



แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่
ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าว
มาทำงานในประเทศการทำงานของคนต่างด้าว
และนายจ้าง/สถานประกอบการ
ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม



กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน



แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่
ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ
การทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการ
ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลเป็นการยกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการ ซึ่งการประกอบธุรกิจของภาคเอกชนในการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศนั้น รัฐจะต้องเข้าไปควบคุม กำกับ ดูแลเพื่อให้ภาคเอกชนที่ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ ตลอดจนกฎกระทรวงและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันปัญหา การหลอกลวงแรงงานต่างด้าวอันเกิดจากการกระทำของบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ นายจ้าง/สถานประกอบการ หรือกลุ่มบุคคลต่างๆ ที่มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว และเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงจำเป็นต้องจัดทำแนวปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการ ซึ่งรับคนต่างด้าวทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่

กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ นี้ จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และเป็นประโยชน์ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต่อไป

กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน
กลุ่มงานควบคุมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว
กรกฎาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. หลักการเบื้องต้น	๑
๒. นิยามศัพท์	๒
๓. พนักงานเจ้าหน้าที่	๓
๔. การให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่	๔
๕. ประเภทการตรวจสอบ	๕
๕.๑ การตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ	๕
๕.๒ การตรวจสอบคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการ	๖
๖. ขั้นตอนการตรวจสอบ	๗
๖.๑ ขั้นตอนการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ	๗
๖.๒ ขั้นตอนการตรวจสอบการตรวจสอบการทำงานคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการ	๘
๗. การลงโทษผู้กระทำความผิด	๑๒
๗.๑ การลงโทษผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๒
๗.๒ การลงโทษคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๓
ภาคผนวก	
๑. คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๒๓๗/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๕
๒. คำสั่งกรมการจัดหางานที่ ๙๐๐/๒๕๖๔ เรื่อง มอบอำนาจให้ร้องทุกข์กล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญา ผู้กระทำความผิด	๒๐
๓. ระเบียบคณะกรรมการร่วมตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเปรียบเทียบปรับคนต่างด้าวที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้ พ.ศ. ๒๕๖๑	๒๒
๔. บันทึกการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	๒๔
๕. บันทึกการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว	๓๑
๖. ตัวอย่างบันทึกการจับกุม	๓๓
๗. ตัวอย่างคำสั่งเปรียบเทียบปรับ ตามมาตรา ๑๓๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑	๔๘
๗. ขั้นตอนการดำเนินคดีคนต่างด้าวทำงานผิดกฎหมาย ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๐
๘. แนวทางการสอบปากคำคนต่างด้าว กรณีนายจ้าง/สถานประกอบการ ฝ่าฝืนมาตรา ๑๓๑ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๒

แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ
ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการ
ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑. หลักการเบื้องต้น

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป และเพื่อให้การใช้บังคับให้เป็นไปตามหลักนิติรัฐในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการตรวจสอบผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในการใช้บังคับกฎหมายมีความถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกี่ยวกับการตรวจสอบผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการ โดยพระราชกำหนดนี้ได้ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา เพื่อประโยชน์ในการจับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิด และให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจในการเข้าไปในสถานประกอบการ นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ คนต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการ ที่เชื่อได้ว่ามีการทำงานของคนต่างด้าวที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อตรวจสอบและค้นในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ หรือมีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือค้นเพื่อหาและช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ และให้มีอำนาจในการสอบถามข้อเท็จจริงหรือมีหนังสือสอบถาม หรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดจากบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง และในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือทำงานที่แตกต่างจากที่ได้รับอนุญาต อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถส่งไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่ถ้าหากคนต่างด้าวผู้นั้นไม่ปฏิบัติตามหรือมีพฤติการณ์จะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจในการจับคนต่างด้าวผู้นั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับและนำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที

ทั้งนี้ การใช้อำนาจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน และข้อกฎหมายเป็นอย่างดี จะต้องกระทำด้วยความระมัดระวังรอบครอบเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิและทรัพย์สินของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดการฟ้องร้องต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายหลังได้ เนื่องจากพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน ผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบตามพระราชกำหนดนี้ยังขาดประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจในการบังคับใช้กฎหมาย และการปฏิบัติงานภาคสนาม ทำให้ประสบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความถูกต้อง ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงจำเป็นต้องกำหนดแนวปฏิบัติการตรวจสอบเพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

๒. นิยามศัพท์

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้บัญญัตินิยามศัพท์ ดังนี้

มาตรา ๕ ในพระราชกำหนดนี้

“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงาน

“ทำงาน” หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมิมีนายจ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

“ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

“ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศซึ่งได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ใบอนุญาตทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

“ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงาน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ทำให้เป็นการตอบแทนการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีและพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดีเพื่อออกใบอนุญาตและปฏิบัติการอื่นตามพระราชกำหนดนี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกำหนดนี้

๓. พนักงานเจ้าหน้าที่

๓.๑ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้บัญญัติและอนุโลมในการบังคับใช้บรรดา กฎ ระเบียบหรือคำสั่งใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
มาตรา ๑๔๕ บรรดา กฎ หรือคำสั่งใด ๆ ที่ได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความ
ในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๑ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑
และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่
พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกำหนดนี้ จนกว่าจะมีกฎ
หรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

๓.๒ คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๓๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่
เพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

(๑) ปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน ที่ปรึกษากฎหมาย หรือข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งนิติกรระดับปฏิบัติการ
ขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการบริหารส่วนกลางของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๒) อธิบดีกรมการเจ้าหน้าที่ รองอธิบดีกรมการเจ้าหน้าที่ ผู้ตรวจราชการกรมการเจ้าหน้าที่
เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่ง
ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการ
บริหารส่วนกลางของกรมการเจ้าหน้าที่ แต่ไม่รวมถึงราชการบริหารส่วนกลางซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ หรือตำแหน่ง
ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี หรือพนักงานราชการตำแหน่ง
นักวิชาการแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการบริหารส่วนกลางของกรมการเจ้าหน้าที่ แต่ไม่รวมถึงราชการ
บริหารส่วนกลางซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในท้องที่กรุงเทพมหานคร

(๔) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป
หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี หรือพนักงานราชการ
ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการบริหารส่วนกลางของกรมการเจ้าหน้าที่
ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในท้องที่จังหวัดซึ่งราชการบริหารส่วนกลางนั้นตั้งอยู่

(๕) ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอผู้เป็น
หัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ หรือปลัดอำเภอ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในท้องที่จังหวัดที่รับผิดชอบ

(๖) แรงงานจังหวัด หรือข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ
ปฏิบัติการขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในท้องที่จังหวัดที่รับผิดชอบ

(๗) จัดหางานจังหวัด ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ
ปฏิบัติการขึ้นไปหรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี
หรือพนักงานราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่
ในท้องที่จังหวัดที่รับผิดชอบ

(๘) ข้าราชการ...

(๘) ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(๙) ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานประกันสังคม ตำแหน่งประเภทบริหารทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(๑๐) ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตำแหน่งประเภทบริหารทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(๑๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมประมง ตำแหน่งประเภทบริหารทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(๑๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมเจ้าท่า ตำแหน่งประเภทบริหารทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(๑๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ตำแหน่งประเภทบริหารทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(๑๔) ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบก และกองทัพเรือ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(๑๕) ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๔. การให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติมได้ให้อำนาจแก่นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้ ดังนี้

มาตรา ๘๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกหรือสั่งให้บุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

(๒) เข้าไปในสถานที่ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบการซึ่งรับคนต่างด้าวจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

(๔) ค้นในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ หรือมีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือค้นเพื่อหา และช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

(๕) ยึดหรืออายัด เอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การนำคนต่างด้าวมาทำงาน ในประเทศ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะมีการกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้

การค้นตาม (๔) ต้องมีหมายค้น เว้นแต่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะหาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอาจถูกโยกย้าย คนต่างด้าวนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้าย หรือซ่อนเร้น หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอาจถูกโยกย้าย ซ่อนเร้น ทำให้เปลี่ยนสภาพไปจากเดิม หรือถูกทำลายไปเสียก่อน ให้ดำเนินการค้นได้โดยไม่ต้องมีหมายค้น แต่ต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการค้น

ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร การใช้อำนาจตาม (๑) (๒) หรือ (๓) ต้องไม่ทำในลักษณะที่ทำให้คนต่างด้าวต้องหยุดทำงาน เกินสมควรแก่เหตุ หรือทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างต้องสะดุดหยุดลงหรือทำในเวลากลางคืนโดยไม่จำเป็น มาตรา ๙๙ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดง บัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๐๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

เพื่อประโยชน์ในการจับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน หรือทำงานแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ และพนักงานเจ้าหน้าที่ สั่งให้คนต่างด้าวไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้น ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวนั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับ และให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที

๕. ประเภทการตรวจ

๕.๑ การตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าว มาทำงานกับนายจ้างในประเทศอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยต้องตรวจสอบ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามพระราชกำหนด ดังกล่าว หากพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติตามหรือไม่ทำการตรวจสอบต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งการตรวจสอบผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมตรวจสอบให้ผู้รับอนุญาตฯ ได้ปฏิบัติตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมถึงกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับอนุญาต ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการจัดทำ เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด อันเป็นการป้องกันและปราบปรามปัญหาการหลอกลวงแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง ซึ่งตกเป็นผู้เสียหาย จากการกระทำของผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ อันนำไปสู่การเกิดปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยมีวิธีการดำเนินการตรวจสอบ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๕.๑.๑ การตรวจปกติหรือการตรวจทั่วไป เป็นการตรวจสอบผู้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบ เพื่อตรวจสอบ ควบคุม กำกับ ดูแล และให้คำแนะนำแก่ผู้รับอนุญาตฯ เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ รวมถึงวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนต่างด้าวให้แก่ นายจ้างให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด และตรวจสอบตามโครงการที่เสนอต่อกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว รวมถึงการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๕.๑.๒ การตรวจพิเศษ กรณีที่ได้รับเรื่องร้องเรียน

๑) กรณีที่มีผู้ร้องเรียน/หรือมีผู้แจ้งเบาะแส เกี่ยวกับผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศที่ได้กระทำการฝ่าฝืนพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๒) กรณีที่มีบุคคล หรือนิติบุคคล ที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕.๒ การตรวจสอบคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๕.๒.๑ การตรวจลักษณะงาน

เป็นการตรวจสอบเมื่อคนต่างด้าวยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน หรือขอต่อใบอนุญาตทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงลักษณะหรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน โดยทำการตรวจสอบสถานประกอบการซึ่งระบุไว้ว่าเป็นนายจ้างของคนต่างด้าว เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของคนต่างด้าว และรายละเอียดเกี่ยวกับการจ้างงานคนต่างด้าว ประกอบการพิจารณาการยื่นคำขอของคนต่างด้าว วิธีการตรวจสอบดังกล่าวจะต้องทำการสอบถามจากนายจ้าง หรือผู้จัดการ หรือพนักงานของสถานประกอบการนั้นๆ โดยทำการบันทึกปากคำและลงลายมือชื่อของผู้ให้ปากคำและล่าม พร้อมทั้งทำการรวบรวมเอกสาร พยาน และหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เป็นหลักฐาน ดังนี้

- สถานประกอบการประกอบธุรกิจอะไรบ้าง
- รายละเอียดและลักษณะงานที่ให้คนต่างด้าวทำงาน
- งานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญเป็นกรณีพิเศษ
- ความจำเป็นของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างคนต่างด้าว

๕.๒.๒ การตรวจพิเศษ

เป็นการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการ ตามที่ได้มีผู้ที่ร้องเรียนมายังหน่วยงานเพื่อให้ทำการตรวจสอบ โดยสามารถแบ่งประเภทการตรวจพิเศษออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑) การตรวจตามคำร้องเรียน เป็นการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งมีผู้แจ้งเบาะแสการลักลอบทำงานของคนต่างด้าว หรือลักลอบจ้างงานคนต่างด้าว หรือมีพฤติการณ์ฝ่าฝืนพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีประชาชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้มีการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสทางจดหมาย โทรศัพท โทรสาร หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และเรื่องร้องเรียนที่หน่วยงานราชการอื่นประสานขอให้ดำเนินการตรวจสอบ

๒) การตรวจ...

๒) การตรวจสอบสถานประกอบการที่เปิดทำการในเวลากลางคืน เป็นการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวในสถานประกอบการที่เปิดดำเนินการในเวลากลางคืน และเชื่อได้ว่ามีการทำงานของคนต่างด้าว เช่น ภัตตาคาร บาร์ ไนท์คลับ เป็นต้น

วิธีการตรวจสอบตามข้อ ๕.๒.๑ และ ๕.๒.๒ จะต้องทำการสอบถามจากนายจ้างหรือผู้จัดการ หรือพนักงานของสถานประกอบการ และจากคนต่างด้าวที่พบในสถานประกอบการนั้นๆ โดยทำการบันทึกปากคำ และลงลายมือชื่อของผู้ให้ปากคำและล่าม (กรณีคนต่างด้าว) พร้อมทั้งรวบรวมเอกสาร พยาน และหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เป็นหลักฐาน ดังนี้

ประเด็นการตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ

- รับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยมีใบอนุญาตทำงานหรือไม่
- ให้คนต่างด้าวทำงานตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงานหรือไม่

ประเด็นการตรวจสอบคนต่างด้าว

- ได้ยื่นคำขอรับอนุญาตทำงาน ตั้งแต่เมื่อใด
- ทำงานตำแหน่งอะไร มีลักษณะงานที่ระบุไว้อย่างไร มีใครเป็นนายจ้าง
- ทำงานกับนายจ้างตรงตามที่ระบุหรือไม่ และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือไม่อย่างไร

๓) การตรวจติดตามผลคำขอที่ไม่ได้รับอนุญาต เป็นการตรวจสอบติดตามผลในกรณีที่คนต่างด้าวยื่นขอใบอนุญาตทำงาน หรือขอเปลี่ยนแปลงลักษณะหรือเงื่อนไข และไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน โดยตรวจสอบว่าคนต่างด้าวผู้ยื่นคำขอยังทำงานอยู่หรือไม่ รวมทั้งตรวจสอบว่าสถานประกอบการหรือนายจ้างรับคนต่างด้าวผู้ยื่นคำขอเข้าทำงานหรือไม่ หากมีการฝ่าฝืนให้พิจารณาดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

๖. ขั้นตอนการตรวจสอบ

๖.๑ ขั้นตอนการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

การปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องหมั่นศึกษาข้อกฎหมาย กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ทันยุคสมัยและเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรมีการแบ่งหน้าที่ระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยจะต้องมีพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างน้อยสองคนขึ้นไป เพื่อที่จะได้เป็นพยานซึ่งกันและกัน และเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงป้องกันการถูกใส่ร้ายหรือฟ้องร้องในภายหลัง ซึ่งมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

๖.๑.๑ ในการเข้าตรวจสอบผู้รับอนุญาตฯ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกครั้งในโอกาสแรกที่เข้าไปในสำนักงาน

๖.๑.๒ เรียกให้ผู้รับอนุญาตฯ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้ถ้อยคำ ข้อเท็จจริง หรือส่งเอกสารหลักฐานอื่นใด ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เข้าตรวจสอบเพื่อประกอบการพิจารณา โดยการบันทึกปากคำ พร้อมทั้งรวบรวมพยานหลักฐาน เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๖.๑.๓ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีกรณีฝ่าฝืนกฎหมาย ให้ทำการยึดอายัด เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยจัดให้ทำบัญชีแสดงรายการเอกสารต่างๆ ไว้เป็นหลักฐาน โดยให้ผู้รับอนุญาตฯ ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานด้วย

๖.๑.๔ การตรวจสอบเอกสารและวิธีที่ผู้ได้รับอนุญาตฯ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

- ๑) การแสดงใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
- ๒) สถานที่ตั้งของสำนักงานต้องตรงตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต
- ๓) การแจ้งจำนวนและรายชื่อลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามแบบที่อธิบดีกำหนด หรือไม่ อย่างไร
- ๔) การตรวจสอบบัตรประจำตัวของผู้จัดการ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวว่าเป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด หรือไม่ อย่างไร
- ๕) การทำสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับนายจ้าง
- ๖) การเรียกหรือรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากนายจ้างในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง
- ๗) หลักฐานเกี่ยวกับการแจ้งให้นายทะเบียนทราบกรณีผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวส่งมอบให้นายจ้างแล้ว ได้แจ้งนายทะเบียนทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือไม่ อย่างไร
- ๘) การตรวจสอบเอกสารหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

๖.๒ ขั้นตอนการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการ

๖.๒.๑ การหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว

ข้อมูลเบาะแสการทำงานของคนต่างด้าวหรือนายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการกระทำผิดกฎหมาย อาจได้มาจากการที่มีผู้ร้องเรียน พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ตรวจพบเอง และจากประชาชนทั่วไปที่ได้แจ้งเบาะแสให้ทราบ เป็นต้น เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งแล้ว ต้องทำการตรวจสอบหรือวิเคราะห์ว่าเรื่องที่ได้รับการร้องเรียนหรือได้รับแจ้งนั้นมีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด มีการสำรวจสถานที่ที่ถูกร้องเรียน ซึ่งการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/หาข่าว จะต้องกระทำโดยที่เป้าหมายไม่รู้ตัว หรือเกิดความสงสัย โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

๑) การสำรวจสถานที่/พื้นที่ของเป้าหมาย

ต้องทำการสำรวจสถานที่ของเป้าหมายที่จะดำเนินการ เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล และสถานที่ตั้ง ชื่ออาคาร เลขที่ ลักษณะเด่นของเป้าหมาย สถานที่ใกล้เคียง เส้นทางเข้า-ออก ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายใน เช่น มีประตูเข้าออกทางใดบ้าง มีช่องทาง มีอาคารที่หลัง กี่ชั้น แรงงานต่างด้าวทำงานในบริเวณใด มีช่องทางหลบหนีหรือไม่ สถานประกอบการมีรั้วรอบหรือไม่ มีช่องทางหลบหนีหรือไม่ ถ้ามีสามารถหลบหนีได้ในช่องทางใดบ้าง และสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น มีคูคลอง แม่น้ำ มีป่าหรือทุ่งนา หรืออื่นๆ ที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร โดยให้ทำการเก็บรายละเอียดให้ครบถ้วน เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนผังสถานที่ในการเข้าตรวจสอบและก่อนที่จะเข้าทำการปฏิบัติการตรวจสอบฯ ควรทำการตรวจสอบพื้นที่เป้าหมายอีกครั้งว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ก่อนเข้าปฏิบัติงาน

๒) การตรวจสอบประวัติ

ทำการตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ เป็นผู้ใดจากฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร์ หรือในระบบฐานข้อมูลอื่นๆ เช่น หนังสือรับรองนิติบุคคล รายชื่อกรรมการหรือผู้ถือหุ้นส่วน และตรวจสอบข้อมูลทางทะเบียนจากฐานข้อมูลในระบบ ถึงจำนวน และสัญชาติของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในสถานประกอบการนั้น

๓) การลงพื้นที่...

๓) การลงพื้นที่หาข่าว

การลงพื้นที่เพื่อหาข่าวเกี่ยวกับคนต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการ ที่มีการกระทำผิดกฎหมายนั้นจะต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง และต้องกระทำโดยที่เป้าหมายไม่รู้ตัว หรือไม่ทำให้เกิดความสงสัยใดๆ ทั้งสิ้น โดยมีวิธีการในการดำเนินการ ดังนี้

(๑) การอำพราง เช่น การแฝงตัวเป็นพนักงานทั่วไปเพื่อไปสมัครงาน หรือเป็นพนักงานขายสินค้าต่างๆ เพื่อไปทำการหาข่าวภายในสถานประกอบการ

(๒) หาสายข่าวภายใน โดยการดึงคนในกลุ่มเป้าหมายเข้ามาเป็นพวก เช่น ในสถานประกอบการที่มีแรงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้ไม่ทราบว่าเป็นพนักงานรายใดที่เป็นสายลับให้แก่ทางการ ซึ่งการหาข่าวด้วยวิธีนี้จะต้องมีการใช้เงินหรือผลประโยชน์แลกเปลี่ยนเพื่อให้ได้ข่าวที่ต้องการ

(๓) กำหนดตัวเป้าหมายโดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มเป้าหมาย เช่น นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการและคนต่างด้าว พร้อมทั้งทำการสะกดรอยติดตามเป้าหมายว่ามีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่อย่างไร มีการติดต่อกับใครบ้าง ซึ่งจะทำให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมและความเคลื่อนไหว สถานที่อยู่ หรือที่หลบซ่อนของเป้าหมาย เพื่อที่จะต้องการให้ทราบเป้าหมายไปติดต่อกับใครทำให้ได้เป้าหมายเพิ่มขึ้น และต้องกระทำโดยมิให้เป้าหมายรู้ตัว

๔) การรวบรวมและประมวลข่าว

เมื่อได้ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วให้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ และวางแผนการใช้กำลังคนในการเข้าตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีการแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานในการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ของสถานประกอบการ และควรมีการตั้งรหัสลับในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการติดต่อและประสานงานของเจ้าหน้าที่ ในการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อไม่ให้บุคคลภายนอก รู้เป้าหมาย

๖.๒.๒ การวางแผนเข้าตรวจสอบ

นำข้อมูลที่ได้จากการสืบสวนหาข่าวว่านายจ้าง/สถานประกอบการ เป็นผู้ใดประกอบกิจการ ประเภทใด ขนาดและสถานที่ตั้ง ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอกภายในของสถานประกอบการเป็นอย่างไร และจำนวนพนักงาน/ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการมีจำนวนเท่าใด เป็นคนไทยจำนวนเท่าใด คนต่างด้าวจำนวนเท่าใด และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุมัติแผนการตรวจ เมื่อได้รับอนุมัติแผนในการตรวจสอบแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะต้องประชุมวางแผน เพื่อมอบหมายและแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีหัวหน้าชุดเป็นผู้รับผิดชอบและตัดสินใจ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ของสถานประกอบการ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

๑) กรณีนายจ้าง/สถานประกอบการหรือบริษัทมีขนาดเล็ก มีการจ้างคนต่างด้าวไม่เกิน ๒๐ คน เข้าปฏิบัติการตรวจสอบเฉพาะพนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมการจัดหางาน

๒) กรณีนายจ้าง/สถานประกอบการขนาดกลาง มีการจ้างคนต่างด้าว ๒๑ ขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๕๐ คน เข้าปฏิบัติการตรวจสอบเฉพาะพนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓) กรณีนายจ้าง/สถานประกอบการขนาดใหญ่ มีการจ้างคนต่างด้าวเกิน ๕๐ คนขึ้นไป เข้าปฏิบัติการตรวจสอบโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และประสานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจให้เข้าร่วมตรวจสอบ

๔) กรณี...

๔) กรณีสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่นที่นำคนคนต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น ให้ใช้เฉพาะพนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมการจัดหางานเข้าตรวจสอบใบอนุญาตทำงาน โดยเน้นให้คำแนะนำกฎหมาย ระเบียบต่างๆ เพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมาย

๕) กรณีนายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอันเป็นความผิดฐานค้ำมนุษย์ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานตรวจร่วมกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ของกรมการจัดหางานเท่านั้น

๖.๒.๓ การเตรียมความพร้อมในการเข้าตรวจสอบ

การปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการ และการทำงานของคนต่างด้าวแต่ละประเภทจะมีรายละเอียดและวิธีการตรวจสอบที่แตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่จะกำหนดขั้นตอนการตรวจสอบ ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องจัดเตรียมสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับใช้ในการตรวจสอบ ดังนี้

๑) การเตรียมข้อมูลและวางแผนขั้นตอนในการปฏิบัติงานก่อนการออกทำการตรวจสอบ ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับประวัติของนายจ้าง/สถานประกอบการ และมีแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานจำนวนเท่าใด สัญชาติใดบ้าง และประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) จัดเตรียมอุปกรณ์ ยานพาหนะ และเครื่องมือสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น แบบบันทึกปากคำ บันทึกการตรวจค้น บันทึกการจับ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กล้องถ่ายภาพหรือวิดีโอ เป็นต้น

๓) การจัดเตรียมผู้ปฏิบัติงาน ทำการวางแผนการปฏิบัติเพื่อผู้ปฏิบัติงานได้เห็นภาพของการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดตัวบุคคลในการปฏิบัติ การมอบหมายหน้าที่แต่ละบุคคลต้องไม่ซ้ำซ้อนกัน การวางกำลังพนักงานเจ้าหน้าที่บริเวณรอบๆ สถานที่เป้าหมาย เพื่อป้องกันการหลบหนี หรือซ่อนเร้นจากการตรวจสอบ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องตรงต่อเวลาเพื่อมิให้แผนการคลาดเคลื่อน และอาจเกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติราชการได้

๔) พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าพบนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ดูแลสถานที่ แสดงบัตรพนักงานเจ้าหน้าที่และแจ้งวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบด้วยความสุภาพ และขอให้นำพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบบริเวณสถานที่ทำงานตามความเหมาะสม

๕) ตรวจสอบและคัดแยกคนไทยออกจากกลุ่มคนต่างด้าว และคัดแยกคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานออกจากกลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

๖) ตรวจสอบคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงาน หากคนต่างด้าวนั้นสามารถนำใบอนุญาตทำงานมาแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ดำเนินการตรวจสอบโดยมีข้อสังเกต ดังนี้

- ตรวจสอบชื่อ อายุ สัญชาติ รูปภาพในใบอนุญาตทำงาน ว่าตรงกับคนต่างด้าวที่นำมาแสดงหรือไม่
- วันสิ้นสุดของใบอนุญาตทำงาน
- ลักษณะการทำงานตรงกับประเภทงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานหรือไม่
- ทำงานตรงตามนายจ้างที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานหรือไม่

หากตรวจสอบแล้วพบว่าคนต่างด้าวนั้นทำงานถูกต้องตามกฎหมายให้ดำเนินการเก็บข้อมูลไว้ และให้กลับไปทำงานตามหน้าที่ต่อไปได้ หากในกรณีที่พบว่ามีการทำงานผิดเงื่อนไขให้ทำการควบคุมตัวไว้เพื่อดำเนินคดี

๓) ตรวจสอบคนต่างด้าวกรณีพบว่าไม่มีใบอนุญาตทำงานให้ดำเนินการบันทึกปากคำคนต่างด้าว บันทึกปากคำนายจ้าง ตลอดจนเก็บรวบรวมข้อมูลรายละเอียด พยานหลักฐานให้สมบูรณ์ครบถ้วน และควบคุมตัวเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมาย

๔) ตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ ได้แก่ บัตรประจำตัวนายจ้าง หนังสือรับรองนิติบุคคล เอกสารการจ้างคนต่างด้าว เช่น สัญญาจ้าง ใบลงเวลาทำงาน เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานเพื่อประกอบการตรวจ และใช้เป็นพยานหลักฐานในการดำเนินคดี จัดทำบันทึกการตรวจสอบนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้นำตรวจสอบไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่มีการกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย ให้จัดทำบันทึกคำให้การผู้ต้องหาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินคดี

๖.๒.๔ การเข้าไปในสถานประกอบการ

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่จะเข้าไปในสถานประกอบการใด ให้แจ้งความจำนงต่อนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ หรือผู้มีอำนาจในสถานประกอบการแห่งนั้นให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเข้ามาทำการตรวจในสถานที่แห่งนี้ และต้องแสดงบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่พร้อมกับขอทำการตรวจสอบและขอเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการดังกล่าว พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่จำเป็นต้องแจ้งให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้าในการเข้าไปทำการตรวจสอบในสถานประกอบการนั้นก็ได้

นายจ้างหรือผู้จัดการอาจเป็นผู้ให้การหรือชี้แจงข้อเท็จจริงต่างๆ ด้วยตนเอง หรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นทำการชี้แจงแทนได้

๖.๒.๕ กรณีการถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงาน

ในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ พนักงานเจ้าหน้าที่อาจไม่ได้รับความร่วมมือหรืออาจถูกขัดขวางจากนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้เข้าไปทำการตรวจสอบและไม่ยินยอมส่งมอบเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อใช้ในการตรวจสอบ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องชี้แจง และทำความเข้าใจกับนายจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบถึงการกระทำที่เป็นการขัดขวางต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบนั้น เป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นความผิดตามมาตรา ๑๒๖ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และการที่ไม่อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบ ซึ่งมีความผิดตามมาตรา ๑๒๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ซึ่งถ้าหากนายจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องยังได้มีการฝ่าฝืนให้พิจารณาดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

๗. การลงโทษผู้กระทำผิด

๗.๑ การลงโทษผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๗.๑.๑ การลงโทษทางทะเบียน

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดมาตรการทางปกครอง โดยมีมาตรการดังนี้

๑) การพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน จะกระทำได้อธิบายผู้รับอนุญาตฯ ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ หรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฎกระทรวง หรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไม่เกินหนึ่งร้อยสี่สิบวัน และสั่งให้ผู้รับอนุญาตฯ ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามมาตรา ๘๖ หรือในกรณีที่ผู้รับอนุญาตฯ กระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ และอยู่ระหว่างการดำเนินคดี ตามมาตรา ๘๗

๒) การเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน อธิบดีจะสั่งเพิกถอนได้เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของอธิบดี ตามมาตรา ๘๖

(๒) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานอีก

(๓) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นผู้สนับสนุนการไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องดังกล่าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และอธิบดีได้มีหนังสือแจ้งเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง หรือห้ามมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวข้างต้นแล้ว แต่ผู้รับอนุญาตฯ ไม่ปฏิบัติตามหนังสือแจ้งเตือนของอธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับหนังสือนั้น

(๔) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานฝ่าฝืนมาตรา ๘๙ วรรคสอง

(๕) อธิบดีเห็นว่ากรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้เป็นกรณีร้ายแรง

(๖) อธิบดีเห็นว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้

๓) คำสั่งพักใช้และคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้ทำเป็นหนังสือ และแจ้งให้ผู้รับอนุญาตฯ ทราบ ในกรณีที่ไม่มีพบตัวผู้รับอนุญาตฯ ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงาน และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตฯ ได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง

๗.๑.๒ การดำเนินคดีอาญา

๑) การดำเนินคดีอาญาโดยการเปรียบเทียบปรับตามมาตรา ๑๓๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดให้บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดดังกล่าวกรณีมีโทษปรับสถานเดียวให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

(๑) อธิบดี สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบปรับได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ละเอียดผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบปรับภายในระยะเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกินสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

๒) การดำเนินคดีอาญาโดยการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ในบรรดาความผิดตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่มีโทษจำคุก หรือทั้งจำทั้งปรับ หรือกรณีที่มีโทษปรับสถานเดียว แต่ผู้กระทำความผิดไม่ได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบปรับภายในเวลาที่กำหนดเกินกว่าสามสิบวัน

๗.๒ การลงโทษคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๗.๒.๑ การดำเนินคดีคนต่างด้าว

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทำการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวแล้วพบว่าคนต่างด้าวได้กระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

๑) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งให้คนต่างด้าวผู้นั้นทราบว่า เป็นคนต่างด้าวทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตหรือเป็นทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๘ มีโทษตามมาตรา ๑๐๑ ปรับตั้งแต่ ๕,๐๐๐ - ๕๐,๐๐๐ บาท

๒) รวบรวมพยานหลักฐาน เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนต่างด้าวที่กระทำความผิด เช่น ภาพถ่ายขณะทำงาน ภาพถ่ายสถานที่ทำงาน รายละเอียดท้องที่เกิดเหตุ ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ (ถ้ามี) เอกสารการอนุญาตทำงาน หนังสือเดินทาง เป็นต้น

๓) พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งให้คนต่างด้าวไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจท้องที่เกิดเหตุ พร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่หากคนต่างด้าวผู้นั้นไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือมีพฤติการณ์หลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวผู้นั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับและให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจท้องที่เกิดเหตุโดยทันที

๔) เมื่อคนต่างด้าวผู้นั้นและพนักงานเจ้าหน้าที่มาถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวนแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำบันทึกการจับกุม และสอบปากคำคนต่างด้าว (ชื่อ อายุ สัญชาติ รายละเอียดการทำงาน ชื่อนายจ้าง (ถ้ามี) และรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง) พร้อมดูรายละเอียดจากเอกสารของคนต่างด้าวที่เกี่ยวข้องประกอบ เช่น ใบอนุญาตทำงาน หนังสือเดินทาง เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกการจับกุม จำนวน ๑ ชุด และสำเนาบันทึกการจับกุมให้แก่คนต่างด้าวเก็บไว้ จำนวน ๑ ชุด และพนักงานเจ้าหน้าที่เก็บไว้ จำนวน ๑ ชุด พร้อมทั้งส่งตัวคนต่างด้าวผู้ถูกจับและบันทึกการจับกุมฉบับจริงให้กับพนักงานสอบสวนดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

๕) รายงาน...

๕) รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น บันทึกผลการดำเนินการ และติดตามผลการดำเนินคดี

๗.๒.๒ การดำเนินคดีนายจ้าง/สถานประกอบการ

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทำการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว แล้วพบว่า มีการกระทำความผิดหรือฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ อย่างใดอย่างหนึ่ง และมีนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวที่กระทำความผิดดังกล่าวอยู่ในสถานที่เกิดเหตุด้วยนั้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

๑) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งให้นายจ้างทราบว่า การรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงาน หรือให้คนต่างด้าวทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้ เป็นการกระทำความผิดตามมาตรา ๙ มีโทษตามมาตรา ๑๐๒ ปรับตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๒) รวบรวมพยานหลักฐาน เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง เช่น ภาพถ่ายขณะที่คนต่างด้าวทำงาน ภาพถ่ายสถานที่ทำงาน รายละเอียดท้องที่เกิดเหตุ ซึ่ื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาหนังสือรับรองนิติบุคคล สำเนาการประกอบธุรกิจ เป็นต้น

๓) พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการเชิญนายจ้างไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจท้องที่เกิดเหตุพร้อมพนักงานเจ้าหน้าที่

๔) เมื่อนายจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่มาถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจท้องที่เกิดเหตุแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกการจับกุมนายจ้างพร้อมคนต่างด้าวผู้นั้น และสอบปากค่านายจ้างเกี่ยวกับรายละเอียดการจ้างงานคนต่างด้าว (ค่าจ้าง ระยะเวลาที่จ้าง และรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง) พร้อมรายละเอียดจากเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบ (ถ้ามี) โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกการจับกุม จำนวน ๑ ชุด และสำเนานำบันทึกการจับกุมให้แก่ นายจ้างพร้อมคนต่างด้าวผู้นั้นถือไว้ ๑ ชุด และพนักงานเจ้าหน้าที่เก็บไว้ ๑ ชุด พร้อมทั้งส่งตัวนายจ้างผู้ถูกจับและบันทึกการจับกุมฉบับจริงให้กับพนักงานสอบสวน ดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

๕) กรณีที่นายจ้างไม่อยู่ในสถานที่เกิดเหตุ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการสอบปากคำคนต่างด้าวที่ถูกจับกุมเกี่ยวกับรายละเอียดของนายจ้าง เช่น ชื่อ - สกุล อายุ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ เป็นต้น และให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกรายละเอียดที่เกี่ยวข้องของนายจ้างตามที่คนต่างด้าวผู้นั้นได้ให้ข้อมูลลงในบันทึกการจับกุมของคนต่างด้าว โดยร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีกับนายจ้างในข้อหาจ้างคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือให้คนต่างด้าวทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้ ตามมาตรา ๙ มีโทษตามมาตรา ๑๐๒ ปรับตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๖) รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น บันทึกผลการดำเนินการ และติดตามผลการดำเนินคดี

คณะผู้จัดทำ

นายณัฐกร	จานเชื่อง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
นายอิทธิชัย	ถาวรสังข์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นายสมิทธิ์	ห้วงบุญรอด	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นายธีรวัฒน์	คงชู	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นายกัณตพงษ์	พงษ์สิทธิศักดิ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
