดยเฉพาะเมื่อเกิดการกระทำความผิดทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีใช่เพียงการฝ่าฝืนกฎหมายและข้อบังคับเท่านั้น หรือเป็นเพียงการละเมิดทางแพ่งเท่านั้น แต่ยังเป็นความผิดในทางอาญ่อีกด้วย ซึ่งหากเป็นการกระทำความผิดอาญาย่อมเป็นธรรมดาที่โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นอันตรายต่อสังคมอย่างชัดเจน เพราะผู้กระทำความผิดมีแรงจูงใจในด้านผลประโยชน์ที่ได้รับหลังการลงโทษ ซึ่งเป็นการบ่อนทำลายความมั่นคงทางการเงิน

¹⁰⁹ ประธาน วัฒนวานิชย์. อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ: แนวความคิดและแนวทางการจัดการศึกษา. ใน *เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ*, กรุงเทพมหานคร: ภาควิชากฎหมายอาญาและอาชญาวิทยา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2536. หน้า 1 - 32.

ของสาธารณชนอย่างมากความผิดที่สหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญมาก คือ ความผิดฐานฟอกเงิน การขัดขวางการบังคับใช้กฎหมายของรัฐ การโกงภาษี การกระทำความผิดต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งการกระทำความผิดบางประการเกิดจากนโยบายของบริษัทหรือนิติบุคคลที่ผิดกฎหมาย และไม่คำนึงประโยชน์ของประชาชน หรือการกระทำที่ปราศจากศีลธรรมของนิติบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลและสถาบันการเงินได้รับความเสียหาย เป็นต้น ทั้งนี้สหรัฐอเมริกาได้รับแก้ไขปัญหारेื่องความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลและการลงโทษนิติบุคคลอย่างรีบด่วน โดยมีหลักการที่ใช้เป็นมาตรการควบคุมการกระทำความผิดของนิติบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่สุดไว้ 3 แนวทางที่ต้องทำพร้อมกัน คือ¹¹⁰

- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและทัศนคติในการดำเนินกิจการของนิติบุคคลโดยสมัครใจ ซึ่งเป็นเรื่องของการที่นิติบุคคลสมัครใจที่จะดำเนินการทางธุรกิจโดยสุจริต หรือที่เรียกว่า “Business Ethics” และมีรูปแบบการบริหารองค์กรที่ถูกต้อง

- ภาครัฐมีความแน่วแน่และตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของนิติบุคคล กล่าวคือ รัฐได้มีส่วนในการผลักดันให้นิติบุคคลได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างของนิติบุคคลให้มีแนวทางที่ถูกต้องในการประกอบธุรกิจ เช่น รัฐกำหนดให้มีบุคลากรผู้ที่จะกำกับดูแลนิติบุคคลอย่างเหมาะสม มีการกำหนดโทษที่จะลงโทษนิติบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ หรือรวมถึงการใช้มาตรการทางปกครองให้เสมือนเป็นสภาพบังคับของนิติบุคคลด้วย

- การใช้มาตรการทางกฎหมายที่จะยับยั้งหรือลงโทษหรือการกระทำของผู้บริโภค ในการกดดันนิติบุคคลไม่ให้กระทำความผิด ซึ่งกลุ่มผู้บริโภคอาจจะใช้วิธีการเลิกซื้อสินค้าหรือใช้บริการของนิติบุคคลผู้กระทำความผิด เป็นต้น

ทั้งสามแนวทางข้างต้น รัฐและนิติบุคคลรวมถึงประชาชนจะเป็นผู้มีส่วนทำให้การกระทำความผิดโดยนิติบุคคลลดจำนวนลง ซึ่งจะเห็นได้ในปัจจุบันที่สหรัฐอเมริกามีความตื่นตัวในเรื่องนี้มาก อย่างไรก็ตาม เดิมการลงโทษนิติบุคคลของสหรัฐอเมริกายังคงมีความสับสนอยู่ กล่าวคือ เมื่อมีการยอมรับกันว่า นิติบุคคลมีความรับผิดทางอาญาได้และเห็นว่านิติบุคคลควรมีความรับผิดบ้าง จึงมีการตรากฎหมายขึ้นมาบัญญัติให้นิติบุคคลรับผิดดังกล่าวมาแล้ว แต่ในเรื่องของการลงโทษนิติบุคคลยังคงเป็นปัญหาว่าโทษรูปแบบใดจะเหมาะสมกับนิติบุคคล ซึ่งในช่วงแรกมีการแก้ปัญหาโดยวิธีลงโทษผู้แทนนิติบุคคลไปก่อน ต่อมาเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องลงโทษนิติบุคคลโดยตรง เพราะนิติบุคคลนั้นจะทำกำไรได้มากหรือน้อย อย่างไรก็ตามก็สามารถก่อให้เกิดการกระทำความผิด

¹¹⁰ Marshall B. Clinard and Peter C. Yeager. *Corporation Crime : The first comprehensive account of illegal practice among American's top corporation*. New York : The Free Press a Division of Macmillan Publishing Co., Inc. 1980. p. 299 - 300.

ทางอาญาได้ทั้งสิ้น¹¹¹ เมื่อเริ่มให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบได้โดยบัญญัติเป็นกฎหมาย เพื่อใช้ในมลรัฐต่างๆ ก็เริ่มมีการวิพากษ์วิจารณ์หาข้อสรุปในเรื่องรูปแบบของการลงโทษที่จะใช้กับนิติบุคคล โดยได้มีการคำนึงถึงเรื่องของรูปแบบการลงโทษตามมา

สำหรับโทษที่ใช้กับนิติบุคคลนั้นมีหลายรูปแบบซึ่งเป็นโทษที่บังคับใช้ตั้งแต่ดั้งเดิมมานั้น มีหลายประการ เช่น การปรับ การลบล้าง เลิกล้ม หรือตัดสิทธิ์ การประกาศโฆษณาความผิดต่อสาธารณชน หรือศาลมีคำสั่งห้ามหรือให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง และการภาคทัณฑ์นิติบุคคล เป็นต้น แต่หากกล่าวถึงโทษที่ศาลสหรัฐอเมริกานิยมใช้เป็นหลัก มีดังนี้

2.1.1 โทษปรับ เป็นโทษที่กระทำต่อทรัพย์สินของนิติบุคคลโดยตรง อย่างไรก็ตาม โทษทางอาญาที่ใช้ลงกับนิติบุคคลในสหรัฐอเมริกาในแบบเดิมนั้นไม่สามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ของการลงโทษได้ ซึ่งมีการกำหนดให้ใช้มาตรการทางแพ่งหรือมาตรการอื่นควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้การปราบปรามอาชญากรรมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยที่ผู้กระทำความผิดไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาก็สามารถลงโทษได้ ในสหรัฐอเมริกา การกำหนดค่าปรับโดยเฉพาะนิติบุคคลนั้นมักจะคำนึงถึงฐานะทางการเงินของผู้กระทำความผิด การตัดมิให้ผู้กระทำความผิดได้ประโยชน์จากการกระทำความผิดและขนาดของนิติบุคคลที่ทำความผิดมีส่วนในการพิจารณาให้นิติบุคคลควรได้รับโทษอย่างน้อยเพียงใดด้วย ซึ่งทำให้การกำหนดโทษปรับในทางกฎหมายในระยะหลังของสหรัฐอเมริการุนแรงขึ้น เช่น ในความผิดฐานฉ้อโกง ในการจัดหาพัสดุจะมีโทษปรับ 5,000 – 10,000 เหรียญสหรัฐ หรือ 3 เท่าของความเสียหาย หรือความผิดฐานหลอกลวงและได้เครดิตไปจากสถาบันการเงินเดิมในปี 1984 ปรับไม่เกิน 10,000 เหรียญสหรัฐ หรือจำคุกไม่เกิน 5 ปี แต่สี่ปีต่อมาได้มีการแก้ไขปรับไม่เกิน 1,000,000 เหรียญสหรัฐ และพบว่าการปรับนิติบุคคลนั้นสูงกว่าการปรับบุคคลธรรมดามาก¹¹² ซึ่งจะเห็นได้ว่าการลงโทษปรับเป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่สหรัฐอเมริกาใช้เพื่อปรามนิติบุคคลให้เกิดความเกรงกลัวไม่กระทำความผิดอีก

2.1.2 การคุมประพฤติ สหรัฐอเมริกามีแนวคิดในการใช้มาตรการการคุมประพฤติมาใช้เนื่องจากปัญหาการลงโทษปรับและโทษริบทรัพย์สินไม่มีประสิทธิภาพในการยับยั้งการกระทำความผิดของนิติบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคดีที่มีลักษณะประชาชนได้รับความเสียหายหรือทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหายจากการกระทำผิดของนิติบุคคลนั้น จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยไม่ได้กำหนดมาตรการการคุมประพฤติให้เป็นโทษทางอาญาและไม่นำมาใช้กับ

¹¹¹ Katherine M. Jamieson. *The Organization of Corporate Crime*. USA: Sage Publication. 1994. p.61 - 62.

¹¹² Richard Gruner. To Let the Punishment Fit the Organization : Sentencing Corporate Offenders through Corporate Probation. *American Journal of Criminal*, 16(No.1), 3 - 46, p.3.

นิติบุคคล¹¹³ ในขณะที่สหรัฐอเมริกาได้มีการนำการลงโทษโดยการคุมประพฤติมาใช้เป็นโทษหลัก แต่ใช้น้อยกว่าการลงโทษปรับที่ใช้กับนิติบุคคล ตามบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการคุมประพฤติ (The Sentencing Reform Act of 1984 (SRA)) และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมแก่การลงโทษความผิดที่นิติบุคคลได้กระทำและให้นิติบุคคลเกิดความเกรงกลัวที่จะไม่กระทำความผิดอีก นอกจากนี้ยังมีการใช้วิธีให้นิติบุคคลบริการสังคมหรือช่วยเหลือสังคมที่เรียกว่า Community Service อีกด้วย โดยแทรกไว้ในเรื่องของการคุมประพฤติ โดยเห็นว่าอาจมีการปรับใช้การลงโทษและยึดหยุ่นกับผู้กระทำความผิดได้ดีกว่าการลงโทษปรับในอัตราสูง หรือลงโทษคุมประพฤติอย่างเดียว เนื่องจากผู้ถือหุ้นและลูกจ้างของนิติบุคคลจะไม่เดือดร้อน ตัวอย่างเช่น คดี United state v. Atlantic Richfield Co., ซึ่งศาลมีคำพิพากษาให้รอการลงโทษปรับและสั่งคุมประพฤติบริษัท 6 เดือน โดยกำหนดเงื่อนไขคุมประพฤติเพิ่มเติมให้จำเลยจัดทำโปรแกรมการกำจัดน้ำมันที่รั่วไหลลงสู่เส้นทางเดินเรือภายใน 45 วัน และหากบริษัทหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ศาลจะตั้งพนักงานคุมประพฤติพิเศษซึ่งมีอำนาจตามที่ได้รับมอบหมายภายใต้การควบคุมสอดส่องของศาลเพื่อติดตามควบคุม¹¹⁴ ซึ่งเป็นคดีแรกที่ศาลนำมาตรการคุมประพฤติมาปรับใช้กับนิติบุคคลและกลายเป็นแนวคำพิพากษาของศาลให้มีคำสั่งคุมประพฤตินิติบุคคลในคดีต่อๆ มาอีกหลายคดี ซึ่งในรูปแบบการลงโทษโดยใช้มาตรการคุมประพฤตินั้น มีวิธีการดังนี้

1) อาจกำหนดให้นิติบุคคลต้องกระทำการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามสมรรถนะของนิติบุคคลนั้น หรือที่เรียกว่า เงื่อนไขการบริการสังคม เช่น บริจาคเงินหรือทำกรงานใดๆ ให้แก่ชุมชนหรือจ่ายเป็นค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานเพื่อชุมชน หรือแม้แต่จ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนให้พนักงานคุมประพฤติแทนรัฐ

2) อาจกำหนดเงื่อนไขห้ามมิให้นิติบุคคลกระทำการหรือกิจการใดที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการกระทำความผิดที่จะก่อให้เกิดการกระทำผิดอีก แต่ในการนี้จะต้องไม่เป็นการตัดโดยเด็ดขาดจากการประกอบอาชีพหรือธุรกิจตามปกติของนิติบุคคล และอาจกำหนดเงื่อนไขให้มีการจัดระบบการตรวจสอบหรือรายงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายได้โดยถูกต้องต่อไป ซึ่งอาจเป็นการให้ติดตั้งอุปกรณ์ให้เหมาะ หรือจัดบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปคอยสอดส่องดูแลในกรณีใดๆ ที่นิติบุคคลเคยฝ่าฝืน เช่น กระทำความผิดโดยปล่อยสารพิษออกสู่สิ่งแวดล้อมโดยไม่ได้จัดการดูแลอย่างถูกวิธี เพื่อให้นิติบุคคลนั้นได้ทำให้สิ่งแวดล้อมกลับคืนดังเดิม เป็นต้น

¹¹³ กนกวรรณ วงศ์กวี. มาตรการลงโทษทางอาญาแก่นิติบุคคลที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม. หน้า 77.

¹¹⁴ Christopher A. Wray. Corporation Probation Under The New Organizational Sentencing Guideline, *Yale Law Journal*, 101, p. 2023.

3) อาจกำหนดให้มีการจัดโครงสร้างในการบริหารงานนิติบุคคลใหม่ เพื่อให้เกิดระบบการบริหารใหม่ที่จะไม่ก่อให้เกิดการกระทำผิดซ้ำอีก

4) อาจกำหนดให้นิติบุคคลจ่ายเงินช่วยเหลือทางศีลธรรมได้

2.1.3 โทษริบทรัพย์ การริบทรัพย์ในสหรัฐอเมริกา ถือเป็นบทลงโทษนิติบุคคลได้เช่นกัน กล่าวคือ ในกฎหมายฟอกเงินและ Continuing Criminal Enterprise ซึ่งเนื้อหาของกฎหมายนี้เป็นการนำโทษริบทรัพย์มาใช้อย่างกว้างขวาง สำหรับคดีอาญาทางเศรษฐกิจ โดยให้ริบสิ่งที่ได้มาทั้งหมด ซึ่งรวมทั้งประโยชน์ต่างๆ ที่ออกเงยจากทรัพย์สินที่ริบเหล่านั้นด้วย ซึ่งไม่ว่าทรัพย์สินใดที่ได้มาในระหว่างกระทำความผิดและหลังจากนั้นภายในเวลาอันควรให้ถือว่าเป็นทรัพย์สินที่ได้มาจากการกระทำความผิดและให้ริบด้วย ถ้าไม่มีที่มาให้น่าเชื่อถือได้เป็นอย่างอื่นว่าทรัพย์สินได้มาหรือมีอยู่โดยถูกต้อง นอกจากนี้ การลงโทษริบทรัพย์ยังรวมไปถึงทรัพย์ของบุคคลที่สามที่ถูกนำมาใช้ในการกระทำความผิดได้โดยหลักๆ ถ้าผู้นั้นประมาทไม่จัดหาทางป้องกันตามควร จนทำให้มีผู้เอาทรัพย์สินไปใช้ในการกระทำความผิดหรือรู้เห็นในการให้เอาทรัพย์สินนั้นไปใช้ได้ก็ตาม

1) *การแจ้งผู้เสียหาย* มาตรการลงโทษของสหรัฐอเมริกาในเรื่องการแจ้งผู้เสียหาย เป็นมาตรการที่เป็นผลพวงจากโทษหลัก และใช้ในเฉพาะคดีที่เกิดจากการหลอกลวง โดยผู้ถูกลวงโทษจะแจ้งไปผู้เสียหายถึงลักษณะความผิดที่ตนกระทำและถูกลวงโทษ ซึ่งจะแจ้งทางไปรษณีย์หรือโฆษณาชนิดอื่นที่เห็นว่าเหมาะสม เพื่อให้ผู้เสียหายที่ถูกหลอกลวงได้รู้และแก้ไขความเสียหายของตนเองได้ทัน เช่น ทำให้ผู้เสียหายไปพบแพทย์กรณีที่ถูกหลอกให้ใช้ยาที่เป็นอันตรายหรือตรวจสอบข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นๆ ซึ่งบางครั้งอาจยาวนานขนาดเป็น Corrective Advertising คือ การโฆษณาเพื่อแก้ไขแบบระยะยาว¹¹⁵

2) *การชดใช้ความเสียหาย* สืบเนื่องจากการที่สหรัฐอเมริกาได้มีการแก้ไขกฎหมายในปี 1987 การชดใช้ความเสียหายที่เคยมีการนำมาใช้เป็นผลพวงกับการลงโทษบางกรณีได้กลายมาเป็นหลักทั่วไปของทุกความผิดซึ่งการชดใช้จะเป็นการคืนทรัพย์สินที่ทำให้สูญหายหรือเสียหายหรือเป็นค่าทดแทน หรือในกรณีที่เป็นความเสียหายต่อร่างกาย หรือชีวิต เช่น กรณีละเมิดศาลอาจมีการให้ทำงานแทนการใช้เงิน หากผู้เสียหายยินยอมหรือในกรณีที่มีการคุมประพฤติ ศาลจะกำหนดให้การฝ่าฝืนไม่ชดใช้ความเสียหายเป็นเงื่อนไขในการเพิกถอนการคุมประพฤติได้ หรืออาจมีการบังคับคดีทางราชการ หรือผู้เสียหายอาจเป็นผู้ขอบังคับให้เป็นไปตามคำพิพากษาก็ได้ และในเรื่องการชดใช้ความเสียหายนี้ ศาลสหรัฐอเมริกายังคงใช้อย่างได้ผลมาจนถึงปัจจุบัน เช่น เมื่อปี ค.ศ. 1999 ศาลสูงของลอสแอนเจลิสมีคำพิพากษาสั่งให้บริษัท

¹¹⁵ Jeffrey S.Parker. Criminal Sentencing Policy for Organization. *American Criminal Law Review*, 26, 571. p.571.

เจนเนอร์ล มอเตอร์ส หรือ จีเอ็ม จ่ายเงินชดเชยความเสียหายให้แก่ครอบครัวหนึ่ง ซึ่งเป็นหญิงผิวดำ ซึ่งได้รับบาดเจ็บสาหัสถูกไฟลวกหลายแห่งเป็นเงินถึง 4,900 ล้านดอลลาร์ เนื่องจากรถของรถของบริษัทดังกล่าวที่หญิงคนดังกล่าวซื้อมาใช้ได้ถูกรถคันอื่นชนและไฟลุกท่วมเธอจนได้รับบาดเจ็บสาหัส เนื่องจากถังน้ำมันของรถรุ่นดังกล่าวอยู่ติดกับกันชนมากเกินไปพอถูกระแทกก็ทำให้เกิดระเบิดได้ง่าย โดยบริษัทจีเอ็มรู้อยู่แล้วว่าไม่ปลอดภัย ก็ยังผลิตออกจำหน่ายโดยไม่มีการแก้ไข เพราะเกรงว่าจะเสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม ซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นตัวอย่างการลงโทษนิติบุคคลได้เป็นอย่างดี ที่ให้มีการลงโทษนิติบุคคลอย่างรุนแรงในความผิดที่กระทบคนส่วนใหญ่ ซึ่งต่างจากของไทยที่มีให้เห็นอยู่ทั่วไป ซึ่งไม่มีผู้ใดเข้ามารับผิดชอบดูแล หรือหากมีผู้รับผิดชอบก็ไม่มีโทษหรือมาตรการที่เหมาะสมที่จะลงกับนิติบุคคลได้

ดังนั้น จากรูปแบบของการลงโทษทั้งหมดข้างต้น เป็นรูปแบบการลงโทษที่สหรัฐอเมริกานำมาใช้กับทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล ซึ่งมีโทษที่เป็นโทษทางอาญาเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการนำมาตราการอื่นๆ มาร่วมใช้ด้วย เช่น มาตรการทางแพ่ง เป็นต้น¹¹⁶ หากสังเกตจะเห็นว่ารูปแบบการลงโทษที่นอกเหนือจากโทษปรับและโทษริบทรัพย์สินที่สหรัฐอเมริกานำมาใช้กับนิติบุคคลนั้น จะเป็นคดีที่มีลักษณะนิติบุคคลมีการกระทำความผิดที่ส่งผลให้ประชาชนหรือทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหายในวงกว้าง เนื่องจากเดิมทีโทษสถานอื่นนั้นสภาพไม่เปิดช่องให้ใช้กับนิติบุคคลได้ และโทษปรับหรือโทษริบทรัพย์สินที่มีอยู่ไม่สามารถป้องปรามการกระทำความผิดซ้ำของนิติบุคคลและไม่อาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนิติบุคคลได้¹¹⁷ เนื่องจากนิติบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะรับโทษปรับหรือโทษริบทรัพย์สินได้ ทั้งนี้ เพื่อการลงโทษบรรลุลวัตถุประสงค์ของการลงโทษที่กำหนดไว้

เมื่อปฏิบัติตามรูปแบบของการลงโทษดังกล่าวข้างต้น โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการลงโทษ เช่น โทษปรับนิติบุคคลนั้น ในสหรัฐอเมริกาได้มีการตรากฎหมายในปี 1984 และปรับปรุงอีกครั้งในปี 1987 เพื่อลงโทษปรับนิติบุคคล โดยมีเป้าหมายสำหรับการกระทำผิดของนิติบุคคลโดยเฉพาะ ซึ่งโทษทั่วไปของนิติบุคคลจะถูกปรับเป็น 2 เท่าของอัตราโทษสำหรับบุคคลธรรมดา อย่างไรก็ตามระยะหลังปี 1987 โทษปรับในสหรัฐอเมริกาจะมีกำหนดสูงขึ้นมา¹¹⁸

¹¹⁶ Marshall B. Clinard and Peter C. Yeager. *Corporation Crime: The first comprehensive account of illegal practice among American's top corporation*. pp. 330 - 333.

¹¹⁷ กนกวรรณ วงศ์กวี. *มาตรการลงโทษทางอาญาแก่นิติบุคคลที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม*. หน้า 1.

¹¹⁸ Cohen, Mark A. *Corporate Crime and Punishment: A study of social harm and sentencing practice in the federal courts*. *American Criminal Law Review*, 26, pp. 659 - 660.

และผลการลงโทษก็เป็นที่ยอมรับว่าทำให้การกระทำความผิดโดยนิติบุคคลลดน้อยลง¹¹⁹ นอกจากนี้ หากมีการฝ่าฝืนการลงโทษ เช่น ฝ่าฝืนเงื่อนไขหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมประพฤติก็จะมี การลงโทษปรับหรือการลงโทษจำคุกบุคคลที่รับผิดชอบตามคำพิพากษาทันที ซึ่งหากโทษมีสูง พอสมควร การลงโทษคุมประพฤติหรือการให้บริการสังคมก็จะได้ผลมากขึ้น เนื่องจากนิติบุคคลได้รับ ผลร้ายอันเป็นความลำบากและถูกจำกัดในการดำเนินกิจการหรือขาดประโยชน์ไป กล่าวโดยสรุป ในสหรัฐอเมริกาการลงโทษนิติบุคคลผู้กระทำความผิดทางอาญานั้น มีการนำมาตรการทางแพ่งมาใช้ ควบคู่กับการลงโทษทางอาญาด้วย ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้เสียหายและสังคมตลอดจน เป็นการปรามผู้กระทำความผิดและให้ผู้กระทำความผิดอาญารับผิดชอบในความเสียหายและสังคม ตลอดจนเป็นการปรามผู้กระทำความผิด และให้ผู้กระทำความผิดทางอาญารับผิดชอบ ในความเสียหายที่นิติบุคคลได้ก่อขึ้น ทั้งนี้ อาจมีการจูงใจผู้เสียหายให้มีความต้องการที่จะให้มีการฟ้องร้อง เพื่อเอาผิดแก่ผู้กระทำความผิดทางอาญาเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางเศรษฐกิจ บางประเภทด้วย โดยผู้เสียหายอาจได้รับค่าชดเชยความเสียหายที่ตนต้องเสียไปหลายเท่า ซึ่งเป็น การชดใช้ที่มากกว่าความเสียหายที่ตนได้รับ ทำให้มีการกระตุ้นทั้งในด้านผู้กระทำความผิด และผู้เสียหายในการป้องกันผลประโยชน์ของตนเองหรือสังคม ไม่ให้กระทำความผิดและตกเป็น ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดอย่างได้ผลมาแล้ว

2.2 สาธารณรัฐฝรั่งเศส

นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาได้โดยให้มีการบัญญัติความผิดอยู่ในกฎหมายหลัก โดยชัดแจ้ง เช่น กฎหมายอาญา ทั้งนี้ สืบเนื่องจากความต้องการให้การลงโทษนิติบุคคลสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการลงโทษ กล่าวคือ เพื่อให้ผู้กระทำความผิดที่เป็นนิติบุคคลกระทำธุรกิจหรือ ดำเนินธุรกิจด้วยความระมัดระวังและทำประโยชน์ให้กับสังคมมากขึ้น และแก้ไขปัญหาของการ ที่ทางฝ่ายนิติบัญญัติบัญญัติให้นิติบุคคลและกลุ่มบุคคลที่คัดค้านนิติบุคคลผู้กระทำความผิดมีความรับ ผิดทางอาญาได้ แต่การลงโทษไม่สามารถหามาตรการที่เหมาะสมมารับและแก้ไขข้อถกเถียง ที่เข้าใจกันว่าโทษที่มีอยู่ เช่น โทษปรับไม่อาจทำให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างนิติบุคคลและ บุคคลธรรมดาได้ กล่าวคือ การปรับนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาในจำนวนที่เท่ากันในขณะที่ บุคคลธรรมดามีการจำคุกแต่นิติบุคคลลงโทษเพียงปรับหรือรอการลงโทษหรือลงโทษเท่าที่สภาพ ของโทษจะเปิดช่องให้ลงได้ ซึ่งบางครั้งก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน โดยเกิดความเหลื่อมล้ำกัน ระหว่างนิติบุคคลและบุคคลธรรมดา หากนิติบุคคลกระทำความผิดซึ่งมักส่งผลกระทบรุนแรงกว่า บุคคลธรรมดา แต่นิติบุคคลกลับได้รับโทษเพียงแค่ปรับหรือริบทรัพย์สิน ซึ่งแตกต่างกับบุคคลธรรมดา

¹¹⁹ Judy L. Whalley. Criminal and Punishment Criminal Antitrust Enforcement in the 1990s. *Antitrust Law Journal*, 59, pp. 158 - 160.

กระทำความผิดที่บางครั้งต้องได้รับโทษจำคุกด้วย เหล่านี้ทำให้สาธารณรัฐฝรั่งเศสบัญญัติให้เอาโทษอาญากับนิติบุคคลตามกฎหมายอาญาได้เฉพาะที่บัญญัติเอาไว้เป็นพิเศษเท่านั้น ซึ่งการลงโทษนั้นก็ต้องให้เหมาะสมกับสภาพของนิติบุคคลด้วย ดังตัวอย่างของกฎหมายของฝรั่งเศสที่บัญญัติเรื่องการลงโทษนิติบุคคลไว้ในประมวลกฎหมายอาญาอย่างชัดเจนประมวลกฎหมายอาญาฉบับแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 เป็นการปรับปรุงครั้งใหญ่จากฉบับเก่า ซึ่งเป็นฉบับนโปเลียนที่ใช้มากกว่า 100 ปี เหตุเพราะกฎหมายอาญาฉบับเดิมล้าสมัยแล้ว โดยใช้เวลาในการร่างและปรับปรุงจนถึงประกาศใช้เป็นเวลา 2 ปี ในประมวลกฎหมายอาญาของฝรั่งเศสฉบับนี้ได้บัญญัติในเรื่องความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลเอาไว้เฉพาะเจาะจง สาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีการกำหนดโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลไว้โดยเฉพาะแยกเป็นเอกเทศจากบุคคลธรรมดาอีกด้วย โดยมีแนวคิดเบื้องหลังที่คำนึงสภาพบังคับหรือโทษที่จะเป็นผลร้ายที่เหมาะสมกับสภาพของนิติบุคคลโดยตรง กล่าวคือโทษทางอาญาที่จะนำมาใช้บังคับกับนิติบุคคลนั้นจะต้องส่งผลร้ายแก่การดำเนินกิจการ หรือการดำรงอยู่ของนิติบุคคล¹²⁰ อันจะกล่าวต่อไปในเรื่องรูปแบบของการลงโทษ โทษที่สาธารณรัฐฝรั่งเศสนำมาใช้โดยบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญาฉบับแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 ที่บัญญัติเรื่องความรับผิดทางอาญาและโทษที่จะลงแก่นิติบุคคลไว้อย่างชัดเจนนั้น นับว่าเป็นการคำนึงถึงโทษที่เหมาะสมกับสภาพของนิติบุคคลเป็นอย่างมากและก่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างผู้กระทำความผิดที่เป็นบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลได้อย่างเหมาะสม

บทกำหนดโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศสสามารถแบ่งการพิจารณาได้ออกเป็นสองรูปแบบคือ โทษทางการเงิน และโทษอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางการเงิน

2.2.1 โทษทางการเงิน (Pecuniary Penalties)

โทษปรับเป็นโทษทางการเงิน รูปแบบหลักที่ระบบกฎหมายอาญาฝรั่งเศสนั้นให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากไม่มีข้อโต้แย้งในการที่จะนำมาปรับใช้บังคับเพราะนิติบุคคลมักอยู่ในรูปแบบขององค์กรที่มีทรัพย์สินเงินทองเป็นของตนเอง การนำโทษปรับมาบังคับใช้ลงโทษกับนิติบุคคลจึงสามารถทำได้โดยสภาพ ทั้งนี้โทษทางอาญาทางการเงินที่เป็นโทษปรับที่จะนำมาบังคับใช้กับนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศสนั้นได้มีการแยกไว้ตามประเภทของความผิด¹²¹ ดังนี้

1) โทษปรับสำหรับความผิดประเภทอุกฤษฏ์โทษ (Crime) และมัจฉิมโทษ (Délit)

¹²⁰ สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. รายงานการวิจัยความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษาเพื่อหาข้อเสนอมติวิธีสำหรับประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับกฎหมายอังกฤษและฝรั่งเศส. หน้า 66.

¹²¹ “เรื่องเดียวกัน”.

โทษปรับสำหรับนิติบุคคลได้มีบทบัญญัติปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศส มาตรา 131-37(1) ซึ่งได้บัญญัติว่า

“โทษทางอาญาที่จะนำมาใช้บังคับกับนิติบุคคล มีดังต่อไปนี้

(1) โทษปรับ”¹²²

ประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศสได้กำหนดอัตราโทษ ปรับสำหรับนิติบุคคลในความผิดประเภททฤษฎีโทษ (Crime)¹²³ และ มัชฌิมโทษ (Délit)¹²⁴ ไว้ในมาตรา 131-38 ซึ่งบัญญัติไว้ ดังนี้

“อัตราโทษสูงสุดของการปรับใช้โทษปรับบังคับกับนิติบุคคล ให้เป็นห้าเท่าของอัตราโทษปรับที่ใช้บังคับกับบุคคลธรรมดาสำหรับฐานความผิดนั้น ในกรณีที่ความผิดฐานนั้นไม่มีอัตราโทษปรับสำหรับบุคคลธรรมดา ให้ศาลลงโทษปรับได้ไม่เกินหนึ่งล้านยูโร”¹²⁵

การกำหนดอัตราโทษปรับตามประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศสดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นถึงข้อความคิดเบื้องหลังว่า นิติบุคคลนั้นย่อมมีฐานะทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่าบุคคลธรรมดา ดังนั้น หากนำอัตราโทษปรับที่ใช้บังคับกับบุคคลธรรมดา มาปรับใช้กับนิติบุคคลย่อมทำให้เกิดความไม่เหมาะสม การกำหนดอัตราโทษปรับที่มีลักษณะเฉพาะสำหรับนิติบุคคลแยกเป็นเอกเทศจากบุคคลธรรมดานี้จึงทำให้เกิดความเสมอภาคกันภายใต้กฎหมาย

¹²² Code Pénal 1992

Article 131-37: Les peines criminelles ou correctionnelles encourues par les personnes morales sont :

1° L'amende;

¹²³ ได้แก่ ความผิดที่มีระวางโทษจำคุกขั้นต่ำตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ตามมาตรา 131-1 วรรคท้าย: La durée de la réclusion criminelle ou de la détention criminelle à temps est de dix ans au moins.

¹²⁴ ได้แก่ ความผิดที่มีระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 6 เดือน แต่ไม่เกิน 10 ปี ตามมาตรา 131-4: L'échelle des peines d'emprisonnement est la suivante: 1° Dix ans au plus ; 7° Six mois au plus.

¹²⁵ Code Pénal 1992

Article 131-38

Le taux maximum de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par la loi qui réprime l'infraction. Lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende encourue par les personnes morales est de 1 000 000 euros.

2) โทษปรับสำหรับความผิดประเภทโทษ (Contravention) ประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศสได้กำหนดโทษปรับสำหรับ นิติบุคคลในความผิดประเภทโทษ (Contravention)¹²⁶ ไว้ในมาตรา 131-40 (1) ซึ่งบัญญัติว่า

“โทษทางอาญาสำหรับความผิดโทษที่จะนำมาใช้บังคับกับนิติบุคคลมีดังต่อไปนี้

(1) โทษปรับ”¹²⁷

ทั้งนี้ แม้ฐานความผิดโทษแต่ละฐานจะไม่ได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะว่านิติบุคคลอาจมีความรับผิดทางอาญาในฐานความผิดโทษนั้นก็ตาม แต่ด้วยผลของบทบัญญัติข้างต้น นิติบุคคลก็สามารถมีความรับผิดและต้องรับโทษปรับในฐานความผิดโทษด้วยเช่นกัน โดยโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลในฐานความผิดโทษมีการกำหนดอัตราโทษไว้ในทำนองเดียวกับประเภทอุกฤษฏ์โทษ (Crime) และมัจฉิมโทษ (Délit) คือปรับเป็นจำนวนห้าเท่าของอัตราโทษปรับที่ใช้บังคับกับบุคคลธรรมดา ทั้งนี้ตามมาตรา 131-41

2.2.2 โทษอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางการเงิน (Non - Pecuniary Penalties)

นอกจากโทษปรับอันเป็นโทษที่สร้างความเสียหายแก่ฐานะทางเศรษฐกิจของนิติบุคคลอันเป็นตัวเงินแล้วสาธารณรัฐฝรั่งเศสยังได้กำหนดโทษรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่โทษปรับไว้ในประมวลกฎหมายอาญาอีกด้วย โดยทั้งนี้ได้มีการแยกไว้ตามประเภทของความผิด ดังนี้

1) โทษที่กำหนดไว้เป็นพิเศษสำหรับนิติบุคคล กรณีความผิดประเภทอุกฤษฏ์โทษ (Crime) และมัจฉิมโทษ (Délit) โทษอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางการเงินนี้อาจเรียกได้อีกอย่าง คือ “โทษที่กำหนดไว้เป็นพิเศษสำหรับนิติบุคคล”¹²⁸ ซึ่งได้มีการบัญญัติไว้ใช้บังคับกับกรณีที่นิติบุคคลมีความรับผิดทางอาญาในความผิดประเภทอุกฤษฏ์โทษ (Crime) และมัจฉิมโทษ (Délit) นั้นได้ปรากฏตามมาตรา 131-37(2) ซึ่งได้บัญญัติว่า “โทษทางอาญาที่จะนำมาใช้บังคับกับนิติบุคคลมีดังต่อไปนี้...

¹²⁶ ได้แก่ ความผิดที่มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน

¹²⁷ Code Pénal 1992

Article 131-40: Des peines contraventionnelles

Les peines contraventionnelles encourues par les personnes morales sont :

1° L'amende

¹²⁸ สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. รายงานการวิจัยความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษาเพื่อหาข้อเสนอทางนิติวิธีสำหรับประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับกฎหมายอังกฤษและฝรั่งเศส. หน้า 66.

(2) โทษที่กำหนดไว้เป็นพิเศษ ตามมาตรา 131-39 เฉพาะในกรณี ที่กฎหมายบัญญัติไว้”¹²⁹ โดยพิจารณาประกอบกับมาตรา 131-39 ซึ่งได้บัญญัติว่า “เมื่อนิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาในความผิดประเภททุกกฎหมายโทษหรือมีชดเชยโทษ จะต้องได้รับโทษ ดังนี้¹³⁰

(1) การยุบกิจการ เมื่อปรากฏว่านิติบุคคลนั้นได้กระทำความผิด ซึ่งมีระวางโทษถึงจำคุกสำหรับบุคคลธรรมดาสูงกว่าห้าปี และการกระทำนั้นเป็น การผิดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งนิติบุคคล

(2) การห้ามประกอบกิจการอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

(3) การถูกควบคุมกิจการ โดยมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

(4) การปิดกิจการอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี สำหรับสำนักงานสาขาของนิติบุคคลที่ได้กระทำความผิด

(5) การห้ามประมูลงานทางราชการอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

(6) การห้ามมิให้ระดมทุนจากประชาชนอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

(7) ห้ามส่งจ่ายเช็ค หรือใช้บัตรเครดิตอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

(8) การริบทรัพย์ ภายใต้เงื่อนไขตามมาตรา 131-21

(9) การประกาศ หรือแจกจ่ายคำพิพากษาที่ลงโทษ ทางหน้าหนังสือพิมพ์ หรือวิธีการอื่นทางวิทยุโทรทัศน์

¹²⁹ Code Pénal 1992

Article 131-37: Des peines applicables aux personnes morales

Les peines criminelles ou correctionnelles encourues par les personnes morales sont :

2° Dans les cas prévus par la loi, les peines énumérées à l'article 131-39.

¹³⁰ Code Pénal 1992

Article 131-39

Lorsque la loi le prévoit à l'encontre d'une personne morale, un crime ou un délit peut être sanctionné d'une ou de plusieurs des peines suivantes :

(10) การริบสิทธิ์ที่ใช้ หรือจะใช้ในการกระทำความผิด

(11) ห้ามครอบครองสัตว์นั้นอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน

ห้าปี

(12) ห้ามรับประโยชน์จากรัฐ หน่วยงานราชการ กลุ่มบุคคลอื่นใด หรือ ความช่วยเหลือทางการเงินจากบุคคลในกรณีที่ทำบริการสาธารณะ¹³¹

¹³¹ 1° La dissolution, lorsque la personne morale a été créée ou, lorsqu'il s'agit d'un crime ou d'un délit puni en ce qui concerne les personnes physiques d'une peine d'emprisonnement supérieure ou égale à trois ans, détournée de son objet pour commettre les faits incriminés ;

2° L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales ;

3° Le placement, pour une durée de cinq ans au plus, sous surveillance judiciaire ;

4° La fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés ;

5° L'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ;

6° L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, de procéder à une offre au public de titres financiers ou de faire admettre ses titres financiers aux négociations sur un marché réglementé ;

7° L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'émettre des chèques autres que ceux qui permettent le retrait de fonds par le tireur auprès du tiré ou ceux qui sont certifiés ou d'utiliser des cartes de paiement ;

8° La peine de confiscation, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 131-21 ;

9° L'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique ;

10° La confiscation de l'animal ayant été utilisé pour commettre l'infraction ou à l'encontre duquel l'infraction a été commise ;

11° L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, de détenir un animal ;

12° L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus de percevoir toute aide publique attribuée par l'Etat, les collectivités territoriales, leurs établissements ou leurs

กรณีโทษริบทรัพย์นั้น ให้ใช้บังคับกับกรณีฐานความผิดที่มีโทษถึงจำคุกมากกว่าหนึ่งปีทุกกรณี เว้นแต่กรณีความผิดประเภทม็ชฉิมโทษ

อย่างไรก็ตาม โทษตามข้อ 1 และ 3 ห้ามมิให้ใช้บังคับกับนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนที่มีความรับผิดชอบทางอาญา รวมทั้งพรรคหรือกลุ่มการเมือง หรือสหภาพแรงงาน และโทษตามข้อ 1 มิให้ใช้บังคับแก่องค์กรตัวแทนของบุคลากร¹³² ข้อสังเกตที่สำคัญสำหรับโทษที่กำหนดไว้เป็นพิเศษสำหรับนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 131-39 คือ นอกจากรูปแบบของโทษดังกล่าวจะถูกจำกัดไว้ปรับใช้กับเฉพาะฐานความผิดประเภทอุกฤษฏ์โทษ (Crime) หรือม็ชฉิมโทษ (Délit) แล้วยังถูกจำกัดการปรับใช้เฉพาะในกรณีพื้นฐานความผิดประเภทอุกฤษฏ์โทษ หรือม็ชฉิมโทษนั้นได้ บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งว่าให้นำโทษที่กำหนดไว้ตามมาตรา 131-39 มาใช้บังคับกับฐานความผิดนั้น กล่าวคือ หากฐานความผิดนั้นไม่ได้มีการบัญญัติอนุญาตให้นำโทษทางอาญาที่กำหนดไว้เป็นพิเศษสำหรับลงโทษนิติบุคคลมาใช้บังคับแล้ว แม้ฐานความผิดนั้นจะเป็นความผิดประเภทอุกฤษฏ์โทษ หรือม็ชฉิมโทษก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถใช้โทษที่กำหนดไว้เป็นพิเศษดังกล่าวกับนิติบุคคลสำหรับฐานความผิดนั้นได้ ก็คงเหลือเพียงรูปแบบการปรับเท่านั้น

2) โทษที่กำหนดไว้เป็นพิเศษสำหรับนิติบุคคลกรณีความผิดประเภทลหุโทษ (Contravention) โทษที่กำหนดไว้เป็นพิเศษสำหรับนิติบุคคลในกรณีที่ดินิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาในความผิดประเภทลหุโทษ (Contravention) นั้นมีจำกัดอยู่เพียงสองรูปแบบเท่านั้น ซึ่งมีความหลากหลายน้อยกว่ากรณีความผิดประเภทอุกฤษฏ์โทษ (Crime) และม็ชฉิมโทษ (Délit) ดังที่ได้อธิบายไว้ข้างต้น โดยทั้งนี้ได้มีการบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศส มาตรา 131-40(2) และ (3) ซึ่งมีสาระสำคัญว่า

“โทษทางอาญาสำหรับความผิดลหุโทษที่จะนำมาใช้บังคับกับนิติบุคคลมีดังต่อไปนี้...

groupements ainsi que toute aide financière versée par une personne privée chargée d'une mission de service public.

¹³² La peine complémentaire de confiscation est également encourue de plein droit pour les crimes et pour les délits punis d'une peine d'emprisonnement d'une durée supérieure à un an, à l'exception des délits de presse.

Les peines définies aux 1° et 3° ci-dessus ne sont pas applicables aux personnes morales de droit public dont la responsabilité pénale est susceptible d'être engagée. Elles ne sont pas non plus applicables aux partis ou groupements politiques ni aux syndicats professionnels. La peine définie au 1° n'est pas applicable aux institutions représentatives du personnel.

(2) โทษเกี่ยวกับการเพิกถอนสิทธิและการจำกัดสิทธิเสรีภาพตามมาตรา 131-42

(3) การชดใช้เยียวยาผู้เสียหายตามมาตรา 131-44-1”¹³³

สำหรับโทษเกี่ยวกับการเพิกถอนสิทธิและการจำกัดสิทธิเสรีภาพของนิติบุคคลตามมาตรา 131-40(2) นั้นอธิบายได้ว่า เป็นกรณีของเฉพาะความผิดลหุโทษชั้นที่ 5 (Contraventions de la 5e classe) ซึ่งศาลสามารถใช้ดุลพินิจลงโทษนิติบุคคลได้โดยการห้ามมิให้ออกเช็คมีกำหนดไม่เกิน 1 ปี เว้นแต่ การออกเช็คเพื่อเบิกเงินสด หรือการห้ามใช้บัตรเครดิต อีกทั้งยังอาจทำการริบทรัพย์ที่ใช้จะใช้กระทำความผิด หรือที่ได้มาจากการกระทำความผิดอีกด้วย ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 131-42¹³⁴ นอกจากนี้ในกรณีที่ศาลจะใช้โทษที่กำหนดไว้เป็นพิเศษดังกล่าวแล้ว ศาลยังมีอำนาจที่จะใช้โทษดังกล่าวเพียงประการเดียวก็ได้ตามมาตรา 131-44¹³⁵

ส่วนการชดใช้เยียวยาผู้เสียหายตามมาตรา 131-40(3) นั้น อธิบายได้โดยอาศัยบทบัญญัติตาม 131-44-1 กล่าวคือ เฉพาะกรณีความผิดลหุโทษชั้นที่ 5 ศาลสามารถใช้อำนาจสั่งให้นิติบุคคลทำการชดใช้เยียวยาผู้เสียหายได้ โดยสามารถใช้ดุลพินิจในการกำหนดค่าปรับได้ไม่เกิน

¹³³ Code Pénal 1992

Article 131-40

Les peines contraventionnelles encourues par les personnes morales sont :

2° Les peines privatives ou restrictives de droits prévues à l'article 131- 42 ;

3° La peine de sanction-réparation prévue par l'article 131-44-1.

¹³⁴ Article 131-42

Pour toutes les contraventions de la 5e classe, la peine d'amende peut être remplacée par une ou plusieurs des peines privatives ou restrictives de droits suivantes :

1° L'interdiction, pour une durée d'un an au plus, d'émettre des chèques autres que ceux qui permettent le retrait de fonds par le tireur auprès du tiré ou ceux qui sont certifiés ou d'utiliser des cartes de paiement ;

2° La confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit.

¹³⁵ Article 131-44

Lorsqu'une contravention est punie d'une ou de plusieurs des peines complémentaires prévues à l'article 131-43, la juridiction peut ne prononcer que la peine complémentaire ou l'une ou plusieurs des peines complémentaires encourues

7,500 ยูโรเป็นเงื่อนไขในกรณีที่นิติบุคคลล้มเหลวในการชดเชยเยียวยาผู้เสียหายนั้น ภายใต้กระบวนการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาฝรั่งเศส มาตรา 712-6¹³⁶

มาตรการลงโทษนิติบุคคลของฝรั่งเศส นับเป็นมาตรการการลงโทษที่ใช้ได้ผล และตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการลงโทษได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ทำให้นิติบุคคลเกิดความระมัดระวังในการประกอบกิจการมิให้กระทบต่อผู้อื่นหรือสาธารณะ เพราะโทษที่นิติบุคคลจะได้รับเมื่อมีการกระทำความผิด คือ โทษที่กระทบโดยตรงต่อตัวนิติบุคคลมิใช่ตัวแทนของนิติบุคคล ทำให้นิติบุคคลรวมถึงตัวแทนผู้บริหารและบุคคลที่อยู่ในนิติบุคคลนั้นๆ ประกอบกิจการด้วยความลำบากและกระทำการใดๆ โดยความระมัดระวังและคำนึงถึงโทษที่นิติบุคคลจะได้รับ การลงโทษต่อตัวนิติบุคคลตามโทษที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อันเป็นการลงโทษที่กระทำต่อสิทธิเสรีภาพ และทรัพย์สิน ตลอดจนชื่อเสียงอันเป็นสิ่งที่นิติบุคคลหวงแหน เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดาที่ถูกลงโทษได้เป็นอย่างดี และใช้ได้ดีกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงโดยเร็ว ดังนั้น ในด้านของนิติบุคคลโทษที่ใช้บังคับกับนิติบุคคลของสาธารณรัฐฝรั่งเศสจึงโทษที่สนองต่อวัตถุประสงค์ของการลงโทษ ซึ่งทำให้การลงโทษเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทันทต่อเหตุการณ์และลดการเกิดอาชญากรรมที่เกิดจากนิติบุคคลลงได้มากและทำให้การดำเนินการบังคับโทษกับนิติบุคคลเป็นไปโดยชอบธรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษ และหลักการนิติวิธีของกฎหมายฝรั่งเศสที่อยู่ในระบบซีวิลลอว์อย่างชัดเจน ไม่เกิดความสับสนในการนำมาใช้อีกด้วย

สาธารณรัฐฝรั่งเศสเห็นความสำคัญของการกำหนดให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาและสมควรที่จะกำหนดให้นิติบุคคลต้องรับโทษในความผิดนั้น โดยเฉพาะเมื่อเกิดการกระทำความผิดที่เป็นอันตรายต่อสังคมและสาธารณสุขอย่างชัดเจนและเป็นวงกว้าง คือ ความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติ โดยสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีบทบัญญัติกำหนดให้นิติบุคคลสามารถมีความรับผิดชอบทางอาญาในฐานะความผิดดังกล่าวโดยชัดแจ้งและแยกเป็นเอกเทศจากบุคคลธรรมดา โดยปรากฏในบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศส มาตรา 213-3 ซึ่งบัญญัติไว้มีสาระสำคัญ ดังนี้

¹³⁶ Article 131-44-1

Pour les contraventions de la 5e classe, la juridiction peut prononcer à la place ou en même temps que l'amende encourue par la personne morale la peine de sanction-réparation selon les modalités prévues par l'article 131-8-1.

Dans ce cas, la juridiction fixe le montant maximum de l'amende, qui ne peut excéder 7 500 euros, dont le juge de l'application des peines pourra ordonner la mise à exécution en tout ou partie dans les conditions prévues par l'article 712-6 du code de procédure pénale si le condamné ne respecte pas l'obligation de réparation.

“นิติบุคคลอาจมีความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติภายใต้เงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา 121-2 ทั้งนี้การลงโทษปรับเป็นไปตามมาตรา 131-38”

(1) โทษทางอาญาตามมาตรา 131-39

(2) การริบทรัพย์ หรือการเพิกถอนสิทธิเสรีภาพในการประกอบกิจการของนิติบุคคลทั้งหมดหรือบางส่วน”¹³⁷

การวินิจฉัยความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลในความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติตามระบบกฎหมายฝรั่งเศสนั้น จะต้องนำบทบัญญัติหลักทั่วไปของความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลตามมาตรา 121-2 มาใช้เป็นหลักในการประกอบการพิจารณา กล่าวคือนิติบุคคลจะมีความรับผิดทางอาญาฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติก็ต่อเมื่อบุคคลผู้มีฐานะเป็นองค์กรหรือผู้แทนของนิติบุคคลได้มีการกระทำหรืองดเว้นการกระทำในการจัดการงาน เพื่อประโยชน์ของนิติบุคคลในการโจมตีประชาชนพลเรือนอย่างกว้างขวางหรือเป็นระบบ โดยมีนโยบายของนิติบุคคลนั้นยึดโยงอยู่เบื้องหลัง เช่น บริษัท X มีนาย Y เป็นผู้บริหาร เนื่องจากบริษัท X ต้องการที่จะจัดสรรงบประมาณไปใช้ในการซื้อวัตถุดิบต่างๆ ที่มีราคาแพงมาใช้ในการค้า ทางบริษัทจึงไม่จัดสรรงบประมาณสำหรับจ้างแรงงานไว้อย่างเพียงพอ นาย Y จึงได้กำหนดนโยบายของบริษัทในการจัดหาแรงงานโดยการให้ลูกจ้างของบริษัททำการรวบรวมคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมาใช้เป็นแรงงานอุตสาหกรรมภายในบริษัทเป็นจำนวนหลายพันคน โดยไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน และใช้งานอย่างหนักจนเจ็บป่วยหรือตาย อีกทั้งข่มขู่คนต่างด้าวทั้งหลายเหล่านั้นว่าจะส่งตัวให้เจ้าพนักงานตำรวจดำเนินคดีฐานเข้าเมืองผิดกฎหมายหากไม่ทำงานให้บริษัท กรณีดังกล่าวเป็นกรณีที่นาย Y ได้มีการใช้อำนาจกรรมสิทธิ์เหนือตัวบุคคลอันเข้าลักษณะแห่งการกระทำที่เป็นการเอาคนลงเป็นทาส (Enslavement) อย่างกว้างขวาง หรือเป็นระบบภายใต้นโยบายของบริษัท นาย Y จึงมีความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติตามประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศส มาตรา 212-1 นอกจากนี้ เนื่องจาก นาย Y เป็นผู้บริหารบริษัทอันมีฐานะเป็นผู้แทนของนิติบุคคล (Representative) ได้มีการกำหนดนโยบายในการจัดหาแรงงานโดยการรวบรวมคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมาใช้เป็นแรงงานอุตสาหกรรมภายในบริษัทหลายพันคน

¹³⁷ Code Pénal 1992 Article 213-3: Responsabilité pénale de la personne morale

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, de crimes contre l'humanité encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38;

1° Les peines mentionnées à l'article 131-39 ;

2° La confiscation de tout ou partie des biens leur appartenant ou, sous réserve des droits du propriétaire de bonne foi, dont elles ont la libre disposition.

เป็นกรณีที่นาย Y ได้มีการกระทำในนามของนิติบุคคลโดยใช้อำนาจกรรมสิทธิ์เหนือตัวบุคคลอันเข้าลักษณะแห่งการกระทำที่เป็นการเอาคนลงเป็นทาสเพื่อประโยชน์ของนิติบุคคลในการประหยัดงบประมาณในการจ้างแรงงานอย่างกว้างขวาง หรือเป็นระบบภายใต้นโยบายของบริษัทที่นาย Y ได้กำหนดขึ้นด้วยตนเอง บริษัท X ซึ่งเป็นนิติบุคคลจึงมีความรับผิดชอบทางอาญาในความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติตามประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศส มาตรา 212-1 ประกอบมาตรา 213-3 ประกอบมาตรา 121-2¹³⁸ ประมวลกฎหมายอาญาฝรั่งเศสได้มีการกำหนดโทษสำหรับนิติบุคคลในความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติไว้ โดยปรากฏในมาตรา 213-3 ซึ่งบัญญัติไว้มีสาระสำคัญดังนี้

“นิติบุคคลอาจมีความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติ... ทั้งนี้ การลงโทษปรับให้เป็นไปตามมาตรา 131-38

(1) โทษทางอาญา ตามมาตรา 131-39

(2) การริบทรัพย์ หรือ การเพิกถอนสิทธิเสรีภาพในการประกอบกิจการของนิติบุคคล ทั้งหมดหรือบางส่วน”¹³⁹

อธิบายได้ว่า เนื่องจากความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติเป็นความผิดที่มีระวางโทษจำคุกตลอดชีวิตสถานเดียวสำหรับบุคคลธรรมดา จึงถูกจัดอยู่ในความผิดประเภทอุกฤษฏ์โทษ (Crime) และได้มีการบัญญัติโทษที่กำหนดไว้เป็นพิเศษสำหรับนิติบุคคลตาม 213-3(1) ซึ่งมีผลทำให้นิติบุคคลที่มีความรับผิดชอบทางอาญาในฐานะความผิดดังกล่าวนั้นอาจได้รับโทษปรับไม่เกินหนึ่งล้านยูโรตามมาตรา 131-38 วรรคสอง และโทษรูปแบบอื่นที่นอกเหนือไปจากโทษปรับตามมาตรา 131-39 นิติบุคคลจึงได้รับผลร้ายทางด้านความมั่นคงต่อการดำรงอยู่และด้านอื่นๆนอกเหนือจากความเสียหายเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจจากการได้รับโทษปรับ นอกจากนี้บทบัญญัติกำหนดโทษสำหรับความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติยังได้กำหนดโทษไว้เป็นพิเศษแยกเป็นเอกเทศจากโทษที่กำหนดไว้เป็นพิเศษสำหรับนิติบุคคล ตามมาตรา 131-39 อีกด้วย

¹³⁸ ดิศรณ์ ลิขิตวิทย์วุฒิ. ความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษากรณีความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติโดยเปรียบเทียบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย. หน้า 215 - 216.

¹³⁹ Code Pénal 1992 Article 213-3: Responsabilité pénale de la personne morale Les personnes morales déclarées responsables pénalement, ..., de crimes contre l'humanité encourrent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38; 1° Les peines mentionnées à l'article 131-39 ; 2° La confiscation de tout ou partie des biens leur appartenant ou, sous réserve des droits du propriétaire de bonne foi, dont elles ont la libre disposition.

โดยปรากฏตาม มาตรา 213-3(2) คือ การริบทรัพย์ หรือการเพิกถอนสิทธิเสรีภาพในการประกอบกิจการของนิติบุคคลทั้งหมดหรือบางส่วน¹⁴⁰

2.3 เครือรัฐออสเตรเลีย

เครือรัฐออสเตรเลียเป็นประเทศเครือจักรภพอังกฤษ และมีการใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law) แบบเดียวกับประเทศอังกฤษ แต่มิได้นำการปกครองแบบอังกฤษมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ ในด้านเศรษฐกิจ เครือรัฐออสเตรเลียมีการประกอบกิจการต่างๆ ทั้งในด้านการเกษตรกรรม ด้านการปศุสัตว์ ด้านการทำประมง ด้านการทำเหมืองแร่ โดยปัจจุบันเครือรัฐออสเตรเลียผลิตตะกั่วได้มากที่สุดในโลก ส่วนอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ได้แก่ การผลิตรถยนต์ การต่อเรือ การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า การกลั่นน้ำมัน การผลิตเส้นใย และการทอผ้า มีแหล่งอุตสาหกรรมอยู่ที่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศ¹⁴¹ และเป็นประเทศที่มีได้รับอิทธิพลทางสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งกฎหมายจากประเทศอังกฤษ แต่เป็นประเทศที่ตั้งอยู่ใกล้ประเทศไทย

เครือรัฐออสเตรเลียมีกฎหมายกลางที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 ซึ่งเป็นกฎหมายที่สำคัญที่ควบคุมการจ้างงานกำหนดข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานและกำหนดสิทธิและความรับผิดชอบของลูกจ้าง นายจ้าง และองค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานนั้น พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรมจะควบคุมนายจ้างและลูกจ้างในระดับประเทศ¹⁴² ซึ่งถือได้ว่ากฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายพื้นฐานในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเนื่องจากเครือรัฐออสเตรเลียแบ่งการปกครองเป็นรัฐ ดังนั้น ในบางรัฐอาจจะมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่ต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม ภายใต้กฎหมายการจ้างงานของเครือรัฐออสเตรเลีย ข้อกำหนดพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 จะมีผลบังคับใช้กับธุรกิจทุกประเภททุกขนาดและอุตสาหกรรมทั่วเครือรัฐออสเตรเลีย แต่มีข้อยกเว้นบางประการขึ้นอยู่กับแต่ละรัฐ ธุรกิจประเภทบางประเภท เช่น ผู้ค้ารายเดียว ห้างหุ้นส่วน หน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่นิติบุคคล

¹⁴⁰ ดิศรณ์ ลิขิตวิทย์วฑูติ. ความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษากรณีความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติโดยเปรียบเทียบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย. หน้า 228.

¹⁴¹ ชลนที หนูบุญ. การยกเลิกความผิดทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง. หน้า 190 - 191.

¹⁴² Australian Government Australian Law Reform Commission. *The Fair Work Act 2009 (Cth)*. May 2, 2024. Retrieved from: <https://www.alrc.gov.au/publication/grey-areas-age-barriers-to-work-in-commonwealth-laws-dp-78/2-recruitment-and-employment-law/the-fair-work-act-2009-cth/>.

บริษัทที่ไม่ใช่การค้า จะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายการทำงานที่เป็นธรรม¹⁴³ ในที่นี้ ผู้ศึกษาจะอธิบายเฉพาะบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลา (หรือค่าจ้าง) ซึ่งพบว่าประเทศไทยมีการกระทำความผิดฐานดังกล่าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มากที่สุด ดังที่ได้อธิบายในบทที่ 1

สำหรับบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาได้บัญญัติไว้ในบทที่ 2 ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน (Chapter 2 - Terms and conditions of employment) ตอนที่ 2-9 ข้อกำหนดและเงื่อนไขอื่นๆ ของการจ้างงาน (Part 2-9 - Other terms and conditions of employment) ส่วน 2 การจ่ายค่าจ้าง (Division 2 - Payment of wages etc.) ตั้งแต่มาตรา 323 ถึงมาตรา 327 และมีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับวิธีการจ่ายค่าจ้างและความถี่ในการจ่ายค่าจ้างไว้ในมาตรา 323 ซึ่งบัญญัติไว้ดังนี้

วิธีการและความถี่ในการชำระเงิน

- นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างตามจำนวนที่ต้องจ่ายให้แก่ พนักงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน:
 - a. เต็มจำนวน (ยกเว้นตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 324) และ
 - b. เป็นเงินโดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีรวมกัน อ้างถึงในส่วนย่อย (2); และ
 - c. อย่างน้อยทุกเดือน

ฯลฯ

สำหรับการบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลามีบัญญัติอยู่ในบทที่ 4 การปฏิบัติและการบังคับใช้ (Chapter 4 - Compliance and enforcement) ตอนที่ 4-1 การเยียวยาทางแพ่ง (Part 4-1 - Civil remedies) หมวด 2 คำสั่ง (Division 2 - Orders) หมวดย่อย A การบังคับใช้คำสั่ง (Subdivision A - Applications for orders)

มาตรา 539 วางหลักว่า การฝ่าฝืนมาตรา 323 (1) ถือเป็น การฝ่าฝืนการเยียวยาทางแพ่ง โดยลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง หรือผู้ตรวจสอบ สามารถยื่นเรื่องต่อศาลที่มีเขตอำนาจได้ โดยในกรณีร้ายแรงจะต้องระวางโทษ 600 หน่วยโทษ และกรณีอื่นต้องระวางโทษ 60 หน่วยโทษ¹⁴⁴ บทลงโทษ

¹⁴³ Employers Workplace Confidence. *Employment Law in Australia, "What Is The Employment Law In Australia?"*. May 2, 2024. Retrieved from: <https://employers.com.au/guides/employment-contracts-and-legislation/employment-law-in-australia/>.

¹⁴⁴ Fair Work Act 2009 Article 539 Applications for orders in relation to contraventions of civil remedy provisions

ตามมาตรา 539 ของพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 นั้น เป็นบทลงโทษทางแพ่ง ซึ่งบังคับใช้ในกรณีที่ละเมิดบทบัญญัติของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

มาตรา 549 ได้วางหลักไว้ว่า การฝ่าฝืนบทบัญญัติการเยียวยาทางแพ่ง ไม่ใช่ความผิด (ทางอาญา)¹⁴⁵ ซึ่งศาลอาจสั่งลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล ในเรื่องเดียวกัน โดยศาลจะสั่งให้ชำระค่าปรับแก่ลูกจ้างด้วยก็ได้ โดยหากผู้ฝ่าฝืนเป็นบุคคลธรรมดา จะถูกระวางโทษสูงสุดตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือ จะถูกระวางโทษสูงสุด 60 หน่วยโทษ แต่หากผู้ฝ่าฝืน เป็นนิติบุคคลจะถูกระวาง โทษเพิ่มขึ้นอีก 5 เท่าของจำนวนหน่วยโทษสูงสุดที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตามมาตรา 546¹⁴⁶ ซึ่ง 1 หน่วยโทษในปัจจุบัน (ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2566 เท่ากับ \$275

(1) A provision referred to in column 1 of an item in the table in subsection (2) is a civil remedy provision.

(2) For each civil remedy provision, the persons referred to in column 2 of the item may, subject to sections 540 and 544 and Subdivision B, apply to the courts referred to in column 3 of the item for orders in relation to a contravention or proposed contravention of the provision, including the maximum penalty referred to in column 4 of the item.

¹⁴⁵ Fair Work Act 2009 Article 549 Contravening a civil remedy provision is not an offence

¹⁴⁶ Fair Work Act 2009 Article 546 Pecuniary penalty orders

(1) The Federal Court, the Federal Circuit and Family Court of Australia (Division 2) or an eligible State or Territory court may, on application, order a person to pay a pecuniary penalty that the court considers is appropriate if the court is satisfied that the person has contravened a civil remedy provision.

Note 1: Pecuniary penalty orders cannot be made in relation to conduct that contravenes a term of a modern award, a national minimum wage order or an enterprise agreement only because of the retrospective effect of a determination (see subsections 167(3) and 298(2)).

Note 2: Pecuniary penalty orders cannot be made in relation to conduct that contravenes a term of an enterprise agreement only because of the retrospective effect of an amendment made under paragraph 227B(3)(b) (see subsection 227E(2)).

Determining amount of pecuniary penalty

(2) Subject to this section, the pecuniary penalty must not be more than:

(a) if the person is an individual--the maximum number of penalty units referred to in the relevant item in column 4 of the table in subsection 539(2); or

โดยอาศัยตามพระราชบัญญัติอาชญากรรม ค.ศ. 1914 มาตรา 4AA)¹⁴⁷ สำหรับหน่วยโทษ (Penalty Unit) หมายถึง โทษทางอาญาประเภทโทษปรับ มีวิธีการกำหนดอัตราโทษเป็นหน่วย ซึ่งจะมีการกำหนดอีกครั้งว่าโทษหนึ่งหน่วยมีอัตราเท่ากับจำนวนเงินเท่าใดและการกำหนดจำนวนเงินนี้ จะสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามแต่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น โดยการกำหนดโทษปรับ ลักษณะนี้จะมีประโยชน์ที่เห็นได้ชัด คือ เมื่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป จำนวนเงิน ค่าปรับในช่วงเวลาที่มีการออกกฎหมายอาจไม่สอดคล้องกับค่าเงินในปัจจุบัน แต่การแก้ไขกฎหมาย ทุกฉบับคงจะเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ดังนั้น การกำหนดจำนวนเงินค่าปรับไว้ที่ส่วนกลางจะสามารถ แก้ไขค่าปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้จากการแก้ไขกฎหมายเพียงฉบับเดียว ในส่วนของการลงโทษ ศาลรัฐบาลกลางหรือศาลปกครองกลางและครอบครัวอาจสั่งให้บุคคลจ่ายค่าปรับเป็นเงิน ที่ศาลเห็นว่าเหมาะสม หากศาลเห็นว่าบุคคลนั้นฝ่าฝืนบทบัญญัติการเยียวยาทางแพ่ง โดยค่าปรับ ที่เป็นตัวเงินสำหรับแต่ละบุคคลจะต้องไม่เกินค่าปรับสูงสุด สำหรับการฝ่าฝืนที่เกี่ยวข้องที่กำหนดไว้ใน มาตรา 539 ของพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 ในกรณีของนิติบุคคล บทลงโทษสูงสุด คือ 5 เท่าของบุคคลธรรมดา ในบทที่ 4 การปฏิบัติและการบังคับใช้ (Chapter 4 - Compliance and enforcement) ตอนที่ 4-2 เขตอำนาจศาลและอำนาจของศาล (Part 4-2 - Jurisdiction and powers of courts) หมวด 4 เบ็ดเตล็ด (Division 4 - Miscellaneous) มาตรา 571 บัญญัติเกี่ยวกับการลงโทษเพิ่มเติมดังนี้

ไม่มีการจำคุกเนื่องจากการไม่ชำระค่าปรับเป็นตัวเงิน

- ศาล (รวมถึงศาลของรัฐหรือเขตปกครอง) ไม่อาจสั่งให้บุคคลรับโทษจำคุกได้ หากบุคคลนั้นไม่ชำระค่าปรับตามพระราชบัญญัตินี้

- มาตราบังคับใช้แม้ว่าจะมีกฎหมายอื่นใดของเครือจักรภพ รัฐ หรือดินแดนก็ตาม¹⁴⁸

จากบทบัญญัติข้างต้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้ห้ามมิให้มีการจำคุกเพราะไม่จ่ายค่าปรับ กล่าวคือ ศาลไม่อาจสั่งให้บุคคลได้รับโทษจำคุก หากบุคคลนั้นไม่ชำระเบี้ยปรับตาม

(b) if the person is a body corporate--5 times the maximum number of penalty units referred to in the relevant item in column 4 of the table in subsection 539(2) ...

¹⁴⁷ Australian Securities and Investments Commission. *Article 546*. May 2, 2024. Retrieved from: https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_2#_Toc494790362.

¹⁴⁸ Fair Work Act 2009 Article 571 No imprisonment for failure to pay pecuniary penalty (1) A court (including a court of a State or Territory) may not order a person to serve a sentence of imprisonment if the person fails to pay a pecuniary penalty imposed under this Act. (2) This section applies despite any other law of the Commonwealth, a State or a Territory.

พระราชบัญญัตินี้และให้มีผลบังคับใช้แม้จะมีกฎหมายอื่นใดของเครือจักรภพ รัฐ หรือดินแดน ซึ่งเป็นการยืนยันได้ว่า ความผิดฐานไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายตามกำหนดระยะเวลาตามกฎหมายกลางของออสเตรเลียไม่มีการลงโทษทางอาญา รวมถึงไม่มีโทษจำคุกอีกด้วย¹⁴⁹

เมื่อกล่าวโดยสรุปในเรื่องของความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลและการลงโทษนิติบุคคลในต่างประเทศ ประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศสและเครือรัฐออสเตรเลีย พบว่ามีความแตกต่างกันไป แต่พบประเด็นว่าสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการยกปัญหาที่ประสบในเรื่องการกำหนดให้นิติบุคคลมีความรับผิดทางอาญาว่าสามารถกระทำได้หรือไม่ และนำไปสู่ทั้งสองประเทศหาทางแก้ไขโดยน่านโยบายอาญาเข้ามาใช้ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีการประกอบกิจการในรูปของนิติบุคคลมากมาย และการกระทำความผิดโดยนิติบุคคลก็มีปรากฏมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ทั้งสองประเทศยอมรับให้นิติบุคคลมีความรับผิดทางอาญาได้ โดยคำนึงถึงหลักการนิติวิธีในระบบกฎหมายของแต่ละประเทศและวัตถุประสงค์ของการลงโทษ เช่น ให้การลงโทษเป็นการปรามผู้กระทำความผิดและเป็นการบรรเทาความเสียหายที่นิติบุคคลได้กระทำไป ให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่สำคัญแต่ล้ำสมัยไม่ทันต่อเหตุการณ์ เช่น ประมวลกฎหมายอาญา กล่าวคือ มีการแก้ไขบทบัญญัติเรื่องความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลใหม่และมีการกำหนดโทษสำหรับลงแก่นิติบุคคลที่เหมาะสมขึ้น เช่น การเพิ่มโทษปรับหรือการใช้มาตรการอื่นควบคู่กับการลงโทษทางอาญากับนิติบุคคล เช่น การคุมประพฤติที่ให้นิติบุคคลแก้ไขความเสียหายที่ตนได้กระทำไปกลับคืนดั้งเดิม โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปดูแลตรวจสอบการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น หรือให้นิติบุคคลให้บริการต่อสังคม ซึ่งในสหรัฐอเมริกานำมาใช้อย่างได้ผล เพื่อให้นิติบุคคลได้มีโอกาสเข้าช่วยเหลือสังคมที่ตนได้ก่อให้เกิดความเสียหาย ส่วนสาธารณรัฐฝรั่งเศสก็ได้ใช้หลักการนิติวิธีมาแก้ไขปัญหาโดยยอมรับให้นิติบุคคลมีความรับผิดทางอาญาได้ โดยแก้ไขให้ประมวลกฎหมายอาญาซึ่งมีใช้มานานแล้วได้มีการปรับปรุงโดยกำหนดโทษที่จะลงกับนิติบุคคลแยกจากบุคคลธรรมดาไว้อย่างชัดเจน อันเป็นไปตามหลักนิติวิธีและรูปแบบของการลงโทษก็สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของการกำหนดโทษ รวมถึงนำกระบวนการทางกฎหมายให้ก้าวทันกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม ดังนั้น กฎหมายต่างประเทศมีการแก้ไขปัญหาเรื่องการลงโทษนิติบุคคลตามแนวทางและหลักกฎหมายของตนเองอย่างเป็นระบบ และมีหลักการที่สำคัญในการพิจารณาแบบเดียวกัน คือ กำหนดแก้ไขให้ตอบสนองต่อหลักการนิติวิธี

¹⁴⁹ ชลนที หนูบุญ. การยกเลิกความผิดทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง. หน้า 196 - 197.

ของตนเองและวัตถุประสงค์ของการลงโทษนิติบุคคล¹⁵⁰ และส่วนเครือรัฐออสเตรเลีย โดยสรุป การบังคับทางกฎหมายกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้อง หรือไม่จ่ายตามกำหนด ระยะเวลา ตามกฎหมายกลางไม่มีการลงโทษทางอาญา รวมถึงไม่มีโทษจำคุก โดยมีเพียงโทษ ในทางแพ่ง โดยศาลอาจสั่งลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลในเรื่องเดียวกัน โดยสั่งให้ชำระค่าปรับแก่ลูกจ้างด้วยก็ได้ โดยหากผู้ที่ฝ่าฝืนเป็นบุคคลธรรมดาจะถูกระวางโทษสูงสุด ตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือ จะถูกระวางโทษสูงสุด 60 หน่วยโทษ แต่หากผู้ฝ่าฝืนเป็นนิติบุคคลจะ ถูกระวาง โทษเพิ่มขึ้นอีก 5 เท่าของจำนวนหน่วยโทษสูงสุดที่กำหนดไว้

3. สรุปและเปรียบเทียบความรับผิดชอบอาญาของนิติบุคคลของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของประเทศไทยกับกฎหมายของต่างประเทศ

จากการศึกษาบทบัญญัติกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่ามีบทบัญญัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่กำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบอาญาของนิติบุคคลไว้ โดยประเทศไทย มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องที่ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาเป็นหลัก คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับกฎหมายของต่างประเทศ จากการศึกษาค้นคว้าความรับผิดชอบอาญาของนิติบุคคล และรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศนั้น บางประเทศ มีกำหนดไว้เป็นความผิดเฉพาะในทางแพ่งและบางประเทศกำหนดไว้เป็นความผิดทั้งทางอาญา และทางแพ่ง¹⁵¹ โดยโทษทางอาญาจะมีรูปแบบที่เหมือนกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบด้วยเป็นโทษปรับและโทษจำคุก แต่ประเด็นที่ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาในครั้งนี้ คือ เงื่อนไขและรูปแบบการลงโทษทางอาญา นิติบุคคลที่แตกต่างจากรูปแบบของกฎหมายประเทศไทย เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบอาญาของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาค้นคว้าความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลและรูปแบบการลงโทษตามกฎหมาย ต่างประเทศต่างๆ ที่แตกต่างไปจากกฎหมายประเทศไทย โดยไม่ได้จำกัดเฉพาะกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน เพื่อให้เห็นแนวทางการความเหมือนความแตกต่างอันจะนำไปสู่การวิเคราะห์ต่อไป โดยการศึกษาจะประกอบด้วย 3 ประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา เป็นการศึกษาประมวลกฎหมายอาญา

¹⁵⁰ อภิวัฒน์ โพธิ์บุญ อักษรสุวรรณ. ความผิดที่กระทำโดยนิติบุคคล: ศึกษาเฉพาะโทษที่จะลงแก่นิติ บุคคล. หน้า 44-45.

¹⁵¹ ชลนที หนูบุญ. การยกเลิกความผิดทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง. หน้า 248.

ที่จะนำมาใช้ในความผิดในด้านสิ่งแวดล้อมและความผิดในด้านเศรษฐกิจ สาธารณรัฐฝรั่งเศส เป็นการศึกษาประมวลกฎหมายอาญาฉบับแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 ที่จะนำมาใช้ในความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติ และเครือรัฐออสเตรเลีย เป็นการศึกษาพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ.2009 บทบัญญัติกฎหมายต่างๆ ของประเทศต่างๆ มีรายละเอียดที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป โดยผู้ศึกษาจะนำกฎหมายของแต่ละประเทศต่างๆ ข้างต้น มาเปรียบเทียบกันใน 3 ข้อพิจารณา คือ หลักการลงโทษนิติบุคคล รูปแบบการลงโทษทางอาญานิติบุคคลและลักษณะคดีที่มีการใช้รูปแบบการลงโทษทางอาญานิติบุคคลในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นภาพในแต่ละแง่มุมชัดเจนขึ้น รายละเอียดการเปรียบเทียบปรากฏตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เปรียบเทียบความรับผิดอาญาของนิติบุคคลของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยกับกฎหมายของต่างประเทศ

ข้อพิจารณา	ประเทศไทย	สหรัฐอเมริกา	สาธารณรัฐฝรั่งเศส	เครือรัฐออสเตรเลีย
1. หลักการลงโทษนิติบุคคล	นำโทษทางอาญามาประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งเป็นโทษที่ใช้สำหรับบุคคลธรรมดาตามาใช้กับนิติบุคคลเท่าที่สภาพเปิดช่องให้ใช้กับนิติบุคคลได้ มีเพียงโทษปรับและริบทรัพย์ เนื่องจากลักษณะทางกายภาพแล้วนิติบุคคลไม่อาจมีความรับผิดในโทษประหารชีวิต จำคุกหรือกักขัง อันมีผลต่อชีวิต ร่างกาย และเสรีภาพได้	ไม่ได้นำโทษทางอาญามาใช้เพียงอย่างเดียว แต่มีการนำมาตรการอื่นๆ มาร่วมใช้ด้วย เช่นมาตรการทางแพ่ง มาตรการทางปกครอง	กำหนดโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลไว้ โดยเฉพาะแยกเป็นเอกเทศจากบุคคลธรรมดา โทษทางอาญาที่จะนำมาใช้บังคับกับนิติบุคคลนั้นจะต้องส่งผลร้ายแก่การดำเนินกิจการหรือการดำรงอยู่ของนิติบุคคล	ไม่ได้นำโทษทางอาญามาใช้ รวมถึงไม่มีโทษจำคุก มีเพียงเฉพาะโทษทางแพ่งเท่านั้น

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ประเทศไทย	สหรัฐอเมริกา	สาธารณรัฐฝรั่งเศส	เครือรัฐ ออสเตรเลีย
2. รูปแบบการ ลงโทษที่ นำมาใช้กับ นิติบุคคล	มีเพียง รูปแบบ เดียว คือ การปรับ สำหรับ กฎหมาย คุ้มครอง แรงงาน (กฎหมาย อื่นๆ อาจ มีการปรับ ทรัพย์สิน ได้)	- การปรับใน จำนวนที่คูณ จากโทษปรับ สำหรับบุคคล ธรรมดา - การปรับทรัพย์ - การแจ้ง ผู้เสียหาย - การคุม ประพฤติ - การชดใช้ ความเสียหาย	- การปรับในจำนวน ที่คูณจากโทษ ปรับสำหรับบุคคล ธรรมดา - การปรับทรัพย์ - การประกาศแจกจ่ายคำ พิพากษาที่ลงโทษทางหน้า หนังสือพิมพ์หรือวิธี ทางการอื่นทางวิทยุ โทรทัศน์ - การยุบกิจการ เมื่อ ปรากฏว่านิติบุคคล กระทำความผิดซึ่งมี ระวางโทษถึงจำคุก สำหรับบุคคลธรรมดาสูง กว่าห้าปี และเป็นการ ผิดวัตถุประสงค์ของการ จัดตั้งนิติบุคคล - การห้ามประกอบกิจการ อย่างถาวร หรือมีกำหนด ระยะเวลาไม่เกินห้าปี - การกักควบคุม กิจการ โดยมีกำหนด ระยะเวลาไม่เกิน ห้าปี - การปิดกิจการอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่ เกินห้าปี สำหรับสำนักงาน สาขาของนิติบุคคลที่ได้ กระทำความผิด	การปรับลง โทษสำหรับการ ฝ่าฝืนทั้ง บุคคลธรรมดา และนิติบุคคลใน เรื่องเดียวกัน โดยสั่งให้ชำระ ค่าปรับแก่ผู้จ้าง ด้วย โดยหากผู้ที่ ฝ่าฝืนเป็น บุคคลธรรมดาจะถูก ระวางโทษสูงสุด ตามที่กำหนดไว้ คือ จะถูกระวาง โทษสูงสุด 60 หน่วยโทษ แต่ หากผู้ฝ่าฝืนเป็น นิติบุคคลจะ ถูกระวางโทษ เพิ่มขึ้นอีก 5 เท่า ของจำนวนหน่วย โทษสูงสุดที่ กำหนดไว้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ประเทศไทย	สหรัฐอเมริกา	สาธารณรัฐฝรั่งเศส	เครือรัฐออสเตรเลีย
3. ลักษณะคดีที่มี การนำรูปแบบ การลงโทษ ต่างๆ มาใช้กับ นิติบุคคล	- คดีที่เกิดจากการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ 1) ไม่จ่ายเงินตามสิทธิ ที่ลูกจ้างพึงได้รับตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้ 2) ให้ลูกจ้างทำงาน ล่วงเวลา หรือทำงาน ในวันหยุด หรือสภาพ งานเป็นอันตราย อันไม่เป็นไปตาม ที่กฎหมายฉบับนี้ กำหนด 3) ให้ลูกจ้าง ลูกจ้างซึ่ง เป็นหญิง ลูกจ้างซึ่ง เป็นหญิงมีครรภ์ และ ลูกจ้างเด็กทำงาน ล่วงเวลาหรือทำงาน ในสภาพที่เป็น อันตรายตามที่ กฎหมายฉบับนี้ ห้ามไว้ 4) จ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่ กฎหมายฉบับนี้ กำหนด หรือทำงาน ในสถานที่หรือมี สภาพตามที่กฎหมาย ฉบับนี้ห้ามไว้	- คดีที่ก่อให้เกิด ความเสียหายต่อ สิ่งแวดล้อม - คดีที่มีลักษณะ เกี่ยวข้องกับ เศรษฐกิจและ ประชาชนกลุ่ม ใหญ่ - การกระทำ ความผิดที่ส่งผล ให้ประชาชนหรือ ทรัพยากร ธรรมชาติได้รับ ความเสียหาย ในวงกว้าง	- ความผิดฐาน อาชญากรรม ต่อมวลมนุษยชาติ - คดีที่เกี่ยวข้อง กับการค้า มนุษย์และการ ใช้แรงงานผิด กฎหมาย	ความผิดใน คดีคุ้มครอง แรงงาน ฐาน นายจ้างไม่จ่าย ค่าตอบแทน ในการทำงานให้ ถูกต้องหรือไม่ จ่ายตามกำหนด ระยะเวลา

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ประเทศไทย	สหรัฐอเมริกา	สาธารณรัฐ ฝรั่งเศส	เครือรัฐ ออสเตรเลีย
	5) กระทำความผิดต่างๆ ต่อคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ ตามกฎหมายฉบับนี้ หรือพนักงาน ตรวจแรงงาน ตามที่ กฎหมายฉบับนี้ กำหนด		-	
	- อาจส่งผลกระทบต่อ ประชาชนและสังคม ในวงกว้างได้ เช่น กรณี การเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวนมาก			

จากตารางสรุปข้างต้น นอกจากประเทศไทยแล้ว ในต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย ต่างมีบทบัญญัติที่กำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลมาใช้ในคดีประเภทต่างๆ เช่น สหรัฐอเมริกามีการนำประมวลกฎหมายอาญามาใช้สำหรับการกระทำความผิดด้านสิ่งแวดล้อมและด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในวงกว้าง สาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการนำประมวลกฎหมายอาญาฉบับแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 มาใช้สำหรับความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติ และเครือรัฐออสเตรเลียมีกฎหมายกลาง ที่บังคับใช้ในการคุ้มครองแรงงาน คือ พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 เมื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว จะพบว่าบทบัญญัติของกฎหมายในแต่ละประเทศในเรื่องดังกล่าวนี้ มีรายละเอียดทั้งที่มีความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน รวมทั้งมีข้อน่าสังเกตที่น่าสนใจหลายประการ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 หลักการลงโทษนิติบุคคล

สำหรับประเทศไทยมีหลักการความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยนำโทษทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา¹⁵² มาบังคับใช้กับนิติบุคคลเท่าที่สภาพเปิดช่องให้ใช้บังคับกับนิติบุคคลได้ คือ การปรับ เนื่องจากลักษณะทางกายภาพแล้วนิติบุคคลไม่อาจมีความรับผิดชอบในโทษประหารชีวิต ปรับ หรือกักขัง อันมีผลต่อชีวิต ร่างกายและเสรีภาพได้ ซึ่งมีความแตกต่างจากหลักการความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลของสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลียอย่างชัดเจน ซึ่งแต่เดิมทั้งสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐฝรั่งเศสต่างประสบปัญหาเรื่องการกำหนดให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาว่าสามารถกระทำได้หรือไม่ จึงได้หาทางแก้ไขโดยนำนโยบายอาญาเข้ามาใช้ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การประกอบกิจการในรูปของนิติบุคคลมีจำนวนเพิ่มขึ้น และการกระทำความผิดโดยนิติบุคคลก็มีปรากฏมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งสองประเทศเริ่มยอมรับให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาได้ โดยคำนึงถึงหลักการนิติวิธีในระบบกฎหมายของแต่ละระบบและวัตถุประสงค์ของการลงโทษ เช่น ให้การลงโทษเป็นการปรามผู้กระทำความผิดและเป็นการบรรเทาความเสียหายที่นิติบุคคลได้กระทำไป ให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่สำคัญแต่ล้าสมัยไม่ทันต่อเหตุการณ์ กล่าวคือ สหรัฐอเมริกาจะไม่ได้นำโทษทางอาญามาใช้กับนิติบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีกรนำมาตรการอื่นๆ มาร่วมใช้ด้วย เช่น มาตรการทางแพ่ง มาตรการทางปกครอง ซึ่งในสหรัฐอเมริกานำมาใช้ได้อย่างได้ผล ส่วนสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการกำหนดโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลไว้โดยเฉพาะแยกเป็นเอกเทศจากบุคคลธรรมดา อันเป็นไปตามหลักนิติวิธีของระบบกฎหมายซีวิลลอว์และรูปแบบของการลงโทษก็สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของการกำหนดโทษ รวมถึงปรับเปลี่ยนกระบวนการทางกฎหมายให้ก้าวทันกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยโทษทางอาญาที่จะนำมาใช้บังคับกับนิติบุคคลนั้นจะต้องส่งผลร้ายแก่การดำเนินกิจการ หรือการดำรงอยู่ของนิติบุคคล จะเห็นได้ว่ากฎหมายต่างประเทศทั้งสองประเทศมีหลักการความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลที่แยกความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลออกจากความรับผิดชอบของบุคคลธรรมดาอย่างชัดเจน และมุ่งหมายให้เกิดสภาพบังคับทางอาญาต่อนิติบุคคลที่มีประสิทธิภาพและให้นิติบุคคลได้รับผลกระทบจากการลงโทษทางอาญาอย่างมีนัยสำคัญได้ นิติบุคคลเกิดความเกรงกลัวหรือเข็ดหลาบต่อบทลงโทษที่จะได้รับและไม่กล้ากระทำความผิดอีก

¹⁵² ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 โทษสำหรับลงแก่ผู้กระทำความผิดมีดังนี้

- (1) ประหารชีวิต
- (2) จำคุก
- (3) กักขัง
- (4) ปรับ
- (5) ริบทรัพย์สิน

แต่ส่วนเครื่องรัฐออสเตรเลีย มีการใช้กฎหมายกลางในการให้ความคุ้มครองแรงงาน โดยหลักการบังคับใช้กฎหมาย จะมีเพียงโทษในทางแพ่ง ไม่มีการลงโทษในทางอาญาและไม่มีโทษจำคุก

3.2 รูปแบบการลงโทษที่นำมาใช้กับนิติบุคคล

สำหรับประเทศไทยมีรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลที่แท้จริงมีเพียงรูปแบบเดียว คือ การปรับสำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ในกฎหมายอื่นๆ อาจมีการริบทรัพย์ได้) ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลของสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศสและเครื่องรัฐออสเตรเลียอย่างชัดเจน กล่าวคือ สหรัฐอเมริกามีรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลในหลายรูปแบบ ได้แก่ การปรับนิติบุคคลในจำนวนทวีคูณจากโทษปรับสำหรับบุคคลธรรมดา การริบทรัพย์ การแจ้งผู้เสียหาย การคุมประพฤติ และการชดใช้ความเสียหาย ส่วนสาธารณรัฐฝรั่งเศสก็มีรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลในหลายรูปแบบเช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา โดยมีทั้งรูปแบบการลงโทษที่เหมือนกับของสหรัฐอเมริกา และเพิ่มเติมจากที่สหรัฐอเมริกามี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีรูปแบบการลงโทษที่ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวนิติบุคคล มิใช่เฉพาะตัวแทนของนิติบุคคล ทำให้นิติบุคคลรวมถึงตัวแทนผู้บริหารและบุคคลที่อยู่ในนิติบุคคลนั้นๆ ประกอบกิจการด้วยความลำบากและกระทำการใดๆ โดยความระมัดระวัง คำนึงถึงโทษที่นิติบุคคลจะได้รับการลงโทษต่อตัวนิติบุคคล อันเป็นการลงโทษที่กระทำต่อสิทธิเสรีภาพและทรัพย์สิน ตลอดจนชื่อเสียงอันเป็นสิ่งที่มีนิติบุคคลหวงแหน ได้แก่ การประกาศ หรือแจกจ่ายคำพิพากษาที่ลงโทษ ทางหน้าหนังสือพิมพ์ หรือวิธีการอื่นทางวิทยุ โทรทัศน์ การถูกควบคุมกิจการ การห้ามประมูลงานทางราชการอย่างถาวร การห้ามมิให้ระดมทุนจากประชาชนอย่างถาวร การห้ามส่งจ่ายเช็ค หรือใช้บัตรเครดิตถาวร การห้ามรับประโยชน์จากรัฐหน่วยงานราชการ กลุ่มบุคคลอื่นใด หรือความช่วยเหลือทางการเงินจากบุคคลในกรณีที่ทำบริการสาธารณะ และที่สำคัญ สาธารณรัฐฝรั่งเศสมีรูปแบบการโทษนิติบุคคลที่กระทำความผิดร้ายแรงซึ่งเทียบเคียงได้กับโทษประหารชีวิตสำหรับบุคคลธรรมดา อันเป็นการลงโทษสถานหนักที่สุด ได้แก่ การยุบกิจการ การห้ามประกอบกิจการอย่างถาวร การปิดกิจการอย่างถาวร จะเห็นได้ว่ากฎหมายต่างประเทศทั้งสองประเทศต่างมีรูปแบบการลงโทษที่นำมาใช้กับนิติบุคคลที่หลากหลายและมีความยืดหยุ่น หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายสามารถนำมาปรับใช้ในการลงโทษนิติบุคคลที่กระทำความผิดได้ตามระดับความรุนแรงของกระทำความผิดได้อย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยที่มีเพียงการปรับหรือการริบทรัพย์สินเท่านั้น ในส่วนเครื่องรัฐออสเตรเลีย แม้จะไม่รูปแบบของการลงโทษทางอาญาสำหรับผู้กระทำความผิดในเรื่องการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยจะเป็นโทษในทางคดีแพ่ง คือ การปรับลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลในเรื่องเดียวกัน โดยสั่งให้ชำระค่าปรับแก่ลูกจ้างด้วย โดยหากผู้ที่ฝ่าฝืนเป็นบุคคลธรรมดาจะถูกระวางโทษสูงสุดตามที่กำหนดไว้ คือ จะถูกระวางโทษสูงสุด 60 หน่วยโทษ แต่หากผู้ฝ่าฝืนเป็นนิติบุคคล จะถูกระวางโทษเพิ่มขึ้นอีก 5 เท่าของจำนวนหน่วยโทษสูงสุดที่กำหนดไว้ ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทย

ที่มีการนำโทษทางอาญามาบังคับใช้กับผู้กระทำความผิดร่วมด้วยในกรณีที่ผู้กระทำความผิดไม่ชำระค่าปรับ และมีโทษปรับสำหรับผู้กระทำความผิดที่เป็นนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาโดยใช้ระวางโทษเดียวกัน

3.3 ลักษณะคดีที่มีการนำรูปแบบการลงโทษต่างๆ มาใช้กับนิติบุคคล

สำหรับกฎหมายคุ้มครองของประเทศไทย เป็นการศึกษากรณีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีลักษณะคดีที่เกี่ยวข้องการเงินและการจัดสิทธิขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด จากข้อมูลทางสถิติของประเทศไทยที่อธิบายแล้วในบทที่ 2 จะพบว่า ส่วนใหญ่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมักมีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซ้ำๆ หรือกระทำต่อลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนและสังคมในวงกว้างได้ เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะคดีของสหรัฐอเมริกาที่มีการนำรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลที่หลากหลายมาบังคับใช้กับนิติบุคคลที่กระทำความผิดในคดีที่มีลักษณะเป็นคดีที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม คดีที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและประชาชนกลุ่มใหญ่ โดยการกระทำความผิดนั้นส่งผลให้ประชาชนหรือทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหายในวงกว้าง และสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการนำรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลที่หลากหลายมาบังคับใช้กับนิติบุคคลที่กระทำความผิดในคดีความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติ คดีที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานผิดกฎหมาย และในส่วนของเครือรัฐออสเตรเลียมีการนำรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลมาบังคับใช้กับนิติบุคคลที่กระทำความผิดในคดีคุ้มครองแรงงานฐานไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 คล้ายคลึงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย จะเห็นได้ว่า การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีลักษณะคดีที่คล้ายคลึงกับลักษณะคดีของสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย ดังนี้

3.3.1 คดีที่เกี่ยวข้องทางเศรษฐกิจและสังคมและส่งผลในวงกว้าง

การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีความเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ กล่าวคือ ในปัจจุบันนายจ้างตามกฎหมายมีจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การประกอบกิจการมักกระทำในรูปแบบของการก่อตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคล ตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนมากขึ้นซึ่งปรากฏให้เห็นมากขึ้นในประเทศไทย เช่น บริษัทจำกัด บริษัทมหาชน หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด และการประกอบกิจการในรูปนิติบุคคลต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องมีการจ้างแรงงานคนเป็นลูกจ้างเข้ามาทำงาน เพื่อให้เกิดผลิตผล ในทางกลับกันเงินต่างๆ ที่นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ก็ถือเป็นต้นทุนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของนิติบุคคลเหล่านี้ ในบางกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือมีเจตนาที่จะไม่จ่ายเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้าง จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ธุรกิจของนายจ้างไม่สามารถดำเนินไปได้ และนำไปสู่ผลกระทบ

ต่อเศรษฐกิจเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้ว หากนิติบุคคลนั้นเป็นองค์กรขนาดใหญ่และอยู่ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อประเทศ ความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจของนิติบุคคลนั้นย่อมจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศในวงกว้าง หรือในอีกมุมหนึ่ง เมื่อลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลที่มีขนาดใหญ่ไม่จ่ายเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างจำนวนมากๆ อาจก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมจากการที่ลูกจ้างและครอบครัวไม่มีเงินในการใช้จ่ายหรือดำรงชีพได้ ดังนั้น การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมีลักษณะเป็นคดีที่ส่งผลกระทบในทางเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้างได้

3.3.2 คดีที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์และการใช้แรงงานผิดกฎหมาย

การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบางกรณีอาจมีความเกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์และการใช้แรงงานผิดกฎหมาย กล่าวคือ เนื่องจากนายจ้างบางรายต้องการกำไรในการประกอบธุรกิจมากที่สุด โดยเลือกใช้วิธีการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เงินต่างๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง จึงอาศัยความเป็นนายจ้างที่อยู่ในสถานะที่เหนือกว่าลูกจ้างบังคับขู่เชือด ใช้กำลังทำร้ายร่างกาย หรือกระทำการใดๆ ต่อลูกจ้างที่ไม่มีทางต่อสู้ ต้องยินยอมใช้แรงงานทำงานให้แก่นายจ้าง โดยที่ลูกจ้างเหล่านั้นไม่ได้รับเงินและสวัสดิการตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย เช่น แรงงานเด็ก แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย แรงงานหญิงตั้งครรภ์ทำงานที่ไม่เหมาะสม การใช้แรงงานทำงานหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น ดังนั้น การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลจึงอาจเป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์และการใช้แรงงานผิดกฎหมายได้



บทที่ 4

วิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ ของนิติบุคคล : ศึกษากรณีความผิดตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากการศึกษาบทบัญญัติกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว พบว่า มีบทบัญญัติที่มีการกำหนดบทลงโทษทางอาญากับนิติบุคคลที่หลากหลายตามฐานความผิดที่มีความร้ายแรงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ดี แม้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม จะมีบทลงโทษนายจ้างในทางอาญา แต่ก็พบว่า บทบัญญัติของกฎหมายของประเทศไทยยังมีปัญหาในหลายประการ เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย สามารถวิเคราะห์แต่ละปัญหา ได้ดังนี้

1. ประเด็นปัญหาสภาพบังคับและความเหมาะสมของโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคล ที่กระทำความผิดซ้ำ หรือ กระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมาก

จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยซึ่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับและนายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างและเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา หากนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ย่อมต้องรับโทษทางอาญา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้นำหลักความรับผิดชอบของบุคคลตามประมวลกฎหมายอาญามาใช้ในเรื่องหลักความรับผิดทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกับกฎหมายฉบับอื่นๆ กล่าวคือ การนำโทษทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญามาบังคับใช้กับนิติบุคคลสามารถทำได้เพียงเท่าที่สภาพเปิดช่องให้ใช้บังคับกับนิติบุคคลได้ ซึ่งมีเพียงโทษปรับและริบทรัพย์เท่านั้น เนื่องจากลักษณะทางกายภาพของนิติบุคคลไม่มีชีวิต ร่างกาย และความรู้สึก จึงไม่อาจมีความรับผิดโทษประหารชีวิต จำคุก หรือกักขัง ซึ่งเป็นโทษที่มีผลต่อชีวิต ร่างกาย และเสรีภาพได้ โดยโทษทางอาญาที่บัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถูกบัญญัติอยู่ในมาตรา 144 มาตรา 148 มาตรา 148/1 มาตรา 148/2 มาตรา 150 และมาตรา 151

มีโทษทางอาญาอันประกอบด้วย โทษจำคุกและโทษปรับ โดยเรียงลำดับโทษตามระดับความหนักเบา ตั้งแต่สถานเบาที่สุด คือ โทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ไปจนถึงโทษสถานหนักสุด คือ โทษปรับตั้งแต่ 800,000 บาท ถึง 2,000,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ อย่างไรก็ตาม โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่สามารถบังคับใช้กับตัวนิติบุคคลได้จริงมีเพียงโทษปรับเท่านั้น ในขณะที่ปัจจุบัน การประกอบธุรกิจของประเทศไทยมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นตามความก้าวหน้าของสังคมและระบบเศรษฐกิจ การประกอบกิจการของนายจ้างส่วนใหญ่มักกระทำในรูปแบบของนิติบุคคลที่มีตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น แบ่งเป็น 6 ประเภท ได้แก่¹⁵³ ห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด บริษัทจำกัด (มหาชน) และกิจการร่วมค้า ซึ่งนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเหล่านี้ หากมีการกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างและสังคมมากกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา เนื่องจากนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมักประกอบธุรกิจที่มีขนาดใหญ่กว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา มีลูกจ้าง บุคลากร เงินทุน เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่างๆ มากกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา แต่เมื่อพิจารณาถึงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ซึ่งได้มีการบัญญัติไว้เป็นระยะเวลานานแล้ว กลับไม่ได้มีการแบ่งแยกโทษทางอาญาสำหรับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันออกจากกัน อย่างเป็นเอกเทศ จึงไม่สอดคล้องกับสถานการณ์การประกอบธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และพบปัญหาว่า โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีสภาพบังคับโดยตรงเอากับตัวนิติบุคคลอย่างแท้จริง

สำหรับคำว่า “นิติบุคคล” ที่จะกล่าวถึงในทุกประเด็นปัญหาในบทนี้ ผู้ศึกษาเห็นควรหมายความว่า นิติบุคคลที่มีฐานะเป็นบุคคลตามกฎหมาย และมีบุคคลที่เป็นผู้สั่งการนิติบุคคลด้วย ซึ่งสามารถมีความรับผิดชอบได้ใน 2 ฐานะ คือ ตัวนิติบุคคลในฐานะนิติบุคคล และผู้สั่งการนิติบุคคลในฐานะส่วนตัว ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด บริษัทจำกัด (มหาชน) และกิจการร่วมค้า แต่สำหรับห้างหุ้นส่วนสามัญเป็นห้างที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ไม่มีฐานะเป็นบุคคลตามกฎหมาย การดำเนินคดีอาญากับนายจ้างจึงต้องดำเนินคดีอาญาเฉพาะแต่ผู้เป็นหุ้นส่วนของห้างหุ้นส่วนสามัญในลักษณะเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา จะไม่ได้รวมอยู่ในความหมายของนิติบุคคลในการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

¹⁵³ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล. 29 มกราคม 2567 สืบค้นจาก <http://www.legal.labour.go.th/attachments/article/25/KM001.pdf>.

ในส่วนของลักษณะการกระทำความผิดซ้ำหรือการกระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมากที่จะนำมาศึกษา รูปแบบการลงโทษนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล เพื่อให้เกิดสภาพบังคับต่อนิติบุคคลและความเหมาะสมของโทษนั้น ผู้ศึกษาได้พิจารณาจากข้อมูลสถิติการกระทำความผิดของนายจ้างในประเทศไทยแล้วพบว่า การกระทำความผิดซ้ำของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลแต่ละรายมีความถี่และช่วงเวลาที่แตกต่างกันไป ไม่มีรูปแบบที่แน่นอนพอที่จะนำมากำหนดเป็นนิยามของการกระทำความผิดซ้ำ และก็ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับนิยามของการกระทำความผิดซ้ำไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของกฎหมายต่างประเทศที่ศึกษา พบว่า มีเพียงระยะเวลาของการดำเนินมาตรการควบคุมหรือลงโทษนิติบุคคลผู้กระทำความผิดชั่วคราวเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงได้นำหลักการของการลงโทษตามกฎหมายไทย คือ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56¹⁵⁴ ซึ่งวางหลักในเรื่องระยะเวลาของการลงโทษ ซึ่งวางหลักว่า ภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนด แต่ต้องไม่เกินห้าปีนับแต่วันที่ศาลพิพากษา มาเทียบเคียงปรับใช้ ส่วนการกระทำความผิดต่อลูกจ้างจำนวนมากนั้น เมื่อพิจารณาจากข้อมูลทางสถิติ พบว่า นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลรายเดียวสามารถกระทำความผิดต่อลูกจ้างจำนวนมากที่สุดมากกว่า 100 คนในคราวเดียวกัน ดังนั้น ผู้ศึกษาจะได้นำข้อมูลข้างต้นมาเป็นเงื่อนไขในการกำหนดนิยามของการกระทำความผิดซ้ำ หรือการกระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมากในการศึกษา

จากข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นถึงปัญหาสภาพบังคับของโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลที่เกิดขึ้นในประเทศไทยอย่างชัดเจน โดยพบว่า ปริมาณจำนวนเรื่องร้องทุกข์และจำนวนลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์จากการที่นายจ้างกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยส่วนใหญ่ความผิดที่นายจ้างมักกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

¹⁵⁴ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 ผู้ใดกระทำความผิดซึ่งมีโทษจำคุกหรือปรับ และในคดีนั้นศาลจะลงโทษจำคุกไม่เกินห้าปีไม่ว่าจะลงโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตามหรือลงโทษปรับ ถ้าปรากฏว่าผู้นั้น

(1) ผู้นั้นไม่เคยได้รับโทษมาก่อน หรือเคยได้รับโทษจำคุกมาก่อนแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือเป็นโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือ

(2) เคยรับโทษจำคุกมาก่อนแต่พ้นโทษจำคุกมาแล้วเกินกว่าห้าปี แล้วมากระทำความผิดอีก โดยความผิดในครั้งหลังเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

และศาลได้คำนึงถึงอายุ ประวัติ ความประพฤติ สถิติปัญหา การศึกษาอบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ และสิ่งแวดล้อมของผู้นั้น หรือสภาพความผิด หรือการรู้สึกความผิด และพยายามบรรเทาผลร้ายที่เกิดขึ้น หรือเหตุอันอันควรปรานีแล้ว ศาลจะพิพากษาว่าผู้นั้นมีความผิดแต่รอการกำหนดโทษหรือกำหนดโทษแต่รอการลงโทษไว้ ไม่ว่าจะลงโทษจำคุกหรือปรับอย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งสองอย่าง เพื่อให้โอกาสกลับตัวภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนด แต่ต้องไม่เกินห้าปีนับแต่วันที่ศาลพิพากษา โดยจะกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของผู้นั้นด้วยหรือไม่ก็ได้

พ.ศ. 2541 คือ ความผิดฐานไม่จ่ายค่าเงินตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ สามารถเรียงตามลำดับสัดส่วนจากมากไปน้อย ดังนี้ มาตรา 70 ไม่จ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลา ซึ่งมีสัดส่วนการกระทำความผิดสูงที่สุด ตามด้วยมาตรา 118 ไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง, มาตรา 17/1 ไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และมาตรา 10 ไม่คืนเงินประกันเมื่อเลิกจ้าง ตามลำดับ ซึ่งทุกฐานความผิดข้างต้นเป็นความผิดตามมาตรา 144 วรรคหนึ่ง มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ อันเป็นความผิดมูลฐานในการออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง และเมื่อนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ก็จะมีความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 เพิ่มอีกฐานความผิดหนึ่ง ประกอบด้วยเสมอ อันเป็นความผิดตามมาตรา 151 มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งโทษทางอาญาดังกล่าวทั้งสองฐานความผิดสำหรับนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาจะเป็นระวางโทษเดียวกัน ไม่ได้มีการแบ่งแยกกันระหว่างนิติบุคคลและบุคคลธรรมดา จึงทำให้เกิดปัญหาสภาพบังคับของโทษทางอาญาสำหรับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล เนื่องจากโทษทางอาญาไม่เหมาะสมและไม่มีผลกระทบต่อตัวนิติบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่เกรงกลัวต่อโทษทางอาญาที่จะได้รับ สอดคล้องกับข้อมูลที่ปรากฏว่ามีปริมาณจำนวนเรื่องร้องทุกข์และจำนวนลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์จากการที่นายจ้างกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องดังที่อธิบายข้างต้น โดยสัดส่วนของนายจ้างที่กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นนิติบุคคลมากกว่าบุคคลธรรมดา เมื่อพิจารณากรณีที่นายจ้างมีการกระทำความผิดซ้ำ ก็พบว่า นายจ้างที่กระทำความผิดซ้ำล้วนแต่เป็นนิติบุคคลทั้งสิ้น ประกอบด้วยนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเพียงรายเดียวสามารถกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อลูกจ้างเป็นจำนวนสูงสุดมากกว่า 100 คนในคราวเดียวกัน ตามข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งประกอบด้วยโทษปรับและโทษจำคุก พบว่า

1.1 โทษปรับ นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเมื่อมีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว จะถูกปรับมากกว่าบุคคลธรรมดา โดยปรับใน 2 ฐานะ คือ ปรับในฐานะนิติบุคคลหนึ่งฐานะ และปรับผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคล ในฐานะส่วนตัวอีกหนึ่งฐานะ อันเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 158 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในขณะที่บุคคลธรรมดาจะถูกปรับในฐานะเดียว อย่างไรก็ตาม นิติบุคคลและบุคคลธรรมดามีสถานะและสามารถกระทำการก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคมและประชาชนที่แตกต่างกันมาก แต่โทษปรับที่ได้รับกลับไม่ได้มีการแบ่งแยกกันระหว่างนิติบุคคลและบุคคลธรรมดา

อย่างเป็นเอกเทศหรือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลกระทบจากโทษปรับสำหรับนิติบุคคล ซึ่งมีสถานะการเงินที่สูงกว่าจึงมีน้อยกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งมีสถานะการเงินต่ำกว่า นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลย่อมไม่เกรงกลัวต่อโทษปรับที่จะได้รับ กล่าวกระทำความผิดซ้ำ หรือกระทำ ต่อลูกจ้างจำนวนมากๆ ในคราวเดียวกัน เนื่องจากเมื่อนายจ้างกระทำความผิดต่อลูกจ้างจำนวนมากๆ (ในระดับหลักร้อยคนขึ้นไป) ในคราวเดียวกัน เมื่อลูกจ้างมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานจน นำไปสู่การวินิจฉัยและมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างจ่ายเงินต่างๆ ที่ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับแล้ว นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อมีการดำเนินคดีอาญา กับนายจ้างก็จะดำเนินคดีในฐานความผิดไม่จ่ายค่าเงินตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับต่างๆ แล้วแต่กรณี ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นความผิดตามมาตรา 144 วรรคหนึ่ง มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีกฐาน ความผิดหนึ่งประกอบด้วยเป็นความผิดตามมาตรา 151 มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ หากนายจ้างยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ โทษปรับจะพิจารณาจาก การออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งโดยปกติหากลูกจ้างจำนวนมากๆ ร้องทุกข์ในคราวเดียวกัน ต่อ นายจ้างรายเดียวกัน เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการวินิจฉัย โดยอาศัยมูลเหตุเดียวกัน หรือมูลเหตุต่างกัน พนักงานตรวจแรงงานก็จะรับคำร้องทุกข์วินิจฉัยและออกคำสั่งพนักงาน ตรวจแรงงานเพียงคำสั่งเดียวสำหรับลูกจ้างทั้งหมดที่ร้องทุกข์ในคราวเดียวกัน การดำเนินคดีอาญา นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งก็จะดำเนินคดีเพียงครั้งเดียวตามฐานความผิดที่ได้กระทำการ ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ไม่ได้พิจารณาลูกจ้างเป็นรายๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง จำนวนคดีอาญาจะเป็นไป ตามจำนวนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ได้เป็นไปตามจำนวนลูกจ้าง นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลย่อม เลือกระทำความผิดหรือยื้อเวลาการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างให้ล่าช้าออกไปเพื่อให้ตนได้รับผลประโยชน์ จากการกระทำความผิดซึ่งสูงกว่าโทษปรับหลายเท่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แต่โทษปรับยังคงเป็นไปตาม ระวางโทษที่บัญญัติไว้เช่นเดิม นอกจากนี้ ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นความผิดที่เปรียบเทียบปรับได้ เมื่อมีการเปรียบเทียบและผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับ ครบจำนวนภายในสามสิบวัน ให้ถือว่าคดีอาญาเป็นเล็กน้อย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา มาตรา 37(4) รูปแบบการลงโทษทางอาญาด้วยโทษปรับต่อนิติบุคคลนั้น มักจะไม่ได้ผล เพราะเพียงแต่ทำให้ลดจำนวนเงินหรือผลกำไรของนิติบุคคลลง เนื่องจากนิติบุคคลต้องนำมาเสีย ค่าปรับเท่านั้น ซึ่งนิติบุคคลมีวิธีแก้ไขโดยการผลัดภาระจำนวนเงินส่วนนี้ไปยังผู้บริโภครได้ เช่น คิดเป็น ต้นทุนในอัตราค่าบริการหรือสินค้า เป็นต้น หรืออาจจะไม่ได้มีผลกระทบต่อจำนวนเงินหรือผลกำไร ของนิติบุคคลเลย เนื่องจากนิติบุคคลมีสถานะการเงินที่ดี ดังนั้น โทษปรับจึงไม่มีประสิทธิภาพ ในการยับยั้งการกระทำความผิดของนิติบุคคลและไม่มีความเหมาะสมกับรูปแบบของผู้กระทำ ความผิดและสถานการณ์การกระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

1.2 โทษจำคุก เป็นโทษที่ไม่สามารถบังคับเอากับตัวนิติบุคคลได้เหมือนบุคคลธรรมดา ด้วยสภาพของนิติบุคคลที่ไม่เปิดช่องให้บังคับใช้โทษจำคุกได้ โทษจำคุกจึงไม่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของนิติบุคคลแต่อย่างใด และไม่กระทบต่อการดำเนินธุรกิจและการคงอยู่ของนิติบุคคลสามารถบังคับใช้ได้เพียงกับตัวผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคลเท่านั้น และเนื่องจากความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นความผิดที่เปรียบเทียบปรับได้ เมื่อมีการเปรียบเทียบและผู้กระทำผิดได้ชำระค่าปรับครบจำนวนภายในสามสิบวันให้ถือว่าคดีอาญาเป็นเล็กน้อย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37(4) นิติบุคคลซึ่งมีเงินทุนย่อมสามารถชำระค่าปรับเพื่อให้คดีอาญาเล็กน้อยได้ ผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคลจึงมีโอกาสน้อยมากที่จะต้องโทษจำคุก เมื่อชำระค่าปรับค่าอาญาเล็กน้อยแล้วนิติบุคคลยังสามารถกระทำความผิดซ้ำหรือกระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมากได้อีกในอนาคตแล้วก็มาชำระค่าปรับเพื่อให้คดีอาญาเล็กน้อยได้ในภายหลัง โดยไม่ต้องรับโทษจำคุก ในขณะที่นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งมีสถานะทางการเงินด้อยกว่านิติบุคคลกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และไม่สามารถชำระค่าปรับได้ ต้องรับโทษจำคุกจะเป็นบังคับเอากับตัวผู้กระทำผิดอย่างแท้จริง ส่งผลผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตัวผู้กระทำผิด นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาไม่สามารถไปกระทำความผิดต่อลูกจ้างได้อีก นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาเกิดความเข็ดหลาบไม่กล้ากระทำความผิดอีกเมื่อเปรียบเทียบกับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา หรือแม้แต่ในกรณีที่สามารถลงโทษจำคุกผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้สั่งการนิติบุคคลได้ก็ตาม แต่ตัวนิติบุคคลก็ยังคงมีอยู่ อาจมีการเปลี่ยนผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้สั่งการนิติบุคคล และกระทำความผิดต่อลูกจ้างต่อไปได้อีกในภายหลัง

ดังนั้น จากที่อธิบายมาข้างต้น โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งสองประการจึงไม่มีสภาพบังคับและไม่มีความเหมาะสมที่จะทำให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเกิดความเกรงกลัวต่อบทลงโทษทางอาญาที่มีอยู่ และมักกระทำความผิดซ้ำหรือกระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมากต่อไปในอนาคต รวมทั้งยังทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมระหว่างนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาได้ การกำหนดโทษปรับนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาเท่ากัน ในขณะที่บุคคลธรรมดามีโทษจำคุก แต่นิติบุคคลไม่มีโทษจำคุก ลงโทษได้เพียงโทษปรับเท่าที่สภาพของโทษจะเปิดช่องให้ลงได้ เกิดความเหลื่อมล้ำกันระหว่างนิติบุคคลและบุคคลธรรมดา หากนิติบุคคลกระทำความผิดซึ่งมักส่งผลกระทบรุนแรงกว่าบุคคลธรรมดา แต่นิติบุคคลกลับได้รับโทษเพียงโทษปรับ ซึ่งแตกต่างกับบุคคลธรรมดากระทำความผิดที่บางครั้งต้องได้รับโทษจำคุกด้วย อาจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่นิติบุคคลกระทำความผิดซ้ำหรือกระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมากได้

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศแล้ว พบว่า มีความแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีเพียงโทษปรับและโทษจำคุก โดยในอดีตสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป การประกอบกิจการในรูปของนิติบุคคลมีจำนวนเพิ่มขึ้นและซับซ้อนมากขึ้น นิติบุคคลมีการกระทำความผิดในคดีต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและประชาชนเพิ่มมากขึ้น คล้ายคลึงกับสถานการณ์คดีคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน และประสบปัญหาสภาพบังคับโทษทางอาญากับนิติบุคคลเช่นเดียวกัน ทั้งสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐฝรั่งเศสจึงได้มีการแก้ไขบทบัญญัติกฎหมายให้นิติบุคคลมีความรับผิดทางอาญาได้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ มาตรการทางแพ่งและทางอื่นๆ เพื่อให้มีสภาพบังคับเอากับตัวนิติบุคคลผู้กระทำความผิด ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชนด้วย เนื่องจากเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างราษฎร (นายจ้างและราษฎร) ที่อยู่ในฐานะเท่าเทียมกันในการตอรองเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อมีการเจรจาตกลงกันจนเกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ต่างฝ่ายต่างมีฐานะเป็นคู่สัญญา ระหว่างกัน และสัญญาจ้างแรงงานก็มีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนตามมาตรา 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ ลูกจ้างมีหน้าที่ชำระหนี้ตอบแทนด้วยการทำงานให้แก่ นายจ้าง ในขณะที่นายจ้างก็มีหน้าที่ชำระหนี้ตอบแทนด้วยการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้ง สัญญาจ้างแรงงานได้ถูกบัญญัติอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงานด้วย ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงมีลักษณะเป็นกฎหมายแพ่ง การนำมาตรการอื่นๆ มาปรับใช้ผสมผสานกับมาตรการลงโทษนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล นอกเหนือจากมาตรการโทษทางอาญาที่มีอยู่ ย่อมจะช่วยแก้ไขปัญหาความไม่เหมาะสมของโทษสำหรับนิติบุคคลที่กระทำความผิดได้

สำหรับสหรัฐอเมริกามีการใช้รูปแบบการลงโทษนิติบุคคลในหลายรูปแบบนอกเหนือจากรูปแบบการลงโทษทางอาญา โดยเฉพาะการคุมประพฤตินิติบุคคลตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุมประพฤติ เนื่องจากปัญหาการลงโทษเฉพาะโทษปรับไม่มีประสิทธิภาพในการยับยั้งการกระทำความผิดของนิติบุคคล การลงโทษในรูปแบบการคุมประพฤติถูกมาใช้เป็นโทษหลักและพัฒนาให้เหมาะสมเพื่อให้นิติบุคคลเกิดความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำความผิดซ้ำ และเมื่อวิเคราะห้แล้ว จะเห็นว่าการคุมประพฤติของสหรัฐอเมริกาที่มีความเหมาะสมในการนำมาปรับใช้ในบทลงโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดเงื่อนไขห้ามมิให้นิติบุคคลกระทำการหรือกิจการใดที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการกระทำความผิดที่จะก่อให้เกิดการกระทำผิดอีก การกำหนดเงื่อนไขให้มีการจัดระบบการตรวจสอบหรือรายงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายได้ถูกต้อง การจัดบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปคอยสอดส่องดูแลเป็นพิเศษในกรณีที่นิติบุคคลมีประวัติกระทำความผิดซ้ำๆ เป็นต้น

สำหรับสาธารณรัฐฝรั่งเศสก็เห็นความสำคัญของการกำหนดให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาเช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา โดยคดีที่เป็นความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติหรือการค้ามนุษย์ ซึ่งมีลักษณะคดีเหมือนกับการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย สาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีบทบัญญัติกำหนดให้นิติบุคคลสามารถรับผิดชอบทางอาญาได้โดยชัดแจ้งและแยกเป็นเอกเทศจากบุคคลธรรมดาตามบทบัญญัติประมวลกฎหมายอาญาระบบแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 มาตรา 121-2 และกำหนดรูปแบบโทษเป็นพิเศษสำหรับนิติบุคคลตามมาตรา 131 - 39 ได้แก่ การประกาศหรือแจกจ่ายคำพิพากษาที่ลงโทษทางหน้าหนังสือพิมพ์หรือวิธีการอื่นทางวิทยุโทรทัศน์ การยุบกิจการ การห้ามประกอบกิจการอย่างถาวร การถูกควบคุมกิจการ การปิดกิจการสำหรับสำนักงานสาขาของนิติบุคคลที่ได้กระทำความผิด เป็นต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า รูปแบบโทษนิติบุคคลของสาธารณรัฐฝรั่งเศสบางประการมีความน่าสนใจในแต่ละระดับความร้ายแรง หากนำมาปรับใช้ในบทบัญญัติโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ย่อมมีผลกระทบต่อสิ่งทีนิติบุคคลหวงแหนมากที่สุด คือ การคงอยู่ของนิติบุคคล และสำหรับการยุบกิจการถาวรเป็นโทษที่มีระดับความรุนแรงเปรียบเสมือนโทษประหารสำหรับบุคคลธรรมดา ซึ่งย่อมมีสภาพบังคับนิติบุคคลอย่างแท้จริงและทำให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่กล้ากระทำความผิดซ้ำหรือกระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมาก เนื่องจากบทลงโทษดังกล่าวมีความรุนแรงมากกว่าโทษปรับหรือโทษจำคุกที่บัญญัติไว้ในปัจจุบัน และมีความเหมาะสมในการนำมาปรับใช้จริงในประเทศไทย จะเป็นการลงโทษที่เพิ่มความรุนแรงของโทษเพื่อเป็นการเพิ่มผลเสียโดยตรงต่อตัวนิติบุคคลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำความผิด อันเป็นการข่มขู่ให้เข็ดหลาบ ไม่กล้าจะกระทำความผิดซ้ำอีกและเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นในอนาคตสอดคล้องตามทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง

สำหรับเครือรัฐออสเตรเลียไม่ได้นำโทษทางอาญาหรือมาตรการลงโทษรูปแบบอื่นๆ มาใช้บังคับกับนิติบุคคลผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 เหมือนกับสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐฝรั่งเศส รวมถึงไม่มีโทษจำคุก มีเพียงเฉพาะโทษทางแพ่งเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงไม่ได้นำมาวิเคราะห์ในประเด็นปัญหานี้

2. ประเด็นปัญหาการหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลโดยการหาช่องทางอื่น

จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลที่มีพฤติกรรมกระทำความผิดซ้ำหรือกระทำความผิดต่อลูกจ้างจำนวนมากๆ มักหาช่องทางหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วยวิธีต่างๆ ที่หลากหลายและซับซ้อน โดยความผิดที่พบส่วนใหญ่จะเป็นมาตรา 144 วรรคหนึ่ง เป็นบทลงโทษความผิดฐานไม่จ่ายเงินประเภทต่างๆ ตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับ และมาตรา 151 ซึ่งเป็นบทลงโทษความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ประกอบด้วย ตามที่ได้อธิบายในประเด็นปัญหาแรก นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลจะหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญาด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

2.1 การจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ แต่มีผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้สั่งการนิติบุคคลที่เป็นคนเดิม

2.2 การจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่หรือไม่ได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ แต่มีผู้สั่งการนิติบุคคลที่เป็นเพียงตัวแทนอำพราง

การหลบเลี่ยงเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาทั้งต่อลูกจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่และสังคมทั้งในการติดตามตัวผู้กระทำความผิดที่แท้จริงมาลงโทษที่ยากขึ้นและเปิดโอกาสให้ผู้ที่เคยกระทำความผิดไปกระทำความผิดต่อในภายหลังได้อีก สร้างความเสียหายต่อลูกจ้างและสังคมอย่างไม่สิ้นสุด ตัวอย่างเช่น นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้มีการรับว่าจ้างงานโครงการก่อสร้างจากบริษัทลูกค้ำที่เป็นเจ้าของโครงการ โดยมีสัญญาและข้อตกลงในการจ่ายเงินเป็นงวดๆ ตามความสำเร็จของงาน นายจ้างได้มีการจัดหางานหรือลูกจ้างเป็นจำนวนมากเข้ามาทำงานในโครงการก่อสร้างดังกล่าวเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เมื่อบริษัทนายจ้างได้รับเงินจากบริษัทลูกค้ำตามงวดการส่งมอบงาน ต่อมาปรากฏว่า นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างจำนวนหลายคน และมีการผิดผ่อนเรื่อยๆ มา จนกระทั่งโครงการก่อสร้างแล้วเสร็จ นายจ้างได้รับเงินจากบริษัทลูกค้ำครบถ้วนแล้ว แต่ก็ไม่จ่ายเงินค่าจ้างที่ค้างจ่ายในงวดต่างๆ รวมทั้งค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างด้วยเหตุสิ้นสุดโครงการให้แก่ลูกจ้างจำนวนมาก คิดเป็นเงินจำนวนมาก นายจ้างไม่ได้มีการจดทะเบียนเลิกนิติบุคคล แต่ปิดสำนักงานแห่งใหญ่ของนายจ้างหลบหนีลูกจ้างและหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ นายจ้างจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ แต่มีผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้สั่งการนิติบุคคลยังคงเป็นคนเดิมที่มีพฤติกรรมกระทำความผิดอยู่เสมอ นายจ้างในชื่อนิติบุคคลใหม่ยังคงรับว่าจ้างงานก่อสร้างจากบริษัทอื่นๆ และจัดหาลูกจ้างกลุ่มใหม่ที่ไม่เคยทราบประวัติของนายจ้างรายนี้หรือลูกจ้างกลุ่มเดิมที่ไม่ทราบว่าเป็นนิติบุคคลเดิมเข้ามาทำงาน และได้กระทำความผิดไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเหมือนที่เคยกระทำในอดีต เป็นในลักษณะนี้

ไปเรื่อยๆ หรือนายจ้างจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่หรือไม่ได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ แต่ก็ยังคงมีผู้สั่งการนิติบุคคลที่เป็นเพียงตัวแทนอำพราง ซึ่งแม้พนักงานเจ้าหน้าที่จะสามารถติดตามตัวผู้สั่งการนิติบุคคลอำพรางมารับโทษทางอาญาได้ แต่ก็ไม่ใช่ผู้สั่งการนิติบุคคลที่แท้จริง แต่นิติบุคคลยังคงประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและกระทำความผิดซ้ำในลักษณะเดิมได้อีก อันเป็นก่อความเสียหายต่อลูกจ้างจำนวนมากและสังคมไปเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด

นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่านิติบุคคลมีช่องทางหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญาในรูปแบบต่างๆ แตกต่างจากกรณีที่นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งแม้บุคคลนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงชื่อหรือหลบหนีการติดตามตัวมารับโทษทางอาญา แต่การระบุตัวบุคคลผู้กระทำความผิดมีความแน่นอน หากกลับมาประกอบธุรกิจและว่าจ้างลูกจ้างกลุ่มเดิมที่เคยกระทำความผิดด้วย ลูกจ้างก็ยังจำหน้า นายจ้างได้แตกต่างจากนิติบุคคลที่ไม่มีหน้าตา ลักษณะเฉพาะให้จดจำ การนำตัวบุคคลธรรมดาที่กระทำความผิดมารับโทษทางอาญาไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนเมื่อเปรียบเทียบกับกรณีนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล สอดคล้องข้อมูลทางสถิติที่พบว่า การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของนิติบุคคลมักเกิดจากผู้สั่งการนิติบุคคลที่อยู่เบื้องหลังรายเดิมๆ เนื่องจากผู้สั่งการนิติบุคคลที่แท้จริงรู้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีมาตรการลงโทษทางอาญาที่มุ่งหมายต่อตัวนายจ้าง คือ นิติบุคคลเป็นสำคัญ จึงอาศัยนิติบุคคลเป็นเสมือนกำแพงบังตัวผู้สั่งการนิติบุคคลที่แท้จริง พนักงานเจ้าหน้าที่ติดตามตัวผู้สั่งการนิติบุคคลที่แท้จริงมารับโทษทางอาญาได้ยากขึ้น และบุคคลเหล่านี้อาศัยช่องทางทางทะเบียนพาณิชย์ตามที่กล่าวข้างต้นในการหลบเลี่ยงการนำตัวมารับผิด รวมทั้ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีมาตรการบังคับใดที่จะลงไปถึงตัวผู้สั่งการนิติบุคคลที่แท้จริงที่อยู่เบื้องหลังการกระทำความผิดได้ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า แม้นิติบุคคลที่กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนใหญ่จะเป็นประเภทบริษัท หรือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด แต่ในทางปฏิบัติ นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลประกอบด้วย ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด บริษัทจำกัด (มหาชน) และกิจการร่วมค้า มีสภาพความเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย และมีผู้สั่งการนิติบุคคลได้ จึงล้วนแต่มีโอกาสที่จะหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญาด้วยวิธีต่างๆ เมื่อมีการกระทำความผิดตามที่อธิบายข้างต้น ดังนั้น บทบัญญัติโทษทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่มีสภาพบังคับไปถึงตัวนิติบุคคลอย่างแท้จริง และไม่สามารถป้องกันยับยั้งการหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลเหล่านี้ เพื่อไม่ให้ไปกระทำความผิดกับลูกจ้างในลักษณะเดิมๆ ได้ จนกลายเป็นปัญหาสังคมที่ไม่สิ้นสุด ดังที่ปรากฏตามข้อมูลที่ได้แสดงข้างต้น

เมื่อศึกษากฎหมายต่างประเทศแล้ว พบว่า มาตรการลงโทษต่างๆ ของต่างประเทศที่สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้ คือ รูปแบบการลงโทษนิติบุคคลโดยการคุมประพฤติ นิติบุคคลของสหรัฐอเมริกาด้วยวิธีต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในประเด็นก่อนหน้า โดยมุ่งผลต่อการ

แพทริกแซงนิติบุคคัล และควบคุมไปถึงตัวผู้สั่งการนิติบุคคัลที่แท้จริง และสำหรับสาธารณรัฐฝรั่งเศส มีรูปแบบการลงโทษพิเศษสำหรับนิติบุคคัลตามประมวลกฎหมายอาญาฉบับแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 มาตรา 131-39 ซึ่งหากนำมาปรับใช้ในบทบัญญัติโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคัลในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น การประกาศหรือแจกจ่ายคำพิพากษาที่ลงโทษทางหนังสือพิมพ์ หรือวิธีการอื่นทางวิทยุโทรทัศน์ของนิติบุคคัลที่กระทำความผิดและตัวผู้สั่งการที่แท้จริงของนิติบุคคัลที่มักจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคัลใหม่ให้แก่บริษัทต่างๆ ที่เป็นคู่ค้า หรือผู้ว่าจ้างนิติบุคคัลเหล่านั้นในช่วงชั้นบนขึ้นได้รับทราบประวัติการกระทำความผิดของนิติบุคคัลเหล่านี้ เพื่อให้ระมัดระวัง ตรวจสอบหรือหลีกเลี่ยงการว่าจ้างนิติบุคคัลเหล่านี้ ซึ่งมักกระทำความผิดต่อลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่เสมอ ย่อมเป็นการป้องกันมิให้นิติบุคคัลเหล่านี้ มีช่องทางในการกระทำความผิดอีกทางหนึ่ง หรือกรณีที่นิติบุคคัลมีผู้สั่งการนิติบุคคัลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคัลที่เป็นเพียงตัวแทนอำพรางและปรากฏว่านิติบุคคัลมีการกระทำความผิดซ้ำอย่างต่อเนื่อง มีผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมากด้วยเจตนาชั่วร้าย อาจจำเป็นต้องใช้มาตรการที่รุนแรงและมีผลกระทบต่อนิติบุคคัลโดยตรงในรูปแบบต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ในประเด็นก่อนหน้า หรือนำมาตรการลงโทษขั้นหนักสุด คือ การยุบกิจการอย่างถาวร โดยให้มีผลผูกพันไปถึงการจำกัดสิทธิในการจดทะเบียนจัดตั้งนิติบุคคัล หากเป็นผู้สั่งการนิติบุคคัลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคัลที่แท้จริงคนเดิมที่เคยมีพฤติกรรมกระทำความผิดในระดับร้ายแรงต่อลูกจ้างในอดีต ผู้ศึกษาเห็นว่า หากมีการนำมาตรการเหล่านี้มาปรับใช้ได้จริง จะทำให้บทบัญญัติโทษของกฎหมายมีสภาพบังคับไปถึงนิติบุคคัล ซึ่งถือเป็นเครื่องมือของผู้สั่งการนิติบุคคัลที่แท้จริง และสามารถป้องกันยับยั้งการหลบเลี่ยงของนิติบุคคัลผู้กระทำความผิดได้

สำหรับเครื่องรัฐออสเตรเลียไม่ได้นำโทษทางอาญาหรือมาตรการลงโทษรูปแบบอื่นๆ มาใช้บังคับกับนิติบุคคัลผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 เหมือนกับสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐฝรั่งเศส รวมถึงไม่มีโทษจำคุก มีเพียงเฉพาะโทษทางแพ่งเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงไม่ได้นำมาวิเคราะห์ในประเด็นปัญหานี้เช่นกัน

3. ประเด็นปัญหาอัตราค่าปรับที่ไม่เหมาะสมกับนิติบุคคัลที่กระทำความผิด

ปัจจุบันโทษปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้มีการกำหนดอัตราค่าปรับที่มีลักษณะเฉพาะสำหรับนิติบุคคัลแยกจากบุคคลธรรมดาเป็นเอกเทศ แต่ใช้อัตราค่าปรับที่เท่ากัน และอัตราค่าปรับผู้กระทำความผิดไม่ได้พิจารณาถึงความร้ายแรงหรือความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับจากการกระทำความผิดของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคัล ทั้งที่นิติบุคคัล

มีบุคลากร เงินทุน เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่างๆ มากกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา มีฐานะทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา และไม่ว่านิติบุคคลนั้นจะสามารถทำกำไรจากการดำเนินธุรกิจได้มากหรือน้อยเพียงใด ก็ล้วนแต่สามารถก่อให้เกิดการกระทำความผิดทางอาญาได้ทั้งสิ้น จากปัญหาข้างต้น ส่วนใหญ่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมักกระทำความผิดฐานไม่จ่ายค่าเงินตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ ค่าจ้างและค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่คืนเงินประกันเมื่อเลิกจ้าง ซึ่งทุกฐานความผิดเป็นความผิดตามมาตรา 144 วรรคหนึ่ง มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ อันเป็นความผิดมูลฐานในการออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง และเมื่อนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ก็จะมีฐานความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 เพิ่มอีกฐานความผิดหนึ่งประกอบด้วยเสมอ อันเป็นความผิดตามมาตรา 151 มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งระวางโทษปรับสูงสุดของทั้งสองฐานความผิดที่ใช้กับทั้งนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาเป็นอัตราโทษเดียวกัน เพียงแต่กรณีนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลจะถูกปรับมากกว่าบุคคลธรรมดาเพิ่มอีกหนึ่งเท่า เนื่องจากนิติบุคคลจะถูกปรับได้ใน 2 ฐานะ ได้แก่ ปรับในฐานะนิติบุคคลหนึ่งฐานะ และปรับผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคลในฐานะส่วนตัวอีกหนึ่งฐานะ ในขณะที่บุคคลธรรมดาจะถูกปรับได้เพียงฐานะเดียว ยกตัวอย่าง กรณีนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลกระทำความผิดฐานไม่จ่ายค่าจ้างตามมาตรา 70 ต้องระวางโทษปรับตามมาตรา 144 วรรคหนึ่งและความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ต้องระวางโทษปรับตามมาตรา 151 หากนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลถูกปรับในอัตราสูงสุด จะถูกปรับใน 2 ข้อหา 2 ฐานะ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 240,000 บาท ในขณะที่นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดากระทำความผิดในความผิดเดียวกันและถูกปรับในอัตราสูงสุดเช่นกัน จะถูกปรับใน 2 ข้อหา 1 ฐานะ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 120,000 บาท แม้อัตราค่าปรับรวมของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลจะสูงกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา 2 เท่าก็ตาม แต่หากพิจารณาแล้ว จะพบว่าความแตกต่างของอัตราค่าปรับดังกล่าวไม่ได้ส่งผลกระทบต่อนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ทำให้นายจ้างเกิดความสูญเสียทรัพย์สินจนถึงขนาดเกิดความเกรงกลัวต่อบทลงโทษเมื่อเปรียบเทียบกับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ทั้งนี้ นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเหล่านี้มีการว่าจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมากและจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาด้วยสถานะทางการเงินที่เหนือกว่า หากนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลกระทำความผิดต่อลูกจ้างในจำนวนมากๆ ในคราวเดียวกัน นอกจากตัวลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินตามสิทธิที่พึงได้รับแล้ว ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างทั้งหมดด้วย ก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างในระดับที่รุนแรงมากกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาหลายเท่าตัวตามที่ปรากฏในข่าวลูกจ้างจำนวนมากๆ ชุมนุมประท้วงนายจ้างเรียกร้องให้จ่ายเงินที่ตนพึงได้รับ

ในระดับหลายล้านบาทในกรณีต่างๆ เช่น ไม่ได้รับเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง ซึ่งหากลูกจ้างมีอายุงานมาก ก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยสูงตามอายุงาน โดยสูงสุดคิดเป็นเงินค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวน 400 วัน หรือค่าง่ายค่าจ้างลูกจ้างคราวละเป็นจำนวนมากๆ ในหลายๆ งวดค่าจ้าง หากลูกจ้างที่ถูกกระทำ ความผิดมีจำนวนมาก มูลค่าผลประโยชน์ที่นายจ้างได้รับก็จะมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย โดยกรณี ในลักษณะนี้มักจะเกิดขึ้นกับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมากกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งมักไม่ได้ มีการว่าจ้างลูกจ้างจำนวนมาก เมื่อเทียบกับอัตราค่าปรับรวมสำหรับนิติบุคคลที่ต้องเสีย เพียงหลักแสนบาทหรือน้อยกว่านั้น อัตราค่าปรับสำหรับนิติบุคคลจึงไม่เหมาะสม ไม่ได้สัดส่วน กับความเสียหาย พฤติการณ์และความร้ายแรงของการกระทำความผิด

จากข้อมูลทางสถิติ พบว่า นายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ คຸ້ມຄອງແຮງງານ พ.ศ. 2541 มีสัดส่วนของนายจ้างที่กระทำความผิดเป็นนิติบุคคลสูงกว่าบุคคล ธรรมดาตามาก คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 86 - 96 ของนายจ้างที่กระทำความผิดทั้งหมด หรือจะกล่าว ได้ว่านายจ้างที่กระทำความผิดพระราชบัญญัติคຸ້ມຄອງແຮງງານ พ.ศ. 2541 เกือบทั้งหมดเป็น นิติบุคคล และพบข้อมูลที่น่าสนใจอีกว่า จำนวนร้อยละของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลที่ยินยอม และชำระค่าปรับคิดเป็นประมาณ 4 เท่าของจำนวนร้อยละของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาที่ยินยอม และชำระค่าปรับ ย่อมแสดงให้เห็นว่าอัตราค่าปรับตามพระราชบัญญัติคຸ້ມຄອງແຮງງານ พ.ศ. 2541 สำหรับนิติบุคคล มีความไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับอัตราค่าปรับสำหรับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลสามารถชำระค่าปรับได้โดยไม่ได้รับผลกระทบต่อองค์กรเพื่อให้เกิดอานิสงส์ เล็ก ก้นและมีโอกาสที่จะกระทำความผิดได้อีก นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเลือกที่จะกระทำผิดต่อลูกจ้าง จำนวนมากเป็นโอกาสให้นายจ้างนำเงินของลูกจ้างที่ต้องใช้ในการดำรงชีพไปใช้เพื่อประโยชน์ ของนายจ้างเองโดยมิชอบ เช่น นำไปใช้หมุนเวียนในองค์กร หรือนำไปลงทุนโครงการของนายจ้าง เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าปรับที่ต้องชำระ ดังนั้น อัตราค่าปรับตามพระราชบัญญัติคຸ້ມຄອງ ແຮງງານ พ.ศ. 2541 จึงไม่สัมพันธ์กับผลประโยชน์ที่นิติบุคคลผู้กระทำความผิดได้รับหรือพึง ได้รับ กลับเป็นการสร้างแรงจูงใจในด้านผลประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าที่จะเกิดความเกรงกลัว หรือเข็ดหลาบต่ออัตราค่าปรับในปัจจุบัน และทำให้เกิดความไม่เสมอภาคต่อนายจ้างที่เป็น บุคคลธรรมดาภายใต้กฎหมายเดียวกันด้วย

เมื่อศึกษากฎหมายต่างประเทศแล้ว พบว่า ในอดีตรูปแบบการลงโทษของสหรัฐอเมริกา ที่เป็นโทษปรับหรือโทษริบทรัพย์สินที่มีอยู่ไม่สามารถป้องปรามการกระทำความผิดซ้ำของนิติบุคคล และไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของนิติบุคคลได้ อันไม่สามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ของการลงโทษ เนื่องจากนิติบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะรับโทษปรับหรือโทษริบทรัพย์สินได้ จึงมีการกำหนดให้ใช้ มาตรการทางแพ่งควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้การปราบปรามอาชญากรรมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยที่ผู้กระทำความผิดไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาก็สามารถลงโทษได้ ในสหรัฐอเมริกา

การกำหนดค่าปรับโดยเฉพาะนิติบุคคลนั้น มักจะคำนึงถึงฐานะทางการเงินของผู้กระทำความผิด การตัดมิให้ผู้กระทำความผิดได้ประโยชน์จากการกระทำความผิดและขนาดของนิติบุคคลที่ทำความผิดมีส่วนในการพิจารณาให้นิติบุคคลควรได้รับโทษอย่างน้อยเพียงใดด้วย ซึ่งทำให้การกำหนดโทษปรับในทางกฎหมายในระยะหลังของสหรัฐอเมริการุนแรงขึ้น โดยมีเป้าหมายสำหรับการกระทำผิดของนิติบุคคลโดยเฉพาะ ซึ่งโทษทั่วไปของนิติบุคคลจะถูกปรับเป็น 2 เท่าของอัตราโทษสำหรับบุคคลธรรมดา ภายหลังมาตรการดังกล่าวส่งผลให้การกระทำความผิดโดยนิติบุคคลในสหรัฐอเมริกา ลดลงอย่างชัดเจน สำหรับสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการแบ่งแยกโทษปรับระหว่างนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาชัดเจน เพื่อให้เกิดความแตกต่างของผลกระทบจากบทลงโทษที่นิติบุคคลจะได้รับ อย่างมีนัยสำคัญ ตามที่ปรากฏในประมวลกฎหมายอาญาฉบับแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 มาตรา 131 - 38 ซึ่งบัญญัติถึงอัตราโทษสูงสุดของการปรับใช้โทษปรับบังคับกับนิติบุคคลให้คิดเป็นห้าเท่าของอัตราโทษปรับที่ใช้บังคับกับบุคคลธรรมดาสำหรับฐานความผิดนั้น สำหรับเครือรัฐออสเตรเลียกรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายภายในกำหนดระยะเวลา แม้จะไม่มี การลงโทษทางอาญา แต่ก็มีมาตรการทางแพ่งซึ่งมีหลักการคิดค่าปรับในทางแพ่งตามมาตรา 549 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 ซึ่งบัญญัติว่า การฝ่าฝืนบทบัญญัติการเยียวยาทางแพ่ง โดยศาลอาจสั่งลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลในเรื่องเดียวกัน โดยหากผู้ฝ่าฝืนเป็นบุคคลธรรมดาจะถูกระวางโทษสูงสุดตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือ จะถูกระวางโทษสูงสุด 60 หน่วยโทษ แต่หากผู้ฝ่าฝืนเป็นนิติบุคคลจะถูกระวางโทษเพิ่มขึ้นอีก 5 เท่าของจำนวนหน่วยโทษสูงสุดที่กำหนดไว้ตามมาตรา 546 สอดคล้องกับลักษณะของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เป็นกฎหมายแพ่งตามที่ได้อธิบายไว้ในประเด็นปัญหาแรก ดังนั้น การนำมาตราการทางแพ่งมาปรับใช้กับกฎหมายแพ่งร่วมกับมาตรการโทษทางอาญาที่มีอยู่ ย่อมจะส่งผลให้นิติบุคคลมีความรับผิดที่มากกว่าบุคคลธรรมดา ได้สัดส่วนกับความสามารถในการชำระค่าปรับ และความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำความผิด และเกิดความเป็นธรรม และยังส่งผลให้นิติบุคคลไม่กล้าจะกระทำความผิดซ้ำอีกและเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นไปในอนาคต สอดคล้องตามทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง

จากที่ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์แต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นจากบทบัญญัติความรับผิดอาญาของนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างกับกฎหมายต่างประเทศในแต่ละประเทศในข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาสามารถสรุปและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดอาญาของนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามที่จะได้อธิบายในบทถัดไป

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร รวมถึงการหาข้อมูลทางเว็บไซต์ที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่ายและเป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ตลอดจนศึกษาตำรากฎหมาย คำพิพากษากฎีกา บทความทางวิชาการ วารสาร ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์และพระราชบัญญัติเพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลและจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ภายใต้ความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคล การลงโทษและความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล จึงมีบทสรุปและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. บทสรุป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติโทษทางอาญาสำหรับลงโทษนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาผู้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว โดยบัญญัติไว้ตั้งแต่มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 แต่เนื่องจากปัจจุบัน การประกอบธุรกิจในประเทศไทยและระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การประกอบกิจการมักกระทำในรูปแบบนิติบุคคล ตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนมากขึ้น ในขณะเดียวกัน พบว่า จำนวนคดีการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของนิติบุคคลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนิติบุคคลสามารถกระทำการก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคมและประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานและลูกจ้างได้มากกว่าการกระทำผิดโดยบุคคลธรรมดา เนื่องจากนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมีบุคลากร เงินทุน เครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ มากกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งปัญหาดังกล่าวทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง สอดคล้องกับข้อมูลที่ว่า นายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีสัดส่วนเป็นนิติบุคคลมากกว่าบุคคลธรรมดา และยังพบว่า บทบัญญัติโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์สังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับข้อมูลที่ว่า การกระทำผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของนิติบุคคลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเป็นลักษณะการทำความผิดซ้ำๆ หรือกระทำต่อลูกจ้างจำนวนมากๆ ในคราวเดียวกัน ในขณะเดียวกันนายจ้างได้หาช่องทางหลบเลี่ยงความรับผิดทางอาญาด้วยวิธีการต่างๆ และอัตราค่าปรับสำหรับนิติบุคคลมีความไม่เหมาะสมด้วย แสดงให้เห็นว่า

บทบัญญัติโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีสภาพบังคับต่อนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลอย่างแท้จริง

ผู้ศึกษาได้ศึกษาบทบัญญัติกฎหมายต่างประเทศที่มีการบัญญัติเรื่องความรับผิดอาญาของนิติบุคคลในคดีต่างๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับคดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย พบว่าสหรัฐอเมริกามีการนำประมวลกฎหมายอาญามาใช้สำหรับการกระทำความผิดด้านสิ่งแวดล้อมและด้านเศรษฐกิจที่กระทบต่อประชาชนในวงกว้าง โดยมีรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลในหลายรูปแบบ ได้แก่ การปรับนิติบุคคลในจำนวนทวีคูณจากโทษปรับสำหรับบุคคลธรรมดา การริบทรัพย์ การแจ้งผู้เสียหาย การคุมประพฤติ และการชดใช้ความเสียหาย ส่วนสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการนำประมวลกฎหมายอาญาฉบับแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 มาใช้สำหรับความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติ ซึ่งก็มีรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลในหลายรูปแบบเช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาธารณรัฐฝรั่งเศสมีรูปแบบการลงโทษที่ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวนิติบุคคลมิใช่เฉพาะตัวแทนของนิติบุคคล ทำให้นิติบุคคลรวมถึงตัวแทนผู้บริหารและบุคคลที่อยู่ในนิติบุคคลนั้นๆ ประกอบกิจการด้วยความลำบากและกระทำการใดๆ โดยความระมัดระวัง คำนึงถึงโทษที่นิติบุคคลจะได้รับการลงโทษต่อตัวนิติบุคคล อันเป็นการลงโทษที่กระทำต่อสิทธิเสรีภาพและทรัพย์สิน ตลอดจนชื่อเสียงอันเป็นสิ่งที่มีค่าของนิติบุคคล ห่วงแทน ได้แก่ การประกาศ หรือแจกจ่ายคำพิพากษาที่ลงโทษทางหนังสือพิมพ์ หรือวิธีการอื่นทางวิทยุโทรทัศน์ การถูกควบคุมกิจการ การห้ามประมุขงานทางราชการอย่างถาวร การห้ามมิให้ระดมทุนจากประชาชนอย่างถาวร การห้ามส่งจ่ายเช็คหรือใช้บัตรเครดิตถาวร การห้ามรับประโยชน์จากรัฐ หน่วยงานราชการ กลุ่มบุคคลอื่นใด หรือความช่วยเหลือทางการเงินจากบุคคลในกรณีที่ทำบริการสาธารณะ และที่สำคัญ สาธารณรัฐฝรั่งเศสมีรูปแบบการลงโทษนิติบุคคลที่กระทำความผิดร้ายแรงซึ่งเทียบเคียงได้กับโทษประหารชีวิตสำหรับบุคคลธรรมดา ได้แก่ การยุบกิจการ การห้ามประกอบกิจการอย่างถาวร การปิดกิจการอย่างถาวร จะเห็นได้ว่ากฎหมายต่างประเทศมีรูปแบบการลงโทษที่นำมาใช้กับนิติบุคคลที่หลากหลายและยืดหยุ่นสามารถนำมาปรับใช้ในการลงโทษนิติบุคคลที่กระทำความผิดได้ตามระดับความรุนแรงของกระทำความผิดได้อย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยที่มีเพียงการปรับหรือการริบทรัพย์สินเท่านั้น ส่วนเครือรัฐออสเตรเลียมีกฎหมายกลางที่บังคับใช้ในการคุ้มครองแรงงาน คือ พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 ซึ่งแม้จะไม่รูปแบบของการลงโทษทางอาญาสำหรับผู้กระทำความผิดในเรื่องการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยจะเป็นโทษในทางคดีแพ่ง คือ การปรับลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลในเรื่องเดียวกัน โดยสั่งให้ชำระค่าปรับแก่ลูกจ้างด้วย โดยหากผู้ที่ฝ่าฝืนเป็นบุคคลธรรมดาจะถูกระวาง

โทษสูงสุดตามที่กำหนดไว้ คือ จะถูกระวางโทษสูงสุด 60 หน่วยโทษ แต่หากผู้ฝ่าฝืนเป็นนิติบุคคล จะถูกระวางโทษเพิ่มขึ้นอีก 5 เท่าของจำนวนหน่วยโทษสูงสุดที่กำหนดไว้

จากการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย สามารถวิเคราะห์แต่ละปัญหา ได้ดังนี้

1.1 ประเด็นปัญหาสภาพบังคับและความเหมาะสมของโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลที่กระทำความผิดซ้ำหรือกระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นำหลักความรับผิดชอบของบุคคลตามประมวลกฎหมายอาญามาใช้ในเรื่องหลักความรับผิดชอบทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งการนำโทษทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญามาบังคับใช้กับนิติบุคคลสามารถทำได้เพียงเท่าที่สภาพเปิดช่องให้ใช้บังคับกับนิติบุคคลได้ คือ มีเพียงโทษปรับและริบทรัพย์เท่านั้น เนื่องจากลักษณะทางกายภาพของนิติบุคคลไม่อาจมีความรับผิดชอบโทษประหารชีวิต จำคุก หรือกักขัง โดยโทษทางอาญาที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีโทษปรับและโทษจำคุก อย่างไรก็ตามโทษทางอาญาที่สามารถบังคับใช้กับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลได้มีเพียงโทษปรับ ทั้งนี้ โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้เป็นเวลานานแล้วและไม่ได้แบ่งแยกโทษทางอาญาสำหรับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาออกจากกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสถานการณ์การประกอบธุรกิจในประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้เกิดปัญหาสภาพบังคับในทางอาญาต่อนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล เนื่องจากนิติบุคคลและบุคคลธรรมดามีสถานะและสามารถกระทำการก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคมและประชาชนได้แตกต่างกัน แต่โทษปรับที่ได้รับไม่มีความแตกต่างกันและไม่ส่งผลกระทบต่อนิติบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ จึงไม่มีสภาพบังคับต่อนิติบุคคลอันจะทำให้นิติบุคคลเกิดความเกรงกลัวต่อโทษปรับ ในส่วนของโทษจำคุกนั้น หากนิติบุคคลมีการกระทำความผิดอันเกิดจากการสั่งการของบุคคลใดแล้ว การลงโทษจำคุกก็สามารถบังคับใช้ได้เพียงกับตัวผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคลเท่านั้น ไม่สามารถบังคับเอากับตัวนิติบุคคลด้วยสภาพที่ไม่เปิดช่องให้ใช้บังคับได้ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อนิติบุคคลโดยตรงเหมือนกับบุคคลธรรมดา ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล นอกจากนี้ ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นความผิดที่เปรียบเทียบปรับได้ ดังนั้น โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งสองประการไม่มีสภาพบังคับที่จะทำให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเกิดความเกรงกลัว จึงมักกระทำความผิดซ้ำหรือกระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมาก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศแล้ว พบว่า มีความแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีเพียงโทษปรับและโทษจำคุก โดยสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการแก้ไขบทบัญญัติกฎหมายให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาได้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ มาตรการทางแพ่งและทางอื่นๆ เพื่อให้มีสภาพบังคับเอากับตัวนิติบุคคลผู้กระทำ

ความผิด การนำมาตรการอื่นๆ หลายรูปแบบมาปรับใช้ร่วมกับมาตรการลงโทษนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล นอกเหนือจากมาตรการโทษทางอาญาที่มีอยู่ สำหรับสาธารณรัฐฝรั่งเศสก็เห็นความสำคัญของการกำหนดให้นิติบุคคลมีความรับผิดชอบทางอาญาเช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา โดยคดีที่เป็นความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติหรือการค้ามนุษย์ ซึ่งมีลักษณะคดีเหมือนกับการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย สาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีบทบัญญัติกำหนดให้นิติบุคคลสามารถรับผิดชอบทางอาญาได้โดยชัดแจ้งและแยกเป็นเอกเทศจากบุคคลธรรมดาตามบทบัญญัติประมวลกฎหมายอาญาฉบับแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 มาตรา 121-2 และกำหนดรูปแบบโทษเป็นพิเศษสำหรับนิติบุคคลตามมาตรา 131 - 39 ได้แก่ การประกาศหรือแจกจ่ายคำพิพากษาที่ลงโทษทางหนังสือพิมพ์หรือวิธีทางการอื่นทางวิทยุโทรทัศน์ การยุบกิจการ การห้ามประกอบกิจการอย่างถาวร การถูกควบคุมกิจการ การปิดกิจการสำหรับสำนักงานสาขาของนิติบุคคลที่ได้กระทำความผิด เป็นต้น หากนำมาปรับใช้ในบทบัญญัติโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ย่อมมีผลกระทบต่อสิ่งที่นิติบุคคลหวงแหนมากที่สุด คือ การคงอยู่ของนิติบุคคล และการยุติกิจการถาวรยังเป็นโทษที่มีระดับความรุนแรงเปรียบเสมือนโทษประหารสำหรับบุคคลธรรมดา ซึ่งย่อมมีสภาพบังคับนิติบุคคลอย่างแท้จริง และทำให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่กล้ากระทำความผิดซ้ำหรือกระทำผิดต่อลูกจ้างจำนวนมาก เนื่องจากบทลงโทษดังกล่าวมีความรุนแรงมากกว่าโทษปรับหรือโทษจำคุกที่บัญญัติไว้ในปัจจุบัน และเหมาะสมในการนำมาปรับใช้

1.2 ประเด็นปัญหาการหลบเลี่ยงความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลโดยการหาช่องทางอื่น นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หาช่องทางหลบเลี่ยงความรับผิดชอบทางอาญาด้วยวิธีต่างๆ ได้แก่ การจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ แต่มีผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้สั่งการนิติบุคคลที่เป็นคนเดิม การจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่หรือไม่ได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ แต่มีผู้สั่งการนิติบุคคลที่เป็นเพียงตัวแทนอำพราง การหลบเลี่ยงเหล่านี้ ก่อให้เกิดปัญหาทั้งต่อลูกจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่และสังคมในวงกว้าง ทั้งในแง่ของโอกาสในการติดตัวผู้กระทำความผิดที่แท้จริง มาลงโทษเป็นไปได้อย่างยากและก่อความเสียหายต่อลูกจ้างและสังคมอย่างไม่สิ้นสุด เนื่องจากนายจ้างเหล่านี้มักมีพฤติกรรมกระทำความผิดในลักษณะเดิมๆ โดยอาศัยรูปแบบวิธีการต่างๆ ในการหลบเลี่ยงความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลและกระทำความผิดซ้ำในภายหลังอีกเรื่อยๆ แตกต่างจากกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นบุคคลธรรมดา โดยที่บทบัญญัติโทษทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีสภาพบังคับไปถึงตัวผู้สั่งการนิติบุคคลที่แท้จริง ไม่สามารถป้องกันยับยั้งไม่ให้นิติบุคคลเหล่านี้ไปกระทำความผิดกับลูกจ้างในลักษณะเดิมๆ ต่อไปในอนาคตได้ เมื่อศึกษากฎหมายต่างประเทศแล้ว พบว่า รูปแบบการลงโทษนิติบุคคลโดยการคุมประพฤตินิติบุคคลของสหรัฐอเมริกา

ด้วยวิธีต่างๆ มุ่งผลต่อการแทรกแซงนิติบุคคลและควบคุมไปถึงตัวผู้สั่งการนิติบุคคลที่แท้จริง และสำหรับสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีรูปแบบการลงโทษพิเศษสำหรับนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายอาญาฉบับแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 มาตรา 131-39 ซึ่งหากนำมาปรับใช้ในบทบัญญัติโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น การประกาศหรือแจกจ่ายคำพิพากษาที่ลงโทษทางหนังสือพิมพ์หรือวิธีการอื่นทางวิทยุโทรทัศน์ของนิติบุคคลที่กระทำความผิดและตัวผู้สั่งการที่แท้จริงของนิติบุคคลที่มักจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ให้แก่บริษัทต่างๆ ที่เป็นคู่ค้า หรือผู้ว่าจ้างนิติบุคคลเหล่านั้นในช่วงชั้นบนชั้นได้รับทราบประวัติการกระทำความผิดของนิติบุคคลเหล่านี้ เพื่อให้ระมัดระวัง ตรวจสอบหรือหลีกเลี่ยงการว่าจ้างนิติบุคคลเหล่านี้ซึ่งมักกระทำความผิดต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่เสมอ ย่อมเป็นการป้องกันมิให้นิติบุคคลเหล่านี้มีช่องทางในการกระทำความผิดอีกทางหนึ่ง หรือกรณีที่นิติบุคคลมีผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคลที่เป็นเพียงตัวแทนอำนาจหรือนำมาตรการลงโทษขั้นหนักสุด คือ การยุบกิจการอย่างถาวร โดยให้มีผลผูกพันไปถึงการจำกัดสิทธิในการขอจดทะเบียนจัดตั้งนิติบุคคล หากเป็นผู้สั่งการนิติบุคคลหรือผู้รับมอบหมายจากผู้สั่งการนิติบุคคลที่แท้จริงคนเดิมที่เคยมีพฤติกรรมกระทำความผิดในระดับร้ายแรงต่อลูกจ้างในอดีต จะทำให้บทบัญญัติโทษของกฎหมายมีสภาพบังคับไปถึงนิติบุคคล ซึ่งถือเป็นเครื่องมือของผู้สั่งการนิติบุคคลที่แท้จริง และสามารถป้องกันยับยั้งการหลบเลี่ยงของนิติบุคคลผู้กระทำความผิดได้

1.3 ประเด็นปัญหาอัตราค่าปรับที่ไม่เหมาะสมกับนิติบุคคลที่กระทำความผิด ปัจจุบันโทษปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้แบ่งแยกอัตราค่าปรับอย่างชัดเจนระหว่างนิติบุคคลกับบุคคลธรรมดา แต่ใช้อัตราค่าปรับที่เท่ากัน อัตราค่าปรับผู้กระทำความผิดไม่ได้พิจารณาถึงความร้ายแรงหรือความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับจากการกระทำความผิดของนายจ้าง ทั้งที่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลสามารถก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างได้มากกว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาหลายเท่า อัตราค่าปรับสำหรับนิติบุคคลจึงมีความไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา และทำให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเหล่านี้ไม่เกรงกลัวหรือเข็ดหลาบต่ออัตราค่าปรับ เมื่อศึกษากฎหมายต่างประเทศแล้ว พบว่า สหรัฐอเมริกากำหนดค่าปรับโดยเฉพาะนิติบุคคล โดยคำนึงถึงฐานะทางการเงินของผู้กระทำความผิด การตัดมิให้ผู้กระทำความผิดได้ประโยชน์จากการกระทำความผิดและขนาดของนิติบุคคลที่ทำความผิดมีส่วนในการพิจารณาให้นิติบุคคลควรได้รับโทษมากน้อยเพียงใดด้วย ซึ่งทำให้การกำหนดโทษปรับในทางกฎหมายโดยมีเป้าหมายสำหรับการกระทำความผิดของนิติบุคคลโดยเฉพาะ สำหรับสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการแบ่งแยกโทษปรับระหว่างนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาชัดเจน เพื่อให้เกิดความแตกต่างของผลกระทบจากบทลงโทษที่นิติบุคคลจะได้รับอย่างมีนัยสำคัญตามที่ปรากฏในประมวลกฎหมายอาญาฉบับแก้ไขใหม่ ค.ศ. 1992 มาตรา 131 - 38 ซึ่งบัญญัติถึงอัตราโทษสูงสุดของการปรับใช้โทษปรับ

บังคับกับนิติบุคคลให้คิดเป็นห้าเท่าของอัตราโทษปรับที่ใช้บังคับกับบุคคลธรรมดาสำหรับฐานความผิดนั้น สำหรับเครื่องรัฐออสเตรเลีย กรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้องหรือไม่จ่ายภายในกำหนดระยะเวลา มีมาตรการทางแพ่งซึ่งมีหลักการคิดค่าปรับในทางแพ่งตามมาตรา 549 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 ซึ่งบัญญัติว่า การฝ่าฝืนบทบัญญัติการเยียวยาทางแพ่ง โดยศาลอาจสั่งลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลในเรื่องเดียวกัน โดยหากผู้ที่ฝ่าฝืนเป็นบุคคลธรรมดาจะถูกระวางโทษสูงสุดตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือ จะถูกระวางโทษสูงสุด 60 หน่วยโทษ แต่หากผู้ฝ่าฝืนเป็นนิติบุคคลจะถูกระวางโทษเพิ่มขึ้นอีก 5 เท่าของจำนวนหน่วยโทษสูงสุดที่กำหนดไว้ตามมาตรา 546 การนำมาตรการทางแพ่งมาปรับใช้กับกฎหมายแพ่งร่วมกับมาตรการโทษทางอาญาที่มีอยู่ย่อมจะส่งผลให้นิติบุคคลมีความรับผิดที่มากกว่าบุคคลธรรมดาได้สัดส่วนกับความสามารถในการชำระค่าปรับ

2. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดอาญาของนิติบุคคลในคดีคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาเห็นควรแก้ไขและเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 16 มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 ดังนี้

แก้ไขเพิ่มเติม จากเดิม

“**มาตรา 158** ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย”

ให้ใช้ข้อความนี้แทน

“**มาตรา 158** ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย สำหรับโทษปรับเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 158/2 (1)”

เพิ่มข้อความต่อไปนี้ เป็น

“มาตรา 158/1 นายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคลผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม บทบัญญัติที่มีบทลงโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ การลงโทษนั้นให้เป็นไปตามบทบัญญัติ ในมาตรา 158/2 และมาตรา 158/3 แล้วแต่กรณี”

“มาตรา 158/2 มาตรการลงโทษนายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคล มีดังนี้

(1) มาตรการที่เป็นโทษทางอาญา ต้องระวางโทษปรับเพิ่มขึ้นเป็น 5 เท่าของโทษปรับ สูงสุดสำหรับบุคคลธรรมดาตามมาตรา 144 ถึงมาตรา 156

(2) มาตรการอื่นที่ไม่ใช่โทษทางอาญาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 158/3 กรณีที่นิติบุคคล รายเดิม หรือนิติบุคคลที่มีการจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อนิติบุคคลใหม่ แต่มีผู้สั่งการนิติบุคคล ในการกระทำความผิดครั้งหลังเป็นบุคคลเดียวกับผู้สั่งการนิติบุคคลในการกระทำความผิดครั้งแรก ได้มีการกระทำความผิดซ้ำในฐานความผิดเดิมภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนด แต่ต้องไม่เกินห้าปี นับแต่วันที่ศาลพิพากษา หรือนิติบุคคลได้กระทำความผิดความผิดในฐานเดียวกันหรือต่างฐาน ความผิด แต่ได้กระทำต่อลูกจ้างจำนวนตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปในคราวเดียว

ระดับความร้ายแรงของการลงโทษตามมาตรา 158/3 จะมากน้อยเพียงใด ให้ศาล พิจารณาจากระยะเวลาและความถี่ของการกระทำความผิด ผลประโยชน์ที่ผู้กระทำความผิดได้รับจาก การกระทำความผิด สภาพความผิด ความร้ายแรง หรือความเสียหายจากการกระทำความผิด ต่อลูกจ้างและสังคม การรู้สึกความผิดและการพยายามบรรเทาผลร้ายที่เกิดขึ้น รวมทั้งฐานะ ทางการเงินของผู้กระทำความผิดและประวัติการชำระค่าปรับที่ผ่านมา ประกอบกัน”

“มาตรา 158/3 มาตรการอื่นที่ไม่ใช่โทษทางอาญา มีดังนี้

(1) การคุมประพฤติ ตามวิธีการและระยะเวลาตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามความ เหมาะสม

(2) การถูกควบคุมกิจการ โดยมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

(3) การห้ามประกอบกิจการใดกิจการหนึ่งอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน ห้าปี

(4) การห้ามประมุขงานทางราชการอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

(5) การห้ามมิให้ระดมทุนจากประชาชนอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

(6) การปิดกิจการอย่างถาวร หรือมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี สำหรับสำนักงานสาขา ของนิติบุคคลที่ได้กระทำความผิด

(7) การยุบกิจการอย่างถาวร”

และแก้ไขเพิ่มเติม จากเดิม

“**มาตรา 159** บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้

- (1) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือ ผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป”

ให้ใช้ข้อความนี้แทน

“**มาตรา 159** บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษตามมาตรา 158/3 โทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบโดยเป็นไปตามมาตรา 158/2 (1) ดังนี้

- (1) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

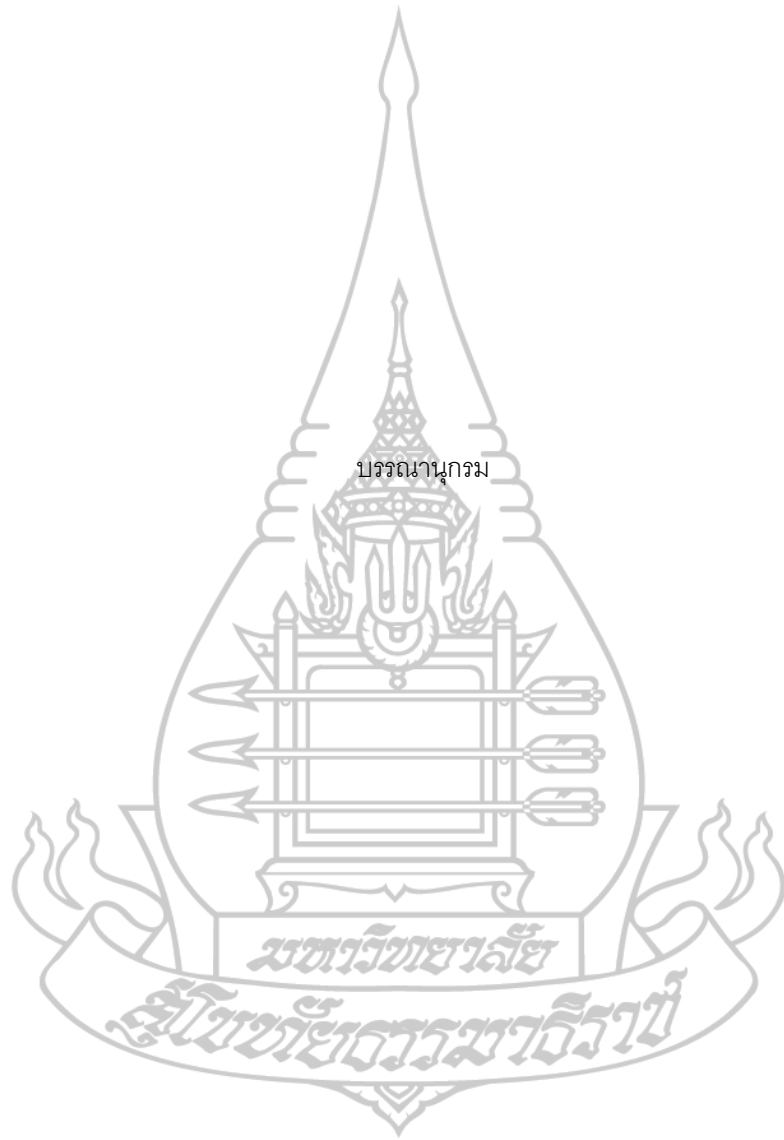
ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือ ผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป”

จากข้อเสนอแนะในการแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 ข้างต้น ผู้ศึกษาได้พิจารณานำบทบัญญัติกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนิติบุคคลในคดีต่างๆ อันประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับแต่ปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้การลงโทษทางอาญาของนิติบุคคลแบ่งแยกออกจากบุคคลธรรมดาอย่างชัดเจน เป็นเอกเทศ มีรูปแบบการลงโทษที่มีความหลากหลายที่สามารถนำมาปรับใช้ในการลงโทษ กับนิติบุคคลได้อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดสภาพบังคับและส่งผลกระทบต่อนิติบุคคลโดยตรง ทำให้นิติบุคคลให้ความสำคัญกับการลงโทษและไม่กล้ากระทำความผิด

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาเสนอแนะว่า ควรมีการศึกษา การยกเลิกมาตรา 158 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติว่า “ในกรณี ที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ ของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับ โทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย” เนื่องจากปัจจุบันพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล พ.ศ. 2560 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้มีการยกเลิกมาตราที่เป็นบทบัญญัติที่สันนิษฐานให้ผู้แทนนิติบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับการกระทำความผิด ของนิติบุคคลในพระราชบัญญัติต่างๆ แต่กลับไม่ปรากฏว่า มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอยู่ใน บัญชีท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าวที่ถูกยกเลิกมาตราในลักษณะดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้อง กับข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ที่ได้แบ่งแยกโทษทางอาญาสำหรับนิติบุคคลออกจากโทษทางอาญา สำหรับบุคคลธรรมดาและเพิ่มเติมโทษที่เหมาะสมสำหรับนิติบุคคลไว้แล้วเป็นการเฉพาะแล้ว และไม่ให้เกิดปัญหาโทษทางอาญาเฟ้อ (Overcriminalization) ด้วย



ปรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วงศ์กีวี. (2553). *มาตรการลงโทษทางอาญาแก่นิติบุคคลที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2566). *สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2556 – 2564*. 13 สิงหาคม 2566. สืบค้นจาก <http://www.labour.go.th>.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2567). *ข้อมูลรายงานคดีอาญาของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง*. 2 พฤษภาคม 2567. สืบค้นจาก <https://www.eservice.labour.go.th/dlpw>.
- กวีกันท์ บุญช้าง. (2564). *ปัญหาความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษามาตรการลงโทษที่เหมาะสมกรณีผู้ให้สินบนเป็นนิติบุคคล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2544). *คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2567). *แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล*. 29 มกราคม 2567 สืบค้นจาก <http://www.legal.labour.go.th/attachments/article/25/KM001.pdf>
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2562). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 26). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. (2551). *คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พลสยาม พรินต์ติ้ง.
- คณิต ฒ นคร. (2539). *กฎหมายอาญาภาคความผิด*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติ ติงศภัทย์. (2529). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยบุคคล แก้ไขเพิ่มเติม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ฉันทนา เจริญศักดิ์. (2562). การบังคับใช้กฎหมายแรงงาน กฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง หน่วยที่ 9 – 15*, นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชริดา ธีรธรรมธาดา. (2560). *การจัดตั้งบริษัทจำกัดคนเดียวโดยนิติบุคคล* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, กรุงเทพมหานคร.
- ชลนที หนูบุญ. (2565). *การยกเลิกความผิดทางอาญากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ณภัทร ธีญญกุลสัจจา. (2550). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการถือหุ้นอำพรางในการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ดิศรณ์ ลิขิตวิฑูฒิ. (2560). *ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษากรณีความผิดฐานอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติโดยเปรียบเทียบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ตรีเนตร สารพงษ์. (2561). *กฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์พี.เค.ซี.พรีน.
- นรเศรษฐ์ สว่างแจ้ง. (2556). *ความรับผิดทางอาญาของผู้บริหารนิติบุคคล: ศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- บุญเลี้ยง วงศ์สัมพันธ์. (2556). *ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษาเปรียบเทียบตามกฎหมายลาว-ไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ประธาน วัฒนวานิชย์. (2536). *อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ: แนวความคิดและแนวทางการจัดการศึกษา*. ใน *เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชากฎหมายอาญาและอาญาวิทยา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประยูร กาญจนดุล. (2532). *คำบรรยายกฎหมายปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ โหมวิไลกุล. *ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล. วารสารกฎหมาย, 3(2)*.
- พระเจ้าพี่ยาเธอ กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์. (2468). *เส็กเซอร์ของพระเจ้าพี่ยาเธอ กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์*. พระนคร: โรงพิมพ์โสภณพิพรรฒธนากร.
- ยิ่งศักดิ์ กฤษณจินดา. (2524) *นิติบุคคล. วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์, 6(1)*. 131.
- รชฎ เจริญฉ่ำ. (2540). *หลักกฎหมายว่าด้วยนิติบุคคล สมาคม มูลนิธิ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคดีอัยการสูงสุด.

- รองพล เจริญพันธุ์. (2520). *คำอธิบายวิชานิติปรัชญา (ภาค 1)*. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์ การพิมพ์.
- รัชดา ปานแป้น. (2553). *ความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล : ศึกษากฎมีประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วงศ์ศิริ ศรีรัตน์ เทียนฤทธิ์เดช. (2531) ความรับผิดชอบทางอาญาของผู้บริหารนิติบุคคล. *วารสารนิติศาสตร์*, 23(3).
- วรรณิ ปิยะอารีธรรม. (2549). *ความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษาเฉพาะกรณีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วินัย ลูว์โรจน์. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบประวัติแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- ศุภชัย และให้คำปรึกษา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลและผู้แทนนิติบุคคลของประเทศไทยกับประเทศต่างๆ ในประชาคมอาเซียน*. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- สหชน รัตนไพจิตร. (2527). *ความประสงค์ของการลงโทษอาญา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2567). *สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดระยอง ไตรมาส 2 ปี 2563 (เมษายน – มิถุนายน 2563)*. 2 พฤษภาคม 2567 สืบค้นจาก <https://www.rayong.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2020/08/สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดระยอง-ไตรมาส-2-ปี-2563.pdf>.
- สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. (2527). *ความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล: การศึกษาทางกฎหมายเปรียบเทียบโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. (2538). *ความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล : และการศึกษาเปรียบเทียบทางนิติวิธีในประเทศคอมมอนลอว์และซีวิลลอว์*. *วารสารนิติศาสตร์*, 25(4).
- สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. (2551). *รายงานการวิจัยความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษาเพื่อหาข้อเสนอทางนิติวิธีสำหรับประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับกฎหมายอังกฤษและฝรั่งเศส*. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. (2553). *ความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- หยุด แสงอุทัย. (2537). *กฎหมายอาญาภาค 1*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หลวงประดิษฐมนูธรรม. (2472). *นิติศาสตร์ เล่ม 2*.
- อภิวรรณ โพธิ์บุญ อักษรสุวรรณ. (2543). *ความผิดที่กระทำโดยนิติบุคคล : ศึกษาเฉพาะโทษที่จะลงแก่นิติบุคคล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารนิติ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อุทัย อาทิวา. (2557). *ทฤษฎีอาชญาวิทยากับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินติ้ง.
- Ashworth, Andrew. (2006). *Principles of Criminal Law*. (5th Edition). New York: Oxford University Press.
- Australian Government Australian Law Reform Commission. (2024). *The Fair Work Act 2009 (Cth)*. May 2, 2024. Retrieved from: <https://www.alrc.gov.au/>
- Bassi, Abhinandan. (2016). *Corporate criminal liability an analytical study with special reference to penal laws in India* (Ph.D. dissertation). Rajiv Gandhi National University of Law, Punjab.
- Brett, Peter. (1963). *An Inquiry Into Criminal Guilt*. Sydney: Haistead Press.
- Brickey, Kathleen F. (2002). *Corporate Criminal Liability*. (10th Edition). London: butterworths LexisNexis. 2002.
- Clinard, Marshall B. and Yeager Peter C. (1980). *Corporation Crime: The first comprehensive account of illegal practice among American's top corporation*. New York: The Free Press a Division of Macmillan Publishing Co., Inc.
- Cohen, Mark A. (1990) Corporate Crime and Punishment: A study of social harm and sentencing practice in the federal courts. *American Criminal Law Review*.
- Employsure Workplace Confidence. (2024). *Employment Law in Australia, "What Is The Employment Law In Australia?"*. May 2, 2024. Retrieved from: <https://employsure.com.au/guides/employment-contracts-and-legislation/employment-law-in-australia/>.
- Gruner, Richard. (1988). To Let the Punishment Fit the Organization: Sentencing Corporate Offenders through Corporate Probation. *American Journal of Criminal*, 16(No.1).

- Grupp, Stanley E. (1971). *Theories of Punishment*. Bloomington: Indiana University Press.
- Herring, Jonathan. (2004). *Criminal Law*. (4th Edition). London: Palgrave Macmillan Law Masters Press.
- Jamieson, Katherine M. (1994). *The Organization of Corporate Crime*. USA : Sage Publication.
- LaFave, Wayne R. LaFave. (2003). *Criminal Law*. (4th Edition). St.Paul, Minn: Thomson/West.
- Laufer, William S. (2006). *Corporate bodies and guilty minds: the failure of corporate criminal liability*. Chicago: University of Chicago Press.
- Michael J. and Wechsler H. (1940). *Criminal Law and Its Administration*. (2nd Edition). California: Foundations Press.
- Parker, Jeffrey S. (1989). Criminal Sentencing Policy for Organization. *American Criminal Law Review*.
- Perkins, Rollin M. (1969). *Criminal Law*. (2nd Edition). California : Foundations Press.
- Pollock, Sir Frederick. (1923). *First Book of Jurisprudence*. (5th Edition). London: Macmilan & Co. publication/grey-areasage-barriers-to-work-in-commonwealth-laws-dp-78/2-recruitment-and-employment-law/the-fair-work-act-2009-cth/.
- Reid, Sue Titus. (1982). *Crime and Criminology*. (3rd Edition). New York: Holt Rinehart and Winston.
- Sethna, Jehangir M. J. (1973). *Jurisprudence*. (3rd Edition). Bombay: Lakhani Book Depot.
- Silver, Idore. (1981). *Criminology, An Introduction*. Kansas: Bame & Noble Book.
- Smith, Bryant. (n.d.). Legal Personality. *Suspicious News Magazine*, 12(No.1).
- Whalley, Judy L. (1989). Criminal and Punishment Criminal Antitrust Enforcement in the 1990s. *Antitrust Law Journal*.
- Wray, Christopher A. (1992). Coporation Probation Under The New Organizational Sentencing Guideline, *Yale Law Journal*.

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายสุทธิพัฒน์ ศิริรัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	24 กรกฎาคม พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
ที่อยู่ปัจจุบัน	อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2552 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเคมี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 วิทยาศาสตร์บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2563 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ประวัติการทำงาน	นิติกรปฏิบัติการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดระยอง

