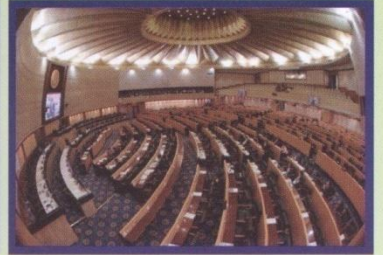
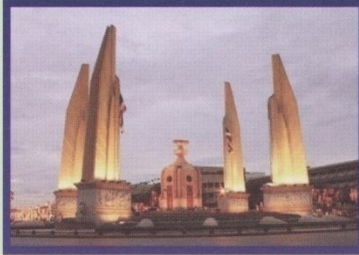




สภานิติบัญญัติแห่งชาติ



เอกสารประกอบการพิจารณา

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

บรรจुरะเบียบวาระการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๕/๒๕๖๐ เป็นพิเศษ

วันพุธที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐

อ.พ.๒๒/๒๕๖๐

จัดทำโดย

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

www.senate.go.th



บทสรุปสำหรับสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดยคณะรัฐมนตรี ชุดที่มีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เพื่อให้ สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ โดยมีหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ดังนี้

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่ม หรือบางประเภท เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗)
- (๒) ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้าง ในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว รวมทั้งปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐)
- (๓) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง กรณีเกษียณอายุ (เพิ่มมาตรา ๑๑๘/๑)
- (๔) เพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑))

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับ ลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนา ข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้นและเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่าย

คำนำ

เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดยคณะรัฐมนตรี ชุดที่มี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เพื่อให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗

เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในราชการวงงานนิติบัญญัติ โดยมุ่งเน้นสารประโยชน์ในเชิงอ้างอิงเบื้องต้น เพื่อประกอบการพิจารณาของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สำนักกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
เมษายน ๒๕๖๐

เอกสารประกอบการพิจารณา

จัดทำโดย

นายณัฐ ผาสุข	รองเลขาธิการวุฒิสภา
นายทศพร แยมวงษ์	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
นายสุชาติ พันทองคำ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกฎหมาย ๒
นางจินดา ศรีเพ็งแก้ว	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นางสาวจิตร์กาน เจียรตระกูล	วิทยากรปฏิบัติการ
นางสิริกันย์ ส่องแสง	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นางสาวรัตติกาลุต์ น้อยนวม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นายพัลลภ วงศ์พานิช	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลชำนาญงาน

กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๙๖

ผลิตโดย

กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักการพิมพ์ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๑๗๔๑ - ๔๒

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ท่านสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผู้สนใจที่มีความประสงค์หรือต้องการที่จะศึกษาเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติเป็นการล่วงหน้าก่อนวันประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้จากเว็บไซต์วุฒิสภา www.senate.go.th

หรือขอรับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้ที่ศูนย์บริการข้อมูลกฎหมาย วุฒิสภา อาคารรัฐสภา ๒ ชั้น ๑ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔ ๑๕๖๕

สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ ก

ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ๑

ส่วนที่ ๒ ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

(เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข)

กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ๕

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

- ความจำเป็นในการตราร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. -๑-

- บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาประกอบ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. -๖-

- ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างลอยตัว : ความเป็นธรรมของ คนขายแรง ใครกำหนด -๑๐-

- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๖๐ -๑๔-

- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) -๑๖-

- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๑) -๑๘-

เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) -๒๐-

- ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกับข้อผิดพลาดที่ไม่ควรมองข้าม -๒๒-

- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เรื่อง การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง -๒๔-

- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เรื่อง การส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง -๒๕-

- ข้อคิดเห็น ร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. -๒๖-

- ธนาคารโลกเผยไทยทำธุรกิจ “ง่ายขึ้น” จากอันดับ ๔๙ เป็น ๔๖

แก้ปัญหาล้มละลายที่สุดในอาเซียน -๓๒-

- คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย วิเคราะห์ประเมินสถานการณ์

เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและแรงงาน -๓๖-

- จำนวนสถานประกอบกิจการ	-๓๘-
- สิทธิหน้าที่นายจ้าง และลูกจ้าง	-๔๐-

ภาคผนวก

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข)	(๑)
- ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)	(๑๗)
- บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)	(๒๑)

ส่วนที่ ๑

ความเป็นมาและสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)



**ความเป็นมาและสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)**

พ.ศ.

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

ความเป็นมาของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดยคณะรัฐมนตรี ชุดที่มีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เพื่อให้ สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่ม หรือบางประเภท เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗)

(๒) ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้าง ในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว รวมทั้งปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐)

(๓) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง กรณีเกษียณอายุ (เพิ่มมาตรา ๑๑๘/๑)

(๔) เพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑))

๑.๒ เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับ ลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนา

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)



ข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้นและเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๑)

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.”

๓. คำปรารภ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๔. วันใช้บังคับกฎหมาย (ร่างมาตรา ๒)

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

๕. เนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติ

๕.๑ กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท (ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗)

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม



การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการงานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”

๕.๒ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นต้องมีรายละเอียดตามที่กำหนดไว้ (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘)

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา

ในวันหยุด

- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก”



๕.๓ กำหนดให้นายจ้างประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ร่างมาตรา ๕ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๐)

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๐ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้ ตามมาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

๕.๔ กำหนดให้การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่ นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง (ร่างมาตรา ๖ เพิ่มมาตรา ๑๑๘/๑)

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่ นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลง หรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิ แสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวัน นับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง”

๕.๕ กำหนดบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง กรณีเกษียณอายุ (ร่างมาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑))

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง”

ส่วนที่ ๒

ตารางเปรียบเทียบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
(เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข)

กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
(ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงาน

คณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตกณ์ต่อมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p>	<p>มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.”</p> <p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p> <p>มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตกณ์ต่อมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p>	

<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.</p>	<p>เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม</p>
<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	<p>เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท ค่าจ้างอาจพิจารณาจากที่พิจารณาที่กำหนดในวงเล็บหรือประกอบกับประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p> <p>ในการพิจารณาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพ ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด</p>	<p>เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงาน และคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป</p>
<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	<p>ในการพิจารณาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพ ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด</p> <p>มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้</p>	<p>มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>(๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก</p> <p>(๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด</p> <p>(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด</p> <p>(๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด</p> <p>(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา</p> <p>(๖) วินัยและโทษทางวินัย</p> <p>(๗) การร้องทุกข์</p> <p>(๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ</p> <p>ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ยังมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลาและให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว</p> <p>ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด</p>	<p>(๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก</p> <p>(๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด</p> <p>(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด</p> <p>(๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด</p> <p>(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา</p> <p>(๖) วินัยและโทษทางวินัย</p> <p>(๗) การร้องทุกข์</p> <p>(๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ</p> <p>ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ยังมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง โดยตัดกรณีการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ออก เพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว</p> <p>ตัดมาตรา ๑๐๘ วรรคสาม ออก เพื่อให้สอดคล้องกับแก้ไขมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก</p> <p>มาตรา ๑๑๐ ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>	<p>ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก”</p> <p>มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๑๐ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้ตามมาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม”</p> <p>มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑๘/๑</p> <p>“มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง</p> <p>ในกรณีที่มีมติกรรมการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้นายจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาให้ลูกจ้างได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ</p>	<p>ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>มาตรา ๑๐๘</p> <p>เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ และการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีดังกล่าว และเพื่อความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย</p>

ส่วนที่ ๓

ข้อมูลประกอบการพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

ความจำเป็นในการตราร่างพระราชบัญญัติ (checklist)

๑. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๒. ส่วนราชการหรือหน่วยงานผู้เสนอ

กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๓. ความเป็นมา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมกลุ่มลูกจ้างบางประเภท การส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้าง และบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยเหตุเกษียณอายุ กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้ยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ขึ้น

๔. วัตถุประสงค์ของเป้าหมายและภารกิจ

๔.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในประเด็นต่อไปนี้

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างต่าง ๆ

(๒) ลดภาระของนายจ้างเกี่ยวกับการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

(๓) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยเหตุเกษียณอายุ และกำหนดอัตราโทษกรณีไม่จ่ายค่าชดเชยเพราะเหตุเกษียณอายุ

๔.๒ ความจำเป็นที่ต้องทำภารกิจ

เนื่องจากปัจจุบันลูกจ้างบางกลุ่มยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและไม่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานเท่าที่ควร ประกอบธนาคารโลกได้จัดอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของประเทศไทย สำหรับด้านการเริ่มต้นธุรกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานการรับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อยู่ในลำดับที่ ๙๖ จาก ๑๘๙ ประเทศทั่วโลก ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยของนักลงทุนต่างชาติ

๔.๓ ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

ปัจจุบันลูกจ้างบางกลุ่มยังไม่ได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองด้านแรงงานเท่าที่ควร และในประเด็นที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุนั้น ยังไม่มีความชัดเจนในการใช้บังคับกฎหมาย ประกอบกับอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของประเทศไทย ที่ถูกธนาคารโลกจัดอันดับไว้ต่ำ อันเนื่องมาจากข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับงานการรับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดภาระในการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

/๔.๔ มาตรการ...

๔.๔ มาตรการที่ต้องบรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

การมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ จะทำให้

(๑) คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้าง
กลุ่มนักเรียนนักศึกษา ผู้พิการ และผู้สูงอายุ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้มากยิ่งขึ้น

(๒) เกิดความชัดเจนในการใช้บังคับกฎหมายกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุ และส่งเสริม
การจ้างงานหลังเกษียณอายุ

(๓) ยกระดับการจัดอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business)
ของธนาคารโลก อันจะเป็นผลดีต่อการดึงดูดให้มีการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย

๔.๕ ทางเลือกอื่นที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

ปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้างยังไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับ
ลูกจ้างบางกลุ่ม เช่น กลุ่มนักเรียนนักศึกษา ผู้พิการ และผู้สูงอายุ เป็นต้น และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่มีข้อกำหนดอันเกี่ยวกับการเกษียณอายุของลูกจ้าง จึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและ
ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการที่ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ได้รับการคุ้มครอง
กรณีเกษียณอายุ และยังกำหนดให้นายจ้างต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่พนักงานตรวจ
แรงงานอันเป็นการเพิ่มภาระขั้นตอนในการประกอบธุรกิจของนายจ้าง จึงจำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายดังกล่าว

๔.๖ เหตุผลที่ทำให้เชื่อว่ามาตรการนี้จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องได้

เมื่อมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ จะทำให้คณะกรรมการ
ค่าจ้างมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างกลุ่มเด็ก ผู้พิการ และผู้สูงอายุ เกิดความชัดเจน
ในการใช้บังคับกฎหมายกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุ ทำให้เกิดการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มแรงงานดังกล่าว
และทำให้นายจ้างไม่ต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานตรวจแรงงาน อันจะส่งผลต่อ
การจัดอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของธนาคารโลก

๕. ใครเป็นผู้ทำภารกิจ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. บัญญัติขึ้นเพื่อแก้ไขเพิ่มเติม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างต่าง ๆ
การส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และการเลิกจ้างโดยเหตุเกษียณอายุ มีกระทรวงแรงงาน
โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ

๖. ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

๖.๑ ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

กฎหมายเดิมล้าสมัย มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์
ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมกลุ่มลูกจ้าง
บางประเภท เช่น เด็กนักเรียน นิสิต นักศึกษา คนพิการและผู้สูงอายุ ลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนา
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และกำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยเหตุเกษียณอายุ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม
บทกำหนดโทษกรณีไม่จ่ายค่าชดเชยเพราะเหตุเกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

/๖.๒ การบังคับใช้...

๖.๒ การบังคับใช้กฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มพิเศษ เกิดความชัดเจนในกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุ และทำให้นายจ้างไม่ต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานตรวจแรงงาน อันจะส่งผลต่อการจัดอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของธนาคารโลก โดยมีผลใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกคน

๖.๓ สภาพบังคับของกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. จะมีพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย โดยมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดได้

๗. ความซ้ำซ้อนของกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ไม่มีความซ้ำซ้อนกับกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน โดยเป็นการส่งเสริมให้การคุ้มครองแรงงานและลดขั้นตอนที่เป็นภาระของประชาชนยิ่งขึ้น

๘. ภาระต่อบุคคลและความคุ้มค่า

ผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากกฎหมายนี้มีอยู่ ๒ กลุ่ม คือ นายจ้างและลูกจ้าง โดยจะเป็นการลดภาระของนายจ้างในการการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่พนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายในเรื่องของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและกรณีเกษียณอายุ

๙. ความพร้อมของรัฐ

๙.๑ ความพร้อมในด้านกำลังคน

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความพร้อมในการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัตินี้ โดยมีการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นผู้ดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว

๙.๒ การประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

ในการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดแนวทางดำเนินการไว้ ดังต่อไปนี้

(๑) การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัตินี้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายผ่านทางสื่อต่าง ๆ

(๒) การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายดังกล่าว

๑๐. วิธีการทำงาน การตรวจสอบ และการประเมินผลสัมฤทธิ์

กระทรวงแรงงานกำหนดวิธีการทำงาน การตรวจสอบเป้าหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไว้ ดังต่อไปนี้

๑๐.๑ วิธีการทำงาน

การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัตินี้จะใช้วิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะเป็นไปตามหลักการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยกำหนดวิธีการทำงานไว้ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีแผนกลยุทธ์เชิงบูรณาการและมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีความเชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล เกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ

(๒) ลดระยะเวลาและขั้นตอนในการปฏิบัติงานลง เพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการพิจารณาการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่มีผลโดยตรงต่อประชาชนให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

(๓) พัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีขีดความสามารถทางด้านกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๐.๒ ระบบการตรวจสอบ

จัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติโดยบุคคลภายนอก ภายใต้คำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณแต่ละปีงบประมาณ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชน ที่ปรึกษาภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือองค์กรต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัตินี้

๑๐.๓ เป้าหมายและดรชนีชี้วัดความสำเร็จของงาน

มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างบางกลุ่มมากขึ้น และยกระดับของอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของประเทศไทย

๑๑. อำนาจในการตราอนุบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัตินี้ไม่ได้กำหนดให้มีอำนาจในการตราอนุบัญญัติเพิ่มเติม

๑๒. การรับฟังความคิดเห็น

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้เสียจากร่างพระราชบัญญัตินี้ในชั้นการจัดทำร่างพระราชบัญญัติ ดังนี้

/(๑) จัดสัมมนา...

(๑) นำร่างพระราชบัญญัติฯ เข้าร่วมสัมมนาในการสัมมนาความร่วมมือญี่ปุ่น - ไทย เรื่อง การจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีผู้ร่วมสัมมนาจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน (ไทย - ญี่ปุ่น) และภาคประชาสังคม จำนวน ๒๐๐ คน เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๙ และการประชุม เรื่อง แนวทางในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติ การจ้างงานของผู้สูงอายุ พ.ศ. ของคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบรองรับสังคมสูงวัย และผู้ด้อยโอกาส สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๙ โดยผลการสัมมนาและการประชุมดังกล่าว ผู้เข้าร่วมต่างเห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

(๒) ร่วมประชุมรับฟังการชี้แจงผลการจัดอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจของประเทศไทย เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยรองนายกรัฐมนตรี (นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์) ประธานการประชุม ได้ขอให้กระทรวงแรงงานเร่งรัดดำเนินการเพื่อให้ร่างฯ มีผลบังคับใช้ภายในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งทางธนาคารโลกจะปิดรับข้อมูลความคืบหน้าของการดำเนินการ อันจะส่งผลต่อการจัดอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของธนาคารโลก

กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือ ที่ นร ๐๕๐๓/๓๙๗ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ อนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา แล้วส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้เสนอให้คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) พิจารณา โดยมีผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวง) และผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดและสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเห็นควรจัดทำบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาประกอบร่างพระราชบัญญัติ ดังต่อไปนี้

๑. หลักการของร่างพระราชบัญญัติที่กระทรวงแรงงานเสนอ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่กระทรวงแรงงานเสนอ มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ลูกจ้างกลุ่มใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ (ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗ วรรคสอง)

๑.๒ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยกำหนดให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้จัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และตัดกรณีการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้กับอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ออก (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง)

๑.๓ ยกเลิกการกำหนดให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายภายในเวลาที่กำหนด (ร่างมาตรา ๕ ยกเลิกมาตรา ๑๐๘ วรรคสาม)

๑.๔ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยกำหนดให้ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสองและวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม (ร่างมาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๐)

๑.๕ กำหนดให้ถือว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง และในกรณีที่ไม่ได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ ให้ถือว่านายจ้างให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่อลูกจ้างอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง และในกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุและได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง แล้ว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงทำสัญญาจ้างใหม่โดยแตกต่างจากสัญญาเดิมก็ได้ (ร่างมาตรา ๗ เพิ่มมาตรา ๑๑๘/๑)

๑.๖ เพิ่มบทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติมาตรา ๑๑๘/๑ (ร่างมาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑))

๒. ข้อสังเกตและความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ กระทรวงยุติธรรมเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยการปรับปรุงบทบัญญัติในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมกลุ่มลูกจ้างบางประเภทเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นเด็กนักเรียน นิสิต นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ การลดภาระของนายจ้างเกี่ยวกับการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง และการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยเหตุเกษียณอายุ เพื่อให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุตามปกติมีสิทธิได้รับค่าชดเชย การแก้ไขกฎหมายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีในหัวข้อที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ จึงเห็นชอบในหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ

๒.๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยการแก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัตินี้เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมลูกจ้างบางประเภทเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและค่าจ้างที่เป็นธรรม รวมทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ลดระยะเวลาในกระบวนการเริ่มต้นธุรกิจให้มีความสะดวก รวดเร็ว และดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

๓. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้ตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. แล้ว สรุปผลการพิจารณาได้ ดังนี้

๓.๑ แก้ไขร่างมาตรา ๓ ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗ วรรคสอง จากที่เสนอแก้ไขวรรคสองของมาตรา ๘๗ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗ ทั้งมาตรา เนื่องจากเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท นั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป จึงควรกำหนดแยกเป็นอีกวรรคหนึ่งโดยเพิ่มเป็นวรรคสามกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับ

ลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ เพื่อความถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น (ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗)

๓.๒ แก้ไขเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามร่างมาตรา ๔ ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง และร่างมาตรา ๕ เดิม ซึ่งยกเลิกมาตรา ๑๐๘ วรรคสาม โดยนำมากำหนดไว้ในมาตราเดียวกัน ให้เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ ทั้งมาตรา ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสม และความสะดวกในการใช้กฎหมาย (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘)

๓.๓ แก้ไขเพิ่มเติมร่างมาตรา ๖ เดิม ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๐ กรณีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ และเหมาะสมยิ่งขึ้น (ร่างมาตรา ๕ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๐)

๓.๔ แก้ไขเพิ่มเติมร่างมาตรา ๗ เดิม ซึ่งเป็นการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุไว้ในมาตรา ๑๑๘/๑ โดยจากเดิมในวรรคหนึ่งซึ่งกำหนดว่าให้ถือว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง และในวรรคสองซึ่งกำหนดว่าในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ ให้ถือว่านายจ้างให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่อลูกจ้างอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และในวรรคสามกำหนดให้ในกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุและได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง แล้ว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงทำสัญญาจ้างใหม่โดยแตกต่างจากสัญญาจ้างเดิมก็ได้ นั้น ได้แก้ไขความในวรรคหนึ่ง เป็น การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง เพื่อให้มีความชัดเจน และในวรรคสองกำหนดให้ในกรณีที่ไม่มีการตกลงกัน หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะขอเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบหกสิบปีขึ้นไป และเพื่อให้นายจ้างทราบล่วงหน้า (ร่างมาตรา ๖ เพิ่มมาตรา ๑๑๘/๑)

นอกจากนี้ ได้แก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำและวรรคตอนในบันทึกหลักการและเหตุผลให้ชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น

๔. ข้อสังเกตของคณะกรรมการกฤษฎีกา

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้มีข้อสังเกตว่า ในการคุ้มครองลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ หรือผู้สูงอายุ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเต็มเวลา นั้น นอกจากการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้แล้ว ควรมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขระบบประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมเช่นเรื่องการออกเงินสมทบและประโยชน์ทดแทน เพื่อให้เหมาะสมกับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทที่อาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป อันจะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างดังกล่าวได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

๕. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ได้เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ หรือผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภtdังกล่าวซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานเต็มเวลา และอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป และเนื่องจากปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งทำให้เป็นภาระในการประกอบธุรกิจของนายจ้าง ดังนั้น การปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงช่วยลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว และเป็นกลไกหนึ่งซึ่งจะดึงดูดให้มีการลงทุนในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้างหลังเกษียณอายุ และเกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มีนาคม ๒๕๖๐

“ค่าจ้างขั้นต่ำ” “ค่าจ้างลอยตัว”: ความเป็นธรรมของ “คนขายแรง” ใครกำหนด? *

ค่าจ้างลอยตัว สร้างความเหลื่อมล้ำ-ซ้ำเติม “คนขายแรง”

แนวคิดเรื่อง “ค่าจ้างลอยตัว” ไม่ได้เพิ่งเกิดขึ้นในปี ๒๕๕๘ นี้ แต่เป็นความพยายามมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ ที่คณะกรรมการค่าจ้างในช่วงนั้นได้มีการตั้งงบประมาณจำนวน ๑.๘ ล้านบาท เพื่อศึกษาเรื่อง “โครงสร้างค่าจ้างลอยตัว” เพื่อหารูปแบบการจ่ายค่าจ้างแบบลอยตัวที่เหมาะสมกับประเทศไทยมากที่สุด โดยศึกษาจากรูปแบบของประเทศต่าง ๆ เช่น ประเทศแถบยุโรป สหรัฐอเมริกา จีน มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฯลฯ เพื่อให้การปรับขึ้นค่าจ้างสอดคล้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ทำงานของลูกจ้างแต่ละคน ซึ่งในช่วงนั้นคาดการณ์ว่าจะนำมาใช้ในปี ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ค่าจ้างลอยตัวถูกหยิบยกมากล่าวถึงอีกครั้งในปี ๒๕๕๘ ที่คณะกรรมการค่าจ้างอยู่ในระหว่างแสวงหาแนวทางปรับค่าจ้างในปี ๒๕๕๙ ว่าควรมีรูปแบบใด

ผศ.ดร.สุจิตรา ชำนิวิทย์กรณ์ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่อง “ค่าจ้างลอยตัว” ไว้ดังนี้

“ค่าจ้างลอยตัว” หมายถึง ค่าจ้างที่เกิดจากการตกลงใจร่วมกันระหว่างนายจ้างที่เต็มใจจ้าง (อุปสงค์) และลูกจ้างเต็มใจทำงาน (อุปทาน) ซึ่งความสามารถในการจ่ายจะขึ้นอยู่กับรายรับของกิจการ โดยกิจการขนาดใหญ่จะมีศักยภาพในการจ่ายสูงกว่ากิจการขนาดเล็ก กิจการส่งออกมีรายได้ผันผวนตามค่าอัตราแลกเปลี่ยน ส่วนประเภทกิจการเงินสดก็เป็นกิจการนอกระบบที่มีรายได้น้อย

การนำค่าจ้างลอยตัวมาใช้จะต้องมีข้อมูลชัดเจนทางด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ความเต็มใจจะจ้างและความเต็มใจทำงานของแรงงาน โดยต้องแยกเป็นตามประเภทและขนาดธุรกิจ ทางด้านแรงงานก็แยกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

การพิจารณาเรื่องค่าจ้างลอยตัวควรจำกัดเฉพาะลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง ต้องหาทางออกว่าเป็นลอยตัวแบบที่ทั้ง ๒ ฝ่ายได้ประโยชน์ และกิจการมีความสามารถในการแข่งขันด้วยการลงทุนด้านการวิจัยและนวัตกรรม ควบคู่กับการฝึกอบรมแรงงานให้มีผลิตภาพสูงขึ้น

ประเทศจีนเป็นประเทศหนึ่งที่มีนโยบายด้านค่าจ้างลอยตัวค่อนข้างชัดเจนมากกว่าประเทศอื่น ฉัตรกุล ณ อยุธยาได้อธิบายเรื่อง ค่าจ้างลอยตัวและผลกระทบต่อแรงงานไทย ไว้ที่น่าสนใจว่า ปรัชญาเบื้องหลังค่าจ้างลอยตัว คือ การเชื่อว่านายจ้างกับลูกจ้างคือผู้ซื้อและขายในตลาดเสรี ที่นายจ้างจะแข่งขันกันเสนอราคา และลูกจ้างจะสามารถเลือกนายจ้างที่ตนพอใจได้ แต่ในความเป็นจริงแล้วในตลาดแรงงาน ผู้ซื้อกับผู้ขายไม่ได้เสมอกัน เพราะแรงงานแตกต่างจากสินค้าอื่น ที่มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของคนงานและครอบครัว

* ที่มา : บทความโดย บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์

ข้อมูลจากประชาไท

<https://prachatai.com/journal/๒๐๑๕/๐๖/๕๙๗๖๕>

สืบค้นข้อมูลวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

การกำหนดอัตราค่าจ้างจึงต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมในเชิงสังคมด้วย หากไม่แล้วกรอความคิดเรื่องค่าจ้างลอยตัวอาจนำไปสู่วงจรที่ทำให้ความเหลื่อมล้ำขยายตัวมากขึ้น

ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของสังคม ที่ไม่ควรปล่อยให้กลไกตลาดทำงานอย่างเดียว เพราะนายจ้างในฐานะผู้ซื้อและลูกจ้างในฐานะผู้ขายมีอำนาจต่อรองที่แตกต่างกันมากในสังคมไทย ซึ่งที่ผ่านมาก็พบชัดเจนว่านายจ้างไม่เคารพในสิทธิการรวมตัวและเจรจาต่อรอง ทำให้การต่อรองจึงไปตกอยู่กับนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว

อัตราการรวมตัวของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานในประเทศไทยต่ำมากเพียงร้อยละ ๑.๕ ทำให้อำนาจการต่อรองของแรงงานมีน้อย ราคาของค่าแรงงานจะถูกกำหนดโดยฝ่ายเดียว แรงงานในภาคธุรกิจ SMEs ยังมีโอกาสต่อรองน้อย ตลอดจนแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบที่เป็นสัดส่วนที่ใหญ่มาก ที่นอกจากต่อรองไม่ได้แล้วยังทำให้อำนาจการต่อรองของแรงงานในระบบลดลงไปด้วย เพราะนายจ้างสามารถที่จะเลือกรูปแบบการจ้างงานที่ตัวเองจะได้ประโยชน์สูง ขณะที่คนงานไม่สามารถเลือกได้

การใช้ค่าจ้างลอยตัวในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ที่ลูกจ้างกับนายจ้างไม่สามารถเจรจาต่อรองได้อย่างทัดเทียมกันนี้ จะส่งผลต่อผู้ใช้แรงงานกลุ่มต่างๆอย่างมาก ทั้งแรงงานในระบบ พบว่าอำนาจต่อรองของแรงงานโดยรวมจะลดลง เนื่องจากเข้าไม่ถึงสิทธิในการรวมตัวเจรจาต่อรอง, แรงงานใน SMEs ค่าจ้างจะถูกแช่แข็งเนื่องจากไม่มีอำนาจการต่อรอง, การจ้างงานยืดหยุ่นจะขยายตัว ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ พบว่า จะไม่มีหลักประกันเรื่องค่าจ้างมากขึ้น และจะถูกบีบให้แข่งขันกันรับงานในระดับที่ต่ำ ส่วนในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ จะถูกเอารัดเอาเปรียบมากขึ้นเนื่องจากไม่มีอำนาจการต่อรอง

ข้อเสนอสำหรับรัฐบาลไทยต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น จำเป็นต้องยึดตามกฎเกณฑ์ของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๓๑ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเป็นกรอบและเป็นหลักประกันขั้นต่ำให้กับผู้ใช้แรงงานได้ มีองค์การไตรภาคีกำกับและมีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการกำหนดที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยอมรับ ส่วนค่าจ้างลอยตัวนั้นเป็นแรงจูงใจให้ฝ่ายต่างๆ สามารถทำงานได้อย่างมีเหตุมีผล โดยรัฐต้องเข้าไปส่งเสริมให้กลไกที่จะทำให้การเจรจาต่อรองเกิดขึ้นจริง โดยต้องให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ และ ๘๘ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมก่อน การนำระบบค่าจ้างลอยตัวมาใช้ในประเทศไทยจึงจะสามารถเป็นไปได้จริง

จากข้อมูลที่น่าเสนอมາจึงแสดงให้เห็นแล้วว่า ระบบค่าจ้างแบบลอยตัวแม้ดูเหมือนจะเป็นวิธีการที่ดีในทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งมีความเชื่อมั่นว่ากลไกตลาดจะนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่สำหรับประเทศไทยแล้ว ค่าจ้างขั้นต่ำมีความเกี่ยวข้องกับหลักประกันที่รัฐบาลให้กับแรงงานว่าเป็นรายได้ต่ำสุดที่แรงงานจะได้รับเพียงพอแก่การยังชีพ

หากปล่อยให้ค่าจ้างลอยตัว ภายใต้สังคมที่ใช้แรงงานยังคงมีอำนาจต่อรองน้อยกว่ารัฐและทุนอย่างมหาศาล แล้วจะมีหลักประกันใดที่จะยืนยันได้ว่าแรงงานจะได้รับค่าจ้างตามกลไกตลาดนี้ ไม่นับว่าข้อมูลของกระทรวงแรงงานเมื่อ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ ก็ชี้ชัดว่า ยังมีสถานประกอบการไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาทอยู่ถึง ๒๕๑ แห่ง ซึ่งหากกฎหมายเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่สามารถ

บังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามได้อย่างทั่วถึงแล้วก็ไม่สามารถที่จะถกเถียงกันในเรื่อง “ค่าจ้างลอยตัว” เพราะไม่ได้ช่วยทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่อย่างใด

ร่วมสร้างความเป็นธรรมให้ “คนขายแรง”

หากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีเป้าหมายเพื่อเป็นหลักประกันขั้นต่ำแก่ผู้ใช้แรงงานในประเทศไทยแล้ว อัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ไม่ควรมีข้อยกเว้นในการบังคับใช้กับลูกจ้างกลุ่มใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งรัฐก็ต้องเข้ามาแทรกแซง ไม่ควรปล่อยให้เป็นเรื่องกลไกตลาดล้วนๆ แบบระบบค่าจ้างลอยตัวที่จะยิ่งนำไปสู่ความไม่เป็นธรรมกับผู้ใช้แรงงานมากยิ่งขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำควรต้องสอดคล้องกับค่าจ้างเพื่อชีวิต คือ เป็นระดับค่าจ้างที่ทำให้แรงงานสามารถเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีระดับมาตรฐานการครองชีพที่อยู่ได้อย่างภาคภูมิใจ สามารถดำรงความเคารพนับถือในตัวเองได้

นอกจากนั้นแล้วเวลากล่าวถึงคำว่าค่าจ้างขั้นต่ำ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแยกออกจากเรื่อง “ทักษะฝีมือ” ไม่ควรนำมาปะปนกัน เพราะในประกาศฯ ฉบับที่ ๗ ฉบับที่ผ่านมา ก็ระบุชัดเจนว่า ค่าจ้างขั้นต่ำคือ ค่าจ้างสำหรับแรงงานที่ทำงานไม่เกิน ๑ ปี นั้นย่อมาหมายความว่า ถ้าเป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานเกิน ๑ ปี แรงงานกลุ่มนี้จะต้องเข้าสู่ระบบค่าจ้างอีกระบบหนึ่ง ซึ่งประเทศไทยยังไม่มีค่าจ้างระบบดังกล่าวนี้ ที่จำเป็นจะต้องสร้างขึ้นมาให้ชัดเจน

ที่ผ่านมามักพบว่า ค่าจ้างในระบบนี้กลายเป็นเรื่องของ การปรับค่าจ้างประจำปี ในแต่ละสถานประกอบการโดยตรง ซึ่งแน่นอนขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน แต่ละแห่งว่าจะมีความสามารถในการเจรจาต่อรองมากน้อยเพียงใด เพราะการปรับอัตราค่าจ้างประจำปีของสถานประกอบการไม่ได้มีโครงสร้างค่าจ้างที่ชัดเจนเหมือนในภาคราชการ หรือภาครัฐวิสาหกิจ หลายสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน จึงมักพบว่าระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำแต่อย่างใด สถานประกอบการมักใช้เกณฑ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างแทนเสมอมา ชีวิตผู้ใช้แรงงานหลายแห่งจึงกลายเป็นชีวิตที่ไม่มีความมั่นคงและไม่สามารถกำหนดอนาคตตนเองได้

สำหรับในกลุ่มแรงงานมีฝีมือก็มีระบบค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้ ๑๑ อาชีพเฉพาะอยู่แล้ว ซึ่งในที่นี้จะไม่นำมาถกเถียงแต่อย่างใด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับ “คนขายแรง” จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลต้องมีมาตรการ ดังนี้

(๑) รัฐบาลต้องมีมาตรการในการทำให้นโยบายการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเกิดขึ้นได้จริงทุกปี ทั้งความชัดเจนในระดับนโยบายรัฐและระดับสถานประกอบการ ซึ่งเป็นไปตามภาวะค่าครองชีพที่ปรับสูงขึ้น ทั้งนี้ต้องไม่ใช่เพียงเฉพาะแรงงานที่เข้าถึงนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แต่รัฐต้องมีมาตรการสำหรับกลุ่มแรงงานที่เข้าไม่ถึงการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเช่นเดียวกัน

(๒) รัฐบาลต้องยกเลิกคณะกรรมการค่าจ้างระดับชาติและคณะอนุกรรมการค่าจ้างระดับจังหวัด เพราะเป็นอุปสรรคสำคัญของการขึ้นค่าจ้างในประเทศไทย กล่าวคือ คณะกรรมการทั้ง ๒ ชุดมีการทำงานซ้ำซ้อนเพราะมีโครงสร้างแบบเดียวกัน คือ มีลักษณะไตรภาคีเหมือนกัน และถึงแม้จะมีสัดส่วนของตัวแทนทั้งสามฝ่ายเท่ากันในกรรมการทั้งสองชุด แต่เป็นโครงสร้างที่

ข้าราชการครอบครัวอย่างชัดเจน เพราะคณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรี และมีข้าราชการประจำเป็นประธานและเลขานุการโดยตำแหน่งทั้งสองชุด

นอกจากนี้ประเด็นที่สำคัญ ก็คือ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำยังเป็นระบบการกำหนดค่าจ้างชั้นเดียว (single tier) อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่คณะกรรมการค่าจ้างระดับชาติเท่านั้น นี่ไม่นับว่าระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนี้ไม่ได้ถูกออกแบบให้คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละอุตสาหกรรมตามที่ควรจะเป็น ทั้งในแง่ของสัดส่วนการใช้แรงงานและทุน ความสามารถในการแข่งขัน ความสามารถในการจ่ายและผลิตภาพของแรงงาน เพราะค่าจ้างนั้นถูกกำหนดในเชิงพื้นที่แต่ไม่ใช่อุตสาหกรรม

(๓) รัฐบาลต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเรื่อง "ค่าจ้างที่เป็นธรรม" ซึ่งไม่ใช่การคำนึงถึงเพียงแค่ "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" ที่กำหนดอยู่ในปัจจุบันเพียงเท่านั้น แต่ต้องพิจารณาถึงค่าครองชีพ และมีมือแรงงานที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพ ผลิตภาพ ความเสี่ยงและลักษณะงานของลูกจ้าง ค่าจ้างที่เป็นธรรมสามารถเพิ่มขึ้นได้โดยวัดจากประสบการณ์ มีมือและทักษะของแรงงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช่เป็นเรื่องของการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่เป็นเพราะเรื่องของเหตุผล เป็นค่าแรงพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย มีความจำเป็นที่จะต้องนำมิติด้านสังคมเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย เพราะค่าจ้างขั้นต่ำมีเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ

(๔) รัฐต้องจัดให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยกระดับทักษะและมีมือแรงงาน, การช่วยเหลือบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีขีดความสามารถในการรับมือผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างได้จำกัด, มาตรการบรรเทาผลกระทบจากราคาสินค้าบางประเภทที่จะปรับตัวสูงขึ้นควบคู่รวมกันไปด้วย เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการพัฒนาและสามารถเข้าถึงงานที่ดี และภาคเอกชนก็สามารถอยู่รอด

ที่สุดแล้วการนำเรื่อง "ค่าจ้างที่เป็นธรรม" มาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย ก็เป็นไปเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มล่างสุดให้ดีขึ้น ทำให้แรงงานลดการพึ่งพิงความช่วยเหลือจากรัฐ ส่วนรัฐเองก็สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการลง โดยให้เอกชนเข้ามาร่วมรับภาระในการสร้างสังคมที่เป็นธรรมร่วมไปกับภาครัฐและภาคแรงงาน การกวดอัตราค่าจ้างให้อยู่ในระดับต่ำ สุดท้ายก็คือ การผลกระทบในการอยู่รอดทางธุรกิจให้กับฝ่ายลูกจ้างที่ต้องแบกรับเป็นหลัก และนี่จะกลายเป็นเชื้อเพลิงในอนาคตของการทำให้ความไม่เป็นธรรมโหมกระจายและปะทุ จนยากที่จะหาทางดับไฟความไม่เป็นธรรมนี้ได้โดยง่าย

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๖๐*

นายกอบศักดิ์ ภูตระกูล ผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี กล่าวว่า ที่ประชุม คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง ประจำปี ๒๕๖๐ รวม ๖๙ จังหวัด ซึ่งถือเป็นการปรับค่าจ้างขึ้นเป็นครั้งแรกในรอบ ๔ ปีนับตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ โดยจะมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ม.ค.๖๐ เป็นต้นไป โดยมี ๘ จังหวัดที่ไม่ได้รับการอนุมัติให้มีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ประกอบด้วย ชุมพร, ตรัง, นครศรีธรรมราช, นราธิวาส, ปัตตานี, ยะลา, ระนอง และ สิงห์บุรี

ทั้งนี้ การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายแล้ว เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ และลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข และเชื่อมั่นว่าจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ หรือมีผลทำให้ราคาสินค้าและอัตราเงินเพื่อปรับตัวสูงขึ้นจนส่งผลกระทบต่อภาวะการครองชีพของประชาชนโดยทั่วไป "เป็นการพิจารณาจากดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเพื่อมาตรฐานค่าครองชีพ ต้นทุนการผลิต ผลิตผลแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ (GDP) ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด" นายกอบศักดิ์ กล่าว สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๖๐ เป็นดังนี้

จังหวัดที่ได้รับการปรับขึ้นวันละ ๕ บาท เป็น ๓๐๕ บาท มี ๔๙ จังหวัด ประกอบด้วย กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อ่างนาจเจริญ อุตรธานี อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และอุบลราชธานี

จังหวัดที่ได้รับการปรับขึ้นวันละ ๘ บาท เป็น ๓๐๘ บาท มี ๑๓ จังหวัด ประกอบด้วย กระบี่ ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี

จังหวัดที่ได้รับการปรับขึ้นวันละ ๑๐ บาท เป็น ๓๑๐ บาท มี ๗ จังหวัด ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

นายกอบศักดิ์ กล่าวด้วยว่า พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี กำชับด้วยว่า ไม่ต้องการให้การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี้ เป็นจุดเริ่มต้นของการปรับขึ้นราคาสินค้า โดยขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดูแล เพราะการปรับขึ้นค่าจ้างนี้ก็เพื่อต้องการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนสามารถดำรงชีพได้ดีขึ้น

* ที่มา : โปสต์ทูเดย์ ประจำวันอังคารที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
สืบค้นข้อมูลวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

ด้าน พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี กล่าวว่า ครม. เห็นชอบการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี ๒๕๖๐ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และแม้ว่าเป็นจำนวนไม่มากนัก แต่ถือเป็นกำลังใจ เนื่องจากต้องคำนึงถึงระบบเศรษฐกิจ เพราะขณะนี้รายได้ยังเพิ่มขึ้นไม่มาก และการปรับขึ้นต้องคำนึงถึงผู้ประกอบการด้วย ให้ทุกอย่างมีความสมดุล ซึ่งในอนาคตอาจจะมีการปรับเพิ่มมากขึ้น

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสิบบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยแปดบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยห้าบาท ในท้องที่จังหวัด กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และอุบลราชธานี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี ยะลา ระนอง และสิงห์บุรี

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๕ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๗ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๘ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

หม่อมหลวงปทุมทริก สมิตี

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา

ตามที่กระทรวงแรงงาน ได้ออกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ ๒๕ บาทนั้น คณะกรรมการค่าจ้าง ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เห็นชอบให้มีการปรับปรุง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานรายชั่วโมงในปัจจุบันของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา มากยิ่งขึ้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน ซึ่งระบบการจ้างงาน ของบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทกิจการ ประกอบกับ มีนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย รัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงานที่ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียนปกติ และในช่วงวันปิดภาคเรียน

ข้อ ๒ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ สถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่ สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย

ข้อ ๓ กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ ๓๐ บาท โดยมีเงื่อนไขการทำงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน ดังนี้

(๑) เงื่อนไขการทำงานประเภทไม่เต็มเวลา

(๑.๑) มีเอกสารแสดงสถานภาพ โดยให้สถานศึกษาออกเป็นหนังสือรับรองสถานภาพ การเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ให้แก่บุคคลที่ประสงค์จะทำงานชนิดไม่เต็มเวลา

(๑.๒) การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงาน นอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละสี่ชั่วโมง และในช่วงวันปิดภาคเรียนไม่เกินวันละหกชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

(๑.๓) การแต่งกายในระหว่างการทำงาน ให้แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต และนักศึกษา หรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานชนิดไม่เต็มเวลา

(๒) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ใช้สถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน คือ

(๒.๑) สถานที่เล่นการพนัน

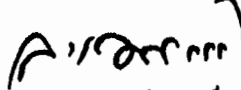
(๒.๒) สถานที่เดินร่ำ รำวง หรือร้องเงี้ยว

(๒.๓) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้ป้าเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

ข้อ ๔ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นข้อเสนอแนะให้กับสถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาต่อไป

ข้อ ๕ คณะกรรมการค่าจ้างหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสถานประกอบการจะพิจารณาจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงตามประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓


(นายสมชาย ชุ่มรัตน์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ ๓๐ บาท นั้น

คณะกรรมการค่าจ้างในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เห็นชอบให้มีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานรายชั่วโมงในปัจจุบันของนักเรียน นิสิต และนักศึกษามากยิ่งขึ้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน ซึ่งระบบการจ้างงานของบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงานที่ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจ้างงานประเภทไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียนปกติ และในช่วงวันปิดภาคเรียน

ข้อ ๒ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่ สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย

ข้อ ๓ กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ ๔๐ บาท โดยมีเงื่อนไขการจ้างงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน ดังนี้

(๑) เงื่อนไขการจ้างงานประเภทไม่เต็มเวลา

(๑.๑) การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียน วันเรียนปกติไม่เกินวันละสี่ชั่วโมง วันหยุดเรียน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ไม่เกินวันละหกชั่วโมง และในช่วงวันปิดภาคเรียนไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

(๑.๒) การแต่งกายในระหว่างการทำงาน ให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดใน ๓ ประการ คือ แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต และนักศึกษา หรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานประเภทไม่เต็มเวลา หรือแบบฟอร์มที่สถานประกอบการจัดให้แต่ให้มีป้ายสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานประเภทไม่เต็มเวลา

(๑.๓) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง ต้องจัดให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง และใน ๔ ชั่วโมงต้องให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาได้มีเวลาพักอีกตามที่นายจ้างกำหนด

(๑.๔) ห้ามมิให้สถานประกอบกิจการเรียกหรือรับหลักประกันจากนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เช่น เงินประกัน ผิดบัตรประชาชน/ประจำตัวนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นต้น

(๒.๑) สถานที่เล่นการพนัน

(๒.๒) สถานเต็นรำ รำวง หรือรอกเงิง เป็นปกติสุระประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีคูบริการ

(๒.๓) สถานที่ที่มีอาหาร เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า

(๒.๔) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า

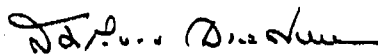
(๒.๕) สถานที่ที่มีอาหาร เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น มิดนตรี มีการแสดง การร้องเพลงประกอบดนตรี มีการเต้นหรือจัดให้มีการแสดงเต้น ยินยอมให้มีการนั่งกับลูกค้า หรือร้องเพลงกับลูกค้า เป็นต้น

กรณีนักเรียน นิสิต และนักศึกษาเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายระหว่างการทํางาน นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ข้อ ๔ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นข้อเสนอแนะให้กับสถานประกอบกิจการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลา โดยจะไม่ครอบคลุมถึงนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบกิจการที่เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอนที่สถาบันกำหนดไว้ รวมทั้งที่ทำงานประจำ (พนักงานทั่วไป)

ข้อ ๕ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นข้อเสนอแนะในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกับข้อผิดพลาดที่ไม่ควรมองข้าม*

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จะต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ซึ่งประกอบด้วยเรื่อง ดังต่อไปนี้

๑. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
๒. วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
๓. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
๔. วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
๕. วันลาและหลักเกณฑ์การลา
๖. วินัยและโทษทางวินัย
๗. การร้องทุกข์
๘. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

เมื่อนายจ้างได้จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว นายจ้างจะต้องเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ดูหรือเห็นสะดวกภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างครบสิบคน และให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าวไปที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (ในที่นี้หมายถึง เจ้าพนักงานตรวจแรงงาน) ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หากนายจ้างฝ่าฝืนอาจต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท โดยทั่วไป นายจ้างมักจะเข้าใจว่า เมื่อได้จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรียบร้อยแล้วจะต้องส่งให้พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาอนุมัติก่อน ซึ่งตามกฎหมายแล้ว ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะมีผลใช้บังคับทันทีที่ผู้ประกอบการได้ทำการประกาศใช้บังคับกับลูกจ้าง กฎหมายบังคับแต่เพียงให้ส่งสำเนาให้กับอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (พนักงานตรวจแรงงาน) เพื่อตรวจสอบในลักษณะย้อนหลังอีกครั้งหนึ่ง

หากพบว่า มีข้อบังคับข้อหนึ่งข้อใดที่ผิดกฎหมาย หรือไม่ถูกต้อง เจ้าพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะสั่งให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด ดังนั้น ในกรณีที่นายจ้างส่งสำเนาให้พนักงานตรวจแรงงานดูก่อน และเมื่อได้แก้ไขตามคำแนะนำของพนักงานตรวจแรงงานแล้วนำมาประกาศใช้ ก็จะลดปัญหาที่จะต้องทำความเข้าใจกับลูกจ้างไปได้มาก

ที่จริงแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบและเรียบร้อยของประชาชน ข้อความใด ๆ ที่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายดังกล่าว จะมีผลเป็นโมฆะ ดังนั้น การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ประกอบการ หากมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขใดขัดกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในทางที่ต่อยกว่าที่กฎหมายกำหนดก็จะมีผลใช้บังคับโดยอัตโนมัติ ไม่จำเป็นต้องให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบเพื่อพิจารณาให้ความเห็นก่อน และถึงแม้ว่า ลูกจ้างจะยินยอมปฏิบัติตามก็ตามก็ไม่มีผลใช้บังคับ

* ที่มา : บทความกฎหมายจากธรรมนิติ

ข้อมูลจากเว็บไซต์ <https://www.dlo.co.th/node/๒๑๘>

สืบค้นข้อมูล วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะว่า ยากก็ยาก จะว่าง่ายก็ง่าย ขึ้นอยู่กับผู้จัดทำให้ความพิถีพิถันกับการจัดทำมากเพียงใด เพียงแต่ท่านผู้อ่านไปที่สำนักงานแรงงานเขต ขอตัวอย่างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอามาเติมคำในช่องว่างแล้วนำมาประกาศใช้ ถือได้ว่า ปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว และยังง่ายต่อการตรวจสอบอีกด้วย ซึ่งผู้เขียนเองก็มักจะถูกสอบถามจากลูกค้าของสำนักงานอยู่เสมอว่า ข้อบังคับแต่ละแบบมีความแตกต่างกันอย่างไร แต่ในความเป็นจริงแต่ละสถานประกอบการย่อมมีเงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถือเป็นนิติกรรมอย่างหนึ่ง ดังนั้น การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงต้องละเอียดรอบคอบ เพราะกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบการเป็นผู้จัดทำขึ้นโดยฝ่ายเดียว เมื่อจัดทำมาแล้วหากจะเปลี่ยนแปลงก็จะยุ่งยาก เพราะต้องประกาศและนำเสนอให้เจ้าพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศแก้ไขเพิ่มเติม

นายจ้างบางราย มักจะนำเรื่องที่ถูกกฎหมายไม่ได้บังคับไว้กำหนดเข้าไปในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย เช่น เรื่อง การรับสมัครงาน คุณสมบัติของลูกจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ การทำเช่นนี้นอกจากจะทำให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่มีประสิทธิภาพแล้ว หากนายจ้างจะแก้ไขเรื่องดังกล่าวก็ยุ่งยาก เพราะต้องประกาศและนำเสนอไปให้พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาอีกด้วย

ซึ่งหากพนักงานตรวจแรงงานไม่เห็นด้วยกับการแก้ไขแล้ว นายจ้างอาจจะทำการปรับเปลี่ยนไม่ได้ หรือนำไปสู่กระบวนการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หรือจนกระทั่งให้ศาลแรงงานพิจารณาคัดสินชี้ขาด ทำให้ได้ไม่คุ้มเสีย

เนื้อหาแต่ละรายการในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ผู้เขียนได้กล่าวถึงไว้แต่แรก ต่างก็มีแง่มุมทางกฎหมายที่แตกต่างกันออกไป บางเรื่องกฎหมายกำหนดเป็นขั้นต่ำไว้ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา หรือ ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น บางเรื่องก็ให้สิทธินายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ เช่น กรณีการเปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นต้น บางเรื่องเป็นกรณีที่นายจ้างกำหนดได้เพียงฝ่ายเดียว เช่น เรื่องวินัยและโทษทางวินัย เป็นต้น ดังนั้น การจัดทำจะต้องทำการสอบข้อเท็จจริงตามแนวทางที่นายจ้างได้ปฏิบัติไว้เดิม เพื่อทำการวิเคราะห์ก่อนว่า เป็นแนวทางที่ชอบหรือไม่ หากไม่ชอบ จะต้องแก้ไขอย่างไร ซึ่งจะต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป

วินัยและโทษทางวินัยเป็นเรื่องที่เห็นข้อผิดพลาดบ่อยครั้งที่สุด ทั้ง ๆ ที่ ผู้ประกอบการบางรายได้จัดส่งให้ฝ่ายกฎหมายทำการตรวจสอบแล้ว โดยเฉพาะกรณีที่ไม่จำแนกออกเป็นวินัยทั่วไปและวินัยร้ายแรง แต่กำหนดเป็นรวม ๆ ว่าเป็นวินัยการทำงาน การกำหนดเช่นนี้ ทำให้ลูกจ้างไม่อาจทราบได้ว่า เรื่องใดเป็นเรื่องร้ายแรงหรือไม่ หากลูกจ้างฝ่าฝืน นายจ้างจะมากล่าวอ้างว่า ลูกจ้างได้กระทำการฝ่าฝืนวินัยร้ายแรง หาได้ไม่ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย (โปรดพิจารณาฎีกา ๕๖๘๐/๒๕๓๐) กรณีดังกล่าวนี้ เคยทำให้นักกฎหมาย”ไม่ประสบผลสำเร็จมาแล้ว

ท้ายสุดนี้ ผู้เขียนใคร่ขอให้ท่านผู้อ่านโปรดให้ความสำคัญกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้มาก เพราะหากเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเมื่อใด เอกสารชิ้นแรกที่จะถูกหยิบขึ้นมาพิจารณาคือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงควรตรวจสอบปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เรื่อง การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

ด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐๘ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยมีรายการอย่างน้อย ตาม (๑) - (๘) และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างรวมทั้งให้จัดส่งสำเนาให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับฯ และมาตรา ๑๑๐ กำหนดให้ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับฯ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับฯ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอเรียนชี้แจงว่ากฎหมายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อกำหนดสิทธิหน้าที่ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างที่พึงปฏิบัติต่อกัน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงานและเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งซึ่งกันและกัน โดยการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าว ต้องเป็นกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป หรือกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลเมื่อได้มีการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแล้ว และมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป การที่กฎหมายให้จัดส่งสำเนาให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อเป็นการกำกับนายจ้างให้ส่งสำเนาเพื่อประโยชน์ในการอ้างอิงเป็นหลักฐานและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่เท่านั้น ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการจัดตั้งหรือจดทะเบียนนิติบุคคลตามกฎหมายของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ แต่ประการใด หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานติดต่อได้ที่สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ หรือโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๔๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗/ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายพิรพัฒน์ พิศิรีเลิศกิจ)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง การส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

ด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๘ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยมีรายการอย่างน้อยตาม (๑) - (๘) และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง รวมทั้งให้จัดส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมาตรา ๑๑๐ กำหนดให้ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้นายจ้างประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่แก้ไขเพิ่มเติมให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่แก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าว

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอชี้แจงว่า เมื่อนายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก ก็มีผลผูกพันกับลูกจ้างแล้ว ส่วนการกำหนดให้นายจ้างส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย อาจส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรสาร หรือทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีเจตนารมณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่าสิทธิหน้าที่และแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนด ดังนั้น เมื่อนายจ้างได้ส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยวิธีใดวิธีหนึ่งแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และหากสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมีส่วนใดขัดต่อกฎหมาย อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องได้ ซึ่งเป็นคนละส่วนกับการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(นางสาวพรรณิ ศรียุทธศักดิ์)
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อคิดเห็น “ร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ.”

นายณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส นิตกรชำนาญการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กล่าวว่า ลูกจ้างผู้สูงอายุถือเป็นลูกจ้างคนหนึ่งเป็นแรงงานในระบบที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้กำหนดลักษณะการคุ้มครองให้มีลักษณะพิเศษเหมือนกลุ่มลูกจ้างที่เป็นแรงงานเด็กและผู้หญิง ดังนั้น การทำงานของลูกจ้างผู้สูงอายุจึงอยู่ภายใต้หลักเสรีภาพในการทำสัญญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และอยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญทุกประการ แต่ก็ยังมีกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะในส่วนของการทำงานภาครัฐไม่ว่าจะเป็นระเบียบพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายของอัยการ และศาล ที่ขยายการเกษียณอายุจาก ๖๐ ปี เป็น ๗๐ ปี โดยกำหนดเงื่อนไขค่าตอบแทนในการทำงานภายหลังจากมีอายุครบ ๖๐ ปี ไปแล้วไว้ ส่วนในภาคเอกชนไม่ได้กำหนดเรื่องของการเกษียณอายุ ฉะนั้น การเกษียณอายุจึงเป็นเรื่องของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ได้ตัดสินมาตลอดว่า กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างเกษียณอายุถือเป็นการเลิกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทุกประการ นอกจากนี้ ศาลฎีกาได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะกำหนดเกษียณอายุ ๖๐ ปี แต่นายจ้างปล่อยให้ลูกจ้างทำงานต่อจนอายุ ๖๒ - ๖๕ ปี ต่อมาลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานต่อ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเป็นกรณีที่นายจ้างมอบสิทธิให้ลูกจ้างที่จะเกษียณอายุด้วยตนเอง ฉะนั้น เมื่อเป็นการเกษียณอายุจึงถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เพราะหากตีความว่าการที่ลูกจ้างทำงานต่อจนอายุ ๖๒ - ๖๕ ปี และไม่ประสงค์จะทำงานต่อเป็นการลาออก ย่อมทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่กรณีนี้ถือเป็นการเลิกจ้างมิใช่การลาออกตามที่ศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ หากมีการเกษียณอายุและจะมีการต่อสัญญาจ้างก็ถือเป็นเรื่องของนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน กฎหมายมิได้บังคับนายจ้างทำการประเมินสมรรถนะของลูกจ้าง ในปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอยู่ระหว่างพิจารณาแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดให้การเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้าง และกรณีนายจ้างและลูกจ้างมิได้ตกลงให้เกษียณอายุไว้เท่าใด ให้สันนิษฐานว่านายจ้างกำหนดเกษียณอายุที่ ๖๐ ปี สาเหตุที่ต้องแก้ไขกฎหมายก็เนื่องจากสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่ได้มีการกำหนดเกษียณอายุไว้ ฉะนั้น หากลูกจ้างทำงานต่อจนอายุ ๖๐ - ๗๐ ปี และไม่ประสงค์ทำงานต่อก็ถือเป็นการลาออก ซึ่งต่างจากสถานประกอบกิจการที่ได้กำหนดเกษียณอายุไว้ เพราะฉะนั้นสภาพการณ์ทางกฎหมายของลูกจ้างที่เกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในกฎหมายของภาคเอกชน ถือเป็นช่องทางของการเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าจะให้ทำงานต่อไป ภายใต้สภาพการจ้างเก่าหรือสภาพการจ้างใหม่ ดังนั้น การกำหนดกฎหมายเกษียณอายุที่ ๖๐ ปี ก็เพื่อให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการไม่ให้ถูกนายจ้าง

* ที่มา : คณะกรรมการการพัฒนาสังคมและกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส วุฒิสภา
สถานีพัฒนาสังคม ประจำวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๗
สืบค้นข้อมูล วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เอาวัดเอาเปรียบลูกจ้างกินสมควร การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. มีประเด็นปัญหาในทางปฏิบัติ

ประเด็นแรก คณะกรรมการในสถานประกอบกิจการที่จะเป็นผู้พิจารณาประเมินสมรรถนะของลูกจ้างเพื่อพิจารณาจ้างให้ลูกจ้างทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ เห็นว่า ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้าง ๑ - ๒ คน อาจมีปัญหาในการจัดตั้งคณะกรรมการเพราะมีลูกจ้างจำนวนน้อย หรืออาจมีปัญหาการกำหนดรูปแบบของคณะกรรมการในสถานประกอบกิจการที่เหมาะสมว่าควรจะเป็นอย่างไร

ประเด็นที่สอง แร่งงานผู้สูงอายุที่จะให้นายจ้างรับเข้าทำงานต่อ ควรที่จะจำกัดเฉพาะแร่งงานผู้สูงอายุที่เป็นลูกจ้างเท่านั้นหรือไม่ ซึ่งอาจไปตัดสิทธิลูกจ้างผู้สูงอายุอื่น ๆ ที่มีความประสงค์จะทำงานได้

ประเด็นที่สาม ในการบริหารจัดการเงินกองทุนที่ได้จากการนำค่าปรับ ส่งให้กองทุนตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ มีความเหมาะสมหรือไม่ ในส่วนของอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแร่งงานที่จะต้องเข้าไปพิจารณาในกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องเมื่อไม่เห็นด้วยกับคณะกรรมการในสถานประกอบกิจการที่ประเมินสมรรถนะหรือนายจ้างไม่ยินยอมจ้างงานต่อ พนักงานตรวจแร่งงานอาจเข้าไปก้าวล่วงอำนาจของคณะกรรมการหรือนายจ้างมากเกินไปหรือไม่ ซึ่งหากไม่กำหนดวิธีประเมินที่เหมาะสม มีความชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายนี้ก็อาจก่อให้เกิดข้อพิพาทที่นายจ้างอาจโต้แย้งสิทธิโดยนำไปยื่นฟ้องร้องต่อศาล แร่งงานเกิดคดีความได้ จากสภาพการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะมีการขยายการเกษียณอายุการทำงานของแร่งงานผู้สูงอายุ ซึ่งการขยายการเกษียณอายุของลูกจ้างในส่วนภาครัฐนั้น มีระเบียบกฎเกณฑ์ และข้อบังคับของหน่วยงานนั้น ๆ กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว เช่น ผู้พิพากษา อัยการ หรือในภาครัฐวิสาหกิจ ส่วนในภาคเอกชน ที่หน่วยงานมีลักษณะมุ่งแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ควรที่จะเป็นเรื่องความสมัครใจหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมากกว่า

ส่วนในประเด็นสวัสดิการของลูกจ้างเอกชนจากภาครัฐนั้น กฎหมายของสำนักงานประกันสังคมได้ให้หลักประกันความมั่นคงภายหลังการออกจากงานอยู่แล้ว หรืออาจนำแนวคิดของกฎหมายกองทุนเลี้ยงชีพจากต่างประเทศมาปรับใช้กับลูกจ้างในประเทศไทยเพื่อให้สามารถดำรงชีพภายหลังเกษียณอายุได้ ดังนั้น ความเป็นไปได้ที่จะกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อกำหนดทิศทางทั้งในการคุ้มครองแร่งงานหรือการส่งเสริมการงานผู้สูงอายุ มีข้อพิจารณาแนวทางดำเนินการออกเป็น ๔ แนวทางสำคัญ คือ

๑) การกำหนดมาตรการทางกฎหมายภายใต้กฎหมายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ที่มีบทบัญญัติกำหนดสิทธิของผู้สูงอายุที่จะได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม และอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งมาตรานี้ คณะกรรมการมีอำนาจประกาศกำหนดแนวทางอื่น ๆ ในการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนต่าง ๆ แก่ผู้สูงอายุและก่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมได้ ซึ่งถือเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด

๒) การกำหนดมาตรการทางกฎหมายโดยการบัญญัติกฎหมายในทิศทางคุ้มครองแรงงาน ผู้สูงอายุโดยตรงมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือหากมีทิศทางส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ กรมการจัดหางานซึ่งมีภารกิจหลักในการจัดหางานนั้น มีข้อมูลของกลุ่มแรงงานสูงอายุที่ประสงค์จะทำงาน มากน้อยเพียงใด เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือการส่งเสริมการจ้างงาน ในปัจจุบัน มิได้มีสภาพปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ในการคุ้มครองหรือส่งเสริมการจ้างงานแก่กลุ่ม แรงงานผู้สูงอายุ

ส่วนในการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่จะมีการแก้ไขเพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง สามารถจ้างลูกจ้างภายหลังเกษียณอายุต่อไปได้ ซึ่งลูกจ้างได้รับค่าชดเชยจากการเกษียณอายุ เรียบร้อยแล้ว แต่การจ้างงานภายหลังเกษียณอายุแล้วนั้นลูกจ้างจะต้องไม่มีสิทธิรับค่าชดเชยจาก การเลิกจ้างอีก หลังจากทำงานครบ ๑๒๐ วัน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะหากแก้ไขให้ ลูกจ้างมีสิทธิยอมเป็นภาระของนายจ้างมากเกินไปจนสมควร รวมถึงอาจจะไม่เป็นการจูงใจหรือส่งเสริม ให้นายจ้างประสงค์จ้างงานลูกจ้างผู้สูงอายุต่อไป

๓) การกำหนดมาตรการทางกฎหมายในทิศทางการคุ้มครองลูกจ้างผู้สูงอายุอาจจะมีปัญหา ในการบังคับใช้ เพราะอาจขัดต่อหลักเสรีภาพในการทำสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เสรีภาพ ในการที่จะจ้างงานของนายจ้าง และความเสมอภาคในการไม่เลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานตาม อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เนื่องจากกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุมีความแตกต่างกับ กลุ่มแรงงานคนพิการซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสโดยสภาพทางร่างกายที่ภาครัฐจะต้องให้การคุ้มครอง แต่อาจจะมีแนวทางอื่น ๆ ที่เป็นไปได้และมีความเหมาะสมมากกว่าในการเข้าไปดูแลกลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ การตราพระราชกฤษฎีกา ตามมาตรา ๑๖๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในการจัดเก็บเงินสมทบให้กับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งเป็นการบังคับให้นายจ้างและ ลูกจ้างออมเงินในช่วงที่ลูกจ้างทำงานและลูกจ้างก็จะมีความมั่นคงในชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้ ประกอบกับมีข้อเท็จจริงหลายประการที่ได้บ่งชี้ว่า เมื่อแรงงานมีอายุมากขึ้นแรงงานส่วนใหญ่จะมีความ ต้องการที่จะพักผ่อนมากกว่าทำงาน ซึ่งหากแรงงานมีรายได้เพียงพอที่มาจากการสะสมของ ลูกจ้างเอง หรือจากการให้สวัสดิการจากสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ซึ่งจะเป็นแหล่งรายได้หลัก ภายหลังเกษียณอายุสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุสามารถดำรง ชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

๔) การกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการทำงานของกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุโดย การแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น สามารถกระทำได้แต่ต้องมีลักษณะในเชิงนโยบาย กล่าวคือ ไม่มีลักษณะในการบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ เช่น กรณีมีการจ้างงานต่อภายหลังครบเกษียณอายุ ๖๐ ปี ต้องไม่มีบทบัญญัติบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็ถือว่าเป็นการส่งเสริมให้เกิดการจ้างแรงงานกลุ่มนี้เหมือนกัน หรือ แก้ไขในเชิงนโยบายที่ระบุให้นายจ้างอาจตกลงจ้างลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมต่อ ภายหลังเกษียณอายุ และต้องไม่เป็นการบังคับหรือให้มีโทษ แต่หากพิจารณาถึงความเหมาะสม ในการแก้ไขให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีบทบัญญัติในลักษณะนี้ อาจขัดแย้งต่อธรรมชาติของ กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดให้การคุ้มครองคนที่ด้อยโอกาส และกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum standard) หรือความต้องการขั้นต่ำ (Minimum requirement) ที่แรงงานทั่วไป

จะต้องได้รับ แต่การดูแลกลุ่มผู้สูงอายุไม่ได้มีลักษณะดังกล่าว เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ได้รับ การคุ้มครองในลักษณะนี้มาแล้วในช่วงวัยทำงาน และแรงงานผู้สูงอายุอาจมีมาตรฐานการดำรงชีพ ที่สูงอยู่แล้ว การคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ด้วยมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อาจไม่เหมาะสม ประกอบกับสภาพปัญหาในเรื่องการเลือกปฏิบัติในประเทศไทยไม่รุนแรงเท่ากับ ในประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มประเทศยุโรป หรือกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วมีปัญหารุนแรงมากกว่า และถือเป็นเรื่องสำคัญ จึงได้มีกฎหมายขึ้นมาดูแลแรงงานกลุ่มนี้เป็นการเฉพาะ ในปัจจุบันปัญหา สำคัญของแรงงานส่วนใหญ่ที่จะต้องให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ ก็คือ แรงงานไม่รู้สิทธิประโยชน์ ของตนตามกฎหมาย ดังเช่นกรณีปัญหานายจ้างบังคับให้ลูกจ้างลาออกเพราะไม่ต้องการที่จะจ่าย ค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง ประกอบกับลูกจ้างไม่มีความรู้จึงลาออกโดยไม่ได้รับค่าชดเชย ดังนั้น จึงควร ให้ความสำคัญกับมาตรการส่งเสริมให้ความรู้แก่ลูกจ้างได้รู้สิทธิประโยชน์ของตนต่าง ๆ ตาม กฎหมาย และจากทั้ง ๔ แนวทางที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวทางการกำหนดมาตรการทาง กฎหมายต่าง ๆ นั้น ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดมาตรการและกลไกทางกฎหมาย ความเหมาะสม และความสอดคล้องภายใต้บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่อาจก่อให้เกิด ผลกระทบต่าง ๆ ตามมา รวมถึงจะต้องพิจารณาข้อมูลผลงานทางวิชาการ หรืองานวิจัยมาสนับสนุน มาตรการในการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุได้อย่าง เหมาะสมต่อไป

ข้อคิดเห็นจากการเสวนา โดยมีข้อสรุป ดังนี้

๑. ข้อเสนอในรายละเอียดของร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ดังนี้

๑) การทำสัญญาจ้างงานจะต้องเกิดจากความตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับ ฝ่ายลูกจ้าง เมื่อพิจารณามาตรา ๑๑ ที่กำหนดว่า “เมื่อผู้สูงอายุรายได้ผ่านการประเมินสมรรถนะ ผู้สูงอายุเพื่อการทำงานแล้ว... นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างสูงอายุเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่” จะเป็นการบังคับนายจ้างหรือไม่ และหากการจ้างงานเป็นการตกลงระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ลูกจ้างอาจใช้วิธียื่นใบรับรองแพทย์อย่างเดียวแทนได้หรือไม่

๒) การประเมินสมรรถนะผู้สูงอายุเพื่อรับเข้าทำงานต่อ อาจเกิดกรณีการวิงวอน ตกลงกันเป็นการภายในกับผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้รับตนเข้าทำงานต่อได้

๓) การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่สูงเกินไปหรือไม่เป็นที่ยอมรับ อาจทำให้เกิด ปัญหาได้

๔) ตามมาตรา ๑๒ ควรมีข้อบังคับการทำงานแยกจากแรงงานทั่วไปหรือไม่ ยกตัวอย่างเช่น งานธนาคาร ผู้บริหารระดับสูงเมื่อขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสายงาน ธนาคารจะให้ ลูกจ้างผู้นั้นลาออกจากงาน และจ้างงานในลักษณะจ้างทำของแทน ซึ่งลูกจ้างจะได้รับเงินค่าชดเชย ส่วนหนึ่ง แต่เมื่อเกษียณอายุ ๖๐ ปี นายจ้างจะไม่ให้เงินตอบแทนในการทำงาน ทำให้เกิด การฟ้องร้องขึ้นเพื่อขอรับเงินส่วนนี้

๕) ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ควรกำหนดให้มีแรงงานผู้สูงอายุในอัตราส่วนร้อยละ เท่าใดของแรงงานทั่วไป

๖) ถ้ามีข้อบังคับในการทำงานแยกออกมาต่างหาก โทษทางวินัยจะแยกจากรางงานทั่วไปหรือไม่ หากลูกจ้างสูงอายุทำผิดในช่วงที่ทำงานก่อนการเกษียณอายุ นายจ้างจะเอาผิดลูกจ้างสูงอายุได้หรือไม่

๗) การจ้างงานลูกจ้างสูงอายุควรกำหนดชัดเจนว่า เป็นการจ้างงานในรูปแบบใด

๘) ตามมาตรา ๑๒ ควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจเข้าไปด้วย เพื่อให้ครอบคลุมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

๙) พระราชบัญญัตินี้ควรตราออกมาในลักษณะส่งเสริมมากกว่าการควบคุมบังคับ

๑๐) กรณีที่บริษัทต้องการจ้างลูกจ้างที่เกษียณอายุจากองค์กรอื่น สามารถทำได้หรือไม่

๑๑) ควรใช้บังคับทุกภาคส่วน คือส่วนราชการ ภาครัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และวิชาชีพอิสระ

๑๒) การตรากฎหมายควรพิจารณาศึกษาแยกกันระหว่างภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ซึ่งธุรกิจเอกชนยังแบ่งย่อยลงไปอีก อาทิ ธุรกิจขนาดเล็ก (SMEs) การขึ้นค่าจ้างครั้งที่แล้ว ธุรกิจขนาดเล็ก เตือร้อนมาก และควรใช้มาตรการส่งเสริมหรือให้สิ่งจูงใจมากกว่าการคุ้มครอง

๒. ประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหาต่อสังคมไทยในขณะนี้คือ การขาดกำลังคนในการพัฒนาประเทศ เช่น ภาคการแพทย์และพยาบาล มีอัตราการขาดกำลังคนเป็นจำนวนมาก โดยเลือกที่จะไม่ประกอบอาชีพทางแพทย์และพยาบาลเลย จึงมีความจำเป็นต่อประเทศที่จะต้องจ้างแรงงานผู้สูงอายุในกลุ่มที่ขาดแคลน สำหรับเรื่องการประเมินสมรรถนะของบุคคล ใช้เพียงใบรับรองแพทย์ไม่เพียงพอ เนื่องจากการจะพิจารณาว่าผู้สูงอายุเหล่านั้นสามารถทำงานต่อไปได้หรือไม่ จะต้องพิจารณาถึงสุขภาพ ความรู้ ความชำนาญ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย โดยผู้ที่ทำการประเมินนอกจากแพทย์แล้ว ควรจัดให้มีผู้ประกอบวิชาชีพอื่นด้วย และหากมีการจ้างงานผู้สูงอายุ ก็ควรจัดให้มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล สำหรับลูกจ้างที่เกษียณไปแล้วด้วย

๓. หากรัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ และ ๘๘ ว่าด้วยเรื่องของเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการรวมตัว กล่าวคือ การรวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงานลูกจ้างสูงอายุ เพื่อให้ลูกจ้างสูงอายุมีอำนาจในการเจรจาต่อรอง ปัญหาในเรื่องดังกล่าวก็จะหารื้อกันได้ง่ายขึ้น

๔. ควรศึกษากฎหมายแรงงานในยุโรปและประเทศที่พัฒนาแล้วประกอบด้วย และนำมาบูรณาการปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศไทย

๕. คนทำงานมากยังมีคุณค่ามาก จะทำอย่างไรให้บุคคลเหล่านั้นมาทำงานวิจัยศึกษาเชิงลึกในแต่ละเรื่อง เพื่อพัฒนาต่อยอด

๖. ในต่างประเทศมีการจัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุดีมาก ซึ่งถือว่าเป็นศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง จึงไม่เห็นด้วยกับการให้ผู้สูงอายุทำงานต่อ รัฐควรส่งเสริมระบบสหกรณ์ การออม และการพึ่งพาตนเองเป็นหลัก การออกพระราชบัญญัติฉบับนี้ขัดกับหลักการของอนุสัญญาองค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หลายประการ นายจ้างได้เปรียบคือมีตัวเลือกมากขึ้น ในขณะที่อำนาจในการต่อรองของลูกจ้างลดลง ไม่ควรออกกฎหมายในเชิงบังคับ และไม่เห็นด้วยที่จะใช้กับรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากลูกจ้างระดับล่างจะไม่มีสิทธิ เกิดการตกลงกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงกันเอง แต่ก็เห็นด้วยกับงานบางประเภทที่ทำให้มีการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุออกไป เช่น อัยการ ผู้พิพากษา แพทย์ นอกจากนี้การจัดทำร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ควรศึกษากฎหมายแรงงานจากหลายประเทศด้วย โดยอาจไปออกกฎกระทรวงบางอาชีพแทนได้

๗. ควรจัดเสวนาอีกครั้งโดยเชิญองค์กรภาคเอกชนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย และควรมีการจัดเสวนาในส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อให้ได้ข้อคิดที่รอบด้าน

๘. ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันคือ ลูกจ้างไม่มีฝีมือ ควรจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษา

๙. ในหลายประเทศได้มีการปรับทิศทางการจ้างงานให้สอดคล้องกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว การตรากฎหมายฉบับนี้จึงมีจำเป็นอย่างยิ่ง และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการพัฒนาของประเทศไทยด้วย ต้องศึกษากฎหมายในของต่างประเทศ และควรเตรียมข้อมูลโครงสร้างประชากร การคาดการณ์โครงสร้างประชากร สภาพสังคมและกฎหมายของแต่ละประเทศประกอบการพิจารณาศึกษาด้วย

ธนาคารโลกเผยไทยทำธุรกิจ “ง่ายขึ้น” จากอันดับ ๔๙ เป็น ๔๖ – แก้ปัญหาล้มละลาย ดีที่สุดในอาเซียน*

เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙ ธนาคารโลกเปิดรายงาน Doing Business ๒๐๑๗ จัดลำดับความยากง่ายในการทำธุรกิจ ระบุประเทศไทยได้อันดับ ๔๖ จากทั้งหมด ๑๙๐ ประเทศ ดีขึ้นจากปีที่ผ่านมา ๓ อันดับ โดยมีคะแนนดีขึ้นจาก ๗๑.๔๒ คะแนน เพิ่มเป็น ๗๒.๕๓ คะแนน

สำหรับรายงานนี้ ธนาคารโลกได้ปรับวิธีการศึกษาใหม่โดยเพิ่มความเสมอภาคทางเพศเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการให้คะแนนเพื่อจัดอันดับ โดยมี ๓ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเริ่มต้นธุรกิจ การจดทะเบียนสินทรัพย์ และการบังคับให้เป็นไปตามข้อตกลง รายงานพบว่ามีเพียงไม่กี่ประเทศในภูมิภาคนี้ที่ยังมีข้อจำกัดทางเพศใน ๓ ตัวชี้วัดดังกล่าว

“การปรับวิธีการศึกษาใหม่ไม่ได้กระทบกับการจัดอันดับในปีที่ผ่านมา ๆ มา เนื่องจากบางปัจจัยอาจจะไม่ได้มีน้ำหนักมากพอจะกระทบการทำธุรกิจ ดังนั้น การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปียังคงใช้อันดับตามรายงานที่ได้ตีพิมพ์เป็นสำคัญมากกว่า ส่วนข้อมูลที่ปรับปรุงย้อนหลังจะใช้สำหรับการวิจัยศึกษาต่อไปในอนาคตภายในที่วิจัยของธนาคารโลก” นายซาบีห์ อาลี โมฮิบ ผู้นำกลุ่มงานด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างทั่วถึง การเงิน และสถาบัน ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เอเชียตะวันออก และแปซิฟิก กล่าว

ส่วนรายละเอียด ในปีที่ผ่านมาประเทศไทยดำเนินการปรับปรุงบรรยากาศทางธุรกิจจนดีขึ้นอย่างชัดเจน ๓ ด้านจากทั้งหมด ๑๑ ด้าน ได้แก่

๑) การเริ่มธุรกิจในประเทศไทยสะดวกมากขึ้น (Starting Business) ด้วยการสร้างระบบการบริการจ่ายเงินลงทะเบียนจุดเดียวและลดระยะเวลาในการขอรับตราบริษัท ช่วยลดขั้นตอนการขออนุญาต ๑ ขั้นตอน ลดระยะเวลาจาก ๒๗.๕ วันเป็น ๒๕.๕ วัน ส่งผลให้อันดับในปัจจุบันเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า ๑๘ อันดับ จาก ๙๖ เป็น ๗๘ โดยมีคะแนนจาก ๘๕.๐๗ เพิ่มเป็น ๘๗.๐๑ คะแนน

๒) การเข้าถึงสินเชื่อ (Getting Credit) โดยเริ่มให้ข้อมูลคะแนนสินเชื่อแก่ธนาคารและสถาบันการเงิน ทำให้เพิ่มดัชนีความลึกของข้อมูลสินเชื่อจาก ๖ เป็น ๗ เต็ม ๘ ในปีที่ผ่านมา ส่งผลให้อันดับเพิ่มขึ้น ๑๕ อันดับ จาก ๙๗ เป็น ๘๒ โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้น ๕ คะแนน จาก ๔๕ เป็น ๕๐ คะแนน

๓) แก้ไขปัญหาล้มละลาย (Resolving Insolvency) ด้วยการปรับโครงสร้างของบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อมใหม่ และการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการชำระบัญชีของบริษัทให้มีความคล่องตัวมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับปัญหาสภาพคล่องเพิ่มขึ้นจากเดิมที่ให้ความสำคัญกับฐานะการเงิน กระบวนการต่าง ๆ มีระยะเวลาลดลงจาก ๒.๗ ปีเหลือเพียง ๑.๕ ปี มีต้นทุน

* ที่มา : ข่าวจากไทยพับลิก้า

สืบค้นข้อมูลวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

การจัดการลดลงจาก ๓๖% ของมูลค่าสินทรัพย์เหลือเพียง ๑๘% ส่งผลให้อันดับเพิ่มขึ้น ๒๖ อันดับ จาก ๔๙ เป็น ๒๓ โดยมีคะแนนจาก ๕๘.๘๔ เป็น ๗๗.๐๘ คะแนน

สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ที่ประเทศไทยปรับปรุงได้ขึ้นในปีที่ผ่านมา ได้แก่ การปกป้องนักลงทุนรายย่อย (Protecting Minority Investors) มีอันดับเพิ่มขึ้น ๙ อันดับ จาก ๓๖ เป็น ๒๗ โดยมีคะแนนจาก ๖๓.๓๓ เป็น ๖๖.๖๗ คะแนน, การค้าข้ามชายแดน (Trading Across Border) เพิ่มขึ้น ๑ อันดับ จาก ๕๗ เป็น ๕๖ โดยมีคะแนนเท่าเดิมที่ ๘๔.๑๐ คะแนน และการบังคับใช้สัญญา (Enforcing Contracts) อันดับเพิ่มขึ้น ๕ อันดับ จาก ๕๖ เป็น ๕๑ โดยมีคะแนนจาก ๖๒.๖๙ เป็น ๖๔.๕๔ คะแนน

ขณะที่ปัจจัยที่มีความยากและเป็นอุปสรรคต่อการทำธุรกิจมากขึ้นสูงสุด ได้แก่ การจ่ายภาษี (Paying Taxes) ที่อันดับลดลงไป ๓๙ อันดับ จาก ๗๐ เป็น ๑๐๙ และมีคะแนนลดลงจาก ๗๗.๗๐ เหลือ ๖๘.๖๘ คะแนน

โดยในรายละเอียดพบว่า ปีนี้เป็นปีแรกที่น่าปัจจัยกระบวนการหลังยื่นภาษี เช่น การคืนภาษีหรือตรวจสอบการยื่นภาษี ซึ่งประเทศไทยได้คะแนนเพียง ๔๗.๓๒ คะแนนจาก ๑๐๐ คะแนนเต็ม เป็นตัวที่จุดอันดับของปัจจัยดังกล่าวลงมา นอกจากนี้ อัตราภาษีเพิ่มขึ้นจาก ๒๗.๕% เป็น ๓๒.๖% ระยะเวลาของกระบวนการภาษีเพิ่มขึ้นจาก ๒๖๔ ชั่วโมงต่อปีเป็น ๒๖๖ ชั่วโมงต่อปี อย่างไรก็ตาม จำนวนครั้งที่จ่ายภาษีได้ลดลงจาก ๒๒ ครั้งต่อปีเหลือเพียง ๒๑ ครั้งต่อปี แต่ไม่เพียงพอที่จะยกอันดับได้

สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นอุปสรรคมากขึ้นในปีที่ผ่านมา ได้แก่ การเข้าถึงไฟฟ้า (Getting Electricity) อันดับลดลง ๒๖ อันดับ จาก ๑๑ เป็น ๓๗ โดยคะแนนลดลงจาก ๙๐.๕ เป็น ๘๓.๒๒ คะแนน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการติดตั้งมิเตอร์ไฟฟ้าที่ยังล่าช้าอยู่บ้าง, การให้ใบอนุญาตก่อสร้าง ลดลง ๓ อันดับ จาก ๓๙ เป็น ๔๒ แม้ว่าคะแนนจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจาก ๗๕.๖๔ เป็น ๗๕.๖๕ คะแนน, และการจดทะเบียนสินทรัพย์ (Registering Property) อันดับลดลง ๑๑ อันดับ จาก ๕๗ เป็น ๖๘ โดยมีคะแนนลดลงจาก ๗๑.๓๓ เป็น ๖๘.๓๔ คะแนน

ทั้งนี้ ในอีกหนึ่งสัปดาห์ ธนาคารโลกจะออกรายงานเฉพาะประเทศไทย

สำหรับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก รายงานพบว่า ประเทศในภูมิภาคฯ มากกว่า ๒ ใน ๓ จากทั้งหมด ๒๕ ประเทศได้ดำเนินการปฏิรูป ๔๕ เรื่องในปีที่ผ่านมา ทำให้การประกอบธุรกิจในประเทศนี้มีความสะดวกมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อน ๆ ซึ่งประเทศต่าง ๆ ได้ทำการปฏิรูปโดยเฉลี่ย ๒๘ เรื่อง ซึ่งเป็นสัญญาณว่าประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคนี้ได้ดำเนินการปฏิรูปเพิ่มขึ้นเพื่อให้การดำเนินธุรกิจสะดวกยิ่งขึ้น และมี ๔ ประเทศในภูมิภาคฯ ที่ได้รับการจัดให้อยู่ใน ๑๐ ลำดับแรกของโลก ได้แก่ (๑) นิวซีแลนด์ (๒) สิงคโปร์ (๓) เขตปกครองพิเศษฮ่องกง (๔) เกาหลีใต้

นอกจากนี้ ประเทศบรูไนดารุสซาลามและประเทศอินโดนีเซียยังเป็นอีก ๒ ใน ๑๐ ประเทศของโลกที่มีการปฏิรูปมากที่สุด โดยอินโดนีเซียได้ปฏิรูป ๗ เรื่องในปีที่ผ่านมา ซึ่งช่วยให้การเริ่มต้นธุรกิจง่ายขึ้นด้วยการลดจำนวนเงินทุนขั้นต่ำสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และยังได้

ส่งเสริมให้มีการจองซื้อบริษัทผ่านระบบออนไลน์ ด้วยเหตุนี้ ในปัจจุบันการเริ่มต้นทำธุรกิจ ในกรุงจาการ์ตาจึงใช้เวลาเพียง ๒๒ วัน เทียบกับ ๔๗ วัน ในปีที่ผ่านมา

ขณะที่ประเทศบรูไนดารุสซาลามได้ดำเนินการปฏิรูป ๖ เรื่อง ส่งผลให้การจ่ายไฟฟ้า มีความเสถียรมากขึ้นด้วยการนำระบบอัตโนมัติมาจัดการระบบการติดตามไฟฟ้าดับ และการต่อเชื่อมกับไฟฟ้าใหม่ นอกจากนี้ ธุรกิจต่าง ๆ ยังสามารถขอใช้ไฟฟ้าได้เร็วขึ้นเนื่องจากการนำระบบพิจารณาการขอใช้ไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นมาใช้ ปัจจุบันนี้ ธุรกิจต่าง ๆ สามารถเชื่อมต่อไฟฟ้ากับโครงข่ายได้ในภายในเวลา ๓๕ วัน เทียบกับ ๕๖ วันในปีที่ผ่านมา

“การที่ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิกได้ทำการปฏิรูปในด้านต่างๆ นับเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนากิจกรรมทางธุรกิจให้ดีขึ้น จากที่ได้มีการปฏิรูปที่สำคัญตั้งแต่ปีก่อน เศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคนี้ยังคงมีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางธุรกิจที่ สะดวกสำหรับผู้ประกอบการในท้องถิ่น” นางริต้า รามาลโฮ ผู้จัดการ รายงาน Doing Business กล่าว

อย่างไรก็ดี ความท้าทายสำหรับภูมิภาคนี้ยังคงอยู่ที่ การเริ่มต้นธุรกิจ การค้าระหว่าง ประเทศ และการบังคับให้เป็นไปตามข้อตกลง ตัวอย่างเช่น โดยเฉลี่ยแล้ว ประเทศในภูมิภาคนี้ ต้องใช้เวลาเฉลี่ยกว่า ๕๗ ชั่วโมงในการดำเนินการตามข้อบังคับเรื่องการค้าระหว่างประเทศในการ ส่งออก ซึ่งถือว่านานมากเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มประเทศองค์การเพื่อความร่วมมือทาง เศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ซึ่งใช้เวลาเพียง ๑๒ ชั่วโมง

กรมบังคับคดีชี้การแก้ไขปัญหาการล้มละลายไทยดีที่สุดในอาเซียน ด้านนางสาวรีนวัตติ สุวรรณมงคล อธิบดีกรมบังคับคดี ได้เปิดเผยถึงรายงานดังกล่าวว่า กรมบังคับคดีมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง กับการจัดอันดับดังกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดที่ ๙ ด้านการบังคับให้เป็นไปตามข้อตกลง (Enforcing Contracts) โดยดำเนินการร่วมกับสำนักงานศาลยุติธรรม และตัวชี้วัดที่ ๑๐ ด้านการแก้ไขปัญหาการล้มละลาย (Resolving Insolvency) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ในการจัดอันดับความความยาก-ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Ease of Doing Business) ของ ธนาคารโลก ซึ่งมีการจัดอันดับเป็นประจำทุกปี โดยวัดผลจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ หน่วยงานราชการ โดยประเทศไทยได้รับการจัดอันดับในรายงานดังกล่าวมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ ต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน โดยมีตัวชี้วัดในการจัดอันดับ ๑๐ ตัวชี้วัด

ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับในลำดับที่ ๔๖ จาก ๑๙๐ ประเทศ โดยมีอันดับที่ดีขึ้น ๓ อันดับ จากเมื่อปีที่แล้วที่อยู่ในอันดับที่ ๔๙ จาก ๑๘๙ ประเทศ และในตัวชี้วัดที่ ๙ การบังคับให้ เป็นไปตามข้อตกลงที่กรมบังคับคดีดำเนินการร่วมกับสำนักงานศาลยุติธรรม ประเทศไทยได้อันดับ ที่ดีขึ้น คือ อันดับที่ ๕๑ จากอันดับที่ ๕๗ เมื่อปีที่แล้ว ได้คะแนน ๖๔.๕๔ คะแนน ซึ่งคะแนนดีขึ้น จาก ๖๒.๖๙ คะแนนในปีที่แล้ว

และในตัวชี้วัดที่ ๑๐ การแก้ไขปัญหาการล้มละลาย ที่กรมบังคับคดีรับผิดชอบ ประเทศไทย ได้อันดับที่ดีขึ้น คือ อันดับที่ ๒๓ จากอันดับที่ ๔๙ ในปีที่แล้ว ได้คะแนน ๗๗.๐๘ คะแนน ซึ่งคะแนน ดีขึ้นจาก ๕๘.๘๔ คะแนนในปีที่แล้ว และอันดับของประเทศไทยในตัวชี้วัดที่ ๑๐ การแก้ไขปัญหา

การล้มละลายที่ประเทศไทยได้อันดับที่ ๒๓ จาก ๑๙๐ ประเทศ ถือว่าอันดับของประเทศไทยด้านนี้เป็นอันดับที่ดีที่สุดในอาเซียน (สิงคโปร์ได้อันดับที่ ๒๙ และมาเลเซียได้อันดับที่ ๔๖) และเป็นอันดับที่สี่ของเอเชีย (ญี่ปุ่นได้อันดับที่ ๒ เกาหลีได้อันดับที่ ๔ ไต้หวันอันดับที่ ๒๒ และฮ่องกงได้อันดับที่ ๒๘) ปัจจัยหลักที่ส่งผลทำให้ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับที่ดีขึ้นในภาพรวม และในตัวชี้วัดที่ ๙ ด้านการบังคับให้เป็นไปตามข้อตกลง และตัวชี้วัดที่ ๑๐ ด้านการแก้ไขปัญหาการล้มละลายนั้น ได้แก่

๑. กรมบังคับคดีได้ทำการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๘ และพระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๙ การฟื้นฟูกิจการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ทำให้การแก้ไขปัญหาล้มละลายมีความสะดวกและง่ายขึ้น คือ พระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้มีการลดขั้นตอน โดยกฎหมายให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในการพิจารณาคำขอรับชำระหนี้ และมีการเปิดโอกาสให้มีการฟื้นฟูกิจการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นครั้งแรก โดยพระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้กำหนดเรื่องการฟื้นฟูกิจการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และได้นำหลักเกณฑ์สากล คือ การไม่สามารถชำระหนี้ มาใช้แทนการใช้หลักเกณฑ์เรื่องการมีหนี้สินล้นพ้นตัว

๒. กรมบังคับคดีได้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน เพื่อมุ่งให้เกิดความสะดวก ง่าย ลดขั้นตอนในการดำเนินงาน และประหยัด

๓. กรมบังคับคดีได้ชี้แจงและนำเสนอข้อมูลให้กับผู้ประเมินของธนาคารโลกได้อย่างละเอียด และชัดเจน และสามารถตอบคำถามต่าง ๆ และแสดงหลักฐานประกอบได้อย่างครบถ้วน

๔. กรมบังคับคดีได้ประสานงานและสร้างความรับรู้และความเข้าใจให้กับภาคเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามอย่างต่อเนื่อง และได้ชี้แจงให้ภาคเอกชนได้ทราบถึงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกระบวนการทำงาน

กรมบังคับคดีจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในส่วนต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของนักลงทุน อันเป็นเป้าหมายของกรมบังคับคดีที่จะเป็นกลไกทางเศรษฐกิจในการเสริมสร้างให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าลงทุน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับคดีทั้งทางแพ่งและล้มละลายที่ทันสมัย มีมาตรฐานสากล และกระบวนการบังคับคดีมีความสะดวก รวดเร็ว ง่าย และเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ และร่วมพัฒนาประเทศไปสู่ Thailand ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล

ประเมินวิเคราะห์ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและแรงงาน*

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม การเมือง
ของแรงงาน สรุปลงแผนเดินหน้านายทศศาสตรีปี ๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๑๘-๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ได้จัดการ
สัมมนาวางแผนงานประจำปี ๒๕๖๐ ที่องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย จังหวัดสระบุรี
ซึ่งในช่วงเช้าวันที่ ๑๘ เป็นการประเมินวิเคราะห์ สถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและแรงงาน
โดยนายศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา ที่ปรึกษาคสรท. นางสุนี ไชยรส ผู้อำนวยการส่งเสริมความเสมอภาค
และความเป็นธรรม วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต และนายสมศักดิ์ โกศัยสุข
ที่ปรึกษาสมานฉันท์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยได้มีการนำเสนอโดยสรุปได้ดังนี้

นายศักดิ์นา กล่าวถึงสถานการณ์มุมมองทั่วโลกต่อระบบความเป็นประชาธิปไตยนั้น จะต้องมึ
ขบวนการแรงงานที่เข้มแข็งเท่านั้น หากขบวนการแรงงานอ่อนแอก็เชื่อเลยว่า ประเทศนั้น ๆ ยังไม่มี
ระบบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งอย่างแน่นอน เนื่องจากความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานเกิดจาก
การรวมตัวกันของคนส่วนใหญ่ เพื่อสร้างอำนาจต่อรองหากไม่เข้มแข็งก็ไร้อำนาจต่อรอง ขาดสิทธิ ขาด
เสรีภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสังคมไหนที่ไม่เป็นประชาธิปไตย และมีขบวนการแรงงานที่อ่อนแอ หากดูจาก
โลกปัจจุบันจะพบแนวคิดเสรีนิยมที่เข้มแข็งมาก ผลจากการเลือกตั้งในประเทศสหรัฐอเมริกา
ได้เกิดกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ด้วยแนวคิดการปิดกั้นเสรีภาพ ปัญหาการลงทุน แต่ก็ไม่ได้
ส่งผลดีกับขบวนการแรงงาน หรือการจ้างงานแต่อย่างใด กลับมาประเทศไทยประเด็นด้านการละเมิด
สิทธิ การคุกคามเสรีภาพขบวนการแรงงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การต่อสู้ของส่วนต่าง ๆ ที่ลุกออกมาต่อสู้
โดยมองว่าประชาธิปไตยต้องทำให้คนกินดีอยู่ดีไม่สามารถแยกออกจากขบวนการแรงงาน
กับระบอบประชาธิปไตยได้ ซึ่งระบบประชาธิปไตยที่แท้จริงต้องมีกระบวนการมีส่วนร่วม
รัฐบาลที่มาจากระบอบประชาธิปไตยอาจไม่ใช่รัฐบาลที่ดีที่สุดแต่ก็ไม่ใช่รัฐบาลที่เลวที่สุด ซึ่งกรรมกร
หรือขบวนการแรงงานที่แท้จริงต้องเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย กรรมกรในยุโรปการได้มา
ซึ่งสวัสดิการที่เรียกว่ารัฐสวัสดิการนั้นเป็นเพราะขบวนการกรรมกรมีการรวมตัวที่เข้มแข็ง
มีความเชื่อในแนวทางระบอบสังคมนิยม เป็นสังคมประชาธิปไตย มีกระบวนการมีส่วนร่วม มีระบบ
ตัวแทนและมีการเลือกตั้งต้องไม่ละเมิดคนส่วนใหญ่ ทำให้กรรมกรไม่เอาระบอบประชาธิปไตย การที่
กรรมกรไม่เอาระบอบประชาธิปไตย จากเดิมที่เชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตยและระบอบสังคมนิยม
อาจเป็นเพราะระบบที่ครอบงำ

นายสมศักดิ์ กล่าวถึง ความขัดแย้งของกรรมกรกับระบบทุนนั้นมีมาช้านานซึ่งมีประวัติศาสตร์
การต่อสู้กับทุนที่กดขี่มาด้วยการรวมตัว ซึ่งแรงงานการเมือง เศรษฐกิจมีความเกี่ยวข้องกัน แม้ปัจจุบัน
โลกมีความเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบทุนนิยมเสรีเป็นระบบที่ต้องการกำไรสูงสุดที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้
เพื่อทดแทนแรงงานมนุษย์ซึ่งจะมีการลดการจ้างงานมีคนตกงานจำนวนมาก ขบวนการรวมตัว
ของแรงงานจะเป็นรูปแบบใดต้องมีการปรับตัวก่อนเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ซึ่งการรวมตัวต้องมีจิตสำนึก
ร่วมกันและไม่ได้มองเพียงเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการสูงภายในโรงงาน ต้องมองเห็นสังคมภายนอก

*ที่มา : ข้อมูลจากเว็บไซต์ <http://voicelabour.org>

ต้องมีแนวคิดทางการเมือง การเลือกตั้งที่จะมาถึงจะเลือกใครที่จะมาเป็นตัวแทนที่จะต่อสู้เพื่อชนชั้นแรงงานระบบประชาธิปไตยไม่ใช่เลือกคนที่เป็นนายทุน หรือศักดินามาชุดตรีตรกรรมกรระบบประชาธิปไตยต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน ไม่ใช่เกิดช่องว่างคนรวยคนจน

นางสุนี กล่าวว่า การออกแบบของนายทุนทำให้เกิดความแตกแยกทางความคิดซึ่งเป็นยุทธวิธีที่ทำให้ไม่เกิดการรวมตัวกัน แบ่งแยกเป็นฝ่าย ๆ มีการละเมิดสิทธิชุมชน ป่า ที่ทำกิน เช่น จะมีการสร้างเขตเศรษฐกิจพิเศษ ก็บุกรุกชุมชน จะสร้างโรงไฟฟ้าก็บุกรุกทรัพยากร ระเบิดเกาะแก่งหินในแม่น้ำเพื่อการค้าเชิงพาณิชย์ไม่สนใจผลกระทบที่มีต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม สังคมและตรงนั้นก็มีเรื่องของแรงงานอยู่ด้วย ครั้งนี้จึงได้มีการประชุมสรุปการดำเนินกิจกรรมทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ขบวนการแรงงานไทยก้าวสู่การเป็นพลังนำในการสร้างสังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๒. ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการสร้างขบวนการแรงงานให้เข้มแข็ง

๓. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานในเชิงปริมาณ

๔. ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานในเชิงคุณภาพ พร้อมกับวางแผนงานประจำปี ด้วยการกำหนดการขับเคลื่อนประเด็นเร่งด่วน เช่น การละเมิดสิทธิแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ความปลอดภัยในการทำงาน และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ เป็นต้น

จำนวนสถานประกอบกิจการ*

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	๖,๔๑๕	๙๗,๕๒๐
การประมง	๑๐,๓๗๐	๖๙,๙๘๐
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๑,๓๘๔	๔๘,๔๗๖
การผลิต	๖๕,๔๗๔	๔,๐๘๐,๓๔๕
การไฟฟ้า แก๊ส และการประปา	๒,๕๕๗	๗๖,๒๘๐
การก่อสร้าง	๒๖,๒๒๓	๕๐๗,๘๕๖
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	๑๓๖,๗๗๓	๑,๖๔๗,๓๙๒
โรงแรมและภัตตาคาร	๒๔,๘๗๔	๔๗๕,๙๘๘
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	๑๖,๓๑๙	๔๗๙,๐๗๒
ตัวกลางทางการเงิน	๑๖,๑๙๙	๓๐๕,๓๙๘
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	๔๔,๖๒๒	๘๗๘,๓๔๔
การศึกษา	๑,๒๐๔	๑๗,๘๓๖
การบริการด้านสุขภาพและสังคม	๓,๖๓๖	๑๔๔,๙๕๘
การให้บริการชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	๑๑,๑๖๕	๑๗๓,๔๕๖
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	๗๙๕	๑,๐๖๑
รวม	๓๖๘,๐๑๐	๙,๐๓,๙๖๒

* ที่มา : กรมสถิติการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐

	ขนาดสถานประกอบกิจการ		จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง	แห่ง	ลูกจ้าง
๐		๑	๕	
๑ - ๔		๑๖๗,๘๖๗	๓๖๔,๖๓๓	
๕ - ๙		๙๕,๔๑๓	๖๕๔,๒๖๔	
๑๐ - ๑๙		๔๐,๒๙๙	๕๔๘,๘๓๖	
๒๐ - ๔๙		๓๘,๒๖๖	๑,๒๐๔,๒๖๐	
๕๐ - ๙๙		๑๑,๕๕๒	๘๑๘,๘๓๗	
๑๐๐ - ๒๙๙		๑๐,๒๓๗	๑,๗๐๙,๒๓๒	
๓๐๐ - ๔๙๙		๒,๒๐๒	๘๓๓,๐๓๔	
๕๐๐ - ๙๙๙		๑,๓๘๒	๙๕๐,๒๐๙	
๑๐๐๐ ขึ้นไป		๗๙๑	๑,๙๒๐,๖๕๒	
รวม		๓๖๘,๐๑๐	๙,๐๐๓,๙๖๒	

สิทธิหน้าที่นายจ้าง และลูกจ้าง*

๑. เวลาทำงานปกติ

งานทั่วไปไม่เกิน ๘ ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน ๔๘ ชม./สัปดาห์ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกิน มาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน ๗ ชม./วัน และไม่เกิน ๔๒ ชม./สัปดาห์

๒. เวลาพัก

ระหว่างการทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า ๑ ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชม. ติดต่อกันหรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๑ ชม./วัน งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ละวันไม่ติดต่อกันอาจพักเกิน ๒ ชม./วันก็ได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน ก่อนการทำงานล่วงเวลา กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า ๒ ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที

๓. วันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า ๑ วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่งงานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง อาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ ติดต่อกันวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี ในวันทำงานถัดไป สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ ๑ ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อ ๆ ไปได้

* ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๔. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินอาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และสถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน ๓๖ ชม./สัปดาห์

๕. วันลา

วันลาป่วย ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบวันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้ เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงานหรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย วันลากิจ ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน วันลาทำหมัน ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง วันลารับราชการทหาร ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้ วันลาคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยนับรวมวันหยุด วันลาฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมและชัดเจน และเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วันก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือ ๓ ครั้งหรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

๖. ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าจ้าง จ่ายเป็นเงินเท่านั้น จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน ๙ ชม./วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนสำหรับการทำงานที่เกิน ๙ ชม. ขึ้นไป ไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน และในอัตราไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุด จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้างในวันลา จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมัน จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารไม่เกิน ๖๐ วัน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน ๔๕ วัน/ครรภ์

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

๑. ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

๒. ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๓. ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก ๑ เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า ๒ เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชย

๑. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้

๑.๑ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน

๑.๒ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน

๑.๓ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปีแต่ไม่ครบ ๖ ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน

๑.๔ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย ๒๔๐ วัน

๑.๕ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน

๒. ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

๒.๑ แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

๒.๒ ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับ

ค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้

๑. ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๒. ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อย หกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

๓. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

๑. นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

๒. ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๑. ลูกจ้างลาออกเอง

๒. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

๓. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

๔. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

๕. ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

๖. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั้นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

๗. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

๘. กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนด ระยะเวลา นั้น ได้แก่งานดังนี้

๘.๑ การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือ การค้าของ นายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

๘.๒ งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

๘.๓ งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้ว เสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ภาคผนวก

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
(เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข)
- ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)
- บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

(เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข)

(๑)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑
เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ
ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอม
ของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
๒๕๔๑”

มาตรา ๒^๑ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่
วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๒) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่
๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้
หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้
ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕/ตอนที่ ๘ ก/หน้า ๑/๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑

มาตรา ๗๕^{๒๓} ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีใช้เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด ๖

คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงาน* ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

^{๒๓} มาตรา ๗๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๗๙^{๒๒} คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(๒) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(๕) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา ๘๐ ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๘๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๘๐ กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

^{๒๒} มาตรา ๗๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๘๒^{๒๓} การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๗๔ จะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือคราวใดถ้าไม่ต้องประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา ๘๓ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๘๔^{๒๔} ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๘๔/๑^{๒๕} ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

^{๒๓} มาตรา ๘๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๔} มาตรา ๘๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๕} มาตรา ๘๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๒) ให้นำหน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สํารวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามมาตรา ๗๙ ในการนี้ ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๘๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๘๕ ให้กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่ รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘๗^{๒๖} ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นโดย คำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลสัมฤทธิ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทาง เศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา อาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่ กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘^{๒๗} เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙^{๒๘} ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

^{๒๖} มาตรา ๘๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๗} มาตรา ๘๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๘} มาตรา ๘๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๙๐^{๒๙} เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๙๑^{๓๐} ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
- (๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
- (๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๗

สวัสดิการ

มาตรา ๙๒ ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นเลขานุการ

มาตรา ๙๓^{๓๑} คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

^{๒๙} มาตรา ๙๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๐} มาตรา ๙๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๑} มาตรา ๙๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๙๔^{๓๒} ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๙๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา ๙๖ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๗ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

(๓) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

(๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

^{๓๒}มาตรา ๙๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๙๘ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเกิดการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา ๙๙ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด ๘

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน^{๓๓}

มาตรา ๑๐๐^{๓๔} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๑^{๓๕} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๒^{๓๖} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๓^{๓๗} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๔^{๓๘} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๕^{๓๙} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๖^{๔๐} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๗^{๔๑} (ยกเลิก)

^{๓๓} หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๓๔} มาตรา ๑๐๐ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๓๕} มาตรา ๑๐๑ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๓๖} มาตรา ๑๐๒ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๓๗} มาตรา ๑๐๓ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๓๘} มาตรา ๑๐๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๓๙} มาตรา ๑๐๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๐} มาตรา ๑๐๖ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๑} มาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

หมวด ๙
การควบคุม

มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

มาตรา ๑๐๙ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๘ (๗) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (๑) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
- (๒) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์
- (๓) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
- (๔) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
- (๕) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๑๐ ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐๘ แล้ว แม้ว่าต่อมา นายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตาม มาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐ ต่อไป

มาตรา ๑๑๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็น ภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงาน ตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่ วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา ๑๑๓ ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(๒) เพศ

(๓) สัญชาติ

(๔) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ

(๕) ที่อยู่ปัจจุบัน

(๖) วันที่เริ่มจ้าง

(๗) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(๘) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(๙) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไข เพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้า วันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา ๑๑๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำมีเอกสาร เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อย ต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน วันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน วันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕/๑^{๕๖} เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

หมวด ๑๐

การพักงาน

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา ๑๑๕ พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

^{๕๖} มาตรา ๑๑๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หมวด ๑๑

ค่าชดเชย

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๙^๓ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

^๓ มาตรา ๑๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐^{๔๔} ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

^{๔๔} มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

มาตรา ๑๒๑ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้า น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้วให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้วให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรา ๑๒๒ นี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด ๑๒

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๔๒ ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด ๑๕
การส่งหนังสือ

มาตรา ๑๔๓ ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบนายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่าเป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

หมวด ๑๖
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๔๔^{๕๐} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

^{๕๐} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

(๓) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน หรือการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔/๑^{๕๑} ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๔๖^{๕๒} นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๘^{๕๓} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๘/๑^{๕๔} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคนหรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

^{๕๑} มาตรา ๑๔๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๕๒} มาตรา ๑๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๕๓} มาตรา ๑๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๕๔} มาตรา ๑๔๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

ร่าง
พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

หลักการ

- แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้
- (๑) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗)
 - (๒) ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว รวมทั้งปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐)
 - (๓) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ (เพิ่มมาตรา ๑๑๘/๑)
 - (๔) เพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑))

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๐ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้ตามมาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง”

(๒๐)

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง”

ผู้รับสนองพระราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกัน และเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗)

๒.๒ ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว รวมทั้งปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐)

๒.๓ เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ (เพิ่มมาตรา ๑๑๘/๑)

๒.๔ เพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑))

สำเนาถูกต้อง
ขุนทด

(นางสาวอรุณกาญจน์ มนต์โรจน์)
นิติกรปฏิบัติการ กองนิติธรรม



"การตราพระราชบัญญัติของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ"

"พระมหากษัตริย์ทรงตราพระราชบัญญัติโดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ร่างพระราชบัญญัติจะเสนอได้ก็แต่โดยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติร่วมกันจำนวนไม่น้อยกว่า ยี่สิบห้าคน หรือคณะรัฐมนตรี หรือสภาปฏิรูปแห่งชาติตามมาตรา ๓๑ วรคสอง แต่ร่างพระราชบัญญัติ เกี่ยวด้วยการเงินจะเสนอได้ก็แต่โดยคณะรัฐมนตรี

ร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงินตามวรรคสอง หมายความว่าร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการตั้งขึ้น ยกเลิก ลด เปลี่ยนแปลง แก้ไข ผ่อน หรือวางระเบียบการบังคับอันเกี่ยวกับภาษีหรืออากร การจัดสรร รับ รักษา หรือจ่ายเงินแผ่นดิน หรือการโอนงบประมาณรายจ่ายของแผ่นดิน การกู้เงิน การค้ำประกัน หรือการใช้จ่ายเงินกู้ หรือการดำเนินการที่ผูกพันทรัพย์สินของรัฐ หรือเงินตรา

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าร่างพระราชบัญญัติที่เสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นร่างพระราชบัญญัติ เกี่ยวกับการเงินหรือไม่ ให้ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นผู้วินิจฉัย

ร่างพระราชบัญญัติที่เสนอโดยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติหรือสภาปฏิรูปแห่งชาตินั้น คณะรัฐมนตรีอาจขอรับไปพิจารณา ก่อนสภานิติบัญญัติแห่งชาติจะรับหลักการก็ได้

การตราพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญให้กระทำโดยวิธีการที่บัญญัติไว้ในมาตรา นี้ แต่การเสนอร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ให้กระทำโดยคณะรัฐมนตรีหรือผู้รักษาการตาม พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนั้น"

(บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗, มาตรา ๑๔)