

ปัญหาการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน¹

ติณณภพ แซ่กั๋ง²

จากการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับปัญหาการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมา แนวคิด และทฤษฎี หลักเกณฑ์การพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาได้รับความรู้ความเข้าใจว่ารากฐานแห่งความคิดของมนุษยชาติในการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีวัตถุประสงค์มุ่งคุ้มครองสิทธิขั้นต่ำของลูกจ้างที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมด้อยกว่านายจ้าง ลูกจ้างต้องยินยอมสละสิทธิเสรีภาพส่วนตัวบางส่วนมาทำงานภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อลดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจและมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง เมื่อพิจารณาถึงสถานะของลูกจ้างซึ่งไม่มีอำนาจต่อรองนายจ้าง เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างมีฐานะเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา ป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้าง แต่เมื่อลูกจ้างได้รับการกระทบกระทั่งอนสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อาจนำไปสู่การฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเพื่อรักษาสีทธิของลูกจ้าง การพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานนั้น มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งได้แก่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม รวมทั้งกรณีละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ศาลแรงงานเป็นศาลชั้นอุทธรณ์ มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากอรรถคดีทั่วไป โดยพิจารณาพิพากษาคดีในเฉพาะความแพ่งเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเนื่องจากคดีแรงงานมีความพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป เพราะกฎหมายได้บัญญัติให้มีสภาพบังคับทั้งในทางแพ่งและทางอาญา ทำให้มีบทลงโทษในความผิดทั้งทางแพ่งและความผิดทางอาญาตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม การพิจารณาพิพากษาคดีในเฉพาะความแพ่งทำให้นายจ้างนายจ้างไม่เกรงกลัวต่อการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และยังมีนายจ้างบางกลุ่มที่จงใจฝ่าฝืน

๑ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ประเทือง ธนียผล และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์จรูญ เถิงวิทยา และรองศาสตราจารย์ จตุพร วงศ์ทองสรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงใหม่)
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากบทลงโทษของศาลแรงงานมิได้กระทบ กระเทือนต่อสิทธิ เสรีภาพ หากเพียงแต่กระทบถึงสิทธิทางทรัพย์สินเท่านั้น

จากการศึกษาทำให้ทราบว่า การพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงานยังไม่มีบทบัญญัติตามกฎหมายใดให้อำนาจไว้ ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะในกรณีที่ไม่สามารถเปรียบเทียบปรับในชั้นพนักงานตรวจแรงงานได้ จะต้องรวบรวมพยานหลักฐานยื่นคำร้องทุกข์ ต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายและฟ้องคดีต่อศาลอาญา ทำให้นายจ้างไม่เกรงกลัว ต่อบทลงโทษทางอาญาตามกฎหมายแรงงาน และมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน อยู่เสมอ เมื่อนายจ้างไม่ชำระเงินตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง และระบบ เศรษฐกิจ ซึ่งปัญหาการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงานสามารถสรุปปัญหาได้ดังนี้

จากการศึกษาประเด็นปัญหาการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน พบว่าประเทศอิสราเอลมีการ พิจารณาคดีอาญาอันสืบเนื่องมาจาก กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก และชั่วโมงทำงาน ซึ่งปรากฏในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ ประเทศไทย ดังนั้นเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอำนาจการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานประเทศ อิสราเอลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยผู้พิพากษา อาชีพเป็นผู้นั่งพิจารณาพิพากษาคดี ศาลแรงงานของประเทศไทยควรจะให้อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญา ในความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลทรัพย์สินทางปัญญา และการค้าระหว่างประเทศและวิธีพิจารณาคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. 2539 ที่ให้อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งและคดีอาญาเกี่ยวกับคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่าง ประเทศ พบว่าการพิจารณาพิพากษาในลักษณะนี้ เป็นการอำนวยความสะดวกทั้งทางแพ่งและทางอาญา พร้อมกันซึ่งเป็นไปตามหลักการอำนวยความสะดวกที่ประหยัด รวดเร็ว สะดวก เสมอภาค และเที่ยงธรรม

ประเด็นปัญหาประการแรก ปัญหาอำนาจการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาของศาลแรงงานปัจจุบัน ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีในส่วนคดีแพ่งเท่านั้น ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 แต่เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายฉบับ ประกอบด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในพระราชบัญญัติที่กล่าวมาข้างต้น มีบทลงโทษทางอาญาบัญญัติไว้แต่กฎหมายมิได้บัญญัติ ให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาคดีอาญาแต่อย่างใด เมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงาน ตรวจแรงงานจะต้องให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบสำนวนเสนอผู้บังคับบัญชาขอความเห็นชอบ ดำเนินคดีเพื่อออกหนังสือแจ้งข้อกล่าวหาและเชิญพบเจ้าพนักงาน หากนายจ้างไม่มาพบหรือไม่ยินยอม

ให้เปรียบเทียบจึงจะสามารถแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเพื่อให้เชิญนายจ้างมาพบและชำระเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน หากนายจ้างไม่มาพบหรือมาพบแล้วแต่ไม่ชำระเงินตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานสอบสวนจะรวบรวมพยานหลักฐานส่งสำนวนคดีไปยังอัยการจังหวัด เพื่อให้ได้ตัวตามหมายจับและส่งฟ้องต่อศาลอาญา เพื่อให้ศาลพิจารณาพิพากษาคดีให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าปรับ หรือจำคุก เมื่อได้พิจารณาถึงขั้นตอนกระบวนการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างกรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เป็นความผิดอันเกิดจากการกระทำมูลเหตุเดียวกันคือจากสาเหตุการจ้างแรงงานแต่มีการแยกการพิจารณาคดีสองศาลโดยศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ คือ ศาลแรงงาน พิจารณาคดีพิพากษาคดีแพ่งอันเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และศาลอาญาที่มีอำนาจในการพิจารณาคดีอาญาอันเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในขั้นตอนกระบวนการดำเนินคดีอาญา โดยศาลอาญาที่มีอำนาจในการพิจารณาคดีอาญาเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มิได้มีความเชี่ยวชาญในการพิจารณาคดีแรงงานเนื่องจากมูลคดีเกิดจากข้อพิพาทด้านแรงงาน หากสามารถนำบทลงโทษทางอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาพิจารณาควบคู่กับการลงโทษทางอาญา โดยพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานจะทำให้เกิดความเข้าใจในบริบทการลงโทษตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริง อีกทั้งสามารถพิจารณาถึงความตั้งใจในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง และช่วยลดขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาคดีพิพากษาคดี

ปัญหาประการที่สอง ปัญหาการนำประมวลกฎหมายอาญามาใช้ในศาลแรงงาน เนื่องจากโทษทางอาญาเป็นสภาพบังคับหลักทางอาญาที่สามารถใช้ลงโทษ เมื่อมีการกระทำที่เป็นความผิดทางอาญาและตามกฎหมายอื่นด้วย ดุลยพินิจในการลงโทษที่ศาลจะลงโทษผู้กระทำความผิดหนักเบาเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับทฤษฎีซึ่งเกี่ยวกับจุดประสงค์ในการลงโทษ เพื่อเป็นการข่มขู่การลงโทษเพื่อข่มขู่มีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการคือ เพื่อเป็นการข่มขู่ตัวผู้กระทำความผิดให้เกิดความเข็ดหลาบและไม่กล้ากระทำความผิดซ้ำขึ้นอีกและเพื่อเป็นตัวอย่างให้คนทั่วไปเห็นว่าเมื่อกระทำความผิดแล้วจะต้องได้รับโทษและทำให้คนทั่วไปได้ทราบเกิดความเกรงกลัวและไม่กล้ากระทำความผิด การลงโทษหนักเบาย่อมเป็นไปตามความร้ายแรงของความผิด และทฤษฎีความสัมพันธ การลงโทษมีประโยชน์คือ เพื่อช่วยให้สังคมปลอดภัย โทษจึงทำหน้าที่ห้ามไม่ให้คนกระทำความผิด และในกรณีกระทำความผิดไปแล้ว โทษมีความจำเป็นเพื่อปรับปรุงให้ผู้กระทำความผิดนั้นกลับตัวกลับใจแก้ไขการกระทำผิดที่เคยเกิดขึ้นและสามารถกลับเข้าสู่สังคมอย่างเดิม ดังนั้นเมื่อนำคดีอาญาเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน องค์คณะผู้พิพากษาจะสามารถเข้าใจถึงบริบทของนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและโทษทางอาญาที่นายจ้างได้กระทำฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ชัดเจนมากกว่าการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลอาญา

ปัญหาประการที่สาม ปัญหาการนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาใช้ในศาลแรงงาน การลงโทษผู้กระทำความผิดทางอาญาต้องมีประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาใช้ กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามีลักษณะเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจแก่หน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มีผู้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติอื่นที่มีโทษทางอาญา กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามีบทบัญญัติว่าด้วยการใช้อำนาจบังคับในการจับกุมคุมขัง การค้น การสอบสวน ฟ้องร้อง การพิจารณาพิพากษา และการลงโทษผู้กระทำผิด นอกจากนี้กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดหรือทฤษฎีการตรวจสอบเพื่อค้นหาความจริง เพื่อให้ได้ตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษอย่างเป็นธรรมและการป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินคดีตั้งแต่การสอบสวน ฟ้องร้อง การพิจารณาพิพากษา และการลงโทษ ดังนั้นเมื่อมีการนำคดีอาญาเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน จึงต้องมีการนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง มาใช้รองรับในการพิจารณาพิพากษาคดีด้วย

ปัญหาประการที่สี่ ปัญหาขอบเขตการลงโทษทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานขอบเขตการพิจารณาคดีแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และข้อพิพาทด้านแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 แต่ในปัจจุบันศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีเฉพาะในส่วนแพ่งเท่านั้น หากศาลแรงงานสามารถมีอำนาจพิจารณาคดีอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยอาศัยอำนาจตามประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้ว ย่อมต้องเพิ่มอำนาจของศาลแรงงานให้มีขอบเขตการลงโทษทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ปัญหาประการที่ห้า ปัญหาการเพิ่มอำนาจให้ “นิติกร” ซึ่งเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนิติกร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจเป็นพนักงานสอบสวนซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน สามารถรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษโดยให้ลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ต่อนิติกร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและมิได้นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการให้อำนาจพนักงานอัยการมีอำนาจเรียกเงินตามที่พนักงานตรวจแรงงาน กรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างต่อศาลแรงงาน เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและมีได้นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

จากการศึกษาค้นคว้ามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้คือ

1. ปัญหาอำนาจการพิจารณาคดีอาญาของศาลแรงงาน ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้คือ แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในมาตรา 8 โดยเพิ่ม “(8) คดีแพ่งหรือคดีอาญาที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน” แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในมาตรา 8 โดยเพิ่มเติม “(9) คดีอาญาเกี่ยวกับความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 335 (11)”

2. ปัญหาการนำประมวลกฎหมายอาญามาใช้ในศาลแรงงาน ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้คือ กำหนดให้อำนาจศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในมาตรา 8 และตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 335 (11)

3. ปัญหาการนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาใช้ในศาลแรงงาน ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้คือ แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 โดยเพิ่มเติมวรรคสอง “ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม” มาตรา 31 โดยเพิ่มเติมวรรคสาม “ให้นำพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวงมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม”

4. ปัญหาขอบเขตการลงโทษทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้คือ เพิ่มการพิจารณาพิพากษาคดีที่มีโทษทางอาญาตามกฎหมายแรงงาน โดยนำคดีมาพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทกำหนดโทษทางอาญาตามกฎหมายแรงงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศและวิธีพิจารณาคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. 2539 ที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งและคดีอาญาเกี่ยวกับคดีแรงงานและคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ

5. ปัญหาการเพิ่มอำนาจให้นิติกรซึ่งเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นิติกร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจเป็นพนักงานสอบสวนในเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการให้อำนาจ

พนักงานอัยการมีอำนาจเรียกเงินตามที่พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างต่อศาลแรงงาน ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอแนะ คือ เมื่อการกระทำความผิดมีสาเหตุมาจากกฎหมายแรงงานและลูกจ้างผู้เสียหายจากการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างจ่ายเงินนั้น ยังไม่ได้รับเงินจากนายจ้างจึงควรให้นิติกร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจเป็นพนักงานสอบสวนในเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และให้พนักงานอัยการมีอำนาจเรียกเงินตามที่พนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างต่อศาลแรงงาน พร้อมการฟ้องคดีอาญานั้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

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

วิจิตร (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, **กฎหมายแรงงาน**, พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2562.

สุดาศิริ วสวงศ์, **คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน**, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548.

ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล, สบโชค สุขารมณ์, ผู้พิพากษาประจำกระทรวง,
ดุลพินิจ ปีที่ 28 ตอนที่ 5/ฉบับ 5 (ก.ย. – ต.ค. 2524)